



Jens NapātōK'
Medlem af Inatsisartut, Naleraq

Besvarelse af § 37 spørgsmål nr. 159/2026

Kære Jens NapātōK'

Du har i henhold til § 37, stk. 1 i Forretningsordenen for Inatsisartut fremsat spørgsmål til Naalakkersuisut. Jeg takker for spørgsmålene, som er henvist til min besvarelse. Spørgsmålene gengives og besvares nedenfor.

Dato: 27-08-2026
Sags nr: 2026 - 14668
Akt nr: 267375453

Postboks 1160
Tlf: 34 50 00
Fax: 34 55 05
3900 Nuuk
Email: pn@nanog.gl
www.naalakkersuisut.gl

- 1. Hvad er den samlede økonomiske værdi af løn, pension, bonus, bolig, rejser og øvrige ydelser for henholdsvis stafetmedarbejdere og fastansatte medarbejdere, der udfører samme arbejde?**

Svar

Det Grønlandske Sundhedsvæsen (Sundhedsvæsenet) oplyser, at den samlede økonomiske værdi ikke kan opgøres generelt, da den afhænger af faggruppe, funktion, anciennitet, ansættelsesform og konkrete individuelle vilkår.

Stafetansatte aflønnes af Sundhedsvæsenet efter gældende grønlandske overenskomster. Eventuelle stafettillæg og øvrige særlige vilkår i den danske ansættelse finansieres og udbetales fra dansk side og afholdes ikke af Sundhedsvæsenet.

Fastansatte medarbejdere i Sundhedsvæsenet er omfattet af grønlandske overenskomstvilkår og modtager rekrutterings- og fastholdelsestillæg samt årsbonus, som ikke ydes til korttids- og stafetansatte.

- 2. Er det korrekt, at stafetmedarbejdere kan modtage yderligere 15 procent af den faste løn som pension eller engangstillæg, og hvorfor tilbydes fastansatte ikke samme vilkår?**

Svar

Ja. Stafetansatte kan i deres danske ansættelse modtage et pensionsbidrag på 15 pct. af den faste løn eller vælge beløbet udbetalt som engangsvederlag. Vilkåret er aftalt mellem de danske parter og finansieres fra dansk side.

Alle ansatte i Sundhedsvæsenet får indbetalt pension i henhold til den til enhver tid gældende overenskomst og de pensionsbestemmelser, der gælder for deres ansættelsesforhold i Grønland.

Se i øvrigt svar på spørgsmål 1.

3. Hvor mange stafetmedarbejdere får betalt bolig, hvilke boligudgifter dækkes, og hvad er den gennemsnitlige månedlige udgift pr. medarbejder?

Svar

Da stafetordningen endnu ikke er trådt i kraft, kan det konkrete antal stafetansatte, der får stillet bolig til rådighed, endnu ikke opgøres.

Stafetansatte vil få stillet bolig til rådighed under opholdet i Grønland. Boligen stilles til rådighed af den danske arbejdsgiver, og boligudgiften afholdes af Danske Regioner. Boligudgiften omfatter husleje og forbrug. Den gennemsnitlige månedlige boligudgift forventes at udgøre ca. 7.300 kr. pr. medarbejder ekskl. forbrug.

Sundhedsvæsenet har således ingen nettoudgifter til bolig for stafetansatte. For den stafetansatte udgør boligen et skattepligtigt personalegode efter gældende danske skatteregler.

4. Hvorfor får lokalt bosatte og fastansatte medarbejdere ikke en tilsvarende boligydelse, huslejestøtte eller kontant kompensation?

Svar

Sundhedsvæsenet har ikke særskilt hjemmel eller finansiering til at yde en tilsvarende boligydelse, huslejestøtte eller kontant kompensation til lokalt bosatte eller fastansatte medarbejdere. Deres boligforhold følger de almindelige regler og ansættelsesvilkår i Grønland.

5. Hvad er forskellen i den reelle disponible indkomst mellem en stafetmedarbejder og en fastansat medarbejder, når skat, pension, bonus og boligudgifter er medregnet?

Svar

Forskellen i disponibel indkomst kan ikke opgøres generelt, da den afhænger af den enkelte medarbejders løn, anciennitet, skatteforhold, pensionsvalg, boligforhold og øvrige individuelle ansættelsesvilkår. Der foreligger derfor ikke et ensartet og sammenligneligt beregningsgrundlag for stafetansatte, øvrige korttidsansatte og fastansatte medarbejdere. Oplysninger om løn, pension, årsbonus og rekrutterings- og fastholdelsestillæg fremgår af de gældende overenskomster.

6. Har Naalakkersuisut vurderet, om forskellene i løn og øvrige vilkår udgør direkte eller indirekte forskelsbehandling, og vil vurderingen blive offentliggjort?

Svar

Sundhedsvæsenet vurderer ikke, at der er tale om direkte forskelsbehandling, idet stafetansatte og fastansatte ikke er ansat på samme grundlag eller under samme ordning.

Vilkårene adskiller sig ved, at stafetansatte kan modtage danskfinansierede vilkår som led i deres danske ansættelse, som det også gælder for vikarbureauansatte, mens fastansatte er omfattet af de grønlandske overenskomstvilkår.

Boligvilkårene kan heller ikke sammenlignes entydigt. Stafetansatte får bolig stillet til rådighed af den danske arbejdsgiver i den periode den ansatte er udlånt. Udgiften dækkes af Danske Regioner, men boligen udgør samtidig et skattepligtigt personalegode, som det gælder for vikarbureauansatte. Det kan derfor ikke generelt

vurderes, om boligvilkåret samlet set stiller stafetansatte bedre eller dårligere end andre korttidsansatte.

Det er Naalakkersuisuts vurdering, at hensigten med stafetordningen er en bedre og mere retfærdig løsning end udviklingen har været med vikarbureauerne. Ydermere forventes ordningen at give et større økonomisk råderum til at udvikle sundhedsvæsenet, da staten tager medansvar for finansieringen.

7. Hvor mange grønlandssprogede medarbejdere udfører tolke-, oversættelses-, oplærings- eller kulturformidlingsopgaver uden særskilt betaling, og hvor mange arbejdstimer bruges årligt på disse opgaver?

Svar

Sundhedsvæsenet registrerer ikke særskilt, hvor mange grønlandssprogede medarbejdere der udfører tolke-, oversættelses-, oplærings- eller kulturformidlingsopgaver uden særskilt betaling, eller hvor mange arbejdstimer der årligt anvendes hertil.

Sundhedspersonalet pålægges som udgangspunkt ikke faste tolkeopgaver som en del af deres primære ansættelsesforhold. Formelle tolkeopgaver varetages af uddannede tolke eller medarbejdere med en egentlig tolkefunktion. Eventuel sproglig bistand, sidemandsoplæring eller kulturformidling kan forekomme ad hoc som led i den daglige opgaveløsning og tidsregistreres ikke særskilt.

8. Hvad vil det koste at give fastansatte medarbejdere en fastholdelsesbonus på henholdsvis 5, 10 og 15 procent, sammenlignet med udgifterne til stafetordningen, boliger, rejser og vikarer?

Svar

Fastansatte medarbejdere omfattet af PPK-overenskomsten modtager allerede i dag en årsbonus på 10,35 pct. samt rekrutterings- og fastholdelsestillæg.

En beregning af udgiften ved yderligere fastholdelsesbonus på henholdsvis 5, 10 og 15 pct. forudsætter en afgrænsning af, hvilke medarbejdergrupper der skal omfattes, samt en opgørelse af den relevante lønsum. Udgiften kan derfor ikke opgøres generelt på det foreliggende grundlag.

Med venlig hilsen



Anna Wangenheim