

Baggrundsnotat om arbejdsmarkedsforhold samt om uddannelse og kompetenceudvikling i fiskerisektoren

Formandskabet

Dette baggrundsnotat (bilag 164) sammenfatter oplæg, bilag og drøftelser i kommissionen om uddannelses- og arbejdsmarkedsforhold.

Centrale pointer fra notatet vil være relevant at inddrage i selve den kommende betænkning i forbindelse med blandt andet beskrivelser af og overvejelser om afvejning af forskellige hensyn.

Dette er søgt opsamlet i nedenstående pointer og data fra især baggrundsnotatet om fiskeri efter hellefisk i forvaltningsområde 47 (tilrettet og offentlig tilgængelig udgave af bilag 147) og baggrundsnotatet om forvaltning af indenskærs fiskeri efter torsk (bilag 172).

Arbejdsmarkedsforhold:

- I vigtige dele af det såkaldte arbejdsintensive fiskeri har kommissionen konstateret, at der er en overkapacitet af antal fartøjer og fiskere i forhold til ressourcegrundlaget.
- Der har været en betydelig vækst i antallet af licenser i de senere år, som afhængig af prisudviklingen har betydet reduktion i den gennemsnitlige indhandlingsværdi og i indtjeningen hos mange af de mere seriøse erhvervsfiskere.
- Både i hovedparten af det kystnære fiskeri efter torsk og hellefisk ses således et behov for at nedbringe kapaciteten og gradvist opnå overensstemmelse mellem kvoter og den videnskabelige rådgivning.
- Dette vil på sigt føre til, at antallet af licensindehavere i disse to vigtige fiskerier vil falde. Dels ved naturlig afgang, dels ved at flere vil søge mod at skabe sig bedre indtægter, enten som besætningsmedlem i andre dele af fiskeriet eller ved at søge mod andre brancher med mangel på arbejdskraft.
- Der er betydelige geografiske forskelle mellem forholdet på arbejdsmarkedet. Der vil også ske ændringer heri over tid, afhængigt af blandt andet udviklingen på mineralområdet og i bygge- og anlægssektoren, hvor der forventes en stor stigende efterspørgsel efter arbejdskraft – og allerede i dag er mangel på arbejdskraft.
- Ovennævnte observationer leder til et stort behov for en sammenhængende og langsigtet planlægning mellem sektorer og løbende koordination af konkrete indsatser, så en strukturløsning i fiskeriet ikke resulterer i øget ledighed, men i stedet:
 - Udnyttes som en reel mulighed for at nye arbejdspladser i andre erhverv i videst muligt omfang sker med grønlandsk arbejdskraft, og
 - kan bruges til at imødegå manglen på arbejdskraft med de relevante kompetencer i andre dele af fiskerisektoren, herunder på større fartøjer og i dele af fiskeindustrien.

Hovedkonklusioner

- Generel sammenhæng mellem uddannelse, beskæftigelsesfrekvens og indtjeningsforhold.
- Generel mangel på arbejdskraft i mange brancher, som må forventes at stige blandt andet i forbindelse med fiskefabrikker, mineprojekter og på bygge- og anlægsområdet.
- Der ses også mangel på uddannet arbejdskraft i fiskerisektoren.
- Store geografiske forskelle mht. erhvervs- og beskæftigelsesmuligheder.

Bedre beslutningsgrundlag og løbende udvikling deraf

Der kan derfor ikke lægges samme vurdering ned over behovene på arbejdsmarkedet ned over hele landet og der vil ske ændringer heri over tid.

- Dette giver behov for at der løbende gennemføres fiskeriøkonomiske analyser, som tager nævnte forhold med i betragtningerne – og indgår i relevante beslutningsgrundlag.
- Herunder bør indgå den statistik, der findes og kan udvikles.

Koordination og sammenhængende planlægning på tværs af sektorer

- Behov for bedre tværgående koordination mellem fiskeri-, arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitikken og indsatsen, herunder en løbende strukturovervågning.
- Over tid skal der efter behov kunne flyttes arbejdskraft til områder, der mangler arbejdskraft og vigtigheden af uddannelse, også mht. fiskeriområdet.

Uddannelsesforhold:

Fiskerikommissionen har i arbejdet om uddannelse og kompetenceudvikling omkring fiskerisektoren i vid udstrækning gennemført en dialogbaseret proces:

- Indledende dialogmøde med interessenter - medio oktober 2020.
- Dataindsamling og bearbejdning mhp. forslag til anbefalinger november 2020 – januar 2021.
- Dialogmøde om foreløbige anbefalinger med interessenter - medio januar 2021
- Indsamling af supplerende data og tilretning af forslag til anbefalinger - ultimo januar 2021.

Dialogdeltagere og/eller bidragsydere ift. data og forslag til mulige anbefalinger:
Royal Greenland, Polar Seafood, Arctic Prime Fisheries, KNAPK, Grønlands Maritime Center, GFLK, Grønlands Statistik, GE, SIK, Departement for Uddannelse, Kultur og Kirke, Departement for Arbejdsmarked, Departement for Fiskeri, Fangst og Landbrug, Fiskerikommissionens formandskab og sekretariat

Formål med dialogmøder – fælles afsæt for oplæg til Fiskerikommissionen

- Beskrivelse af udfordringer og forudsætninger ift. forslag til anbefalinger.
- Principper ift. behovsstyrede indsatser og forslag til prioritering heraf.
- Målet om øget selvforsyning af arbejdskraft – realistiske virkemidler og tidshorisont.

- Beskrivelse af strukturelle behov og flaskehalse – ”lavthængende frugter”.
- Pejlemærker ift. sammenhængende indsats koblet til strukturpolitiske behov.
- Mulige incitamentter til at fremme ønsket udvikling.
- Eventuelle organisatoriske tilpasningsbehov.
- Løbende overvågning udvikling ift. mål og pejlemærker – sikring af relevante data.

Udfordringer:

- Ingen sammenhængende og prioriteret plan for uddannelses- og kompetenceudvikling målrettet landets vigtigste erhverv.
- Bemandingsbekendtgørelsen giver ikke i sig selv fremdrift ift. at nå udviklingsmål.
- Data fra virksomhedernes indberetninger af bemandingslister til GFLK er pt. ikke direkte brugbare til planlægningsformål i uddannelsesøjemed. Der følges op herpå.
- Nødvendigt med en nærmere statusbeskrivelse og mere klare ift. at nå udviklingsmål.
- Sammenhæng mellem uddannelses- og kompetenceudviklingsindsats og strukturpolitik for erhvervet er af stor betydning.

Fælles vilje til at give området et løft og tage medansvar, men:

- I dag stort efterslæb i uddannelsesudbuddet ift. erhvervet på alle væsentlige områder
- Udbuddet er ikke i alle tilfælde rettet ind mod fiskerierhvervets efterspørgsel.
- Rederierne kan ikke gå på kompromis med krav til besætningen på store trawlere.
- Krav til de ansattes kompetencer reguleres samtidig af søfartslovgivningen.
- Øget forædlingsgrad forudsætter generelt uddannelsesløft for ansatte i industrien.
- Ansatte i industrien med relevante uddannelser har samtidig generelt længere ansættelsesforløb.

Nødvendige forudsætninger og opmærksomhedspunkter, jf. dialogmøder:

- Planlægningshorisonten for at nå den af alle ønskede udvikling på alle områder skal ses over en 10-15 årig periode.
- Tilpasning af strukturen i fiskerierhvervet kan bidrage til at skabe et rekrutteringsgrundlag på tværs af flådekomponenter. Dette bør indgå som led i uddannelsesplanlægningen.
- Fokus på at sikre attraktive forhold på fartøjerne for at kunne rekruttere.
- Problemer hermed på store dele af den indenskærs flåde og fiskeindustrien i dag.
- Fasthold vekseluddannelser med afsæt i virksomhedernes behov og en afstemning mellem virksomhedernes interne uddannelses- og karriereplanlægningsinitiativer med uddannelsesinstitutioners indsatser.
- Virksomhedernes behov bør systematisk og løbende samles op til brug for uddannelsesplanlægning.
- Behov for at bygge op nedefra og skabe sammenhæng i indsatserne.
- Prioritering af at imødekomme de fundamentale behov før indsatser, som hjælper forholdsvis få.
- Behov for en langsigtet indsats med fokus på at opbygge stærke faglige miljøer.
- Skolestrukturen skal understøtte dette og ikke styres af lokalpolitiske særinteresser.

- En kommende uddannelses- og kompetenceudviklingsplan bør bygge på en konsolideret behovsbeskrivelse med anbefalinger tager hensyn til at der er flere rederier og fiskeindustrivirksomheder end der pt. er data fra.
- Der vil være en løbende teknologisk baseret produktivitetsudvikling i hele fiskerisektoren, der gør at uddannelses- og kompetenceudviklingsbehovene ikke er statiske.
- Der er et sideløbende behov for strukturtilpasning, der ligeledes påvirker behovene.

Det foreliggende datagrundlag og fiskerierhvervets udsagn viser desuagtet konkret behov for, at:

- Prioritere behov mellem forskellige typer af uddannelser og kompetenceudviklingsbehov.
- Måske behov hele vejen rundt, men alt er ikke lige påtrængende.
- Opprioritere uddannelser og kompetenceudvikling på områder med stor volumen.
- Fremme skalérbare uddannelses- og kompetenceudviklingstiltag.
- Fokuserer på "lavthængende frugter".
- Eliminere flaskehalse på systematisk vis med afsæt i ovenstående.
- Acceptere det faktum, at ikke alle uddannelser nødvendigvis skal kunne tages her i landet.
- Målretning i forhold til behov i forskellige dele af fiskeriet og afstemt med den forventede strukturudvikling i fiskeriet.
- Samlet plan for og højere prioritering af uddannelses- og kompetenceudvikling for fiskerisektoren, udformet og gennemført i dialog med erhvervet.
- Etablering af en stærkt faglig miljø omkring uddannelser rettet mod fiskeriet med passende brugerindflydelse i forhold til blandt andet planlægning.
- Imødegåelse af flaskehalse på uddannelsesområdet, herunder i relevant omfang gennemførelse af decentrale udbud og sikring af lærepladser.
- Muligheder for at bygge oven på realkompetencer.
- Omskolingsmuligheder rettet mod behov i andre sektorer.

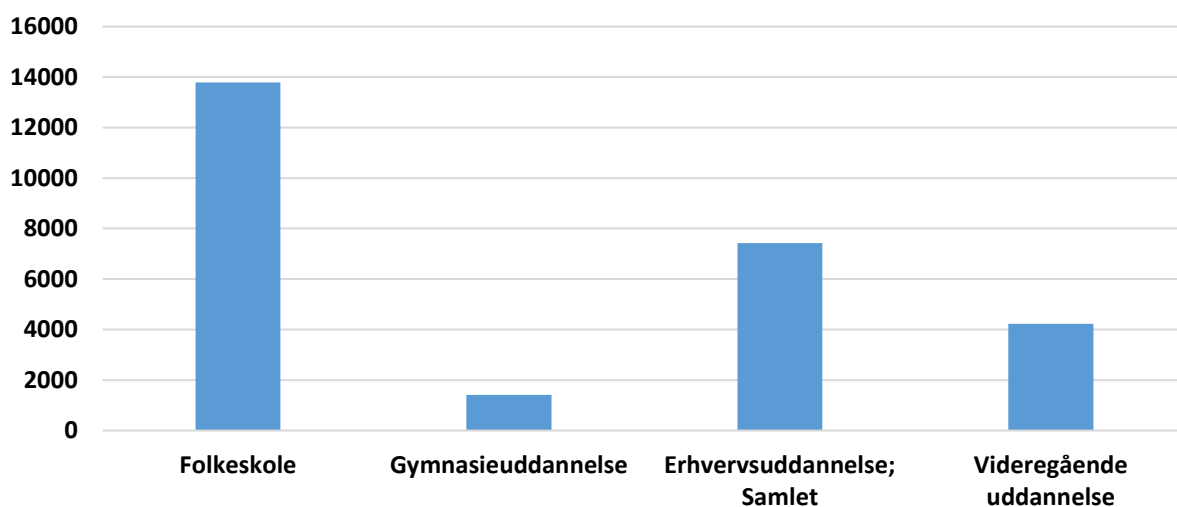
Det er vigtigt ikke alene at fokusere på behovene målrettet selve det fysiske fiskeri og den landbaserede fiskeproduktion.

Opretholdelse og udviklingen af fiskerierhvervet bygger også på, at Grønland har og fortsat udviklinger en række andre kompetencer, herunder i forhold til (ikke udtømmende):

- Markedsføring og afsætning på eksportmarkeder i hele verden.
- Driftsledelse og økonomistyring på højt niveau.
- Produktions- og investeringsplanlægning.
- Produktudvikling og forskning i øget udnyttelse af fisken.
- Logistik.

Hertil kommer et behov for opbygning af kompetencer og undervisning i forhold til ressourceforvaltning og –økonomi på højt niveau. Samarbejde med relevante institutioner.

Der er tale om et erhverv med hård global konkurrence med stigende krav til virksomhederne og deres ansatte og hvor der blandt andet sker en stigende digitalisering.

Dokumentation og baggrund:**Figur 1. Arbejdsstyrken blandt fastboende 18-65-årige efter uddannelse i 2019**

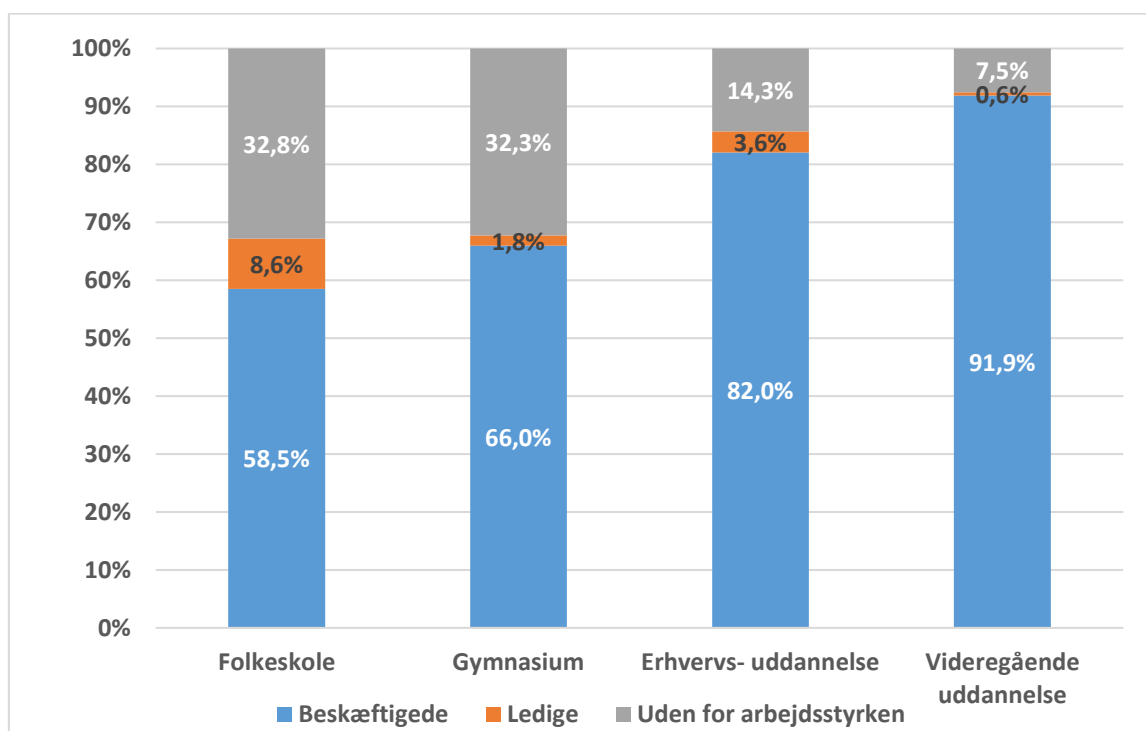
Kilde Grønlands Statistik

Tabel 1. Vekslede beskæftigelse mellem at være jollefisker og i forskellige andre sektorer

	Antal af observationer
01. Landbrug og skovbrug og relateret industri	11
02. Fiskeri og fiskerirelateret industri og handel	581
03. Råstofindvinding	3
04. Fremstillingsvirksomhed	12
05. Energi- og vandforsyning	26
06. Bygge- og anlægsvirksomhed	79
07. Engroshandel og detailhandel: rep. af motorkøretøjer	81
08. Transport og godshåndtering	70
09. Overnatningsfaciliteter og restaurationsvirksomhed	19
10. Information og kommunikation	12
11. Pengeinstitut og finansvirksomhed, forsikring	3
12. Fast ejendom	3
14. Administrative tjenesteydelser og hjælpetjenester	13
15. Offentlig forvaltning og service	271
16. Øvrige serviceerhverv	16
17. Uoplyst	2
Hovedtotal	1202

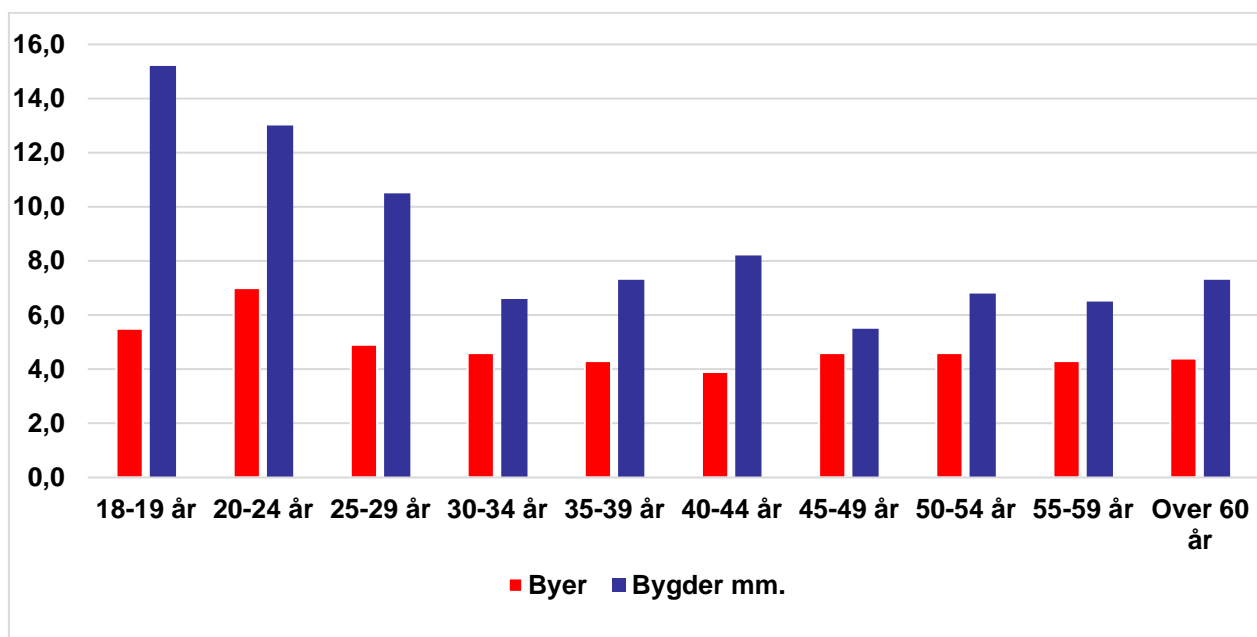
Der er 1007 som ikke har beskæftigelse ved siden af jollefisker

Kilde: GFLK

Figur 2. Erhvervsdeltagelse efter uddannelse, 18-65 årige i 2010-18**Uddannelse har stor betydning for tilknytningen til arbejdsmarkedet**

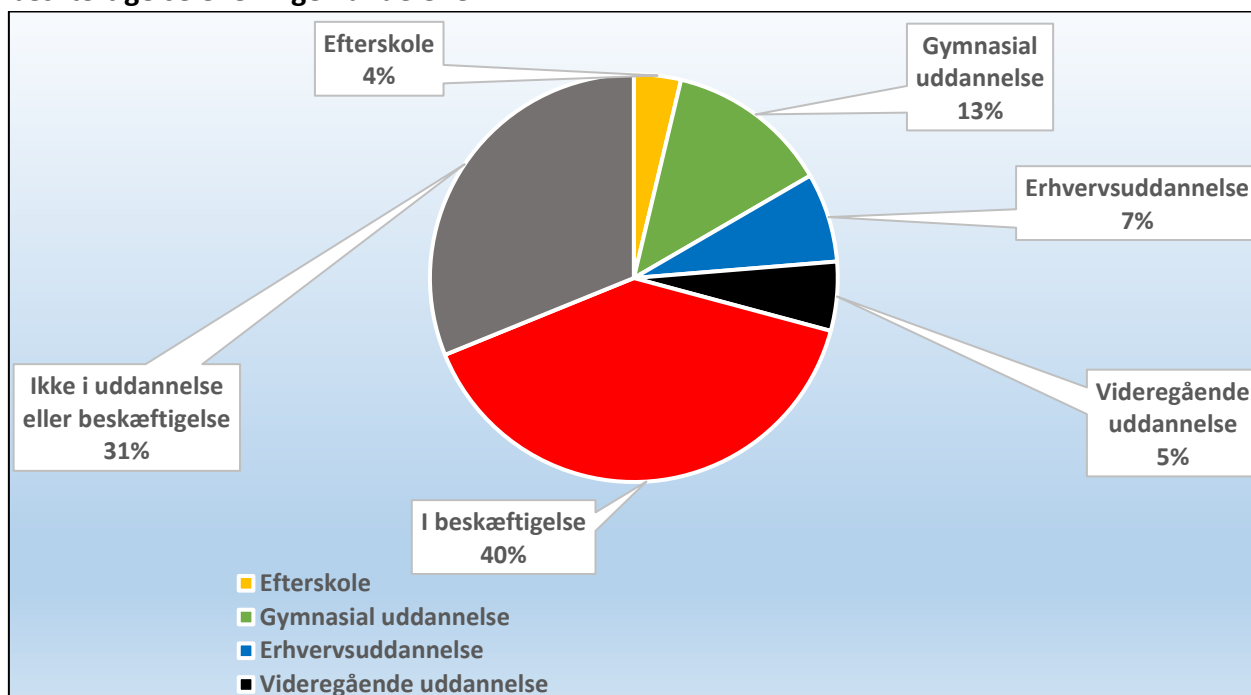
- Høj beskæftigelse hos personer med en uddannelse efter folkeskolen
- Strukturelt lav beskæftigelse hos personer med folkeskoleuddannelse
- Uddannelsesefterslæbet er den centrale barriere for beskæftigelsen

Kilde: Økonomisk Råd

Figur 3. Ledighedsprocent (gennemsnit) pr. måned 2019 efter alder

Kilde: Grønlands Statistik

Figur 4. Status for 2019 for de unge mellem 18 og 25 henholdsvis i uddannelse, i beskæftigelse eller ingen af delene

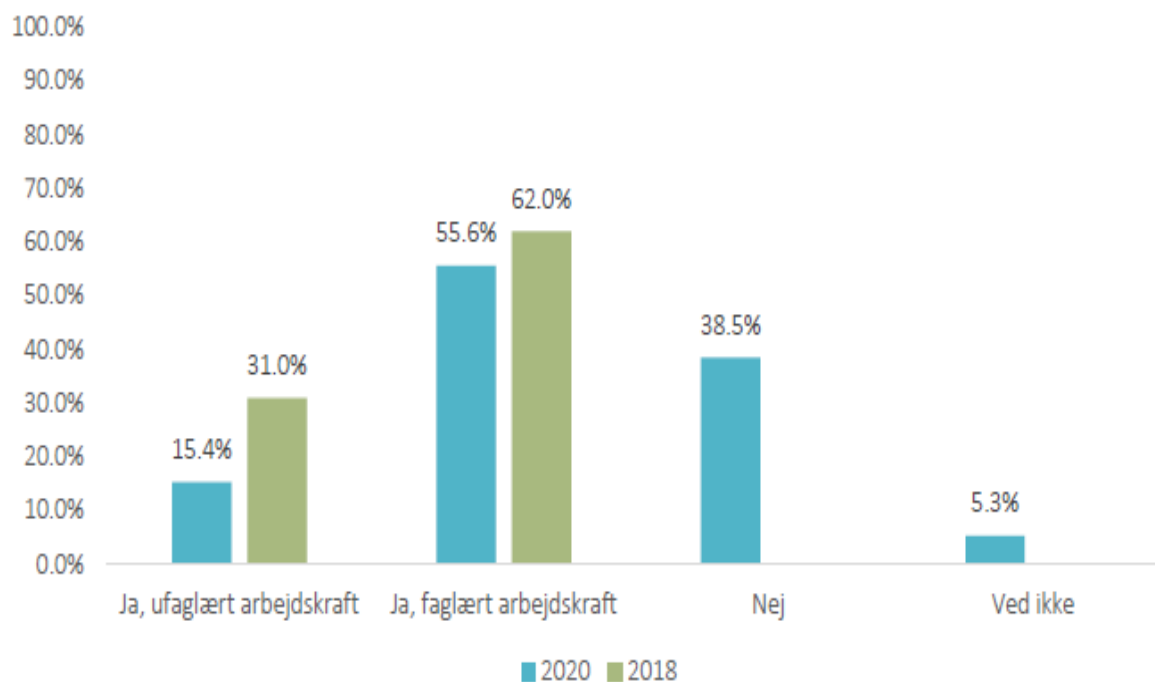


Kilde: Grønlands Statistik

Tabel 2. Dimitterede - Tal fra Grønlands Maritime Center

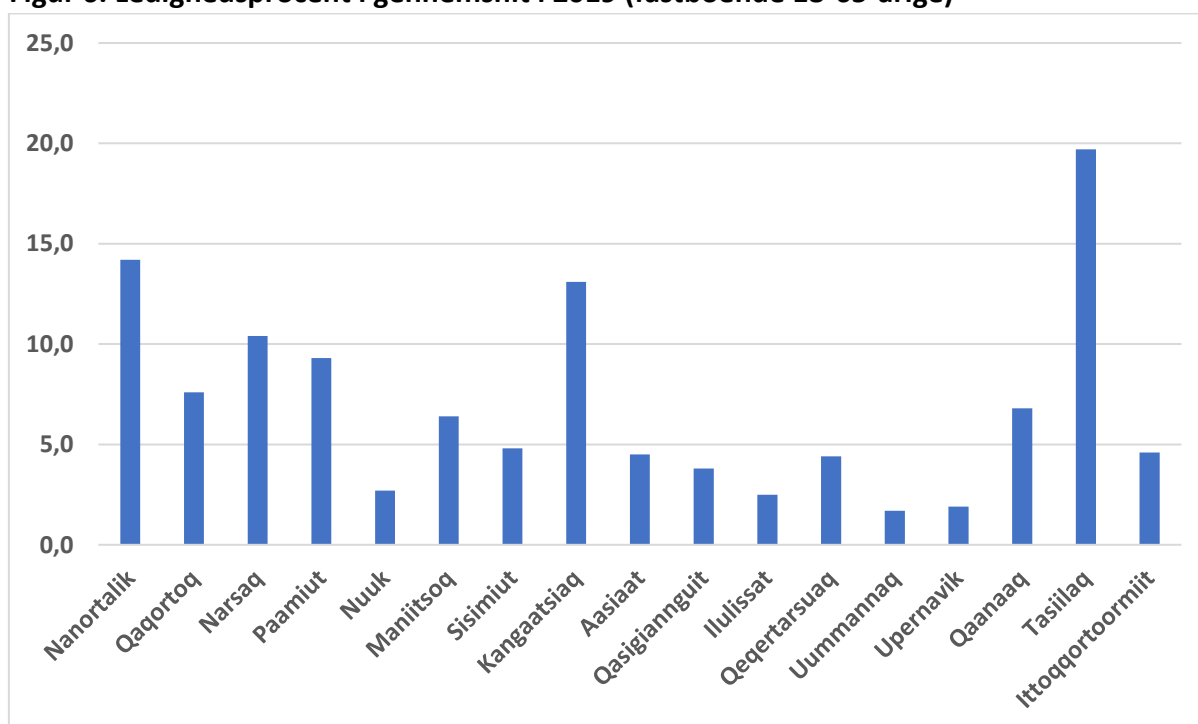
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Grønlands Maritime Center</i>							
Fiskeskipper af 1. grad, EUD	0	4	4	1	3	3	4
Fiskeskipper af 3. grad, EUD	5	6	4	4	5	9	7
Sætteskipper, EUD	1	5	2	3	1	0	1
Kystskipper, EUD	5	5	7	4	2	5	6

Kilde: Grønlands Statistik

Figur 5. Data fra Grønlands Erhverv om mangel på arbejdskraft

Resultat af undersøgelse (december 2020) fra Grønlands Erhverv blandt de ca. 350 medlemsvirksomheder fordelt på 10 brancher om deres oplevelse af mangel på arbejdskraft. Der er sendt invitationer ud til ca. 320 virksomheder og modtaget 172 svar (svarprocent 54 % / 2018: 51,3 %).

Kilde: Grønlands Erhverv

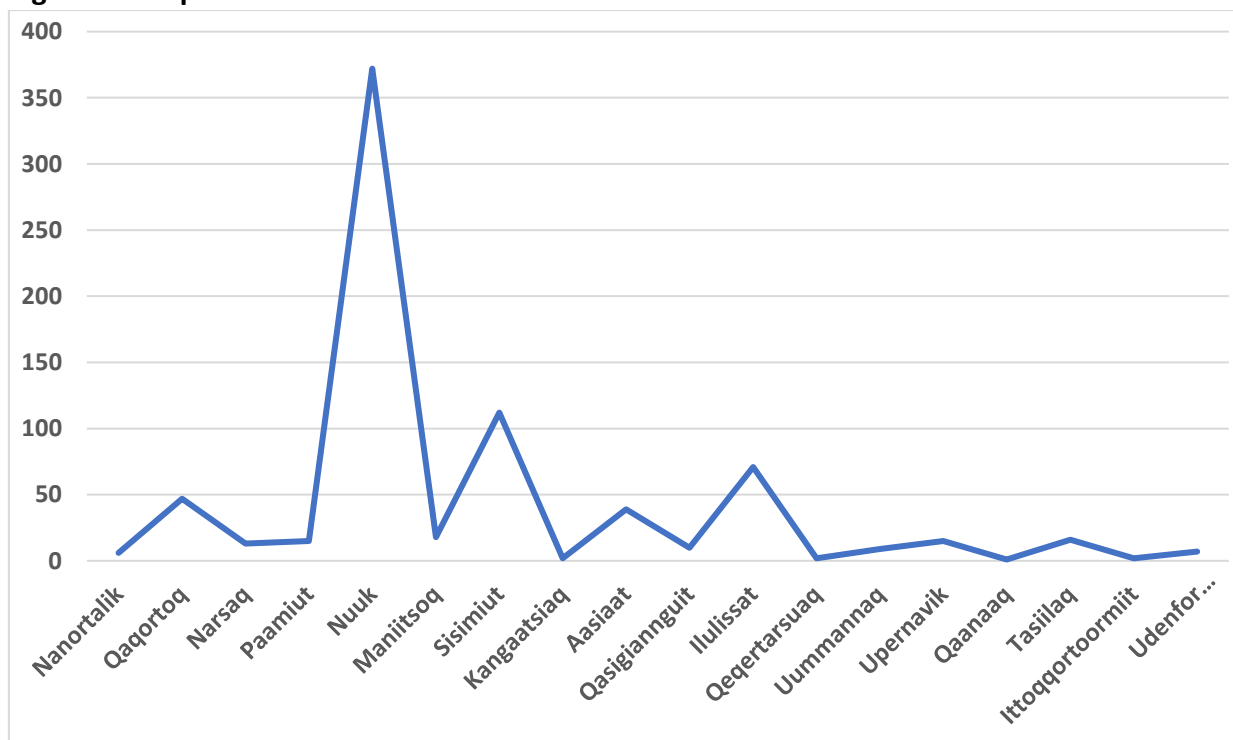
Figur 6. Ledighedsprocent i gennemsnit i 2019 (fastboende 18-65-årige)

Kilde: Grønlands Statistik

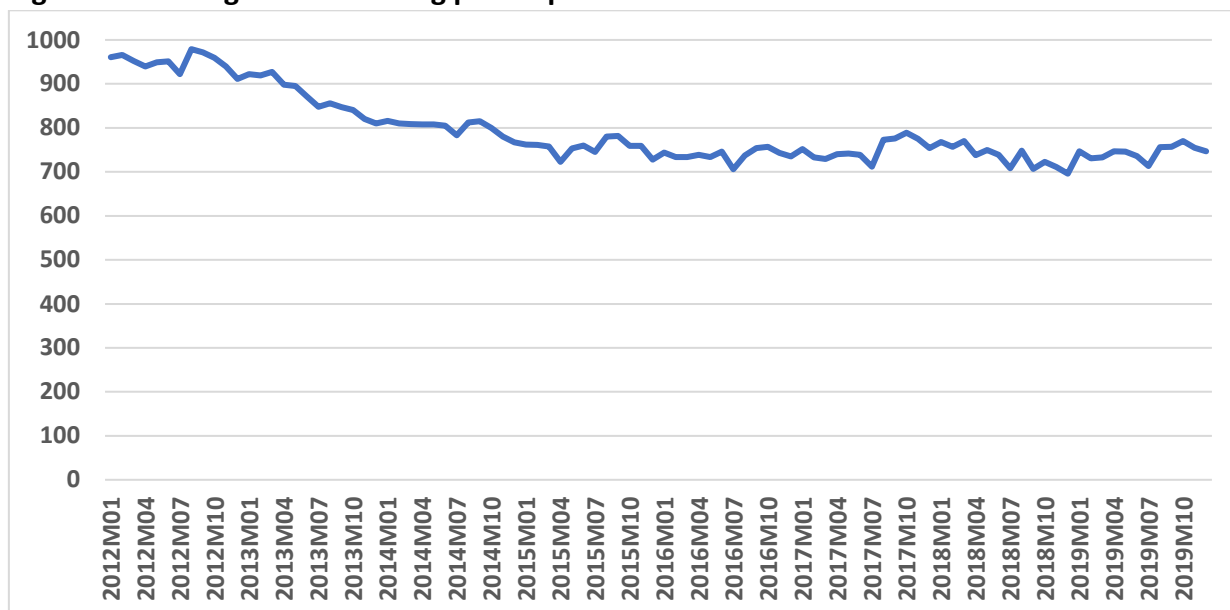
Tabel 3. Importeret arbejdskraft 2019 - Antal hovedbeskæftigede i gennemsnit pr. måned

Energi- og vandforsyning	Danmark (født i Grønland)	383
	Danmark (født uden for Grønland)	65
	Norden	1
	Europa	2
	Afrika	0
	Amerika	0
	Asien	0
Bygge- og anlægsvirksomhed	Danmark (født i Grønland)	1692
	Danmark (født uden for Grønland)	302
	Norden	11
	Europa	13
	Afrika	0
	Amerika	1
	Asien	5

Kilde: Grønlands Statistik

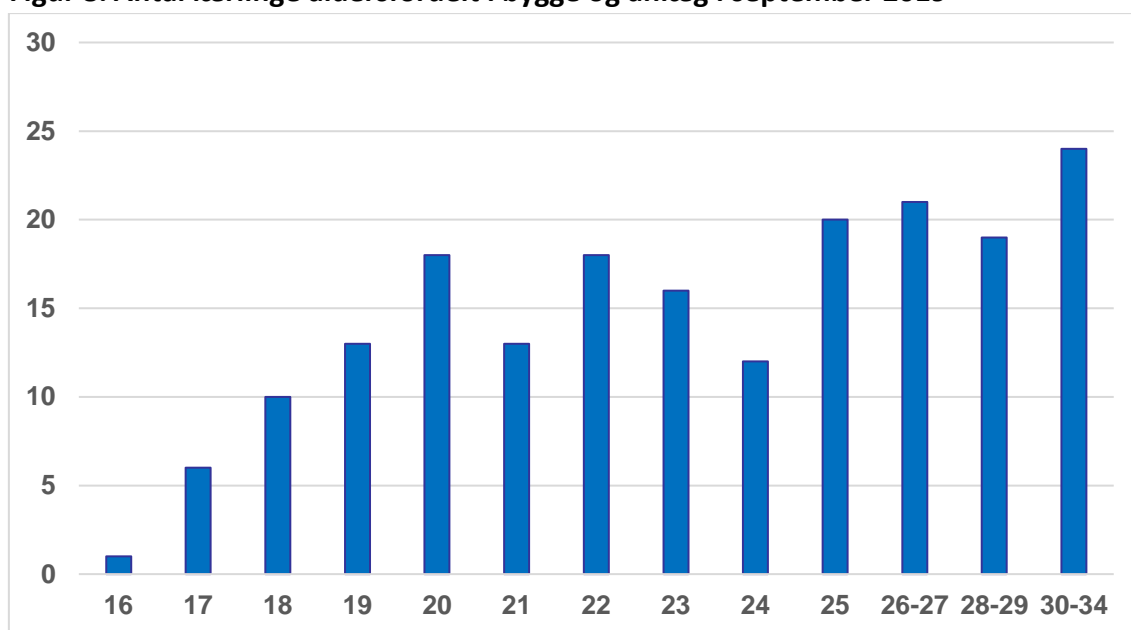
Figur 7. Lærepladser - fordelt efter distrikter

Kilde: Grønlands Statistik. Lærlingestatistik. September 2019

Figur 8. Udvikling i antal lære- og praktikpladser

- Bygge- og anlægsbranchen står for flest lærepladser med 28 pct., efterfulgt af handelsbranchen og offentlig administration/service, der står for hhv. 21 og 20 pct.
- Bygge/anlægsbranchen og handelsbranchen har flest lærlinge pr. faglært medarbejder, henholdsvis 23 og 22 årslærlinge pr. 100 faglærte.
- Lærlingene er blevet ældre. I 2012 var 60 procent af lærlingene under 25 år. I 2019 er tallet faldet til 40 procent.

Kilde: Grønlands Statistik. Tal fra 2012-2019 fra lærlingestatistik. Figur omhandler kun lærlinge i virksomheder, som får lærlingetilskud af selvstyret

Figur 8. Antal lærlinge aldersfordelt i bygge og anlæg i september 2019

Kilde: Grønlands Statistik