



Forslag til Inatsisartutbeslutning om, at Naalakkersuisut pålægges at udarbejde og fremsætte forslag til en whistleblowerlov, der beskytter whistleblowere, og at dette arbejde påbegyndes umiddelbart efter en vedtagelse af dette beslutningsforslag.

(Medlem af Inatsisartut Asii Chemnitz Narup, Inuit Ataqatigiit)

(1. behandling)

Demokraatit takker Inatsisartutmedlem Asii Chemnitz Narup for dette vigtige beslutningsforslag. Demokraatit er helt enige i, at alle former for korruption skal bekæmpes i vores land. Men vigtigst af alt, at vi skaber rammerne for en tryk og sikker linje for whistleblowerne.

Jeg har i min tid som politiker været i kontakt med mange medarbejdere fra forskellige brancher igennem de senere år. Jeg indrømmer gerne, hvor svært det også kan være, at vi som politikere respekterer armslængdeprincipperne på trods af indholdet af de alvorlige henvendelser borgerne kontakter os for.

Der er forskellige handlemuligheder, men når det kommer til eksempelvis skadelig psykisk arbejdsmiljømæssig adfærd, eksempelvis fra en leder på en arbejdsplads, så er det svært at gøre noget i den konkrete sag. Arbejdstagerne beretter ligeledes om, hvor enormt svært det er at påpege mulig nepotisme, korruption samt skadelig adfærd, og hvordan de kan være med til at være medansvarlige i at sikre et bedre arbejdsmiljø. Her har jeg hørt, at ledere og ledelser holde hånden over hinanden, selv ved brud på forskellige aftaler.

Arbejdstagerne siger ikke fra af frygt for repressalier, og desværre kan det lede til mistrivsel og sygefravær, og frygt for at miste bolig for sig og sin familie, medmindre man blot accepterer tingenes tilstand. Konsekvenserne kan være alvorlige. Tab af medarbejdere i en tid, hvor vi aldrig nogensinde har haft et større behov for medarbejderkapacitet. Derudover er prisen ikke kun menneskelig, den er også samfundsøkonomisk høj. Hvis vores offentligt styrede virksomheder og organisationer ikke forvalter et godt arbejdsmiljø, kan vi aldrig nogensinde nå i mål med hensigterne om faglig kvalificeret arbejdskraft i forhold til de lovgivningsmæssige rammer. Det får derfor også en direkte konsekvens for vores borgeres oplevelse af forskellige serviceydelser – i værste fald, er der bare slet ingen ydelse.

Her kommer vi også til kort fra landspolitisk hold, da vi ikke kan eller skal sagsbehandle sådanne tilfælde i Inatsisartut, og derved er det en umulig opgave at gribe ind i. Det får mange borgere, herunder arbejdstagere, til også at føle afmagt og mistillid til vores systemer, og i værste fald en mistillid til det demokratiske styre. For mig vidner det også om, hvor meget vi fortsat har at arbejde med for at sikre et godt og sikkert arbejdsmiljø. Nogle brancher håndterer det bedre end andre, men lad os erkende, at vi har lang vej igen for at opnå gensidig respekt og fælles forståelse for, hvordan potentielle konflikter på arbejdspladsen kan forebygges med afsæt i arbejdsmiljøloven.



Der bliver registreret APV'er (arbejdspladsvurderinger), men når der ikke bliver fulgt op på disse til gavn for alle på en arbejdsplads, så har vi et eksempel på endnu et administrativt system, der slet ikke lever op til hensigterne om det gode arbejdsliv. Når en arbejdsgiver ikke håndhæver arbejdstagers rettigheder og arbejdspladsens nedskrevne personalepolitikker, hvad skal der så gøres, når arbejdstager f.eks. ikke er medlem af fagforeningen og derfor ikke kan søge bistand den vej? Når arbejdstager heller ikke har råd eller ressourcer til at søge hjælp hos en advokat?

Her mener jeg derfor godt, at man generelt kan være bedre til at klæde både unge og voksne uddannelses- og arbejdssøgende på i forhold til deres rettigheder allerede før man træder ind på arbejdsmarkedet. Jeg er derfor fuldstændig enig i Aasi Chemnitz Narups påstand om, at whistleblowerne er i ingenmandsland. Tillad mig at citere fra forslagsstillerens oplæg:

"I forbindelse med vedtagelse af loven er der imidlertid også vigtigt, at virksomheder og myndigheder pålægges at give medarbejdere og samarbejdspartnere vejledning om, hvordan de skal benytte deres konkrete whistleblowerordning."

Jeg har igennem årene stillet forskellige paragraf 37-spørgsmål i forhold til whistleblowerordning og vejledninger dertil¹. Af svarene fremgår det, at ordningen desværre anvendes i et meget begrænset omfang, herunder fortrinsvis i Selvstyrets centraladministration, og vejledningen er da også kun til internt brug. Derfor må jeg understrege vigtigheden af at beskytte samfundets arbejdstagere samt gøre arbejdspladserne opmærksomme på de lovpligtige rammer for, hvordan man sammen med sine medarbejdere kan sikre gode, sunde og stærke arbejdspladser med respekt for hinanden og med det samlede samfunds interesser for øje.

Jeg vil gerne takke og rose alle de modige mennesker, der har taget springet og været åbne omkring enormt bekymrende og alarmerende forhold på deres respektive arbejdspladser, hvor der også er nedfældet domme over en dybt uhensigtsmæssige adfærd fra visse, øverste ledelser. Direktører, ledere, tillidsrepræsentanter med videre skal være rollemodeller. Men jeg mener, at der bliver gjort alt for lidt for at sikre et så godt et arbejdsmiljø som muligt – og jeg synes, at Naalakkersuisuts svar på mine tidligere fremsendte paragraf-37 spørgsmål vidner om et yderst snævert perspektiv i forhold til, hvordan arbejdsmiljøet sikres². Arbejdstilsynets funktion og Arbejdsmiljørådets arbejde bliver nødt til at styrkes i vores land, og det skal den danske stat være med til at sikre.

Vi henviser forslaget til udvalgsbehandling, hvor der ønskes at en klar og tydelig plan for, hvordan man kan sikre en fyldestgørende implementering af indsatsen.

¹ https://ina.gl/documents/para3637/2019/svar/341_2019_whistleblowerordning_ANWA_svar.pdf

² https://ina.gl/documents/para3637/2019/svar/339_2019_arbejdsmiljoe_ANWA_svar.pdf