



Grønlands erhvervspolitiske udfordringer

– i et uddannelsespolitisk og arbejdsmarkedspolitisk perspektiv

Nukiga

Grønlandske Erhvervsdage

Invester i fremtidens Grønland

Onsdag den 12. september 2018

Brian Buus Pedersen

Sulisitsisut - Grønlands Erhverv



Disposition

1. Udfordringer

2. Løsninger

3. Konklusioner



Udfordringer: Perspektivet

Ambitionsniveauet:

- Økonomisk uafhængighed og politisk selvstændighed

Hvem skal gøre det økonomisk muligt?

- Erhvervslivet i den private sektor gennem nye investeringer og nye arbejdspladser



Udfordringer: Perspektivet

Gode tal at huske:

- 5 mia. kr.
- 50 % (1 landskasseprocent = 100 mio. kr.)
- 50 år?

Forøgelse af arbejdsstyrken gennem indvandring:

- "Fiskeriekvavilent": 25.000 (plus familie)
- 5 storskalaminer i drift, 3 under opførelse, 3 under afvikling: 10.000 (plus familie) "Til gavn for Grønland", 2015
- Uafhængighed af bloktilskuddet kræver 24 samtidige miner. "Til gavn for Grønland", 2015



Udfordringer

- 1) Der er udbredt mangel på arbejdskraft.
- 2) Arbejdsmarkedets struktur svækker rekruttering.
- 3) Uddannelsesniveaueet er for lavt.
- 4) Politiske holdninger står i vejen for rigtige løsninger.
- 5) Ny erhvervsudvikling, store infrastrukturinvesteringer og en voksende offentlig sektor kræver mere arbejdskraft.



Løsninger

- 1) Bedre data og analyse til bedre beslutninger
- 2) Øget mobilitet gennem socialreformer
- 3) En bedre skole - det lange seje træk
- 4) Tættere dialog med arbejdsmarkedets parter
- 5) National strategi for rekruttering af arbejdskraft



Mangel på arbejdskraft

Mangel på arbejdskraft i den private sektor – og i den offentlige sektor – er virksomhedernes største udfordring og skaber:

- Høje rekrutteringsomkostninger
- Høj personaleomsætning = mangel på kontinuitet
- Regningen (kvalitet, kr.) ender hos bygherrer og forbrugere - og i den offentlige sektor hos borgerne.
- Det svækker den økonomiske vækst.



Mangel på arbejdskraft

Statistikken – og mangel på viden

Arbejdsstyrken: 2016 (18 – 64 årige)

I beskæftigelse 24.922

Ledige 1.971

I alt 26.893

Ledigheden: 7,3 %

Ledige med almen og erhvervsefteruddannelse: 1,7 %

Ledige med videregående uddannelse: 0,8 %

Tallene er tilnærmet ILO-definition på ledighed.

MEN: Kriteriet "Umiddelbart klar til at begynde på arbejde" er ikke opfyldt" = matchgruppe 1 (2018: 884 personer)



Mangel på arbejdskraft

Statistikken – og mangel på viden

Arbejdsstyrken 2016 (18 – 64 år)

I beskæftigelse 25.620

Ledige 884 (Matchgruppe 1: juli 2018)

I alt 26.504

Ledigheden: 3,3 %

Kilde: Grønlands Statistik, 31. januar 2017, maj 2018, egen opstilling (2015- og 2018-tal)



Mangel på arbejdskraft

Problem 1: Matchgruppekriterier anvendes *forskelligt* i kommunerne, og *for mange* anbringes i gr. 1 = *forkert indsats og ressourceanvendelse*.

Problem 2: Unge "uden for systemet" er "mørketal".

Problem 3: Kompetence og kapacitet blandt sagsbehandlere i kommunerne halter efter – og de skal løse komplekse opgaver.

Problem 4: 84 % af de ledige har ingen uddannelse ud over folkeskolen.



Mangel på arbejdskraft

Problem 5: Virksomhederne møder "en anden virkelighed" (mangler ansøgere) end politikerne = rekrutteringsproblem pga. strammere regler. Langsommeliggør og fordyrer rekrutteringen.

Problem 6: Offentlig hjælp: Samspilsproblemer holder mange uden for arbejdsmarkedet (ydelsesstruktur, rådighedsforpligtelse effektueres ikke, gæld til det offentlige, det er dyrt at flytte efter arbejdspladsen).

Problem 7: Emigration fra bygd til by og fra Grønland til Danmark = tab af kapacitet og kompetence. Vi bliver for få.



Mangel på arbejdskraft

Problem 8:

Den offentlige sektor er stor (40 % af arbejdsstyrken) bl.a. pga. *landets størrelse og bosætningsstruktur* – 70 steder skal have skoler, sundhedsservice, ældrepleje etc.

Problem 9:

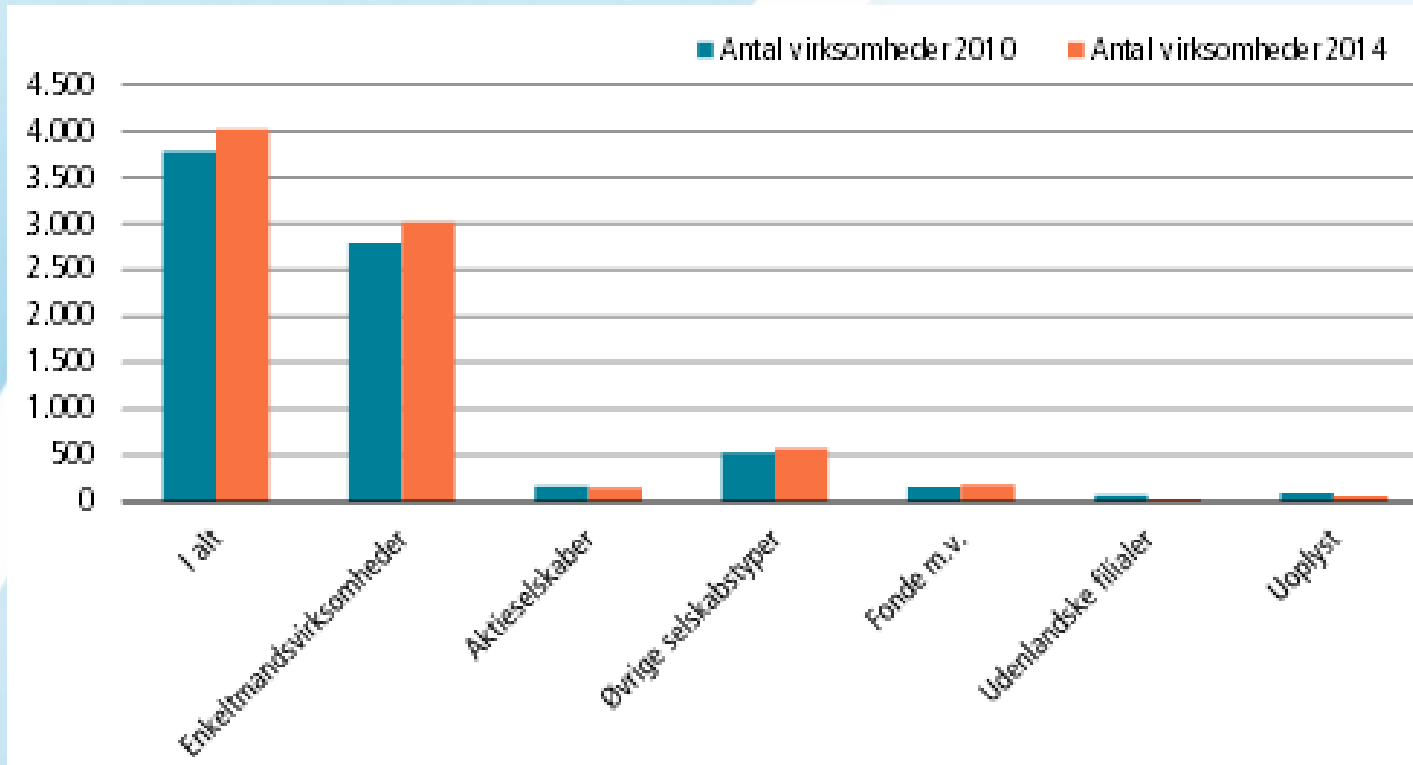
Konkurrencen om arbejdskraften mellem den offentlige og private sektor vil *vokse* med hjemtagning af nye personalekrævende forvaltningsområder.

Arbejdsmarkedets struktur

Mange små (3.017), nogle store og få i mellemgruppen

2014: 4.017 virksomheder = 5,6 mia. i lønsum

Antal virksomheder efter driftsform 2010 og 2014

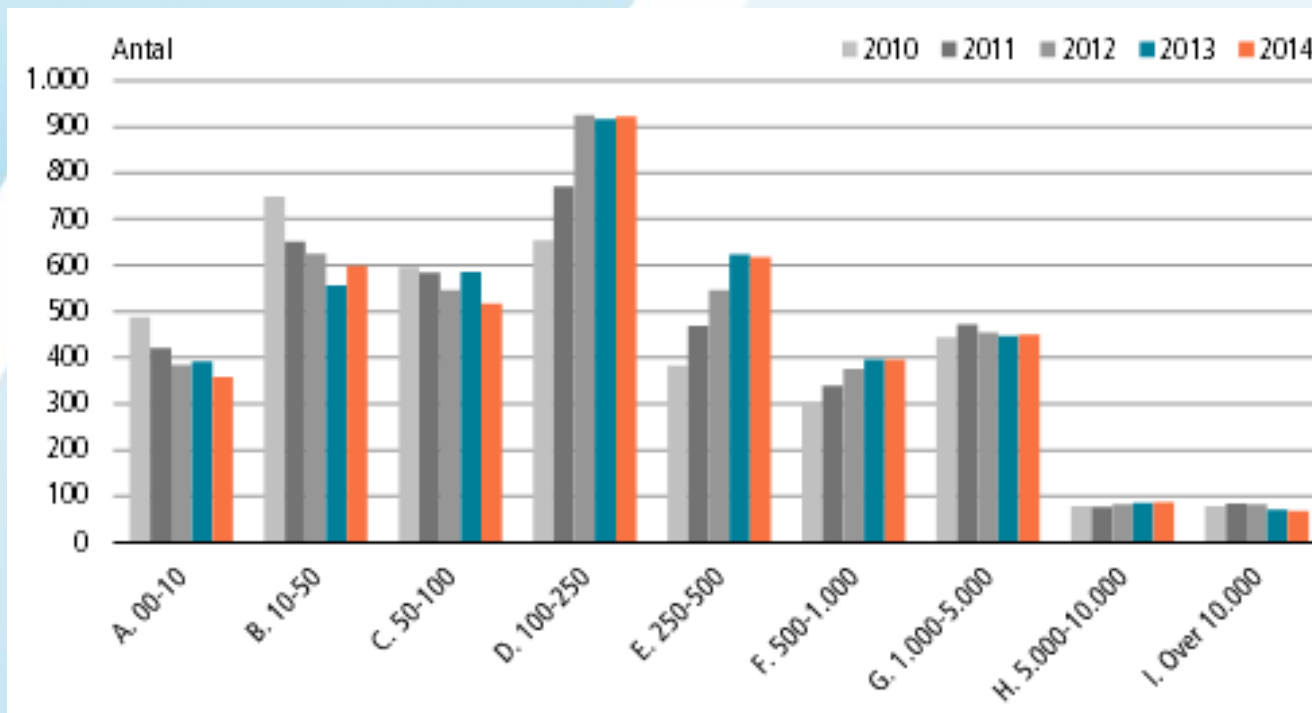


Arbejdsmarkedets struktur

Mange små, nogle få store og i mellemstørrelsen

2014: 2.124 af 4.017 < 250.000 kr. i lønsum

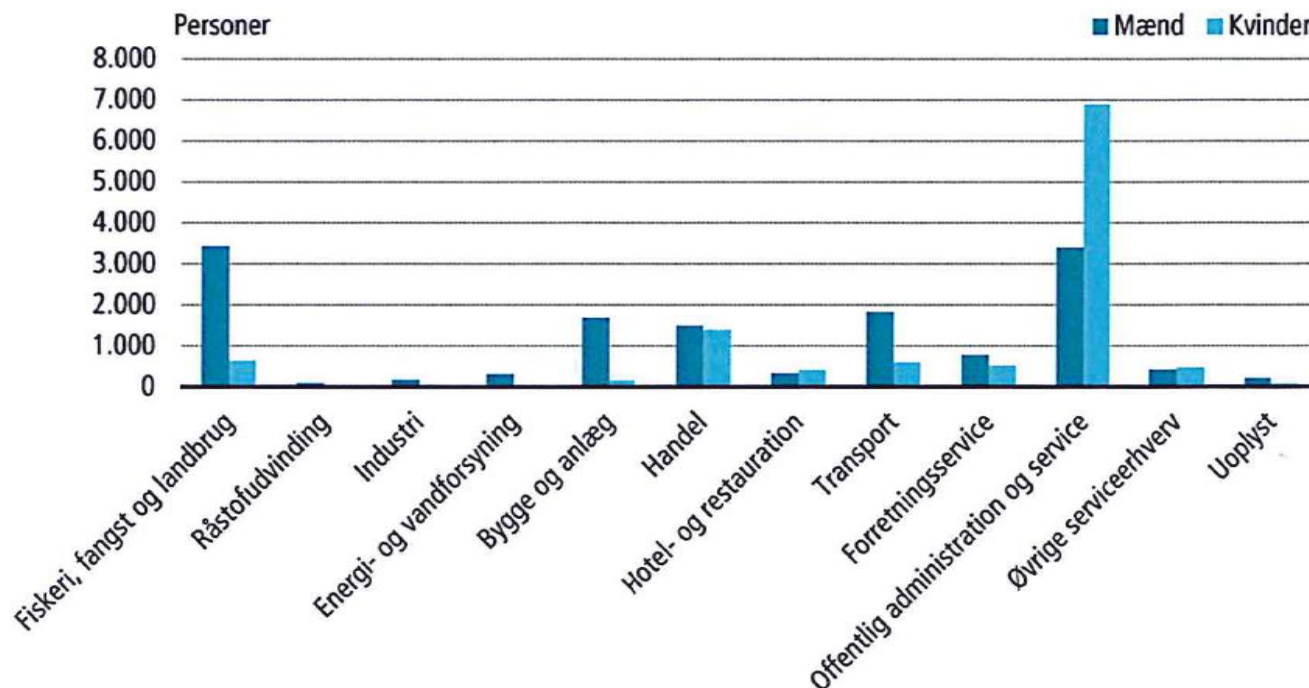
Antal virksomheder efter lønsumsintervaller 2010 og 2014



Arbejdsmarkedets struktur

Den offentlige dominans: 40 % i offentlige sektor.

Figur 1.1. Hovedbeskæftigelse fordelt på køn og branche 2015



Kilde: Statistikbanken. <http://bank.stat.gl/ARDBFB1>



Arbejdsmarkedets struktur

- 1) Mange små virksomheder er meget sårbare på drift og kvalitet, hvis de ikke kan få folk. Fører til lukninger især i mindre byer og generelle generationsskifteproblemer.
- 2) Bosætningsstrukturen svækker mobiliteten og motivation for at flytte efter arbejdet.
- 3) Mange små har ikke ressourcer til rekruttering uden for Grønland = en fordel for lokal rekruttering, hvis betydning ofte overses.
- 4) Den offentlige sektor "sætter sig på" 40 % og en stadigt voksende andel af arbejdsstyrken.



Uddannelse: Det lange seje træk

- 1) Uddannelse er vores vigtigste råstof: Fænomenal indsats krævet: GE og IMAK: 12 anbefalinger.
- 2) 2/3 af arbejdsstyrken har ingen kompetencegivende erhvervsuddannelse.
- 3) Folkeskolen: 70 % (2015) af afgangseleverne mangler karakterer høje nok til at kunne søge ind på ungdomsuddannelse. Mange ressourcer på klargøring (Majoriaq).
- 4) Erhvervsuddannelserne: Svag rekruttering og mange falder fra, bl.a. pga. af sprog. Mødrene ønsker studenter og akademikere, ikke håndværkere.
- 5) Mellem og videregående uddannelser: Mange falder fra, bl.a. pga. uddannelsessted og sprog.



Politisk holdning og erkendelse

- 1) Manglende politisk forståelse eller anerkendelse af sammenhænge fører til begrænsning af virksomhedernes muligheder for at rekruttere: Nye regler gør det sværere at rekruttere arbejdskraft.
- 2) Reformen på socialområdet går langsomt = fortsatte samspilsproblemer.
- 3) Politisk lighedstegn mellem målsætninger og eksekvering er mangel på organisatorisk forståelse. Sagsbehandlerne er pressede.
- 4) Uenighed om prioritering af sprog i folkeskolen: GE og IMAK: Styrk modersmålsundervisning i grønlandsk og dansk – ej engelsk som første fremmedsprog nu.



Økonomisk vækst

Manglen på arbejdskraft vil bremse den økonomiske vækst:

- 1) Nye investeringer i infrastruktur vil øge arbejdskraftmanglen.
- 2) Forventninger om ny erhvervsudvikling i turisme, råstoffer m.v. vil øge arbejdskraftmanglen.
- 3) Den offentlige sektor vil vokse i takt med hjemtagning af nye forvaltningsområder.
- 4) Adgang til arbejdskraft fra Dk. og andre lande i Europa i hård konkurrence med andre markeder. Asiater vinder frem i servicesektoren. Kinesere på fiskefabrikkerne.



Bedre data, analyse og eksekvering

- 1) Matchgruppeinddelingen skal ske ensartet på tværs af kommunerne inden for kommunerne.
- 2) Ledighedsstatistikken skal give et mere retvisende billede = dårlig viden = forskellige modstridende opfattelser af virkeligheden = dårlige politiske beslutninger.
- 3) Styrk kompetence og arbejdskraft i social- og arbejdsmarkedsforvaltningerne.



Mobilitet gennem social- og arbejdsmarkedsreformer

- 1) Skatte- og velfærdskommissionens anbefalinger (2011) bør følges og eksekveres.
- 2) Man skal *styrke* muligheder for rekruttering af arbejdskraft udefra, ikke *svække*.



Bedre skole – det seje træk

Nogle åbenlyse indsatsområder:

- 1) Eleverne i folkeskolen skal styrke deres kompetencer i grønlandsk, dansk, engelsk, matematik, fysik og samfundsfag.
- 2) Vi skal have større involvering af lærere, skoleledere og erhvervsliv i beslutningsprocesser.



Bedre skole – det seje træk

Nogle åbenlyse indsatsområder:

- 3) Vi skal sikre, at lærerne har de rette kompetencer til at bruge it som redskab i undervisningen.
- 4) Adgangen til undervisningsmateriale i yderområderne skal være bedre og løbende opdateres.



Bedre skole – det seje træk

Nogle åbenlyse indsatsområder:

- 5) Skolelederne skal uddannes bedre i ledelse. God skoleledelse er grundlaget for god undervisning.
- 6) Vi skal have genindført og styrket speciallæreruddannelsen. En meget stor del af eleverne modtager i dag specialundervisning, men for få lærere har en supplerende specialpædagogisk uddannelse.
- 7) Undervisningen i yderdistrikterne skal styrkes. Det skal gøres mere attraktivt at være lærer i yderområderne.



Involver arbejdsmarkedets parter

Helt enkelt:

Vigtig viden i organisationerne og blandt fagfolk skal inddrages bedre i de politiske beslutningsprocesser.



National strategi

- 1) Fjern unødige begrænsninger for rekruttering af arbejdskraft i nuværende regler.
- 2) Skift fokus og giv virksomhederne bedre vilkår for rekruttering af arbejdskraft udefra.
- 3) Skab national strategi for styrkelse af udbuddet af arbejdskraft – ellers hæmmer det samfundsudvikling og økonomisk vækst.
- 4) Lad den private sektor vokse *før* den offentlige sektor, dvs. undgå hjemtagning eller opbygning af nye forvaltningsgrene.
- 5) Fokusér på bedre organisation og eksekvering.



Konklusioner

- 1) Mangel på arbejdskraft: Der er næsten fuld beskæftigelse – med geografiske variationer
- 2) Ansvar – ledelse – organisation – uddannelse: Kraftigt behov for styrkelse, ellers ingen effekt af de konkrete initiativer eller endnu værre: forkerte værktøjer vælges til opgaverne.
- 3) En del statistik er svag, og gode analyser mangler = dårligt politisk beslutningsgrundlag = dårlige beslutninger.



Konklusioner

- 4) Der kan peges på konkrete, fornuftige initiativer, men uden ledelsesmæssig fokus og eksekvering sker der ingenting. S&V-betænkningen er fra 2011!
- 5) Vi mangler noget og bedre viden, men masser af viden bliver fortsat ikke omsat i handling.
- 6) Manglende anerkendelse af grundlæggende strukturelle betingelser står i vejen for (*F.eks.: "Gør som i Island og på Færøerne"*)



Tak

”Gennem de seneste år har der været en politisk opfattelse i Grønland af, at reformer ville være smertevoldende, men heldigvis unødvendige”.
Minik Rosing, Berlingske Tidende, 26. november 2014

