

Forslag til forespørgselsdebat, hvordan løser vi arbejdskraftmanglen?

(Medlem af Inatsisartut, Múte Bourup Egede, Inuit Ataqatigiit)

Svarnotat

(Naalakkersuisoq for Råstoffer og Arbejdsmarked)

1. behandling

Naalakkersuisut takker medlem af Inatsisartut, Múte Bourup Egede, Inuit Ataqatigiit, for forslag til forespørgselsdebat om, hvordan vi løser problemet med arbejdskraftmanglen.

Først og fremmest har vi i de seneste par år oplevet en positiv tendens med højkonjunktur og gradvis faldende ledighed. Tallene taler for sig selv. Vinterledigheden er faldet med 35 % i perioden fra 2014 til 2018. I februar 2014 var 4.420 personer registreret som arbejdssøgende. I februar 2018 var det faldet til 2.868 personer. Sommerledigheden er faldet med hele 48 % i perioden fra 2014 til 2018. I september 2014 var 2.982 personer registreret arbejdssøgende. I september 2018 var det faldet til 1.552 personer. Af de personer vurderer Majoriaq, at kun ca. halvdelen er jobklare. Hvis man antager, at ledigheden kun opgøres af de personer, som er jobklare, så svarer det til en reel ledighed på ca. 3 % ud af vores samlede arbejdsstyrke på ca. 27.000 personer i alderen 18-64 år.

Det betyder, at vi står i dag i en situation, hvor den resterende ledighed er mere eller mindre strukturel betinget. Det skyldes, at der enten ikke er arbejde de steder, hvor der er ledighed eller der er uoverensstemmelse mellem udbud og efterspørgsel af kompetencer på arbejdsmarkedet.

Departementet for Råstoffer og Arbejdsmarked foretog en opgørelse over arbejdskraftsituationen på indhandlingsanlæggene i sommeren 2018. Den viste, at de steder, hvor der er mangel på arbejdskraft på indhandlingsanlæggene, er samtidig de steder, hvor der ikke er registrerede jobklare ledige, på nær i Maniitsoq.

En af løsninger må derfor være at øge mobiliteten på arbejdsmarkedet. Der er mange ledige de steder, hvor der er lav erhvervsaktivitet, og der er efterspørgsel efter arbejdskraft de steder, hvor der er stor erhvervsaktivitet.

Den manglende mobilitet af den ledige arbejdsstyrke til de ubesatte arbejdspladser hæmmes ofte af, at man har svært ved at flytte. Det kan være de sociale omstændigheder lokalt med familie, der er sværere at forlade. Men det er ofte manglen på boliger, det sted man ønsker at flytte til, der er en barriere for et mobilt arbejdsmarked.

Naalakkersuisut er således glad for, at forslagsstilleren tager netop dette emne op, forbi det kræver en tværfaglig og langsigtet indsats at gøre arbejdsstyrken mere mobil. Derfor har Naalakkersuisut i forslag til Finanslov 2019 også foreslået at fordoble bevillingen på

hovedkonto 67.02.03 vedrørende mobilitetsfremmende ydelser fra 1,1 mio. kr. til 2,1 mio. kr. Det næste skridt er at drøfte boligsituationen de steder, hvor der er behov for arbejdskraft.

En anden udfordring er efterspørgslen af specifikke kompetencer. Redegørelsen om *udlændingeområdet og grænsekontrol* fra 2016 viste en tydelig tendens. Stillinger på alle uddannelsesniveauer i Selvstyret, kommunerne og selvstyrejede virksomheder går i stigende grad til personer født i Grønland. Denne positive tendens skal vi være bevidste om, når vi drøfter rekrutteringsudfordringer og kompetencebehovet.

Såfremt en arbejdsgiver ikke kan ansætte en herboende med de nødvendige kvalifikationer, skyldes det, at de har et job i forvejen. Ledigheden blandt personer født i Grønland med en erhvervsuddannelse er faldet fra 5,6 % i 2014 til 3,4 % i 2016.

Erhvervet har derfor mulighed for at søge om kommunaltilladelse til at ansætte udefrakommende arbejdskraft. Såfremt det drejer sig om personer fra ikke nordiske lande, kan der efter godkendelse fra kommunen ansøges om opholds og arbejdstilladelse hos Udlændingestyrelsen i Danmark. Naalakkersuisut er høringspart og har oplevet en stigning i den type sager. I 2014 var der 343 sager med tilsagn til 54 % af sagerne. I 2017 var der 522 sager med tilsagn til 86 % af sagerne.

Vi hører ofte, at processen med at ansætte udefrakommende arbejdskraft er for langsommelig. Det er dog vigtigt at understrege, at sagsbehandlingstiden foregår i Udlændingestyrelsen og ikke hos Naalakkersuisut. Den interne sagsbehandlingstid for høringsager af denne art i Naalakkersuisut er anslået til i gennemsnittet at tage 14 dage per sag.

Samtidig er det vigtigt, at have fokus på at styrke de lokale kompetencer i landet, så vi bliver mindre afhængig af udefrakommende arbejdskraft. Som sagt går det den rigtige vej og Naalakkersuisut ønsker at igangsætte indsamling af bedre data på behovene for kompetencer hos arbejdsgiverne. Det gælder både bedre data på de lediges tilknytning til arbejdsmarkedet og i forhold til at øge indsatsen på realkompetencevurderinger og opkvalificeringsbehov. Det var glædeligt, at brancheskolen Peqqissaanermik Ilinniarfik i år gennemførte et pilotprojekt for 14 ansatte ufaglærte, hvor 13 af dem i løbet af et år blev opkvalificeret til sundhedshjælpere. Den slags tiltag skal vi have flere af for at opkvalificere dem, der i dag varetager et job uden et uddannelsesbevis og tilsvarende løn.

Naalakkersuisut er endvidere meget enig med forslagsstilleren i, at der er behov for at fastholde fokus på den fortsatte store andel af unge, der hverken er uddannelsesaktive eller erhvervsaktive. Det kræver en forsat tværfaglig indsats mellem arbejdsmarkeds-, uddannelses- og socialområdet, der skal sikre, at rammerne giver de unge de rette økonomiske incitamenter, individuelle handlingsplaner og professionel vejledning for at blive uddannelses- eller arbejdsmarkedsparate.

Derfor har Naalakkersuisut igangsat en tværfaglig evaluering af den tidligere beskæftigelsesindsats "et trygt arbejdsmarked" med henblik på at udarbejde en ny beskæftigelsesstrategi i tæt dialog med arbejdsmarkedets parter og andre interessenter. Der

er mange elementer, der spiller sammen, og som skal drøftes i fælleskab for at opnå langsigtede og holdbare løsninger for det Grønlandske arbejdsmarked.

Med disse bemærkninger ser Naalakkersuisut frem til en åben og konstruktiv forespørgselsdebat.