



Medlem af Inatsisartut, Suka Frederiksen, Siumut
Bureau for Inatsisartut
/Her

Svar på § 37-spørgsmål nr. 158 om styrkelse af det grønlandske sprog i de selvstyrejede virksomheder

01-07-2015
Sags nr. 2015-3167
Dok. nr. 585658

Kære Suka Frederiksen,

Du har i henhold til § 37 i forretningsordenen for Inatsisartut stillet Naalakkersuisut spørgsmål om styrkelse af det grønlandske sprog mm. i de selvstyrejede virksomheder. Spørgsmålene er henvist til min besvarelse.

Postboks 1015
3900 Nuuk
Tlf. (+299) 34 50 00
Fax (+299) 32 50 02
E-mail: govsec@nanoq.gl
www.naalakkersuisut.gl

Min besvarelse af de rejste spørgsmål fremgår af rækkefølge nedenfor.

1. Er der politiske planer i forbindelse med hvordan man kan fremme og styrke vort grønlandske sprog i de selvstyrejede virksomheder? Hvis ikke hvorfor? Hvis der forefindes planer herom, hvordan har man så tænkt sig at gøre?

Svar:

Jeg skal indledningsvis fremhæve, at Naalakkersuisut administrerer forholdet til de selvstyrejede aktieselskaber i overensstemmelse med aktieselskabslovens bestemmelser og forudsætninger. Herunder at der er en særlig kompetencefordeling mellem det enkelte selskabs generalforsamling (Naalakkersuisut), bestyrelsen og direktionen.

Som overordnet princip falder det uden for generalforsamlingens beslutningskompetence at træffe beslutninger, som angår selskabernes daglige drift. Derfor lægger Naalakkersuisut vægt på at videreføre en relation til aktieselskaberne, som respekterer selskabernes lovbestemte frihedsgrader og som hviler på et "arms længde princip" i forhold til kompetence og ansvar hos bestyrelse og direktion.

Naalakkersuisuts politiske mål på dette område er derfor afpasset efter de gældende forhold.

I den politiske koalitionsaftale har Naalakkersuisut bl.a. aftalt, at det er vigtigt at sikre sig at de offentligt ejede selskaber har personalepolitikker. Personalepolitikken på en arbejdsplads har mange funktioner. Den er med til at selskabernes organisation er fleksibel, at medarbejderne trives og der er mulighed for udvikling af de rette kompetencer for medarbejderne, så arbejdsopgaverne bliver udført så effektivt og kvalificeret som muligt.

På baggrund af det beskrevne grundlag for Naalakkersuisuts relationer til de selvstyrejede virksomheder er det min opfattelse, at vores virksomheder på lige fod med andre virksomheder skal efterleve bestemmelserne og intentionerne i Inatsisartutloven om brugen af vores grønlandske sprog, som er det officielle sprog i Grønland, og have øje for dette i udformningen af selskabets personalepolitik.

2. Er der planer omkring hvordan de højere stillinger i de selvstyrejede virksomheder kontinuerligt kan skiftes ud med hjemmehørende arbejdskraft? Har man for eksempel planer om at iværksætte alternative ansættelsesprocedurer?

Svar:

Som nævnt i min besvarelse til spørgsmål 1 tilrettelægges Naalakkersuisuts relation til de enkelte aktieselskaber ud fra "arms længde princippet". Konkret i forhold til stillingsbesættelser i de enkelte selskaber er det i henhold til lovgivningen helt op til det enkelte selskabs bestyrelse og direktion at varetage dette. Naalakkersuisut har ikke planer om at ændre ved dette.

Men også på dette område bør man i det enkelte selskabs personalepolitik have en politik for rekruttering og fastholdelse af personale samt for de ansattes udviklingsmuligheder.

3. Findes der konkret statistik eller eventuelt data, der viser hvordan fordelingen af hjemmehørende og udefrakommende arbejdskraft er fordelt i selvstyrejede virksomheder, selvstyret, kommunerne? (En oversigt der viser hjemmehørende og udefrakommende arbejdskraft fordelt på stillinger og hvad de er ansat til)

Svar:

Nej. Grønlands Statistik udgiver i tilknytning til beskæftigelsesstatistikken en statistikbanktabel, der viser hovedbeskæftigelsen blandt fastboende fordelt på tid, branche, køn, alder, bosted og fødested. Fødestedet angiver om personen er født i eller udenfor Grønland.

Inussiarnersumik inuulluaqqusillunga

Med venlig hilsen



Kim Kielsen