

## BETÆNKNING

### Afgivet af Erhvervs-og Råstofudvalget

#### vedrørende

### Beslutningsforslag til Inatsisartut om at pålægge Naalakkersuisut til EM 2017 at udarbejde en strategi, for at der i løbet af de næste 10 år sikres det størst mulige omfang af brug af lokal arbejdskraft på grønlandske arbejdspladser.

(Medlem af Inatsisartut: Kelly Berthelsen, Inuit Ataqatigiit)

### Afgivet til forslagets 2. behandling

Erhvervs- og Råstofudvalget har under behandlingen bestået af:  
Inatsisartutmedlem Peter Olsen, Inuit Ataqatigiit, formand  
Inatsisartutmedlem Randi V. Evaldsen, Demokraatiit, næstformand  
Inatsisartutmedlem Jens-Erik Kirkegaard, Siumut  
Inatsisartutmedlem Nikolaj Jeremiassen, Siumut  
Inatsisartutmedlem Knud Kristiansen, Siumut  
Inatsisartutmedlem Kelly Berthelsen, Inuit Ataqatigiit  
Inatsisartutmedlem Per Rosing-Petersen, Partii Naleraq

#### 1. Forslagets indhold og formål

Forslagsstiller ønsker at Naalakkersuisut pålægges, til EM17 at udarbejde en strategi, der med et 10 årigt tidsperspektiv skal sikre og fremme, den størst mulige anvendelse af lokal arbejdskraft på grønlandske arbejdspladser.

#### 2. Førstebehandling af forslaget i Inatsisartut

Det kunne af ordføreindlæg og den generelle debat konstateres, at beslutningsforslaget nød en blandet og delvis opbakning i Inatsisartut. Naalakkersuisut fandt ikke på daværende tidspunkt anledning til under debatten, at udtrykke opbakning til forslaget. Naalakkersuisut henviste til i den sammenhæng at redegørelsen ”Udlændingeområdet 2016” har anskueliggjort, at andelen af udefrakommende arbejdskraft på en række kerneområder har været faldende. Naalakkersuisut fandt derfor med udgangspunkt i redegørelsen, at det ikke synes nødvendigt, at iværksætte mulige fremadrettede initiativer, som nærværende beslutningsforslag efterlyser.

Erhvervsudvalget vil i sine overvejelser i behørigt omfang inddrage informationer fra redegørelsen i behandlingen af beslutningsforslaget.

## 2.1. Udviklingen på arbejdsmarkedet ift. Hjemmehørende arbejdskraft

Erhvervs-og Råstofudvalget finder indledningsvist at den bredest mulige anvendelse af den tilgængelige hjemmehørende arbejdskraft er en af de grundlæggende forudsætninger for et dynamisk og fleksibelt grønlandsk arbejdsmarked. Udvalget bemærker i den sammenhæng at Naalakkersuisut til dette beslutningsforslags (pkt.49) 1. behandling henviste til en undersøgelse, hvis data indikere at andelen af hjemmehørende arbejdskraft på det grønlandske arbejdsmarked viser en stødt stigende udvikling. Erhvervsudvalget finder naturligvis denne udvikling spændende og interessant. Udvalget bemærker i denne sammenhæng, at der er fra Naalakkersuisut side er blevet udarbejdet en redegørelse ”Udlændingeområdet 2016” hvori anvendelsen af udefrakommende arbejdskraft analyseres, det fremgår blandt andet af redegørelsen at:

*”Grønlandske arbejdstagere udgjorde langt den største del af de ansatte i den offentlige sektor. Samlet set var 14.261 ansatte født i Grønland i Grønlands Selvstyre, kommunerne og selskaber med mere end 50 % offentlig ejerandel, svarende til 89 %, mens 1519 personer var født i Danmark (10 %) i 2014.*

*Resten af de ansatte (1 %) var fra den øvrige verden. Set over den seksårige periode fra 2008 til 2014 er der sket meget få forandringer i fordelingen mellem grønlandsk- og danskfødte, men hvor der etableres nye stillinger, går hovedparten til grønlandskfødte.”*

og længere fremme i en af redegørelsens delkonklusioner anføres det:

- *Antallet af arbejdstagere, født i Danmark, på det grønlandske arbejdsmarked, er faldende, målt på samtlige brancher.*
- *Grønlandske arbejdstagere udgjorde i 2014 samlet set 89 % af de ansatte i den offentlige sektor i 2014, mens 10 % var født i Danmark. 1 % var fra den øvrige verden.*
- *Grønlands Selvstyre ansætter i stigende grad højtuddannede medarbejdere, og andelen af højtuddannede grønlandskfødte medarbejdere steg fra 39 % til 47 % i perioden 2008-2014.*
- *De grønlandske kommuner ansætter stadig flere med erhvervs- eller høj uddannelse bag sig. Andelen af grønlandskfødte steg fra 95 % til 97 % i perioden 2008-2014 for ansatte med erhvervsuddannelse, og fra 76 % til 81 % for højtuddannede ansatte.*
- *De selvstyrejede selskaber har tabt mange arbejdspladser siden 2008, især jobs varetaget af lavtuddannede, hvor grønlandskfødte dominerer, men den samlede andel af grønlandskfødte er ikke faldet. I de selvstyrejede selskaber er andelen af grønlandskfødte ansatte med erhvervsuddannelse steget fra 84 % til 87 % og andelen af grønlandskfødte med længerevarende uddannelsesbaggrund er steget fra 43 % til 49 %<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Alle ovenfor anførte citater er fra redegørelsen ”Udlændingeområdet 2016”. januar 2016 Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel side 13.

### 2.1.2 Trends på det grønlandske arbejdsmarked

Som det kan læses af ovenstående uddrag fra redegørelsen, (**Udlændingeområdet 2016**) i afsnit 2.1 identificeres, der flere sideløbende trends på det grønlandske arbejdsmarked. Det fremgår af redegørelsen at andelen af arbejdstagere født i Danmark er faldende over tid og andelen af grønlandskfødte arbejdstagere er stødt stigende for så vidt hvad angår medarbejdere med lange og mellemlange uddannelser.

Denne udvikling kendetegner både Kommuner og Selvstyre. Sideløbende med denne løfterige udvikling synes, der at også tegne sig et andet og knap så positivt et billede på det grønlandske arbejdsmarked. Det fremgår ligeledes af redegørelsen, at mængden af stillinger til ufaglærte udviser en vigende tendens. Denne udvikling er ikke unik for Grønland, men kendetegner arbejdsmarkedet i store dele af verden, hvor en stigende automatisering af produktion og anvendelse af robotteknologi og informationsteknologi bortrationaliserer især lavteknologiske arbejdspladser<sup>2</sup>. Det er tvivlsomt om denne udvikling i det lange løb kan bremses. Erhvervs- og Råstofudvalget anser derfor, at der kontinuerligt bør arbejdes henimod at arbejdskraften løbende opkvalificeres via uddannelse til at møde denne begyndende industrielle udfordring og omstilling.

Som det fremgår af ovenstående uddrag fra redegørelsen bevæger udviklingen sig henimod at det grønlandske arbejdsmarked i højere grad end tidligere er blevet mere selvforsynende med arbejdskraft for så vidt hvad angår lange og mellemlange uddannelser. Redegørelsen viser tillige at grønlandske arbejdstagere med uddannelser eller andre kvalifikationer, der matcher arbejdsmarkedets behov er meget efterspurgt. Det fremgår af redegørelsen at der et udbudsunderskud hvad angår højtuddannet arbejdskraft på det grønlandske arbejdsmarked.

*"Arbejdsmarkedet er præget af en meget høj efterspørgsel på uddannet personale, hvilket understreges af, at der nærmest ingen ledighed er blandt uddannede personer, udover det man kalder strukturel ledighed, det vil sige folk, som er ledige under jobskifte<sup>4</sup>. Som følge af dette udbudsunderskud hentes uddannet arbejdskraft til Grønland fra andre dele af rigsfællesskabet, fra det øvrige Norden og fra udlandet. Der hentes også fortsat ufaglært arbejdskraft til Grønland, til trods for den store andel jobklare, ufaglærte ledige, men andelen af denne type importerede arbejdstagere er svundet betydeligt ind i de senere år, så kun cirka hver 10. ansøgning, som departementet i dag får i høring, handler om ufaglært arbejdskraft.<sup>3</sup>"*

Ligeledes har Økonomisk råd påpeget denne særlige problemstilling i deres rapport fra 2016.

*Arbejdsmarkedet*

---

<sup>2</sup> <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>

<sup>3</sup>

[http://naalakkersuisut.gl/~media/Nanoq/Files/Hearings/2016/Redegoerelse\\_udlaendingeomraadet/Documents/Redeg%C3%B8relse%20om%20udl%C3%A6ndingeomraadet%202016.pdf](http://naalakkersuisut.gl/~media/Nanoq/Files/Hearings/2016/Redegoerelse_udlaendingeomraadet/Documents/Redeg%C3%B8relse%20om%20udl%C3%A6ndingeomraadet%202016.pdf)

*I takt med den øgede aktivitet har der været en fremgang i beskæftigelsen, men der er fortsat store problemer på arbejdsmarkedet. Situationen kan karakteriseres som et tredobbelt-mismatch problem:*

*Kvalifikationer: Der er et spænd mellem de efterspurgte kvalifikationer og de lediges kvalifikationer. Personer med en arbejdsmarkedsrelevant uddannelse har nemt ved at finde job, og omvendt for personer uden kompetencegivende kvalifikationer. Manglende kvalifikationer er den væsentligste årsag til beskæftigelsesproblemerne.*

*Geografi: Ledighedsproblemet har en geografisk dimension, da den ledige arbejdskraft ikke i alle tilfælde er lokaliseret, hvor der er mangel på arbejdskraft.*

*Incitament: Der er fortsat situationer, hvor jobs ikke kan besættes trods ledig arbejdskraft med de efterspurgte kvalifikationer. Det peger på utilstrækkelige incitament til at være i beskæftigelse (samspilsproblemet) og utilstrækkelig håndhævelse af rådighedskravene.*

*Disse problemer viser muligheden for ved reformer at forbedre beskæftigelsessituationen uafhængigt af udefrakommende faktorer, der kan have betydning for udvikling af nye erhvervsområder.<sup>4</sup>*

I rapporten fra 2016 fra Grønlands økonomiske råd peges, der på forsatte strukturproblemer på det grønlandske arbejdsmarked. Erhvervsudvalget vurderer, at en fortsat fokus på at få løst op for disse strukturproblemer vil medvirke til at en større andel af den hjemmehørende arbejdskraft end hidtil kan indtræde på arbejdsmarkedet og bidrage til det grønlandske samfunds økonomiske udvikling. Økonomisk råd efterlyser i denne i sammenhæng reformer af blandt andet socialpolitikken for at øge udbuddet af hjemmehørende arbejdskraft.

Erhvervs- og Råstofudvalget vurderer, at redegørelsen (**Udlændingeområdet 2016**) indeholder interessevækkende data, som peger på at det går den rigtige retning med henblik på anvendelse af arbejdskraft født i Grønland. Der er i dag lovgivning, der regulerer udefrakommendes arbejdskrafts adgang til det grønlandske arbejdsmarked. Det blev med Inatsisartutlov nr. 27 af 9. december 2015 obligatorisk for arbejdsgivere, at opslå ledige stillinger i jobportalen<sup>5</sup> i 14 dage inden, der kan opnås en tilladelse fra kommunalbestyrelsen til at indhente udefrakommende arbejdskraft.

Den obligatoriske anvendelse af jobportalen for arbejdsgivere med henblik på stillingsopslag kan anses som en skærpelse af betingelserne. Spørgsmålet i denne sammenhæng er, om der kan vindes meget mere ved en fortsat opstramning af denne del arbejdsmarkedslovgivningen, der regulerer anvendelse af udefrakommende arbejdskraft. Dette set i lyset af, at arbejdsmarkedet, som beskrevet i redegørelsen, (**Udlændingeområdet 2016**) lider under et udbudsunderskud af kvalificeret arbejdskraft.

---

<sup>4</sup> Økonomisk råd, Grønlands økonomi s3. 2016.

<sup>5</sup> Ser man på <https://www.suli.gl/> er det udlagt en bred vifte af stillinger, herunder stillingskategorier, der ikke kræver uddannelse. Det ses dog på portalen at flertallet af stillingerne kræver en faglig uddannelse.

Indholdet i redegørelsen (**Udlændigeområdet 2016**) synes at pege på, at der forsat skal satses på løfte uddannelsesniveaut bredt set for at kunne imødekomme efterspørgslen på arbejdsmarkedet.

### 2.2.2 Opsummering af trends på det grønlandske arbejdsmarked

Erhvervsudvalget er ikke ressortudvalg for uddannelsesområdet, men udvalget finder i forbindelse med sine overvejelser om nærværende beslutningsforslag, anledning til at understrege vigtigheden af, at der forsat satses målrettet på at løfte og tilpasse uddannelses og kompetenceniveauet. Således at arbejdskraftens kvalifikationer i højere grad end i dag kommer til at matche de kvalifikationer arbejdsgiverne efterspørges. I samme åndedrag skal udvalget nævne, at det naturligvis ikke er blind overfor de indsats, der løbende foretages på uddannelsesområdet.

Økonomisk råd anfører at der er behov for reformer på arbejdsmarkedet, med henblik på at gøre det mere attraktivt at påtage sig et arbejde. Skatte og Velfærdskommissionen peger på, i deres udredning at der er samspilsproblematikker på arbejdsmarkedet. Kommissionen vurderer blandt andet, at en aktiv socialpolitik, hvor aktivering er et delelement vil være fremmende for at motivere flere for at påtage sig et arbejde, således udbuddet af lokal arbejdskraft øges og borgere motiveres til en højere grad af selvforsørgenhed.<sup>6</sup>

### 3. Udvalgets behandling af forslaget

Indledningsvis må det konstateres af forslagsstillerne i beslutningsforslaget ikke anviser retningslinier for hvorledes, at den ønskede strategi eventuelt kan udformes. Udvalget kan af beslutningsforslagets begrundelse ikke rigtig se hvilke politiske pejlemærker, Naalakkersuisut skal følge.

Det fremgår blandt andet af Naalakkersuisuts svarnotat til første behandlingen af nærværende punkt at:

*Beskæftigelsesstrategien 'Et trygt arbejdsmarked'. Den består af 16 initiativer, som nu er sat i værk over hele landet. Den har ét formål: At sikre, at den lokale arbejdskraft får lokale jobs, her og nu, så vidt og bredt som det er muligt, og at der sættes kraftigt ind på at sørge for, at arbejdskraften også i fremtiden matcher de stillingstyper, som findes på arbejdsmarkedet.<sup>7</sup>*

Erhvervs- og Råstofudvalget noterer sig, at der foruden den generelle satsning på at løfte uddannelsesniveaut, har Naalakkersuisut igangsat **16. konkrete initiativer**, der har til hensigt at fremme at den lokale arbejdskraft har de nødvendige forudsætninger for at matche arbejdsmarkedet og derved beklæde de ledige stillinger.

---

<sup>6</sup> Se Skatte og Velfærdskommissionen s. 46 2. afsnit (hovedrapport)

<sup>7</sup> [http://www.ina.gl/dvd/EM2016/pdf/media/306633/pkt49\\_em2016\\_bf33\\_arbejdskraft\\_sn\\_1beh\\_da.pdf](http://www.ina.gl/dvd/EM2016/pdf/media/306633/pkt49_em2016_bf33_arbejdskraft_sn_1beh_da.pdf)

I redegørelsen ”Et Trygt arbejdsmarked- Beskæftigelsesstrategien 2015” anføres det på side 3.

*Paradoksproblemet – at vi har et forholdsvis højt antal af tilladelser til opholds og arbejdstilladelser samtidigt med at vi har så mange arbejdssøgende – har ført til et stærkt ønske hos Naalakkersuisut om at øge beskæftigelsen og kompetencerne blandt den hjemmehørende arbejdskraft, så den kan blive konkurrencedygtig og attraktiv arbejdskraft.*

*Erhvervsudvalget har desuden, 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 ”Et trygt arbejdsmarked”, kortlægger derfor en række meget debatterede spørgsmål omkring arbejdsløsheden i Grønland og fremlægger en lang række løsninger, både på kort og lang sigt.*

Som det fremgår af ovenstående citat blev det på FM2014 vedtaget at søsætte en lang række arbejdsmarkedspolitiske initiativer med henblik på at bekæmpe arbejdsløshed og styrke kompetenceniveauet. Udvalget har nu overvejet forslaget i lyset af den tilgængelige viden om det grønlandske arbejdsmarked. Arbejdsmarkedspolitik rummer mange sammenhænge både af social og uddannelsesmæssig karakter, der ikke kan reduceres til enkelstående forklaringer eller antagelser om mulige sammenhænge. Hvorvidt forslaget bør vedtages eller ej er en politisk vurdering det alene påhviler Inatsisartut at tage. Erhvervs og Råstofudvalget har nu forsøgt med denne betænkning at tilvejebringe et grundlag hvorpå Inatsisartut kan fortage den vurdering.

#### **4. Forslagets økonomiske konsekvenser**

Det fremgår af § 33, stk. 1, i Inatsisartuts forretningsorden, at de økonomiske og administrative konsekvenser ved realiseringen af beslutningsforslag skal beskrives i forslagens begrundelse. Forslagsstillerne har i overensstemmelse hermed beskrevet de forslagens økonomiske konsekvenser.

## **5. Udvalgets indstillinger**

Et flertal bestående af repræsentanterne fra Siumut og Demokraatiit indstiller forslaget til **forkastelse**.

Et mindretal bestående af repræsentanterne fra Inuit Ataqatigiit og Partii Naleraq indstiller forslaget til **vedtagelse**.

Med disse bemærkninger og med den i betænkningen anførte forståelse skal udvalget overgive forslaget til 2. behandling.

---

Peter Olsen, Formand

---

Randi V. Evaldsen,  
Næstformand

---

Jens-Erik Kirkegaard

---

Ineqi Kielsen

---

Knud Kristiansen

---

Kelly Berthelsen

---

Per Rosing-Petersen