

Forslag til Inatsisartutbeslutning om, at Naalakkersuisut pålægges senest til FM 2017 at fremlægge en redegørelse om mulighederne for at tillægge beherskelse af det grønlandske sprog og kendskab til forhold og levevis i vort land større vægt ved besættelse af stillinger i det offentlige og i de offentligt ejede virksomheder, således at der ved stillingsbesættelser tages hensyn til det grønlandske folks berettigede krav på respekt for vort sprog og vor kultur.

(Medlem af Inatsisartut Vivian Motzfeldt, Siumut).

Svarnotat

(Medlemmet af Naalakkersuisut for Finansier og Råstoffer)

1. Behandling

Naalakkersuisut takker for beslutningsforslaget.

Gældende lovgivning på området har været inddraget for at se, om der er nogle lovmæssige hindringer til for at tillægge beherskelse af det grønlandske sprog og kendskab til forhold og levevis i vort land større vægt ved besættelse af stillinger. Dette har ikke været tilfældet.

Inatsisartutlov nr. 7 af 19. maj 2010 om sprogpolitik har blandt andet til hensigt at styrke det grønlandske sprog, samt at fremme kontinuitet i sproglig tilegnelse i samfundet for at styrke Grønland som et videnssamfund.

I forhold til god forvaltningsskik gælder den retsgrundsætning, at en ledig stilling skal besættes med den bedst kvalificerede ansøger. Her bør en grønlandsk baggrund altid vægtes som et væsentligt kriterie, når der ansættes.

Den bedst muligt kvalificerede findes desuden ud fra en vurdering af ansøgernes faglige og menneskelige kvalifikationer, set i forhold til de opgaver, der ligger i den konkrete stilling.

Det er den ansættende myndighed/virksomhed, der udformer stillingsopslaget og formulerer de krav, der er til ansøgernes kvalifikationer. Det er også den enkelte myndighed, der, i samspil med ansættelsesudvalget, foretager en vurdering af ansøgernes kompetencer, herunder sprogkunderskab samt kendskab til vor kultur og samfund.

I sammenspillet med retsgrundsætningen om, at den bedst kvalificerede skal ansættes, gælder der et princip om, at det, der er lige, skal behandles lige. Dette gælder også indenfor ansættelsesretten. Der er dog ikke vedtaget lovgivning på området, der regulerer, hvad der skal behandles lige, og hvorledes denne ligebehandling nærmere skal praktiseres. Dette vil en redegørelse kunne belyse.

For de offentligt ejede selskaber, er der fra Naalakkersuisuts side forventninger om, at de offentligt ejede selskaber overholder gældende lovgivning samt indgåede overenskomster og aftaler, på de områder, hvor selskaberne er forpligtet hertil.

Naalakkersuisut følger i forhold til selskabers drift aktieselskabslovens bestemmelser om adskillelse af kompetence og ansvar mellem aktionær, bestyrelse og daglig ledelse. En del af dette er, at vi som aktionær respekterer armslængdeprincippet til selskabernes interne ledelsesforhold.

Ansættelsespolitikken varetages i selskaberne af selskabets ledelse. For Naalakkersuisut er det dog væsentligt, at der er en overordnet politik fra vores side som aktiv og engageret ejer, som rummer nogle generelle krav og værdier, vi ønsker at selskaberne skal efterleve. Det gælder bl.a. at selskaberne bør have en rekrutterings- og personaleudviklingspolitik som fokuserer på den herboende arbejdskraft. Disse holdninger fremlægges bl.a. ved selskabernes generalforsamlinger og det er hensigten at udvikle Naalakkersuisuts retningslinjer for god selskabsledelse med særlige politikker for rekruttering og kompetenceudvikling i selskaberne.

Frem mod FM 2017 vil Naalakkersuisut udarbejde en redegørelse, hvor det undersøges, hvordan det bedst kan sikres, at der lægges større vægt på det grønlandske sprog og kendskab til vor kultur og samfund, ved besættelse af stillinger i det offentlige. Med disse bemærkninger skal Naalakkersuisut meddele at Naalakkersuisut tilslutter sig det fremsatte beslutningsforslag.