

LOVPLIGTIG ARBEJDSMARKEDSREDEGØRELSE 2014



NAALAKKERSUISUT
GRØNLANDS SELVSTYRE

INDHOLD

1. INDLEDNING	3
2. ARBEJDSSTYRKEN OG ARBEJDSLØSHEDEN	4
3. LEDIGHEDSBEKÆMPELSE	6
4. PIAREERSARFIIT	10
5. PROJEKT KOMPETENCEUDVIKLING - PKU	12
6. REVALIDERING	14
7. MOBILITETSFREMMENDE YDELSE	16
8. UDEFRAKOMMENDE ARBEJDSKRAFT	17
9. JOBPORTAL	19
10. RÅSTOFSEKTOREN	19
11. ILO-KONVENTIONERNE	20
12. AFSLUTTENDE BEMÆRKNINGER	21

1. INDLEDNING

Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel skal sikre, at erhvervslivet og arbejdsmarkedet udvikler sig og Grønland går mod en stadig mere selv bærende økonomi. Udbuddet af arbejdskraft skal tilpasses de jobs, som virksomhederne har, nu og i fremtiden, både i forhold til det brede erhvervsliv – håndværk, service og transport og i forhold til råstofsektoren og dens underleverandører.

Grønlands erhvervsliv er midt i en omstillingsproces: Fra mange jobs i de traditionelle erhverv som fangst og fiskeri, til stadig flere jobs inden for handel, råstof, turisme og omsorg. Denne omstilling giver store udfordringer for arbejdsstyrken, som skal tilegne sig nye kompetencer, finde nye jobs og være geografisk mobile.

De vigtigste målsætninger på arbejdsmarkedsområdet i 2014 været;

- At udvikle en beskæftigelsesstrategi, som kan sammenkoble de senere års ledighedsindsatser med de nye muligheder inden for råstof, turisme, handel og omsorg.
- At udvikle tilbud til de mange unge ledige.
- At sikre, at arbejdskraftens kompetencer løbende kan tilpasses til virksomhedernes behov.
- At indføre uanmeldte tilsyn med udefrakommende arbejdskraft, for at sikre, at lovgivningen overholdes og at job der kan besættes med lokal arbejdskraft, også bliver det.
- At bekæmpe arbejdsløsheden her og nu så befolkning kan blive selvforsørgende og bidrage aktivt til samfundets økonomiske vækst samt til deres egen udvikling.

Disse målsætninger har været ledetråden i Departementets arbejde i 2014, men de problemstillinger, der karakteriserer arbejdsmarkedet, er ikke ukendte eller nye. Det er et vedvarende, stort og vigtigt arbejde, som kræver samarbejde med mange aktører – herunder kommunerne, virksomhederne og arbejdsmarkedets parter.

Landstingsforordning nr. 10 af 18. december 2003 slår fast at Naalakkersuisut er forpligtiget til at udarbejde en årlig gennemgang af arbejdsmarkedsindsatsen:

”§ 14. Landsstyret udarbejder årligt en rapport om arbejdsmarkedsindsatsen i det forløbne år og målsætninger for den kommende periode, herunder hvilken opfølgning, der skal iværksættes”.

Lovpligtig arbejdsmarkedsredegørelse 2014 gennemgår derfor områder, som Arbejdsmarkedsafdelingen i Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel har arbejdet med i 2014, og indeholder som noget nyt af et afsnit om arbejdsstyrken.

2. ARBEJDSSTYRKEN OG ARBEJDSLØSHEDEN

Den grønlandske arbejdsstyrke var på 27.023 personer mellem 18-64 år i gennemsnit pr. måned i 2013¹. Heraf var langt de fleste, knapt 40 % beskæftiget i den offentlige sektor, det vil sige godt 6.700 personer. Den næststørste gruppe, cirka 3.000², var beskæftiget indenfor fiskeri, fangst og landbrug. På tredjepladsen kom bygge- og anlægssektoren, som beskæftigede ca. 2.700 personer.

Den grønlandske arbejdsstyrke er udfordret af, at en stor del er ufaglærte. Se Tabel 1. For at imødegå dette er opkvalificering et område, som gennemsyrrer de fleste af de indsatser, der laves i beskæftigelsespolitikken.

Tabel 1. Højeste uddannelsesniveau hos personer i arbejdsstyrken, 2013

Højeste uddannelsesniveau	Antal	Procent
Afsluttet folkeskolen	15.245	56,4 %
Gymnasieuddannelse	1.186	4,4 %
Erhvervsuddannelse	6.679	24,7 %
Almen og erhvervsfæteruddannelse	140	0,5 %
Videregående uddannelse	3.773	14 %
I alt	27.023	100 %

Kilde: Grønlands Statistik, 2015

Det lave uddannelsesniveau er især et problem for unge, som skal ind på arbejdsmarkedet og mangler erfaring, og borgere, som befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet fx ansatte i sæsonudsatte industrier. Derfor gøres der i disse år meget for at bringe unge og ufaglærte videre.

Arbejdsløsheden er fortsat høj, men stigningen fra 2011-2013 er vendt i 2014, og viser et lille fald. De seneste gennemsnitstal ses i Tabel 2 – opgørelsen er tillempet international standard.

Tabel 2. Ledige efter Grønlands Statistiks nye standard tilnærmet ILO

Årstal	Antal ledige i gennemsnit pr. måned			Pct. af arbejdsstyrken		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Hele landet	2.518	2.655	2.725	9,4 %	9,8 %	10,1 %

Kilde: Grønlands Statistik, 2015. Tallene indeholder alle matchgrupper, men ikke ledige med en arbejdsløshed under 1 måned. (Seneste tal)

I januar 2015 indførte Grønlands Statistik en ny opgørelsesmetode, som er tillempet til den internationale standard fra ILO. Denne opgørelsesmetode inddrager kun ledige, ikke har været i beskæftigelse samme måned, som de registreres som arbejdssøgende. Den indeholder dog fortsat personer, som af kommunerne skønnes til at være ikke-jobklar.

Den nye opgørelsesmetode er en forbedring som kan skabe overblik over hvor stor en del af arbejdsstyrken, som er arbejdsløse længere end en måned, og dermed har et reelt arbejdsløshedsproblem. Departementet skønner dog fortsat, at cirka 1/3-del af de ledige i denne opgørelsesmetode vil have så store faglige, social- og sundhedsfaglige udfordringer, at de reelt ikke kan påtage sig et job, men har behov for væsentlige kompetence og/eller psykosociale indsatser før det er realistisk, at de kan vende tilbage til arbejdsmarkedet.

¹ Grønlands Statistik, 2015, seneste tal.

² Grønlands Statistik, 2013, seneste tal.

Til trods for den høje arbejdsløshed, er der stadig virksomheder, bl.a. i service- og fiskeindustrien, som har meget svært ved at finde kompetent arbejdskraft, især i højsæsonen. Arbejdsmarkedet i Grønland er desuden præget af en meget høj efterspørgsel på uddannet personale, og der er derfor en meget lav – nærmest ingen – ledighed blandt uddannede personer.

Som følge af dette udbudsunderskud hentes en del af arbejdskraften til Grønland fra andre dele af Rigsfællesskabet, fra Norden og fra det øvrige udland.

Registrerede arbejdssøgende

Grønlands Statistik har siden januar 2013 månedlige opgørelser over *registrerede arbejdssøgende* i alle landets byer og bygder. Tallet viser alle, der har henvendt sig til kommunerne med arbejdsløshed som problem. Dette tal kendes fra medierne, som – fejlagtigt – bruger tallet til at vise hvor mange ledige der er til rådighed for arbejdsmarkedet i Grønland.

Problemet med antallet af *registrerede arbejdssøgende* er, at det indeholder personer, som er i beskæftigelse i samme måned som de registreres som arbejdssøgende – fortrinsvis timelønnet personale, som kortvarigt er hjemsendt fra fx fiskefabrikker. Denne gruppe udgør cirka en fjerdedel af de registrerede arbejdssøgende. Også andelen af arbejdssøgende, der er matchet til at være matchgruppe 2 (indsatsklar) og matchgruppe 3 (midlertidigt passiv), og som derfor har problemer, der forhindrer dem i at tage et job, antages at udgøre cirka en ¼-del af de *registrerede arbejdssøgende*. Antallet af *registrerede arbejdssøgende* er dermed højere end det tal for ledighed, som kendes fra andre nordiske lande, hvor de nævnte grupper ikke indgår.

Tabel 3 viser, at antallet af registrerede arbejdssøgende, dvs. både korttids-ledige, jobklare og ikke-jobklare, er faldet hen over 2014 og siden juli 2014 har ligget under tallet for samme måned året før.

Tabel 3. Antallet af registrerede arbejdssøgende i 2013 og 2014, både byer og bygder

Årstal	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
2013	4.808	3.909	3.946	3.782	3.492	3.231	3.382	3.348	3.061	3.413	3.685	3.960
2014	4.954	4.420	4.385	4.037	3.757	3.473	3.360	3.167	2.943	3.278	3.473	3.840

Kilde: Grønlands Statistik

Matchgruppensystemet

Et af elementerne i den *Ekstraordinære indsats for ledige* i 2011 var udviklingen af et matchgruppensystem, der kategoriserer de arbejdssøgende i forhold til deres arbejdsmarkedsparathed. Et ensartet og landsdækkende matchgruppensystem giver Grønlands Selvstyre og kommunerne et samlet overblik over hvor arbejdsmarkedsparate de ledige er og sikrer et fælles udgangspunkt i planlægningen af initiativer som skal hjælpe de ledige tilbage på arbejdsmarkedet.

Departementet har, i samarbejde med KANUKOKA, udviklet et modul i IT-reg, hvor matchgrupperingen kan registreres. Matchgruppensystemet blev implementeret i 2012, og alle kommuner matcher de ledige i følgende kategorier:

1. **Jobklar** – den ledige forventes umiddelbart at kunne gå i arbejde.
2. **Indsatsklar** – den ledige kan deltage i beskæftigelsesrettet aktivering.
3. **Midlertidigt passiv** – den ledige er ikke jobklar og kan ikke deltage i beskæftigelsesrettet aktivering

De arbejdssøgende registreres i matchgruppensystemet i løbet af deres første ledighedsperiode. Der er forskelle mellem de enkelte kommuner og også individuelle forskelle på, hvor hurtigt registreringen foregår. Derfor er tallet på matchede samlet set lavere end det samlede antal af registrerede arbejdssøgende. Tabel viser matchningen for december 2014.

Tabel 4. Matchgruppering, december 2014

Kommune	Match 1	Match 2	Match 3
Qaasuitsup	997	212	80
Sermersooq	601	353	11
Qeqqata	358	64	24
Kujalleq	332	97	18
I alt	2.388	726	113

Kilde: Kommunens tal via IT-reg, januar 2015

Matchgrupperingssystemet har været gennemgående tema på en lang række kurser for medarbejdere i kommunerne i alle større byer siden indførelsen, men der er fortsat brug for undervisning i korrekt matchning. Stikprøver udført af departementet viser, at medarbejderne fortsat har en tendens til at matche borgerne 'for højt', det vil sige i en mere jobklar kategori, end borgerne faktisk magter.

Dette er ikke kun et problem for de data, vi får fra området, men også i høj grad et problem for den borger, som matches over sine evner og muligheder, og derfor ikke kan få et relevant beskæftigelsestilbud. Der er mange grunde til skisma – bl.a. ønsker nogle medarbejdere at tage hensyn til unge arbejdsløse ved at undgå at stigmatisere dem med matchning i kategori 2 og 3. Andre oplever, at matchningen er svær grundet det tætte forhold til borgeren, og atter andre udtrykker, at det ikke nytter at matche borgerne til typer af tilbud, som alligevel ikke er tilgængelige lokalt.

Uregistrerede ledige

Der er fortsat grupper af ledige, som ikke har noget incitament til at lade sig registrere på Arbejdsmarkedskontorerne, og som dermed heller ikke fremgår af ledighedsstatistikken.

En af disse grupper er unge under 18 år, som ikke har ret til offentlig hjælp med mindre helt særlige situationer taler for det, og som derfor ikke ofte lader sig registrere, hvilket igen leder til at de bliver 'usynlige' i ledighedsstatistikken. Set i lyset af de problemstillinger, der er forbundet med den såkaldte 'restgruppe' af unge mellem 15-17 år, er det utilfredsstillende, at der ikke er overblik over den yngste del af ungdommen, som stikprøver hos kommunerne viser, ofte er ledige.

En anden gruppe, som ikke konsekvent optræder i ledighedsstatistikken, er ledige, der ikke (længere) modtager arbejdsmarkedsydelse, og hvis ægtefælle har indtægt af en vis størrelse. Denne gruppe er ikke berettigede til offentlig hjælp, og har derfor heller intet incitament til at lade sig registrere som ledige.

3. LEDIGHEDSBEKÆMPELSE

I de senere år er der gennemført en række særlige indsatser for at bekæmpe den stigende arbejdsløshed.

Indsatserne har bestået af en række elementer møntet på forskellige grupper, især ufaglærte:

- Ekstra faglige kurser (PKU) til opkvalificering og ansættelsen af ledige
- Afklarings- og rådgivningskurser for ledige
- Ekstra boglige opkvalificeringshold (AEU) på Piareersarfik
- Midler til beskæftigelsesforløb for ledige især i mindre byer og bygder
- Piareersarfik/Piorsaavik værksteds- og jobtræningsprojekter for unge ledige

- Et øget fokus på oprettelsen af revalideringsforløb

De faglige PKU-kurser henvender sig især til ufaglærte, som har job inden for erhverv med vigende beskæftigelsesmuligheder. Målet for de ledige er at gennemføre kurser, hvor de ledige kan erhverve de kompetencer, der efterspørges inden for erhverv som fx bygge- og anlægsområdet, råstofområdet, social og sundhedssektoren samt turisme.

Afklaringskurser er kurser, som skal afklare de ledige i forhold til at komme i job eller påbegynde en uddannelse. Afklaringskurserne indeholder således oplysninger om f. eks. jobsøgningsmuligheder, søgning af mobilitetsydelse, opkvalificerings- og uddannelsesmuligheder.

Opkvalificeringen i Piareersarfik adskiller sig fra PKU- og afklaringskurserne ved at være længerevarende opkvalificeringsforløb. Piareersarfik tilbyder eleverne boglig opkvalificering, Anerkendt erhvervsintroducerende undervisning, AEU, samt Folkeskolens afgangsprøver, FA, og job- og værkstedstræning. AEU strækker sig typisk sig over et til to år og afsluttes med en prøve, AEU.

Indsætterne afsluttes som særlige indsætter i 2015, men aktiviteterne overflyttes til Piareersarfiit som en del af Beskæftigelsesplan 2015.

Af nedenstående tabeller ses hvor mange deltagere der har været på indsætterne de seneste år, samt indikationer på hvilken effekt indsætten umiddelbart har haft.

Table 5. Effekt af ledighedskurser under *Ekstraordinær ledighedsindsats* i 2011 og 2012, året efter i 2012-2013

	2012	2013
Antal kurser	88	376
Antal deltagere	900	412
I job eller uddannelse 6 md. efter endt kursus	57 %*	.
I job eller uddannelse målt i marts året efter afslutning af kursus	.	48 %*

Kilde: Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel

* Der tages forbehold for de to forskellige måletidspunkter.

I slutningen af 2012 blev oprettet en del indsætter rettet mod unge, i form af flere undervisningsforløb på Piareersarfiit. Som det ses af tabellerne er frafaldet ganske stort. Selv om der samlet var flere tilmeldte unge til forløb i 2013-2014, faldt gennemsnittet af gennemførte forløb. I 2012-2013 var der 68 % som gennemførte deres forløb i Piareersarfiit, og i 2013-2014 gennemførte 66 %.

Table 6. AEU, FA og job- og værkstedstræning 2012-2013

2012-2013	Kurser i alt	Tilmeldt	Gennemført i alt	Gennemført %
AEU- og FA-forløb	9	189	124	66%
Job- og værkstedstræning	7	129	93	72%
I alt	16	318	218	68 %

Tabel 7. AEU, FA og job-og værkstedstræning – 2013-2014

2013-2014	Kurser i alt	Tilmeldt	Gennemført i alt	Gennemført %
AEU- og FA-forløb	7	163	90	55%
Job- og værkstedstræning	11	188	140	74%
I alt	18	351	230	66 %

Beskæftigelsesstrategi 2015

På baggrund af den fortsatte høje ledighed, har Naalakkersuisut i 2013-2014 udarbejdet en grundig analyse af ledigheden og som følge heraf en beskæftigelsesstrategi.

Beskæftigelsesstrategien skal afløse de årlige ledighedsbekæmpelsesindsatser. Beskæftigelsesstrategien inklusive beregninger af omkostningerne ved gennemførelse har været i høring i sommeren 2014. En revideret version af strategien blev – grundet valget i efteråret 2014 – udarbejdet over vinteren 2014-2015, og denne blev fremlagt for Inatsisartut-medlemmer ved en tema-dag i slutningen af maj 2015.

Beskæftigelsesstrategien indeholder følgende initiativer:

- INITIATIV 1. Der åbnes en gratis og landsdækkende Jobportal**
 Det skal være lettere at finde job og rekruttere medarbejdere tværs af kommunegrænser og landsdele. En landsdækkende Jobportal lanceres derfor ultimo 2015.
- INITIATIV 2. Ressourcerne på Arbejdsmarkedskontorer og Piareersarfiit skal udnyttes bedre**
 Arbejdsmarkedskontorer og Piareersarfiit bør arbejde tættere sammen. Målet bør være at skabe én indgang til vejledning, opkvalificering og udarbejdelse af handlingsplaner for ledige borgere.
- INITIATIV 3. Øget opkvalificering af grønlandsk arbejdskraft**
 Indsatsen for at opkvalificere grønlandsk arbejdskraft til jobs i råstof og bygge-anlægssektoren intensiveres og udvides til også at omfatte sundheds- og omsorgsområdet.
- INITIATIV 4. Ungdomsarbejdsløsheden skal reduceres markant**
 Unge under 29 år 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. Piareersarfiits tilbud til målgruppen forstærkes derfor over de kommende år.
- 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. En reform af mobilitetsfremmeydelsen skal øge muligheden for rekruttering og mobilitet.
- INITIATIV 6. Tilsynet med udefra kommende arbejdskraft trappes op**
 Ledige stillinger i Grønland skal i videst muligt omfang besættes med lokal arbejdskraft. Derfor skal der føres større tilsyn og kontrol med brugen af udefra kommende arbejdskraft over hele landet.
- 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.
- INITIATIV 8. Matchgruppering og ikke-jobklare arbejdssøgende**
 En ny pulje til udvikling af matchgrupper og udvikling af tilbud til borgere i matchgruppe 2 og 3, som ikke er til rådighed for arbejdsmarkedet, kan sikre, at også ikke-jobklare arbejdssøgende identificeres og

kommer nærmere selvforsørgelse.

- **INITIATIV 9. Udmøntning af projekter under Anlægs- og Renoveringsfonden**
Der igangsættes en ekstraordinær udmøntning af projekter på Anlægs- og Renoverings-fonden på 174,2 mio. kr. i 2014. Udmøntningen vil skabe 174 jobs indenfor bygge- og anlægssektoren, medregnet afledte effekter på handel og service. Midlerne er afsat i finansloven. Udmøntningen afsluttes i 2015.
- **INITIATIV 10. Kortlægning af indhandlingsanlæg i bygderne**
Der skal ske en kortlægning af bygdeindhandlingsanlæg med henblik på at udarbejde overslag over omkostningerne ved at renovere disse, samt afsættes puljemidler, som på enkel vis kan søges af virksomheder og private i bygder og yderdistrikter med ledig arbejdskraft og et relevant råvaregrundlag.
- **INITIATIV 11. Nye og permanente arbejdspladser i nye brancher og vækstområder**
Beskæftigelsen inden for råstofsektoren og turistsektoren skal styrkes. Olie- og mineralstrategien implementeres løbende i strategiperioden 2014-2018. Afgiftsstrukturen i turismesektoren tilpasses et mere konkurrencedygtigt niveau i forbindelse med ændring af loven om krydstogtpassagerafgifter i 2014, og for lufthavnsafgifternes vedkommende gennem kommende finanslovsforslag.
- **INITIATIV 12. IBA som et værktøj til at sikre lokale arbejdspladser**
IBA-aftaler er et redskab som kan bruges til at reducere arbejdsløshed ved bl.a. at sikre større inddragelse af lokal arbejdskraft, sørge for større involvering af lokale virksomheder, skabe flere praktik- og lærepladser samt opkvalificere og uddanne lokalbefolkningen. Naalakkersuisuts undersøger derfor hvordan man kan udvide IBA-begrebet til at omfatte andre erhvervssektorer fx ved offentlige og private byggerier.
- **INITIATIV 13. Fiskeritiltag og levende ressourcer**
Der skal ske en øget bæredygtig udnyttelse af de levende ressourcer, herunder torsk, i form af undersøgelse af mulighederne for forhøjede kvoter og forældning samt bedre finansiering af landbrugsmaskiner. Der skal udvikles tiltag, som kan synliggøre og fremme den grønlandske fiskeindustri fordele ved at flytte arbejdspladser, placeret i udlandet, hjem til Grønland.
- **INITIATIV 14. Strukturpolitiske tiltag, incitamentsstrukturer og tiltag på uddannelsesområdet**
Der vil ske en afdækning af, hvorvidt strukturpolitiske og lovgivningsmæssige initiativer, fx i forbindelse med erhvervslivets afskrivningsregler på skatteområdet, kan få betydning for erhvervslivets rentabilitet og heraf følgende muligheder for at etablere hjemmehørende arbejdspladser. Det skal også undersøges, hvordan det skattemæssigt kan blive mere attraktivt at arbejde for den enkelte borger.
- **INITIATIV 15. Mandetimeordning**
Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel undersøger mulighederne for at genindføre den tidligere mandetimeordning, som havde til formål at imødegå ledighed ved at yde økonomisk tilskud til oprettelse og opretholdelse af permanente arbejdspladser gennem delvise tilskud til kommunerne.
- **INITIATIV 16. Anlæg af grusbaner i mindre byer**
Efter forbillede fra de nordlige regioner af Nunavut undersøger Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel pt. mulighederne for at grusbaner i mindre byer, til brug for mindre fly, med lokale arbejdskraft.

4. PIAREERSARFIIT

Piareersarfiit har 18 centre fordelt over hele landet, og samler vejledning indenfor job/arbejdsmarked og opkvalificering. En væsentlig del af arbejdet på Piareersarfiit drejer sig om undervisning i AEU-fag: Anerkendt Erhvervsuddannelses-introducerende Uddannelse. AEU omfatter grønlandsk, dansk, engelsk og matematik og er implementeret over hele landet med landsdækkende prøver.

Opkvalificering i Piareersarfiit er et meget populært tilbud. De fleste steder i landet er ventelisterne lange, og kun de mest egnede kommer ind. Derfor er der en stor gruppe potentielt interesserede, som afvises uden at have et alternativt tilbud. Undersøgelser har dog vist, at op til 1/3 af de unge der bliver afvist, har tilstrækkeligt gode resultater fra folkeskolen til at fortsætte direkte i uddannelse, men at de mangler vejledning.

Piareersarfiit er finansieret på 50/50-basis af kommunerne og Selvstyret via et årligt driftstilskud til kommunerne via Finansloven, som for den største dels vedkommende er et fast beløb knyttet til driften, og for en mindre dels vedkommende aktivitetsreguleret.

Denne model har vist sig at være uhensigtsmæssig, da stor aktivitet ikke automatisk afføder større tilskud. Der er derfor på at få etableret en ny ordning i 2014, som gør en større del af driftstilskuddet aktivitetsafhængig.

I 2014 har de vigtigste processer og projekter været:

- **Opkvalificering af personalet på Piareersarfiit**
I 2014 blev der bl.a. afviklet opkvalificeringskurser i overgangsvejledning for Piareersarfiits vejledere, pædagogiske opkvalificeringskurser og en faglærersamling for matematikundervisere.
- **Samlinger og møder for ansatte på Piareersarfiit**
I 2014 er afholdt to centerledermøder samt et fælles stormøde om vejledning sammen med brancheskolernes fællesrådsmøde og uddannelsesinstitutionernes rektorer og kontorledere.
- **Oplæring og opdatering i IT-registreringssystem (It-reg)**
It-registreringssystemet It-reg er stadig under udvikling. Senest er det blevet brugt ressourcer på at udvikle et anvisningssystem, så alle ansøgninger til de gymnasiale uddannelser i 2013 kunne indtastes i It-reg og blive sagsbehandlet af de ansatte på gymnasierne på samme system. Denne procedure letter det administrative arbejde med registreringen og behandlingen af ansøgningerne. Der er desuden blevet afviklet kurser/sidemandsoplæring for personale på en del af landets Piareersarfiit, så de kan bruge It-reg i den daglige sagsbehandling.
- **Unge 15-17-årige, som ikke er under uddannelse**
Der er stigende opmærksomhed omkring de forholdsvist mange unge mennesker, der ikke er i gang med en uddannelse et år og to år efter de har forladt folkeskolen. Man har derfor på tværdepartementalt niveau igangsat en række initiativer for at afhjælpe denne problematik, bl.a. med øget fokus på vejledning af unge, og såkaldte 'bootcamps' for de svageste unge med kortere døgnforløb, som har vist har gode resultater. Det skal dog bemærkes, at der er pres på alle uddannelsesområder og institutioner, og at flaskehalse andre steder i systemet vil vanskeliggøre en succes med øget vejledning rettet mod at få flere unge i uddannelse.
- **Bygdeopkvalificeringsforløbene NUIKI**
Forløbene er 1-årige Piareersarfik-forløb som gennemføres lokalt i udvalgte bygder med støtte af Villum Fonden. I skoleåret 2012-2013 blev forløb afviklet i Tasiusaq ved Upernavik, Attu og Niaqornaarsuk med deltagelse af i alt 43 unge. I skoleåret 2013-2014 er der startet forløb i Qeqertarsuatsiaat, Kulusuk og Kuummiut. Størstedelen er nu i gang med en erhvervsfaglig grunduddannelse, en gymnasial uddannelse, højskoleophold eller yderligere opkvalificering i Piareersarfik med henblik på videreuddannelse.
- **Den Ekstraordinære indsats for de 15-18-årige**
Ultimo 2013 fik departementet i samarbejde med Departementet for Uddannelse, Kirke og ligestilling i alt 16,5 mio. til en ekstraordinær indsats for de 15-18 årige. Disse midler givet har betydelige løft i tilbuddene til unge, der endnu ikke er kommet i gang med en uddannelse, bl.a. ekstra Timi Asimi eller Timi Asimi-lignende forløb i alle landets kommuner i 2014.

Bevilling, antal deltagere og resultater af undervisningen

Af Tabel 9 ses driftsbevilling og det samlede antal elevkvoter tildelt Piareersarfiit i årene 2010-2014. Af Tabel 10 ses, at langt de fleste elever er over 18 år gamle, men at andelen af elever under 18 år er stigende. Af Tabel 12 ses, at antallet af tilmeldte elever til AEU-prøver er faldende, men at beståelsesprocenten fortsat er høj.

Tabel 9. Bevilling på finansloven til Piareersarfiit og antallet af tildelte elevkvoter

	2010	2011	2012	2013	2014
Udgift på finansloven	34,4 mio kr.	35 mio kr.	35,7 mio kr.	36,5 mio kr.	43.6 mio kr.
Antal elevkvoter tildelt	660	600	665	665	665

Kilde: Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel

Tabel 10. Fordeling af alder og køn på AEU-elever

	Maj 2011	Dec 2011	Maj 2012	Dec 2012	Maj 2013	Dec 2013
Over 25 år	27,8 %	34,7 %	37 %	35,2 %	31,7 %	31,3 %
18-25 år	63,2 %	55,5 %	59,7 %	50,6 %	60,6 %	50,8 %
Under 18 år	9 %	9,8 %	3,3 %	14,2 %	7,8 %	17,9 %
Mænd	41,7 %	37,5 %	38,6 %	49,3 %	41,6 %	40,7 %
Kvinder	58,3 %	62,5 %	61,4 %	50,7 %	58,4 %	59,3 %

Kilde: Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel

Tabel 11. Tilmeldte til AEU-prøver, antal aflagte prøver og beståelsesprocent

	Maj 2011	Dec 2011	Maj 2012	Dec 2012	Maj 2013	Dec 2013
Antal tilmeldte AEU-elever	465	299	154	162	464	246
Antal aflagte AEU-prøver i alt	1535	707	953	945	3246	1384
Beståelsesprocent på AEU	84,5 %	86,3 %	85,4 %	86,8 %	84,1 %	82,6 %

Kilde: Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel

5. PROJEKT KOMPETENCEUDVIKLING FOR UFAGLÆRTE - PKU

”Projekt Kompetenceudvikling for Ufaglærte” (PKU) er en del af Naalakkersuisuts Uddannelsesplan, og har som mål ”at personer i udsatte erhverv indgår i kompetenceudviklingsforløb for at mindske risikoen for ledighed og samtidig imødekomme efterspørgslen på arbejdskraft inden for væksterhverv som bygge- og anlæg, turisme og råstof samt inden for daginstitutionsområdet i kommunerne”.

Hovedmålgruppen for PKU-puljen er ufaglærte, der er ledige samt personer med behov for opkvalificering på områder, hvor fremtidig vækst forventes. Opkvalificeringen af ufaglærte sker gennem en vifte af PKU-kurser, der generelt er kendetegnede ved:

- At de tilrettelægges som kursusforløb, typisk af 3-5 moduler, oftest af 1-2 ugers varighed.
- At det oftest er arbejdsgivere, der tilmelder kursisterne.
- At alle udgifter afholdes af Landskassen, herunder også kursusgodtgørelse til virksomhederne.

Råstofområdet er fortsat højt prioriteret, og en forholdsvis stor andel af PKU-midlerne er allokeret til kurser indenfor eller i berøring med råstofsektoren. Således fik Råstofskolen 52 % af den samlede PKU-bevilling i 2014, og afviklede godt 47 % af det samlede antal kursistuger.

Kurser i råstofsektoren er dyre, og det samlede antal kursusdeltagere vil falde, når flere tager kurser rettet mod råstofsektoren. Afholdelse af flere kurser indenfor råstofsektoren er i øvrigt koordineret med afvikling af tilsvarende flere kurser i sprog, da arbejds sproget i råstofindustrien er engelsk. På denne måde sørges der for, at flere personer er kompetente til at påbegynde et decideret råstofkursus.

De vigtigste processer i 2014 har været:

- **Evaluering af PKU 2013** I 2014 gennemførte Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel en større evaluering af PKU-kurserne i 2013, omhandlende kursusaktiviteter og demografiske data, herunder kursisters migration, pristal, indkomstdata og ledighedstal.

Formålet med evalueringen er at sikre, at udviklingen af PKU-kurserne altid er tidssvarende i forhold til arbejdsmarkedets og erhvervslivets behov. På den måde kan man, ud over altid at kunne dokumentere indsatsen, altid være operationelt indsatsparat i forhold til aktuelle samfundskonjunkturer og de hertil varierende behov i arbejdsstyrken og i erhvervslivet.

- **Regnskabsseminar 2014**
Departementet har i både 2013 og 2014 afholdt regnskabsseminar for kursuskoordinatorerne og regnskabsmedarbejderne på brancheskolerne samt regnskabsmedarbejderne i kommunerne for at sikre en bedre koordination mellem Departementet, brancheskolerne og kommunerne.
- **Tættere opfølgning på afrapportering fra skolerne**
Den løbende afrapportering fra skolerne har fortsat stort fokus. Tæt opfølgning sikrer, at ubrugte midler i forbindelse med aflysning af kurser på én skole kan omdirigeres til skoler, som har mulighed for afholde kurser med kort varsel.
- **3-årige rammeaftaler med brancheskolerne**
Departementet tog i 2014 initiativ til et tættere samarbejde mellem brancheskoler, kommuner og virksomheder, som bl.a. skulle give skolerne bedre muligheder for at langtidspanlægge. Der er derfor indgået 3-årige rammeaftaler som vil gøre det muligt for departementet og brancheskolerne at udvikle langsigtede opkvalificeringsstrategier. PKU-bevillingerne for 2014 er givet på baggrund af en ny fordelingsnøgle, som prioriterer væksterhverv, særligt inden for råstofsektoren, turisme mv.
- **Kompetencestrategi**
Kompetencestrategien er et led i Naalakkersuisuts beskæftigelsesplan og er et samarbejde med landets brancheskoler om at målrette kursusudbuddet efter erhvervslivets behov. Formålet er at sikre, at det er hjemmehørende arbejdskraft, der bliver arbejdstagere i fremtidens erhverv.

Bevilling og antal deltagere på PKU-kurser

Både bevillinger og antallet af deltagere på kurser er steget i de seneste år. I 2010 og 2011 var der ekstraordinær høj kursusaktivitet på brancheskolerne som følge af en ekstrabevilling møntet på ledige, hvorfor PKU-puljen i 2010 og 2011 reelt havde flere midler til rådighed, end det fremgår af driftsbevillingen i Tabel 12.

I 2013 oplevede brancheskolerne et fald i antallet af kursister grundet kursusaflysninger, manglende fysiske rammer, renoveringer mv. I 2014 har aktivitetstallene været på sit højeste siden opstart af PKU-kurserne, og der har været stort fokus på kurser indenfor handel, social- og sundhedsområdet og sprog. Se Tabel 13 og 14.

Tabel 12. Bevilling og antal kursister på PKU-kurser

	2010	2011	2012	2013	2014
Driftsbevilling på finansloven	23,8 mio kr.	24,1 mio kr.	24,58 mio kr.	25,99 mio kr.	25,36 mio kr.
Antal kursister	871	901	644	755	1077

Kilde: Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel

Tabel 13. Antal afholdt PKU-kurser indenfor forskellige brancher

	2010	2011	2012	2013	2014
Fiskeindustri	8	8	0	0	0
Råstof	3	7	9	9	12
Levnedsmiddel	6	6	3	5	7
Butik + turisme	11	4	3	5	19
Turisme	4	7	4	11	-
Sprog	5	12	11	6	10
Socialområdet	14	12	10	9	18
Sundhed	1	4	5	7	6
Bygge- og anlæg	5	6	7	9	5
Søikkerhed	0	2	2	7	4
Jern & metal	0	9	3	3	9
Ledighedsbekæmpelse*	20	9	-	-	-
I alt	77	86	57	71	90

Kilde: Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel

* Særlige kurser afviklet under Handlingsplan for ledige i 2010-2011

Tabel 14. Antal afholdte PKU-kursistuger indenfor forskellige brancher

	2010	2011	2012	2013	2014
Fiskeindustri	73	86	0	0	0
Råstof	370	916	772	898	906
Levnedsmiddel	249	134	130	16,2	62,2
Butik + turisme	112	34	21	49,8	223,8
Turisme	45	71	32	62,8	-
Sprog	68	297	210	102	194
Socialområdet	182	135	155	104	223
Sundhed	264	60	92	108	118,8
Bygge- og anlæg	44	92	99,4	187,6	115
Søikkerhed	0	31	19	33,6	11,6
Jern & metal	0	196,2	121	102	136,8
Ledighedsbekæmpelse*	390	132	-	-	-
I alt	1797	2184,2	1651,4	1664	1991,2

Kilde: Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel

* Særlige kurser afviklet under Handlingsplan for ledige i 2010-2011

6. REVALIDERING

Revalidering skal bidrage til, at personer i den erhvervsaktive alder med begrænsninger i erhvervsevnen fastholdes eller kommer tilbage på arbejdsmarkedet, således at den pågældendes mulighed for at forsørge sig selv og sin familie forbedres.

Revalidering tilbydes personer, der ikke umiddelbart kan indgå på arbejdsmarkedet på grund af helbredstilstand, sociale årsager, herunder langvarig arbejdsløshed, socialt belastende personlige eller familiære forhold. Kommunen kan igangsætte revalideringsforløb, når en borger har været ledig, sygemeldt eller uarbejdsdygtig i en længere periode, udsat for en ulykke eller lignende som nedsætter erhvervsevnen.

Revalidering kan bestå af arbejdsprøvning i offentlige eller private virksomheder, erhvervsmodnende eller afklarende aktiviteter, herunder virksomhedsrevalidering i form af et oplærings- eller optræningsprogrammer, omskoling eller uddannelse. Under virksomhedsrevalideringsforløb modtager borgeren enten almindelig overenskomstmæssig løn, eller en revalideringsydelse svarende til 70 % af mindstelønnen for en ikke-faglært arbejder. Grønlands Selvstyre refunderer op til 50 %.

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. Der er store forskelle mellem kommunerne på, hvor mange, der kommer i revalideringsforløb og senere tilbage til arbejdsmarkedet, men selv mindre byer med et presset arbejdsmarked, som f.eks. Uummannaq, kan skabe fine resultater.

Departementet vil gerne opfordre til, at kommunerne fortsat har stor fokus på revalideringsforløb for samfundets svageste borgere. Af Tabel 15 ses antallet af revalidender og af Tabel 16 ses aldersfordelingen på revalidenderne.

Tabel 15. Bevilling og antal revalideringsforløb

	2011	2012	2013	2014
Bevilling på finansloven	7,095 mio kr.	14 mio kr.	10 mio kr.	8,79 mio kr.
Antal revalideringsforløb	332	403	376	264

Kilde: Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel

Tabel 16. Revalidender fordelt på alder

Revalidender fordelt på alder	2010	2011	2012	2013	2014
Under 20 år	12	4	19	12	3
20 – 24 år	51	32	52	51	31
25 – 29 år	65	43	54	53	28
30 – 34 år	57	38	48	43	26
35 – 39 år	38	22	25	24	13
40 – 44 år	71	54	42	42	25
45 – 49 år	85	54	63	51	43
50 – 54 år	65	46	47	48	31
55 – 59 år	40	20	35	29	29
60 – 62 år	12	12	14	14	20
63 – 65 år	4	7	0	9	15
Uoplyst	0	0	1	0	0
I alt	500	332	403	376	264

Kilde: Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel

7. MOBILITETSFREMMENDE YDELSE

Mobilitetsfremmende ydelser er et arbejdsmarkedspolitisk redskab, som er udformet for at imødegå de udfordringer, som udspringer af landets geografi og bosætningsmønster. Generelt kan man ikke pendle fra én by, hvor man bor, til en anden by, hvor man arbejder. Det er hensigten med mobilitetsfremmende ydelse, at den skal kanalisere arbejds-kraften derhen, hvor der er ledige jobs. Hidtil er bevillingerne fortrinsvis gået til ansatte i fiskeindustrien, forskellige håndværksrelaterede jobs samt ansatte i serviceerhverv.

Der er tradition for, at arbejdsgivere i det offentlige og store private selskaber betaler uddannet personales tiltrædelsesrejse samt anviser en lejebolig. Mobilitetsfremmende ydelse gives til de personalegrupper, der normalt ikke får dækket tiltrædelsesrejsen og/eller ikke får tildelt tjenestebolig. Ydelsen dækker tilflytningsrejse og bohaveflytning for den ansatte selv og vedkommendes familie. Ansøgning om mobilitetsfremmende ydelse indsendes via det lokale Arbejdsmarkedskontor til Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel som bevilger ydelsen.

I 2013 blev finansloven ændret, så mobilitetsfremmende fremover kan tildeles ved sæsonarbejde. I et samarbejde med Royal Greenland i 2014 blev 66 arbejdere flyttet til sæsonarbejde i virksomhedens fiskefabrikker. Ordningen har ikke været ubetinget succesfuld, men forsøget viser, at der er et ønske om øget mobilitet, også blandt korttidsansatte sæsonarbejdere. Når sæsonarbejdet er overstået bliver arbejdskraften flyttet tilbage til hjembyen.

Tabel 17. Bevilling på finansloven og antal tildelinger

	2010	2011	2012	2013	2014
Bevilling på finansloven	4,11 mio kr.	2,11 mio kr.	1,56 mio kr.*	1,59 mio kr.	1,59 mio kr.
Antal tildelinger	45	52	65	109	90

Kilde: Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel

* I 2012 blev puljen blev tildelt 3,56 mio kr, 2 mio kr. blev dog overflyttet til Handlingsplan for ledige.

Flyttemønster

Departementet har kortlagt flyttemønsteret for dem der har modtaget mobilitetsfremmende ydelser til hhv. fast arbejde og sæsonansættelser. Tabel 18 viser hvordan flytningerne har fordelt sig. Det er til Kommuneqarfik Sermersooq, her især hovedstaden Nuuk, der får flest tilflyttere, når det gælder fast arbejde, og Kommune Kujalleq der oplever den største fraflytning og ingen tilflytning.

Tabel 18. Flyttemønster opdelt på kommuner i 2014 – fastansættelse

	Flyttet fra	Flyttet til	Indenfor samme kommune
Qaasuitsup Kommunua	4	5	3
Qeqqata Kommunua	4	2	1
Kommuneqarfik Sermersooq	4	10	3
Kommune Kujalleq	5	0	0
I alt	17	17	7[SWB1]

Kilde: Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel

Tabel 19. Flyttemønster opdelt på kommuner i 2014 - sæsonarbejde

	Flyttet fra	Flyttet til
Qaasuitsup Kommunia	27	27
Qeqqata Kommunia	1	0
Kommuneqarfik Sermersooq	0	4
Kommune Kujalleq	3	0
I alt	31	31

Kilde: Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel

I 2014 var der behov for sæsonarbejdere på fem destinationer: Uummanaq, Qasigiannugit, Paamiut samt byggerne Ukkusissat og Nuugaatsiaq. Den ledige arbejdskraft kom fra hele landet, dog blev arbejdskraften på fiskefabrikkerne i Qaasuitsuup Kommunia hentet indenfor samme kommune. Fabrikken i Paamiut fik medarbejdere fra både Kommune Kujalleq og Qeqqata Kommunia.

Justering af regelsættet omkring mobilitetsfremmende ydelse indgår som et punkt i Beskæftigelsesstrategi 2015. Det er hensigten at sørge for en bedre mobilitet ved at lade ordningen dække fx rejser ved jobsamtaler og ansættelse i vikarjobs.

8. UDEFRAKOMMENDE ARBEJDSKRAFT

Udlændingeområdet hører fortsat under Danmark og forvaltes af Udlændingestyrelsen. Den gældende lov, som trådte i kraft 2001, regulerer hvem der kan komme til Grønland, og om der kræves arbejds- og opholdstilladelse. Loven blev justeret i 2014, så der nu kan importeres arbejdskraft på løn- og ansættelsesvilkår, som aftales i Grønland.

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 arbejdskraft, skal kontakte kommunens Arbejdsmarkedskontor, som orienterer de øvrige Arbejdsmarkedskontorer om det ledige job. Findes den efterspurgte arbejdskraft *ikke*, kan arbejdstagere fra den øvrige verden ansøge Udlændingestyrelsen om arbejds- og opholdstilladelse til det berørte job. Ansøgninger om import af udefrakommende arbejdskraft godkendes altså i kommunerne.

Statsborgere fra de skandinaviske lande – Island, Færøerne, Norge, Sverige, Finland og Danmark – kan iflg. *Kongelig Anordning nr. 150 fra 1992* søge arbejde i Grønland uden arbejds- og opholdstilladelse. Dog skal arbejdsgiverne, før de kan ansætte skandinaviske statsborgere, rette en henvendelse til det kommunale arbejdsmarkedskontor med henblik på at besætte jobbet med grønlandsk arbejdskraft. Hvis dette ikke er muligt, kan arbejdsgiveren uhindret hente medarbejdere fra resten af Skandinavien. Skandinaviske statsborgere har fri indrejse til Grønland, og deres ophold og arbejdsforhold registreres ikke. Det modsatte gør sig i øvrigt også glædende: Grønlændere kan frit rejse og tage arbejde i hele Skandinavien.

Effektivisering

I april 2013 foretog Departementet en effektivisering af arbejdsgangen med henblik på at imødekomme det politiske ønske om en opstramning på området, og dels nedsætte antallet af ansættelser af ufaglært udefrakommende arbejdskraft, dels afkorte ventetiden for ansøgerne mest muligt i de tilfælde, hvor arbejdskraften behøves. Der er udarbejdet en ny intern vejledning til sagsbehandlere, standardbrevskabeloner, oversigter over minimumslønninger og strammet op på arbejdsgangen. Departementet har realiseret en betydelig effektivisering og behandler nu alle høringsanmodninger inden for 14 dage, dog ofte hurtigere.

Udlændingestyrelsen har også fastsat såkaldte servicemål – det vil sige maximumtider for, hvor lang tid sagsbehandlingen af ansøgningerne må tage. Servicemålet er fra 1. september 2013 fastsat som tre måneder for behandling af førstegangsansøgninger og ansøgninger om forlængelse, og syv måneder for behandling af sager om tidsubegrænset ophold. Servicemålet gælder både ansøgninger som vedrører arbejds- og opholdstilladelse, og familiesammenføringsager. Servicemålet fastsættes fra det tidspunkt, hvor ansøgninger er *fuldt oplyst*. Det vil sige at ansøgningen skal være korrekt udformet og indeholde alle de nødvendige dokumenter. Hvis ansøgningen ved modtagelsen er ufuldstændig, regnes servicemålet først fra det tidspunkt, hvor ansøgningen er fuldt oplyst og klar til behandling.

De største grupper af udefrakommende arbejdstagere – ud over danskere og færingere, som ikke er udenlandske statsborgere – er statsborgere fra nordiske og asiatiske lande. Nordiske arbejdstagere (danskere og færingere ikke indregnet) finder hovedsagelig beskæftigelse i den offentlige sektor og indenfor transport – begge brancher, hvor der traditionelt stilles krav om faglige eller akademiske kvalifikationer.

Asiatiske arbejdstagere finder hovedsagelig arbejde i hotel og restaurationsbranchen, hvor der traditionelt beskæftiges mange ufaglærte.

Importen af arbejdskraft til Grønland viser, at den lokale ledige arbejdsstyrke ikke i tilstrækkelig høj grad matcher arbejdsgivernes behov. Det er dette paradoksproblem, som gør udefrakommende arbejdskraft nødvendig, til trods for, at det er dyrere for en virksomhed at importere arbejdskraft, hvor der skal betales for rejse, bohaveflytning m.v., end det er at finde arbejdskraften lokalt.

Antal udtalelser og tilsagn om arbejds- og opholdstilladelser

Som det ses af Tabel 20 er antallet af høringer på arbejdstilladelser, som departementet har fået til udtalelse fra Udlændingestyrelsen, steget fra 2013 til 2014. Antallet af positive tilsagn ligger stabilt på omkring halvdelen af antallet af høringer.

Tabel 20. Antal høringer om arbejdstilladelser til udefrakommende arbejdskraft

	2010	2011	2012	2013	2014*
Antal udtalelser	265	413	329	236	343

Kilde: Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel

Tabel 21. Antal tilsagn om til arbejds- og opholdstilladelser til udefrakommende arbejdskraft*

	2010	2011	2012	2013	2014*
Antal tilsagn	114	169	147	131	184

Kilde: Udlændingestyrelsen i Danmark. * Tallene inkluderer familiesammenføringer.

Familiesammenføringer

Den udlænding, som ønsker at få et familiemedlem til landet via familiesammenføring, skal dokumentere overfor 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. Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel sender løbende oversigter over familiesammenføringsager til Departementet for Familier, Ligestilling og Sociale Anliggender til orientering. Antallet af sager ligger på ca. 25 pr. år.

9. JOBPORTAL

I 2014 tog især udarbejdelsen af et udbudsmateriale og gennemførelsen af en offentlig udbudsrunde på opgaven meget tid, men i efteråret 2014 blev en leverandør valgt ud, og Jobportalen forventes at blive lanceret i slutningen af 2015.

Den gratis offentlige 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 job i væksterhverv, mobilitetsfremmende, opkvalificering m.v. med relevans for de ledige
- At forenkle arbejdsgangen for arbejdsgivere, som søger om tilladelse til at importere arbejdskraft

Jobportalens designprofilen bliver identisk med Grønlands Selvstyre og brugerfladen enkel og intuitiv. Jobannoncer kan hentes til formidling og markedsføring på fx kommunale hjemmesider eller hjemmesider for særlige faggrupper. Konkurrencestyrelsen har vurderet, at en national Jobportal ikke vil være i strid med konkurrencelovens bestemmelser.

Økonomi

Jobportalen har fået tildelt 1,6 mio. kr. i 2014 fra IKT-strategien, og 1,2 mio. kr. i 2015 til udvikling og opstart. Men et øget kobling mellem ledige og job vil på sigt indtjene sparede offentlige ydelser og giver skatteindtægter, såfremt der formidles ledige stillinger til ufaglærte grønlandere fremfor, at samme job blev varetaget af udefra kommende arbejdstagere.

10. RÅSTOFSEKTOREN

En række råstofprojekter udvikles løbende i Grønland. Det er projekter, spiller en væsentlig rolle for fremtidens arbejdsmarked. Råstofprojekterne varierer meget i størrelse: Fra relativt små projekter som både i anlægsfase og driftsfase vil beskæftige under 2-300 personer, til et enkelt storskalaprojekt, hvor mange tusinde forventes beskæftiget i anlægsfasen, og driftsfasen vil kunne beskæftige omkring 800 personer.

Både for de små og de store projekter gælder, at det er afgørende for samfundet, at arbejdskraftbehovet i driftsfasen i videst muligt omfang dækkes af lokal arbejdskraft på alle faglige niveauer. Dette kræver dels en målrettet indsats via de IBA-aftaler (Impact Benefit Agreement) som indgås mellem Selvstyret, kommunerne og råstofselskabet, dels en målrettet arbejdsmarkedsindsats, som især skal rettes mod at befolkningen får de rette kompetencer og er mobil.

Uddannelsesindsatsen, herunder opkvalificering af ufaglærte, er central for mulighederne for, at det grønlandske samfund fuldt ud udnytter de økonomiske og vækstmæssige potentialer i råstofbranchen. I forhold til tidsrammen og de tilgængelige ressourcer, giver det bedst mening for det offentlige at satse på kompetenceløft for borgerne, som kan føre til langvarig ansættelse – det vil sige til jobs i driftsfasen.

Opkvalificering og omskoling er en langsom proces. Den enkelte borger skal ofte igennem flere kurser for at kunne matche råstofbranchens krav, og mange funktioner kræver desuden praktisk erfaring. Det er således en branche, som stiller ret høje krav til medarbejderne – men også en branche, som er vant til at arbejde med opkvalificering af ufaglært arbejdskraft gennem egne trænings- og uddannelsesforløb på stedet.

Mineindustrien

Ansættelse i mineindustrien kræver som minimum et sikkerhedskursus og et rimeligt engelsk. Omkring 800 borgere har allerede været på denne typer grundlæggende kurser, og de finder ofte ansættelse i bygge- og anlægsvirksomheder. De får derfor også samlet den erfaring som gør, at de vil være attraktiv arbejdskraft fremover.

Der er pt. tildelt udnyttelsestilladelser til minedrift til True North Gems (TNG) til et rubin og safir-projekt på Fiskeræsset, og af London Mining til et jernmalm-projekt ved ISUA. Her udover er der forventning om, at fire andre selskaber vil søge om udnyttelsestilladelse i de kommende år: Hudson Resources, som vil bruge anorthosit (Kangerllusuaq), Tanbreeze Greenland A/S, som vil bryde eudialyt og sjældne jordarters metaller (Narsaq), Ironbark Zinc, som vil bryde zink og bly i det nordligste Grønland (Citronen Fjord) og Greenland Minerals & Energy, som vil bryde sjældne jordarters metaller og Uranium (Narsaq).

Olieeftersforskning

Der var ingen efterforskningsboringer i 2014. Cairn Energys efterforskningsboringer i 2010 og 2011 og andre former for forundersøgelser, har dog vist hvilke muligheder og behov for lokal arbejdskraft disse aktiviteter medfører. Det er vigtigt at der fremadrettet er fokus på de kompetencer, som fx ufaglærte kan tilegne sig, så man også fremadrettet sikrer, at der er lokal arbejdskraft, der kan betjene selskaberne, både til havs og ved deres landbaserede aktiviteter knyttet til fx lagerfunktioner og i forbindelse med cargo.

Underleverandører til råstofprojekter

Underleverandører spiller en vigtig rolle i forhold til beskæftigelsen af grønlandske arbejdstagere i forbindelse med råstofprojekter. Det grønlandske erhvervsliv besidder især kompetence indenfor tre brancher, som vil kunne indgå i storskalaprojekter i fremtiden: Bygge- og anlægsvirksomhed, transport og anden hjælpevirksomhed og forretnings-service. I dag udgør disse tre sektorer ca. 26 % af den private sektor, og beskæftiger ca. 4.600 personer.

Det er fortsat vigtigt at virksomhederne selv tager initiativer til at efteruddanne, opkvalificere deres medarbejdere og identificerer deres kernekompetencer og investerer i at styrke disse. Departementets erhvervsafdeling har flere initiativer i gang på dette område.

10. ILO-KONVENTIONERNE

ILO er FNs faglige organ for arbejdsmarkedsspørgsmål. ILO har som grundlæggende mål at bekæmpe fattigdom og fremme social retfærdighed gennem at fremme beskæftigelse, forbedre arbejdsvilkår i hele verden, samt værne om faglige friheder og rettigheder. ILO har vedtaget mere end 180 konventioner vedrørende arbejdsmarkedsforhold, og er en tre-partsorganisation, hvilket betyder, at medlemslandenes arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer på lige fod med regeringerne udvikler forbedringer af arbejdsvilkårene på globalt niveau.

Grønland er ikke et selvstændigt medlem af ILO, men har i kraft af Danmarks medlemskab mulighed for at blive omfattet af ILOs konventioner, hvis man ønsker det. Hvis Grønland ønsker, at en konvention skal ratificeres med virkning for Grønland, har landet en forpligtelse til at implementere og overholde konventionen samt løbende afrapportere til ILO, hvorledes dette sker i praksis.

Danmark har gennem årene ratificeret 14 ILO-konventioner med virkning for Grønland, som Grønland i dag rapporterer selvstændigt til ILO på. Disse 14 konventioner er følgende: Nr. 5 om lavalder for børns arbejde i industri, nr. 6 om at anvende unge til natarbejde i industri, nr. 7 om lavalder for børns arbejde til søs, nr. 11 om landarbejderes forenings- og organisationsret, nr. 14 om ugentlig hviledag i industrielle virksomheder, nr. 16 om lægetilsyn med børn og unge beskæftiget om bord på skibe, nr. 19 om lige ret for indenlandske og udenlandske arbejdstagere til erstatning ved arbejdsulykker, nr. 29 om tvangsarbejde, nr. 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig, nr. 98 om retten til at føre kollektive forhandlinger, nr. 100 om ligeløn, nr. 111 om ansættelse og beskæftigelse, nr. 105 om afskaffelse af tvangsarbejde, nr. 106 om ugentlig fritid i handels- og kontorvirksomheder, nr. 122 om beskæftigelsespolitik, nr. 126 om opholdsrum i fiskefartøjer, nr. 138 om mindstealder for adgang til beskæftigelse, nr. 169 om indfødte folk og stammefolk og nr. 182 om de værste former for børnearbejde.

Som følge af Grønlands særlige status i ILO, hvor Danmark godt kan være omfattet af konventioner uden at Grønland har ratificeret dem, er der opstået tvivl om hvorvidt Grønland er omfattet af et mindre antal konventioner. Det drejer sig om følgende fem konventioner: Nr. 58 om lavalder for børn og unges arbejde til søs, nr. 94 om brug af arbejdsklausuler, nr. 108 om søfarendes nationale identitetspapirer og nr. 112 om lavalder for børn og unges beskæftigelse om bord på fiskefartøjer.

I 2012 er der derfor nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra Beskæftigelsesministeriet, Udenrigsministeriet og departementet som arbejder med at fastsætte det kommende forløb i forbindelse med disse konventioner.

Konventionerne nr. 87 om foreningsfrihed og retten til at organisere sig, nr. 94 om brug af arbejdsklausuler og nr. 98 om retten til at føre kollektive forhandlinger har påkaldt sig opmærksomhed i både Grønland og Danmark ifm. vedtagelsen af Storskalaloven. Det er dog konkluderet, at Storskalaloven hverken strider mod ILO's kernekonventioner, hvoraf de tre er ratificeret med virkning for Grønland, eller andre ILO-konventioner som Grønland er omfattet af.

ILO afholder hvert år en arbejdskonference i Genève. Departementets repræsentant indgår jævnlige i den danske delegation, der desuden tæller repræsentanter fra det danske Beskæftigelsesministerium samt repræsentanter for arbejdsmarkedets parter i Danmark.

11. AFSLUTTENDE BEMÆRKNINGER

Mange borgere i alle dele af landet har været i kontakt med den store vifte af de tilbud, departementet har stået for i 2014 og de mange positive resultater ses af de erfaringer, som er registreret undervejs. Der er dog fortsat en række udfordringer, som fortsat skal tage under behandling. Blandt de mest tydelige er:

- **Behovet for kompetenceløft er stadig stort**
Midlerne til afklaring, opkvalificering og omskoling af den voksne del af befolkning er stadig stort og der skal fortsat arbejdes med at sørge for, at kurser og indsatser koordineres med de behov erhvervslivet har, så importen af udefrakommende arbejdskraft kan mindskes.
- **Mobiliteten er ikke tilstrækkelig**
Mobilitet forudsætter, at den hjemmehørende arbejdskraft også i praksis har mulighed for at være tilstrækkelig mobil, dvs. at mobilitetsfremmende tiltag er tilpasset den nuværende og kommende situation på arbejdsmarkedet og at boligmarkedet bliver større og mere åbent, især i landets store byer. Mobilitetsfremmeydelsen bør også tilpasses den nye situation på arbejdsmarkedet, hvor mange nye typer af job skal introduceres for arbejdsstyrken.
- **Ressourcerne på landets Arbejdsmarkedskontorer og Piareersarfiit er for små**
Antallet af medarbejdere, som kan vejlede og rådgive indenfor job- og uddannelse ikke står mål med behovet i befolkningen, hvilket især rammer borgere i bygder og yderdistrikter. Kompetencerne hos medarbejderne skal hæve reelt. Resultatet af bl.a. den store personaleomsætning er en uensartet borgerservice set på landsplan, og mindre omstillingsmulighed hos bl.a. bygdebeboerne, til trods for, at bygdesamfundene i disse år oplever en stærkt forværret beskæftigelsessituation.
- **De unge rammes hårdt af ledighed**
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 job.

- **Incitamentsstrukturen for de lavtlønnede er ringe**

Mange ufaglærte ledige har ikke noget økonomisk incitament til at tage arbejde, da indkomsten ved mindsteløn og udbetalingen ved offentlig hjælp ligger for tæt på hinanden.

Implementeringen af Beskæftigelsesstrategien 2015 "Et trygt arbejdsmarked" skal imødegå bl.a. de ovenstående udfordringer, og er den væsentligste opgave for arbejdsmarkedsafdelingen i Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel i 2015. På langt de fleste af beskæftigelsesstrategiens 16 initiativer er arbejdet allerede godt i gang.

*Redaktionen er afsluttet den 19. maj 2015
Forsidebilledet er privat. Det viser Narsarmijit.*