



Ét land – ét arbejdsmarked

BESKÆFTIGELSESTRATEGI 2014-2017

Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked
GRØNLANDS SELVSTYRE 2014

Forord



Grønlands erhvervsliv er midt i en omstilling: Fra mange jobs i de traditionelle erhverv som fangst og fiskeri og i de selvstyrejede virksomheder til en fremtid, hvor mange jobs skal findes inden for den private sektor, og på sigt med nye jobs i råstofsektoren, turismeerhvervet og vækstsektorer, men også i ældre- og omsorgssektorerne kommer der et stigende behov for kvalificeret arbejdskraft.

Omstillingen har stor effekt på det grønlandske arbejdsmarked: Arbejdsløsheden steg markant i årene 2009-2012 og ligger nu stabilt, men på et højt niveau. Naalakkersuisut har som mål at arbejde hen imod en halvering af antallet af jobklare ledige i 2017.

Derfor skal der sættes ind med beskæftigelsesrettede indsatser, som sikrer, at alle de jobs, der eksisterer i dag, og de jobs, der vil komme i fremtiden, i videst mulige udstrækning besættes med hjemmehørende arbejdskraft.

Det betyder, at de beskæftigelsesrettede indsatser skal fremme de *kompetencer*, som erhvervslivet efterspørger, igennem samarbejder og kursusaktiviteter. De skal skabe bedre vilkår for *rekrutteringen*, så der kan ske et match mellem arbejdstager og arbejdsgiver. De skal også fremme *mobiliteten*, så arbejdstagerne kan rejse derhen, hvor jobbene er.

Den grønlandske arbejdsstyrke i alderen 18-64 år var 1. januar 2014 på 31.194 personer. Cirka 4.500 borgere registreres som arbejdssøgende i kommunerne hver måned. Af dem er cirka en fjerdedel i beskæftigelse i samme måned, som de registreres som ledige. Det skønnes, at cirka en fjerdedel har andre problemer end ledighed og er ikke umiddelbart til rådighed for arbejdsmarkedet. Det er ny viden, at så mange har fx sociale eller helbredsmæssige problemer og ikke aktuelt kan tage et job, og det skal vi gøre noget ved. Resten, cirka halvdelen af de registrerede arbejdssøgende, er jobklare.

På trods af de mange jobklare ledige gives der hvert år omkring 100 arbejds- og opholdstilladelser af et års varighed til udefrakommende arbejdskraft til Grønland. Cirka to tredjedele gives til ufaglært arbejdskraft. Også nordisk arbejdskraft hentes til Grønland, især til jobs i offentlig administration, transport samt bygge- og anlægssektoren.

De mange arbejdssøgende har ført til et stærkt ønske hos Naalakkersuisut om en grundig analyse af ledigheden og en treårig strategi for at øge beskæftigelsen blandt den hjemmehørende arbejdskraft. Erhvervsudvalget har også i deres betænkning ved 2. behandlingen af dagsordenspunkterne 20 og 21 på Forårssamlingen 2014 stillet en lang række forslag til, hvordan ledigheden kan sænkes, og erhvervslivet udvikles. Disse forslag er indarbejdede i nærværende beskæftigelsesstrategi. Beskæftigelsesstrategien for 2014-2017, "Et land – et arbejdsmarked", kortlægger derfor en række meget debatterede spørgsmål omkring arbejdsløsheden i Grønland og fremlægger en lang række løsninger, både på kort og lang sigt.

Jens-Erik Kirkegaard
Naalakkersuisoq for Erhverv og Råstoffer

Sammenfatning og overblik over initiativer	4
1. Ledigheden og beskæftigelsen	14
Registrerede arbejdssøgende.....	14
Den aktuelle ledighed.....	15
Rammerne for de beskæftigelsesfremmende indsatser	20
Resultater af tidligere indsatser for ledige	22
Beskæftigelsen	23
2. Beskæftigelsesstrategi for 2014-2017.....	27
INITIATIV 1: Der åbnes en gratis og landsdækkende Jobportal	28
INITIATIV 2: Ressourcerne på arbejdsmarkedskontorerne og Piaereersarfiit skal udnyttes bedre	30
INITIATIV 3: Øget opkvalificering af grønlandsk arbejdskraft	34
INITIATIV 4: Ungdomsarbejdsløsheden skal reduceres markant	36
INITIATIV 5: Det skal være lettere at flytte efter job.....	39
INITIATIV 6: Tilsynet med udefrakommende arbejdskraft trappes op.....	42
INITIATIV 7: Flere skal tilbydes revalidering	44
INITIATIV 8: Matchgruppering og ikke-jobklare arbejdssøgende.....	46
INITIATIV 9: Udmøntning af projekter under Anlægs- og Renoveringsfonden	48
INITIATIV 10: Kortlægning af indhandlingsanlæg i byggerne	52
INITIATIV 11: Nye og permanente arbejdspladser i nye brancher og vækstområder	53
INITIATIV 12: IBA som et værktøj til at sikre lokale arbejdspladser	55
INITIATIV 13: Fiskeritiltag og levende ressourcer.....	57
INITIATIV 14: Strukturpolitiske tiltag, incitamentsstrukturer og tiltag på uddannelsesområdet.	59
INITIATIV 15: Mandetimeordninger	62
3. Bilag.....	63
Bilag 1: Udgivelsen 'Registrerede arbejdssøgende'	63
Bilag 2: Udgivelsen: 'Ledighed og arbejdsstyrke'	65
Bilag 3: Kommunernes registrering	66
Bilag 4: Effekter af initiativerne	67
4. Litteraturliste	73

Sammenfatning og overblik over initiativer

Grønlands Statistiks opgørelse over "Registrerede arbejdssøgende" viste, at der i juli 2014 var registreret 3.360 arbejdssøgende, heraf 391 i bygderne, mod 3.382 arbejdssøgende personer i samme måned året før. Det er et fald på 22 personer.

Analysen, som Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked har lavet, viser, at cirka en fjerdedel af de registrerede arbejdssøgende er i beskæftigelse *i samme måned*, som de bliver registreret som arbejdssøgende. De er fx hjemsendte timeansatte fra fiskefabrikker.

Det skønnes, at cirka en fjerdedel af de registrerede arbejdssøgende har andre problemer end ledighed og ikke er jobklare. De er af kommunerne kategoriserede som matchgruppe 2 (indsatsklare) og 3 (midlertidigt passive). Det er ny viden, at cirka en fjerdedel af de registrerede arbejdssøgende reelt ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet, fordi de har sociale eller sundhedsfaglige problemer, som gør en ansættelse urealistisk.

De arbejdssøgende i matchgruppe 2 har behov for fx løft af basale kompetencer i grønlandsk, dansk, engelsk og matematik, løsning på sociale udfordringer og afklaring af revalideringsbehov og sundhedsfaglige problemer, herunder udredning af sygdom og misbrug.

De arbejdssøgende i matchgruppe 3 skal have en målrettet social- og / eller sundhedsfaglig hjælp for at komme videre, fx hjælp til misbrugsbehandling og følger af langvarigt misbrug, behandling af psykiske sygdomme, følger af seksuelt misbrug som barn etc. For matchgruppe 3 vil en tilbagevenden til arbejdsmarkedet kræve en fokuseret indsats over længere tid, og en del af borgerne i matchgruppe 3 vil måske aldrig komme tilbage til arbejdsmarkedet.

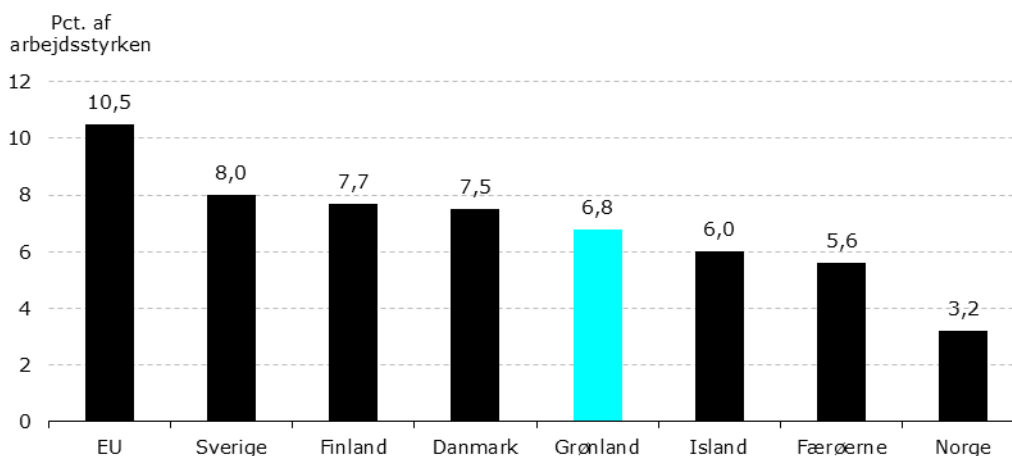
Nærværende Beskæftigelsesstrategi indeholder derfor forslag om en intensiveret indsats rettet mod matchgruppering og de arbejdssøgende i matchgruppe 2 og 3. Dette beskrives under INITIATIV 8 og skal ses som et første skridt mod at målrette en del af beskæftigelsesindsatserne til disse to grupper.

Beskæftigelsesstrategiens initiativer til nedbringelse af ledigheden er sket i samarbejde og dialog med Det Nationale Arbejdsmarkedsråd, som er et rådgivende organ for den nationale beskæftigelsesindsats. Rådet består af repræsentanter fra kommunerne, arbejdsmarkedets parter og Selvstyret. Kun ved at inddrage kommunerne og arbejdsmarkedets parter kan vi sikre, at initiativerne er demokratisk, fagligt og geografisk bredt funderet. Desuden er en række initiativer beskrevet i erhvervsudvalgets betænkning vedrørende behandlingen af dagsordenspunkterne 20 og 21 indarbejdet i nærværende handlingsplan.

Ledigheden efter international standard

Cirka halvdelen af de registrerede arbejdssøgende er i matchgruppe 1 og til rådighed for arbejdsmarkedet efter kommunernes vurdering. Kun jobklare arbejdssøgende skal tælles med som ledige efter den af ILO udviklede internationale standard, som bruges, når man vil sammenligne Grønlands ledighed med ledigheden i resten af Norden.

Figur 1 viser, hvor Grønland placerer sig i forhold til de øvrige nordiske lande, når den internationale standard anvendes. Grønland placerer sig i midten, men dertil kommer en stor gruppe ikke-jobklare ledige i matchgruppe 2 og 3, som ikke fremgår af denne figur. Undersøgelser viser desuden, at andelen af matchgruppe 1-borgere sandsynligvis er for stor.

Figur 1. Ledigheden efter international standard (jobklare ledige)

Note: Figuren viser ledigheden i 2012. Tallet for Færøerne er for 2010. For alle andre lande end Grønland og Færøerne viser figuren Eurostats harmoniserede ledighedsopgørelse, som sikrer sammenlignelighed mellem landene.

Kilde: Eurostat, Færøernes Statistik og Copenhagen Economics, som har beregnet data baseret på tal fra Grønlands Statistik.

De unge er overrepræsenterede

Ledigheden er særlig høj blandt unge under 29 år. Undersøgelser fra andre nordiske lande viser, at unge er særligt udsatte for at sidde fast i offentlig forsørgelse i mange år, hvis ikke der handles på deres problemer tidligt i livet.

Der afsættes derfor væsentlige midler til at opnormere Piaereersarfiit i

Beskæftigelsesstrategien, så de unges vej fra ledighed over i uddannelse og job kan blive mere målrettet og smidig. Opnormeringen beskrives under INITIATIV 4.

Sæsonledighed, særligt ved mindre bosteder og bygder

Der er markant flere sæsonledige i fiskerierhvervet end i de øvrige brancher, og en stor del af denne ledighed ligger i bygder og yderdistrikter. Mange fiskere/fangere og landanlægsansatte pendler derfor mellem lave indkomster og offentlig hjælp, og mange har årsindkomster, som ligger under SIK's mindsteløn.

Erhvervsudvalget har peget på en række løsningsforslag, som det er nødvendigt at undersøge nærmere. Herunder en øget, bæredygtig udnyttelse af levende ressourcer, afsættelse af midler til forsøgsfiskeri og understøttelse af forædling af råvarer, som kan mindske ledigheden i bygder og yderdistrikter.

Bedre adgang til midler til renovering og forbedring af nedslidte landingsanlæg er foreslået, dette er beskrevet i INITIATIV 10.

I forbindelse med bygdekonferencen i foråret 2014 blev det besluttet at nedsætte en følgegruppe for at sikre opfølgning på konferencens anbefalinger. Følgegruppen består af 10 medlemmer med repræsentanter fra Selvstyret, Kommunerne, KANUKOKA og KANUNUPE.

Mange bygder er afhængige af muligheden for at kunne indhandle. Det vil derfor være nødvendigt at koordinere arbejdet i følgegruppen og Arbejdsgruppen, der skal udarbejde en rapport om nedslidte indhandlingsanlæg i bygderne, som beskrevet i INITIATIV 10.

Derudover vil følgegruppen have fokus på at udvikle de øvrige erhvervsområder og arbejde på konkrete initiativer til at forbedre vilkårene i bygderne, herunder bl.a. hvordan man kan mindske effekten af sæsonledigheden.

Ét land – ét arbejdsmarked

Det er centralt for landets velfærd på længere sigt, at beskæftigelsesindsatserne får øget fokus i årene frem, og at de understøtter brancher, hvor der vil være jobs at få: Omdrejningspunktet bør derfor være arbejdstagernes *kompetencer, mobilitet og rekrutteringsmuligheder*.

Der er derfor behov for en ny og sammenhængende beskæftigelsespolitik, som retter sig mod tre centrale udfordringer:

- **Ressourcerne på arbejdsmarkedskontorerne og Piaresarfiit skal udnyttes bedre**
Borgere, som henvender sig til kommunen med henblik på at modtage offentlig hjælp, skal matchgrupperes inden for en kort periode efter henvendelsen, så beskæftigelsesindsatserne kan tilpasses individets behov. Matchgruppe 2 og 3 skal ikke registreres som *til rådighed for arbejdsmarkedet*. Ressourcerne afsat til vejledning og opkvalificering skal udnyttes bedre, og unødigt dobbeltadministration skal undgås.
- **Erhvervslivets og arbejdsstyrkens kompetencebehov skal i centrum**
Øget samarbejde mellem erhvervslivet, arbejdsmarkedskontorerne og brancheskolerne skal sikre, at flest mulige hjemmehørende ansættes i ubesatte stillinger. De behov, erhvervslivet og arbejdsstyrken har, skal identificeres, og hjemmehørende arbejdskraft skal opkvalificeres til at kunne varetage disse jobs.
- **Rekrutteringsmulighederne skal øges**
Rekrutteringen af grønlandsk arbejdskraft skal understøttes bedre. Grønland skal have en gratis, landsdækkende jobportal, som formidler alle ledige stillinger, og det skal gøres enklere at få adgang til mobilitetsfremmende, når arbejdstager flytter til nyt job. Det bliver fremover et krav, at ledige jobs formidles i Jobportalen, før virksomheder kan få tilladelse til import af arbejdskraft.

For at løse disse udfordringer fremlægger Naalakkersuisut 15 initiativer, som sættes i værk i årene 2014-2017.

De 15 initiativer er:

INITIATIV 1. Der åbnes en gratis og landsdækkende Jobportal

Det skal være lettere at rekruttere nye medarbejdere på tværs af kommunegrænser og landsdele. En landsdækkende jobportal, som åbnes i 2015, skal sørge for, at ledige stillinger i videst mulig omfang besættes med grønlandsk arbejdskraft.

Der afholdes udgifter i 2014 til udvikling og igangsættelse af Jobportalen, og der afsættes for 2015 og frem 1,2 mio. kr. hvert år herefter til den videre opdatering samt drift.

INITIATIV 2. Ressourcerne på arbejdsmarkedskontorerne og Piereersarfiit skal udnyttes bedre

Arbejdsmarkedskontorerne og Piereersarfiit skal arbejde tættere sammen. Målet er at skabe én indgang til vejledning, opkvalificering og udarbejdelse af handlingsplaner for ledige borgere.

Det Nationale Arbejdsmarkedsråd vil blive inddraget i kortlægningen af området og planlægningen af det konkrete arbejde med implementering af nye løsninger. Der afsættes ikke ekstra midler til kortlægningen, da den finansieres via Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked.

INITIATIV 3. Ekstra opkvalificering af grønlandsk arbejdskraft

Indsatsen for at opkvalificere grønlandsk arbejdskraft til jobs i råstofsektoren samt bygge- og anlægsektoren intensiveres og udvides til også at omfatte sundheds- og omsorgsjobs. Der planlægges ud fra 3-årige handlingsplaner med brancheskolerne. Den øgede kursusaktivitet forventes igangsat ved årsskiftet 2014-2015.

Der afsættes ekstra 15,8 mio. kr. pr. år i årene 2015-2018 til øget opkvalificering.

INITIATIV 4. Ungdomsarbejdsløsheden skal reduceres markant

I april 2014 blev 1.466 unge mellem 18 og 29 år registreret som arbejdssøgende. De unge er overrepræsenterede i ledighedsstatistikken og udgør en særlig udsat gruppe, som har risiko for at få mange år på offentlig hjælp, hvis ikke der sættes tidligt ind med tilbud om vejledning og afklaring, opkvalificering i basale skolefag, hjælp til at finde den rigtige uddannelse, praktikplads eller et job.

Piereersarfiits tilbud til målgruppen forstærkes derfor med 100 pladser i 2015, 250 pladser i 2016 og 250 pladser i 2017 og fremover. Denne indsats vil ske som et supplement til den allerede igangsatte ledighedsindsats for målgruppen i alderen 15-18 år i 2014. Den øgede indsats vil i vid udstrækning ske igennem praktiske forløb i form af værkstedskurser og ikke-boglige tiltag.

De ekstra pladser vil kræve en merbevilling på 7,9 mio. kr. i 2015, 19,7 mio. kr. i 2016 og 19,7 mio. kr. i 2017 til drift og uddannelsesstøttekvote. Hertil kommer udgifter til anlæg af undervisningslokaler og kollegier.

INITIATIV 5. Det skal være lettere at flytte efter job

Alle skal have mulighed for at søge derhen, hvor der er jobs at få, uanset hvor de er født og opvokset.

Der er på FM2014 foretaget en ændring af arbejdsformidlingslovgivningen, så der nu kan ydes mobilitetsfremmelydelse til både fast arbejde og sæsonarbejde.

Mobilitetsfremmelydelsen skal øge muligheden for rekruttering og mobilitet.

Der er afsat 1,6 mio. kr. til mobilitetsfremmelydelse hvert år i årene 2015, 2016 og 2017.

INITIATIV 6. Tilsynet med udefrakommende arbejdskraft trappes op

Ledige stillinger i Grønland skal i videst muligt omfang besættes med lokal arbejdskraft. Det kræver, at der føres større tilsyn og kontrol med brugen af udefrakommende arbejdskraft over hele landet.

Der er afsat 0,6 mio. kr. i årene 2014-2018 til denne kontrolfunktion. Midlerne er afsat i Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked, og arbejdet er startet i samarbejde med Skattestyrelsen og relevante statslige institutioner.

INITIATIV 7. Flere skal tilbydes revalidering

Revalidering kan bidrage til, at personer i den erhvervsaktive alder med begrænsninger i erhvervsevnen kommer tilbage på arbejdsmarkedet, i omskoling eller uddannelse. I de kommende år skal flere af samfundets svageste borgere ind i revalideringsforløb, fordi det har vist sig at have god effekt, også i mindre samfund.

Der er afsat i alt 35,195 mio. kr. til revalidering i årene 2014-2017. Målet nås igennem øgede kursusaktiviteter for kommunernes personale. Midlerne er afsat på finansloven, og arbejdet er startet.

INITIATIV 8. Matchgruppering og ikke-jobklare arbejdssøgende

For at sikre en korrekt matchgruppering af de ledige intensiveres samarbejdet med kommunerne og Grønlands Statistik. En ledighedsstatistik, som bygger på internationale standarder, vil blive indført i 2015.

Hovedkonto 64.13.23 er for 2015 og frem blevet forhøjet med 1 mio. kr. til opkvalificering af medarbejdere i kommunerne: Midlerne skal bruges til understøttelse af korrekt arbejdsmarkedsstatistik og matchgruppering. I kommunerne afsættes 1 mio. kr. årligt i 2015-2017.

INITIATIV 9. Udmøntning af projekter under Anlægs- og Renoveringsfonden

Der er igangsat en ekstraordinær udmøntning af projekter på Anlægs- og Renoveringsfonden på 174,2 mio. kr. i 2014. Udmøntningen vil skabe 174 jobs inden for bygge- og anlægssektoren, medregnet afledte effekter på handel og service. Af det samlede beløb er 52,2 mio. kr. afsat til projekter i byggerne.

Midlerne er afsat i finansloven. Naalakkersuisut har igangsat den ekstraordinære udmøntning.

INITIATIV 10. Kortlægning af indhandlingsanlæg i byggerne

Nærværende initiativ er fremkommet efter ønske fra Erhvervsudvalgets Tillægsbetænkning d. 1. juni 2014 under FM2014.

Det er hensigten, at der skal ske en kortlægning af bygdeindhandlingsanlæg, med henblik på at udarbejde overslag over omkostningerne ved at renovere disse, samt afsættelse af puljemidler, som på ubureaukratisk og enkel vis kan søges af virksomheder og private i bygger og yderdistrikter til forbedring og renovering af relevante indhandlingsanlæg på steder med ledig arbejdskraft og et råvaregrundlag.

Med henblik på at identificere de nedslidte indhandlingsanlæg er der etableret en arbejdsgruppe bestående af Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked, Departementet for Fangst, Fiskeri og Landbrug, Departementet for Finanser samt Royal Greenland. Det er hensigten at inddrage Det Nationale Arbejdsmarkedsråd, som er et rådgivende organ for den nationale beskæftigelsesindsats. Rådet består af repræsentanter fra kommunerne, arbejdsmarkedets parter og Selvstyret. Der laves en finansieringsplan i forlængelse af rapportens færdiggørelse.

INITIATIV 11. Nye og permanente arbejdspladser i nye brancher og vækstområder

Nærværende initiativ omfatter en række initiativer, herunder Naalakkersuisuts Råstofstrategi, Den Nationale Turisme Strategi samt ønsker om igangsættelse af nye og permanente arbejdspladser, jf. Erhvervsudvalgets Tillægsbetænkning d. 1. juni 2014 under FM2014.

Styrkelse af beskæftigelsen inden for råstofsektoren og turistsektoren.

Olie- og mineralstrategien implementeres løbende i strategiperioden 2014-2018. Turistkoncessionsloven er trådt i kraft, men foreslås ændret (marginalt) på EM 2014. Afgiftsstrukturen tilpasses et mere konkurrencedygtigt niveau i forbindelse med ændring af loven om krydstogtpassagerafgifter på EM2014 og for lufthavnsafgifternes vedkommende over FFL2015 og kommende finanslovsforslag.

Ændringerne af lufthavnsafgifterne finansieres ved nedsættelse af det negative driftstilskud til Mittarfeqarfiit over FFL2015.

INITIATIV 12. IBA som et værktøj til at sikre lokale arbejdspladser

Nærværende initiativ omfatter dels Naalakkersuisuts nye Råstofstrategi og er dels medtaget efter ønske fra Erhvervsudvalget, jf. Tillægsbetænkning d. 1. juni 2014 under FM2014.

IBA-aftalerne er et konkret værktøj, som vil blive brugt til at reducere arbejdsløsheden igennem bl.a. større inddragelse af lokal arbejdskraft. Derudover har IBA-aftalerne til hensigt at involvere flere lokale virksomheder og øge lokale leverancer i råstofprojekter, skabe grobund for stadig flere praktik- og lærepladser samt opkvalificere og uddanne lokalbefolkningen. Aftalerne skal også være med til at skabe en lokal forankring igennem sociale, kulturelle og bæredygtige tiltag.

IBA-aftalerne indgås for hvert mineprojekt eller offshore olieefterforskningsprojekt, der ansøges om, og vil løbende blive monitoreret og evalueret.

Der afsættes ikke ekstra midler til IBA-forløbet, da aftalerne forhandles inden for det nuværende budget i Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked. En række af Departementets udgifter kan dog refunderes fra selskaberne, jf. refusionsbekendtgørelsen.

Det er desuden Naalakkersuisuts hensigt at udvide IBA-begrebet til at omfatte andre erhvervssektorer, herunder hvorledes man kan øge mængden af elev- og lærepladser ved såvel offentlige som private byggerier.

Der skal etableres et struktureret og mere systematisk samarbejde med fiskerierhvervets store aktører, såsom Royal Greenland, Polar Seafood, Halibut Greenland m.fl. med henblik på udvikling af initiativer, der er egnede til at fremme og sikre stabil beskæftigelse på landanlæggene. Der skal i den forbindelse ses på muligheden for via servicekontrakter at understøtte en mere stabil beskæftigelse.

INITIATIV 13. Fiskeritiltag og levende ressourcer

Nærværende initiativ er fremkommet efter ønske fra Erhvervsudvalgets Tillægsbetænkning d. 1. juni 2014 under FM2014.

Der skal ske en øget bæredygtig udnyttelse af vores levende ressourcer, herunder torsk, i form af undersøgelse af mulighederne for forhøjede kvoter.

Der skal ske en afsættelse af midler til øget forsøgsfiskeri, evt. via omrokinger.

Der skal straks iværksættes initiativer, der kan fremme forædling og dermed efterspørgsel efter hjemmehørende råvarer.

Der skal være øget fokus på muligheden for at forøge og forædle mængden af hjemmehørende råvarer og øge den lokale selvforsyning med madvarer.

Der skal ske en undersøgelse og om muligt en forøgelse af mulighederne for at give fritidsfiskere mulighed for at indhandle fisk i det omfang, dette ikke begrænser den erhvervsmæssige indhandling.

Der skal udvikles tiltag, som er egnede til at fremme og synliggøre den grønlandske fiskeindustri's fordele ved at flytte arbejdspladser placeret i udlandet til Grønland.

Der skal ske en undersøgelse af mulighederne og rammerne for en kommende fordelagtig finansieringsordning til støtte for udskiftning og modernisering af landbrugsmaskiner og andet med henblik på øget hjemmeproduktion og beskæftigelse inden for landbrugserhvervet.

Naalakkersuisut vil fremlægge en redegørelse om mulighederne i INITIATIV 13 på FM 2015, herunder finansieringsmuligheder for initiativerne. Relevante institutioner og organisationer vil blive inddraget i arbejdet.

INITIATIV 14. Strukturpolitiske tiltag, incitamentsstrukturer og tiltag på uddannelsesområdet

Nærværende initiativ er fremkommet efter ønske fra Erhvervsudvalgets Tillægsbetænkning d. 1. juni 2014 under FM2014.

Der skal ske en afdækning af mulige strukturpolitiske og lovgivningsmæssige initiativer, herunder på skatteområdet, hvor bl.a. afskrivningsreglernes betydning for erhvervslivets rentabilitet og heraf følgende muligheder for at etablere hjemmehørende arbejdspladser skal undersøges.

Det skal undersøges, hvordan det skattemæssigt kan blive mere attraktivt at arbejde for den enkelte borger.

Naalakkersuisut vil i løbet af efteråret 2014 fremlægge en vækst- og holdbarhedsplan, der giver et sammenhængende forslag til, hvordan der kan skabes vækst i økonomien og balance i de offentlige finanser.

INITIATIV 15. Mandetimeordning

Nærværende initiativ er fremkommet efter ønske fra Erhvervsudvalgets Tillægsbetænkning d. 1. juni 2014 under FM2014.

Mulighederne for at genoptage mandetimeordningen skal undersøges.

Ordnningen har til formål at imødegå ledighed ved at yde økonomisk tilskud til oprettelse og opretholdelse af permanente arbejdspladser.

Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked vil undersøge mulighederne for at genindføre ordningen.

Samlet effekt af Beskæftigelsesstrategien i 2017

Samlet set vil en fuld implementering af Beskæftigelsesstrategien give en række positive effekter på arbejdsløsheden i Grønland i årene frem mod 2017:

- **Blandt de voksne jobklare ledige forventes et fald på 250 personer**
Godt 250 ledige vil komme i beskæftigelse, fortrinsvis igennem bedre og smidigere besættelse af jobs med grønlandsk arbejdskraft samt bygge- og anlægsinitiativer.
- **300 unge arbejdsløse under 30 år vil komme i job eller uddannelse**
Cirka 300 unge vil, fra regnet fra fald, være overgået til fortrinsvis uddannelse. Effekten af dette initiativ vil have positive effekter på ledigheden mange år frem.
- **Antallet af registrerede arbejdssøgende vil falde markant**
En retvisende matchgruppering vil præcisere, hvem der er jobklare og til rådighed for arbejdsmarkedet, og hvem der har brug for anden hjælp. Det skønnes, at antallet af registrerede arbejdssøgende i kommunerne vil falde med 1.300 personer i 2017, såfremt kommunerne fremover ikke registrerer matchgruppe 2 og 3 som *til rådighed for arbejdsmarkedet*. Det forudsætter, at der igangsættes særlige indsatser for disse socialt udsatte grupper.

Effekterne af Beskæftigelsesstrategien kan øges, såfremt der indledes anlægs- og driftsfaser inden for et eller flere råstofprojekter. Denne effekt er ikke medregnet i ovenstående tal.

- **Beskæftigelse i mineprojekter**
De seks mest fremskredne mineprojekter (Isukasia (Isua), Killavaat Alannguat (Kringlerne), Qeqertarsuatsiaat (Fiskenæsset), Citronen Fjord, Kuannersuit (Kvanefjeldet) og Kangerlussuaq (White Mountain)) vil tilsammen kunne skabe ca. 1.500 jobs. To tredjedele af disse stillinger kan varetages efter gennemførelse af de planlagte opkvalificeringskurser på brancheskolerne. Det skal bemærkes, at den tidsmæssige igangsættelse af projekterne i vid udstrækning afhænger af de internationale konjunkturer, herunder forbedringer i udvalgte råvarepriser.

Effekten frem til 2017 kan desuden øges med reformer af skattesystemerne, fx med indførelse af et beskæftigelsesfradrag, så folks tilskyndelse til og mulighed for at tage job øges, og med bedre afskrivningsregler for erhvervslivet.

På længere sigt, hvor befolkningens basale uddannelsesniveau løftes, er potentialet endnu større.

Effekterne af Beskæftigelsesstrategien har som forudsætning, at der samtidig gennemføres reformer på boligområdet, som gør det muligt at flytte efter jobs og uddannelse, især for de unge, som har brug for øget adgang til kollegieværelser.

Samlet merbevilling

Den ekstra merbevilling ved igangsættelse af Beskæftigelsesstrategiens 9 første initiativer, der er fremlagt i FFL2015, ses i Tabel 1.

Tabel 1. Merbevilling på finansloven

Initiativ	2014	2015	2016	2017
	----- Mio. kr. -----			
1. Jobportal*	+0,0	+1,2	+1,2	+1,2
2. Bedre udnyttelse af arbejdsmarkedskontorerne og Pireersarfiit
3. Ekstra opkvalificering	.	+15,8	+15,8	+15,8
4. Markant reduktion af ungdomsarbejdsløshed	.	+7,9	+19,7	+19,7
5. Lettere at flytte efter job
6. Øget tilsyn med udefrakommende arbejdskraft	+0,6	+0,6	+0,6	+0,6
7. Flere i revalidering
8. Pulje til matchgruppering og ikke-jobklare
9. Udmøntning af projekter under Anlægs- og renoveringsfonden**
I alt	+0,6	+25,5	+37,3	+37,3

Note: * Udgifter til udvikling af jobportal kommer delvist fra IKT-strategien, som bidrager med 1,6 mio. kr. i 2014 og 0,1 mio. kr. i de følgende tre år. I tabellen ses kun de beløb, som kræver merbevilling på finansloven ud over bidraget fra IKT-strategien. ** Udmøntningen vedrører 174 mio. kr. fra Anlægs- og Renoveringsfonden i 2014. Beløbet er afsat i finansloven.

Dertil kommer fra Anlægs- og Renoveringsfonden udmøntning af 174,2 mio. kr., som er afsat på finansloven, og udgifter til byggeri af kollegier og undervisningslokaler i størrelsesordenen 120-220 mio. kr., som ikke er afsat på finansloven.

Det er store investeringer – men investeringerne kommer igen i form af sparede offentlige udgifter til offentlig forsørgelse, øgede skatteindtægter og ikke mindst: Øget velfærd og selvværd for den enkelte borger. Der er foretaget beregninger af effekten på de offentlige finanser af initiativerne, jf. Bilag 4 på side 67.

1. Ledigheden og beskæftigelsen

Dette afsnit går i dybden med forholdene omkring registreringen af de arbejdssøgende, den aktuelle ledighed, de arbejdssøgendes behov, organiseringen af de beskæftigelsesfremmende indsatser, resultaterne fra de tidligere landsdækkende indsatser, samt hvor den fremtidige beskæftigelse forventes at opstå.

Viden om antallet af arbejdssøgende og deres udfordringer er et helt grundlæggende redskab for planlægning af de rigtige beskæftigelsesindsatser i både kommunerne og centralt i Grønlands Selvstyre. Det følgende afsnit vil derfor grundigt kortlægge disse tre spørgsmål:

- Hvor mange er *registreret arbejdssøgende*, og hvor mange er *reelt til rådighed for arbejdsmarkedet*?
- Hvilke udfordringer har de? – og –
- Hvor kan der forventes jobs i de kommende år?

Matchgruppensystemet

Registrering af arbejdssøgende foretages i kommunerne, som også har ansvaret for den efterfølgende indsats, fx udarbejdelsen af en handlingsplan. Matchgruppensystemet blev implementeret i 2012 og giver et overblik over de arbejdssøgendes behov. Alle kommuner matcher nu de ledige i følgende kategorier:

1. **Jobklar (matchgruppe 1)** – den ledige forventes umiddelbart at kunne gå i arbejde.
2. **Indsatsklar (matchgruppe 2)** – den ledige er ikke jobklar, men kan deltage i beskæftigelsesrettede indsatser.
3. **Midlertidigt passiv (matchgruppe 3)** – den ledige er ikke jobklar og kan ikke deltage i beskæftigelsesrettet aktivering.

Matchgruppensystemet er det ene af to vigtige kilder til opgørelsen af den aktuelle ledighed i Grønland. Det andet element er Grønlands Statistiks data.

Grønlands Statistik udsender løbende to udgivelser, som på hver sin måde opgør antallet af arbejdssøgende borgere i Grønland: Udgivelsen '*Registrerede arbejdssøgende*', som udkommer hver måned, og udgivelsen '*Ledigheden og arbejdsstyrken*', som udkommer en gang om året i februar.

Kun ved at anvende begge udgivelser kan man få et overblik over, hvor høj ledighedsprocenten reelt er, og hvilke udfordringer de arbejdssøgende har.

Registrerede arbejdssøgende

En gang om måneden udsender Grønlands Statistik en opgørelse over '*Registrerede arbejdssøgende*'. Det er en optælling af borgere, der henvender sig til kommunen med forsørgelsesproblemer, og som er berettigede til arbejdsmarkedsydelse eller offentlig hjælp.¹

¹ Se Bilag 1 for en grundig gennemgang.

Analysen viser, at:

- Godt en fjerdedel af de registrerede arbejdssøgende var i beskæftigelse *i samme måned*, som de blev registreret som arbejdsløse.
- Mindst en fjerdedel af de registrerede arbejdssøgende er i matchgruppe 2 og 3 og dermed *ikke* umiddelbart til rådighed for arbejdsmarkedet.
- Cirka halvdelen af de registrerede arbejdssøgende er i matchgruppe 1 – *jobklare og til rådighed for arbejdsmarkedet*.

Grønlands Statistiks udgivelse '*Registrerede arbejdssøgende*' viser dermed **ikke**, hvor mange der er *jobklare og til rådighed for arbejdsmarkedet*, men hvor mange der har **forsørgelsesproblemer i en given måned og derfor henvender sig på kommunen**.

Ledighed og arbejdsstyrke

Grønlands Statistik udgiver derudover en gang om året (i februar) analysen '*Ledighed og arbejdsstyrke*'. Her opgøres ledigheden til 9,8 % i 2013, men det viser sig, at tallet er kunstigt højt i forhold til andre lande. Det er nemlig baseret på kommunernes opgørelser over *registrerede arbejdssøgende*, som også indeholder arbejdssøgende, der ikke er til rådighed for arbejdsmarkedet. Dermed opfylder ledighedsprocenten fra Grønlands Statistik ikke standarden fra den internationale arbejdsorganisation ILO.²

En korrekt matchgruppering af de arbejdssøgende borgere er afgørende for at få et retvisende tal for ledigheden i Grønland. Kommunerne bør fremover dispensere for 'stempling', når borgeren *ikke* er jobklar, dvs. i matchgruppe 2 og 3. Matchgrupperingen skal gentages med korte mellemrum (max. tre måneder), så borgerens udvikling afspejles i den aktuelle matchgruppering.

De kommende års arbejde med matchgrupperingsystemet i kommunerne formodes at medføre, at mange borgere flyttes fra matchgruppe 1 til matchgruppe 2 og 3. Dermed vil ledighedsprocenten i Grønland falde, sandsynligvis markant, hvilket afspejler, at ledighedsproblemet i højere grad kræver **en social indsats før en beskæftigelsesrettet indsats**.

Grønlands Statistiks årlige udgivelse '*Ledighed og arbejdsstyrke*' vil fremover blive kommenteret i en pressemeddelelse af Naalakkersuisoq på baggrund af en analyse af data og en fremlæggelse af de aktuelle beskæftigelsesfremmende initiativer for de forskellige matchgrupper.

Den aktuelle ledighed

Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked har beregnet ledigheden i Grønland til at udgøre ca. 7 % af arbejdsstyrken, opgjort efter ILO's internationale standard. Grønlands Statistiks tal er langt højere og bygger på antallet af 'registrerede arbejdssøgende'. Det er derfor afgørende at vide, hvad tallet 'registrerede arbejdssøgende' dækker over.

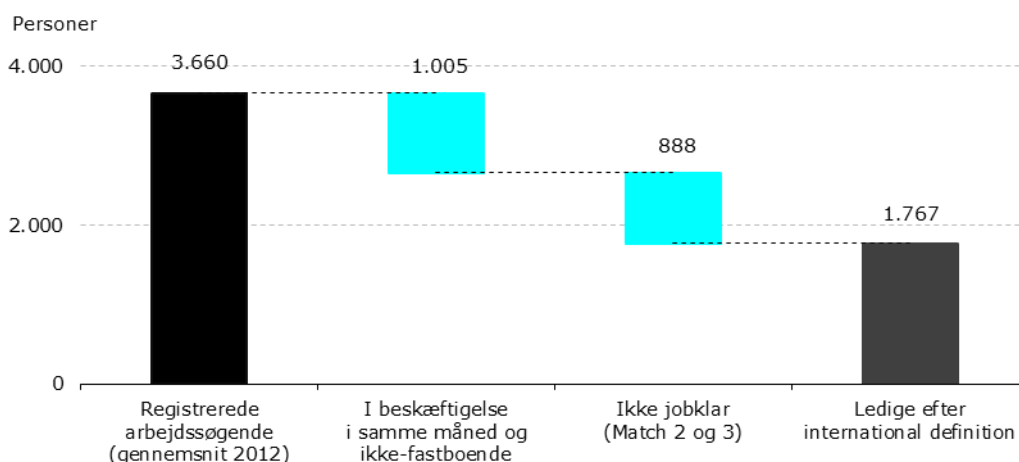
Figur 2 viser en beregning af det gennemsnitlige antal af registrerede arbejdssøgende i 2012 fordelt på en række undergrupper. Af de i alt 3.660 personer, der blev registreret som

² Grønlands Statistik påpeger selv dette problem i deres udgivelser. For en grundig gennemgang se Bilag 2.

arbejdssøgende i 2012 (bygderne er ikke medtaget i disse tal), var 1.005 i beskæftigelse i samme måned, som de blev registreret som arbejdssøgende. Yderligere 888 var ikke til rådighed for arbejdsmarkedet – de var i matchgruppe 2 og 3. Tilbage var 1.767 personer, som var jobklare og til rådighed for arbejdsmarkedet. De var ledige efter den internationale standard.

Beregningen viser, at en meget stor gruppe arbejdssøgende enten ikke har et længerevarende ledighedsproblem (de er i beskæftigelse i samme måned, som de registreres) eller reelt ikke er til rådighed for arbejdsmarkedet (de er i matchgruppe 2 og 3).

Figur 2. Arbejdssøgende og ledige i 2012



Note: Figuren viser ledigheden blandt 18-64-årige.

Kilde: Beregningerne er foretaget af Copenhagen Economics på baggrund af Grønlands Statistiks 'Ledighed og arbejdsstyrke 2012' og Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarkeds opgørelse af matchgrupperingen i oktober 2013. I denne måned, som er retvisende for hele året, var 2/3 af de registrerede arbejdssøgende i matchgruppe 1. Grønlands Statistik opgør ledigheden til $3.660 - 1.005 = 2.655$ personer. Heraf var $2.655 \cdot 2/3 \approx 1.767$ personer ledige efter international definition.

De jobklare ledige fordeler sig på forskellige typer af ledighed. Der er overordnet set tre former for ledighed:

- **Sæsonledighed**, som skyldes udsving i eksporterhverv som fiskeri og turisme
- **Konjunkturledighed**, som skyldes udsving i den økonomiske aktivitet – og –
- **Naturlig ledighed**, som skyldes perioden mellem jobskifte og for højt lønniveau.

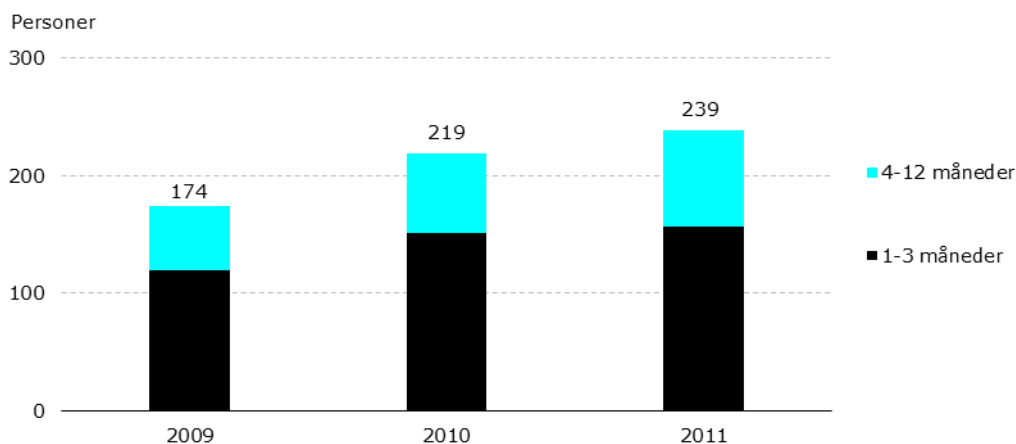
Sæsonledighed

Sæsonledighed rammer især fiskeri- og turistbranchen, hvoraf den første er langt det største erhverv i Grønland. Ledigheden rammer hårdest i bygder og yderområderne og er præget af store udsving. I 2012 var ledigheden højest i Kangaatsiaq, Tasiilaq, Iltoqqortoormiit og Qaanaaq, mens den var lavest i Nuuk.

Sæsonledigheden rammer især fiskere/fangere og fabriksarbejdere. Sæsonledigheden opstår især inden for det kystnære hellefiskfiskeri. Der er ikke samme udsving i rejefiskeriet. Det kystnære hellefiskfiskeri finder hovedsageligt sted i Qaasuitsup Kommunia, som også har den største sæsonledighed.

En stor gruppe borgere, som er afhængige af kystnært fiskeri, har vanskeligt ved at skabe en fuld årsindkomst fra deres beskæftigelse og henvises derfor til offentlig hjælp en del af året. Antallet af registrerede arbejdssøgende med erhvervsfangerbevis steg fra 174 personer i 2009 til 239 personer i 2011 (seneste tal). De fleste modtog offentlig hjælp i en-tre måneder, men 82 personer modtog offentlig hjælp i fire eller flere måneder af 2011, jf. Figur 3.

Figur 3. Fiskere/fangere med erhvervsfangerbevis, som har modtaget offentlig hjælp



Note: Figuren viser antallet af personer med erhvervsfangerbevis, som har modtaget offentlig hjælp.

Kilde: Særkørsel fra Grønlands Statistik.

Især to grupper af fiskere/fangere er udsat for lave årsindkomster:

- **De unge fiskere/fangere**

I 2011 havde 1.738 fiskere/fangere under 30 år en årsindkomst under SIK's mindsteløn på 168.000 kr. Opkvalificering til fx søfart eller andre bedre lønnede erhverv kræver, at de unge fiskere/fangere får mulighed for at udnytte deres sæsonledighedsperioder til opkvalificering, fx igennem særligt tilrettelagte kursusophold. Denne gruppe vil kunne få tilbud under Beskæftigelsesstrategiens INITIATIV 3, 4 og 5.

- **De ældste fiskere/fangere**

I 2011 havde 378 fiskere/fangere over 54 år en årsindkomst *inkl. sociale ydelser* på under 168.000 kr. Disse ældre fiskere/fangere vil kunne øge deres årsindkomst ved yderligere adgang til kvoter.

Det har tidligere været debatteret, om der findes en større gruppe af fiskere/fangere, som modtager offentlig hjælp i vintermånederne på trods af høje årsindkomster, der blot ligger koncentreret i visse korte perioder på året. En undersøgelse af årsindkomsterne for 6.149 personer helt eller delvist beskæftigede inden for fiskeri (enten som personer med licens til kystnært hellefiskfiskeri eller som ansatte på selskaberne) i 2011 viser dog, at det er de fattigste og mest udsatte i erhvervet, som modtager majoriteten af den offentlige hjælp. Kun

enkelte udbetalinger (2 %) gik til personer med en årsindkomst over 400.000 kr., jf. Tabel 2.³

Tabel 2. Modtagere af offentlig hjælp blandt personer beskæftiget med fiskeri i 2011

	Modtagere		Gns. beløb	Gns. måneder uden indkomst
Under minimumsløn	1.581	84 %	11.996	3,6
Over minimumsløn ¹	303	16 %	6.161	1,4
heraf:				
168-200	113	6 %	7.112	1,1
200-300	121	6 %	5.788	1,4
300-400	46	2 %	5.764	1,6
400-500	12	1 %	5.922	2,6
500-	11	1 %	2.413	1,8

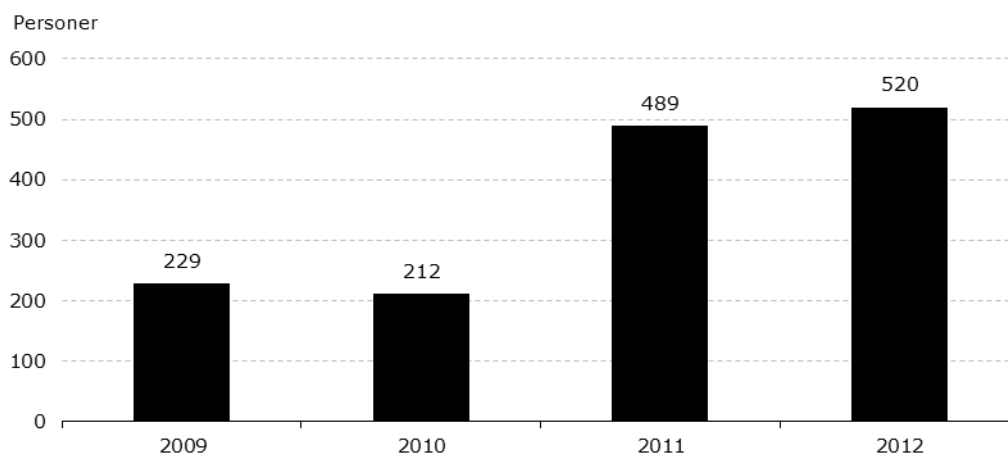
Note: ¹ SIK's minimumsløn hos Selvstyret i 2011 (168.000 kr.). Opgørelsen inkluderer alle personer, der i mindst én måned enten var registreret med beskæftigelse i en fiskerivirksomhed eller havde licens til kystnært hellefiskfiskeri, og som var registreret i skattesystemet (6.149 personer i alt). Opgørelsen viser både ansatte hos fiskeriselskaberne og egentlige fiskere/fangere i modsætning til Figur 4, som kun viser antal fiskere/fangere med erhvervsfangerbevis.

Kilde: Copenhagen Economics baseret på data fra Skattestyrelsen.

Man skal i den sammenhæng huske på, at man godt kan være berettiget til offentlig hjælp på baggrund af en vurdering af trang, trods tidligere (evt. høj) indkomst. Opgørelsen viser ligeledes kun den enkelte fiskers indkomst, og ikke hvorvidt personen i den konkrete situation har haft midler til at forsørge hele sin familie. Hvis ikke, kan offentlig hjælp være fuldt berettiget.

Når tilførslen af råvarer falder i vintermånederne, fører det til produktionsstop og hjemsendelser fra fabriksanlæggene. 229 personer modtog Arbejdsmarkedsydelse under hjemsendelse i 2009. I 2012 var antallet 520, jf. Figur 4.

³ I undersøgelsen er ikke medregnet børnetilskud og boligsikring. Der er heller ikke taget højde for begrundelsen for udbetalingen, for eventuelle indkomster via naturalieøkonomi, ej heller for det forhold, at en del fisker/fangerfamilier kun har én indtægtskilde til at forsøge familien.

Figur 4. Modtagere af Arbejdsmarkedsydelse under hjemsendelse

Kilde: Grønlands Statistik.

Konjunkturledighed

Konjunkturledighed opstår på grund af udsving i den økonomiske aktivitet i samfundet og i virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft. Da lønningerne typisk er fastlagt mellem arbejdsmarkedets parter flere år frem, vil virksomhederne tilpasse sig dårligere tider ved at fyre medarbejdere.

Konjunkturledigheden kan i perioder med lav aktivitet sænkes ved at stimulere økonomien igennem finanspolitikken, fx ved at iværksætte tiltag inden for bygge- og anlægssektoren. Dette instrument bliver bragt i spil i INITIATIV 9 i Beskæftigelsesstrategien.

Naturlig ledighed

Denne ledighedstype består af to dele: Ledighed som følge af jobskifte og ledighed som følge af, at udbuddet af arbejdskraft overstiger efterspørgslen.

Frivillig ledighed mellem jobskifte er ikke et beskæftigelsesproblem, men ufrivillig lang ledighed på grund af problemer med at finde det rette 'match' mellem arbejdsgiver og arbejdstager kan afhjælpes af fx en landsdækkende Jobportal og bedre adgang til mobilitetsfremmelse. Det skal på længere sigt øge anvendelsen af grønlandsk arbejdskraft. De anvendte redskaber til dette er INITIATIV 1, 5 og 6 i Beskæftigelsesstrategien.

Ledigheden opstår bl.a., fordi mindstelønnen i Grønland ofte overstiger produktiviteten, særligt blandt ufaglærte. Det bedste redskab til at mindske denne ledighed er at øge de lediges kompetencer, så de opnår en produktivitet, der modsvarer lønniveauet. INITIATIV 3, 4, 7 og 8 i Beskæftigelsesstrategien satser på at øge kompetencerne hos de ledige.

Incitamentet til at arbejde

Departementet for Finanser og Indenrigsanliggender har i samarbejde med bl.a. Departementet for Familie og Justitsvæsen igangsat undersøgelser af samspillet mellem bl.a. skatte- og socialsystemerne. De foreløbige resultater tyder på, at den økonomiske fordel ved

at overgå fra passiv forsørgelse (offentlig hjælp eller lignende) til hel eller delvis arbejdsmarkedsdeltagelse i nogle tilfælde vil være ringe eller ikke-eksisterende. I enkelte tilfælde er der ovenikøbet risiko for negative økonomiske virkninger for den enkelte borger. Naalakkersuisut har igangsat et reformarbejde, der bl.a. har som formål at gøre det mere attraktivt for borgerne at overgå fra passiv forsørgelse til hel eller delvis arbejdsmarkedsdeltagelse. Bl.a. skal der ske en markant forbedring af samspillet mellem skatte- og socialsystemerne.

For at understøtte denne udvikling undersøges det, om der er muligheder for at skabe projekter, der er medvirkende til at bryde uhensigtsmæssige arbejdsmønstre. Projekter, der er med til at skabe motivation og samtidig styrker samarbejdet mellem arbejdere og arbejdsgivere.

Rammerne for de beskæftigelsesfremmende indsatser

Beskæftigelsespolitikken fastlægges af Naalakkersuisut, men kommunerne er den udførende part – både i forbindelse med registrering af den arbejdssøgende, udarbejdelse af en handlingsplan, anvisning af job eller kursusaktivitet og sanktionering i forbindelse med manglende rådighed.⁴

Samarbejdet mellem Grønlands Selvstyre og kommunerne er derfor traditionelt tæt med stor telefonkontakt, mange møder, mange opkvalificerende seminarer og kurser, sidemandsoplæring m.v. i løbet af et år. Ny viden om de ledige betyder dog, at der er behov for at udvikle nye typer tilbud til både kommunale medarbejdere og ledige, og INITIATIV 2 og 8 i Beskæftigelsesstrategien sigter på dette.

Omskolings- og opkvalificeringsopgaven varetages hovedsageligt af brancheskolerne og finansieres via centrale puljer i Selvstyret, men det er praksis, at Selvstyret også delfinansierer indsatser rettet mod ledighedsbekæmpelse i samarbejde med kommunerne, eksempelvis *Ekstraordinær Indsats for Ledige 2011* og *Handlingsplan for Ledige 2012-2014*, som var (og er) landsdækkende indsatser.

Handlingsplaner for arbejdssøgende

Med baggrund i borgerens ønske om udbetaling af offentlige ydelser træder muligheden for en aktiv omskoling og opkvalificering af den ledige i kraft, og der udarbejdes en handlingsplan.

Handlingsplanen skal være en hjælp til borgeren og skal håndtere borgerens samlede situation. Den skal indeholde vejledning om, hvorledes personlig udvikling, opkvalificering, misbrugsproblemer, uddannelse, aktivering, fastholdelse af arbejde, revalidering og/eller omskoling samt kontakt til boligselskab mm. skal foregå.

Det er en udfordring for kommunerne, at der kan være flere handlingsplandokumenter pr. borger, fordi de udarbejdes af både Arbejdsmarkedskontoret og Piareersarfik og evt. også Socialforvaltningen. Hvis en borger skal have tilbud om støtte efter revalideringsreglerne, skal der desuden udarbejdes en revalideringsplan. At der er så mange forskellige handlingsplaner placeret flere forskellige steder er uhensigtsmæssigt, og INITIATIV 2 i Beskæftigelsesstrategien ser nærmere på en løsning af dette problem.

⁴ For en grundig gennemgang af kommunernes registrering, se Bilag 3.

For at have en effekt skal handlingsplanen selvsagt omsættes til handling. Det kræver, at de initiativer, som er aftalt i handlingsplanen, gennemføres, og at eventuelle forhindringer hurtigt ryddes af vejen, eller at handlingsplanen justeres til at passe til den nye situation.

Der er store forskelle mellem kommunerne på, hvor hurtigt der udarbejdes handlingsplaner med borgeren. Enkelte steder sker det ved første henvendelse, og andre steder kan processen være længere på grund af bl.a. begrænsede personaleressourcer eller manglende medvirken fra borgerens side. Især får ledige, som bor i yderdistrikter eller bygder, sjældent udarbejdet en handlingsplan, fordi der ikke er kvalificerede vejledere til stede, og den lokale indsigt i erhvervslivets behov på landsplan er begrænset. Det er meget uheldigt, da ledigheden netop er høj i bygderne.

Faglig opkvalificering

Både kommunerne og borgerne har økonomiske incitamenter til at lade borgeren deltage i kurser, som skal styrke den arbejdssøgendes relation med arbejdsmarkedet. Hvis en arbejdssøgende sendes på opkvalificering på et PKU-kursus på en brancheskole, dækkes omkostninger til kursusafholdelse og undervisning, rejse og ophold samt kursusgodtgørelse til deltagerne af Grønlands Selvstyre. Kursusgodtgørelsen udgør 3.250 kr. pr. uge pr. kursist.

Det er positivt, at både borger og kommune har incitament til opkvalificering, men afregningsordningen har en slagside, fordi afregningen foregår uanset, om borgeren er motiveret for undervisningen eller ej, og uanset om kurset indgår i en handlingsplan eller ej.

Afregningsordningen kritiseres af brancheskolerne, som oplever, at kommunerne ikke i tilstrækkelig grad sikrer, at kun fagligt motiverede ledige kommer på kurser. Derfor bør visiteringen til kurser fremover have øget fokus: Kun ledige i matchgruppe 1 bør sendes på PKU-kurser, og brancheskolerne bør afvise kursister, der ikke passer ind i kursets profil. Denne hensigt indgår i Beskæftigelsesstrategiens INITIATIV 3.

Arbejdsanvisning

Kommunerne har ansvaret for arbejdsanvisning. Når et arbejdsmarkedskontor får information om, at et job er ledigt til besættelse, henter de oplysninger fra Winformatik eller IT-reg om de ledige, der er registreret i matchgruppe 1.

Sagsbehandleren kontakter herefter den udvalgte borger for at anvise jobbet. Arbejdsmarkedskontorerne forsøger at matche de lediges ønsker med de ledige jobs.

Kommunerne har pligt til at søge for, at jobs, de ikke selv kan besætte, formidles til andre arbejdsmarkedskontorer. Men det er en tidskrævende manøvre, og formidlingen af jobs foregår ikke struktureret. En internetbaseret Jobportal med opslag af jobs, der formidles til alle arbejdsmarkedskontorer på én gang, vil hjælpe betydeligt på dette problem. Beskæftigelsesstrategiens INITIATIV 1 omhandler en Jobportal.

Resultater af tidligere indsatser for ledige

De ekstraordinære indsatser for ledige, som har kørt hvert år siden 2011, har indeholdt en lang række indsatser, aftalt og delvist samfinansieret med kommunerne. Beskæftigelsesindsatserne har haft stor tilslutning, og kommunerne har vist stort engagement i organisering, visitering og afvikling af forløb.

Indsatserne har været:

- Faglige kurser på brancheskolerne.
- Afklaringskurser afviklet af private aktører.
- Jobtrænings- og værkstedsforløb afviklet på Piareersarfiit.
- Boglege AEU- og FA-opkvalificeringskurser på Piareersarfiit.

Evalueringen af *Den ekstraordinære ledighedsindsats* fra 2011 viste, at 31,5 % af de personer, som havde deltaget på et PKU-kursus, var i beskæftigelse på evalueringstidspunktet, og 31 % af de personer, som havde deltaget i et afklaringskursus, havde fundet beskæftigelse.

I 2012 blev der gennemført 104 forløb med i alt 1.380 deltagere (seneste tal). Evalueringen i maj-juni 2013 viste, at 56 % af deltagerne på et PKU-kursus var kommet i beskæftigelse. 55 % af deltagerne i et afklaringskursus var kommet i beskæftigelse, og blandt deltagerne i opkvalificeringsforløb var 66 % af deltagerne fortsat i Piareersarfiit, gået i gang med en uddannelse eller kommet i beskæftigelse, jf. Tabel 3.

Tabel 3. Andel af kursister, som fik job eller fortsatte i uddannelse efter deltagelse i ledighedsindsats

Deltagere i:	Marts 2011	Maj-juni 2012
PKU-kurser	31,50 %	56 %
Afklaringskurser	31 %	55 %
Opkvalificeringsforløb (PIA)*	-	66 %
Job- og værkstedsforløb*	-	72 %

Note: Der tages forbehold for de to forskellige evalueringstidspunkter. * Opkvalificeringsforløb og job- og værkstedsforløb er kun gennemført i 2012.

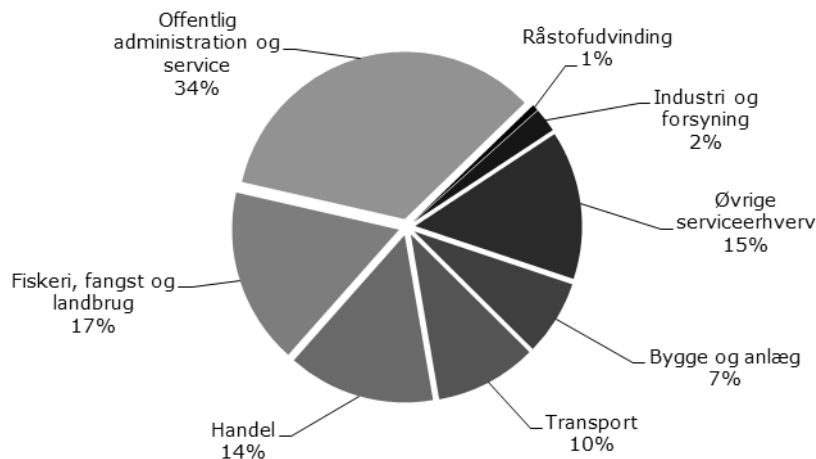
Kilde: Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked.

Evalueringer af de ordinære PKU-kurser, som foretages årligt, viser også positive resultater for deltagerne.

Beskæftigelsen

De erhverv, hvor der i dag er størst mulighed for at finde beskæftigelse, er inden for den offentlige sektor, service, handel og transport, jf. Figur 5.

Figur 5. Beskæftigede i gennemsnit pr. måned i 2012



Note: Figuren viser sammensætningen af hovedbeskæftigelsen i 2012.

Kilde: Grønlands Statistik.

Men erhvervslivet omstiller sig. Fremtiden vil byde på andre typer af jobs.

Den største fremtidige vækstmulighed for beskæftigelsen ligger uden sammenligning i råstofsektoren, med afledte effekter i andre grene af erhvervslivet. Råstofsektoren betyder ikke bare jobs til borebissere, men også til medarbejdere inden for cargo og vagt, catering, service og administration.

Herefter giver udviklingen i befolkningens alder potentiale for, at der i fremtiden vil blive flere jobs i sundheds- og omsorgsfunktioner.

Turistbranchen er også et erhverv, hvor der potentielt kan skabes nye jobs, såfremt der satses på udvikling af området.

Øget opkvalificering af den grønlandske arbejdsstyrke rettet mod de erhverv, hvor der forventes øget beskæftigelse, indgår i Beskæftigelsesstrategien som INITIATIV 3.

Beskæftigelse i råstofsektoren

En øget efterforsknings-, anlægs- og driftsaktivitet inden for råstofsektoren vil betyde øgede beskæftigelsesmuligheder inden for en lang række fagområder. Men udviklingen af råstofsektoren vil også byde på udfordringer med at sikre, at grønlandsk arbejdskraft har de nødvendige kompetencer og den påkrævede mobilitet til at kunne varetage de nye jobs.

Mineprojekter er minisamfund med beboelsesområder, kantiner, vaskeri, værksteder, depoter, egen elforsyning, varmforsyning, eget drikkevandsanlæg, rensnings- og spildevandsanlæg, havn, intern transport, administration med mere, ud over selve arbejdet i minen og tilhørende oparbejdningsanlæg.

Afhængigt af mineprojektets størrelse og kompleksitet vil arbejdsstyrken være meget sammensat med fx geologer, ingeniører, teknikere, faglærte og en lang række ufaglærte.

Anlægsfasen

En række mineprojekter er klar til at søge udnyttelsestilladelse til anlæg og drift af miner. Nogle af de kommende mineprojekter vil starte med en stor, kompleks og flerårig anlægsperiode, mens der for andre er tale om en etårig anlægsperiode med aktiviteter, der kan minde om et større stenbrud, jf. Tabel 4.

Tabel 4. Forventet beskæftigelse i råstofsektoren

Mineral	Geografisk placering	Forventet ansøgning om udnyttelsestilladelse	Forventet beskæftigelse (drift)	Forventet beskæftigelse (anlæg)
Eudialyt/sjældne jordarter	Killavaat Alannguat (Kringlerne)	Modtaget	80-220	Ca. 35-135
Rubin/safir	Qeqertarsuatsiaat (Fiskenæsset)	Modtaget	Ca. 60-80	Ca. 40-50
Jern	Isukasia (Isua)	Modtaget	680-810	Peak ca. 3.300
Zink/bly	Citronen Fjord	2014	Ca. 300	-
Sjældne jordarter/uran	Kuannersuit (Kvanefjeldet)	2015	Ca. 735	Ca. 1000
Anorthosit	Kangerlussuaq (White Mountain)	2014	Ca. 50	40

Kilde: Råstofstyrelsen, Mineral- og Oliestrategi 2014-2018.

Behovet for arbejdskraft i et mineprojekts anlægsperiode vil være afhængigt af aktiviteterne omfang, men der vil være en række jobpositioner, hvor der kræves kvalifikationer, som en stor del af den grønlandske arbejdskraft allerede besidder fra fx entreprenørbranchen og tidligere efteruddannelse på Råstofskolen. Det vil dog næppe kunne undgås, at der vil være et behov for udefrakommende arbejdskraft i forbindelse med mineprojekter med flerårige anlægsopgaver, da det ikke vil være hensigtsmæssigt, at et sådant anlægsprojekt opsuger størstedelen af den kvalificerede arbejdskraft fra alle andre erhvervsaktiviteter.

Det skal bemærkes, at igangsættelsestidspunkterne for de enkelte mineprojekter afhænger af de internationale konjunkturer, herunder ikke mindst bedre priser på en række udvalgte råvarer.

Driftsfasen

I et mineprojekts driftsfase vil arbejdskraftbehovet primært være rettet mod minen og tilhørende anlæg, servicering af arbejdstagerne, terminalarbejde i havnen etc.

IBA-aftaler

Minedrift i Grønland skal være med til at støtte en sund og økonomisk bæredygtig samfundsudvikling. Derfor skal den grønlandske arbejdskraft være en aktiv del af sektoren.

En IBA-aftale (Impact and Benefits Agreement) har til formål at sikre, at et råstofprojekt kommer det grønlandske samfund mest muligt til gode i projektets levetid. Alle råstofselskaber, som søger udnyttelsestilladelse, skal indgå en IBA-aftale med Grønlands Selvstyre og berørte kommune(r). Der er endnu ingen færdigforhandlede IBA-aftaler.

IBA-aftalen indeholder en række målsætninger for anvendelse af grønlandsk arbejdskraft og grønlandske virksomheder samt uddannelses- og opkvalificeringstiltag, herunder lærlingepladser. Disse målsætninger vil blive monitoreret og evalueret hvert år med henblik på fastsættelse af nye målsætninger. Arbejdsmarkedets parter vil blive inddraget i denne proces. Der vil blive nedsat en IBA-komité bestående af repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter

og råstofselskabet i hver IBA-aftale. IBA-komiteéns opgave vil bl.a. være at vejlede råstofselskaberne om anvendelse af grønlandsk arbejdskraft og om hvilke opgaver, grønlandske virksomheder kan løfte.

Det er målet, at andelen af grønlandske arbejdstagere igennem opkvalificering og uddannelse skal øges år for år i et råstofprojekts levetid. De grønlandske virksomheders andel i opgaver skal også øges.

Opkvalificering

Det må forventes, at uddannelse og opkvalificering af den grønlandske arbejdsstyrke vil være en opgave, som råstofselskabet og det offentlige skal løfte sammen.

Større miner vil desuden have en del on-the-job-training, hvad angår arbejdsmiljø, sikkerhed, beredskab, betjening af køretøjer, betjening af oparbejdningsanlæg, entreprenørmaskine-mekanikere med videre.

Jo større og jo mere kompleks minen er, desto mere vil der være interne opkvalificerings- og uddannelsesforanstaltninger for minens ansatte. Mindre miner forventes ikke i samme udstrækning at kunne tilbyde intern opkvalificering og uddannelse, hvorfor den grønlandske arbejdskraft skal være opkvalificeret til at bestride jobbene før ansættelse.

Der vil også fremover være et stort behov for faglærte, fx mekanikere, elektrikere, VVS'ere med flere, og optaget på en række ungdomsuddannelser vil komme til at spille en stor rolle i at dække minernes arbejdskraftbehov.

Beskæftigelse igennem underleverandører

Ud over den direkte beskæftigelse i råstofprojekterne vil der blive øget efterspørgsel efter arbejdskraft i det råstofunderstøttende erhvervsliv.

De virksomhedstyper, som vil være relevante for råstofsektoren, vil især være inden for bygge- og anlægsvirksomhed, transportvirksomhed og forretningsservice. Grønlandske virksomheder inden for disse brancher har typisk under 20 ansatte, og de fleste beskæftiger kun mellem 1 og 10 ansatte.

Mængden af små og mellemstore virksomheder i den grønlandske erhvervsstruktur er en udfordring, da råstofindustrien i høj grad efterspørger store mængder af varer og ydelser, og langt størstedelen af de grønlandske virksomheder har en størrelse, hvor de ikke kan levere den volumen, som råstofselskaberne vil efterspørge. Grønlandske virksomheder kan derfor få svært ved at byde ind på kontrakterne, hvis de ikke indgår i strategiske samarbejder som underleverandører til større hovedleverandører.

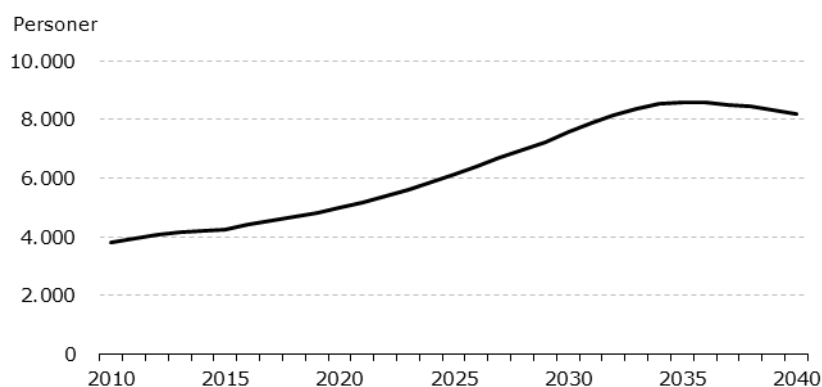
Olie- og mineralselskaberne er desuden underlagt strenge krav i forhold til bl.a. sikkerhed, sundhed og miljø og stiller høje krav til kvalitet og service fra deres underleverandører, hvilket få af de grønlandske virksomheder i dag kan leve op til.

Beskæftigelse inden for sundhed og omsorg

Efterspørgsel efter sundheds- og omsorgsrelaterede kompetencer forventes at stige væsentligt fremover. Den primære årsag er, at antallet af ældre forventes at stige fremover, jf. Figur 6.

Et øget fokus på, at ledige gives tilbud om kompetenceudvikling rettet mod primært omsorgsjobs, vil kunne medvirke til nedbringelse af ledigheden på kort og lang sigt. Omsorgsjobs findes indenfor såvel ældreområdet, som børn og unge området og handicapområdet.

Figur 6. Fremskrivning af antallet af +60-årige



Kilde: Grønlands Statistik.

Beskæftigelse i turistbranchen

Turistbranchen er også et erhverv, hvor der potentielt kan skabes nye jobs. Naalakkersuisut har i den nationale turismestrategi for 2012-2015 fremsat en række strategiske mål, som over de næste tre år skal føre til en vækst i erhvervet, men i de seneste år har branchen været presset med nedgang i både antallet af flypassagerer og antallet af krydstogtturister. Den fremtidige vækst er afhængig af, at der laves nye afgiftssystemer og skabes udviklings- og efteruddannelsesmuligheder, som understøtter branchens behov. Ellers vil jobbene i stor grad udeblive eller gå til udefrakommende, ufaglærte arbejdstagere.

Ifølge Visit Greenland knytter de potentielle beskæftigelsesmuligheder sig især til store, veletablerede og professionelle aktører inden for hotel-, restaurant- og transportbranchen, som kan udnytte og udvide sæsonen, samtidig med at de øger indtjeningen på de enkelte produkter. Derudover kan der være muligheder for deltidsjobs, som kan være et supplement for fx fiskere/fangere, der supplerer med trofæjagt og lystfiskerturisme, eller fåreholdere, der supplerer med agroturisme.

Hvis turismen øges, vil der også skabes jobs igennem afledte effekter, fx salg af souvenirs og ekstra omsætning i butikker, på restauranter og caféer, i lufthavne m.v.

Et tæt samarbejde med branchen er vigtigt, når opkvalificeringen skal planlægges. Branchen anbefaler, at praktisk erfaring kombineres med kompetencer inden for sprog, salg og service.

2. Beskæftigelsesstrategi for 2014-2017

På baggrund af ovenstående analyser vil Naalakkersuisut i de kommende tre år igangsætte arbejdet med de 15 initiativer. Dette afsnit præsenterer de 15 initiativer og svarer på spørgsmålene:

- Hvordan kan de rette tilbud etableres? – og –
- Hvilke initiativer kan understøtte ansættelsen af hjemmehørende arbejdskraft?

Initiativerne vil især adressere de udfordringer, som knytter sig til arbejdsstyrkens behov for *øgede kompetencer, øget adgang til mobilitet og enklere rekruttering.*

De 15 initiativer er:

- INITIATIV 1.** Der åbnes en gratis og landsdækkende Jobportal
- INITIATIV 2.** Ressourcerne på arbejdsmarkedskontorerne og Piareersarfiit skal udnyttes bedre
- INITIATIV 3.** Ekstra opkvalificering af grønlandsk arbejdskraft til råstofsektoren
- INITIATIV 4.** Ungdomsarbejdsløsheden skal reduceres markant
- INITIATIV 5.** Det skal være lettere at flytte efter job
- INITIATIV 6.** Tilsynet med udefrakommende arbejdskraft trappes op
- INITIATIV 7.** Flere skal tilbydes revalidering
- INITIATIV 8.** Der etableres en særlig pulje målrettet matchgruppering og ikke-jobklare arbejdssøgende
- INITIATIV 9.** Udmøntning af projekter under Anlægs- og Renoveringsfonden
- INITIATIV 10.** Kortlægning af indhandlingsanlæg i bygderne
- INITIATIV 11.** Nye og permanente arbejdspladser i nye brancher og vækstområder
- INITIATIV 12.** IBA som et værktøj til at sikre lokale arbejdspladser
- INITIATIV 13.** Fiskeritiltag og levende ressourcer
- INITIATIV 14.** Strukturpolitiske tiltag, incitamentsstrukturer og tiltag på uddannelsesområdet
- INITIATIV 15.** Mandetimeordning

INITIATIV 1: Der åbnes en gratis og landsdækkende Jobportal

Hensigt: Det skal være lettere at rekruttere nye medarbejdere på tværs af kommunegrænser og landsdele. En landsdækkende jobportal, som åbnes primo 2015, skal sørge for, at ledige stillinger i videst mulige omfang besættes med grønlandsk arbejdskraft.

Handlingsplan: Jobportalen lanceres primo 2015.

Finansiering: Der afholdes udgifter i 2014 til udvikling og igangsættelse af Jobportalen, og der afsættes for 2015 og frem 1,2 mio. kr. hvert år herefter til den videre opdatering samt drift.

Etablering af en offentlig national Jobportal skal især imødegå Grønlands geografi, som kan gøre det vanskeligt at få overblik over, hvor der er ledige jobs, og om der findes grønlandsk arbejdskraft, der kan varetage jobbene. Den er derfor central i forhold til at få løst en række forskellige udfordringer på det grønlandske arbejdsmarked:

- At opnå en bedre formidling af ledige stillinger til ledig hjemmehørende arbejdskraft.
- At formidle lediges kompetencer til interesserede arbejdsgivere via en CV-database.
- At informere om fx jobs i væksterhverv, mobilitetsfremmelse, opkvalificering m.v. med relevans for de ledige.
- At forenkle arbejdsgangen for arbejdsgivere, som søger om tilladelse til at importere arbejdskraft.

Processen frem mod lanceringen

Udarbejdelsen af grundlaget for en national Jobportal startede i 2012, og i juni 2014 blev opgaven sendt i offentligt udbud. Udbuddet bygger på en behovsanalyse med tilhørende kravspecifikation. Efter udbudsrunderen vil flere mulige leverandører få lejlighed til at præsentere deres løsningsforslag, og en endelig aftale med en leverandør forventes indgået i efteråret 2014. Herefter skal Jobportalen udvikles. Den forventes lanceret i 2015.

Lovgivning på området

Udviklingen af en Jobportal hviler på *Landstingsforordning nr. 10 af 18. december 2003*, som siger at;

”§ 10. Landsstyret kan oprette en landsdækkende jobbank, hvor jobtilbud, ledighedsadministration og grunddata til statistik og analyseformål kan indsamles og bearbejdes.

Stk. 2. Landsstyret kan fastsætte regler om etablering af en jobbank efter stk. 1, herunder regler om kommunalbestyrelsens pligt til at anvende jobbanken.

Der er identificeret landstingsforordninger, som skal justeres, såfremt Jobportalen skal kunne fungere optimalt. Det drejer sig bl.a. om *Landstingsforordning nr. 5 af 1. juni 2006* om

handleplan for ledige, som bør tydeliggøre, at de lediges CV skal registreres i Jobportalen. Landstingforordning nr. 5 forventes justeret på EM 2015.

Design og interaktion med andre hjemmesider

Designprofilen bliver identisk med Grønlands Selvstyres profil, og brugerfladen bliver enkel og intuitiv. Jobannoncer kan hentes til formidling og markedsføring på fx kommunale hjemmesider eller hjemmesider for særlige faggrupper, samt evt. til Sullissivik.gl.

Konkurrenceforhold

Konkurrencestyrelsen har vurderet, at en national Jobportal ikke er i strid med konkurrencelovens bestemmelser.

Økonomi

På baggrund af en vurdering af den enorme effekt, en national Jobportal vil have for det grønlandske samfund, stilles den gratis til rådighed for alle borgere og virksomheder.

Der afholdes udgifter i 2014 til udvikling og igangsættelse af Jobportalen, og der afsættes for 2015 og frem 1,2 mio. kr. hvert år herefter til den videre opdatering samt drift, men indtjener sparede offentlige ydelser, såfremt der formidles ledige stillinger til ufaglærte grønlændere, fremfor at samme job blev varetaget af udefrakommende arbejdstagere.

Tabel 5. Effekterne af en jobportal og bedre udnyttelse af ressourcer

	2015	2016	2017
Opplåede annoncer*	100	150	200
Merbevilling på finansloven	+1,2	+1,2	+1,2
Skønnet effekt på de offentlige finanser (mio. kr.)			
Udgifter	+1,2	+1,2	+1,2
Sparede overførsler	-2,2	-4,0	-6,3
Skatteindtægter	-3,2	-4,8	-7,5
Samlet effekt på de offentlige finanser	-4,1	-7,6	-12,6

Note: Tabellen viser effekten af initiativ 1, 2 og 6 tilsammen. * Jobannoncerne antages at komme fra hotelsektoren, servicesektoren, bygge- og anlægssektoren, den offentlige sektor og råstofsektoren. Se Bilag 4 for en gennemgang af beregningerne. Der er en stor usikkerhed forbundet med skønnet for antallet af ekstra jobopslag. Beregningerne viser den samlede gevinst for kommunerne og Selvstyret.

INITIATIV 2: Ressourcerne på arbejdsmarkedskontorerne og Piareersarfiit skal udnyttes bedre

Hensigt: Arbejdsmarkedskontorerne og Piareersarfiit skal arbejde tættere sammen. Det vil skabe en enklere administration og stærkere faglige miljøer til gavn for de arbejdssøgende borgere.

Handlingsplan: Det Nationale Arbejdsmarkedsråd vil blive inddraget i kortlægningen af området og planlægningen af det konkrete arbejde med implementering af nye løsninger.

Finansiering: Der afsættes ikke ekstra midler til kortlægningen, da kortlægningen finansieres via Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked.

Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne er i fællesskab et slusesystem for borgere, der skal videre i uddannelses og/eller arbejdslivet, og begge skal formidle hvilke muligheder, der er til rådighed med henblik på efterfølgende at visitere borgerne til rette tilbud.

Der er 18 Piareersarfiit og mange flere arbejdsmarkedskontorer og borgerservicekontorer i Grønland, og de hviler delvist på samme lovgivning: *Bekendtgørelse nr. 17 af 16. oktober 2007 om evaluering af Piareersarfiitcentrenes opgavevaretagelse m.m.* og *Bekendtgørelse nr. 20 af 19. november 2007 om kommunalbestyrelsens indberetning af oplysninger vedrørende arbejdsmarkedet, aktivering af arbejds- og uddannelsessøgende og arbejdskrafttilgangen til Grønland.*

Det er Det Nationale Arbejdsmarkedsråds vurdering, at forvaltningen i kommunerne ikke i tilstrækkelig grad sikrer, at borgerne får den grundige vejledning og den hjælp, de har behov for, for at komme nærmere arbejdsmarkedet.

De fire kommuner har organiseret sig på hver deres måde, ikke kun kommunerne imellem, men også inden for kommunegrænserne, hvilket gør det vanskeligt at arbejde med ensartede administrative løsninger, oplæring af medarbejdere og landsdækkende indsatser uden en meget høj grad af 'håndholdt' indsats over for den enkelte kommunale enhed.

Det Nationale Arbejdsmarkedsråd anbefaler derfor, at der op startes et arbejde med at finde løsninger, som kan styrke det faglige miljø og arbejdsgangene omkring de arbejdssøgende borgere.

I det følgende afsnit vil organisering af arbejdsmarkedskontorerne og Piareersarfiit blive gennemgået med henblik på at skabe overblik over udfordringer og sammenfald mellem opgavetyper.

Opgaveportefølje

De opgaver, Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne skal løse, er delvist sammenfaldende, se Tabel 6.

Tabel 6. Opgaveporteføljen på arbejdsmarkedskontorerne og Piareersarfiit

Arbejdsmarkedskontorerne	Piareersarfiit
Arbejdsmarkeds- og kursusvejledning	Uddannelses- og arbejdsmarkedsvejledning
Udarbejder handleplaner	Udarbejder handleplaner
Registrerer borgere i Winformatik og IT-reg	Registrerer borgere i It-reg
Visiterer til ekstraordinære ledighedsindsatser	Visiterer til ekstraordinære ledighedsindsatser
Anviser og formidler job	Vejleder og administrerer lærlinge
Foretager 'stempling' af ledige	Tilbyder ikke-boglige tiltag for de 15-18-årige
Udbetaler offentlige ydelser	Afvikler AEU- og FA-forløb
Behandler ansøgninger om mobilitetsfremmeydelse	Visse kommuner:
Behandler ansøgninger om tilladelse til udefrakommende arbejdskraft	Piorsaavik (værksteder)
Etablering af revalideringsforløb	Arbejdstræning

Kilde: Kommunernes oplysninger.

Borgerne fordeles mellem arbejdsmarkedskontorerne og Piareersarfiit efter forskellige systemer. I nogle kommuner er det borgernes alder, der afgør, om de skal vejledes og visiteres hos Piareersarfiit eller Arbejdsmarkedskontoret. Andre steder er snittet lagt mellem arbejde og uddannelse. Nogle steder fungerer den nuværende organisation tilfredsstillende, andre steder fungerer den mindre godt.

Det betyder, at der foretages en del dobbeltadministration i både Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne, fordi borgerne henvender sig det ene sted, bliver delvist visiteret og herefter sendt videre til det andet sted.

Uanset, hvad der afgør, hvor borgeren skal henvende sig, forekommer det dog, at den lokale organisering hovedsageligt er betinget af den historiske baggrund fra tiden med 18 kommuner i Grønland, ikke af et overordnet hensyn til den bedst mulige opgaveløsning. Organisationen kunne være anderledes, hvilket illustreres ved, at fordelingen af opgaverne mellem Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne er forskellig fra kommune til kommune, og nogle gange også forskellig inden for kommunegrænsen.

Den aktuelle organisering i kommunerne

Kommune Kujalleq. Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne ligger begge under Erhvervs- og Arbejdsmarkedsforvaltningen i kommunen. I Narsaq og Qaqortoq er Piareersarfiit og Arbejdsmarkedskontoret fysisk adskilte. I Nanortalik er Piareersarfiit og Arbejdsmarkedskontoret samlet i én bygning med Piareersarfiit-lederen som chef. Kommunen har en centerleder i Qaqortoq og afdelingsledere i Narsaq og Nanortalik.

Kommuneqarfik Sermersooq. Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne ligger begge under Forvaltningen for Velfærd, Arbejdsmarked og Erhverv i kommunen. Piareersarfiit og Arbejdsmarkedskontoret er fysisk adskilte med egne chefer i Nuuk, mens man i Paamiut, Tasiilaq og Illoqqortoormiut er ved at samle de to institutioner.

Qeqqata Kommunian. Piareersarfiit ligger under Området for Uddannelse i kommunen. Arbejdsmarkedskontorerne ligger under området for Familie i kommunen. Der er fælles

direktør for de to områder. Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne er fysisk sammenlagte i både Sisimiut og Maniitsoq og ledet af Piareersarfik-centerlederen i de to byer.

Qaasuitsup Kommunia. Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne ligger under Forvaltningen for Erhverv, Råstoffer og Turisme i kommunen. I fem byer, Aasiaat, Kangaatsiaq, Qeqertarsuaq, Qasigiannugit og Qaanaaq, er Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne samlet i den samme bygning med Piareersarfik-centerlederen som chef. Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne er fysisk adskilte i de øvrige byer: Upernavik, Ilulissat og Uummannaq med centerlederen som chef for både Piareersarfik og Arbejdsmarkedskontoret.

Personalegrupperne

Traditionelt er der en stor udskiftning i personalegruppen på arbejdsmarkedskontorerne dog med lokale undtagelser, mens Piareersarfiit de seneste år har haft en mere stabil personalegruppe. Nogle steder er det forholdsvis let at rekruttere kompetent personale, andre steder er det svært.

Piareersarfiks ansatte: Centerleder/afdelingsleder, vejledere, kontorfuldmægtige og andet administrativt personale, undervisere samt personale, der tager sig af rengøring og vedligehold og eventuelt kantinedrift.

Arbejdsmarkedskontorets ansatte: Chef, ledende arbejdsmarkedskonsulenter og arbejdsmarkedskonsulenter, kontorfuldmægtige og andet administrativt personale samt personale, der tager sig af rengøring og vedligehold og eventuelt kantinedrift.

Mangler i personalegruppen? For at foretage det bedst mulige match mellem behovet for arbejdskraft i erhvervene og udbuddet af kompetencer i arbejdsstyrken, er det vigtigt, at der laves en opsøgende arbejdsmarkeds- og beskæftigelsesindsats.

Denne indsats har hverken Piareersarfiit eller arbejdsmarkedskontorerne overskud til at kunne foretage i tilstrækkelig grad i den nuværende organisation. Derfor vil det styrke hele indsatsen, hvis personalegruppen udvides med erhvervskonsulenter, der har til opgave at holde sig orienterede om mulighederne for arbejdspladser i det aktuelle erhvervsliv både lokalt, regionalt, nationalt og internationalt samt i forhold til den udvikling, arbejdsmarkedet er i.

Erhvervskonsulenterne kunne desuden have en tæt kontakt til brancheskoler og andre uddannelsesinstitutioner, der foretager behovsfunderet uddannelse og opkvalificering. På den måde sikres det i højere grad, at alle muligheder for beskæftigelse for kommunernes borgere er undersøgt, samt at der opnås et endnu bedre kendskab til, hvad behovene for kompetencer vil være i fremtidens erhvervsliv.

Socialrådgivere: Socialrådgivere vil kunne bygge bro til kommunernes socialkontorer og være med til at identificere muligheder for borgere, som ikke egner sig til de tilbud som Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne normalt tilbyder.

Mulighed for synergier

At arbejdsmarkedskontorerne og Piareersarfiit har et overlap i opgaveporteføljen, giver basis for:

- 1. En forenkling, så borgerens vej gennem systemet gøres lettere, og man undgår dobbeltadministration**

Den samme borger kan have behov for vejledning til både uddannelse og arbejde. Gøres det to forskellige steder, med to uafhængige it-registreringer og måske uden

samarbejde om en fælles handleplan, er der tale om dobbeltadministration. Alt andet lige bliver indsatsen for borgeren tungere og dyrere samt sandsynligvis mere langstrakt og mindre effektiv.

2. En udnyttelse af de synergier, der er mellem Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne

Selv om kommunerne hver især har etableret en organisation, der skal kunne forvalte alle kravene i lovgivningen, er det sandsynligt, at muligheder overses, når Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne ikke samarbejder tæt, enten fordi man mangler viden det sted, hvor borgeren 'hører til', eller fordi kombinationer af muligheder for borgeren simpelthen ikke opstår, fordi der er adskillelse mellem de to institutioner; eksempelvis arbejdsstræning, som kan forsvinde for Piareersarfiit, og de mere opkvalificerende og uddannelsesrettede tiltag, som kan forsvinde for Arbejdsmarkedskontoret, eksempelvis højskoleophold i Danmark.

Samlet set er det sandsynligt, at de fælles synergier, der er mellem Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne, på grund af overlap i opgaveporteføljen ikke udnyttes til fulde med den nuværende opdelte organisering. En nærmere gennemgang og eventuel reform af arbejdsopgaver og arbejdsgange virker oplagt.

Det Nationale Arbejdsmarkedsråd vil blive inddraget i kortlægningen af området og planlægningen af det konkrete arbejde med implementering af nye løsninger.

Der søges *ikke* ekstra midler til initiativet, da det forudsættes, at midler afsat på finansloven til Piareersarfiit samt kommunernes medfinansiering af Piareersarfiit fortsat går til området, og at det bloktilskud, der i dag gives til kommunerne til beskæftigelsesindsatser, også fremover afsættes til dette.

INITIATIV 3: Øget opkvalificering af grønlandsk arbejdskraft

Hensigt: Der har siden 2008 været fokus på at få flest mulige grønlandske arbejdstagere i beskæftigelse i de kommende væksterhverv i og omkring råstofsektoren. Indsatsen intensiveres og udvides til at omfatte sundheds- og omsorgsjob.

Handlingsplan: Aftaler med skolerne om 3-årige handlingsplaner forventes implementeret ved årsskiftet 2014-2015.

Finansiering: Der afsættes ekstra 15,8 mio. kr. pr. år i årene 2015-2018 til øget opkvalificering.

Den kompetencestrategi, som har været iværksat siden 2008, og som skal sikre en målrettet opkvalificering af ufaglærte grønlandske arbejdstagere med henblik på beskæftigelse som specialarbejdere i de kommende væksterhverv i og omkring råstofsektoren, udvides fremover med opkvalificering til jobs inden for omsorg og sundhed, og strategien intensiveres.

En øget opkvalificering bl.a. inden for bygge- og anlægsbranchen, råstofsektoren samt levnedsmiddelområdet skal fremme rekrutteringen af hjemmehørende arbejdskraft fremfor tilkaldt arbejdskraft.

Sikring af brancheskolernes planlægning og kursusudbud

Grønlands brancheskoler spiller en afgørende rolle i forhold til at få hjemmehørende arbejdskraft ind i de nye og kommende jobtyper.

Det er derfor vigtigt at øge antallet af fastansatte lærere og sikre udviklingsmuligheder for skolerne, så de kan følge med erhvervslivets behov. Der er fremover behov for adgang til midler til faglige konsulenter, certificeringer, træning af lærere og nyt materiel sideløbende med øgede midler til kursusafholdelse.

Man bør arbejde hen imod, at de internationale standarder inden for hver branche mødes, så den hjemmehørende arbejdskraft har rette kompetencer set med internationale øjne. Der bør også løbende ske en afstemning af kursernes afviklingstidspunkt og indhold med erhvervslivet, gerne med afvikling af praktik hos potentielle arbejdsgivere. En ny arbejdsgang for afviklingen af kurser er derfor nødvendig. Brancheskolerne støtter, at samarbejdet mellem Departementet og skolerne udvikles.

Visitering til brancheskolerne

Visitering til brancheskolerne spiller en afgørende rolle. Ikke kun skal de ledige være korrekt matchgrupperede, før de tilbydes kurser, der skal også udarbejdes langsigtede handlingsplaner for den enkelte borger. Hovedreglen bør være, at kun jobklare arbejdstagere (matchgruppe 1) får tilbudt faglige kurser, og de lediges motivation og engagement skal tages med i visiteringen.

Brancheskolerne bør desuden aktivt følge op på tilmeldte kursister, der umiddelbart virker, som om de har de grundlæggende forudsætninger i orden, fx med henblik på alder.

Der vil fremover blive større behov for, at kursister, der ønsker job i visse brancher – fx inden for råstof og søfart – allerede før kursusstart gennemgår lægetjek med henblik på at få en sundhedsattest (en såkaldt *medical*) af internationalt tilsnit, så man kan undgå at bruge ressourcer på borgere med sundhedsproblemer, der senere vil umuliggøre ansættelse.

Økonomi

I Tabel 7 ses en beregning på, hvad et ekstra optag på landets brancheskoler på 250 personer vil betyde for de offentlige finanser. Udgifterne øges med 10,2 mio. kr. pr. år, men den positive effekt på de offentlige finanser er større: Allerede i 2017 giver initiativet et plus på de offentlige finanser på 10 mio. kr. Dette skyldes sparede overførselsindkomster og øgede skatteindtægter, såfremt kursusaktiviteten fører til øget beskæftigelse for en del af kursisterne. I beregningen antages der at være mineprojekter til stede i landet, men ikke storskalaprojekter.

Tabel 7. Effekt af øget opkvalificering

	2015	2016	2017
Antal personer	+250	+250	+250
Bevilling på finanslov konto 64.01.04 (mio. kr.)	+15,8	+15,8	+15,8
Skønnet effekt på de offentlige finanser (mio. kr.)			
Udgifter	+15,8	+15,8	+15,8
Mistet skatteindtægt	-0	-0	-0
Sparede overførsler	-1	-3	-4
Skatteindtægter	-5	-11	-16
Samlet effekt på de offentlige finanser	+9,8	+1,8	-4,2

Note: Se Bilag 4 for en gennemgang af beregningerne. Beregningerne viser den samlede gevinst for kommunerne og Selvstyret.

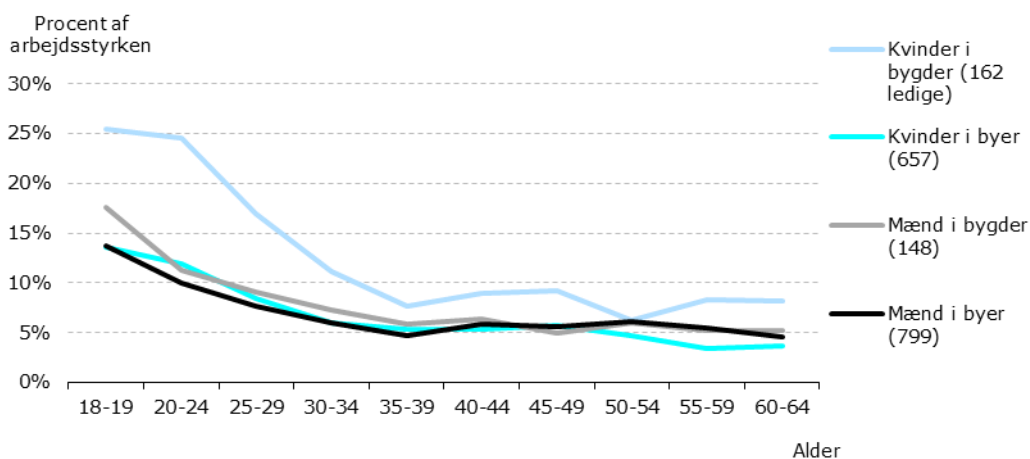
INITIATIV 4: Ungdomsarbejdsløsheden skal reduceres markant

Hensigt: De unge under 29 år har en ledighed på over 10 % og er overrepræsenterede i ledighedsstatistikken. For at få dem videre i uddannelse og job forstærkes Piareersarfiits tilbud til målgruppen med ikke-boglige forløb, jobtræning og tilbud rettet mod bogligt svage elever.

Handlingsplan: Piareersarfiits tilbud forstærkes derfor med 100 ekstra pladser i 2015, 250 ekstra pladser i 2016 og 250 ekstra pladser i 2017, mod de nuværende cirka 795 pladser pr. år. Denne indsats vil ske som et supplement til den allerede igangsatte ledighedsindsats for målgruppen i alderen 15-18 år i 2014.

Finansiering: Til formålet afsættes ekstra 7,9 mio. kr. i 2015, 19,7 mio. kr. i 2016 og 19,7 mio. kr. i 2017. I alt 47,3 mio. kr. fordelt over perioden 2015-2017.

Figur 7. Ledigheden i byer og bygder i 2012 fordelt på køn



Note: Figuren viser ledigheden blandt fastboende.

Kilde: Grønlands Statistik.

Det er derfor centralt for beskæftigelsen at lave et initiativ målrettet mod de unge, som har et helt arbejdsliv foran sig, men ikke den stærkeste skolegang bag sig.

Piareersarfiit er i dag målrettet unge voksne, som har brug for et løft, før de kan fortsætte i uddannelse eller job. Der er meget stor interesse for Piareersarfiits tilbud: Cirka 1.500 unge mellem 18-30 år søgte om en plads i 2013, og 795 blev optaget.

Piareersarfik er indrettet til at kunne tackle unge, som har færre ressourcer end unge, der går direkte videre i et uddannelsesforløb, og som har retning på tilværelsen. Piareersarfiit er derfor allerede gearret til at motivere og give de unge redskaber til at tage tilværelsen i egne hænder.

I 2014 bliver Piareersarfiits forventede ordinære optag ligeledes på 795 elever. I 2015 hæves optaget med 100 unge, i 2016 med 250 unge og i 2017 med 250 unge, således at der i 2017 årligt optages cirka 1395 elever. Herefter antages det, at der optages 250 ekstra elever pr. år, ved at målgruppen er udvidet til at omfatte de 15-17-årige.

Midlerne skal gå til udvikling, planlægning og gennemførelse af:

- **Ikke-boglige forløb**, fx etablering af Piorsaavik, "Sapinngilanga – Pisinnaavunga" og "Pilersitsivik Asimi". Tilbuddene kan fx være etableret omkring arbejde i et værksted, i køkken og/eller med (skind)syning.
- **Jobtræningsforløb**. Praktisk betonet opkvalificering af unge for at gøre dem klar til Piareersarfik-forløb eller beskæftigelse.
- **Tilbud til bogligt svage unge**. Særlige tilbud med speciallærere rettet mod beskæftigelse eller støtte til boglig opkvalificering.

Økonomi

Et øget optag af unge på Piareersarfiit vil koste ekstra midler i form af udgifter til drift af skoler, et øget antal uddannelseskvoter. Behovet for kollegiebyggeri vil blive undersøgt nærmere i forbindelse det kommende års arbejde med strategiplanerne på kollegieområdet. Man skal i den forbindelse være opmærksom på at denne unge indsats vil fokusere på ikke-boglig forløb såsom værkstedforløb, Timi Asimi lignende tiltag m.m.

På kort sigt vil en fuld implementering af initiativet derfor have en negativ effekt på de offentlige finanser, men på længere sigt vil investeringen komme hjem igen i form af sparede overførselsindkomster og øgede skatteindtægter.

Tabel 8. Effekt af øget optag på Piareersarfiit

	2015	2016	2017
Antal personer	+100	+250	+250
Merbevilling på finanslov (mio. kr.)			
- Hovedkonto 64.13.23	+7,9	+19,7	+19,7
- Uddannelsesstøtte konto 40.02.06	+3,5	+8,8	+8,8
Intern omfordeling fra hovedkonto 64.13.25	-3,5	-8,8	-8,8
Samlet bevilling på finanslov	+7,9	+19,7	+19,7
Skønnet effekt på de offentlige finanser (mio. kr.)			
Udgifter	+7,9	+19,7	+19,7
Sparede overførsler	-3	-8	-8
Skatteindtægter	-1	-4	-4
Samlet effekt på de offentlige finanser	+3,9	+7,7	+7,7

Note: Se Bilag 4 for en gennemgang af beregningerne lavet af Copenhagen Economics. Beregningerne viser den samlede gevinst for kommunerne og Selvstyret.

INITIATIV 5: Det skal være lettere at flytte efter job

Hensigt: Alle skal have mulighed for at søge derhen, hvor der er jobs at få, uanset hvor de er født og opvokset.

Der er på FM2014 foretaget en ændring af arbejdsformidlingslovgivningen, så der nu kan ydes mobilitetsfremmeydelse til både fast arbejde og sæsonarbejde. Mobilitetsfremmeydelsen skal øge arbejdskraftens mobilitet og mulighed for rekruttering.

Handlingsplan: Der er på FM2014 foretaget ændring af arbejdsformidlingsloven. Det bredere anvendelsesområde for mobilitetsfremmeydelse vil blive evalueret.

Finansiering: Der er afsat 1,6 mio. kr. til mobilitetsfremmeydelse hvert år i årene 2014-2017.

Grønlands geografi gør det nødvendigt at sikre, at alle arbejdstagere får samme muligheder for at søge derhen, hvor der er jobs at få, uanset hvor de er født og opvokset.

De seneste års effektiviseringer i erhvervslivet har især betydet færre jobs i små, lokale enheder. I fremtiden vil mange nye jobs kunne knytte sig til råstofprojekter, som ligger isoleret fra beboede områder, eller være knyttet til understøttelsen af råstofprojekter, især igennem jobs i landets store byer. Derfor skal de arbejdsmarkedspolitiske redskaber understøtte befolkningens mobilitet, så arbejdsmarkedet kan fungere sammenhængende, og alle får chance for at tjene til livets ophold.

Mobilitetsfremmeydelsen, som beskrives i *Landstingsforordning nr. 10 af 18. december 2003*, er et arbejdsmarkedspolitisk redskab, som er udformet til at imødegå de udfordringer, som udspringer af landets geografi og bosætningsmønster. Hensigten med mobilitetsfremmeydelsen er, at den skal kanalisere arbejdskraften derhen, hvor der er ledige jobs, også når indgåelse af en ansættelseskontrakt ikke inkluderer tiltrædelsesrejse og bohaveflytning for arbejdstager, hvilket især er vilkårene for ufaglært arbejdskraft.

For at få mobilitetsfremmeydelse skal en række kriterier være opfyldt:

- Ansøger skal være 18 år.
- Ansøger skal være tilmeldt arbejdsformidlingen som ledig.
- Ansøger skal ansættes med varigt arbejde for øje eller med henblik på midlertidigt sæsonarbejde.
- Arbejdet må ikke kunne dækkes af lokalt bosiddende arbejdskraft, og Arbejdsmarkedskontoret skal anvise arbejdet til lokale ledige, såfremt det antages, at de kan bestride stillingen.

Tildelinger

Ansøgning om mobilitetsfremmeydelse indsendes i dag via det lokale arbejdsmarkedskontor til Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked, som endeligt bevilger ydelsen. I 2011 blev der givet 52 tildelinger, i 2012 blev der tildelt 65, og i 2013 blev der tildelt 109⁵. Se Tabel 9.

Tabel 9. Bevilling på finansloven og antal tildelinger

	2010	2011	2012	2013
Bevilling på finansloven, mio. kr.	4,114	2,114	1,56*	1,592
Antal tildelinger	45	52	65	109**

Note: * I 2012 blev puljen tildelt 3,56 mio. kr. Af disse 3,56 mio. kr. blev 2 mio. kr. overflyttet til Handlingsplan for ledige. ** Heraf 41 fastansættelser og 68 sæsonansættelser.

Kilde: Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked.

Arbejdet med tildelingerne af mobilitetsfremmeydelsen har afdækket en række problemer, som resulterer i, at ordningen ikke benyttes i det omfang, det var hensigten.

Stigningen i 2013 til 109 tildelinger var således et resultat af en særlig rekrutteringsindsats lavet i tæt samarbejde med Royal Greenland med henblik på ansættelse af 68 sæsonarbejdere. Der var tale om kortere arbejdsophold på baggrund af akut mangel på arbejdskraft, men projektet var kun delvist en succes, da mange af de tilflyttende arbejdstagere fratrådte deres stillinger, før sæsonen var slut. I 2014 laver Departementet endnu et samarbejde med Royal Greenland om sæsonarbejdere med fokus på at visitere mere stabile medarbejdere.

Kommunerne har samme erfaring. En del af arbejdstagerne er ikke i stand til at fastholde det job, som de er flyttet til. Dette kan hænge sammen med to forhold:

1. Arbejdstagerne er ikke *jobklare* og har brug for beskæftigelsesrettede indsatser, før fastholdelse af en ansættelse er realistisk.
2. Matchet mellem arbejdstager og virksomhed fungerer ikke som forventet.

Lovændringen af krav til mobilitetsfremmeydelser

De ovennævnte problemer har været baggrunden for den foretagne lovændring af arbejdsformidlingslovgivningen. Der har tidligere været hjemmel i *Landstingsforordning nr. 10 af 18. december 2004* til at udstede *Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 24 af 25. august 2008 om mobilitetsfremmende ydelse*. Med den nye *Inatsisartutlov nr. 5 af 8. juni 2014 om arbejdsformidling* er der skabt mulighed for, at der med den eksisterende bekendtgørelse kan tilbydes mobilitetsfremmeydelse for både faste ansættelser og ansættelser i sæsonarbejde.

⁵ Sociallovens *Landstingsforordning nr. 15 af 2006* giver også mulighed for flyttehjælp med henblik på at "forbedre bolig- og erhvervsforhold" for borgere, der er berettiget til offentlig hjælp og til rådighed for arbejdsmarkedet. I 2010 fik 9 personer flyttehjælp via LFT nr. 15 af 2006, mens hhv. 11 personer fik i 2011 og 10 personer fik i 2012. Flyttehjælp søges via kommunens socialforvaltning, og der har været uddelt mellem 31.000-75.000 kr. i de seneste år. Også her er tallene altså meget små, og en del af flytningerne er sandsynligvis lokale, som knytter sig til skift af bolig grundet forskellige sociale hensyn.

Forhold der kan indgå i overvejelser til yderligere ændringer:

- I særlige tilfælde skal mobilitetsfremmelydelse kunne gives til unge mellem 16 og 18 år.
- Mobilitetsfremmelydelse skal kun gives til jobklare ledige (matchgruppe 1).
- Mobilitetsfremmelydelsen skal kunne benyttes i forbindelse med almindeligt kendte procedurer ved ansættelse, fx introduktioner til jobbet, jobsamtaler, prøvedage og lignende, fordi dette vil forbedre mulighederne for succesfuld ansættelse af hjemmehørende arbejdskraft.
- Kravet om anvisning af lokal arbejdskraft til jobbet skal bortfalde, så der lægges større vægt på den enkeltes motivation til aktivt at søge job, og et frivilligt match mellem arbejdstager og arbejdsgiver på tværs af landets regioner understøttes.
- Det skal blive muligt at give dispensation for kravet om egen bolig i forbindelse med varige jobs, såfremt der er forhold, som taler for, at der er rimelige og sædvanlige boligforhold tilgængelige for arbejdstager i tilflytningskommunen, fx at enlige kan tilbydes et værelse hos familie, eller at midlertidig beboelse kan være udgangspunkt for køb af ejendom.
- Der skal være mulighed for udvikling af særlige pilotprojekter i samarbejde med private virksomheder, som kan understøtte, at hjemmehørende arbejdskraft ansættes, så nye erfaringer i forbindelse med udviklingen af nye erhvervstyper kan komme de ledige i Grønland til gode.

Økonomi

Det bør overvejes at øge midlerne til mobilitetsfremmelydelse i de kommende år og afstemt med konkrete rekrutteringsaktiviteter i samarbejde med virksomheder, der har ledige stillinger, fx inden for service, hotel, restauration og fiskeindustri.

Tabel 10 viser, at selv en lille øgning i midlerne til mobilitetsfremmelydelse, med fx 1,6 mio. kr. i 2016 og 1,6 mio. kr. i 2017, vil have en positiv effekt på de offentlige finanser, hvilket skyldes, at midlerne går direkte til understøttelse af ledige, som kommer i job.

Tabel 10. Effekt af reform af mobilitetsfremmelydelsen

	2015	2016	2017
Løbende tildelinger, i personer	-	+66	+99
Bevilling på finanslov konto 64.13.19 (mio. kr.)	+1,6	+1,6	+1,6
Skønnet effekt på de offentlige finanser (mio. kr.)			
Udgifter	+1,6	+1,6	+1,6
Sparede overførsler	-	-1,2	-2,7
Skatteindtægter	-	-2,0	-4,0
Samlet effekt på de offentlige finanser	-	-2,1	-5,1

Note: Se Bilag 4 for en gennemgang af beregningerne. Beregningerne viser den samlede gevinst for kommunerne og Selvstyret.

INITIATIV 6: Tilsynet med udefrakommende arbejdskraft trappes op

Hensigt: Ledige stillinger i Grønland skal i videst muligt omfang besættes med lokal arbejdskraft. Det kræver, at der føres større tilsyn og kontrol med brugen af udefrakommende arbejdskraft.

Handlingsplan: Der er fra og med 2014 lavet løbende, opsøgende kontroller med deltagelse af politi og kommuner. I efteråret 2014 nedsættes desuden et rådgivende udvalg med deltagelse af Arbejdstilsynet, Skattestyrelsen, Grønlands Politi, Udlændingestyrelsen i Danmark og Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked, som kan følge udviklingen på området.

Finansiering: Der er afsat 0,6 mio. kr. til øget kontrol med udefrakommende arbejdskraft i Departementets budget fremover.

Udlændingeområdet hører fortsat under Danmark. Den gældende danske udlændingelov, som trådte i kraft 2001, regulerer, hvem der kan komme til Grønland, og om der kræves arbejds- og opholdstilladelse. Derudover gælder *Landstingslov nr. 27 af 30. oktober 1992* om regulering af arbejdskrafttilgangen i Grønland. Loven skal sikre, at grønlandsk arbejdskraft har førsteret til ledige jobs i landet. Loven administreres af kommunernes arbejdsmarkedskontorer.

Virksomheder, der søger om tilladelse til at ansætte udefrakommende arbejdskraft, skal kontakte Arbejdsmarkedskontoret, som orienterer de øvrige arbejdsmarkedskontorer i landet om det ledige job. Findes den efterspurgte arbejdskraft *ikke*, kan udefrakommende arbejdskraft ansøge om arbejds- og opholdstilladelse hos Udlændingestyrelsen i Danmark. Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked får under sagsbehandlingen sagen i høring med henblik på at sikre, at ansættelse sker på vilkår, der er sædvanlige for grønlandske forhold.

Statsborgere fra de øvrige skandinaviske lande – Island, Færøerne, Norge, Sverige, Finland og Danmark – kan som følge af den nordiske pasunion tage arbejde i Grønland uden at have en arbejds- og opholdstilladelse. Dog skal arbejdsgiverne, før de kan ansætte skandinaviske statsborgere, også her forsøge at besætte jobbet med grønlandsk arbejdskraft. Hvis dette ikke er muligt, kan arbejdsgiver hente medarbejdere i resten af Skandinavien, og deres ophold og arbejdsforhold registreres ikke. Det modsatte gør sig i øvrigt også gældende: Grønlandere kan frit rejse og tage arbejde i hele Skandinavien.

Antal arbejds- og opholdstilladelser 2010-2013

Antallet af høringer på familiesammenføringer⁶ og arbejds- og opholdstilladelser er faldet siden 2011. Det samme gælder det endelige antal af positive tilsagn til arbejds- og opholdstilladelse, som i 2013 lå på 131 i alt, jf. Tabel 11.

⁶ Den borger, som ønsker at få et familiemedlem til landet via familiesammenføring, skal dokumentere over for politiet, at han eller hun kan forsørge vedkommende – enten ved forevisning af ansættelseskontrakt med angivelse af løn eller ved forevisning af formueopgørelse fra en bank.

Tabel 11. Høringer om og tilsagn til arbejds- og opholdstilladelser

	2010	2011	2012	2013
Antal høringer	265	413	329	236
Antal positive tilsagn*	114	169	147	131

Note: * Tallene dækker over arbejds- og opholdstilladelser, familiesammenføringer og tidsubegrænsede opholdstilladelser.

Kilde: Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked samt Udlændingestyrelsen i Danmark.

Kort sagsbehandlingstid

I april 2013 foretog Udlændingestyrelsen en effektivisering af arbejdsgangen på udlændingeområdet med henblik på sikre en mere hensigtsmæssig og effektiv administration. Sagsbehandlingstiden er nu på max. tre måneder for korrekt indgivne, ukomplicerede ansøgninger om midlertidig arbejds- og opholdstilladelse. Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked effektiviserede samtidig sine arbejdsgange, således at høringsperioden i Departementet er reduceret til max. 2 uger, men således at høringen som hovedregel afsluttes inden for én uge.

Øget tilsyn med udefrakommende arbejdskraft

Ledige stillinger i Grønland skal i videst muligt omfang besættes med lokal arbejdskraft. Det kræver, at der føres større tilsyn og kontrol med brugen af udefrakommende arbejdskraft. Der laves nu uanmeldte, opsøgende kontroller med deltagelse af politi, skattestyrelse og kommunale medarbejdere i alle landets kommuner. I den første halvdel af 2014 har 16 virksomheder fået uanmeldt besøg.

I efteråret 2013 blev desuden nedsat en arbejdsgruppe med deltagelse af Arbejdstilsynet, Skattestyrelsen, Grønlands Politi, Udlændingestyrelsen i Danmark og Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked, som kan følge udviklingen på området. Denne gruppe vil fremover mødes to gange årligt til erfaringsudveksling, som skal holde overblik over udviklingen på området.

INITIATIV 7: Flere skal tilbydes revalidering

Hensigt: Revalidering bidrager til, at personer i matchgruppe 2 (indsatsklare) kan komme tilbage på arbejdsmarkedet, i omskoling eller i uddannelse. I de kommende år skal flere af samfundets svageste borgere ind i revalideringsforløb, fordi det har vist sig at have god effekt, også i mindre samfund.

Handlingsplan: Departementet har øget samarbejdet med kommunerne og sætter fremover større fokus på oplæring, kurser med videre for kommunernes medarbejdere.

Finansiering: Der er afsat i alt 35,195 mio. kr. til revalidering i årene 2014-2017. Målet nås igennem øgede kursusaktiviteter for kommunernes personale, som dermed bliver bedre til at hjælpe borgerne.

Revalidering bidrager til, at personer i den erhvervsaktive alder med begrænsninger i erhvervsevnen fastholdes på arbejdsmarkedet eller kommer tilbage på arbejdsmarkedet, i omskoling eller uddannelse. Kommunen kan igangsætte revalideringsforløb, når en borger ikke umiddelbart kan indgå på arbejdsmarkedet på grund af helbredsforhold, af sociale årsager eller har været uarbejdsdygtig i en længere periode.

Under revalideringsforløbet modtager borgeren enten almindelig overenskomstmæssig løn eller en revalideringsydelse, som er en fast takst pr. time på 70 % af mindstelønnen for en ufaglært arbejder. Grønlands Selvstyre refunderer op til 50 % af kommunernes udgifter.

Der har de seneste år ikke været den ønskede stigning i antallet af revalidender, hvilket er uheldigt, fordi revalidering kan være med til at forhindre, at borgerne bliver passive modtagere af offentlig forsørgelse over lang tid. Som det ses af Tabel 12, er antallet af revalidender faldet fra 2010 til 2011, steget i 2012, men faldet igen i 2013. Cirka en fjerdedel af revalidenderne kommer tilbage i hel eller delvis selvforsørgelse efter endt forløb. Tabel 13 viser, at revalidering har en meget positiv effekt på de offentlige finanser, hvilket skyldes, at ledige flyttes fra offentlig hjælp til egen indtægt med skattebetaling.

Departementet opfordrer derfor til, at kommunerne fortsat har stor fokus på at etablere revalideringsforløb for samfundets svageste borgere, fordi revalidering har vist sig at have god effekt, også i mindre samfund. Departementet har derfor indledt et øget samarbejde med kommunerne og sætter fremover større fokus på oplæring, kurser med videre for kommunernes medarbejdere.

I arbejdet med at skaffe flere revalideringspladser er det vigtigt at samarbejdet mellem kommunerne og virksomhederne styrkes. Det kræver en stor fælles indsats at løfte denne meget vigtige opgave.

Presset på flere revalideringspladser forventes endvidere at øges de følgende år i forbindelse med gennemførelse af førtidspensionsreformen. Naalakkersuisut fremlægger på EM 2014 forslag til ny lov om førtidspension, hvor der lægges vægt den nedsatte arbejdsevne, førtidspensionisten måtte have, bruges på arbejdsmarkedet. Der skal jævnligt foretages arbejdsevnevurdering af førtidspensionisten. Hvis arbejdsevnen er nedsat til over 25 %, vil dette bevirke nedsat førtidspension, eller evt. bortfald af førtidspensionen ved en arbejdsevne på 75 % +.

Tabel 12. Antal revalidender fordelt på kommuner, 2010-2013

Kommune	2010	2011	2012	2013
Kommune Kujalleq	177	113	101	99
Kommuneqarfik Sermersooq	64	27	74	53
Qeqqata Kommunia	14	43	26	38
Qaasuitsup Kommunia	245	149	202	184
Hele landet	500	332	403	376

Kilde: Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked.

Tabel 13. Effekt af flere revalidender

	2015	2016	2017
Antal personer	124	124	124
Skønnet effekt på de offentlige finanser (mio. kr.)			
Udgifter	+2	+2	+2
Sparede overførsler	-10	-13	-16
Skatteindtægter	-6	-7	-9
Samlet effekt på de offentlige finanser	-14	-18	-22

Note: Se Bilag 4 for en gennemgang af beregningerne, der er udarbejdet af Copenhagen Economics. Beregningerne viser den samlede gevinst for kommunerne og Selvstyret.

INITIATIV 8: Matchgruppering og ikke-jobklare arbejdssøgende

For at sikre en korrekt matchgruppering af de ledige intensiveres samarbejdet med kommunerne og Grønlands Statistik. En ledighedsstatistik, som bygger på internationale standarder, vil blive indført i 2015.

Hovedkonto 64.13.23 er for 2015 og frem blevet forhøjet med 1 mio. kr. til opkvalificering af medarbejdere i kommunerne: Midlerne skal bruges til understøttelse af korrekt arbejdsmarkedsstatistik og matchgruppering. I kommunerne afsættes 1 mio. kr. årligt i 2015-2017.

En korrekt matchgruppering af de arbejdssøgende borgere er en afgørende forudsætning for, at de arbejdsløse kan tilbydes den hjælp, de har brug for.

Matchgrupperingsfordelingen af de arbejdssøgende er i dag for nogle borgeres vedkommende misvisende og kan derfor ikke fuldt ud bruges til at kortlægge, hvem der er jobklar og til rådighed for arbejdsmarkedet, og hvem der har brug for anden hjælp eller indsats.

Det vurderes, at antallet af borgere, som er til rådighed for arbejdsmarkedet, er kunstigt højt. Men det betyder også, at borgeren ikke får de beskæftigelsesfremmende eller sociale- og sundhedsfaglige indsatser, som skal til, for at vedkommende kan vende tilbage til selvforsørgelse. Det er altså hverken i samfundets eller borgerens interesse, at matchgruppe 2 og 3 registreres forkert. Der er derfor brug for en udvikling af vejledningen og undervisningen i matchgrupperesystemet i kommunerne og for en udvikling af nye tilbud til matchgruppe 2 og 3. Derigennem sikres ensartet sagsbehandling i alle kommuner ved matchgrupperingen. Dette arbejde vil ske i tæt samarbejde mellem kommunerne, Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked samt Departementet for Familie og Justitsvæsen.

Det er vigtigt, at der er et tæt samarbejde mellem arbejdsmarkedskontoret og socialforvaltningen om de enkelte borgere i matchgruppe 2 og 3 for at sikre et tilbud til borgeren, som matcher borgerens behov.

Der er igangsat et større samarbejde mellem Departementet for Familie og Justitsvæsen og Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked om at tydeliggøre, effektivisere og målrette arbejdet med matchgruppe 2 og 3.

Det er også hensigtsmæssigt at arbejde på at udelade matchgruppe 2 og 3 fra 'stempling', så de ikke optræder som til rådighed for arbejdsmarkedet, når de reelt har brug for indsatser, før en ansættelse kan ske. Det skal dog sikres, at borgere i matchgruppe 2 og fortsat kan søge om offentlig hjælp, når de har behov for dette.

Nye tilbud til matchgruppe 2 – indsatsklare

Matchgruppe 2 er kendetegnet ved at have andre problemer end ledighed og er ikke jobklar, men kan deltage aktivt i et beskæftigelsesrettet tilbud.

Initiativet sigter mod at klargøre disse borgere til yderligere indsatser, fx igennem personlighedsudviklende og afklarende kurser, som skal gøre borgerne i stand til at tage de

rette valg i forhold til komme videre i livet, evaluering af de aktuelle former for personlighedsudviklende kurser, som har været tilbudt igennem en årrække, samt til udvikling og gennemførelse af nye initiativer, fx mandetimeordninger, som kan hjælpe matchgruppe 2-borgere tættere på arbejdsmarkedet.

Ny tilbud til matchgruppe 3 – midlertidigt passive

Matchgruppe 3 er hverken klar til jobs eller indsatser og har derfor betegnelsen *midlertidigt passive*. Matchgruppe 3-borgere har forskellige og svære udfordringer, fx langvarig, alvorlig sygdom, svært mangeårigt misbrug og følgerne heraf, fuldstændig social dysfunktionalitet og psykisk sygdom, eventuelt ubehandlet eller ustabil.

Fælles for udfordringerne er, at de ikke relaterer sig til og heller ikke bedres af et beskæftigelsesfremmende tilbud. Der er derimod behov for sundhedsmæssige og socialfaglige støtte- og behandlingstilbud af længerevarende karakter, fx familiebehandling, sundhedsfaglig behandling, misbrugsbehandling eller andet, enten intensivt ambulant eller i døgnbehandling.

Planlægningen af tilbud til matchgruppe 3 er en opgave forudsætter, et tæt samarbejde mellem arbejdsmarkedskontor og socialforvaltning.

Behovet for flere tilbud.

Det kan forventes, at førtidspensionsreformen vil medføre, at nogle borgere som hidtil er blevet forsørget af førtidspension, - efter en arbejdsevnevurdering vil tilmelde sig som arbejdssøgende. Disse borgere vil derfor få behov for, at der skal tilbydes relevante indsatser.

INITIATIV 9: Udmøntning af projekter under Anlægs- og Renoveringsfonden

Hensigt: Til nedbringelse af arbejdsløsheden igangsætter Naalakkersuisut en række projekter under Anlægs- og Renoveringsfonden. Indsatsen vil tilvejebringe 174 nye jobs inden for en lang række fag og generelt øge aktiviteten i samfundet allerede i indeværende år.

Handlingsplan: Den ekstraordinære igangsættelse af anlægs- og renoveringsprojekter i 2014 omfatter renovering af boliger, anlæg af havne i Qaasuitsup Kommunias bygder, energioptimering i eksisterende bygninger ved udskiftning af ventilation og kedler, oprydning af dump, etablering af nye natrenovationsramper, vedligehold, kollegiebyggeri, vandledning mv.

Finansiering: Renoverings- og anlægsprojekterne koster i alt 174,2 mio. kr., som er afsat på finansloven. Beløbet fordeler sig med 64 mio. kr. til boligområdet, 1 mio. kr. til arbejdsmarkedet, 8,9 mio. kr. til havne, 17,3 mio. kr. til lufthavne. 12,7 mio. kr. til sundhedsområdet, 44,5 mio. kr. til aktiviteter på miljøområdet, 5 mio. kr. til uddannelsesområdet og 5,9 mio. kr. til socialområdet.

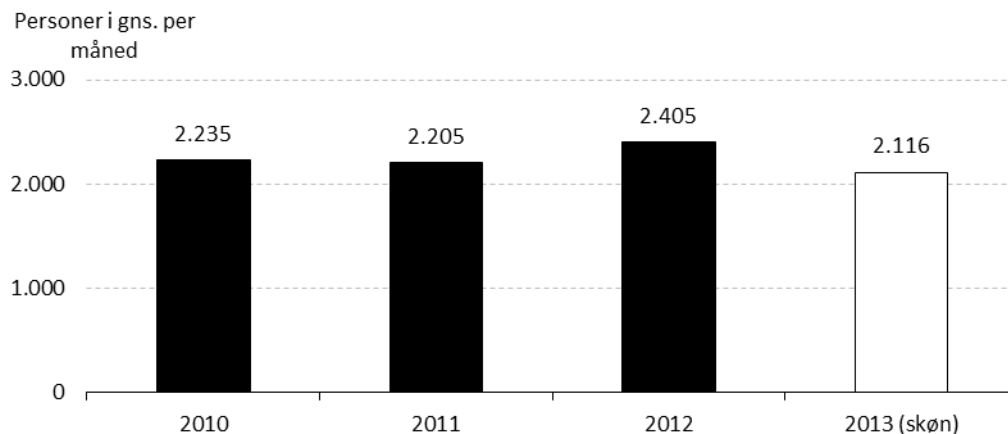
Naalakkersuisut igangsætter øjeblikkeligt de ekstraordinære renoverings- og anlægsopgaver på 174,2 mio. kr. til nedbringelse af arbejdsløsheden. Formålet med initiativet er at tilvejebringe nye jobs og generelt øget aktiviteten i samfundet allerede i indeværende år.

Finansieringen gennemføres bl.a. ved at tilbageføre midler fra afsluttede projekter i Anlægs- og Renoveringsfonden og ved anvendelse af øget likviditet som følge af, at Landskassens Regnskab for 2013 kommer ud med et bedre resultat end forventet. Herudover har Royal Greenland efter salget af Wilhelmshaven og et forbedret årsregnskab anmodet om at betale deres lån tilbage før tid. Det giver en ekstra likviditet på 50 mio. kr. i 2014.

For at fremme et bedre afløb fra Anlægs- og Renoveringsfondens opsparede midler er der nedsat en tværdepartemental følgegruppe, som har til formål at følge fremdriften af de igangsætte projekter.

Meget tyder på, at bygge- og anlægsbranchen har manglet opgaver i 2013. Der har ifølge branchen været en historisk nedgang i Nuuk. Det tyder også på, at den manglende aktivitet har resulteret i afskedigelser fra 2012 til 2013, jf. Figur 8.

Figur 8. Beskæftigede i bygge- og anlægsbranchen



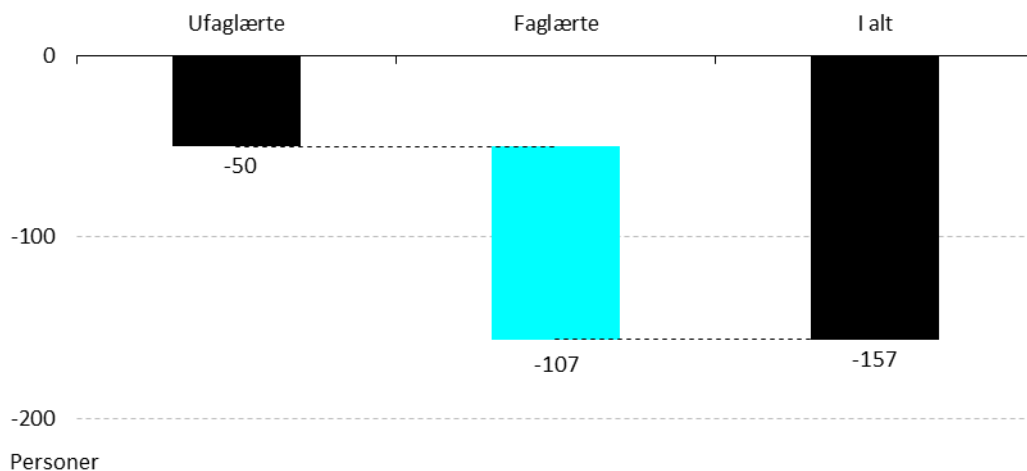
Kilde: Grønlands Statistiks nationalregnskab og eget skøn baseret på GA's bygningshåndværkerundersøgelser.

Ekstra renoverings- og anlægsopgaver vil øge aktiviteten, og det vurderes, at virksomhederne på grund af disse afskedigelser ikke vil kunne løse de nye opgaver i forbindelse med initiativet uden at skulle ansætte nye medarbejdere.

Den stigende beskæftigelse vil kun omsætte sig i lavere ledighed, hvis der er tilstrækkeligt lokale ledige med de rette kompetencer. Ellers vil virksomhederne i højere grad ansætte udefrakommende, eller lønningerne vil stige for at kunne tiltrække arbejdskraft fra andre brancher.

Det vurderes dog, at bygge- og anlægsvirksomhederne i et betydeligt omfang vil ansætte ledige, lokale arbejdere fremfor udefrakommende. En stor del af afskedigelserne fra 2012 til 2013 skete sandsynligvis blandt faglærte medarbejdere, jf. Figur 9.

Det er hensigten fremadrettet, at effektivisere administrationen af Anlægs- og Renoveringsfondens midler, med henblik på at sikre den størst muligt aktivitet og beskæftigelse i samfundet.

Figur 9. Ændringer i beskæftigelsen fra 2012 til 2013

Note: Figuren angiver ændringen i beskæftigelsen blandt deltagerne i GA's undersøgelse.

Kilde: GA's bygningshåndværkerundersøgelser fra november 2012 og november 2013.

Hvis disse medarbejdere går ledige, er der tilstrækkelig lokal arbejdskraft med de rette kompetencer. Initiativet vil derfor føre til et fald i ledigheden.

Fordelingen af midler

Renoverings- og anlægsprojekterne er fordelt med 79 mio. kr. til boligområdet (inklusive midler til selvbyggerstæt og skimmelsvamp bekæmpelse), 1 mio. kr. til arbejdsmarkedsområdet, 8,9 mio. kr. til havne, 17,3 mio. kr. til lufthavne. 12,7 mio. kr. går til sundhedsområdet, 44,5 mio. kr. til aktiviteter på miljøområdet, 5 mio. kr. til uddannelsesområdet og 5,9 mio. kr. til socialområdet.

Den ekstraordinære igangsættelse af anlægs- og renoveringsprojekterne omfatter renovering af boliger, anlæg af havne i Qaasuitsup Kommunia's bygder, energioptimering i eksisterende bygninger ved udskiftning af ventilation og kedler, oprydning af dump, etablering af nye natrenovationsramper, vedligehold, kollegiebyggeri, vandledning mv. Opgaverne spænder således over en lang række fag. Af det samlede beløb er 52,2 mio. kr. afsat til projekter i bygderne.

Tabel 14 viser, hvordan beløbet fordeles mellem landets kommuner.

Tabel 14. Udmøntning af projekter under Anlægs- og Renoveringsfonden

Kommune	Beløb i mio. kr.
Kommuneqarfik Sermersooq	44,3
Kommune Kujalleq	28,5
Qeqqata Kommunia	28,2
Qaasuitsup Kommunia	58,2
Selvbyggersæt og bekæmpelse af skimmelsvamp ⁷	15,0
I alt	174,2

Kilde: Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked.

⁷ Til bygderne og yderdistrikterne er der afsat 10 millioner kroner til et boligprogram, det vedrører selvbyggersæt (Ilorput 2100). I bygderne blev der i maj lavet et opslag om, at der kan søges midler til de i alt 8 selvbyggersæt. Der er nu indkommet 4 ansøgninger fra borgere i Midt og Nordgrønland, som opfylder betingelserne samt yderligere 10 ansøgninger fra Syd- og Nordgrønland, hvor der skal indhentes supplerende ansøgningsmaterialer.
De 5 mio. kr. til landsdækkende vedligehold, vedrører bekæmpelse af skimmelsvamp i byerne. Indsatsen gennemføres i samarbejde med INI, som indhenter ønsker fra deres lokalkontor i de enkelte byer. Der er pt. modtaget forslag til indsatser i Maniitsoq og Ilulissat. Der forventes også indsatser i andre byer.

INITIATIV 10: Kortlægning af indhandlingsanlæg i bygderne

Nærværende initiativ er fremkommet efter ønske fra Erhvervsudvalgets Tillægsbetænkning d. 1. juni 2014 under FM2014.

Hensigt: Det er hensigten, at der skal ske en kortlægning af bygdeindhandlingsanlæg med henblik på at udarbejde overslag over omkostningerne ved at renovere disse samt afsættelse af puljemidler, som på ubureaukratisk og enkel vis kan søges af virksomheder og private i bygder og yderdistrikter til forbedring og reovering af relevante indhandlingsanlæg på steder med ledig arbejdskraft og et råvaregrundlag.

Handlingsplan: Med henblik på at identificere de nedslidte indhandlingsanlæg er der etableret en arbejdsgruppe bestående af Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked, Departementet for Fangst, Fiskeri og Landbrug, Departementet for Finanser samt Royal Greenland.

Finansiering: Der laves en finansieringsplan i forlængelse af rapportens færdiggørelse.

Arbejdsgruppen har på sine indledende møder udarbejdet en disposition og fordelt de konkrete arbejdsopgaver. Rapporten skal som nævnt ovenfor identificere de nedslidte indhandlingsanlæg i bygder og yderdistrikter. Processen for udarbejdelsen kan inddeles i tre afsnit.

Trin 1: Departementet for Fiskeri, Fangst og Landbrug (APNN) udarbejder de indledende afsnit, der kortlægger fiskearter, bestandenes størrelser og deres sæsonmæssige lokalitet. I forbindelse med udarbejdelsen af disse afsnit vil der endvidere ske en identifikation af hvilke bygder, der kan være relevante i forhold til en eventuel indhandling. Identifikation af relevante bygder og ressourcer vil ligeledes ske under hensyntagen til eller påvirkning af de eksisterende forhold inden for fiskeriet og på arbejdsmarkedet.

Trin 2: Når der er sket en identifikation af ressourcen og de relevante bygder, er det hensigten, at de efterfølgende afsnit skal vurdere, om de identificerede indhandlingsanlæg er i stand til at håndtere den pågældende ressource. Såfremt det viser sig, at de nuværende indhandlingsanlæg ikke er i stand til at håndtere den pågældende ressource, vil årsagen hertil ligeledes fremgå af disse afsnit.

Trin 3: I disse afsnit udarbejdes der overslag over, hvad det vil koste at renovere de identificerede anlæg og herunder også et overslag på, hvor mange mandetimer en reovering af anlæggene vil genere. Det er ligeledes hensigten, at disse afsnit skal indeholde en vurdering af de finanslovmæssige konsekvenser ved en evt. reovering af de identificerede anlæg samt et indledende forslag til en ubureaukratisk model for, hvorledes eventuelle midler vil kunne ansøges eller fordeles. Det er hensigten, at eventuelle modtagere af støtte så vidt muligt skal forpligtes til at fremme beskæftigelse af ledig arbejdskraft i bygder og yderdistrikter.

Rapporten forventes omdelt til Inatsisartut på FM2015.

INITIATIV 11: Nye og permanente arbejdspladser i nye brancher og vækstområder

Nærværende initiativ omfatter en række initiativer, herunder Naalakkersuisuts Råstofstrategi, Den Nationale Turisme Strategi samt er fremkommet efter ønsker om igangsættelse af nye og permanente arbejdspladser, jf. Erhvervsudvalgets Tillægsbetænkning d. 1. juni 2014 under FM2014.

Hensigt: Styrkelse af beskæftigelsen inden for råstofsektoren og turistsektoren m.v.

Handlingsplan: Olie- og mineralstrategien implementeres løbende i strategiperioden 2014-2018. Turistkoncessionsloven er trådt i kraft, men foreslås ændret (marginalt) på EM2014. Afgiftsstrukturen tilpasses et mere konkurrencedygtigt niveau i forbindelse med ændring af loven om krydstogtpassagerafgifter på EM2014 og for lufthavnsafgifternes vedkommende over FFL2015 og kommende finanslovsforslag.

Finansiering: Nedsættelsen af krydstogtsafgiften finansieres over FFL2014. Ændringerne af lufthavnsafgifterne finansieres ved nedsættelse af det negative driftstilskud til Mittarfeqarfiit over FFL2014.

I foråret 2014 udkom den nye Olie- og Mineralstrategi for perioden 2014-2018. Strategien indeholder en lang række konkrete mål for udvikling af råstofsektoren i de kommende år.

Den beskæftigelsesmæssige indsats på råstofområdet knytter sig primært til den indsats, der sigter på at opnå, at en høj andel af beskæftigelsen i sektoren kan besættes af hjemmehørende arbejdskraft. Her er der i regi af Råstofskolen i Sisimiut en række initiativer – lige som der i regi af den særlige målrettede rådgivning rettet mod virksomheder, der ønsker at udvikle sig til leverandører til råstofsektoren, sker en indsats. Begge indsatser er fuldt finansierede.

Turismesektoren er et andet område, hvor der i de kommende år kan og bør ske en udbygning. I den aktuelle situation har Grønland i en årrække ikke oplevet nogen vækst i turismen – og på krydstogsturismen er det endog gået tilbage.

Årsagerne til denne utilfredsstillende udvikling kan være mange. Især falder det imidlertid i øjnene, at der i Grønland er blevet pålagt afgifter på et i internationalt perspektiv endog meget højt niveau. Der fremsættes derfor forslag til nedsættelse af den nuværende krydstogtpassagerafgift til et konkurrencedygtigt niveau til behandling på EM2014. Ligeledes indarbejdes i FFL2015 en nedsættelse af lufthavnsafgifterne for charterflyvning til niveauet for almindelig rutebeflyvning.

På sigt er det hensigten at gennemføre yderligere tilpasninger af afgiftsniveauet på turistfølsomme destinationer.

For at udvikle turismeområdet til et egentligt erhverv er det nødvendigt med en væsentlig stigning i antallet af gæster, der kommer i en kontinuerlig strøm i en stor del af året. På grund af Grønlands geografiske placering og de deraf følgende vejrmæssige forhold er egentlig helårsturisme næppe muligt, men en betragtelig udvidelse af sæsonen vil være nødvendig. Tiltrækning af investeringer i besøgs- og oplevelsescentre, overnatningsfaciliteter og turkapaciteter er ligeledes en forudsætning for vækst i turismen. Dette forudsætter en implementering af turismekoncessionsloven i samarbejde med kommunerne.

Disse indsatser forventes i de kommende år at kunne danne basis for et turn-around i turistudviklingen i landet.

Der er gennemført en ny lovgivning om brug af koncessioner på turistområdet, hvor det bliver muligt for investorer i sektoren at beskytte investeringer i udvikling af nye koncepter og åbning af nye aktiviteter mod plagiering. Denne nye lovgivning anses i branchen for en forudsætning for at tiltrække tilstrækkelig ny og risikovillig kapital. Denne indsats kræver ingen økonomiske midler fra landskassen.

Tabel 16. Effekterne af nye og permanente arbejdspladser i nye brancher og potentielle vækstområder

	2015	2016	2017
Forventet vækst i krydstogsturisme	+400	+1000	+4000
Forventet beskæftigelseseffekt i krydstogsturisme	+4	+9	+36

Note: Skønnet over beskæftigelseseffekten er usikkert og baseret på Skatte- og Velfærdscommissionens oplysninger. Det bemærkes, at effekten af afgiftssænkningen vil fortsætte med at stige i en årrække på grund af den meget lange planlægningshorisont i branchen. Den permanente effekt skønnes at udgøre 20.000 ekstra turister og 180 ekstra beskæftigede. Beregningerne viser den samlede gevinst for kommunerne og Selvstyret.

INITIATIV 12: IBA som et værktøj til at sikre lokale arbejdspladser

Nærværende initiativ omfatter dels Naalakkersuisuts nye Råstofstrategi og er dels medtaget efter ønske fra Erhvervsudvalget, jf. Tillægsbetænkning d. 1. juni 2014 under FM2014.

Hensigt: IBA-aftalerne er et konkret værktøj, som vil blive brugt til at reducere arbejdsløsheden igennem bl.a. større inddragelse af lokal arbejdskraft. Derudover har IBA-aftalerne til hensigt at involvere flere lokale virksomheder og øge lokale leverancer i råstofprojekter, skabe grobund for stadigt flere praktik- og lærepladser samt opkvalificere og uddanne lokalbefolkningen. Aftalerne skal også være med til at skabe en lokal forankring igennem sociale, kulturelle og bæredygtige tiltag.

Handlingsplan: IBA-aftalerne indgås for hvert mineprojekt eller offshore olieeftersøgningsprojekt, der ansøges om, og vil løbende blive monitoreret og evalueret.

Finansiering: Der afsættes ikke ekstra midler til IBA-forløbet, da aftalerne forhandles inden for det nuværende budget i Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked. En række af Departementets udgifter kan dog refunderes fra selskaberne, jf. refusionsbekendtgørelsen.

Det fremgår af råstofloven, at hvis en aktivitet må antages at kunne få væsentlig indvirkning på samfundsmæssige forhold, kan tilladelse til godkendelse kun meddeles, når en Vurdering af den Samfundsmæssige Bæredygtighed (VSB) er foretaget. Det fremgår videre, at Naalakkersuisut skal fastsætte vilkår om, i hvilket omfang en rettighedshaver skal indgå og opfylde en aftale om samfundsmæssig bæredygtighed og andre socioøkonomiske forhold (IBA-aftaler). IBA-aftalen kan omhandle aftaler om opfyldelse af forpligtelser i henhold til inddragelse af grønlandsk arbejdskraft, grønlandske virksomheder og oparbejdning i Grønland samt (videre)uddannelse af grønlandsk arbejdskraft.

VSB-rapporten udarbejdes af selskabet, som ansøger om bl.a. mineaktiviteter, og er derfor selskabets bud på, hvordan de vil inddrage det grønlandske samfund i aktiviteterne. Den efterfølgende IBA-aftale udarbejdes i samarbejde mellem selskabet, relevante kommune(r) og selvstyret. IBA-aftalen er et konkret værktøj til at omsætte de gode hensigter i VSB-rapporten til mere specifikke tiltag og kan derfor af selskaberne betragtes som et middel til at opfylde bestemmelserne i råstoflovens § 18 omkring lokal forankring i projekterne.

IBA-aftaler er også kendt fra Australien og Canada, blot med inddragelse af andre interessenter og under andre navne, såsom *Inuit Impact Benefit Agreement* og *Socio Economic Agreement* og lign. IBA-aftaler kan kategoriseres som bedste internationale praksis på området i forhold til inddragelse af lokalsamfundet.

Idet IBA-aftaler netop er forhandlede aftaler mellem tre parter – og derfor ikke er en tilladelse eller en godkendelse – kan indholdet variere fra aftale til aftale. Som udgangspunkt vil der dog være en række emner og bestemmelser, som går igen. Af hovedtemaer, som vil være centrale i aftalerne, er inddragelse af lokal arbejdskraft, inddragelse af lokale virksomheder, herunder lokale leverancer, opkvalificering og uddannelse af lokalbefolkningen, inklusiv praktikpladser og lærepladser samt fremme af kulturelle og sociale forhold.

Der vil i aftalerne fremgå årlige kvantitative mål i forhold til bl.a. antal lokale arbejdspladser og lokale udbudspakker, og løbende monitoring og evaluering vil blive foretaget for bedst muligt at sikre den lokale forankring.

IBA-arbejdet sker i tæt samarbejde mellem udbydere (selskaberne) og relevante grønlandske interessenter såsom kommunerne, arbejdsmarkedets parter og relevante myndigheder og underliggende institutioner m.fl.

IBA-aftalerne er et vigtigt redskab til at sikre lokale arbejdspladser, idet aftalerne både kan ses som en forpligtelse, et værktøj, et forventningsafstemmende dokument, et konkret måldokument samt et instrument til at måle og evaluere fremdrift. Dokumentet har derfor en meget central rolle i forhold til sikring af en lokal forankring i nuværende og kommende råstofprojekter.

Der har været udarbejdet to IBA-aftaler i forbindelse med Cairn Energys efterforskningsboringer i havet ud for Vestgrønland i henholdsvis 2010 og 2011. Derudover foreligger der en IBA-aftale mellem True North Gems, Kommuneqarfik Sermersooq og Selvstyret vedrørende rubin/safirprojektet ved Qeqertarsuatsiaat. Der er desuden ved at blive udarbejdet IBA-aftaler med London Mining i forbindelse med jernprojektet ved Isukasia og med selskabet Tanbreez i forbindelse med projektet om sjældne jordarter ved Killavaat Alannuat i Sydgrønland.

Det er desuden Naalakkersuisuts hensigt at udvide IBA-begrebet til at omfatte andre erhvervssektorer, herunder hvorledes man kan øge mængden af elev- og lærepladser ved såvel offentlige som private byggerier.

Der skal etableres et struktureret og mere systematisk samarbejde med fiskerierhvervets store aktører, såsom Royal Greenland, Polar Seafood, Halibut Greenland m.fl., med henblik på udvikling af initiativer, der er egnede til at fremme og sikre stabil beskæftigelse på landanlæggene. Der skal i den forbindelse ses på muligheden for via servicekontrakter at understøtte en mere stabil beskæftigelse.

INITIATIV 13: Fiskeritiltag og levende ressourcer

Nærværende initiativ er fremkommet efter ønske fra Erhvervsudvalgets Tillægsbetænkning d. 1. juni 2014 under FM2014.

Hensigt og handlingsplan: Styrkelse af beskæftigelse inden for fiskeri og landbrug

Det skal undersøges, om der kan ske en øget bæredygtig udnyttelse af vores levende ressourcer, herunder torsk, i form af undersøgelse af mulighederne for forhøjede kvoter. Der skal ske undersøgelse af, hvorvidt der kan afsættes midler til øget forsøgsfiskeri, evt. via omrokeringer.

Der undersøges, hvorvidt der straks kan iværksættes initiativer, der kan fremme forædling og dermed efterspørgsel efter hjemmehørende råvarer.

Der skal være øget fokus på muligheden for at forøge og forædle mængden af hjemmehørende råvarer og øge den lokale selvforsyning med madvarer.

Der skal ske en undersøgelse og om muligt en forøgelse af mulighederne for at give fritidsfiskere mulighed for at indhandle fisk i det omfang, dette ikke begrænser den erhvervsmæssige indhandling.

Der skal udvikles tiltag, som er egnede til at fremme og synliggøre den grønlandske fiskeindustri's fordele ved at flytte arbejdspladser placeret i udlandet til Grønland.

Der skal ske en undersøgelse af mulighederne og rammerne for en kommende fordelagtig finansieringsordning til støtte for udskiftning og modernisering af landbrugsmaskiner og andet med henblik på øget hjemmeproduktion og beskæftigelse inden for landbrugserhvervet.

Der er på finansloven 2014 afsat 5 millioner kr. til tilskud til indhandlingsanlæg for at fremme beskæftigelses- og aktivitetsniveauet inden for fiskeri og jagt. Midlerne bliver anvendt på baggrund af ansøgninger, og der er på nuværende tidspunkt fortsat midler til formålet.

Borgerne her i landet kan fiske hellefisk samt torsk til eget forbrug. Fangsterne af hellefisk samt torsk fra fritidsfiskerne tages ikke fra kvoten til erhvervsmæssigt fiskeri, når fangsten er til eget forbrug.

Endvidere har Naalakkersuisut planer om at undersøge, hvorvidt fritidsfiskere, selv om der ikke udstedes licens, har mulighed for at indhandle torsk uden for højsæsonen, når indhandlingsanlæggene har underkapacitet.

TAC'en fastsættes med udgangspunkt i den biologiske rådgivning, dog lægger Departementet for Fiskeri, Fangst og Landbrug også vægt på, at der skal være kvote nok til at skabe helårsbeskæftigelse. Dette er tilfældet i alle fiskerier i Grønland; der skal være afsat nok kvote til at skabe helårsbeskæftigelse.

Med hensyn til det forestående forsøgsfiskeri efter makrel har Naalakkersuisut oplyst alle ansøgere om, at uddannelse eller oplæring af hjemmehørende besætningsmedlemmer eller officerer i tilknytning til fiskeriet vil medføre, at ansøgere, som opfylder disse krav, kommer først i betragtning til kvote til næste eller følgende år.

Ud over fiskeri og fangst ønsker Naalakkersuisut desuden at øge forædling af grønlandske råvarer. Derfor er der vedtaget en plan for erhvervs- og beskæftigelsesindsatsen i bygder og

yderdistrikter, hvor kommunerne hver har fået tildelt 2,5 mio. kr. til erhvervsudvikling, hvilket naturligvis også omfatter fremme af grønlandske fødevarer.

Der er taget indledende skridt til et mere systematisk samarbejde med fiskeriets store aktører med henblik på udvikling af initiativer, der er egnede til at fremme og sikre stabil beskæftigelse på landanlæggene.

Naalakkersuisut vil fremlægge en redegørelse om mulighederne i INITIATIV 13 på FM 2015, herunder finansieringsmuligheder for initiativerne. Relevante institutioner og organisationer vil blive inddraget i arbejdet.

INITIATIV 14: Strukturpolitiske tiltag, incitamentsstrukturer og tiltag på uddannelsesområdet

Nærværende initiativ er fremkommet efter ønske fra Erhvervsudvalgets Tillægsbetænkning d. 1. juni 2014 under FM2014.

Hensigt: Der skal skabes optimale rammer for både erhvervsliv og arbejdstagere i Grønland med henblik på at skabe flere hjemmehørende arbejdspladser samt øget incitament til at arbejde.

Handlingsplan: Det er derfor Inatsisartuts ønske, at:

Der skal ske en afdækning af mulige strukturpolitiske og lovgivningsmæssige initiativer, herunder på skatteområdet, hvor bl.a. afskrivningsreglernes betydning for erhvervslivets rentabilitet og heraf følgende muligheder for at etablere hjemmehørende arbejdspladser skal undersøges.

Det bør desuden undersøges, hvordan det skattemæssigt kan blive mere attraktivt at arbejde. Herunder kan det bl.a. undersøges, hvilken mulig indflydelse indkomstskat, selskabsskat og forbedrede afskrivningsmuligheder har på arbejdsmarked og beskæftigelse.

Der må udvikles tiltag, der er egnede til at øge mængden af elev- og lærepladser ved såvel offentlige som private byggerier.

Der skal undersøges og udvikles tiltag, som er egnede til at fremme hjemmehørendes deltagelse i polarforskningsmæssige aktiviteter.

Processen for at indhente børneattester skal være hurtigere.

Det er afgørende for Grønlands økonomiske udvikling og udviklingen i beskæftigelsen at tiltrække udenlandske investeringer og styrke erhvervslivets konkurrenceevne over for udlandet. Skattesystemet kan sammen med andre gunstige rammevilkår understøtte denne udvikling.

Det vurderes, at lavere omkostninger, herunder lavere skattebetalinger, i eksporterhvervene (fiskeriet) vil forbedre konkurrenceevnen og kunne lede til øget beskæftigelse. Det er derimod usikkert, i hvilket omfang det samme vil være tilfældet i hjemmemarkedserhvervene.

Spørgsmålet om at understøtte en positiv udvikling i beskæftigelsen via ændringer eller omlægninger af skatteregler vil bl.a. indgå i forbindelse med arbejdet med en reform af erhvervsbeskatningen. Spørgsmålet om konkurrenceevne generelt vil blive taget op i den kommende holdbarheds- og vækstplan.

Departementet for Finanser og Indenrigsanliggender har i samarbejde med bl.a. Departementet for Familie og Justits igangsat undersøgelser af samspillet mellem bl.a. skatte- og socialsystemerne. De foreløbige resultater tyder på, at den økonomiske fordel ved at overgå fra passiv forsørgelse (offentlig hjælp eller lignende) til hel eller delvis arbejdsmarkedsdeltagelse i nogle tilfælde vil være ringe eller ikkeeksisterende. I enkelte tilfælde er der ovenikøbet risiko for negative økonomiske virkninger for den enkelte borger. Naalakkersuisut har igangsat et reformarbejde, der bl.a. har som formål at gøre det mere

attraktivt for borgerne at overgå fra passiv forsørgelse til hel eller delvis arbejdsmarkedsdeltagelse. Sigtet er en markant forbedring af samspelet mellem skatte- og socialsystemerne.

For at sikre hjemmehørendes deltagelse i polarmæssige aktiviteter omfatter Naalakkersuisuts Uddannelsesstrategi samt Uddannelsesplan 2 initiativer, der skal fremme de videregående uddannelser med henblik på bl.a. at sikre, at mest mulig viden om vort land og dets ressourcer bliver oparbejdet af personer med tilknytning hertil.

For at sikre et minimum af elev- og lærepladser ved offentlige byggerier er der fastsat regler om mindstekrav af lærlinge ved bygge- og anlægsarbejder i *Selvstyrets bekendtgørelse nr. 10 af 12. juli 2010 om lærlinge i bygge- og anlægsarbejder* (lærlingebekendtgørelsen). I henhold til lærlingebekendtgørelsen har udbydere omfattet af § 1, stk. 2 i tilbudsloven pligt til at kræve af tilbudsgiveren, at denne senest ved tildeling af ordren har et nærmere fastsat mindste antal lærlinge ansat i sin virksomhed. Det er således en betingelse for at få arbejdet overdraget, at tilbudsgiveren over for udbyderen dokumenterer, at kravet om ansættelse af lærlinge kan anses for overholdt.

Konkret indebærer lærlingebekendtgørelsen, at der mindst skal ansættes:

- 1 lærling, når værdien af arbejdet er minimum 3 millioner kroner, men under 6 millioner kroner.
- 2 lærlinge, når værdien af arbejdet er minimum 6 millioner kroner, men under 9 millioner kroner.
- 3 lærlinge, når værdien af arbejdet er minimum 9 millioner kroner.

Der skal således ansættes minimum 1 lærling for hvert interval på 3 millioner kroner, der overstiger en entreprisensum på 3 millioner kroner for det samlede projekt. Entreprenøren behøver dog maksimalt at ansætte 3 lærlinge uanset entreprisensummens størrelse, men kan vælge at ansætte flere, hvis ønsket.

Børneattester

Erhvervsudvalget har ønsket, at der arbejdes for, at udstedelse af børneattester effektiviseres, så ledige pædagogstillinger kan besættes så hurtigt som muligt.

Indledningsvis skal det bemærkes, at en børneattest i henhold til Rigspolitiets oplysninger sædvanligvis vil blive sendt inden for 10 hverdage, regnet fra borgerens digitale samtykke eller Rigspolitiets modtagelse af skriftligt samtykke.

Det skal samtidig bemærkes, at børneattester udstedes af Rigspolitiet, som forvaltningsretligt henhører under Justitsministeriet. Den myndighed, der udsteder børneattester, befinder sig således uden for Selvstyrets almindelige instruktionskompetence, hvorfor det ikke er muligt igennem sædvanlige tjenestebefalinger m.v. at regulere spørgsmålet om ekspeditionstid. Selv om det er Inatsisartuts lovgivning, der regulerer spørgsmålet om, hvornår der skal indhentes børneattester, er det Rigsmyndighedernes regelsæt i form af bekendtgørelsen om Det Centrale Kriminalregister, som bestemmer, hvad en børneattest består af, lige som Rigsmyndighederne altså også forestår udstedelse af børneattester, herunder også spørgsmålet om ekspeditionstid. Det skal dog samtidig erindres, at Rigspolitiet også er omfattet af almindelige forvaltningsretlige regler, herunder om at sager skal fremmes så hurtigt som muligt.

I praksis foregår indhentelsen af børneattester ved, at udfyldte børneattestformularer indsendes til Rigspolitiet igennem fax eller almindelig post.

Justitsministeriet har imidlertid i denne sommer i forbindelse med høringen af et af Departementet for Uddannelse, Kirke, Kultur og Ligestilling udsendt forslag til ændring af den gældende Inatsisartutlov om børneattester oplyst, at det siden den 31. marts 2014 har været muligt at indhente børneattester digitalt ved brug af NemID. Dette forudsætter en såkaldt medarbejdersignatur eller en virksomheds NemID og adgang til virksomhedens, myndighedens eller foreningens digitale postkasse. En børneattest kan således bestilles på 2 måder, dvs. enten digitalt via et link eller skiftligt hos Rigspolitiet på baggrund af en samtykkeformular.

Dette antages alt andet lige at afstedkomme en hurtigere indhentelse af børneattester.

Naalakkersuisut vil i løbet af efteråret 2014 fremlægge en vækst- og holdbarhedsplan, der giver et sammenhængende forslag til, hvordan der kan skabes vækst i økonomien og balance i de offentlige finanser.

INITIATIV 15: Mandetimeordninger

Nærværende initiativ er fremkommet efter ønske fra Erhvervsudvalgets Tillægsbetænkning d. 1. juni 2014 under FM2014.

Hensigt: Mulighederne for at genoptage mandetimeordningen skal undersøges.

Handlingsplan: Ordningen har til formål at imødegå ledighed ved at yde økonomisk tilskud til oprettelse og opretholdelse af permanente arbejdspladser.

Finansiering: Der skal i forbindelse med undersøgelsen af mulighederne for genindførelse af ordningen også undersøges, hvordan der kan ydes tilskud til mandetimer.

”Mandetimeordningen” har været et område, der var en del af den kommunale beskæftigelsesfremmende foranstaltning og kommunale beskæftigelsesprojekter og løntilskud under *Landstingsforordningen nr. 1 af 11. maj 1993* samt af *Hjemmestyrets bekendtgørelse om tilskud til kommunale beskæftigelsesforanstaltninger nr. 42 af 28. september 1994*.

Ordningen blev oprettet for at imødegå den ledighed, der ikke kunne afhjælpes ved arbejdsformidlingen og gav derfor mulighed for at yde økonomisk tilskud til oprettelse og opretholdelse af permanente arbejdspladser, bl.a. i perioder med tyngende ledighed og i forbindelse med erhvervmæssige forsøgsprojekter. Det var kommunen, der igennem sin arbejdsmarkedsforvaltning formidlede kontakten til private og offentlige virksomheder samt institutioner. Den økonomiske støtte kunne dække fra 33-50 % af den til enhver tid gældende timeløn, jf. SIK-overenskomst.

Senere overtog Direktoratet for Erhverv, Landbrug og Arbejdsmarked varetagelsen af disse områder. Forudsætningen for ordningen var at yde tilskud til oprettelse og opretholdelse af arbejdspladser, især i perioder med tyngende ledighed og i forbindelse med erhvervmæssige forsøgsprojekter. Direktoratet varetog opgaver vedrørende tilskud til erhvervsfremme, arbejdsmarkedsforanstaltninger med det formål at bidrage til udvikling af erhvervslivet og gennemførelse af en aktiv arbejdsmarkedspolitik. Ift. *Landstingsforordningen nr. 10 af 18. december 2003 om arbejdsformidling* blev mandetimeordningen for ungdomstjenesten, by- og bygdebeskæftigelse, afskaffet som helhed til fordel for uddannelses- og erhvervsintroducerende formål, det, som vi i dag kender som Pireersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne landet over.

I dag varetager Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked opgaverne, der inkluderer og udvikler arbejdsmarkedsområdet, bl.a. igennem jævnlige kursusmuligheder via arbejdsmarkedskontorene. Pireersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne har allerede tilbud, der er videreudvikling af mandetimeordningen og løntilskud, og det er derfor vigtigt at vurdere, hvorvidt en genindførelse af mandetimeordningen bliver et positivt, fremtidssikret og bæredygtigt tilbud til borgerne.

Naalakkersuisut agter at undersøge mulighederne for at genindføre mandetimeordningen. Endvidere er Naalakkersuisut i gang med at forberede en førtidspensionsreform, som sætter fokus på arbejdsevne fremfor mangel på samme. Endvidere skal der snarest igangsættes en reform af ”offentlig hjælp ordningen”, hvor der bl.a. skal ske en styrkelse af incitamenten til at overvinde barrierer i forhold til at blive arbejdsaktiv.

3. Bilag

Bilag 1: Udgivelsen 'Registrerede arbejdssøgende'

En gang om måneden udsender Grønlands Statistik en opgørelse over 'Registrerede arbejdssøgende'. Det er en optælling af borgere, der henvender sig til kommunen med ledighed som problem, og som er berettigede til hjælp til forsørgelse fra det offentlige, enten arbejdsmarkedsydelse eller offentlig hjælp.

Nogle få er ikke med

'Registrerede arbejdssøgende' opgør *ikke* antallet af borgere, der er arbejdssøgende, men *ikke* har ret til offentlig hjælp: Unge under 18 år, som kun kan få offentlig hjælp i særlige situationer, ledige, som vælger ikke at lade sig registrere, fordi de har en formodning om, at ledigheden vil være kortvarig, fx i forbindelse med planlagt jobskifte, og ægtefæller til arbejdstagere med en indkomst højere end grænsen for, hvornår man kan få offentlig hjælp.

Det er vanskeligt at kortlægge denne gruppe, da dataunderlag mangler: De er jo netop ikke registrerede.

Mange har korte ledighedsperioder

Optællingen af antallet af 'Registrerede arbejdssøgende' foregår ved, at borgeren registreres som arbejdssøgende i kommunen på en given dato. Borgeren tæller med i statistikken *hele måneden*, uanset om han får arbejde igen inden for få dage, fx fordi ledigheden skyldes, at borgeren midlertidigt er hjemsendt fra fiskeindustrien.

Opgørelsen af registrerede arbejdssøgende inkluderer derfor en del personer, der inden for samme måned er i beskæftigelse. En analyse lavet på baggrund af kommunernes registreringer fra 2011 og 2012 viste, at godt en fjerdedel var i beskæftigelse i samme måned, som de blev registreret som arbejdssøgende.

Denne gruppe er *jobklar* og har ikke brug for en egentlig beskæftigelsesfremmende indsats, da deres tilknytning til arbejdsmarkedet er tæt og deres ledighed kortvarig, omend de muligvis mangler kompetencegivende uddannelse og ofte har fx timelønsansættelser og vil være mere udsat for sæsonledighed med deraf følgende lave årsindkomster.

En del er ikke jobklare

Udgivelsen 'Registrerede arbejdssøgende' omfatter desuden borgere, som har brug for offentlig hjælp, men reelt ikke kan tage et job på grund af sociale og sundhedsfaglige udfordringer: Borgere, som hører til matchgruppe 2 og 3. Analyser viser, at mindst en fjerdedel af de registrerede arbejdssøgende på nuværende tidspunkt tilhører matchgruppe 2 og 3.

Kontakten til kommunerne viser desuden, at mange borgere i dag er matchet for højt og altså indgår i en matchgruppe, der viser, at de er til rådighed for arbejdsmarkedet, selv om de reelt ikke kan varetage et job. Der er mange grunde til denne uheldige praksis, som kommunerne også selv er opmærksomme på.

Bl.a. opfattes det i flere kommuner som en forudsætning for at udbetale offentlig hjælp, at borgeren '*står til rådighed for arbejdsmarkedet*'. I daglig tale skal man 'stemple' på Arbejdsmarkedskontoret for at få arbejdsmarkedsydelse eller offentlig hjælp.

Det er muligt at dispensere for 'stempling', hvis den arbejdssøgende ikke er til rådighed for arbejdsmarkedet, men ikke alle kommuner benytter denne mulighed, og/eller de benytter den

ikke i tilstrækkeligt omfang. Derfor registreres borgere, som ikke er i stand til at tage et job, som stående til rådighed for arbejdsmarkedet, til trods for at en ansættelse er urealistisk.

Det betyder, at antallet af borgere, som er til rådighed for arbejdsmarkedet, er kunstigt højt. Men det betyder også, at borgeren ikke får de beskæftigelsesfremmende eller sociale- og sundhedsfaglige indsatser, som skal til, for at vedkommende kan vende tilbage til selvforsørgelse.

Det er altså hverken i samfundets eller borgerens interesse, at matchgruppe 2 og 3 registreres forkert. I stedet bør fokus ligge på at tilbyde begge grupper de tilbud, som kan gøre dem klar til at komme videre i arbejdslivet.

Behovene i matchgruppe 2 og 3

For matchgruppe 2 er en tilbagevenden til arbejdsmarkedet præget af forhindringer, som skal ryddes af vejen, før borgerne kan ansættes i et ordinært job. Der kan være tale om både faglig og personlig udvikling, som ofte vil være af længerevarende karakter.

Som eksempel kan nævnes afklaring af motivation for og lyst til arbejde eller uddannelse, løft af basale kompetencer, fx borgerens læse- og skrive-niveau, udvikling af sproglige kompetencer i dansk eller engelsk, løsning af sociale forhold, som blokerer for muligheden for at komme videre, fx manglende bolig eller børnepasning, afklaring af revalideringsbehov og sundhedsfaglige problemer, herunder sygdom og misbrug.

For matchgruppe 3 vil en tilbagevenden til arbejdsmarkedet kræve en fokuseret indsats over flere år, og en del af borgerne i matchgruppe 3 vil aldrig komme tilbage til arbejdsmarkedet, men med tiden overgå til førtidspension.

Borgerene i matchgruppe 3 kan ikke deltage i beskæftigelsesrettede aktiviteter, men skal have massiv social- og sundhedsfaglig hjælp for at komme videre, fx hjælp til misbrugsbehandling og senfølger af langvarigt misbrug, behandling af psykiske sygdomme etc.

Jobklare ledige

Analysen viste endelig, at cirka halvdelen af de registrerede arbejdssøgende i Grønlands Statistiks månedlige udgivelse er *jobklare og til rådighed for arbejdsmarkedet*.

Det er dette antal ledige, som kan sammenlignes med ledighedstal fra fx det øvrige Norden.

Jobklare ledige har ingen umiddelbare forhindringer i forhold til at vende tilbage til arbejdsmarkedet, men kan godt have brug for fokuseret hjælp, fx til at finde og søge job, få faglige kompetenceløft, der kan supplere deres erfaringer, få adgang til mobilitetsfremmende, som kan give dem mulighed for at søge job i andre dele af landet og lignende, som er målrettet velfungerende arbejdstagere.

Konklusion

Grønlands Statistiks udgivelse, 'Registrerede arbejdssøgende', viser, hvor mange der i en given måned har haft kontakt med arbejdsmarkedskontoret i kommunen som en forudsætning for at få udbetalt en offentlig ydelse på baggrund af manglende selvforsørgelse.

'Registrerede arbejdssøgende' viser **ikke**, hvor mange der er *jobklare og til rådighed for arbejdsmarkedet*.

Bilag 2: Udgivelsen: 'Ledighed og arbejdsstyrke'

Grønlands Statistik udgiver en gang om året (i februar) analysen 'Ledighed og arbejdsstyrke'.

Den internationale standard, vedtaget af International Labour Organization (ILO), definerer en person som *ledig*, hvis denne er *aktivt jobsøgende, klar til at tage et job og ikke er beskæftiget*, det vil sige matchgruppe 1. Personer, som både har været i beskæftigelse og ledige i samme måned, registreres ikke som *ledige* efter ILO's standard.

Borgere i matchgruppe 2 og 3 opfylder ikke ILO-definitionen for ledige og opgøres som *uden for beskæftigelse* sammen med fx sygemeldte og førtidspensionister.

En korrekt matchgruppekategorisering af de arbejdssøgende er derfor en forudsætning for at kunne opgøre, hvor mange der er *ledige*, og hvor mange der er *uden for beskæftigelse* i Grønland. Usikkerhed i matchgruppekategoriseringen af borgerne vil resultere i en fejlagtig (høj) ledighedsprocent for Grønland.

Grønlands Statistik opgjorde på baggrund af kommunernes registrering af arbejdssøgende ledighedsprocenten i Grønland til at være 9,8 % i 2012 (seneste tal). Dette tal bygger på matchgruppedata fra kommunerne, som på daværende tidspunkt *slet ikke* matchgrupperede de ledige, og Grønlands Statistik kommenterer dette således;

"Dette forhold skønnes at være den største fejlkilde i ledighedsstatistikken. Når det nye matchgruppesystem er indarbejdet i kommunerne, forventes det, at denne problematik kommer til at spille en væsentlig mindre rolle".

I de kommende års udgivelser af "'Ledighed og arbejdsstyrke' fra Grønlands Statistik vil problematikken fortsat have negativ indflydelse på ledighedsprocenten, da matchgruppesystemet først blev indført medio 2012 og endnu ikke anvendes korrekt i alle kommuner. Ledigheden vil dermed fortsat fremstå kunstigt høj sammenlignet med andre lande.

Konklusion

Grønlands Statistiks analyse 'Ledighed og arbejdsstyrke' viser, at ledigheden er høj, men bygger på opgørelser over *registrerede arbejdssøgende*, ikke *ledige* som defineret i den internationale standard fra ILO.

Antallet af ledige efter international definition er beregnet med udgangspunkt i Grønlands Statistiks opgørelse af ledigheden. Grønlands Statistik opgør ledigheden som antallet af registrerede arbejdssøgende mellem 18 og 64 år, der er fastboende i Grønland, og som ikke er registrerede som beskæftigede i samme måned. Copenhagen Economics har derudover til nærværende strategi korrigeret for, at kun en andel af de arbejdssøgende er arbejdsmarkedssparat og derfor til rådighed for arbejdsmarkedet. Denne andel er skønnet til 67

% svarende til andelen af de registrerede arbejdssøgende, der i oktober 2013 blev vurderet jobparate (matchgruppe 1) af kommunernes arbejdsmarkedskontorer. Antallet af ledige efter international definition er dermed beregnet som Grønlands Statistiks ledige ganget med 0,67. Der er en usikkerhed forbundet med denne metode, dels fordi kommunerne vurderes at matchgruppere de arbejdssøgende for optimistisk, dels fordi andelen af jobparate blandt ledige (som opgjort af Grønlands Statistik) kan være forskellig fra andelen af jobparate blandt det samlede antal registrerede arbejdssøgende, og dels fordi der endnu ikke foreligger data for matchgrupperingen for hele 2012 (det seneste år med opgørelse af ledigheden). Matchgrupperingen i oktober måned 2013 er valgt som skøn for hele året 2012, da der tyder på at være en sæsonvariation i andelen af jobparate, og oktober er en forholdsvis sæsonneutral måned.

De kommende års arbejde med matchgruppesystemet i kommunerne vil medføre, at mange borgere flyttes fra matchgruppe 1 til matchgruppe 2 og 3. Dermed vil ledighedsprocenten i Grønland blive mere retvisende i forhold til den internationale standard, og ledighedsprocenten vil falde, sandsynligvis markant.

Bilag 3: Kommunernes registrering

Når en borger henvender sig til kommunen og søger om hjælp til forsørgelse på baggrund af ledighed, registrerer sagsbehandleren på Arbejdsmarkedskontoret oplysningerne om borgeren til brug for vurdering af, om den ledige har ret til enten arbejdsmarkedsydelse eller offentlig hjælp. Borgeren vejledes samtidig om rettigheder og pligter.

De indsamlede oplysninger registreres i Winformatik, der er kommunernes fælles elektroniske registrerings-, journaliserings- og økonomisystem.

Visse oplysninger, eksempelvis matchgruppe, overføres automatisk til IT-reg, et andet elektronisk system, som også brancheskoler og Piareersarfiit-centrene har adgang til.

Offentlige ydelser til arbejdssøgende udbetales med hjemmel i to landstingsforordninger samt tilhørende bekendtgørelser og vejledninger. Hvilken landstingsordning, som træder i kraft, afhænger af borgerens tidligere tilknytning til arbejdsmarkedet:

Landstingsforordning nr. 15 af 20. november 2006 om offentlig hjælp har til formål at skabe et økonomisk sikkerhedsnet under folk, der som følge af akut trang har brug for offentlig støtte.

Landstingsforordning nr. 5 af 1. juni 2006 om arbejdsmarkedsydelse forudsætter, at borgeren har haft mindst 13 ugers beskæftigelse med minimum 182 timers arbejde forud for ledigheden, og at ledigheden er uforskyldt, begrundet i hjemsendelse eller sygdom.

Den arbejdssøgende er almindeligvis forpligtet til at stå til rådighed for arbejdsmarkedet, såfremt dette er muligt, før udbetaling af offentlige ydelser kan ske.

Ved rådighed forstås i almindelighed, at den ledige er i stand til og villig til at udføre almindeligt arbejde. En ledig kan således ikke nægte at tage et anvist arbejde, som den pågældende er kvalificeret til at udføre. Dette er en pligt, som kommunerne lægger stor vægt på.

Det er også et krav, at borgeren selv er aktiv i forhold til sin situation. *Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 4 af 15. marts 2007 om udbetaling af offentlig hjælp, handlingsplaner,*

rådighed m.v. beskriver, at borgeren skal "søge arbejde på en måde, der er sædvanlig inden for det pågældende område" og "søge konkrete åbne stillinger".

Rådighedsbegrebet er således tydeligt formuleret i gældende lovgivning, og muligheden for nærmere at definere, hvordan den ledige skal agere for at være til rådighed for arbejdsmarkedet, er til stede. Men det er ikke almindelig praksis at kræve dokumentation for, at den ledige aktivt opsøger beskæftigelse ved fx at skulle opsøge arbejdsgivere, sende et aftalt antal søgninger om måneden eller lignende.

Et håndgribeligt eksempel på rådighedspligten er, at borgerne 'stempler' ved personligt fremmøde på Arbejdsmarkedskontoret eller Servicecentret hver 14. dag. Man kan få dispensation fra kravet om at stemple, fx hvis manglen på daginstitutionsplads gør det vanskeligt for borgeren at møde op, eller hvis man er midlertidig syg.

Borgere i matchgruppe 2 og 3 bør som udgangspunkt ikke stemple, da de ikke er til rådighed for arbejdsmarkedet. Der er pt. forskellig praksis i kommunerne omkring fritagelse for stempeling for matchgruppe 3, mens det er udbredt, at matchgruppe 2 stempler.

Bilag 4: Effekter af initiativerne

Herunder beskrives antagelserne i beregningerne af effekterne af de ni initiativer. Resultaterne fremgår af tabellerne i kapitel 2. Der er stor usikkerhed forbundet med beregningerne. Tallene i tabellerne illustrerer derfor udelukkende størrelsesordenene.

INITIATIV 1, 2, 5 og 6: Aktiv arbejdsmarkedspolitik

INITIATIV 1 (jobportal), 2 (bedre udnyttelse af ressourcer), 5 (reform af mobilitetsfremmelse) og til dels 6 (tilsyn med udefrakommende arbejdskraft) er målrettede personer, som har kompetencer og er arbejdsmarkedsparete, men endnu ikke har et job, udelukkende fordi de ikke er matchet med den rette virksomhed. Hvis ressourcerne prioriteres rigtigt, er initiativer målrettet disse personer den mest effektive måde at sænke ledigheden på inden for en kort tidshorison.

Initiativerne antages tilsammen at halvere friktionsledigheden inden for de næste tre år. Det betyder, at ledigheden er faldet, og beskæftigelsen er steget med 165 personer i 2017. Denne effekt opnås kun, hvis der samtidig gennemføres på boligområdet reformer, som gør det muligt at flytte efter jobs.

Initiativerne øger mobiliteten og sænker friktionsledigheden, dvs. den ufrivillige ledighedsperiode mellem jobskifte. Øget mobilitet sænker ikke blot ledigheden – det øger også velstanden i samfundet. Det er gavnligt for produktiviteten, når arbejdsmarkedet er dynamisk, og beskæftigelsen er dér, hvor arbejdskraften bliver anvendt på den bedste måde. Høj mobilitet er desuden et krav for, at storskalaprojekter skal omsætte sig i en høj beskæftigelsesandel for befolkningen. Disse effekter er ikke medregnet i Tabel 5 og Tabel 10.

Boks 1. Antagelser om effekten af aktiv arbejdsmarkedspolitik

Det maksimale potentiale af initiativerne 1, 2, 5 og 6 er bestemt som gruppen af friktionsledige blandt ledige i matchgruppe 1. De friktionsledige er de ledige, som passer til et job, men blot ikke har fundet det endnu. Andelen af friktionsledige antages at svare til andelen af ikke-beskæftigede, som hvert år finder et arbejde (18 %). Studier viser, at friktionsledigheden typisk er mellem 30 % og 50 % af de ledige, jf. fx Martínez and Sorolla (2013): *'Frictional and Non Frictional Unemployment in Models with Matching Frictions'*.

Halvdelen af denne gruppe af friktionsledige på ca. 165 personer antages at have fundet et job ved gennemførelse af initiativerne i 2017, målt som gennemsnit af året. Særligt den målrettede indsats hos virksomheder bidrager til dette.

Antallet af opslåede jobs via Jobportalen er Departementets skøn. Derudover har Copenhagen Economics antaget, at 2/3 af de opslåede jobs resulterer i beskæftigelse. Heraf er halvdelen i permanent beskæftigelse, mens den anden halvdel er i midlertidig beskæftigelse, dvs. hvor personen er i ledighed igen året efter.

Alle initiativerne 1, 2, 5 og 6 bidrager til denne effekt. Den isolerede effekt af initiativ 5 (mobilitetsfremmende) fremgår af Tabel 10, mens effekten af de øvrige initiativer fremgår af Tabel 5.

Effekten af initiativ 5 er beregnet med udgangspunkt i den ekstra bevilling på finansloven. Antallet af ekstra tildelinger af mobilitetsfremmende er bestemt via det gennemsnitlige reelle forbrug per tildeling, som var 15.000 kr. i 2012. 60 % af disse tildelinger antages at gå til personer, som finder beskæftigelse, mens 40 % af bevillingerne går til praktik, jobsamtaler og andet, som ikke resulterer i beskæftigelse. 62 % (svarende til andelen i 2012) af de personer, der finder beskæftigelse, er kun beskæftigede i 6 måneder og modtager offentlig hjælp i den anden halvdel af året. Disse personer falder tilbage i puljen af friktionsledige året efter. Dermed er ledigheden faldet med 56 personer i 2017 som følge af initiativ 5, målt som gennemsnit af året.

Kilde: Copenhagen Economics.

INITIATIV 3: Strategi for grønlandsk arbejdskraft i råstofsektoren

Opkvalificering til råstofbranchen er en nødvendig investering for at høste frugten af fremtidige mineprojekter. Hvis udefrakommende arbejdere tager stillingerne, mindskes gevinsten markant.

Selv uden storskalaprojekter inden for de kommende år vil opkvalificering øge beskæftigelsen og sikre skatteindtægter. Efter få år vil der være et plus på de offentlige finanser, hvis der blot er mindre mineprojekter til stede i landet. En del af gevinsten sker via beskæftigede, der skifter til en højere løn efter opkvalificeringen.

Der vurderes at være behov for opkvalificering af yderligere 250 personer på brancheskolerne fra 2017. De 6 mest fremskredne mineprojekter (Isukasia (Isua), Killavaat Alannguat (Kringlerne), Qeqertarsuatsiaat (Fiskenæsset), Citronen Fjord, Kuannersuit (Kvanefjeldet) og Kangerlussuaq (White Mountain)) skaber tilsammen 1.548 lokale jobs i driftsfasen. To tredjedele af disse stillinger kan potentielt varetages af ledige, ufaglærte grønlandere efter 1.273 gennemførte opkvalificeringskurser på brancheskolerne. 243 af disse kurser er underkurser i bl.a. råstofengelsk.

Mange af de relevante kurser afholdes løbende i forvejen. Der er de seneste 5 år fuldført mange kurser inden for brancher, der er relevante for mineindustrien. I 2011 blev der afholdt 970 kurser og i 2012 642 kurser. Det mindsker behovet for at uddanne nye folk til alle kommende stillinger. En stor andel af de uddannede er dog på nuværende tidspunkt i beskæftigelse, så der er fortsat et behov for uddannelse af befolkningen.

De 250 ekstra personer vil kræve en merbevilling på 10,2 mio. kr. fra 2017, hvilket udelukkende dækker driftsomkostninger på brancheskolerne og ikke eventuelle ekstra anlægsudgifter.

Boks 2. Antagelser om effekten af øget opkvalificering

Beregningerne baseres på et scenarie uden storskalaprojekter frem til 2017. Derfor benyttes de historiske effekter af kurset som målestok for effekterne. Der antages i Grønland at være mineprojekter, som en del af de grønlandske ledige vil blive ansat på umiddelbart efter gennemførelse af kurset.

I 2011 var 36 % af kursisterne ledige. Ét år efter fuldført kursus var kun 28 % ledige (målt som de kursister, der gennemførte et kursus i 2011 og ledighedsstemplede mindst én gang i 2012).

Derfor antages 36 % af kursisterne under initiativet at komme fra ledighed. 78 % af disse forbliver ledige efter kurset (svarende til 28 % af de samlede kursister). 12 % antages at komme ud til beskæftigelse med minimumsløn, og 10 % kommer ud til en højere løn i råstofsektoren.

1-36 % = 64 % af kursisterne antages at komme fra beskæftigelse med minimumsløn. 78 % af disse antages at vende tilbage til beskæftigelse til minimumsløn efter kurset, mens 22 % finder et job i råstofsektoren til en højere løn.

Prisen for opkvalificering til råstofsektoren via kurser på brancheskolerne er beregnet til i gennemsnit at være 43.400 kr. Dette beløb er beregnet som et vægtet gennemsnit af gennemsnitspriserne på brancheskolerne inkl. underkurser, hvor vægten er antal påkrævede kurser for opkvalificering til stillingerne på de seks storskalaprojekter.

Kilde: Copenhagen Economics.

INITIATIV 4: Reduktion af ungdomsledigheden

Piarsersarfiit's tilbud til ledige unge under 30 forstærkes fremover som et supplement til den allerede igangsatte ledighedsindsats for udsatte unge.

Initiativets målgruppe er unge, der hverken er i uddannelse eller beskæftigelse. Ud af 13.160 unge mellem 15 og 30 år i 2012 var godt 2.300 i hverken beskæftigelse eller under uddannelse. Derudover indgår unge personer i midlertidig eller lavtlønsbeskæftigelse i målgruppen.

En væsentlig del af initiativet består i, at de 15-17-årige skal have mulighed for at søge optagelse på Piarsersarfiit. Dette kan lukke 'hullet', der for nogle unge opstår mellem folkeskole og videre uddannelse. En tredjedel af de nye pladser tilbydes til unge i alderen 15-17.

Der er rift om pladserne på Piarsersarfiit. I 2010 og 2011 blev kun knap halvdelen af ansøgerne optaget på Piarsersarfiit. De afviste ansøgere var primært unge, der var gymnasieparate.

Effekten af initiativet varierer i løbet af året. Et meroptag på 400 unge giver en stor effekt i starten af året på antallet af registrerede arbejdssøgende og ledige unge under 18 år. I slutningen af året er effekten mindre, da en del af de unge er droppet ud eller ikke har kunnet finde arbejde på trods af gennemført uddannelse. En del af frafaldet afspejler dog også, at nogle unge skifter kursus og således stadig er aktive på Piarsersarfiit året efter. Et optag på 400 personer resulterer således ikke i en vedvarende ændring i antallet af unge i målgruppen på 600.

Ifølge vores antagelser er der i 2017 flyttet i alt 352 unge fra målgruppen, målt som et gennemsnit af året. Disse unge har enten fundet arbejde som følge af deres opkvalificering eller er fortsat under uddannelse.

Evt. behov for kollegiebyggeri vil blive undersøgt nærmere i forbindelse det kommende års arbejde med strategiplanerne på kollegieområdet. Man skal i den forbindelse være opmærksom på at denne unge indsats vil fokusere på ikke-boglig forløb såsom værkstedforløb, Timi Asimi lignende tiltag m.m.

Boks 3. Antagelser om effekten af øget optag på Piareersarfiit

Driftsudgifterne Udgifter til uddannelse er baseret på nuværende samlet bevilling (kommuner og stat) per optaget person på Piareersarfiit (110.000 kr.).

Ved beregningen af **bevillingen på finansloven** antages, at kommunerne står for halvdelen af driftsudgifterne ved Piareersarfiit (nuværende niveau).

Det antages, at 33 % af det øgede optag er **15-17-årige**. Da disse ikke indgår i ledighedsstatistikken, tæller de ikke med i ledighedseffekten af initiativet. Endvidere antages 80 % af de 18-29-årige at komme fra matchgruppe 2 og 3, hvorfor disse heller ikke tæller med i ledighedseffekten.

Der antages et **frafald** på 40 % på Piareersarfiit. De elever, der ikke gennemfører Piareersarfiit, går over i ledighed. Resten gennemfører Piareersarfiit; 16 % starter derefter i EU, 6 % i GU, mens 38 % af en Piareersarfiit-årgang ikke går videre til en uddannelse. Der antages et frafald på 25 % på videre uddannelser. Af de studerende, der dropper ud af en videre uddannelse, får 22 % arbejde.

Det antages, at et øget uddannelsesniveau fører til en **erhvervsdeltagelse** på en tredjedel af den nuværende erhvervsdeltagelse i befolkningen. Dvs., at hvis den gennemsnitlige erhvervsdeltagelse blandt personer med en erhvervsuddannelse er 90 %, opnås der blandt ufaglærte personer, der opkvalificeres med en erhvervsuddannelse, en erhvervsdeltagelse på 30 %. Dette såkaldte 'reducerede gennemslag' af uddannelser er standardantagelsen i uddannelsesfremskrivninger i Danmark.

- 30 % af dem, der har taget en erhvervsuddannelse får job.
- 26 % af dem, der har taget en faglig grunduddannelse får job.
- 22 % af dem, der udelukkende har taget Piareersarfiit får job.

Der er ikke medregnet en række afledte effekter, som ellers kan vise sig betydelige. Blandt disse kan nævnes:

- Øget forbrug igennem højere uddannelse, produktion og indkomst, som øger de offentlige indtægter igennem særligt selskabs- og indkomstskatter.
- Fald i reallønnen som følge af den øgede erhvervsdeltagelse, som sænker de offentlige indtægter fra indkomstskatter.
- Effekten af lavere jobsøgningsindsats op til tidspunktet for indskrivning på uddannelsen. Denne effekt mindsker alt andet lige gevinsten ved opkvalificering.
- Spill-over effekter af øget produktivitet, dvs. fx øget produktivitet hos kollegaer.
- Øget uddannelse for de næste generationer igennem social arv.

Kilde: Copenhagen Economics.

INITIATIV 7: Flere tilbydes revalidering

Revalidering bidrager til, at personer i den erhvervsaktive alder med begrænsninger i erhvervsevnen fastholdes eller kommer tilbage på arbejdsmarkedet, i omskoling eller uddannelse. Under initiativet inddrages flere af samfundets svageste borgere i revalideringsforløb, der har vist sig at have god effekt, også i mindre samfund. Initiativet kræver ikke en merbevilling, da initiativet blot kræver, at hele bevillingen til revalidering

forbruges. Der er i alt afsat 35,195 mio. kr. til revalidering i årene 2014-2017.

Boks 4. Antagelser om effekten af flere revaliderende

Der antages kun at blive tildelt virksomhedsrevalidering under initiativet, dvs. beskæftigelse med løntilskud. Virksomhedsrevalidering udgør den største del af revalideringsforløbene i dag.

Efter 1 år i revalidering antages effekterne at være:

- 26 % går fra revalidering til arbejde på minimumsløn.
- 50 % af disse ville ellers have været ledige.
- 50 % af dem ville ellers have været på førtidspension.
- 37 % går fra revalidering til ledighed.
- 37 % går fra revalidering til førtidspension.

Disse effekter er baseret på evalueringer af den hidtidige revalideringsindsats.

Vi beregner det additive ændring på ledigheden i forhold til en situation uden initiativet. Halvdelen af de ledige, der indgår i initiativet, antages fortsat at være ledige uden initiativet, mens den anden halvdel af de ledige, der indgår i initiativet, ville være gået på førtidspension.

Lønnen i virksomhedsrevalidering antages at være SIK's minimumsløn på 180.184 kr. om året. 70 % af dette beløb dækkes af det offentlige.

Kilde: Copenhagen Economics.

Initiativernes effekter på de offentlige finanser

For hvert initiativ er de direkte udgifter og socioøkonomiske flows (fx om man er ledig, i beskæftigelse, deltidsbeskæftigelse mv.) opgjort baseret på antagelserne i det ovenstående. Derefter beregnes de afledte effekter på de offentlige finanser via en model for borgernes træk på og bidrag til de offentlige finanser.

Når en ledig kommer i beskæftigelse, gavner det både de offentlige finanser via ekstra skatteindtægter og sparede overførsler. For hver ledig, der finder et job, giver det typisk en gevinst for det offentlige fra 100.000-200.000 kr., jf. Tabel 17.

Tabel 17. Eksempler på offentlig besparelse ved en ledig i job

Fra	Til	Ekstra skatteindtægter	Sparede overførsler	Årlig offentlig besparelse
Arbejdsløs	Minimumsløn	+54	+64	+119
Arbejdsløs	Gennemsnitsløn	+68	+63	+131
Arbejdsløs	Råstofsektor	+125	+67	+192

Note: Vi har anvendt gældende takster for de offentlige ydelser. Vi antager, at alle personer er bosat i lejebolig i Nuuk (ca. 90 % af befolkningen bor ifølge Boligpolitisk redegørelse 2012 i lejebolig). De anvendte årlige lønninger er: Gennemsnitsløn: 213.126 kr., minimumsløn: 180.840 kr. (SIK's minimumsløn for en ikke-faglært uden anciennitet), råstofsektor: 350.000 kr. (baseret på lønnen for en lokal arbejder på TNG's rubinmine og Tanbreez's mine for sjældne jordarter), deltidsbeskæftiget: 90.420 kr. (en person, der arbejder 6 måneder til minimumsløn, og derefter er på offentlig hjælp i 6 måneder).

Kilde: Copenhagen Economics. Udgifter til bolig, beløbet for underhold og reglen for fastsættelsen af offentlig hjælp er fra "Økonomisk Råd – Effekter på de offentlige finanser af øget beskæftigelse, Teknisk baggrundsnotat 2013-03".

Det skyldes, at en række offentlige ydelser (offentlig hjælp, førtidspension, boligsikring, børnetilskud og daginstitutionstilskud) afhænger af ens indkomst. Derudover afhænger

ydelse af, hvor stor en familie man skal forsørge, samt ens eventuelle partners indkomst. Disse opgøres ved at anvende aktuelle satser, regler og andre data for de offentlige indtægter og udgifter, kombineret med antagelser om borgerens socioøkonomiske status, indkomst, civile status, antal børn og kommune.

Effekten af fx at få en gennemsnitlig ledig i job beregnes derefter som et (vægtet) gennemsnit over forskellige familietyper, der afspejler det grønlandske samfund.⁸ Disse forskellige effekter kombineres med de opgjorte socioøkonomiske flows for at finde den samlede effekt på de offentlige finanser af initiativerne, jf. tabellerne i kapitel 2.

Opsummering: Initiativerne plukker både de lavt- og højthængende frugter

1. Aktiv arbejdsmarkedspolitik i form af jobportal, mobilitetsfremme og opprioritering af arbejdsmarkedskontorerne er de lavt hængende frugter. Målgruppen er personer, der er parate til at tage et job, men blot ikke har fundet det rette match endnu. Målgruppen er stor, og der er mange ubesatte jobs, som ikke bliver besat af grønlandsk arbejdskraft. Gevinsterne ved en sådan aktiv arbejdsmarkedspolitik er derfor store, og omkostningerne er samtidig relativt små.
2. Revalidering (primært jobs med løntilskud) kan lige som aktiv arbejdsmarkedspolitik flytte arbejdssøgende i beskæftigelse. Målgruppen er personer, der er ved at falde ud af arbejdsmarkedet. Personer, der ikke er jobparate, men parate til at modtage en beskæftigelsesrettet indsats. Selv om gevinsterne ved at flytte en person fra ledighed til beskæftigelse er store, er den samlede potentielle gevinst ved initiativet mindre end ved aktiv arbejdsmarkedspolitik, da omkostningerne til løntilskud er store. Det samlede plus i de offentlige finanser viser sig først senere end ved aktiv arbejdsmarkedspolitik.
3. Opkvalificerende kurser til råstof erhverv er en nødvendig investering for at høste frugten fra kommende storskalaprojekter. Gevinsterne ved storskalaprojekter mindskes, hvis udefrakommende tager stillingerne. Målgruppen er jobparate, der kan tage et job i råstofbranchen efter et par ugers kursus. Selv uden storskalaprojekter inden 2018 sænker initiativet ledigheden og giver et plus på de offentlige finanser. Da omkostningerne er relativt begrænsede, tjener investeringen sig derfor ind inden 2018. Samtidig er initiativet en 'lotteseddel' til den helt store gevinst, hvis der kommer storskalaprojekter inden 2018. På sigt er potentialet meget større.
4. Uddannelse af unge igennem Piareersarfiit er de højthængende frugter. Initiativet er meget dyrt på kort sigt, men afkastet viser sig på længere sigt. Målgruppen er unge uden for uddannelsessystemet og på kanten af arbejdsmarkedet. Initiativet skal lukke 'hullet', der opstår mellem folkeskole og videre uddannelse. Uddannelserne er dyre, og fordi de tager flere år, viser effekterne sig også først om adskillige år. Uddannelse af befolkningen er vejen til varig vækst og økonomisk balance, og derfor er uddannelsen en langsigtet investering.

⁸ For halvdelen af de ledige registreret som værende i et parforhold antages, at partneren også er arbejdsløs. Den anden halvdel antages at bo med en person med gennemsnitsindkomst.

4. Litteraturliste

- "Forslag til Grønlands olie- og mineralstrategi 2014-2018"*
Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked, 2014
- "Redegørelse om udlændingeområdet"*
Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked, 2013
- "Lovpligtig arbejdsmarkedsredegørelse 2012-2013"*
Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked, 2013
- "National turismestrategi 2012-2015"*
Departementet for Erhverv og Arbejdsmarked, 2012
- "Beskæftigelsen 2012"*
Grønlands Statistik, 2014
- "Projekt kompetenceudvikling for ufaglærte (PKU) Evaluering 2007-2011"*
PEMA for Departementet for Erhverv og Arbejdsmarked, 2013
- "Fiskerikommissionens betænkning"*
Fiskerikommissionen, 2009
- "Evaluering af Ekstraordinær indsats for ledige 2011"*
Departementet for Erhverv og Arbejdsmarked, 2012
- "Evaluering af handlingsplan for ledige 2012"*
Departementet for Erhverv og Arbejdsmarked, 2012
- "Beskæftigelsesplan for en økonomi i omstilling"*
Departementet for Erhverv og Arbejdsmarked, 2012
- "Redegørelse om ejerskabsforhold og udviklingen i de helt eller delvist selvstyrejede aktieselskaber"*
Naalakkersuisut, 2011
- "Mobilitet i Grønland"*
NORDREGIO, 2010
- "Vores velfærd og velstand – kræver handling nu"*
Skatte- og velfærdskommissionen, 2011
- "Projekt Kompetenceudvikling for Ufaglærte (PKU) Evaluering 2007-2001"*
PEMA, for Departementet for Erhverv og Arbejdsmarked, maj 2013