

Aalborg Universitet



Den Grønlandske Arbejdskraftsundersøgelse

Høgedahl, Laust; Krogh, Cecilie

Publication date:
2020

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):
Høgedahl, L., & Krogh, C. (2020). *Den Grønlandske Arbejdskraftsundersøgelse*.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



FORSKNINGSRAPPORT

Den grønlandske arbejdskraftundersøgelse (G-AKU)

Laust Høgedahl & Cecilie Krogh



AALBORG UNIVERSITET

CENTER FOR ARBEJDSMARKEDSFORSKNING
[CARMA]

FORORD

Vi håber, at denne forskningsrapport kan bidrage med viden om det grønlandske arbejdsudbud til gavn for borgere, virksomheder og det grønlandske samfund.

Forskningsrapporten udspringer af et samarbejde mellem Departementet for Råstoffer og Arbejdsmarked, Grønlands Selvstyre og Aalborg Universitet. Rapporten er udarbejdet af lektor Laust Høgedahl og videnskabelig assistent Cecilie Krogh begge fra Institut for Politik og Samfund tilknyttet forskningsgruppen Center for arbejdsmarkedsforskning (CARMA). Post doc Rasmus Lind Ravn fra samme forskningsgruppe har bidraget til udarbejdelsen af spørgeskemaet, og har hjulpet med kommentarer og analyser. Studentermedhjælper Christian Andreas Schultz har hjulpet godt til med flere opgaver undervejs.

Adjunkt Javier Arnuat fra Grønlands Universitet har givet god sparring i projektforsløbet. Det samme gælder den referencegruppe, som har været tilknyttet forskningsprojektet. Referencegruppen har bestået af repræsentanter fra SIK, Grønlands Erhverv (GE), Kommuneqarfik Sermersooq, Sermersooq Business Council og Departementet for Råstoffer og Arbejdsmarked. Referencegruppen har leveret ekspert-input i hele projektforsløbet, og har på et møde i Nuuk i august 2019 kommenteret og kvalificeret undersøgelsens foreløbige resultater. Henrik Skydsbjerg fra HS Analyse i Nuuk har stået for den praktiske indsamling af data og hjulpet med at tilpasse spørgeskemaet til den grønlandske kontekst herunder oversættelse. Professor Henning Jørgensen har læst og kommenteret den endelige rapport.

Der skal lyde en stor tak til alle, der har bidraget med viden og gode kommentarer i hele forløbet.

Forskningsrapportens indhold herunder eventuelle fejl og mangler er naturligvis alene vores ansvar.

Aalborg, december 2019

Laust Høgedahl og Cecilie Krogh

INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord	2
1.0 Indledning – Den grønlandske arbejdskraftundersøgelse (G-AKU)	4
1.1 Formålet med den grønlandske arbejdskraftundersøgelse (G-AKU)	5
1.2 Rapportens opbygning og disposition	6
1.3 Resume af hovedresultaterne fra undersøgelsen	7
2.0 Data og metode for arbejdskraftundersøgelsen	9
2.1. Indsamlingsproces	10
2.2 Opmærksomhedspunkter for G-AKU	12
3.0 Beskrivelse af respondenterne i undersøgelsen	13
4.0 AKU-ledighed	17
4.1 Registerbaserede ledighedsstatistik og AKU-ledighed	18
4.2 Hvorfor er der forskel på registerbaserede ledighedsstatistik og AKU-ledighed?	19
4.3 Hvordan måler vi AKU-ledighed i Grønland?	20
4.4 Den Grønlandske AKU-ledighed	21
4.5 Individuelle karakteristika for personer i og uden for arbejdsmarkedet	25
4.6 Delkonklusion – AKU-ledighed	26
5.0 Jobsøgning og barrierer for arbejdsmarkedstilknnytning	27
5.1 Jobsøgende	28
5.2 Barrierer for jobsøgning – personer udenfor arbejdsstyrken	29
5.3 Vejen til nuværende job	31
5.4 Jobsøgning for personer i arbejde	33
5.5 Estimering af det grønlandske arbejdskraftudbud	36
5.6 Delkonklusion – jobsøgning og barrierer for arbejdsmarkedstilknnytning	37
6.0 Arbejdsmarkedstilknnytning	38
6.1 Arbejdsmarkedstilknnytning og fravær	38
6.2 Arbejdsområde	40
6.3 Arbejdstid	44
6.4 Tilfredshed med arbejde	48
6.5 Mobilitet på arbejdsmarkedet	50
6.6 Delkonklusion – arbejdsmarkedstilknnytning	55
7.0 Selvstændige	56
7.1 Motiver for at blive selvstændig	56
7.2 Hvem er de selvstændige?	59
7.3 Delkonklusion – selvstændige	62
8.0 Arbejdsmarkedssituationen for unge under 30 år	63
8.1 Unge 'NEETs'	63
8.2 Beskæftigelsen for personer under 30 år	65
8.3 Delkonklusion – unge under 30 år	70
9.0 Referenceliste	71
10.0 Bilag - Spørgeskema	73



1.0

INDLEDNING

DEN GRØNLANDSKE ARBEJDSKRAFTSUNDERSØGELSE (G-AKU)

Den grønlandske økonomi befinder sig i 2019 i en positiv udvikling. Økonomisk Råd i Grønland forventer, at realvæksten i BNP fra 2018 på 3,5 % vil fortsætte i 2019. Forventningen til 2020 er en forøgelse af BNP i størrelsesordenen på knap 4 % (Økonomisk Råd, 2019). Væksten de senere år og de positive prognoser for fremtiden bygger bl.a. på, at store anlægsprojekter midlertidigt løfter aktivitetsniveauet kombineret med god indtjening i fiskeriet.

Den positive økonomiske udvikling og gunstige konjunkturer afspejler sig også i arbejdsmarkedet med bl.a. stigende beskæftigelse. Arbejdsmarkedet er derfor i 2019 under stort pres med en høj beskæftigelse blandt alle uddannede grupper. Manglen på arbejdskraft påvirker iflg. Økonomisk Råd (2019) mange projekter, der enten bliver forsinkede eller dyrere end forventet. Samtidig er der en reel risiko for overophedning af økonomien, ikke mindst fordi lufthavnsprojekterne i Grønland gennemføres på omtrent samme tid. Det forventes, at arbejdskraften til gennemførelse af lufthavnsprojekterne i høj grad vil komme udefra, men manglen på lokal arbejdskraft vil med stor sandsynlighed øges i forhold til i dag (Økonomisk Råd, 2019).

Politisk findes der også en bred enighed om et mere selv bærende samfund i Grønland (Janusen, 2019). En væsentlig forudsætning herfor er at opnå holdbarhed i den offentlige økonomi via øget

vækst og beskæftigelse i den private sektor på et bæredygtigt grundlag (Ibid.). Vejen hertil går igennem reformtiltag, konkrete initiativer og målrettet investeringer.

En væsentlig forudsætning for, at den politiske målsætning kan opnås, er et velfungerende arbejdsmarked. Et velfungerende arbejdsmarked er afhængigt af et godt match mellem udbuddet af arbejdskraft (lønmotagerne) og efterspørgslen (virksomhedernes behov).

Grønlandske virksomheder har i flere brancher indenfor den grønlandske økonomi oplevet en mangel på relevant arbejdskraft, hvilket kan føre til såkaldte 'flaskehalse', hvor udbuddet ikke kan følge med eller ikke matcher efterspørgslen (Hansen, 2018). Konsekvensen for grønlandske virksomheder kan være, at ordrer ikke kan tages hjem og derved opleves tab af vækst, hvilket også har økonomiske konsekvenser for den grønlandske økonomi generelt. Det vil i sidste instans også påvirke velfærden negativt. En løsning på det manglende arbejdsudbud har bl.a. været en øget brug af udenlandske sæsonarbejdere fra forskellige lande. I den dominerende fiskeindustri har bl.a. kinesiske og østeuropæiske arbejdere suppleret det grønlandske arbejdsudbud.

Men Grønland har fortsat en relativ stor andel af arbejdsstyrken, som enten er ledige eller som står uden for arbejdsmarkedet. Iflg. Grønlands Statistik var ledigheden i 2017 på 6,8 % samlet set for hele landet, men tallet dækker over store regionale forskelle (Grønlands Statistik, 2017). Tidligere opgørelser viser også, at særligt unge lønmodtagere er markant overrepræsenterede i ledighedsstatistikken (Grønlands Selvstyre, 2014). Nedbringelse af arbejdsløsheden generelt og selektive indsatser over for udsatte grupper vil dog kunne føre til et stigende arbejdsudbud. Hvis en større andel bliver selvforsørgende, så vil det have store fordele – det gælder:

- Arbejdsudbuddet vil stige for de Grønlandske virksomheder, som dermed kan afhjælpe flaskehalseproblemer og herved bidrage til virksomhedernes - og den nationale økonomiske vækst.
- Færre udgifter til overførselsindkomster til gavn for den kommunale - og nationale økonomi, når borgere løftes fra passiv forsørgelse til selvforsørgelse.
- Afbøde sociale - og psykologiske konsekvenser af ledighed for den enkelte, familierne og lokalsamfundene.

Et velfungerende match mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft kan ske ved brug af en aktiv arbejdsmarkedspolitik anført af offentlige myndigheder i samspil med virksomhedernes personalepolitiske tiltag og sociale ansvar. I den Politisk-Økonomisk beretning fra 2019 fremgår det også klart, at Selvstyret fremadrettet planlægger initiativer og reformer med hensigten at øge arbejdsudbuddet på et bæredygtigt grundlag (Departementet for Finanser, 2019).

1.1 FORMÅLET MED DEN GRØNLANDSKE ARBEJDSKRAFTSUNDERSØGELSE (G-AKU)

Formålet med G-AKU er at give viden, der kan bidrage til den fremtidige udvikling af den målrettede arbejdsmarkeds- og personalepolitik. Viden, der kan supplerende det eksisterende datagrundlag.

Grønlands Statistik har siden 2012 udgivet sammenhængende opgørelser over beskæftigelse, ledighed og arbejdsstyrke for det grønlandske arbejdsmarked. De nye opgørelser betyder, at Grønland siden 2012 er kommet tættere på de standarder, som anbefales af FN's

Internationale arbejdsorganisation (ILO) i forbindelse med registrering knyttet til arbejdsstyrken. For at imødekomme behov for hurtig information om udviklingen på arbejdsmarkedet supplerer Grønlands Statistik arbejdsmarkedsstatistikkerne fortsat med månedlige opgørelser af registrerede arbejdssøgende. De månedlige opgørelser blev tidligere benævnt 'berørte af ledighed' (Grønlands Statistik, 2014). Den ændrede benævnelse skal iflg. Grønlands Statistik understrege, at opgørelsesformen ikke er en sædvanlig ledighedsstatistik efter internationale standarder. Data stammer fra registreringer blandt de grønlandske kommuner og indeholder personer, som er arbejdssøgende, men som ikke indgår i registrene.

Grønlands Statistik har de senere år fået en veludbygget arbejdsmarkedsstatistik, der ligger tæt op af de internationale standarder. Det er til trods for en lille arbejdsstyrke på knap 34.000 personer. Men opgørelser i registrerede arbejdssøgende er ikke en egentlig arbejdsløshedsstatistik. Opgørelsen af registrerede arbejdssøgende kan dog give en ide om udviklingen, hvis der ikke er administrative ændringer i kommunernes registreringer. Det samme problem kendes fra Danmark og andre lande, hvorfor netop surveybaserede data som Arbejdskraftundersøgelsen (AKU) ofte supplerer de registerbaserede data.

Iflg. Økonomisk Råd i Grønland er fuld beskæftigelse for alle uddannede et opfyldt mål, og der er et markant behov for at tiltrække arbejdskraft herunder også ufaglærte. En relativ høj ledighed opretholdes til trods for manglen på arbejdskraft.

G-AKU tager udgangspunkt i den måde, hvorpå den danske arbejdskraftundersøgelse er tilrettelagt, men med hensyn til de særlige kulturelle, økonomiske og strukturelle særtræk ved det grønlandske arbejdsmarked. Undersøgelsen kan give informationer om arbejdsstyrken herunder ledighed og indblik i, hvilke motiver og erfaringer de grønlandske lønmodtagere har for at arbejde, skifte arbejde, uddannelse og ledighed.

Formålet med G-AKU er således;

- Give præcise ledighedstal (AKU-ledighed) i supplement til registerbaserede data
- Tilvejebringe viden om motiver/årsager for at tage arbejde, skifte arbejde eller stå uden arbejde
- Særlige forhold ved ungdomsarbejdsløshed
- Kortlægning af uddannelsesbaggrund, kvalifikationer og kompetencer
- Sammenligning på tværs af alder, brancher og geografi.

1.2 RAPPORTENS OPBYGNING OG DISPOSITION

I det efterfølgende afsnit præsenteres et resume af undersøgelsens hovedresultater. Der er ikke tale om en udtømmende præsentation af samtlige resultater, men et koncentrat af nogle af de vigtigste konklusioner fra undersøgelsen. Herefter følger kapitel 2, som præsenterer undersøgelsens metode og data herunder også en repræsentativitetstest af den realiserede stikprøve. Kapitel 3 giver en karakteristik af de respondenter, der indgår i undersøgelsen på bl.a. alder, køn geografi mv. I kapitel 4 – rapportens første analysekapitel – præsenteres den grønlandske AKU-ledighed. Her ser vi først og fremmest på, hvordan AKU-ledigheden beregnes herunder også, hvad forskellen er på registerbaserede ledighed og AKU-ledighed. I den forbindelse får vi også et estimat på hvor mange, der står udenfor arbejdsstyrken. I kapitel 4 sammenligner vi ligeledes den grønlandske AKU-ledighed med udvalgte lande. I kapitel 5 behandler vi jobsøgning og barrierer for arbejdsmarkedstilknytning. Vi ser her på, hvilke søgekanaler respondenterne benytter til at finde arbejde. Det gælder både

dem, der ikke har et arbejde, og de personer, som ønsker et andet arbejde. Vi ser også på hvilke begrundelser eller barrierer respondenterne giver/oplever for ikke at være på arbejdsmarkedet. I kapitel 6 ser vi på arbejdsmarkedstilknytningen herunder arbejdstid, årsager til fravær, anciennitet og mobilitet på arbejdsmarkedet. Kapitel 7 har de selvstændige som et særligt tema herunder begrundelser for at blive selvstændig og en karakteristik af, hvem de selvstændige er, og i hvilke brancher de findes. I det sidste kapitel 8 behandler vi de unge, som et særskilt tema. Her beregner vi andelen af såkaldte NEETs (Not in Employment, Education nor Training) i Grønland dvs. unge, der kan stå i en særlig udsat position.

De forskellige analysekapitler kan læses uafhængigt af hinanden.

1.3 RESUME AF HOVEDRESULTATERNE FRA UNDERSØGELSEN

Nedenfor præsenteres et koncentrat af undersøgelsens hovedresultater.

■ AKU-LEDIGHED

Der er fundet en AKU-ledighed på 2,6 % i Grønland. Dermed er der 2,6 % af den grønlandske befolkning i alderen 17-64 år, som står uden arbejde, søger arbejde og vil kunne starte arbejde inden for 14 dage.

En AKU-ledighed på 2,6 % er lav sammenlignet med gennemsnittet i Europa og Danmark. Grønland placerer sig blandt de lande med den laveste AKU-ledighed set i et internationalt perspektiv. Vi finder, at den relative lave AKU-ledighed bl.a. hænger sammen med, at mange personer uden arbejde ikke aktivt søger arbejde. En del af disse personer er studerende. Hertil kommer en positiv økonomisk udvikling, som presser arbejdsmarkedet.

Sammenligner vi respondenter i og uden arbejde, finder vi, at mænd oftere er i beskæftigelse end kvinder, mens faglærte oftere er i arbejde end ufaglærte.

■ JOBSØGNING OG BARRIERER FOR JOBSØGNING

Jobsøgende kan opdeles mellem personer udenfor arbejdsmarkedet og personer i arbejde, som søger andet eller mere arbejde.

Generelt finder vi, at kun få personer, der er i arbejde søger nyt arbejde, ekstra arbejde eller flere timer i deres nuværende arbejde, mens en lille del også ønsker færre timer i deres nuværende arbejde.

Jobsøgning foregår typisk ved uopfordrede ansøgninger, eller via eget netværk som fx venner og familie. Kun i forholdsvist få tilfælde er Majoriaq involveret i jobsøgning, også selvom der tages højde for, at Majoriaq kun har eksisteret siden 2016.

For personer, der står uden arbejde, men ikke søger arbejde, er begrundelserne typisk at være studerende, elev eller kursist eller være på/søge om førtidspension. Førstnævnte må forventes at indgå i arbejdstyrken inden for en årrække, mens der kan være andre sundhedsmæssige og sociale

udfordringer i forbindelse med førtidspension.

Det er estimeret, at 1715 personer i den grønlandske befolkning, ikke er i beskæftigelse, men gerne vil have et arbejde, og kan starte inden for 14 dage. Dette estimat adskiller sig fra AKU-ledigheden, fordi der her også medregnes personer, som ikke har søgt arbejde, men som alligevel gerne vil have et arbejde, og som kan starte inden for 14 dage.

■ ARBEJDSMARKEDSTILKNYTNING

Langt hovedparten af respondenter i arbejde er ansat som lønmodtagere på fuld tid. De arbejder typisk inden for brancherne offentlig administration og service og i lidt mindre grad inden for fiskeri, fangst og langbrug, samt øvrige serviceerhverv.

Den gennemsnitlige, faktiske arbejdstid pr. uge på undersøgelsestidspunktet er høj sammenlignet med gennemsnittet for de europæiske lande og Danmark. I gennemsnit arbejdede respondenterne i arbejde 38,1 timer.

Generelt er respondenterne tilfredse med deres arbejde og oplever at have indflydelse på deres arbejdsopgaver.

57,6 % af respondenterne i arbejde har fået deres nuværende arbejde i perioden 2016-2019. Der er således en stor gruppe personer med forholdsvis lav anciennitet på deres nuværende arbejde. Det vidner om, at mange personer på det grønlandske arbejdsmarked ofte skifter job eller har stor bevægelse ind og ud af arbejdsmarkedet. I gennemsnit har respondenterne arbejdet 6,6 år på deres nuværende arbejdsplads. Til sammenligning var tallet 7,5 år i Danmark, som ellers er kendt for høj jobmobilitet og lav anciennitet set i et internationalt perspektiv.

■ SELVSTÆNDIGE

7,2 % af respondenterne i arbejde viser sig at være selvstændige. Begrundelserne for at blive selvstændig er mange og indebærer at muligheden for at blive selvstændig passede godt på det tidspunkt, og at de fleksible arbejdstider passer godt. 10,2 % angiver dog, at de blev selvstændige, da de ikke kunne finde arbejde som lønmodtager.

74,5 % af de selvstændige arbejder inden for fiskeri, fangst og landbrug. De selvstændige er oftest mænd over 35 år og arbejder som fiskere med egen båd.

■ PERSONER UNDER 30 ÅR

For personer under 30 år er 67 % er i arbejde, 16 % er under uddannelse, mens 17 % hverken er i arbejde eller under uddannelse. Sidstnævnte kan være en særlig udsat gruppe.

Det gør sig gældende, at mænd under 30 i højere grad end kvinder er i arbejde, mens kvinder i højere grad er under uddannelse. Af personer under 30, som hverken er i arbejde eller under uddannelse, er der lidt flere kvinder end mænd.

Personer under 30 år er typisk ansat inden for offentlig administration og service.



2.0

DATA OG METODE FOR ARBEJDSKRAFTSUNDERSØGELSEN

Den grønlandske arbejdskraftsundersøgelse (G-AKU) er en spørgeskemaundersøgelse også kaldet survey eller tværsnitundersøgelse. Undersøgelsen bygger på et spørgeskema, der er en reduceret udgave af European Labour Force Survey (LFS). Formålet med LFS er bl.a. at sammenligne arbejdsmarkedsforhold på tværs af lande, som ellers er meget forskellige. En af de største fordele ved gennemførslen af en grønlandsk arbejdskraftsundersøgelse er derfor, at det er muligt, at sammenligne resultaterne fra Grønland med andre lande. Det gælder flere centrale forhold som fx AKU-ledighed, arbejdstid, andel på deltid, anciennitet mv.

Det har været nødvendigt at tilpasse enkelte variable i undersøgelsen til den grønlandske kontekst. De tilpasninger, der er foretaget, er sket på en måde, så variablen altid kan rekodes tilbage til den oprindelige kategori, efter svar er indhentet. Eksempelvis blev svarkategorierne i variablen "Hvor mange beskæftigede er der på din arbejdsplads i alt?" ændret fra "1-10" til "1-5" og "6-10", da vi blev bekendte med, at mange grønlandske arbejdspladser har under 10 ansatte. Derfor ville vi med en ændring af svarkategorierne indfange flere detaljer, men svarkategorierne kan rekodes tilbage til "1-10", hvis dette bliver nødvendigt i en sammenligning med andre lande. På samme måde er andre svarkategorier ændret og tilpasset den grønlandske kontekst uden at fjerne muligheden for sammenligning med andre lande.

G-AKU er som nævnt en reduceret udgave af LFS. Det betyder, at der er lavet en prioritering af bestemte variable frem for andre. Grunden til, at G-AKU ikke indeholder alle variable fra LFS skyldes, at vi ved fra erfaringer med dataindsamling i Grønland, at hvis undersøgelsen tager meget mere end 10 minutter, så stiger antallet af personer, som falder fra undervejs, markant.

I prioriteringen af hvilke variabler, der skulle indgå i undersøgelsen, blev der lagt vægt på, at data giver mulighed for at beregne AKU-ledigheden i Grønland. Derudover har det været vigtigt, at data kan beskrive og analysere arbejdsmarkedstilknytningen og barrierer herfor. Desuden er spørgsmål omhandlende selvstændige også blevet prioriteret og indgår således også i undersøgelsen. Sammenlignes det grønlandske AKU-spørgeskema med fx det danske, vil man derfor opdage, at den danske udgave er længere, og indeholder flere temaer end den grønlandske.

Den grønlandske AKU-undersøgelse følger de krav, som stilles til LFS formuleret i Rådets Forordning (EF) Nr. 577/98 Artikel 1 stk. 1. Det gælder bl.a. mere lempelige krav til repræsentativiteten for lande med under 300.000 indbyggere.

I spørgeskemaet indgår en såkaldt referenceuge, som alle spørgsmål omkring arbejde relaterer sig til. Referenceugen i denne undersøgelse er d. 25. - 31. marts 2019. Det er derfor vigtigt at være opmærksom på, at alle faktuelle forhold ved respondenternes svar knytter sig til denne uge. Det gør også, at hvis der eksempelvis har været meget dårligt vejr i denne uge, så kan det øve indflydelse på svarene i undersøgelsen fx den faktiske arbejdstid.

Det har været muligt at besvare spørgeskemaet på både dansk og grønlandsk. 92,6 % af respondenterne har valgt at besvare spørgeskemaet på grønlandsk. Spørgeskemaet er vedlagt som bilag.

2.1 INDSAMLINGSPROCES

Indsamlingen af data i undersøgelsen er foretaget af HS Analyse i Nuuk Grønland.

Inden dataindsamlingen gik i gang blev spørgeskemaet testet på 100 respondenter i en pilotundersøgelse. Formålet med pilotundersøgelsen var at teste om spørgeskemaet med tilhørende svarkategorier fungerede efter hensigten, herunder også om spørgeskemaets indlagte 'spring', der leder respondenterne igennem skemaet, fungerede. Resultaterne fra pilotundersøgelsen blevet analyseret, og gav kun anledning til små justeringer af enkelte svarkategorier. De 100 besvarelser fra pilotundersøgelsen indgår ikke i det endelige datasæt.

Undersøgelsens data er indsamlet i perioden 8. april – 22. maj 2019 og inkluderer i alt præcist 1000 respondenter. Respondenterne er tilfældigt udtrukket gennem Tele Greenland, blandt selskabets kunder over 18 år. Til trods for, at respondenterne skulle være over 18 år, indgår enkelte respondenter på 17 år. Disse er valgt inkluderet i undersøgelsen. Det har ikke været muligt, at inkludere personer ned til 15 år, som ellers er standard i de fleste arbejdskraftsundersøgelser, der indgår i den internationale statistik (Labour Force Survey).

HS Analyser opgør, at ca. en tredjedel af respondenterne, der er blevet ringet til, ikke ønskede at deltage i undersøgelsen. HS Analyse har ikke foretaget yderligere frafaldsanalyser.

Spørgeskemaet er opsat i det online surveyprogram Surveyxact, som Aalborg Universitet har

adgang til. HS Analyse modtog et åbent link, hvori interviewererne kunne indtaste besvarelserne fra respondenter direkte i skemaet. Metoden betød, at medarbejdere fra Aalborg Universitet løbende har kunnet følge besvarelserne. Aalborg Universitet og HS Analyse har i samarbejde løbende stratificeret respondenterne, således at undersøgelsen blev repræsentativ for den grønlandske befolkning målt på køn, alder og geografi. Det betyder også, at det ikke har været nødvendigt at justere det endelige datasæt med vægte for at bringe den realiserede stikprøve tættere på den grønlandske arbejdsstyrke.

Tabel 1 viser, hvordan respondenterne i undersøgelsen fordeler sig på køn, alder og geografi. Data fra undersøgelsen er her sammenlignet med tal for hele den grønlandske befolkning indhentet fra Grønlands Statistik (Grønlands Statistik 2019a). Sammenligningen understreger, at undersøgelsen på køn, alder og geografi er repræsentativ. Der er foretaget yderligere analyser på repræsentativiteten bl.a. i forhold til andelen af registrerede jobsøgende. De yderligere analyser bekræfter ligeledes, at data er repræsentativt for den grønlandske befolkning.

Tabel 1. Fordeling af stikprøve og befolkning på køn, alder og distrikt

	ANTAL	STIKPRØVE, PROCENT	BEFOLKNING OVER 18 ÅR, PROCENT
KØN			
Mand	511	51,1	53,1
Kvinde	489	48,9	46,9
	1.000	100	100
ALDER			
-20	49	4,9	3,5
20-29	233	23,3	21,0
30-39	191	19,1	18,9
40-49	132	13,2	14,6
50-59	230	23,0	23,3
60+	165	16,5	18,7
	1.000	100	100
DISTRIKTER			
Nanortalik	27	2,7	3,0
Qaqortoq	52	5,2	5,6
Narsaq	39	3,9	2,9
Paamiut	32	3,2	2,5
Nuuk	284	28,4	32,6
Maniitsoq	53	5,3	5,7
Sisimiut	116	11,6	11,2
Kangaatsiaq	13	1,3	2,2
Aasiaat	78	7,8	6,0
Qasigianniguit	18	1,8	2,1
Ilulissat	99	9,9	8,7
Qeqertarsuaq	13	1,3	1,6
Uummannaq	56	5,6	4,0
Upernavik	52	5,2	4,8
Avanersuaq	11	1,1	1,3
Tasiilaq	54	5,4	5,3
Ittoqqortoormiit	3	0,3	0,6
	1.000	100	100

I undersøgelsen indgår en stor mængde frekvenser og krydstabeller. For krydstabellerne er der foretaget enten χ^2 -test eller gamma-test alt efter variabelenes måleniveau. Enkelte steder er der foretaget en propensity score matchning. I tilfælde, hvor signifikansen af resultaterne er lav, vil dette klart fremgå af analyserne. Det samme gælder de steder, hvor tabellerne indeholder få observationer (lille 'n'). Det statistiske analysearbejde er foretaget i databehandlingsprogrammerne SPSS og STATA.

2.2 OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER FOR G-AKU

I alle undersøgelser indgår forskellige opmærksomhedspunkter, som er vigtige at have in mente, når resultaterne skal fortolkes. For G-AKU gælder det:

1. **Aldersopdelingen.** I internationale undersøgelser, er det naturligt, at der er små variationer i lovgivningen, som har betydning for resultaterne, der hvor data fordeles på aldersgrupper. Eurostat gør således opmærksom på, at aldersgrupperingen kan variere fra land til land (Eurostat, 2019) Eksempelvis kan pensionsalder have betydning for, hvad den højeste alder skal være, når ledigheden beregnes. Siden 2007, har man i Danmark opgjort AKU-ledigheden for personer i aldersgruppen 15-64 år. Tidligere blev respondenter op til 66 år inkluderet. I den grønlandske arbejdskraftundersøgelse er det valgt at følge den nuværende danske standard (15-64 år), men i Grønland har den officielle pensionsalder siden 2017 været 66 år. Det betyder, at der kan indgå personer i alderen 64-66 år, som ikke er på pension, men som heller ikke inkluderes i opgørelsen over ledige eller i arbejde. Denne gruppe er frasorteret og indgår således ikke i opgørelserne, hverken som personer i arbejde, AKU-ledige eller ude af erhverv i øvrigt. Dette er valgt for ikke at skævvride opgørelserne, men i stedet undersøge den samme aldersgruppe gennem hele undersøgelsen, med mindre andet er angivet (personer under 30 år behandles eksempelvis særskilt sidst i rapporten). For det andet er det vigtigt at understrege, at ingen respondenter i denne undersøgelse er under 17 år. Dermed vil den grønlandske ledighedsopgørelse være gældende for personer i alderen 17-64 år, frem for 15-64 år, som i den danske undersøgelse. Dette er et vigtigt opmærksomhedspunkt, da opgørelserne således mangler de 15, 16 og flere 17 årige.
2. **Spring i undersøgelsen.** Spørgeskemaet er opbygget ved brug af såkaldte 'spring', hvor forskellige svar generer forskellige spørgsmål. Svarer en respondent eksempelvis, at vedkommende ikke har søgt arbejde, bliver respondenter spurgt, hvorfor vedkommende ikke har søgt arbejde, mens respondenter, som angiver at have søgt arbejde, bliver spurgt ind til denne proces. Det er derfor vigtigt at være opmærksom på, hvilken respondentgruppe, der beskrives løbende i rapporten. Der er i hver tabel eller figur angivet et 'n' (antal respondenter), for at gøre læseren opmærksom på, at ikke alle respondenter indgår. I teksten vil det altid være beskrevet hvilke respondenter, der er tale om.



3.0

BESKRIVELSE AF RESPONDENTERNE I UNDERSØGELSEN

I dette kapitel gives en deskriptiv redegørelse af de respondenter, der indgår i undersøgelsen via en række såkaldte randfordelinger. Formålet er at skabe klarhed og gennemsigtighed i datasættet.

I alt har 1.000 respondenter deltaget i undersøgelsen, som på køn, alder og geografi er repræsentativ for den grønlandske befolkning (jf. afsnit 2.1., tabel 1).

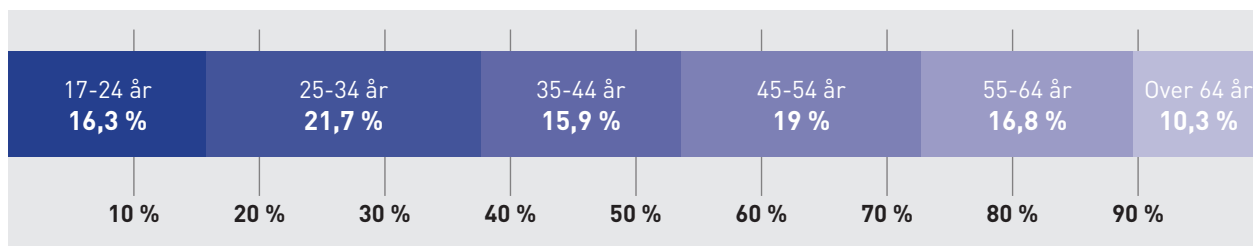
Udtrækket af respondenterne, der indgår i undersøgelsen, er tilfældigt og indeholder telefonnummer, navn og CPR nr. på en bestemt person. Respondenten er blevet spurgt, hvorvidt vedkommende var netop denne person, og hvis dette ikke var tilfældet, hvilken relation respondenten da havde til den person CPR oplysningerne er tilknyttet.

I 97,9 % af tilfældene fik interviewererne kontakt til den korrekte person. I de øvrige få 2,1 % af tilfældene var det en anden person, der svarede telefonen. Her var langt størsteparten enten ægtefælle eller en forælder/stedforælder. Hvis vedkommende, der tog telefonen ingen relation havde til den person CPR-oplysningerne tilhørte, blev vedkommende ikke interviewet og udgik dermed af undersøgelsen.

Respondenterne fordeler sig nogenlunde lige på køn, med 51,4 % mænd og 48,6 % kvinder (se også kapitel 4).

Aldersmæssigt fordeler respondenterne sig fra 17 år og op. Den øverste alderskategori hedder 'Over 64 år', hvilket gør, at vi ikke kender alderen på den ældste deltager. Når den sidste kategori hedder over 64 år, skyldes det, at AKU-ledigheden i denne undersøgelse beregnes for personer i alderen 17-64 år (jf. kapitel 4).

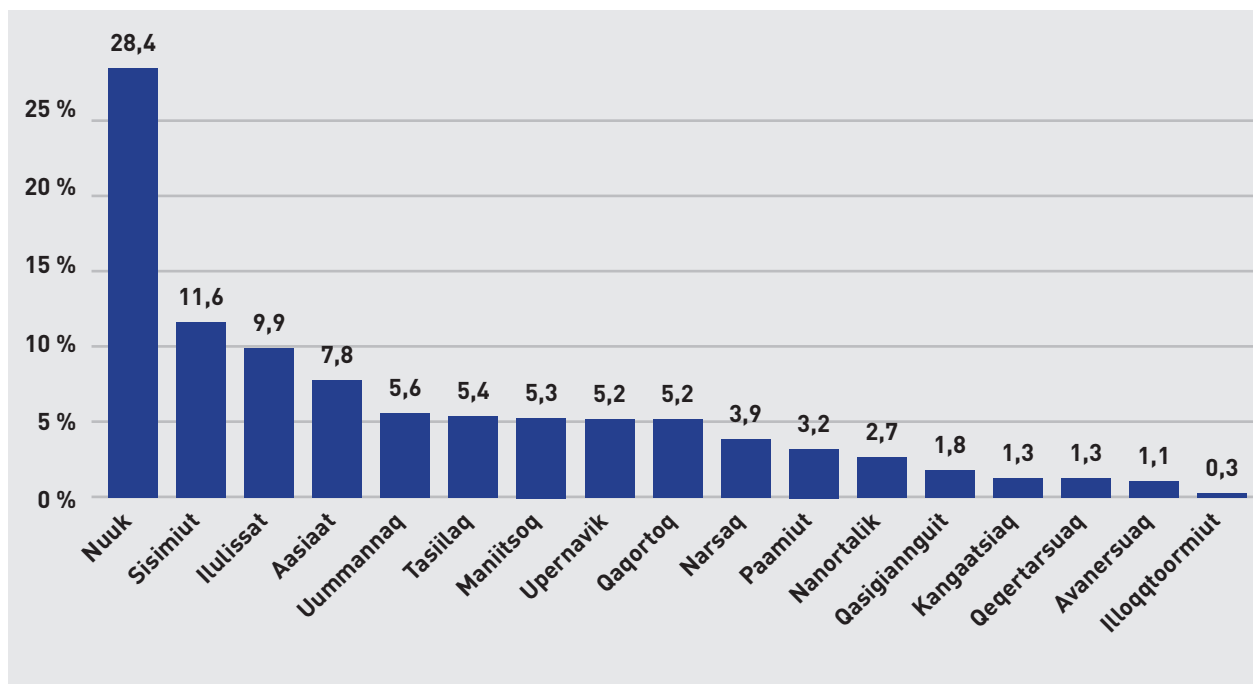
Figur 1. Aldersfordeling i tiårsintervaller (i %)



Kilde: G-AKU (2019). n=1000

Geografisk fordeler respondenterne sig med størstedelen bosiddende i Nuuk (jf. figur 2).

Figur 2. Geografisk fordeling af respondenter (i %)



Kilde: G-AKU (2019). n=1000

Knap halvdelen af respondenterne er bosat i Nuuk, Sisimiut og Ilulissat. Langt størstedelen af respondenterne (86,3 %) angiver, at de bor i en by, mens en mindre andel (13,7 %) angiver at bo i en bygd.

Respondenterne er blevet spurgt, hvilken uddannelse, som er den højeste, de har fuldført. Det

betyder, at respondenter, som fx går i gymnasiet, vil angive folkeskole som højest fuldførte uddannelse, selvom de er i gang med en ungdomsuddannelse.

Tabel 2. Højest Fuldførte uddannelse (i %)

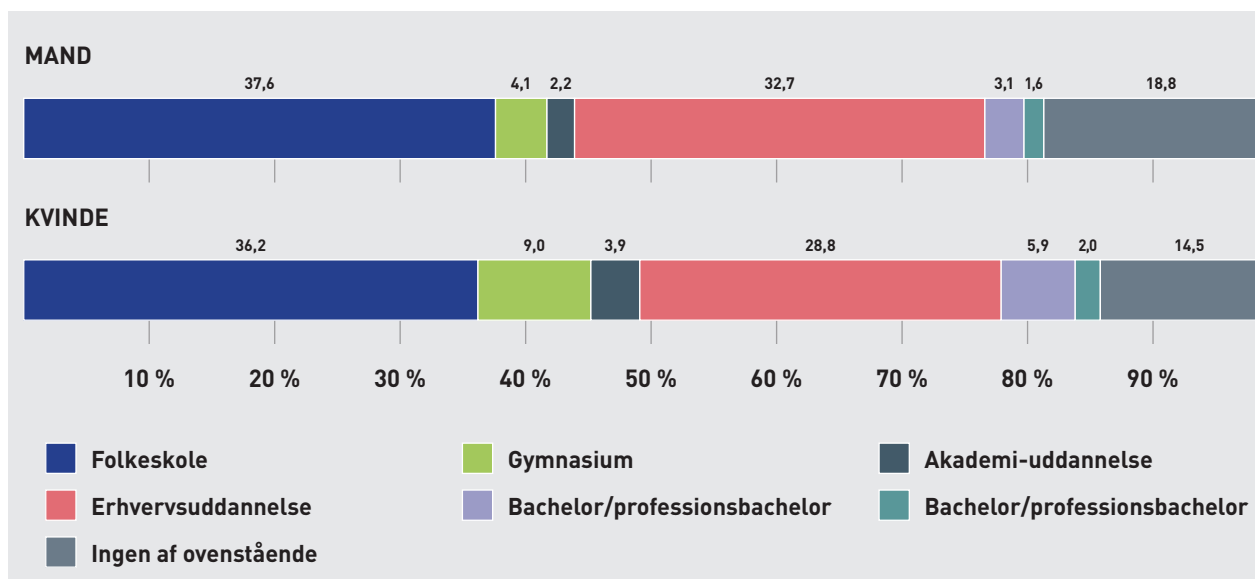
Folkeskole	36,9
Gymnasium	6,5
Akademi-uddannelse	3,0
Erhvervsuddannelse	30,6
Bachelor/professionsbachelor	4,5
Kandidatuddannelse eller Ph.d.	1,8
Ingen af ovenstående uddannelser	16,7
I alt	100

Kilde: G-AKU (2019). n=1000

Over en tredjedel af respondenterne har folkeskolen, som højest fuldførte uddannelse, mens 16,7 % ikke har nogen af de nævnte typer af uddannelse. Til sammenligning var der i Danmark iflg. Danmarks Statistik i 2018 25,9 % af befolkningen, som havde folkeskolen, som den højest fuldførte uddannelse (Statistik Banken 2019a). Det er en forskel på 11 procentpoint mellem den danske og grønlandske befolkning.

Opdeles uddannelse på køn, finder vi, at kvinderne i højere grad end mændene har gymnasiet som højest fuldførte uddannelse, mens mændene i højere grad har en erhvervsuddannelse. Lidt flere mænd har ikke afsluttet nogen af de nævnte uddannelser sammenlignet med kvinder (jf. figur 3).

Figur 3. Højest fuldførte uddannelse fordelt på køn (i %)

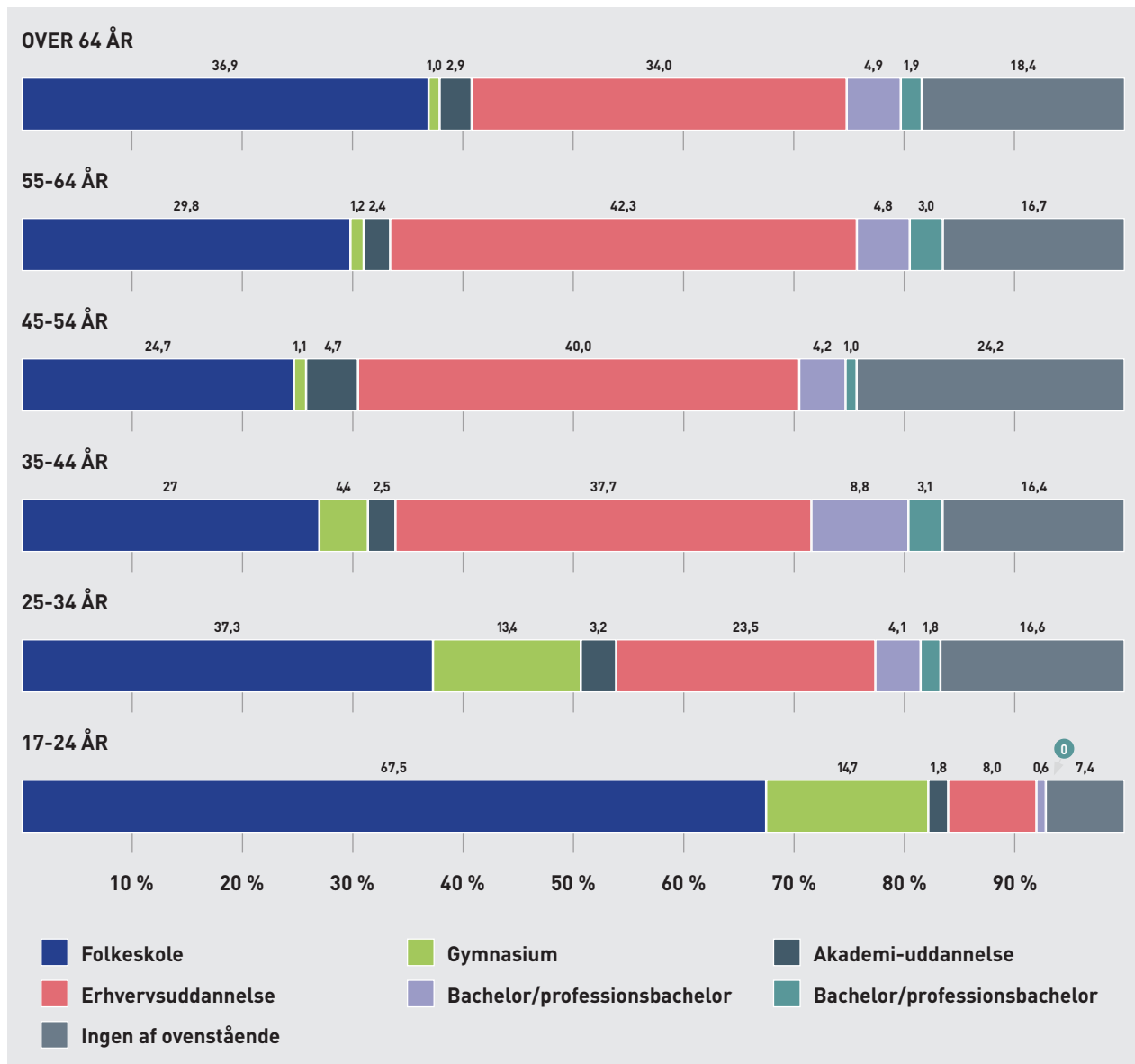


Kilde: G-AKU (2019). n = 1000

Opdeles højest fuldførte uddannelse på alder, finder vi, at den yngste aldersgruppe er den, hvor flest har folkeskolen, som den højest fuldførte uddannelse. Dette giver logisk mening eftersom en del

fra denne aldersgruppe vil have svært ved at have afsluttet andre uddannelser, men på nuværende tidspunkt kan være i gang med eksempelvis gymnasiet eller en erhvervsuddannelse.

Figur 4. Højest fuldførte uddannelse fordelt på aldersgrupper (i %)



Kilde: G-AKU (2019). n=1000

Det er også respondenter i den yngste aldersgruppe, som i de færreste tilfælde ikke har nogen af de øvrige uddannelser. Fra 35 år og op efter er erhvervsuddannelsen den, flest har angivet som højest fuldførte uddannelse. Ganske få i alle aldersgrupper har en bachelor eller professionsbachelor.



4.0

AKU-LEDIGHED

I dette kapitel præsenteres AKU-ledigheden for Grønland beregnet på baggrund af data fra undersøgelsen. Gode data på ledighed er afgørende for at kende et lands arbejdsudbud og beskæftigelsesfrekvens. Det er samtidig en vigtig forudsætning i forhold til at tilrettelægge en effektiv arbejdsmarkedspolitik (jf. diskussionen i kapitel 1). Kapitlet indleder med en forklaring på forskellen mellem de to forskellige ledighedsstatistikke **registerbaserede ledighedsstatistik** og **AKU-ledighed**. Herefter følger en redegørelse af de forhold, der øver indflydelse på de to forskellige mål for ledighed, og som derfor også kan forklare, hvorfor ledigheden ofte ikke er ens på tværs af de to mål. Senere præsenteres beregningen af den grønlandske AKU-ledighed. Det er vigtigt at understrege, at AKU-ledigheden er et øjebliksbillede på, hvordan arbejdsudbuddet i Grønland ser ud på det tidspunkt, hvor data er indsamlet (slut marts 2019). Senere i kapitlet sammenligner vi den grønlandske AKU-ledighed med udvalgte lande. Her finder vi en relativ lav AKU-ledighed, hvilket vi sidst i kapitlet søger forklaringer på.

4.1 REGISTERBASEREDE LEDIGHEDSSTATISTIK OG AKU-LEDIGHED

Ledighed på arbejdsmarkedet kan i udgangspunktet opgøres på forskellige måder, hvorfor de fleste lande opererer med to forskellige ledighedsstatistikker, der hver især har en række styrker og svagheder. De to mål for ledighed betegnes som henholdsvis **registerbaserede ledighedsstatistik** og **AKU-ledighed**.

Den umiddelbare forskel mellem de to forskellige ledighedsstatistikker bunder i, hvor data stammer fra. Den registerbaserede ledighedsstatistik stammer, som navnet antyder, fra såkaldt registerdata, mens AKU-ledigheden bygger på data indhentet via spørgeskema (Bredgaard m.fl. 2016: 18ff).

Den registerbaserede ledighedsstatistik bygger altså på officielle register, hvor det er muligt at undersøge, hvor stor en andel af jobparate lønmodtagere (i Danmark gælder det personer mellem 16 – 64 år), der modtager en eller anden form for passiv forsørgelse fx dagpenge, kontant- eller uddannelseshjælp (i det danske tilfælde). Normalt vil disse jobparate lønmodtagere betegnes som **nettoledige**. I Danmark beregnes også en **bruttoledighed** på baggrund af registerdata, som er de nettoledige samt de 16-64-årige jobparate aktiverede dagpenge-, kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere, herunder personer i løntilskud, **omregnet til fuldtid**.

Den anden ledighedsstatistik er den såkaldte **AKU-ledighed**, som netop er temaet for denne undersøgelse. AKU-Ledigheden følger det europæiske statistikbureau Eurostats og ILO's operationaliseringer af arbejdsmarkedstilknytningen. De AKU-ledige er således personer, der i et spørgeskema oplyser, at de:

1. ikke var beskæftigede i en given referenceuge, og at de
2. aktivt har søgt arbejde inden for de seneste fire uger, og at de
3. kan påbegynde nyt arbejde inden for de kommende to uger.

Hvis alle tre overnævnte kriterier er opfyldt, vil den pågældende lønmodtager blive betegnet som AKU-ledig ud fra Eurostats og ILO's definition.

Den fundamentale forskel på registerbaseret ledighed og AKU-ledighed er altså selve den bagvedliggende metode, som ledighedsbegreberne bygger på. Det betyder samtidig, at de to statistikker måler forskellige ting. Normalt vil den registerbaserede ledighed bliver opgjort pr. måned, mens AKU-ledigheden opgøres pr. måned eller kvartal. Det er i sagens natur i udgangspunktet lettere at udarbejde den registerbaserede ledighed, da data allerede forekommer i register. Dog afhænger kvaliteten af data i præcisionen af registreringerne.

En beregning af AKU-ledigheden vil omvendt kræve, at der udarbejdes en spørgeskemaundersøgelse, hvor et repræsentativt udsnit af befolkningen mellem 15 – 64 år (i den danske kontekst) besvarer spørgsmål, der undersøger, hvorvidt de tre kriterier nævnt ovenfor er opfyldt eller ej.

Den registerbaserede ledighedsstatistik og AKU-ledigheden kan, fordi de netop måler på to forskellige ting, i høj grad supplere eller komplementere hinanden. De to typer af ledighedsmål bør (jf. Danmarks Statistik, 2014) anvendes til forskellige analyser:

Brutto-ledigheden bør anvendes for at undersøge ledighedens samlede påvirkning af de offentlige finanser. Det samme gælder, hvis man ønsker en hurtig/månedlig ledighedsindikator, der inkluderer jobklare personer i aktivering.

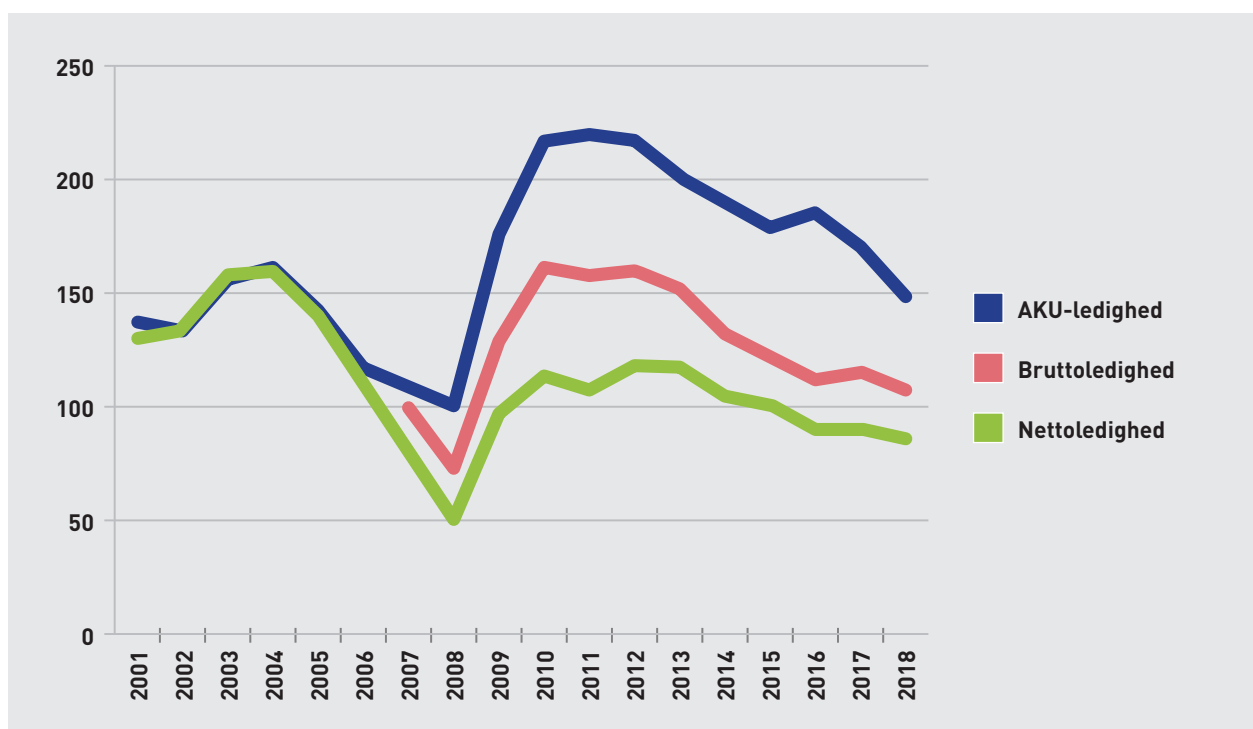
Netto-ledigheden bør anvendes, når man ønsker en lang tidsserie. Nettoledigheden går i Danmark tilbage til 1979, mens AKU-ledigheden går tilbage til 1994 og bruttoledigheden til 2007.

AKU-ledigheden bør anvendes, når man ønsker at foretage internationale sammenligninger af ledighedsniveauer og ledighedsudviklinger, eller i tilfælde hvor man vil tage højde for samtlige personers ønske om at få arbejde, uanset om personerne modtager den ene eller anden ydelse eller er selvforsørgende. Hertil kommer muligheden for at se på respondenternes motiver og vurderinger, når det gælder arbejde eller ønsket om at tage arbejde.

4.2 HVORFOR ER DER FORSKEL PÅ REGISTERBASEREDE LEDIGHEDSSTATISTIK OG AKU-LEDIGHED?

Når den registerbaserede ledighed (brutto og netto) og AKU-ledighed sammenlignes, så bliver det tydeligt, at de to ledighedsstatistikker måler to forskellige ting. Set over tid har både den registerbaserede ledighed og AKU-ledigheden skiftevis ligget højest, som illustreret her ved det danske eksempel (jf. figur 5).

Figur 5. Ledighedsopgørelser i Danmark 2001-2018, 18-64 årige



Kilde www.statistikbanken.dk/AKU101, AUL01 og AULAAR

En sammenligning over tid viser, at der i perioden 2001 til 2006 i Danmark var en bemærkelsesværdig stor overensstemmelse mellem det samlede antal af AKU-ledige personer og nettoledige omregnet til fuld tid. Fra 2007 bevæger de to ledighedsmål sig væk fra hinanden, for i perioden 2008-2011 at ligge på forskellige niveauer, mens de følger nogenlunde samme udvikling. Sammenfaldet mellem AKU-ledigheden og nettoledigheden i 2001-2006 skyldes iflg. Danmarks Statistik tilfældigheder. En yderligere sammenligning af ledighedsudviklingerne for henholdsvis de 16-29-årige og de 30-64-årige viser således store forskelle i denne periode. Efter 2007 ligger AKU-

ledigheden i Danmark konsekvent højest, hvilket skyldes en ændring i implementeringen af en ny opregningsmetode i AKU fra 2007 (Danmarks Statistik 2014). Den nye opregning hævede niveauet for den opgjorte AKU-ledighed. Endvidere øges afstanden mellem de tre ledighedsserier i takt med at ledigheden stiger efter 2008, som følge af finanskrisen (Bredgaard m.fl. 2016). Den største forskel i denne stigning er blandt personer under 30 år, hvilket primært skyldes, at de studerende, som ofte er unge, kan indgå i gruppen af AKU-ledige, men kun sjældent i brutto- og nettoledigheden, da de som regel ikke er berettigede til dagpenge eller kontanthjælp/uddannelseshjælp.

Der er således en række forklaringer på, hvorfor der er forskel på registerbaserede ledighedsstatistik og AKU-ledighed:

1. Der findes personer, som ikke er registrerede ledige, men som alligevel vil tælle som AKU-ledige. Det kunne fx være studerende eller personer, som på en eller anden måde opretholder en indkomst uden at modtage overførselsindkomst, og som dermed ikke vil være registreret ledige. I en grønlandsk kontekst kunne det være personer, som i en periode opretholder en tilværelse gennem naturalieøkonomi ved at være fanger/fisker.
2. Hvis en person arbejder fuldtid, men samtidig begår socialt bedrag og modtager understøttelse ved siden af, vil vedkommende indgå i den registerbaserede ledighed, men ikke AKU-ledigheden.
3. En person vil ikke blive betragtet som AKU-ledig, hvis vedkommende arbejder nogle få timer om ugen selvom de modtager understøttelse, og således indgår i den registerbaserede ledighed.
4. Hvis en person ikke har foretaget tilstrækkelig jobsøgning, vil vedkommende ikke indgå som AKU-ledig, men personen kan samtidig være på understøttelse og således indgå i den registerbaserede ledighed

4.3 HVORDAN MÅLER VI AKU-LEDIGHED I GRØNLAND?

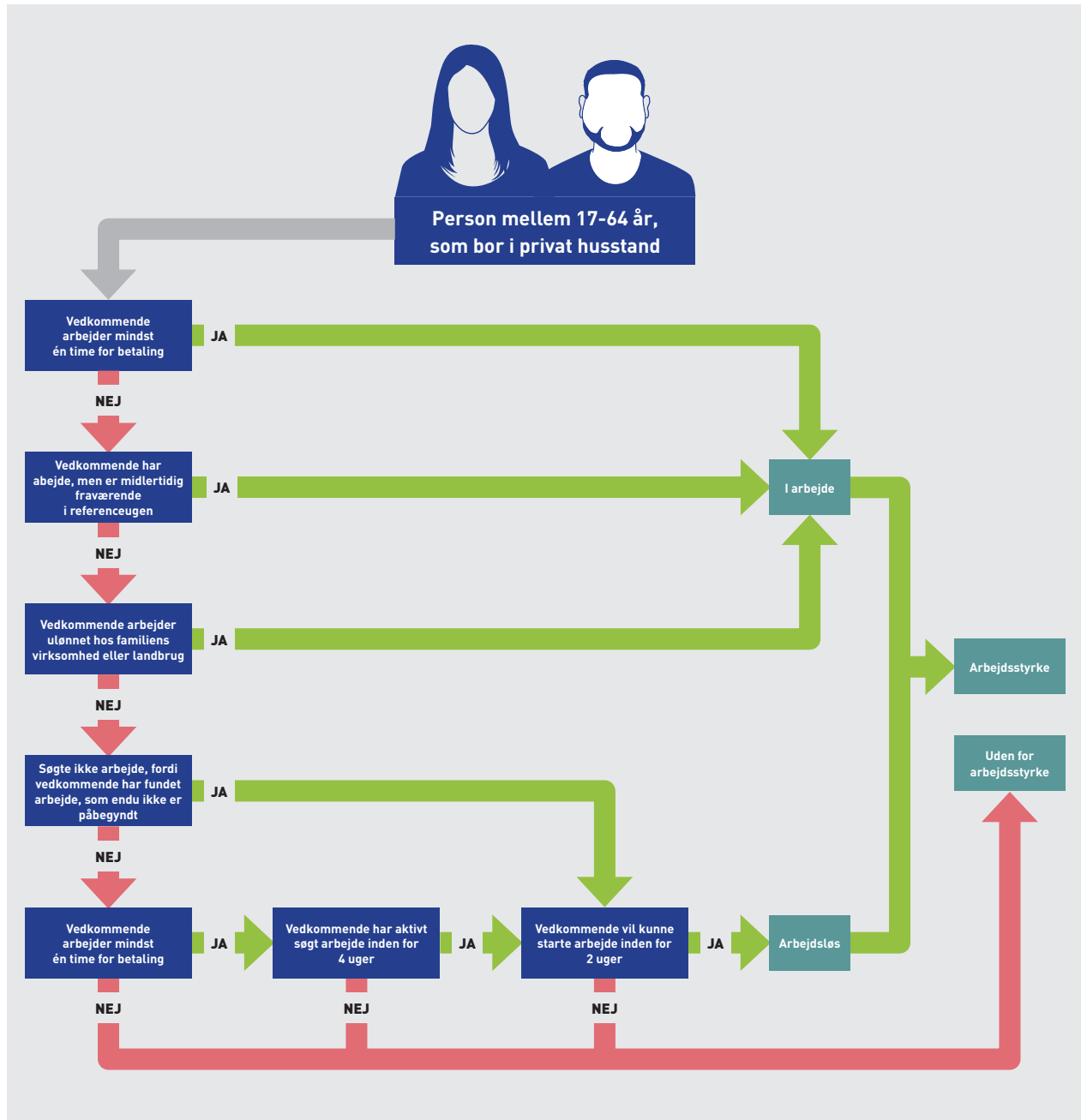
Som beskrevet i kapitel 2, så tager G-AKU udgangspunkt i den danske arbejdskraftsundersøgelse dog tilpasset grønlandske forhold. Spørgsmålene, der ligger til grund en beregning AKU-ledigheden, er imidlertid de samme. Det skyldes, som beskrevet ovenfor, at AKU-ledigheden følger en international standard. For at kunne lave internationale sammenligninger, så er det vigtigt, at spørgsmålene, som ligger til grund for AKU-ledigheden, er ens på tværs af lande.

Figur 6 stammer fra Eurostat og viser, hvordan AKU ledigheden udregnes ved at undersøge, om de respondenter, der indgår i undersøgelsen 1) ikke var beskæftigede i en given referenceuge, 2) aktivt har søgt arbejde inden for de seneste fire uger, og at de 3) kan påbegynde nyt arbejde inden for de kommende to uger. Første spørgsmål går på om respondenter har haft mindst én times betalt arbejde. Hvis respondenter svarer 'Ja', så vil vedkommende blive registreret, som værende i arbejde. Hvis respondenter svare 'nej' stilles vedkommende to opfølgende spørgsmål om, hvorvidt vedkommende er midlertidig væk fra arbejdsmarkedet eller har ulønnet arbejde i familiens virksomhed eller landbrug. Hvis respondenter svarer 'ja' til et af disse spørgsmål registreres det ligeledes som beskæftigelse, og dermed vil respondenter være i arbejde og altså en del af arbejdsstyrken. Hvis der også svares 'nej' til dette spørgsmål bliver respondenter ledt til spørgsmål omkring søgemønstre, og hvorvidt vedkommende kan påbegynde arbejde inden for 14 dage.

Hermed får vi (som figur 6 illustrerer) to hovedkategorier i henholdsvis **i arbejde** og **arbejdsløs**. Her er det igen vigtigt at understrege, at der alene er tale om AKU-ledighed, hvis respondenter har svaret ja til at vedkommende aktivt søger arbejde, og kan starte arbejde indenfor 14 dage. Hvis

respondenten eksempelvis svarer nej til, at vedkommende kan påbegynde arbejde inden for 14 dage, så vil vedkommende ikke indgå, som en del af arbejdsstyrken.

Figur 6. Spørgeguide til beregning af AKU-ledighed



Kilde: Eurostat (egen oversættelse)

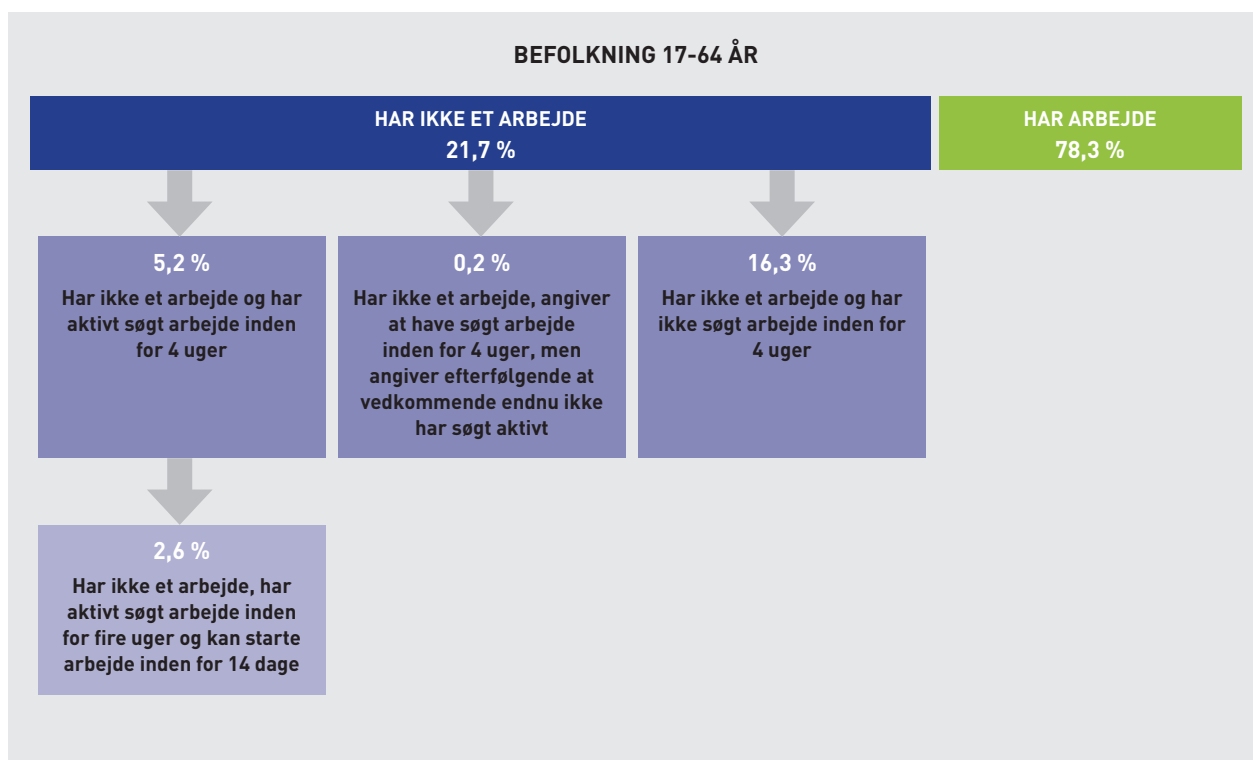
4.4 DEN GRØNLANDSKE AKU-LEDIGHED

På baggrund af data fra den grønlandske arbejdskraftundersøgelse, skelner vi (jf. ovenfor) i første omgang mellem personer, som **har et arbejde** og personer, der **ikke har et arbejde**. Som vist i

tabel 3, har 78,3 % af den grønlandske befolkning mellem 17-64 år arbejde, mens 21,7 % ifølge nærværende undersøgelse ikke har arbejde. Opdeler vi de 21,7 %, som ikke har et arbejde, på hvorvidt de søger arbejde eller ej, viser der sig et interessant mønster.

5,2 % af den grønlandske befolkning mellem 17-64 år har ikke et arbejde og angiver samtidig at søge arbejde. 16,3 % angiver ikke at have et arbejde, men søger heller ikke et arbejde. Yderligere finder vi en lille andel, som ikke aktivt har søgt arbejde inden for 4 uger. Det er respondenter, som angiver at have søgt arbejde inden for 4 uger, men som på et opfølgende kontrolspørgsmål angiver, at de endnu ikke har søgt arbejde. De to sidstnævnte grupper indgår ikke i AKU-ledigheden, da dette udelukkende er personer, som netop aktivt har søgt arbejde inden for 4 uger.

Tabel 3. Andelen af befolkningen fordelt på beskæftigelse, 2019 (i %)



Kilde: G-AKU (2019). n=897

Det er interessant, at 5,2 % angiver ikke at have et arbejde, og at de søger arbejde. I denne undersøgelse spørges også ind til om vedkommende er registreret arbejdssøgende, hvilket 5,9 % svarer, at de er. Blandt personer med arbejde er 3,1 % registreret som arbejdssøgende, mens det blandt personer uden arbejde, men som søger arbejde, gør sig gældende for 36,2 %. Grønlands Statistik har opgjort, at der i marts 2019 var 2212 registrerede jobsøgende i alderen 18-65 år (Grønlands Statistik, 2019b). I 2019 opgør Grønlands Statistik (2019a), at der i aldersgruppen 18-64 årige er 37.381 personer. Dermed svarer det til, at 5,9 % af de 18-64 årige er registreret jobsøgende. Dette stemmer fuldstændig overens med vores undersøgelse, hvor 5,9 % også angiver at være registreret jobsøgende.

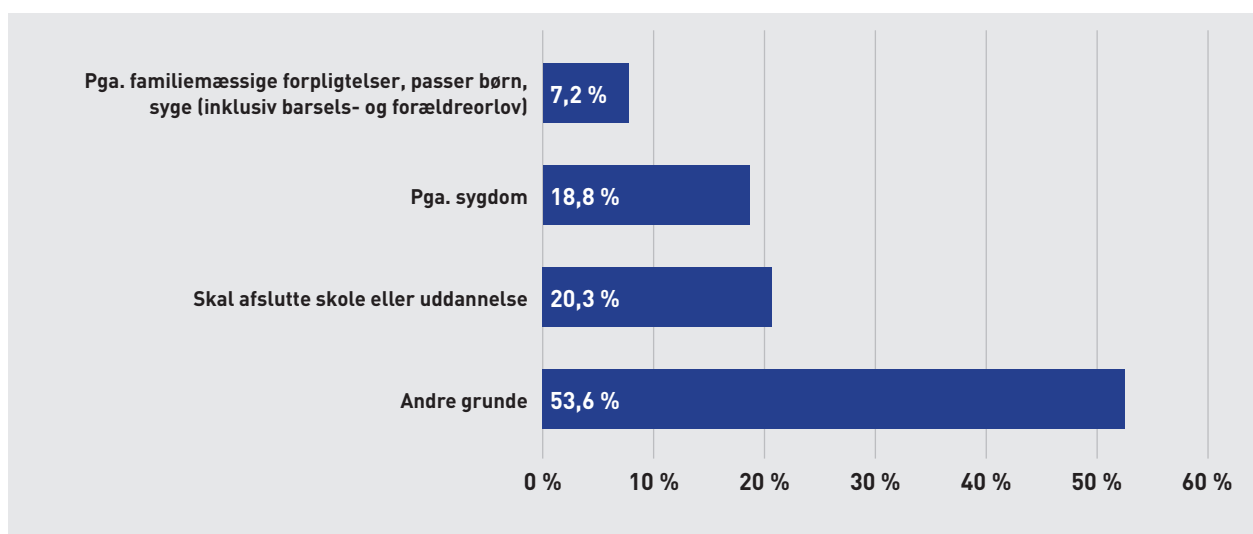
Andelen af registreret jobsøgende afviger dog fra den AKU-ledighed vi finder frem til (jf. forskellen i metode beskrevet ovenfor). En lille andel af respondenterne har ikke et arbejde, søger arbejde, men kan ikke starte arbejde inden for 14 dage, hvorfor procentandelen falder fra 5,2 % til 2,6 %.

Det betyder at 2,6 % af den grønlandske befolkning mellem 17-64 år, ikke har et arbejde, søger arbejde og vil kunne starte et arbejde inden for 14 dage og dermed kan betragtes som ledige i overensstemmelse med den internationale arbejdskraftundersøgelses definition.

I en grønlandsk kontekst må disse personer antages at være i matchgruppe 1, altså personer, der reelt står til rådighed for arbejdsmarkedet, da disse kan starte arbejde inden for 14 dage.

Respondenter, som ikke kan starte arbejde inden for 14 dage, er i undersøgelsen blevet spurgt, hvorfor de først kan starte senere og svarerne fordeler sig som illustreret i figur 7.

Figur 7. Begrundelse for ikke at kunne påbegynde arbejde inden for 14 dage, 2019 (i %)



Kilde: G-AKU (2019). n=69

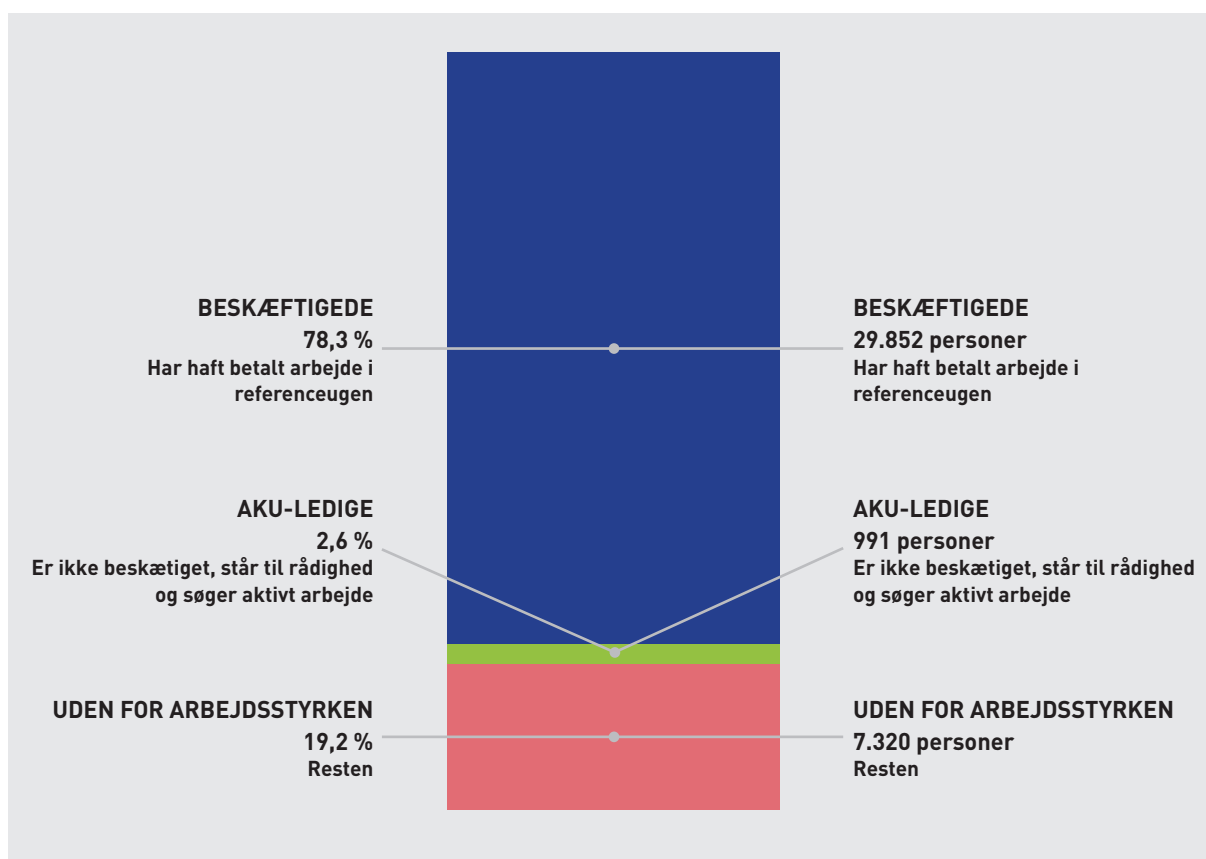
En femtedel skal afslutte uddannelse for at kunne starte arbejde, mens knap en anden femtedel ikke kan starte arbejde inden for 14 dage grundet sygdom. Vi kan ikke sige hvad der ligger bag 'andre grunde', andet end, at de ikke er nogen af de øvrige begrundelser.

Det er desuden interessant, at 16,3 % af den grønlandske befolkning mellem 17-64 år angiver ikke at have et arbejde og heller ikke søger et arbejde. Dette vender vi tilbage til i kapitel 5.

Vi har nu defineret andelen af personer i arbejde og personer, der er ledige og står til rådighed for arbejdsmarkedet. Vi kan imidlertid udlede en tredje gruppe, som ikke er i arbejde, og som ikke har mulighed for at tage et arbejde, og som dermed er ude af arbejdsmarkedet. Dette er personer, som ikke indgår i den reelle, ordinære arbejdsstyrke, og altså ikke har mulighed for at tage et arbejde. Hvem der befinder sig i denne tredje kategori behandles ligeledes senere i kapitel 5.

Figur 8 viser en opdeling mellem personer i arbejde, AKU-ledige og uden for arbejdsstyrken. Procent til venstre og absolutte tal til højre.

Figur 8. Personer i arbejde, AKU-ledige og uden for arbejdsstyrken, procent og absolutte tal, 2019



Grønlands Statistik opgør, at der i 2019 er 38.125 personer i alderen 17-64 år (Grønlands statistik 2019a). Med denne opgørelse kan vi estimere, hvor mange personer i absolutte tal, der findes i hver af de tre kategorier.

Der er altså rundt regnet ca. 1000 personer i Grønland, som søger arbejde og som vurderer, at de kan starte arbejde inden for 14 dage, mens 7340 personer reelt står uden for arbejdsstyrken.

En AKU-ledighed på 2,6 % er relativt lavt, sammenlignet med AKU-ledigheden i øvrige lande. Tabel 4 viser den gennemsnitlige AKU-ledighed i EU, i Danmark og i de fire lande med den laveste AKU-ledighed i 2018. Den nyeste opgørelse af AKU-ledighed i 2019 er i skrivende stund endnu ikke offentliggjort på Eurostats hjemmeside.

Tabel 4. AKU ledighed for udvalgte lande, 2018 (i %)

LAND	AKU-LEDIGHED 2018
Gennemsnit i EU (28 lande)	6,8 %
Danmark	5,0 %
Tyskland	3,4 %
Island	2,7 %
Grønland	2,6 %
Japan	2,4 %
Tjekkiet	2,2 %

Kilde: Eurostat (2019)

Grønland placerer sig mellem Japan og Island, som det land med den tredje laveste AKU-ledighed.

Grønland har i perioden 2013-2018 generelt oplevet fald i registrerede arbejdssøgende, samtidig med at økonomien er forbedret siden 2016. Andelen af ledige, samt den økonomiske situation i landet tyder derfor på en god arbejdsmarkedssituation, hvor kun en mindre del af befolkningen står uden arbejde.

Jf. tabel 3 ovenfor kan vi også udlede, at AKU ledigheden falder fra 5,2 % til 2,6 %, når vi medtager kriteriet om at kunne påbegynde et arbejde inden for 14 dage. Det er relativt mange, hvoraf en del er under uddannelse (20,3 %). Den relative store andel, der svarer 'andre grunde' kan dække over bl.a. sociale barrierer for arbejdsmarkedsdeltagelse.

4.5 INDIVIDUELLE KARAKTERISTIKA FOR PERSONER I OG UDEN FOR ARBEJDSMARKEDET

Det at have et arbejde er typisk betinget af forskellige baggrundsfaktorer knyttet til den enkelte person herunder bl.a. højest opnåede uddannelse, alder, bopæl (geografi) og køn. Forholdene på arbejdsmarkedet spiller også ind, fx om der er højkonjunktur eller lavkonjunktur. Det samme gælder lovgivning og arbejdsmarkedsregulering, som også kan påvirke ligheder og forskelle mellem personer i og uden for arbejde.

I tabel 5 ses personer med arbejde og personer uden arbejde. Det er således ikke et kriterie, at respondenterne har søgt arbejde inden for 4 uger eller kan starte arbejde inden for 14 dage, som gør sig gældende for AKU-ledige. Det er udelukkende en arbejdsvariabel, der opdeles på. At respondenterne er i arbejde betyder, at respondenterne enten skal have mindst 1 times betalt arbejde i referenceugen, har været midlertidigt fraværende, men har et arbejde eller arbejder ulønnet hos families virksomhed eller landbrug.

Tabel 5. Arbejdstilknytning opdelt på individuelle variable for 17-64 årige, 2019 (i %)

	HAR ARBEJDE	HAR IKKE ARBEJDE	I ALT
KØN			
Mænd	82,4 %	17,6 %	100 %
Kvinder	73,9 %	26,1 %	100 %
ALDER			
17-24 år	62,6 %	37,4 %	100 %
25-34 år	77,9 %	22,1 %	100 %
35-44 år	83,6 %	16,4 %	100 %
45-54 år	86,8 %	13,2 %	100 %
55-64 år	79,2 %	20,8 %	100 %
UDDANNELSESNIVEAU			
Folkeskole	66,8 %	33,2 %	100 %
Gymnasium	67,2 %	32,8 %	100 %
Erhvervsskole	91,1 %	8,9 %	100 %
Akademi-uddannelse	100,0 %	0,0 %	100 %
Bachelor/professionsbachelor	80,0 %	20,0 %	100 %
Kandidat eller over	87,5 %	12,5 %	100 %

Kilde: G-AKU [2019]. n=897

Tabel 5 viser flere interessant forhold. Mænd har en større tendens til at være i arbejde sammenlignet med kvinder. Vi ser også, at alder har en betydning, hvor særligt yngre og ældre respondenter i højere grad står uden arbejde. Den yngre målgruppe behandles særskilt senere i rapporten (se kapitel 8). Desuden ses det, at personer med en akademi- og erhvervsuddannelse meget ofte har arbejde, særligt sammenlignet med personer, hvis højest fuldførte uddannelse er folkeskole.

En yderligere mere avanceret analyse (propensity score matching) viser også, at der er forskel på mænd og kvinders beskæftigelse, hvor 6 procentpoint færre kvinder er i beskæftigelse end mænd. Denne analyse viser endvidere, at der ikke er forskel i beskæftigelsen på alder (opdelt mellem respondenter under 30 år og respondenter over 30 år) og geografi, men at uddannelse har en betydning, hvis denne rekodes til dikotomien faglærte/ufaglærte. Her finder vi, at knap 22 procentpoint flere faglærte er i arbejde sammenlignet med ufaglærte. Samtidig ser vi dog, at også de ufaglærte i høj grad er i arbejde, men ikke i lige så høj grad som de faglærte. Køn (kvinder) og ufaglært har altså en negativ betydning i forhold til at være i arbejde, mens hverken alder eller geografi har betydning. Personer over 30 år er ikke signifikant oftere i arbejde end personer under 30 år, når respondenterne er matchet på uddannelse, køn og geografi. Dermed er det ikke alderen under 30 år, som har betydning for at være i arbejde eller ej, når vi tester for de øvrige variable.

4.6 DELKONKLUSION - AKU-LEDIGHED

I dette kapitel har vi beregnet AKU-ledigheden i Grønland til at være på 2,6 %, mens tallet for registrerede ledige flugter med registertallene fra Grønlands Statistik. Den grønlandske AKU-ledighed på 2,6 % i marts 2019 er, set i en international sammenligning, relativt lav. Det kan der være flere grunde til. For det første finder vi, at den konjunkturelle situation i Grønland er god, og at der et generelt pres på arbejdsmarkedet og stor efterspørgsel på arbejdskraft. Hvis arbejdskraftsefterspørgslen er høj, så vil ledigheden naturligvis også være lav. Men vi ser også, at flere personer angiver, at de **ikke** kan påbegynde arbejde indenfor 14 dage. En del skyldes (ca. 20 %), at personerne er under uddannelse. Dette er ikke bekymrende, da disse personer må formodes at træde ind på arbejdsmarkedet efter endt uddannelse. Mere alvorligt er det, at halvdelen svarer, at de ikke kan påbegynde arbejde indenfor 14 dage på grund af 'andre grunde'. Vi kan ikke komme nærmere, hvad der ligger bag 'andre grunde', men det tyder på, at der er flere barrierer for at indtræde på arbejdsmarkedet i Grønland, hvilket slår igennem i AKU-ledigheden, da disse reelt ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet. Yderligere analyser af barrierer for arbejdsmarkedsdeltagelse vil kunne kvalificere undersøgelsens resultater på dette område.

Vi har i kapitlet også analyseret, hvad der kendetegner dem i arbejde sammenlignet med dem, som står uden arbejde fordelt på centrale baggrundsvARIABLE. Her finder vi en lidt højere beskæftigelse blandt mænd, hvilket formentlig skal kædes sammen med kvinders midlertidige fravær som følge af barsel (se også kapitel 8). Vi ser også, at unge i højere grad er tilbøjelige til ikke at have et arbejde. En del skyldes naturligvis, at mange unge er under uddannelse. Dette bliver tydeligt, hvis vi matcher personer under og over 30 år på uddannelse og køn. Her ser vi, at alder i sig selv ikke har betydning. I forhold til uddannelse, så findes den største ledighed blandt ufaglærte, hvilket passer med mønsteret fra andre lande, da ufaglærte oftere har perioder med ledighed. Selvom andelen uden arbejde er højere for ufaglærte, er andelen af ufaglærte i arbejde stadig relativt høj, hvilket igen kan kædes sammen med den relativt høje efterspørgsel på arbejdskraft på det grønlandske arbejdsmarked og det faktum, at især forædling af fisk kræver meget ufaglært arbejdskraft i Grønland.



5.0

JOBSØGNING OG BARRIERER FOR ARBEJDSMARKEDSTILKNYTNING

I dette kapitel behandles forskellige typer af jobsøgende og barrierer for arbejdsmarkedstilknætning. I undersøgelsen er respondenter, som ikke har arbejde, blevet spurgt, om de inden for de seneste fire uger har søgt arbejde. Et andet spørgsmål går på, hvorvidt respondenterne er registreret i Majoriaq, som arbejdssøgende. Yderligere er personer i arbejde blevet spurgt, hvorvidt de søger bijob, andet job, eller flere timer i nuværende job. Denne type af jobsøgende adskiller sig fra førstnævnte, idet der her er tale om personer, som i forvejen har arbejde.

Vi indleder kapitler med at se på jobsøgende, der står uden for arbejdsmarkedet og søger herunder forklaringer på, hvorfor de ikke er i arbejde. Senere ser vi på, hvilke kanaler de jobsøgende benytter til at finde arbejde. I den forbindelse undersøges det også, hvilken rolle Majoriaq har spillet i jobsøgningen. Sidst i kapitlet ser vi på, hvor mange respondenter, der er i arbejde, men som ønsker enten flere timer eller et bijob. I den forbindelse beregnes også et estimat på jobreserven i Grønland dvs. den andel af lønmodtagere, som endnu ikke er en del af arbejdsudbuddet.

5.1 JOBSØGENDE

Tidligere i rapporten har vi vist, at 5,2 % af den grønlandske befolkning mellem 17-64 år ikke har et arbejde, og søger arbejder. I gruppen af respondenter, der ikke har arbejde, men søger arbejde, eller ikke søger arbejde, fordi de har fået nyt arbejde de endnu ikke er startet på, er 36,2 % tilmeldt Majoriaq, som jobsøgende. Modsat er der altså 63,8 % af de respondenter, der ikke har et arbejde, men søger arbejde, som ikke er tilmeldt som jobsøgende. I denne optælling indgår alle, som ikke har et arbejde, men søger arbejde, hvilket betyder, at der intet krav er om, at vedkommende kan starte arbejde inden for 14 dage. Det må derfor antages, at personer, som indgår i denne opgørelse, kan indgå i alle tre matchgrupper. Isoleres gruppen derimod til respondenter, som kan begynde arbejde indenfor 14 dage, dvs. de 2,6 %, der defineres som AKU-ledige, ser vi, at andelen som er registreret jobsøgende stiger til 43,5 %. Selvom respondenteren ikke har et arbejde, men søger arbejde og kan starte arbejde inden for 14 dage, er det stadigvæk under halvdelen, som ikke er registreret jobsøgende ved Majoriaq. Det kunne fx være studerende.

Vi vil nu undersøge jobsøgning blandt respondenter, der angiver ikke at have et arbejde, men som søger arbejde.

Tabel 6 viser, hvor længe respondenter i alderen 17-64 år uden arbejde, har søgt job.

Tabel 6. Længde af jobsøgning for individer uden arbejde (i %)

Har ikke søgt endnu	7,2 %
Mindre end en måned	29,0 %
1-2 måneder	29,0 %
3-5 måneder	11,6 %
6-11 måneder	7,2 %
12-17 måneder	1,4 %
24-47 måneder	4,3 %
4 år eller derover	10,1 %
I alt	100 %

Kilde: G-AKU (2019). n=69

Knap 60 % af respondenterne har på tidspunktet for undersøgelsen søgt arbejde i to måneder eller mindre (eksklusiv respondenter, som endnu ikke har søgt). Der er dog 10,1 % af respondenterne, som angiver, at have søgt arbejde i fire år eller mere. Yderligere er der 15,8 % af respondenterne i denne gruppe, som kan defineres som langtidsledige, det vil sige personer, som har været ledige i over et år. Som regel ved langtidsledighed er der andre faktorer end blot ledighed, som øver indflydelse på muligheden for beskæftigelse (eksempelvis sygdom, sociale udfordringer mm.).

Respondenterne er spurgt ind til, hvilken type arbejde de har søgt, og her viser det sig, at langt størstedelen søgte arbejde, som lønmodtager på fuldtid.

Tabel 7. Jobtype søgt efter (i %)

Søgte job som lønmodtager	95,7 %
Ønsker at etablere sig som selvstændig	4,3 %
I alt	100 %
Søgte fuldtidsarbejde	87 %
Søgte deltidsarbejde	13 %
I alt	100 %

Kilde: G-AKU (2019). n=69

41,7 % af respondenterne, som søgte fuldtidsarbejde, tilkendegiver, at de eventuelt ville tage et deltidsarbejde. En stor gruppe er således parat til at tage et deltidsarbejde, hvis det ikke er muligt at få et fuldtidsarbejde, selvom ønsket er et fuldtidsarbejde. I kapitel 6 undersøger vi arbejdsmarkedstilknytningen og finder, at enkelte respondenter faktisk har taget både vikar- og deltidsarbejde, fordi de ikke kunne finde andet ordinært arbejde. Tabel 7 viser, at langt størstedelen ønsker et arbejde på fuldtid, hvilket også kan forklare, hvorfor så forholdsvis få respondenter i øjeblikket arbejder på deltid (jf. figur 22 senere i rapporten).

Personer som har søgt arbejde er endvidere blevet spurgt ind til, hvilke jobsøgningskanaler de anvender (jf. tabel 8).

Tabel 8. Anvendte jobsøgningskanaler for respondenter uden arbejde (i %)

JOBSØGNINGSKANAL	JA, HAR ANVENDT DENNE JOBSØGNINGSKANAL	NEJ, HAR IKKE ANVENDT DENNE JOBSØGNINGSKANAL	I ALT
Været i kontakt med Majoriaq for at få arbejde inden for de seneste 4 uger	38,8 %	61,2 %	100 %
Læst opslag i aviser eller på internettet	31,8 %	68,2 %	100 %
Indrykket annonce i Avis, TV, fagblad eller på internettet	16,7 %	83,3 %	100 %
Har kontaktet familie eller bekendte for at få job	48,5 %	51,5 %	100 %
Kontaktet arbejdsgivere uopfordret	90,9 %	9,1 %	100 %

Kilde: G-AKU (2019). n=66

Langt de fleste har søgt arbejde ved at kontakte arbejdsgivere uopfordret. Derudover har knap halvdelen søgt arbejde ved at kontakte familie eller venner, mens 38,8 % har været i kontakt med Majoriaq.

Respondenterne er spurgt, om de har søgt job på anden vis end ovenstående, hvilket et fåtal har. Under 2 procent af respondenterne har valgt andre former, såsom at forvente genansættelse, haft kontakt til fagforening eller a-kasse (hvilket er muligt, hvis respondenter eksempelvis er medlem af en dansk a-kasse, men ønsker at arbejde i Grønland), afventer svar fra ansøgning eller været til optagelsesprøve.

5.2 BARRIERER FOR JOBSØGNING – PERSONER UDENFOR ARBEJDSSTYRKEN

Vi har nu set på personer uden arbejde, som søger arbejde. Vi vender os nu mod personer, som ikke

har et arbejde, og som ikke søger arbejde for at finde forklaringen på netop forholdet mellem ikke at have arbejde og ikke at søge arbejde. Som angivet i tabel 3 i kapitel 4 (AKU-ledighed), gælder dette for 16,3 % af respondenterne. Respondenter, som ikke søger arbejde, og som ikke har et arbejde, placeres i kategorien "uden for arbejdsstyrken" sammen med respondenter, som angiver, at de ikke vil kunne påbegynde et nyt arbejde indenfor 14 dage.

Tabel 9 viser, hvorfor personer uden arbejde, ikke søger arbejde. Her udgør studerende, og førtidspensionister/ansøgere til førtidspension to store grupper. Disse må antages ikke at stå til rådighed for arbejdsmarkedet og reelt set ikke indgå i arbejdsudbuddet. Vær opmærksom på, at det kun er personer under 65 år, som indgår i analysen. Siden oktober 2017 er den officielle pensionsalder i Grønland 66 år, hvorfor kun meget få er på pension.

Tabel 9. Begrundelse for ikke at have søgt arbejde (i %)

Under uddannelse eller starter uddannelse	34,1 %
Er på eller søger førtidspension	19,7 %
Andre grunde	15,2 %
Egen sygdom eller handicap	9,8 %
Har opgivet at finde arbejde	6,1 %
Andre personlige/familiemæssige årsager	5,3 %
Alderspension	4,5 %
Forventer at blive genansat eller midlertidigt hjemsendt	3 %
Passer børn eller andre familiemedlemmer	2,3 %
I alt	100 %

Kilde: G-AKU (2019). n=132

Der er 9,8 % af respondenterne, som ikke søger arbejdet grundet sygdom eller handicap og 6,1 %, der helt har opgivet at finde arbejde. Af personer som angiver "andre grunde", varierer forklaringerne blandt andet mellem barsel, at man fisker, at man er selvstændig, at man venter på en påhængsmotor, og at man ikke kan søge arbejde uden videre forklaring.

Der er også en mindre gruppe af personer, som ikke har arbejde i referenceugen, og som ikke søger arbejde, da de har fået nyt arbejde, som de endnu ikke er påbegyndt. Dette gør sig gældende for 13,4 % af respondenterne, der ikke har et arbejde, og som ikke søger arbejde. Det er m.a.o. respondenter, der selvom de ikke har et arbejde på tidspunktet for undersøgelsen, påbegynder et arbejdet indenfor kort tid.

Med ovenstående begrundelser finder vi en stor del af forklaring på, hvem der står uden for arbejdsstyrken i øjeblikket.

De studerende/eleverne må forventes inden for en årrække at indgå i arbejdsstyrken, mens personer på eller som søger førtidspension, ikke umiddelbart har udsigt til at blive en del af arbejdsstyrken. Respondenter, som ikke har et arbejde, og som ikke søger arbejde, er blevet spurgt hvorvidt de alligevel ønsker sig et arbejde. 38,6 % af respondenterne som angiver, at de ikke har søgt job, vil gerne have et job.

Dermed er det over en tredjedel, som i tidspunktet for undersøgelsen, ikke har et arbejde, og ikke søger arbejde, men som ønsker at være en del af arbejdsfællesskabet. Dette er personer, som ikke indgår i AKU-ledigheden, da de netop ikke søger arbejde, men som alligevel ønsker et arbejde. Desuden gør det sig gældende, at en tredjedel af respondenterne, som ikke har et arbejde, og ikke

søger arbejde, men alligevel ønsker sig et arbejde, angiver, at kunne starte nyt arbejde inden for 14 dage. Det er dermed personer, som ville kunne begynde i et arbejde, hvis de fandt et. Når disse personer ikke indgår i opgørelsen over AKU-ledige, skyldes det netop, at de ikke aktivt har søgt arbejde.

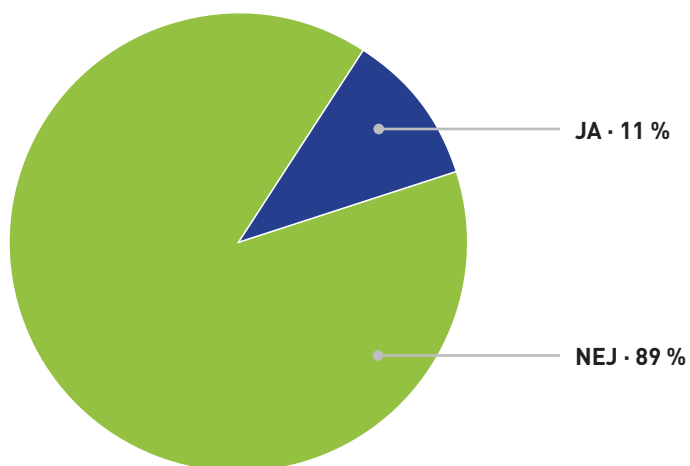
5.3 VEJEN TIL NUVÆRENDE JOB

Hvordan respondenterne har fundet deres nuværende arbejde kan fortælle hvilke jobsøgningskanaler, der typisk fører til arbejde på det grønlandske arbejdsmarked. Dette er en vigtig information fx når personer uden arbejde skal have hjælp til jobsøgning.

Respondenter i arbejde, der er ansat som lønmodtagere, er blevet spurgt ind til, hvordan de fandt deres nuværende arbejde.

11 % af respondenterne angiver, at Majoriaq var aktivt involveret i formidling af kontakt mellem respondenter og dennes nuværende arbejdsgiver, hvilket også inkluderer job fundet på websiden suligl, hvilket respondenter er blevet gjort opmærksom på i undersøgelsen (jf. figur 9)

Figur 9. Var Majoriaq involveret i at formidle kontakt mellem dig og din nuværende arbejdsgiver?

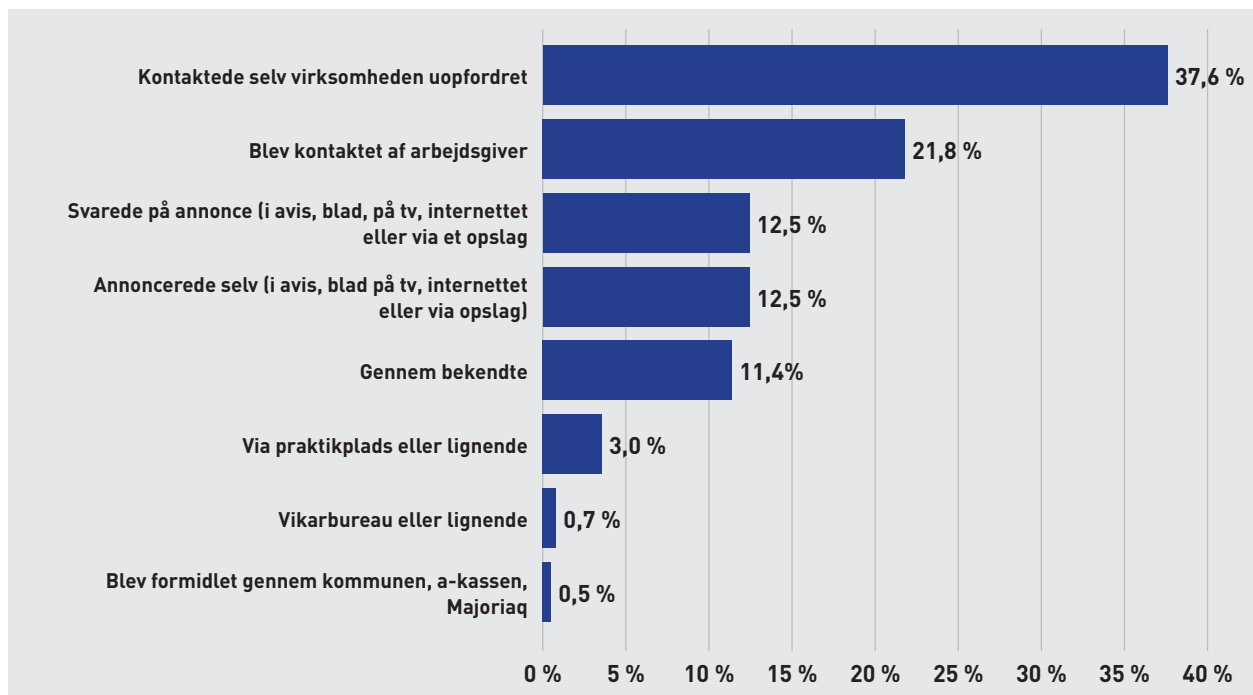


Kilde: G-AKU (2019). n=642

Majoriaq blev oprettet i 2016 og respondenter, som fandt deres nuværende job før 2016, kan derfor ikke have fået hjælp af Majoriaq. I årene 2016-2019 er der mellem 14-15,9 % som angiver, at Majoriaq var aktivt involveret i formidlingen af kontakt mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Det er altså en forholdsvis lille andel af respondenterne, som har fundet deres nuværende arbejde ved hjælp af Majoriaq, og dette til trods for, som vi skal se senere, at en stor andel af respondenterne har fået deres nuværende arbejde efter 2016.

Respondenter, som ikke har modtaget hjælp fra Majoriaq, er blevet spurgt til gennem hvilken jobsøgningskanal, de har fundet deres nuværende arbejde. Størstedelen af respondenterne har fundet sit nuværende arbejde ved at kontakte virksomheden uopfordret. Dette er også den foretrukne jobsøgningskanal for personer, der står uden arbejde. Hvis dette er jobsøgningskanalen de fleste anvender, giver det logisk set god mening, at det også er gennem denne kanal, at flest finder arbejde (jf. figur 10).

Figur 10. Jobsøgningskanal der førte til nuværende arbejde (i %)



Kilde: G-AKU (2019). n=569

Vi finder også, at en femtedel har fået deres nuværende arbejde ved, at arbejdsgiver har kontaktet dem. Den uformelle jobsøgning er udbredt i Grønland, hvorefter en formel jobsøgning gennem avis, blad, TV, internettet eller opslag fx på sociale medier er mest anvendt. Kun meget få respondenter har fået deres job gennem praktik, vikarbureauer eller Majoriaq.

Ser man på respondenternes alder, viser det sig, at der er en signifikant forskel på, hvordan forskellige aldersgrupper fandt deres nuværende arbejde (jf. figur 11).

Figur 11. Jobsøgning som resulterede i nuværende arbejde fordelt på aldersgrupper (i %)

	17-24 ÅRIGE	25-34 ÅRIGE	35-44 ÅRIGE	45-54 ÅRIGE	55-64 ÅRIGE
Svarede på annonce (i avis, blad, på tv, Internettet eller via et opslag)	1,3 %	13,1 %	19,0 %	11,5 %	14,8 %
Annoncerede selv (i avis, blad, på tv, Internettet, eller via et opslag)	18,8 %	15,9 %	10,5 %	9,2 %	9,3 %
Gennem bekendte	21,3 %	15,2 %	8,6 %	9,2 %	4,6 %
Blev formidlet af kommunen, a-kassen, Majoriaq	0,0 %	0,7 %	1,0 %	0,0 %	0,9 %
Blev kontaktet af arbejdsgiver	8,8 %	17,2 %	17,1 %	30,5 %	31,5 %
Kontaktede selv virksomheden uopfordret	47,5 %	32,4 %	40,0 %	36,6 %	36,1 %
Vikarbureau eller lignende	0,0 %	0,7 %	1,0 %	0,8 %	0,9 %
Via praktikplads eller lignende	2,5 %	4,8 %	2,9 %	2,3 %	1,9 %
I ALT	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Kilde: G-AKU (2019). n=569

Som figur 11 viser, svarer den yngste lønmodtagergruppe sjældent på annoncer, men vælger i stedet selv at annoncere. Den yngste aldersgruppe finder desuden ofte deres arbejde gennem bekendte og uopfordrede ansøgninger til virksomheder. Særligt de to ældste aldersgrupper anvender vikarbureauer til at finde deres nuværende job. Ens for alle aldersgrupper er, at kun et fåtal fik formidlet et job gennem kommune, a-kasse (hvis man har været ansat i Danmark), eller Majoriaq.

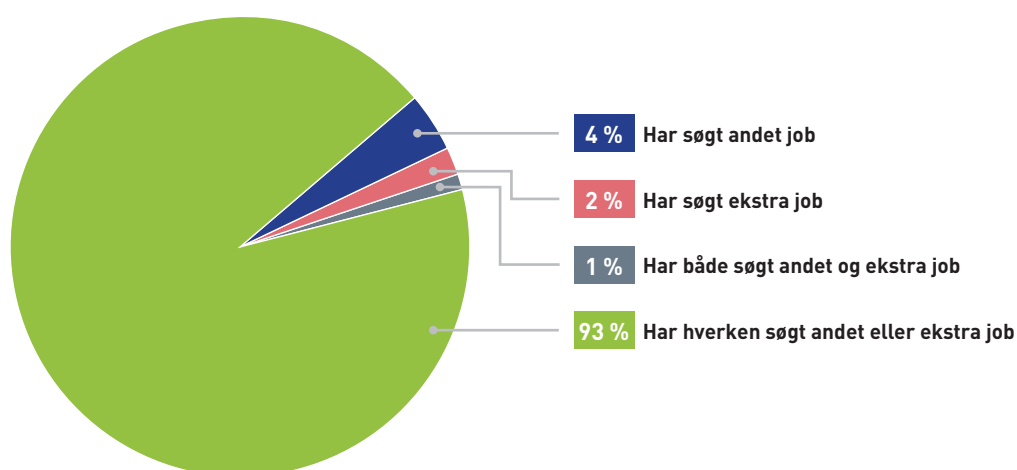
5.4 JOBSØGNING FOR PERSONER I ARBEJDE

Personer, som er i arbejde, har fået spørgsmål om, hvorvidt de søger andet job, bijob eller ekstra timer i deres nuværende arbejde. Bijob eller ekstra timer kan være en mulighed for at hæve arbejdsudbuddet i Grønland i perioder med stor efterspørgsel på arbejdskraft.

Knap 12 % af respondenterne i arbejde angiver, at de ud over deres hovedbeskæftigelse også har et bijob.

Figur 12 viser fordelingen over personer, der har søgt andet eller ekstra arbejde.

Figur 12. Respondenter som har søgt andet eller ekstra arbejde (i %)

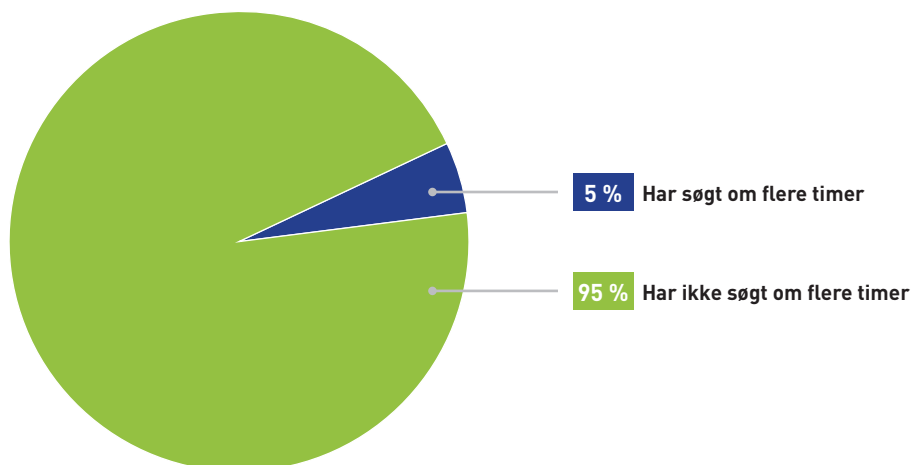


Kilde: G-AKU (2019). n=700

Kun få har søgt andet eller ekstra arbejde. 93 % af respondenterne har ikke søgt hverken andet eller ekstra arbejde, mens 4 % har søgt andet arbejde, 2 % har søgt ekstra arbejde og 1 % har søgt begge dele.

Ser vi på om respondenter, der ikke har søgt om andet eller ekstra arbejde, har søgt flere timer i deres nuværende arbejde, viser der sig et lignende mønster (jf. figur 13).

Figur 13. Respondenter som har søgt flere timer i nuværende job (i %)



Kilde: G-AKU (2019). n=652

Kun meget få respondenter har søgt om flere timer i deres nuværende arbejde. Personer, der endnu ikke har søgt om flere timer, er blevet spurgt hvorvidt de alligevel ønsker at få flere timer. Respondenternes svar er illustreret i tabel 10.

Tabel 10. Respondenter som ønsker at få flere timer (i %)

Ja, i et ekstra job	1,8 %
Ja, i et andet job	1,3 %
Ja, men kun i nuværende hovedjob eller bijob	2,1 %
Ja, uanset hvordan	1,8 %
Nej	93,1 %

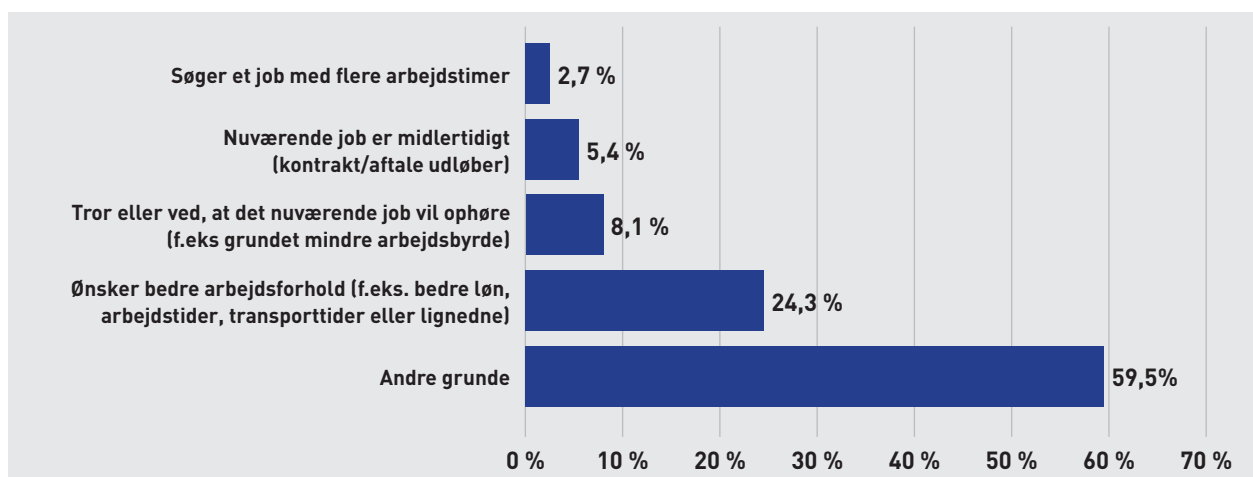
Kilde: G-AKU (2019). n=622

Der er således 6,9 % af respondenterne, som ikke har søgt om flere timer, men som alligevel (på forskellig vis) ønsker sig at få flere timer, end det de arbejder i øjeblikket.

Der er altså relativt få personer, som ønsker sig flere timer. Set i sammenhæng med, at personer i Grønland i forvejen har en relativ lang ugentlig arbejdstid (jf. afsnit 6.3), så er det næppe muligt at øge arbejdsbuddet betydeligt ved at få personer i arbejde, til at arbejde flere timer i betydeligt omfang.

Når respondenterne søger andet arbejde, kan det skyldes flere ting bl.a. utilfredshed med den nuværende arbejdssituation, der kan bunde i flere forhold (jf. figur 14)

Figur 14. Begrundelser for at søge andet arbejde (i %)



Kilde: G-AKU (2019). n=37

Vi har ikke mulighed for at undersøge, hvad der ligger bag kategorien 'andre grunde'. Til gengæld ser vi, at 24,3 % af respondenterne søger nyt arbejde grundet ønske om bedre arbejdsforhold. Dette kan dække over flere forskellige ting herunder løn, fysisk- og psykisk arbejdsmiljø, arbejdstid eller ledelse. Man skal dog være opmærksom på, at forholdsvis få respondenter søgte andet arbejde, og de 24,3 % derfor også er en forholdsvis lille andel af den samlede gruppe af personer i beskæftigelse. Resultatet er således ikke nødvendigvis udtryk for dårlige arbejdsforhold generelt (se afsnit 6.4 vedrørende jobtilfredshed).

Tabel 11. Længde af jobsøgning for andet eller ekstra job (i %)

Har ikke søgt endnu	20,8 %
Mindre end en måned	37,5 %
1-2 måneder	20,8 %
3-5 måneder	4,2 %
6-11 måneder	4,2 %
24-47 måneder	4,2 %
4 år eller over	8,3 %
I alt	100 %

Kilde: G-AKU (2019). n=48

Tabel 11 viser, at en femtedel, som angiver, at de søger andet eller ekstra arbejde, endnu ikke er begyndt at søge. Over halvdelen har søgt andet eller nyt arbejde i to måneder eller mindre. Langt størstedelen af respondenterne er således enten ikke begyndt at søge andet eller ekstra arbejde, eller har kun søgt arbejde i under to måneder. Det er vigtigt her at være opmærksom på, at få respondenter har angivet at søge andet eller ekstra arbejde, hvorfor tallene i ovenstående tabel er forbundet med statistisk usikkerhed.

Modsat ovenstående, som undersøger motivationen for mere eller andet arbejde, enten i form af nyt arbejde, bijob eller flere timer, er respondenterne blevet spurgt, hvorvidt de ønsker mindre arbejde i form af færre timer i deres nuværende arbejde. Dette gør sig gældende for 12,3 % af respondenterne, som har et arbejde, og ikke ønsker sig flere timer eller ekstra arbejde.

5.5 ESTIMERING AF DET GRØNLANDSKE ARBEJDSKRAFTUDBUD

Som tidligere nævnt udgør personer, som ikke er i arbejde det tilgængelige arbejdskraftudbud, som endnu ikke er realiseret. Dette betegnes ofte som et lands reserve af arbejdskraft, en reserve politikere ofte gennem forskellige politiske tiltag forsøger at aktivere og få flyttet over i beskæftigelse. I den forbindelse møder man ofte diskussionen angående økonomiske incitamenter til at tage et arbejde, frem for at være på offentlig forsørgelse. Her adskiller Grønland sig ikke, og også her finder man eksempler på ønsket om at offentlig forsørgelse ikke skal fastholde personer uden for arbejdsmarkedet (Pedersen, Petersen & Lindeberg 2018).

Ud fra datagrundlaget for denne undersøgelse, har vi mulighed for at fremlægge et kvalificeret bud på, hvor stor den grønlandske arbejdskraftsreserve er i absolutte tal. Der er naturligvis forskellige forbehold, som er gældende. For det første må antallet af personer altid anvendes som et estimat, og ikke et præcist absolut tal. Men hvis data er repræsentativt, bør data rent statistisk set kunne ganges op med det samlede indbyggertal i samme aldersgruppe. At resultatet skal betragtes som et estimat betyder, at der kan være statistiske variationer. Alligevel vil vi argumentere for, at et beregnet estimat kan bruges som grundlag for fremadrettet diskussioner på arbejdsmarkedsområdet.

For det første viser beregningen af AKU-ledigheden, at 2,6 % af den grønlandske befolkning står til rådighed for arbejdsmarkedet. Omregnet til absolutte tal, udgør dette 991 personer. Hertil kan tilføjes personer, som endnu ikke har søgt, men som angiver, at de vil kunne starte arbejde inden for 14 dage. Dette er personer, som altså ikke står uden for arbejdsmarkedet grundet sygdom, handicap, familiemæssige forpligtelser, eller andre forhold, der afholder dem fra at kunne deltage på arbejdsmarkedet. 1,9 % af respondenterne i denne undersøgelse svarer, at de ikke har arbejde, at de ikke har søgt arbejde, men at de alligevel gerne vil have et arbejde, og vil kunne påbegynde indenfor 14 dage på et nyt arbejde. 1,9 % af den grønlandske befolkning i aldersgruppen 17-64 år svarer til 724 personer. Samlet set viser undersøgelsen dermed, at der statistisk set bør være i omfanget 1715 person i foråret 2019, som ikke har et arbejde, og som vil kunne påbegynde arbejde inden for 14 dage. Ikke alle indgår i opgørelse over AKU-ledige, da ikke alle aktivt søger job på nuværende tidspunkt (jf. tabel 12).

Tabel 12. Estimat af Grønlands samlede arbejdsreserve i absolutte tal, 2019

AKU-ledige (17-64 årige)	991
Personer som ønsker arbejde og kan starte inden for 14 dage, men som ikke har søgt arbejde (17-64 årige)	724
I ALT	1715

I denne estimering er der ikke medregnet personer, der ønsker at arbejde mere end de gør på nuværende tidspunkt. Det samme gælder personer, som ønsker at arbejde mindre. Dette er udeladt, da vi ikke ved præcist, hvor meget mere eller mindre personerne ønsker at arbejde. Hvis disse respondenter blev medregnet, vil usikkerheden stige yderligere.

5.6 DELKONKLUSION – JOBSØGNING OG BARRIERER FOR ARBEJDSMARKEDSTILKNYTNING

I dette kapitel er jobsøgning og barrierer for arbejdsmarkedstilknnytning behandlet. Det er forskellige situationer, der gør sig gældende for jobsøgende. På den ene side kan personen mangle et arbejde og derfor søger vedkommende arbejde, mens der på den anden side kan være forhold, der gør, at personer i arbejde søger andet arbejde, mere eller mindre arbejde.

Vi finder, at 5,2 % af respondenterne ikke har et arbejde, men søger arbejde. Vi finder desuden, at over halvdelen af disse respondenter har søgt arbejde i op til to måneder. Ligeledes finder vi fra Grønlands Statistik, at 4,8 % af den grønlandske befolkning i alderen 18-64 år er registrerede jobsøgende. Denne undersøgelses data peger på, at 5,9 % er registrerede jobsøgende, hvilket stemmer helt overens med tallene fra Grønlands Statistik. En udfordring ved nærværende datasæt er, at respondenter, der ikke har et arbejde og ikke søger arbejde, ikke har fået spørgsmålet om at være registreret som jobsøgende. De 5,9 % dækker derfor kun over respondenter, som har et arbejde, og respondenter som ikke har et arbejde, men som søger arbejde.

Ser vi isoleret på gruppen af respondenter, som er AKU-ledige, finder vi, at 43,5 % af disse er registreret jobsøgende. Over halvdelen af respondenterne, som ikke har et arbejde, som søger arbejde og kan påbegynde i arbejde inden for 14 dage, er altså ikke registreret jobsøgende. Det er respondenter, som må antages at være i matchgruppe 1, hvor over halvdelen således ikke er registreret jobsøgende.

De største barrierer for at søge arbejde, hvis man står uden arbejde, er at være studerende, elev eller kursist eller være på/søge om førtidspension. Disse to forklaringer må begribes forskelligt, eftersom den ene må antages at indgå i arbejdsstyrken inden for en årrække, hvorimod den anden højst sandsynligt ikke gør.

En meget lille andel af personer, som er i arbejde, søger andet eller ekstra arbejde, ligesom meget få søger flere eller færre timer i nuværende arbejde.

Uanset baggrund for jobsøgning, finder vi en forholdsvis uformel jobsøgningsstrategi på det grønlandske arbejdsmarked. Ganske få angiver at anvende Majoriaq i jobsøgningen, mens størstedelen angiver at kontakte virksomheder uopfordret, eller bede om hjælp hos venner og familie. Det samme er tilfældet, når respondenter spørges ind til, hvordan de fandt deres nuværende job. Langt de fleste havde søgt uopfordret eller var blevet kontaktet direkte af arbejdsgiver. Sidstnævnte kan tyde på, at arbejdsgiver og arbejdssøger kendte hinanden forud for jobsøgningen.

I dette kapitel har vi yderligere behandlet spørgsmålet om arbejdskraftudbuddet. Vi finder, at der blandt den grønlandske befolkning i alderen 17-64 år potentielt er i omegnen af 1715 personer, der står uden arbejde, som vil kunne tage et arbejde inden for 14 dage. Forskellen på dette estimat og opgørelsen af AKU-ledige er, at der her er medtaget personer, som ikke søger arbejde, men alligevel angiver, at de gerne vil have et arbejde, og vil kunne starte arbejde inden for 14 dage.



6.0

ARBEJDSMARKEDSTILKNYTNING

I dette kapitel analyserer vi arbejdsmarkedstilknytningen for personer i arbejde. Vi ser først og fremmest på, hvor stor en andel af respondenterne, der havde arbejde på undersøgelsestidspunktet. Senere ser vi på arbejdsområdet i forhold til arbejdsstyrken i arbejde herunder branche, antal medarbejdere i virksomheden, arbejdstid mv.. Vi undersøger også, hvor tilfredse respondenterne er med deres nuværende arbejde. Senere i kapitlet ser vi på jobmobilitet og anciennitet, hvor de grønlandske forhold sammenlignes med udvalgte lande.

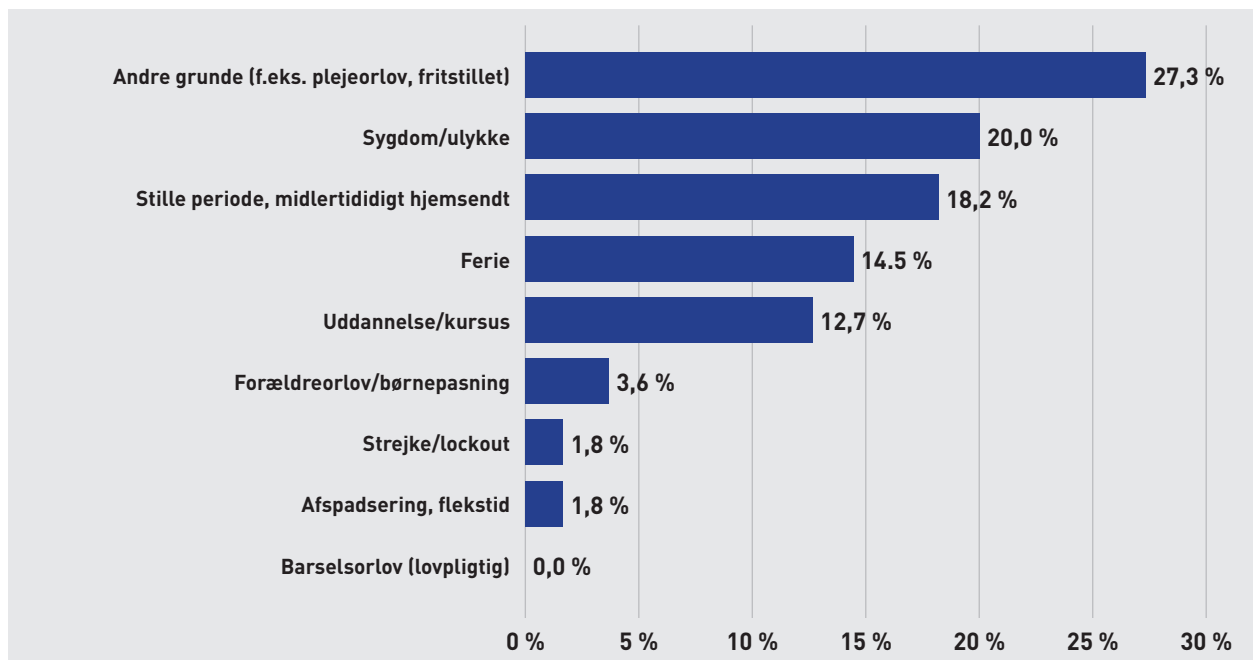
6.1

ARBEJDSMARKEDSTILKNYTNING OG FRAVÆR

I undersøgelsen bliver respondenterne spurgt, om de i referenceugen (d. 25.-31. marts 2019) har haft arbejde. Hertil svarer 74,4 % mellem 17-64 år, at de enten har haft betalt arbejde eller har arbejdede ulønnet i et familiemedlems virksomhed. Af disse var 97,5 % på arbejde i referenceugen. Langt størstedelen var således på arbejde i denne uge, og dermed ikke på orlov, ferie eller ramt af sygdom.

Vi finder flere begrundelser for fraværet blandt de få respondenter, der ikke var på arbejde i referenceugen (jf. figur 15).

Figur 15. Begrundelser for ikke at være på arbejde i referenceugen (i %)



Kilde: G-AKU (2019). n=55

En femtedel var fraværende i referenceugen grundet sygdom/ulykke. Denne begrundelse kan både dække over midlertidig - og kortvarig sygdom, men kan også være længerevarende sygdom eller smerter grundet ulykke. 18,2 % var fraværende grundet stille periode. Sæsonbetonede brancher kan i referenceugen (slutningen af marts), have en lavperiode, hvorfor 18,2 % er hjemsendt grundet stille periode. Dette resultat vil formentlig have set anderledes ud, hvis referenceugen havde ligget i en anden periode.

Respondenterne er også blevet spurgt, hvordan de definerer sig selv rent beskæftigelsesmæssigt.

Tabel 13. Hvordan respondenter i arbejde hovedsageligt betragter sig selv (i %)

I erhvervsarbejde	94,4 %
Arbejdsløs	1,1 %
Hjemmearbejdende uden erhvervsarbejde	0,3 %
Pensionist (pga. alder)	0,1 %
Førtidspensionist	0,3 %
Langtidssyg	0,3 %
Skoleelev, studerende, kursist	1,6 %
Ude af erhverv i øvrigt	1,9 %
I ALT	100 %

Kilde: G-AKU (2019). n=700.

Langt størstedelen af respondenterne, som angiver at have arbejde i referenceugen, betragter sig selv, ikke overraskende, som værende i erhvervsarbejde (jf. tabel 13).

Spørger vi respondenterne, som ikke er i arbejde, hvordan de vil definere sig selv, får vi flere forskelligartede svar.

Tabel 14. Hvordan respondenter uden arbejde hovedsageligt betragter sig selv (i %)

Arbejdsløs	36,1 %
Hjemmearbejdende uden erhvervsarbejde	8,4 %
Pensionist (pga. alder)	0,6 %
Førtidspensionist	3,0 %
Langtidssyg	3,6 %
Skolelev, studerende, kursist	33,1 %
Ude af erhverv i øvrigt	15,1 %
I ALT	100 %

Kilde: G-AKU 2019. n=166.

Af respondenter, der ikke havde arbejde i referenceugen, er det kun lidt over en tredjedel, der betragter sig selv som arbejdsløs. En tredjedel betragter sig selv som skoleelev, studerende eller kursist. 8,4 % er hjemmegående og derfor ikke i arbejde og 15,1 % angiver at de er ude af erhverv i øvrigt. Det betyder, at de ikke kan genkende sig selv i de øvrige kategorier, men ikke er i arbejde. Her kan muligvis ligge nogle sociale udfordringer, hvilket dog ikke kan siges med sikkerhed. Det er interessant at blot lidt over en tredjedel ser sig selv som arbejdsløs, mens de øvrige respondenter derimod kategorisere sig anderledes.

6.2 ARBEJDSOMRÅDE

Når vi undersøger, hvordan respondenterne er ansat, finder vi, at langt de fleste er ansat som lønmodtager (jf. tabel 15).

Tabel 15. Ansættelsesform (i %)

Lønmodtager	90,9 %
Selvstændig	7,2 %
Medhjælpende ægtefælle	0,3 %
Ulønnede medarbejder i et familiemedlems virksomhed eller landbrug	1,6 %
I ALT	100 %

Kilde: G-AKU (2019). n=706.

Fiskere, som har egen båd, er i undersøgelsen defineret som selvstændige, mens fiskere der arbejder på en båd, der ikke er ejet af dem selv, og hvor de får løn, er defineret som lønmodtagere. De selvstændige behandles i kapitel 7.

Kun få lønmodtagerne er ansat som lærlinge/elever, ph.d.-studerende og vikarer.

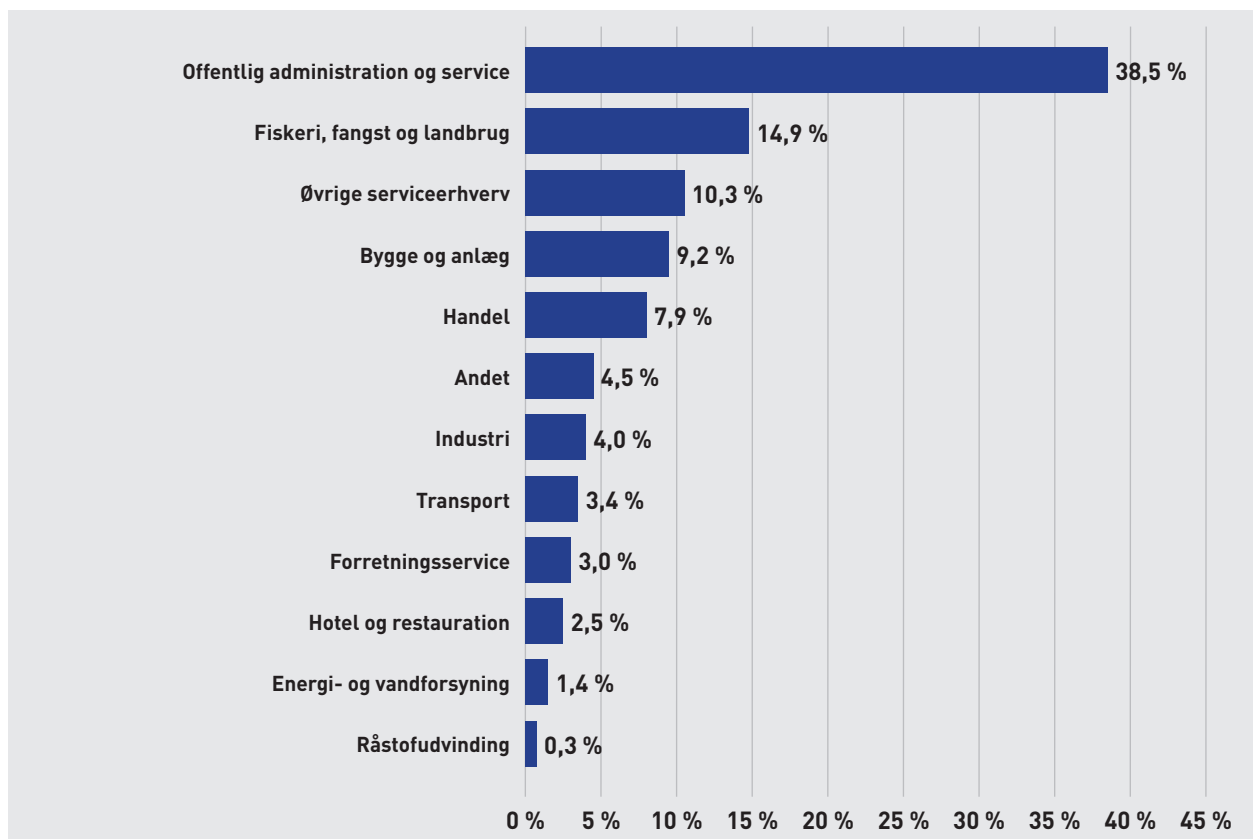
Tabel 16. Lønmodtagernes ansættelsesform (i %)

Lærling/elev	5,0 %
Forskningsassistenter/Ph.d.-studerende	0,2 %
Vikar	5,5 %
Ingen af ovenstående	89,4 %
I ALT	100 %

Kilde: G-AKU (2019). n=642.

Af respondenter ansat som vikarer, er 20 % ansat gennem et vikarbureau. Desuden angiver 40 %, at grunden til, at de er ansat som vikarer, skyldes, at de ikke kunne finde anden beskæftigelse, mens 60 % selv har ønsket at arbejde som vikar. Tolkningen af dette må tage højde for en væsentlig usikkerhed, grundet den meget lille andel af respondenter i undersøgelsen, som er ansat som vikar. Dog kan det være en udfordring, at 40 % oplever ikke at kunne finde andet arbejde, og derfor vælger at tage arbejde som vikar. Det indikerer, at vedkommende har forsøgt at finde fast arbejde, inden vedkommende blev ansat som vikar. Det er ikke lykkedes for vedkommende at finde andet arbejdet, hvilket tyder på, at vedkommende er blevet skubbet ud i vikarjobbet ufrivilligt.

I Grønland arbejder en stor andel af lønmodtagere inden for offentlig administration og service. Foruden statslige og kommunale administrationer inkluderer denne gruppe også velfærdsarbejdere som pædagoger, sygeplejersker, lærer/undervisere og sagsbehandlere/jobkonsulenter (jf. figur 16).

Figur 16. Brancheopdeling i Grønland 2019 (i %)

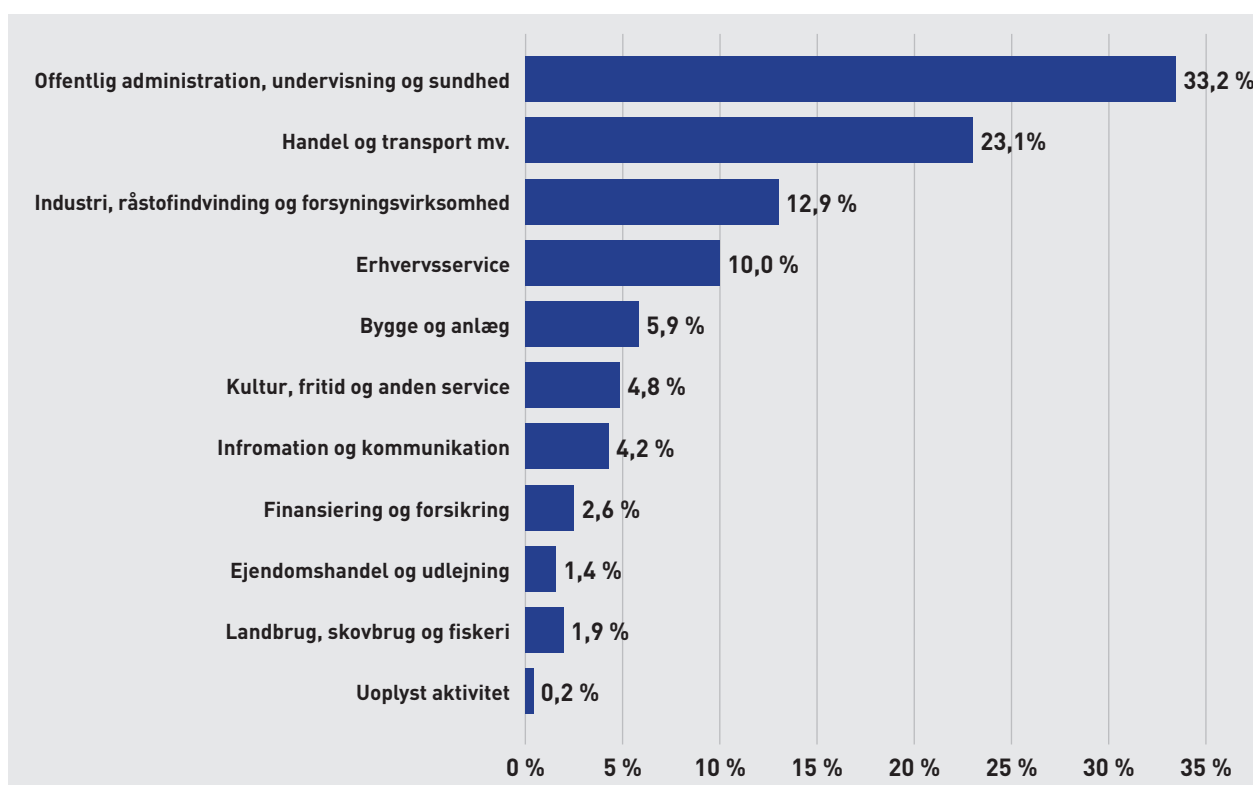
Kilde: G-AKU (2019). n=706.

Vi finder også en del respondenter ansat inden for fiskeri, fangst og landbrug. Færrest respondenter

er ansat i brancherne råstofudvinding, energi- og vandforsyning samt hotel- og restauration. Branchefordelingen i undersøgelsen passer godt med fordelingen set i absolutte tal, som er opgjort af Grønlands Statistik (2019c).

At hele 23,5 procentpoint flere respondenter angiver at arbejde i branchen offentlig administration og service end i den andenstørste branche er forholdsvis stort. I Danmark er den største branche i 2019 offentlig administration, undervisning og sundhed, hvor 33,2 % er beskæftigede, mens den andenstørste branche er handel og transport på 23 %, som vist i figur 17.

Figur 17. Brancheopdeling i Danmark 2019 (i %)



Kilde: Statistikbanken (2019b)

I Danmark er forskellen mellem de to største brancher på godt 10 procentpoint, hvilket er en del mindre end forskellen i Grønland på 23,6 procentpoint. Selvom forskellen mellem de to største brancher i Grønland er stor sammenlignet med Danmark, viser sammenligningen også, at den store forskel ikke udelukkende skyldes at branchen 'offentlig administration og service' i Grønland er uforholdsmæssig stor. Branchen er nogenlunde sammenlignelig med den danske branche 'offentlig administration, undervisning og sundhed'. Dog ser vi en smule større andel af de grønlandske respondenter, der arbejder inden for offentlig administration og service sammenlignet med Danmark. Den forskel vi finder i Grønland skyldes til dels også, at der er flere brancher med få respondenter, mens man i Danmark finder en anelse færre brancher. Brancheopdelingerne i Grønland og Danmark er forskellige, selvom man i flere tilfælde kan finde brancher, der svarer til hinanden i de to lande. Hertil kommer, at mange virksomheder i Grønland er ejet af selvstyret herunder Royal Greenland mv.

Undersøgelsen viser, at halvdelen af personerne i arbejde, arbejder i virksomheder med under 10 ansatte. Disse fordeler sig nogenlunde ens mellem arbejdspladser med 1-4 ansatte og arbejdspladser med 5-10 ansatte (jf. tabel 17).

Tabel 17. Antal ansatte på respondentens arbejdsplads (i %)

1-4 ansatte	24,2 %
5-10 ansatte	25,5 %
11-19 ansatte	16 %
20-49 ansatte	15,6 %
50+	16 %
Ved ikke, men under 11	0,3 %
Ved ikke, men over 10	2,4 %
I ALT	100 %

Kilde: G-AKU (2019). n=706.

Vi finder således primært små arbejdspladser i Grønland, selvom også 15,6 % arbejder i virksomheder med 20-49 ansatte. Sammenlignet med Danmark er andelen af små virksomheder stor. Det skyldes i høj grad den store andel af jollefiskere, som udgør en betydelig del af de selvstændige i Grønland (jf. kapitel 7).

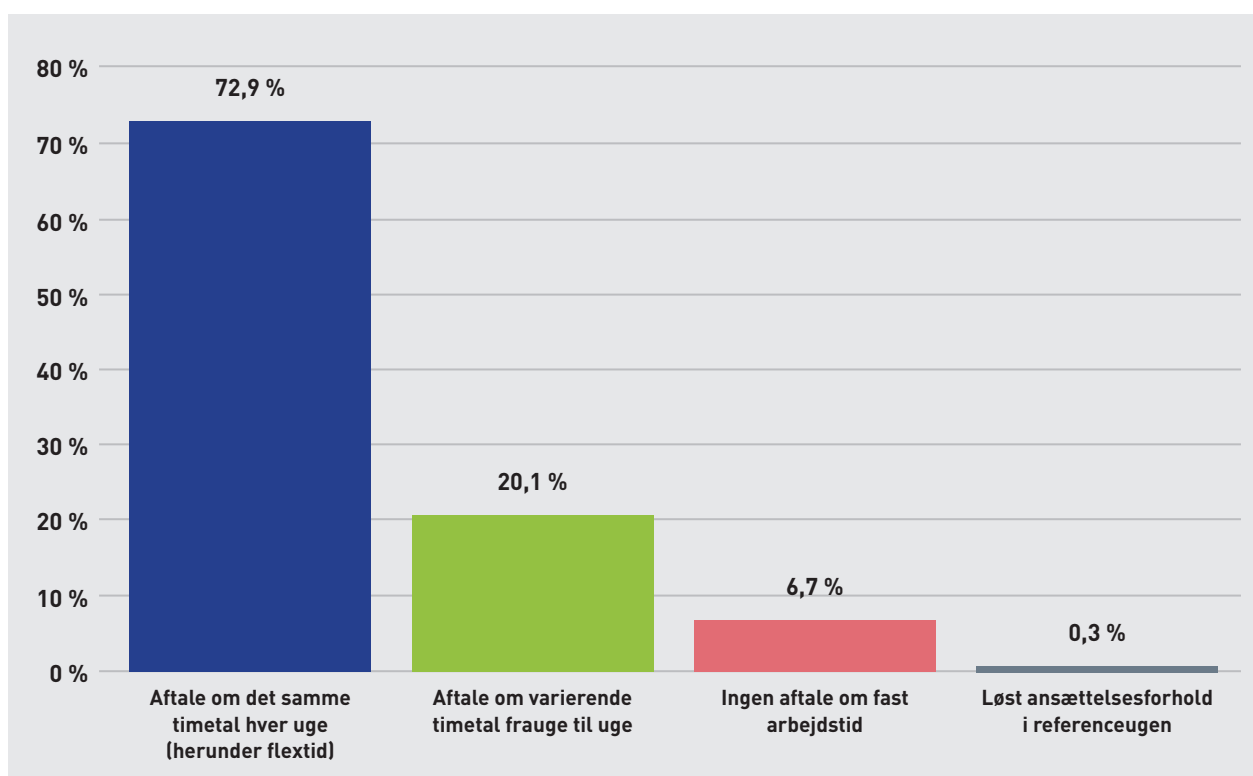
6.3 ARBEJ DSTID

Den ugentlige arbejdstid er 40 timer i Grønland. Der er imidlertid forskellige måder at opgøre arbejdstid på i praksis. I denne undersøgelse, som i andre arbejdskraftundersøgelser, benyttes tre mål for arbejdstid:

1. Aftalt arbejdstid - hvis arbejdsgiver og arbejdstager har en aftale om fast timetal pr. uge
2. Normalvis arbejdstid - hvad respondenterne angiver at arbejde i timer på en typisk arbejdsuge
3. Faktisk arbejdstid i referenceugen - uanset hvad respondenterne har aftalt eller plejer at arbejde, angiver dette, hvad respondenterne faktisk arbejdede i referenceugen.

Ser vi først på, hvordan arbejdstiden er reguleret finder vi forskellige forhold. Som figur 18 viser, har en stor del af respondenterne en aftale med arbejdsgiver om bestemt timetal pr. uge. Denne aftale kan være reguleret af en overenskomst på området eller via en individuel kontrakt mellem den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver.

Figur 18. Aftale om arbejdstid (i %)



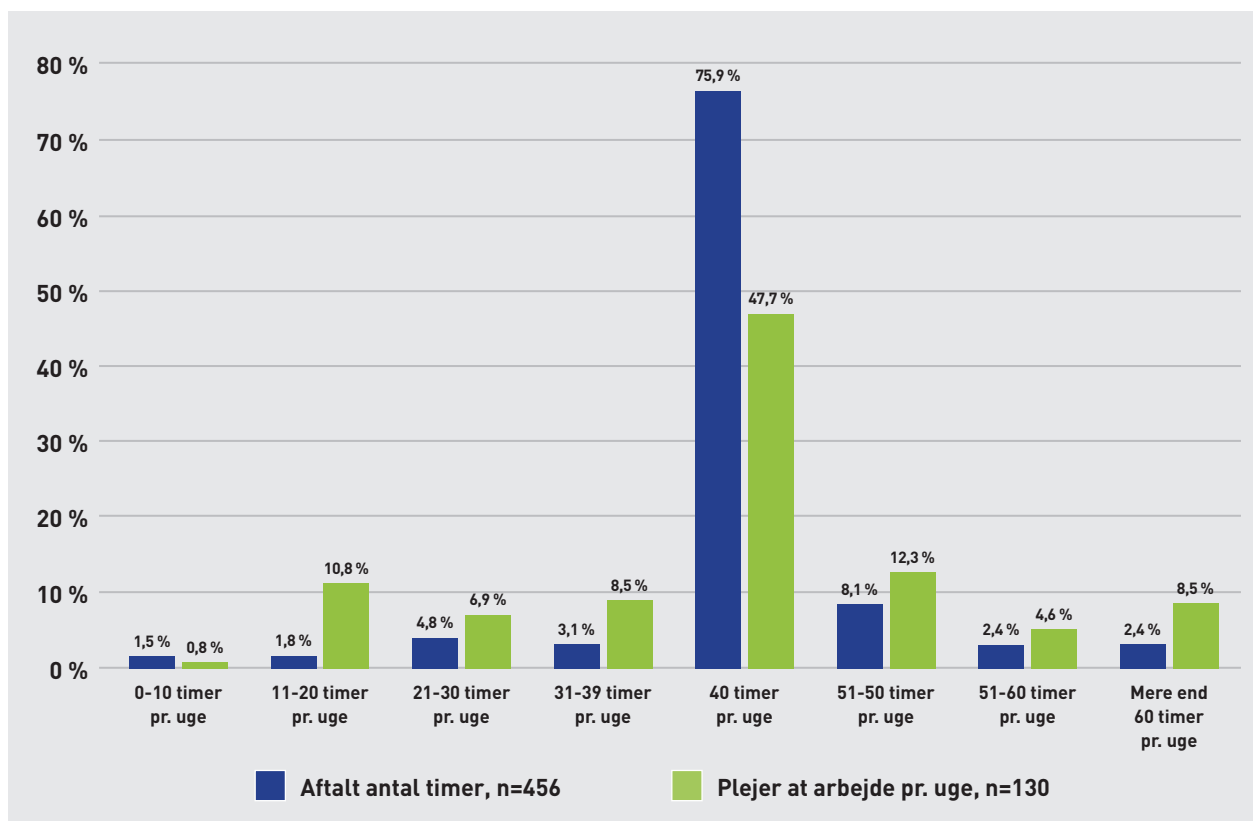
Kilde: G-AKU (2019). n=642.

Figur 18 viser, at respondenterne typisk har en aftale med arbejdsgiveren om ugentlig arbejdstid, primært fast timetal, men i nogen grad også varierende, mens kun 7 % ikke har en aftale om arbejdstid. Lønmodtagere med et fast timeantal er mest udbredt på det grønlandske arbejdsmarked. Aftaler om varierende timetal er mest udbredt blandt funktionærer herunder akademikere og ledere.

Respondenter med aftalt arbejdstid pr. uge, har som regel en aftale om 40 timer om ugen, hvilket også afspejler den normale arbejdsuge i Grønland (i Danmark er tallet 37 timer).

Figur 19 viser den procentmæssige fordeling af respondenternes arbejdstid pr. uge, opdelt på respondenter med og uden aftale om fast arbejdstid (uden aftale om fast arbejdstid inkluderer aftale om varierende timetal, ingen aftale om timetal og løst ansættelsesforhold). For 61,6 % af alle respondenterne er spisepauser inkluderet i arbejdstiden.

Figur 19. Antal arbejdstimer om ugen, fordelt på aftaletype (i %)



Kilde: G-AKU (2019).

For respondenter uden aftale om fast arbejdstid pr. uge finder vi en lidt større spredning af antallet af arbejdstimer, som respondenter plejer at arbejde om ugen. Færre respondenter, som angiver det timetal de plejer at arbejde i ugen, arbejder 40 timer. Det er stadig det timetal langt de fleste plejer at arbejde, men flere arbejder både mere og mindre end de 40 timer sammenlignet med respondenter, der har aftale om fast timeantal. I gennemsnit plejer personer uden fast aftale om arbejdstid at arbejde 39,3 timer om ugen, mens personer med fast arbejdstid i gennemsnit har aftale om 41,9 timer om ugen. Forskellen mellem personer med og uden aftale om fast arbejdstid, er i gennemsnit meget lille. Selvom vi finder en forskel på 28,2 procentpoint mellem de to gruppers arbejdstid på 40 timer ugentligt, er den gennemsnitlige forskel kun på 1,6 timer om ugen.

Respondenterne er yderligere blevet spurgt, hvor mange timer de faktisk arbejdede i referenceugen. Dette adskiller sig fra ovenstående timetal, ved ikke at være et gennemsnit for en hvilken som helst typisk arbejdsuge eller den aftale respondenter har om arbejdstid. I stedet er der tale om, hvor mange timer respondenterne faktisk arbejdede i referenceugen. Det er her vigtigt, at der er tale om referenceugen, da alle respondenter dermed vil angive det faktiske antal timer i samme uge og dermed skabe et sammenligneligt resultat.

Den gennemsnitlige faktiske arbejdstid i referenceugen var på 38,1 timer, altså en smule under gennemsnittet for, hvad respondenterne har af aftalt arbejdstid, og hvad de plejer at arbejde.

Sammenlignet med Danmark og europæiske lande er en ugentlig arbejdstid på 38,1 timer relativt høj. I Danmark arbejdede man i gennemsnit 33,2 timer om ugen i første kvartal 2019. Det er 4,9 timer mindre end i Grønland pr. uge. I Danmark er en arbejdsuge på 37 timer og danskerne arbejder derfor i gennemsnit 3,7 timer mindre om ugen end den aftalte arbejdsuge. Det er tidligere i undersøgelser vist, at en stor andel (ca. 25 %) af den danske befolkning arbejder på deltid, og at dette trækker ned i det gennemsnitlige timetal. Det er lidt over EU gennemsnittet på ca. 20 %. (DST, 2017). I Danmark er det især kvinder i den offentlige sektor, som er på deltid. Som vist i figur 22, er andelen af personer i Grønland, som arbejder deltid nede på 10 %, hvilket er et godt stykke under både Danmark og EU gennemsnittet. Derfor ligger den faktiske arbejdstid i Grønland heller ikke væsentligt under den normale arbejdsuge på 40 timer.

Vi har tidligere fundet, at AKU-ledigheden i Tyskland, Island, Japan og Tjekkiet minder om den grønlandske på undersøgelsestidspunktet. Ser vi på gennemsnitlig faktisk arbejdstid i referenceugen, minder Island og Grønland meget om hinanden, mens Tyskland ligger 3,3 timer om ugen under Grønland og Tjekkiet ligger 1,1 time over Grønland.

Tabel 18. Gennemsnitlig faktisk arbejdstid for udvalgte lande, 1. kvartal 2019 (i timer pr. uge)

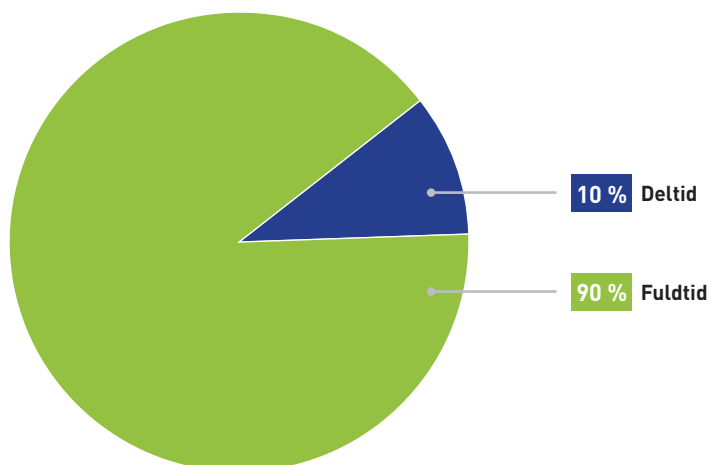
Gennemsnit i EU (28 lande)	36,3 timer
Danmark	33,2 timer
Tyskland	34,8 timer
Island	37,9 timer
Grønland	38,1 timer
Tjekkiet	39,2 timer

Kilde: G-AKU (2019) og Eurostat (2019).

Sammenligner vi respondenter med aftale om fast arbejdstid med den arbejdstid de faktisk arbejdede i referenceugen, finder vi, at langt størstedelen arbejder de antal timer, som er aftalt. Med mindre variationer, passer faktisk arbejdstid med den aftalte arbejdstid. Vi finder, at kun enkelte respondenter havde overarbejde i referenceugen. Dette ses ved, at nogle respondenter arbejder mere end deres aftalte arbejdstid. Det er kun for denne gruppe af respondenter, at overarbejde reelt kan opgøres. Også respondenter uden aftale om fast arbejdstid, har en faktisk arbejdstid, som i store træk stemmer overens med, hvad de plejer at arbejde på en typisk arbejdsuge.

Under arbejdstid hører også, hvorvidt respondenterne er ansat på fuldtid eller deltid. Som figur 20 viser, er langt størstedelen ansat på fuldtid. Kun 10 % er ansat på deltid.

Figur 20. Fuld- og deltidsansættelse (i %)

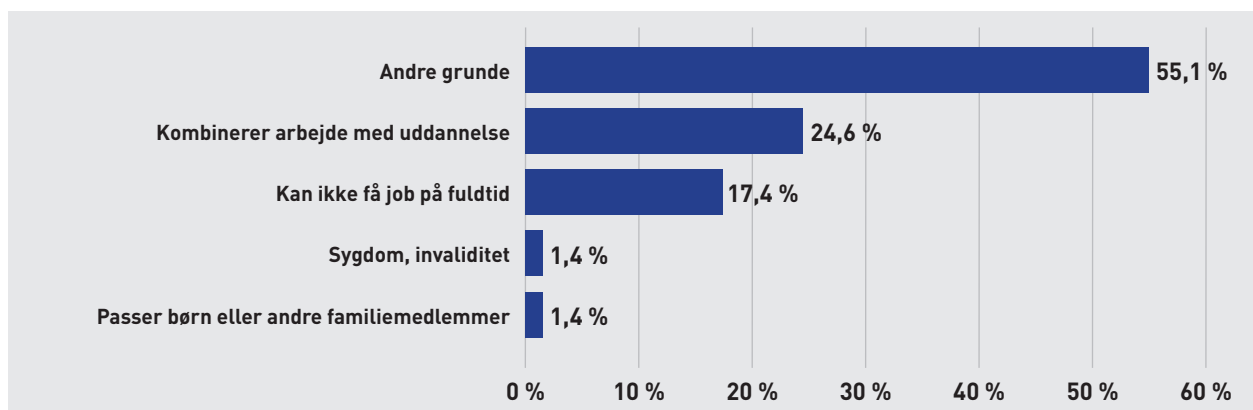


Kilde: G-AKU (2019). n=700

Andelen af personer på deltid i Grønland er relativt lille sammenlignet med fx Danmark. Det betyder også, at der naturligvis er et potentiale for at hæve arbejdsudbuddet ved at flere går fra deltid til fuldtid, men potentialet er dog ikke så stort som fx i Danmark.

Spørger vi respondenterne, hvorfor de arbejder deltid finder vi flere begrundelser (jf. figur 21).

Figur 21. Begrundelser for at arbejde deltid (i %)



Kilde: G-AKU (2019). n=69

Den største svarkategori er 'andre grunde'. Vi har ikke mulighed for at undersøge, hvad disse 'andre grunde' dækker over. En fjerdedel angiver at kombinere arbejde med en uddannelse. Der er til gengæld 17,4 % som angiver, at grunden til at de arbejder på deltid, er fordi de ikke kunne finde fuldtidsarbejde. Dette kan være problematisk, hvis respondenterne faktisk ønskede sig fuldtidsarbejde og derfor føler sig tvunget til at arbejde på deltid. Her ses altså den samme problemstilling, som også er adresseret under afsnit 6.2 omhandlende vikarer.

Kun meget få respondenter angiver, at egen sygdom eller pasning af familiemedlemmer udgør årsagen til deltidsarbejde.

6.4 TILFREDSHED MED ARBEJDE

I undersøgelsen bliver der også spurgt til, i hvor høj grad respondenterne er tilfreds med sit nuværende arbejde, og i hvor høj grad respondenterne oplever at have indflydelse på arbejdsopgaver.

Resultaterne viser, at der generelt er stor tilfredshed med arbejdet og oplevelse at have indflydelse på arbejdsopgaver.

Tabel 19. Tilfredshed og oplevelse af indflydelse på nuværende arbejde (i %)

	I hvor høj grad respondenterne er tilfreds med sit nuværende job	I hvor høj grad respondenterne oplever at have indflydelse på arbejdsopgaver
I høj grad	51,4 %	72,6 %
I nogen grad	39,3 %	21,6 %
I mindre grad	7,1 %	5,0 %
Slet ikke	2,1 %	0,9 %
I ALT	100 %	100 %

Kilde: G-AKU (2019). n=700

Respondenterne oplever i høj grad at have indflydelse på deres arbejdsopgaver. Lidt færre er tilfredse med deres nuværende job om end halvdelen af respondenterne angiver, at de 'i høj grad' er tilfredse med deres arbejde.

Det er interessant at vide, hvem der er tilfredse med deres arbejde, og om dette varierer på forskellige variable. I tabel 20 fremgår det, at mænd er en smule mere tilfredse med deres nuværende job, sammenlignet med kvinder. Sammenhængen mellem køn og tilfredshed på jobbet viser sig også at være signifikant. Der er således en statistisk forskel på mænd og kvinders tilfredshed med deres nuværende arbejdsplads.

Tabel 20. Tilfredshed med nuværende arbejde opdelt på køn, alder, uddannelse og branche (i%)

VARIABEL	I HØJ GRAD TILFREDS	I NOGEN GRAD TILFREDS	I MINDRE GRAD TILFREDS	SLET IKKE TILFREDS	I ALT
KØN					
Kvinde	48,1 %	38,9 %	10,5 %	2,5 %	100 %
Mand	54,3 %	39,6 %	4,3 %	1,9 %	100 %
ALDER					
17-24 år	45,1 %	45,1 %	8,8 %	1,0 %	100 %
25-34 år	55,0 %	36,1 %	7,1 %	1,8 %	100 %
35-44 år	51,9 %	37,6 %	6,0 %	4,5 %	100 %
45-54 år	49,4 %	40,9 %	7,3 %	2,4 %	100 %
55-64 år	53,8 %	38,6 %	6,8 %	0,8 %	100 %
UDDANNELSE					
Folkeskole	50,7 %	42,1 %	5,4 %	1,8 %	100 %
Gymnasium	47,7 %	40,9 %	11,4 %	0,0 %	100 %
Erhvervsskole	46,7 %	22,6 %	8,1 %	2,4 %	100 %
Akademi-uddannelse	40,7 %	44,4 %	11,1 %	3,7 %	100 %
Bachelor/professionsbachelor	74,2 %	22,6 %	0,0 %	3,2 %	100 %
Kandidat eller over	92,9 %	7,1 %	0,0 %	0,0 %	100 %
BRANCHE					
Fiskeri, fangst og landbrug	55,8 %	41,3 %	1,9 %	1,0 %	100 %
Råstofudvinding N=2	100 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100 %
Industri	71,4 %	21,4 %	7,1 %	0,0 %	100 %
Energi- og vandforsyning N=10	60,0 %	40,0 %	0,0 %	0,0 %	100 %
Bygge og anlæg	46,2 %	44,6 %	7,7 %	1,5 %	100 %
Handel	53,6 %	39,3 %	5,4 %	1,8 %	100 %
Hotel- og restauration N=18	38,9 %	33,3 %	22,2 %	5,6 %	100 %
Transport	45,8 %	45,8 %	8,3 %	0,0 %	100 %
Forretningsservice N=19	63,2 %	31,6 %	0,0 %	5,3 %	100 %
Offentlig administration og service	50,0 %	39,0 %	8,5 %	2,6 %	100 %
Øvrige serviceerhverv	43,8 %	45,2 %	8,2 %	2,7 %	100 %
Andet	55,2 %	31,0 %	10,3 %	3,4 %	100 %

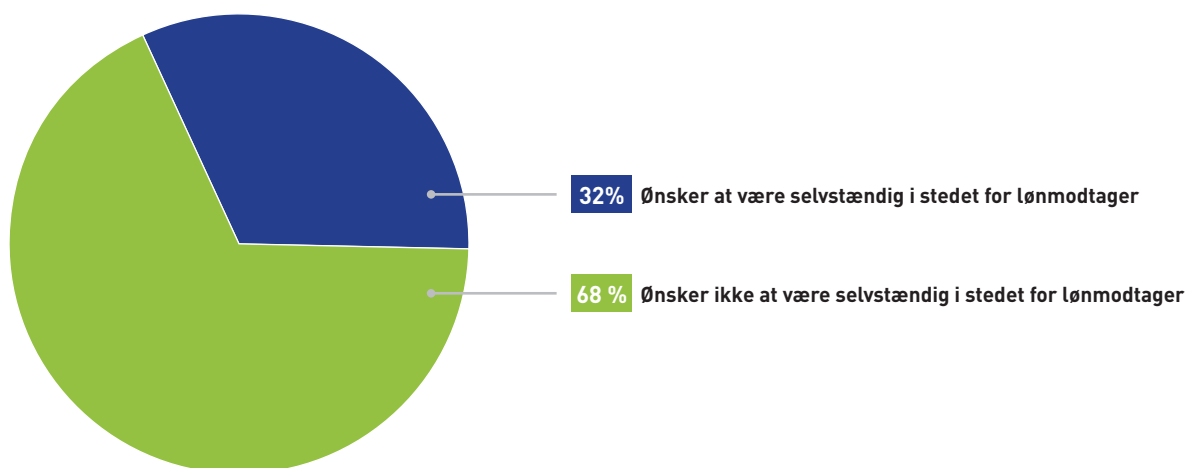
Kilde: G-AKU (2019). n=700

Under uddannelse finder vi, at personer med en høj uddannelse oftere angiver at de i høj grad er tilfredse med deres nuværende arbejde. Opdelt på brancher finder vi ikke den store forskel i tilfredshed med arbejdet, om end respondenter fra hotel- og restaurationsbranchen i mindre grad end de øvrige er tilfredse med deres arbejde. Vær her opmærksom på det lave antal respondenter i nogle kategorier.

Vi finder dog ingen signifikante sammenhænge mellem tilfredshed med nuværende arbejde og hverken alder, uddannelse eller branche. Kun køn synes derfor at være signifikant.

Selvom tilfredsheden generelt er høj blandt personer i arbejde, ses det også i nedenstående figur 22, at 32 % ønsker at være selvstændige frem for lønarbejdere.

Figur 22. Ønske om at være selvstændig frem for lønmodtager (i %)



Kilde: G-AKU (2019). n=642

Ønsker respondenterne en anden ansættelsesform, kan det tyde på, at vedkommende ikke er helt tilfreds med den nuværende jobsituation. At godt en tredjedel af respondenterne ønsker at være selvstændige frem for lønmodtager er overraskende. Som beskrevet i kapitel 7 er de vigtigste årsager til at blive selvstændig, at det passede godt på tidspunktet, og at der er fleksible arbejdstider. Det er værd at undersøge, hvorfor det for lønmodtagerne virker attraktivt at blive selvstændig, og om de to nævnte årsager kan være medvirkende faktorer.

Der er også en smule forskel på, hvor tilfredse respondenterne er, alt efter om de ønsker at være selvstændige eller ej i stedet for at være lønmodtager. Forskellen mellem de to gruppers tilfredshed med jobbet er dog kun på 6,4 procentpoint og bør derfor tolkes med forsigtighed. Der findes ingen signifikant sammenhæng mellem de to variable.

Tabel 21. Tilfredshed med nuværende arbejde opdelt på ønske om at være selvstændig frem for lønmodtager (i %)

	Ønsker at være selvstændig i stedet for lønmodtager	Ønsker ikke at være selvstændig i stedet for lønmodtager	I alt
Er tilfreds med nuværende job (i høj grad eller nogen grad)	31,7 %	68,3 %	100 %
Er ikke tilfreds med nuværende job (i mindre grad eller slet ikke)	37,1 %	62,9 %	100 %

Kilde: G-AKU (2019). n=642

6.5 MOBILITET PÅ ARBEJDSMARKEDET

Mobilitet på det grønlandske arbejdsmarked kan betyde flere ting. For det først kan man tale om en geografisk mobilitet, hvor lønmodtagere flytter sig geografisk fra et område til et andet for at arbejde. Grønland er et stort land, og i flere sammenhænge beskrives det grønlandske arbejdsmarked, som værende meget segmenteret pga. af de store geografiske distancer mellem mange byer og bygder. Det samme gælder infrastrukturen, som kan vanskeliggøre geografisk mobilitet. Udfordringer forbundet med geografisk mobilitet på arbejdsmarkedet er velkendt. I lande

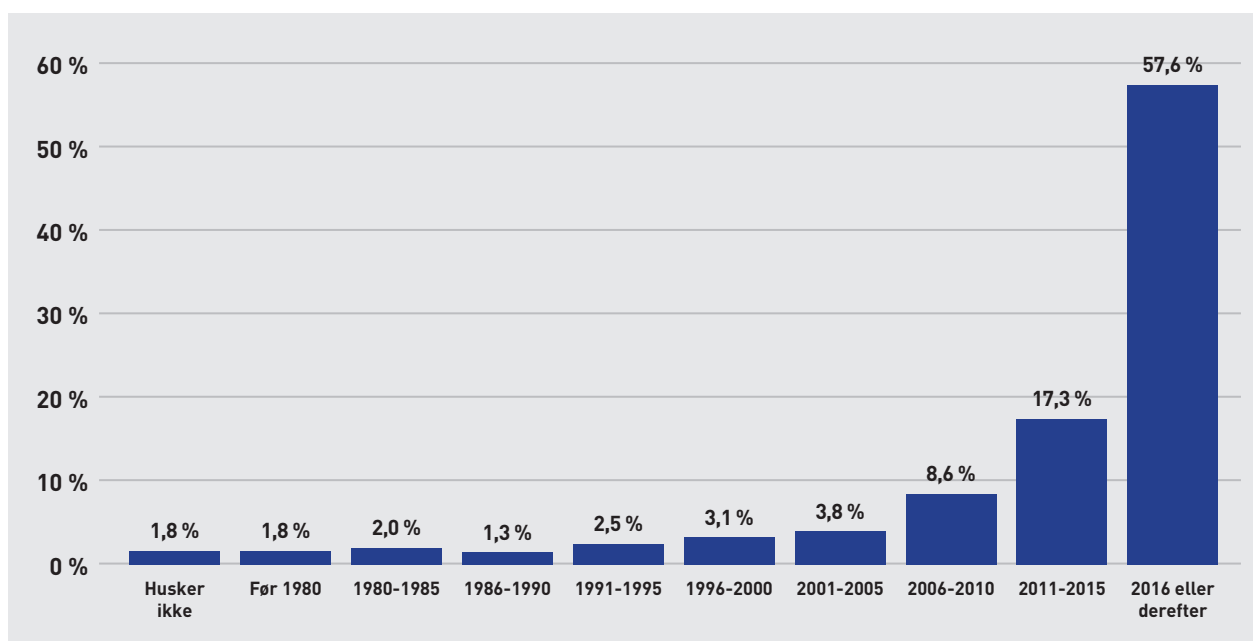
som fx Sverige og Finland har geografisk mobilitet ligeledes været en udfordring om end de logiske udfordringer forbundet med infrastrukturen ikke er nær så store, som i Grønland. Sverige og Finland har oplevet store regionale forskelle på udbuddet og efterspørgslen på arbejdskraft. Udfordringerne kan i nogen grad løses med arbejdsmarkeds-, erhverv og skattepolitik, der påskønner geografisk mobilitet og virksomheders mulighed for at slå sig ned i områder med et stort arbejdsudbud.

Ud over den geografiske mobilitet findes også en faglig mobilitet, hvor lønmodtagere flytter sig fagligt enten i mellem brancher eller fra fx ufaglært til faglært. Her er mulighederne og adgangen til efter- videreuddannelse afgørende. Endelig finder vi mobilitet forstået som jobomsætning dvs. andelen af jobskift på arbejdsmarkedet. I udgangspunktet opfattes en høj jobomsætning, som et positivt karaktertræk for ethvert arbejdsmarked, da det vidner om en høj fleksibilitet, der kan være afgørende for virksomheder i forhold til løbende at tilpasse antallet af medarbejdere. I de nordiske lande har der været tradition for, at de usikkerheder, som lønmodtagere oplever ved, at de let kan fyres, kompenseres ved et relativt generøst socialt sikkerhedsnet. Det kan afbøde de økonomiske og sociale konsekvenser af ledighed. Kombinationen af elementerne fra fleksibilitet og sikkerhed er i en årerække blevet betegnet som flexicurity i den Europæiske beskæftigelsesstrategi (Bredgaard m.fl. 2016).

I Grønland har arbejdsgiverne imidlertid påpeget, at en høj jobomsætning er en stor udfordring (GE, 2019). Det er naturligvis forbundet med transaktionsomkostninger, når nye medarbejdere skal læres op. Det kan også koste vækst og omsætning, hvis medarbejdere med kort varsel udebliver fra produktionen. I en grønlandsk kontekst er en høj jobmobilitet således ikke alene et udtryk for en høj grad af fleksibilitet, men i høj grad et fastholdelsesproblem for virksomhederne. Problemet forstærkes, når der er mangel på arbejdskraft.

Som figur 23 viser, har 57,6 % af respondenterne fået deres nuværende arbejde i perioden 2016-2019. Over halvdelen af respondenterne har altså enten fået deres første job eller nyt job i løbet af de sidste 3,25 år.

Figur 23. Årstal for start af nuværende arbejde (i %)

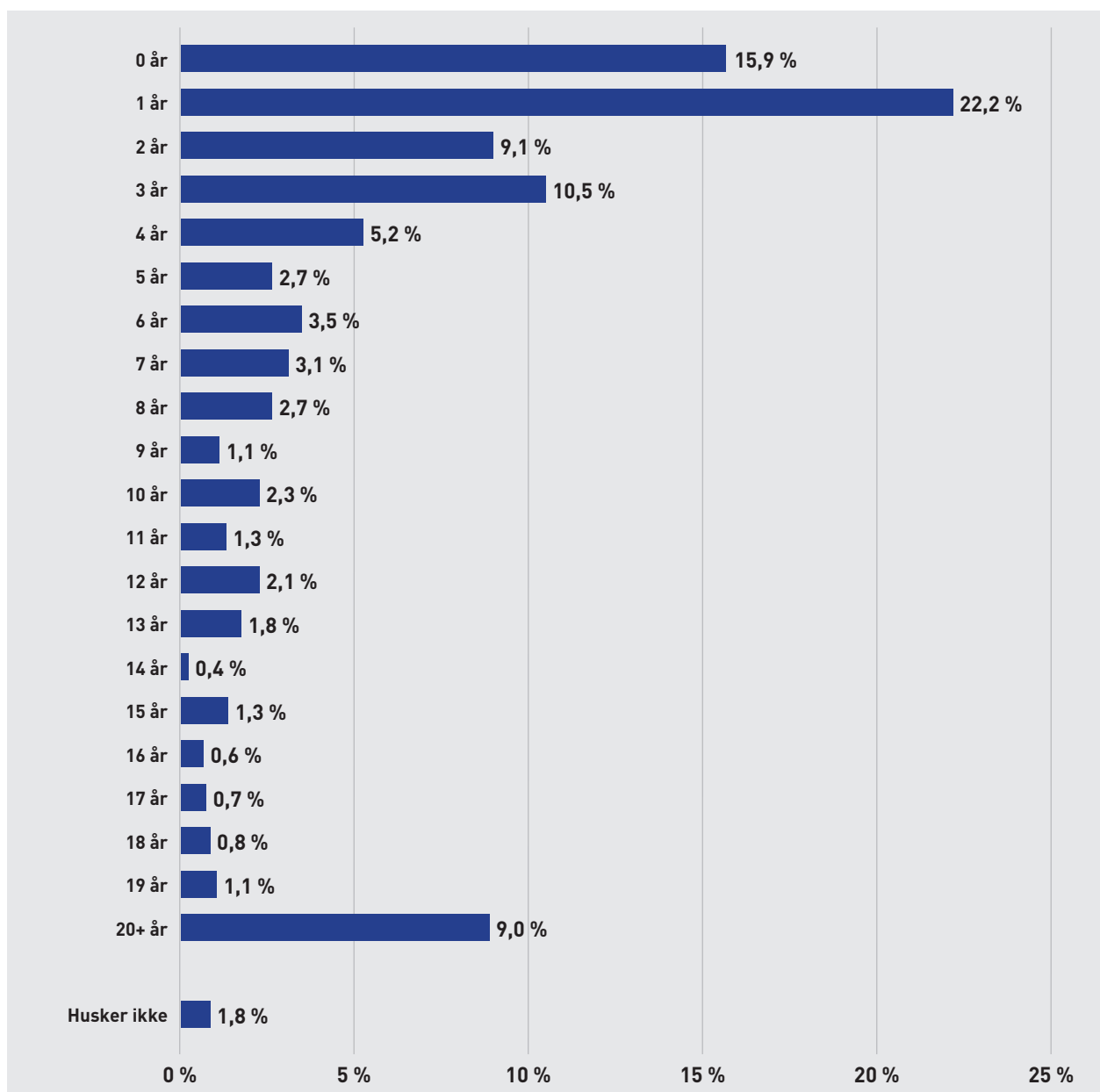


Kilde: G-AKU (2019). n=706

Omregner vi årstallet for start af arbejde til anciennitet på arbejdsmarkedet ses det, at 15,9 % af

respondenterne har 0 års anciennitet på nuværende arbejdsplads, mens 9 % har arbejdet 20 år eller mere på deres nuværende arbejdsplads.

Figur 24. Anciennitet i år på nuværende arbejdsplads (i %)



Kilde: G-AKU (2019). n=706

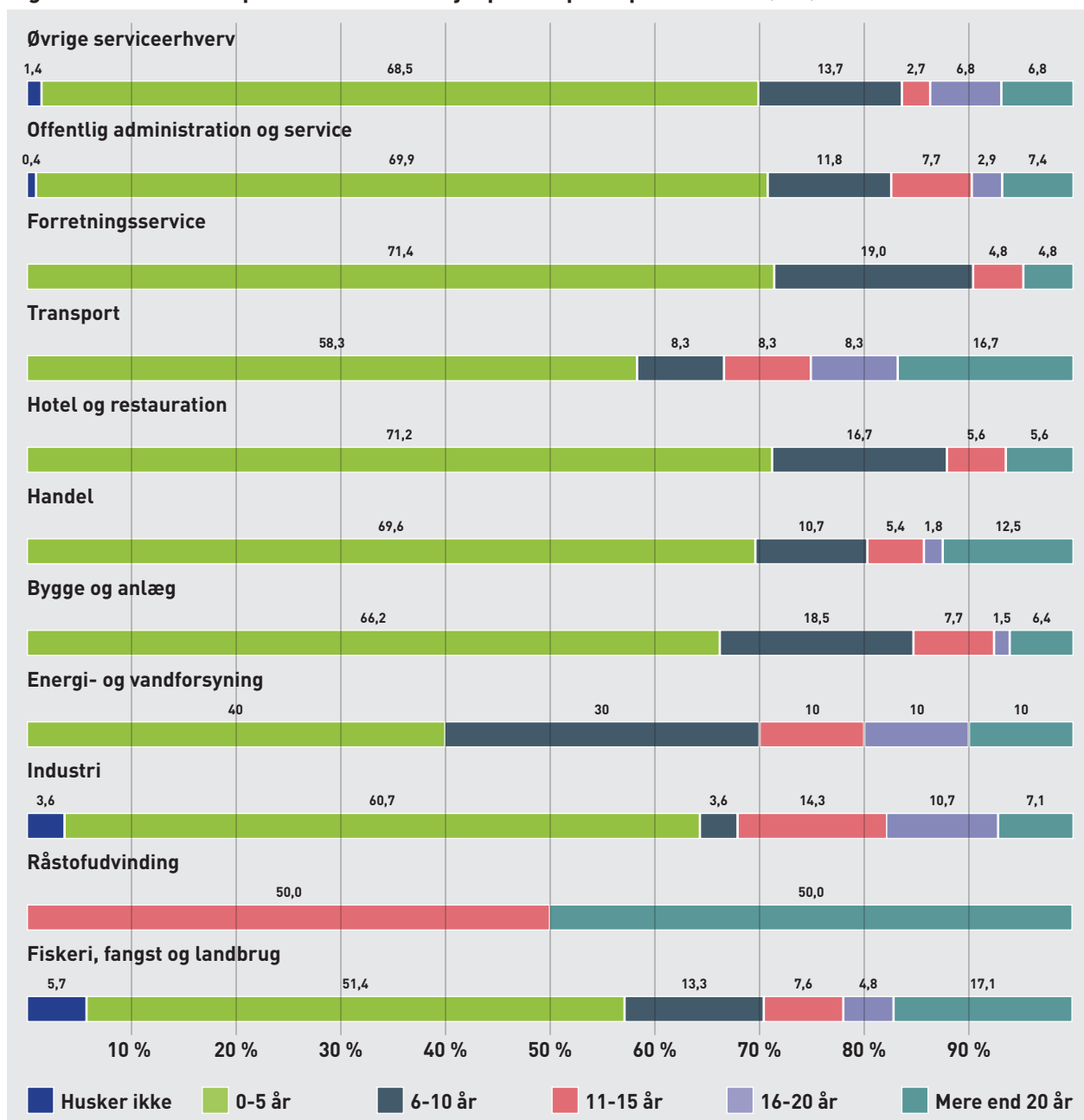
Både figur 23 og 24 viser, at en stor andel har enkelte års anciennitet i nuværende arbejde. I gennemsnit angiver respondenterne at være ansat i nuværende arbejde i 6,6 år. Ifølge OECD er Danmark det land med den andenstørste jobmobilitet med et gennemsnit på 7,5 år på samme arbejdsplads i 2018 (OECD 2018). På Island arbejdede de i gennemsnit 8,2 år på samme arbejdsplads i 2017. Vi finder altså en meget høj mobilitet i Grønland, hvor respondenterne har haft deres nuværende arbejde i forholdsvis kort tid, sammenlignet med Danmark, Island og EU gennemsnittet, og Danmark er ellers et af de lande med en høj grad af jobmobilitet.

Ancienniteten er opgjort i det antal år, som gennemsnittet har arbejdet på sin nuværende arbejdsplads. Derfor kan det ikke slutes, at man på Grønland i gennemsnit arbejder 6,6 år inden man skifter arbejde. For at kunne sige noget om gennemsnitslængden pr. arbejde kræver det, at vi

har en start- og slutdato for et givent arbejde. Den oplysning har vi ikke, men kan i stedet regne ud, hvor mange år respondenterne i gennemsnit på nuværende tidspunkt har været ansat på samme arbejdsplads. Sammenligningerne med Danmark og Island er opgjort på samme måde og er derfor fuldt sammenlignelige.

Der kan være brancher, hvor anciennitet er svær at opbygge, og hvor der er mere udskiftning end andre. Ser vi på brancher, finder vi, at langt de fleste inden for alle brancher har mellem 0-5 års anciennitet i nuværende job. I brancherne fiskeri, fangst og landbrug, transport og handel, finder vi de største andele af respondenter som har haft sit nuværende arbejde i mere end 20 år. I branchen energi- og vandforsyning, finder vi den mindste andel af respondenter, som har mellem 0-5 års anciennitet. Bemærk at det lave antal respondenter i energi og vandforsyning + råstofudvinding giver stor statistisk usikkerhed.

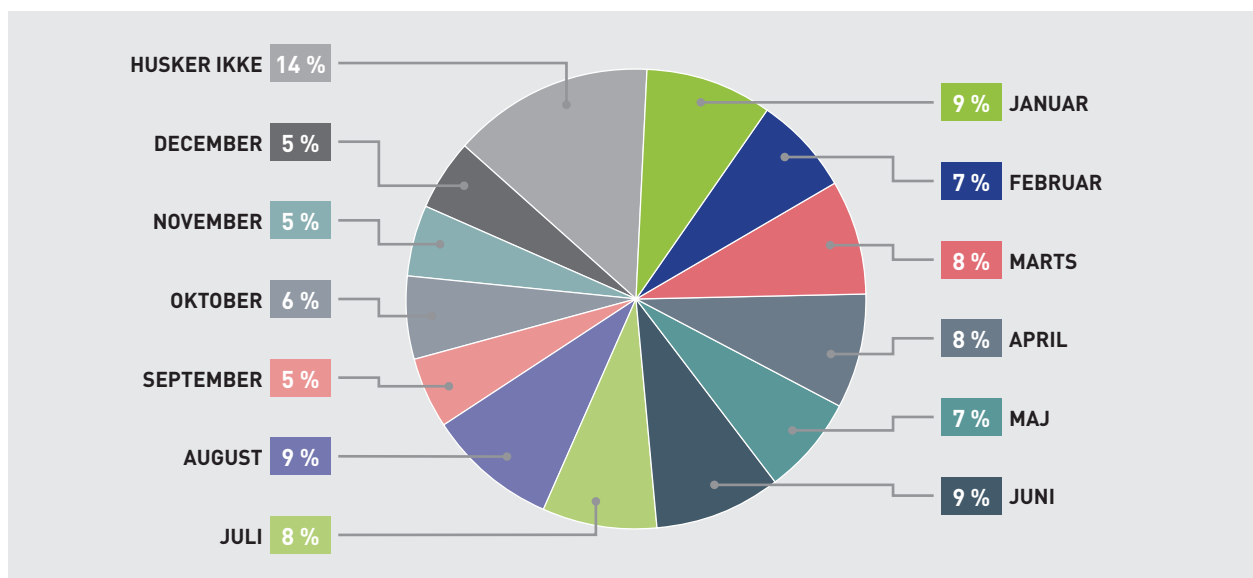
Figur 25. Anciennitet på nuværende arbejdsplads opdelt på brancher (i %)



Kilde: G-AKU (2019). n=706

Nedenstående figur 26 viser, hvornår på året respondenterne har fundet sit nuværende arbejde.

Figur 26. Måned for start af nuværende arbejde (i %)



Kilde: G-AKU (2019). n=706

Mens forår og sommer er de årstider flest kommer i arbejde, er efterår og vinter de årstider færrest finder arbejde i. Forskellen svinger dog kun med 4 procentpoint mellem månederne. Der kan være flere forklaringer på, at flest får arbejde i forår og sommer. En forklaring kan være sæsonarbejde, hvor aktiviteten er størst i forår- og sommermåneder. En anden forklaring er, at respondenterne afslutter deres uddannelse i juni, hvorfor der omkring denne måned, også er mange, der efterspørger arbejde.

Respondenterne er blevet spurgt, hvad de lavede før de begyndte at søge arbejde, eller hvad de lavede inden de fik deres nye arbejde, som de enten lige er påbegyndt eller skal påbegynde inden 14 dage.

Knap 40 % var i arbejde, mens lidt over 20 % var under uddannelse før de begyndte at søge arbejde, eller fik deres nye arbejde (jf. tabel 22).

Tabel 22. Beskæftigelse før respondenterne begyndte at søge arbejde (i %)

Var i arbejde (inkl. elevtid)	37,7 %
Andet (f.eks. pension)	30,4 %
Var under uddannelse (fuldtid)	21,7 %
Familiemæssige forpligtelser	10,1 %
I ALT	100 %

Kilde: G-AKU (2019). n=69

Over halvdelen kommer således enten fra arbejde eller uddannelse. På den anden side er der 40 % af respondenterne, som ikke var i arbejde eller uddannelse inden de begyndte at søge arbejde eller fik deres nye arbejde.

6.6 DELKONKLUSION – ARBEJDSMARKEDSTILKNYTNING

I dette kapitel har vi undersøgt arbejdsmarkedstilknytningen for personer i arbejde. Personer uden arbejde er medtaget i enkelte analyser til sammenligning.

For det første finder vi, at langt størstedelen af respondenterne var i arbejde i referenceugen, og at respondenter vi beskriver, som værende i arbejde, også forstår sig selv som værende i erhvervsarbejde. For respondenter uden arbejde, er der større forskel på, hvordan disse forstår deres egen situation. Det viser, at der findes en heterogenitet i gruppen af respondenter, der ikke er i arbejde.

En tredjedel af respondenterne uden arbejde ser sig selv som arbejdsløs, mens en anden tredjedel, ser sig selv som studerende, skoleelev eller kursist. Sidstnævnte er respondenter, som må forventes at indtræde på arbejdsmarkedet inden for en årrække. Dernæst finder vi enkelte, som er hjemmegående eller førtidspensionister. Sidst finder vi også 15,1 %, som er ude af erhverv i øvrigt. Denne gruppe kan indfange nogle sociale udfordringer, som også i tidligere undersøgelser er blevet påpeget (Knudsen 2016).

Respondenter, som er i arbejde, er typisk ansat som lønmodtager på fuld tid, på arbejdspladser med 10 eller færre ansatte. Endvidere finder vi, at den mest dominerende branche er offentlig administration og service. I denne branche indgår både kommunal- og statslig administration, men også velfærdsarbejdere såsom pædagoger, sygeplejesker, lærer og socialrådgivere.

Over 70 % af respondenterne i arbejde har aftale om fast arbejdstid og langt størstedelen har aftale om 40 timer ugentligt. I gennemsnit arbejdede respondenterne 38,1 time i referenceugen. I gennemsnit arbejdede de europæiske respondenter 36,3 timer om ugen i 2018. Den gennemsnitlige arbejdstid i Grønland ligger derfor 1,8 timer over gennemsnittet i de europæiske lande. Vi finder også en relativ lille andel af deltidsansatte (10 %) sammenlignet med danske forhold (ca. 25 %) og EU gennemsnittet (ca. 20 %). Arbejdsstyrken i Grønland arbejder mange timer ugentligt og med få på deltid.

Generelt finder vi, at de fleste respondenter er tilfredse med deres arbejde, men vi finder på den anden side også, at knap én ud af tre af respondenterne hellere vil være selvstændig end lønmodtager. I kapitel 7 analyserer vi situationen for selvstændige, og belyser potentialer for flere selvstændige.

I gennemsnit har respondenterne arbejdet 6,6 år på deres nuværende arbejdsplads og 57,6 % har fået dette arbejde inden for de seneste tre og et kvart år (fra 2016 til marts 2019). En gennemsnitlig anciennitet på 6,6 år er lav. I Danmark, der er kendt for en lav grad af ansættelsesbeskyttelse og høj jobmobilitet, er gennemsnittet 7,5 år. Der er ingen af de lande som indgår i OECD's opgørelse over antal år på arbejdspladsen, som kommer under 7 år. Det tyder på, at der er mange, som ofte skifter job i Grønland. En høj jobmobilitet fremhæves ofte som et positivt karaktertræk ved et arbejdsmarked, men kan også være forbundet med store transaktionsomkostninger for virksomheder.



7.0 SELVSTÆNDIGE

I dette kapitel ser vi på de selvstændige i undersøgelsen. Vi behandler først, hvilke motiver respondenterne angiver for at blive selvstændig i Grønland. Herunder undersøger vi også, om valget om at blive selvstændig er frivilligt eller om respondenterne har valgt en tilværelse som selvstændig, fordi de ikke kunne finde arbejde som lønmodtager. Senere laver vi en profiltegning på, hvem de selvstændige er. Her ser vi på, hvilke branche de selvstændige typiske arbejder i, og hvordan de selvstændige fordeler sig på køn, alder, geografi og uddannelse. Vi ser også på, hvordan arbejdstiden ser ud for selvstændige sammenlignet med lønmodtagere.

7.1 MOTIVER FOR AT BLIVE SELVSTÆNDIG

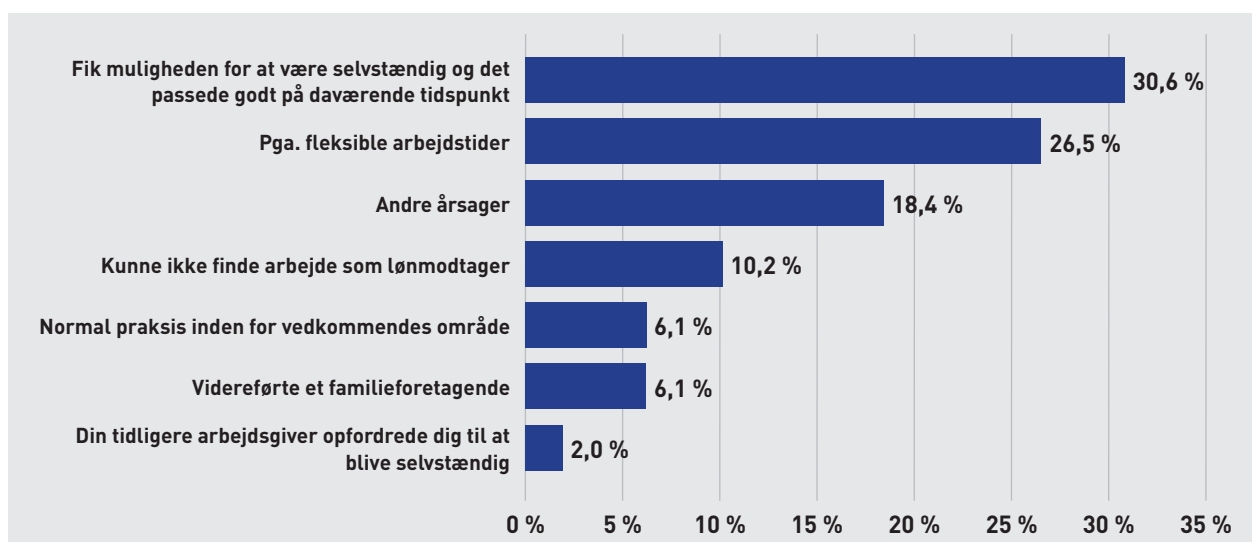
Når personer vælger en tilværelse som selvstændige, så kan det skyldes flere forhold. Mange vælger at blive selvstændige, fordi de har lyst til en højere grad af selvbestemmelse over arbejdslivet. Men vi ved også fra tidligere undersøgelser, at mange selvstændige hellere ville være ansat som lønmodtagere, men at de er blevet 'skubbet ud' som selvstændige, fordi de ikke kunne finde arbejde

som lønmodtager (se fx Caraker m.fl. 2015).

Det er en forholdsvis lille andel af respondenterne, som angiver at være selvstændige. 7,2 % af alle respondenter i alderen 17-64 år, som er i arbejde, beskriver sig selv som selvstændige, frem for lønmodtager, medhjælpende ægtefælle eller ulønnet medarbejder i et familiemedlems virksomhed eller landbrug. Respondenterne i undersøgelsen har fået oplyst, at personer, der ikke får løn fra andre, defineres som selvstændige. Det vil sige, at eksempelvis en fisker er selvstændig, hvis vedkommende arbejder på egen båd og ikke får løn fra andre, hvorimod en person ansat på en fiskebåd ikke er selvstændig, hvis vedkommende får løn af bådens ejer.

Når en respondent bliver selvstændig, viser resultaterne, at det typisk skyldes, at vedkommende fik muligheden for at blive selvstændig på et tidspunkt, hvor det passede godt, mens en stor andel også angiver, at den vigtigste begrundelse for at blive selvstændig skyldes fleksible arbejdstider.

Figur 27. Vigtigste begrundelse for at blive selvstændig, 2019 (i %)

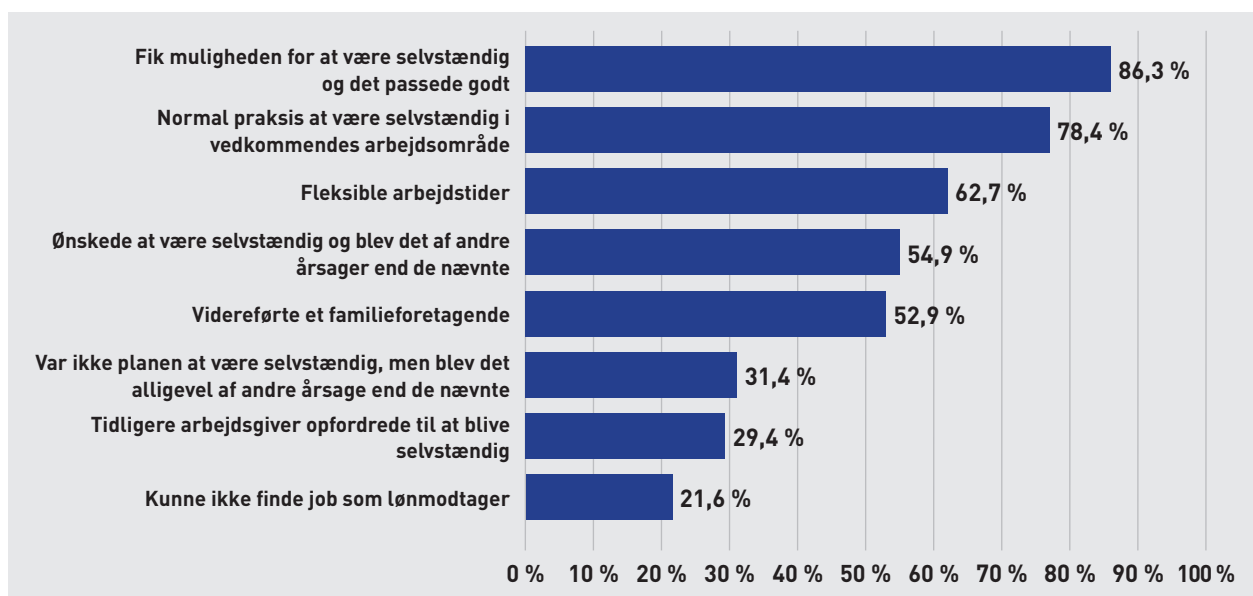


Kilde: G-AKU 2019, n=49

Meget få respondenter angiver til gengæld, at den vigtigste årsag til at blive selvstændig, er, at de videreførte et familieføretagende eller, at den tidligere arbejdsgiver opfordrede til at blive selvstændig. Figur 27 viser den vigtigste begrundelse for at blive selvstændig, men som nedenstående figur 28 viser, er der typisk flere forhold, som gør sig gældende på samme tid i spørgsmålet om at blive selvstændig, og beslutningen hviler dermed sjældent på en enkelt faktor.

Foruden at blive spurgt til den vigtigste årsag til at blive selvstændig, har respondenterne haft mulighed for at afkrydse flere valgmuligheder. Figur 28 viser derfor den procentandel, der har svaret hver enkelt begrundelse, som led i deres beslutning om at blive selvstændig.

Figur 28. Begrundelser for at blive selvstændig, 2019 (i %)



Kilde: G-AKU 2019, n=49

For en stor del af respondenterne har det altså gjort sig gældende, at de for det første fik muligheden på et tidspunkt, hvor det passede dem godt og for det andet, at det er normal praksis at være selvstændig inden for vedkommendes arbejdsområde. Ligeledes angiver en stor andel, at fleksible arbejdstider har været en medvirkende faktor for at blive selvstændig. I denne figur har lidt over halvdelen krydset af, at de har videreført et familieforetagende. Dette er altså en af årsagerne til at blive selvstændig for lidt over halvdelen af de selvstændige, men det er, som figur 27 viser, ikke en af de vigtigste årsager. Derfor vil det typisk være en medvirkende faktor, uden at være den bærende faktor.

Når respondenterne får lov at vælge flere svarmuligheder, viser det sig således, at der typisk er flere faktorer i spil. Samtidig validerer det nogle af konklusionerne fra figur 27; at en stor del af den grønlandske befolkning bliver selvstændige, fordi de får tilbuddet på et tidspunkt, hvor det passer godt, ligesom også de fleksible arbejdstider scorer højt i begge figurer.

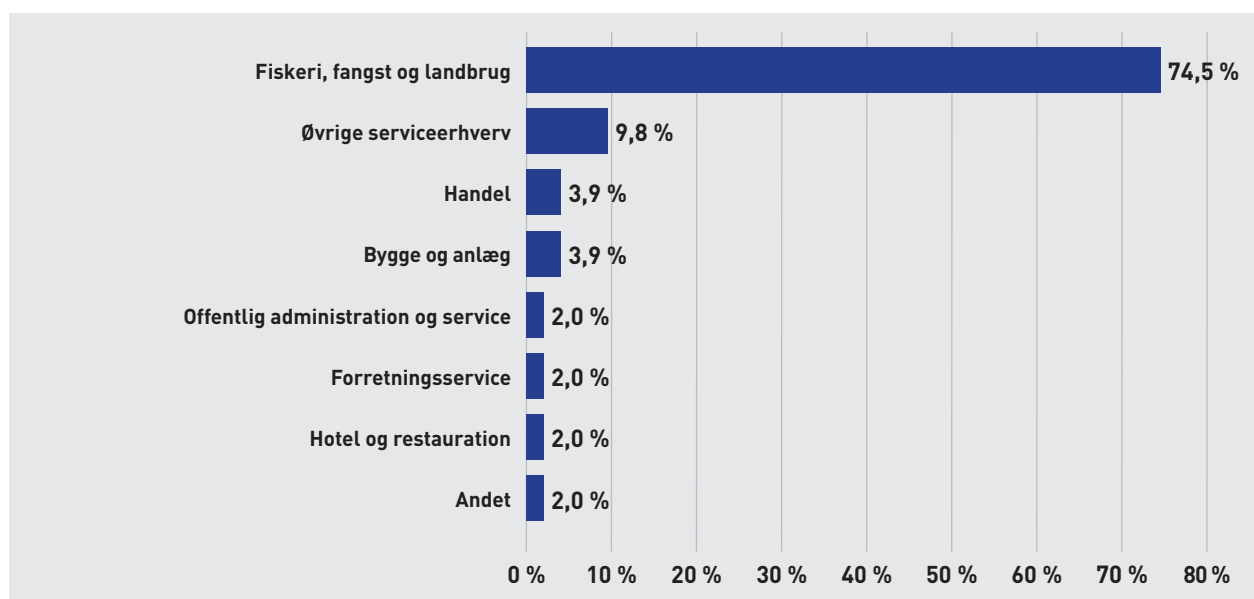
Disse resultater bærer præg af, at respondenter som er selvstændige, aktivt har valgt at være selvstændige og ikke følt sig tvunget til det. På den anden side angiver 10,2 %, at den vigtigste grund til at blive selvstændig var, at de ikke kunne finde arbejde som lønmodtagere. Denne begrundelse er modsat det ovenstående en mere negativ betonet begrundelse. Mange undersøgelser indikerer, at lønmodtagere, der kan have svært ved at finde arbejde forsøger sig som selvstændige (Caraker m.fl. 2015). Det samme gælder den voksende andel af personer, der tager arbejde på digitale platforme. Her vil der i mange tilfælde være et krav om at være registreret med et CVR-nummer. De selvstændige i undersøgelsen er også blevet spurgt, hvorvidt de i stedet ønsker at være lønmodtagere, hvilket kan pege i retning af, hvor stor en andel, som faktisk ønsker en anden jobsituation, end den de allerede står i. 12 % af de selvstændige ønsker at være lønmodtagere frem for selvstændige. Det kan være problematisk, at nogle personer oplever ikke at kunne finde arbejde som lønmodtager og derfor bliver selvstændige.

7.2 HVEM ER DE SELVSTÆNDIGE?

Vi vender os nu mod en karakteristik af de selvstændige som gruppe. En kortlægning af de selvstændige kan hjælpe med at danne grundlag for videre diskussioner af muligheder og potentialer for selvstændige i Grønland.

Branchemæssigt befinder langt størsteparten af de selvstændige - ikke overraskende - sig inden for fiskeri, fangst og langbrug (jf. figur 29).

Figur 29. Selvstændige fordelt på branche, 2019 (i %)



Kilde: G-AKU 2019, n=51

Generelt for det grønlandske arbejdsmarked finder vi (jf. figur 16), at fiskeri, fangst og landbrug er den andenstørste branche, hvorimod offentlig administration og service er den største. Inden for selvstændige er fiskeri, fangst og landbrug klart dominerende, og kun enkelte af de selvstændige arbejder inden for øvrige brancher. Her har vi dog få observationer i undersøgelsen.

Desuden angiver 82,4 % af de selvstændige, at de arbejder i en virksomhed med 1-4 ansatte. Dette kan indebære, at de enten er alene om arbejdet, eller at de har ansat enkelte medarbejdere. Respondenterne er endvidere blevet bedt om at beskrive deres jobstilling, samt hvad man laver på deres arbejdsplads. Ud fra disse beskrivelser er det tydeligt, at langt de fleste selvstændige arbejder på en egen båd, som fisker.

Med et meget sæsonpåvirket arbejde som fiskeriet, kunne man forestille sig, at en del selvstændige har et bijob ved siden af sin hovedbeskæftigelse, for at supplere indkomsten de perioder, hvor fiskeriet er på sit laveste. Dette er dog kun tilfældet for 9,8 % af alle de selvstændige. Til sammenligning har 11,8 % af lønmodtagerne et bijob ved siden af deres hovedbeskæftigelse. Det er generelt få respondenter i undersøgelsen som har et bijob, og dette er også gældende for de selvstændige.

Ser vi på, hvad der kendetegner de selvstændige i forhold til køn, alder og uddannelse, så viser

undersøgelsen en klar profil på en selvstændig i Grønland. De selvstændige er i langt overvejende grad mænd over 35 år, hvor aldersgruppen 45-54 er den mest dominerende (jf. tabel 23).

Tabel 23. Selvstændige opdelt på køn, alder og uddannelse, 2019 (i %)

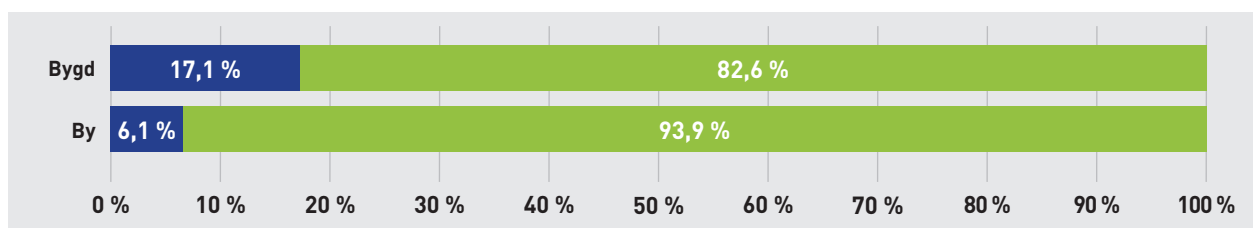
VARIABEL	SELVSTÆNDIGE
KØN	
Kvinde	8 %
Mand	92 %
ALDER	
16-24 år	7,8 %
25-34 år	13,7 %
35-44 år	19,9 %
45-54 år	35,3 %
55-64 år	23,5 %
UDDANNELSE	
Folkeskole	45,1 %
Gymnasium	2 %
Akademiuddannelse	0 %
Erhvervsuddannelse	27,5 %
Bachelor/professionsbachelor	3,9 %
Kandidat eller ph.d.	2 %
Ingen af ovenstående	19,6 %

Kilde: G-AKU 2019, n=51

Desuden ser vi, at 64,7 % af alle de selvstændige enten har folkeskolen eller ingen uddannelse som den højest fuldførte uddannelse, mens 27 % har en erhvervsuddannelse. Kun en meget lille andel af de selvstændige angiver gymnasie, bachelor eller kandidatuddannelse som højest fuldførte uddannelse.

Både i byerne og i bygderne finder vi, at langt størstedelen er ansat som lønmodtagere (jf. figur 30). Vi ser også, at de selvstændige oftere bor i bygderne end i byerne, hvor kun 6,1 % af respondenterne som er i arbejde, er selvstændige.

Figur 30. Selvstændige og lønmodtagere fordelt på område, 2019 (i %)



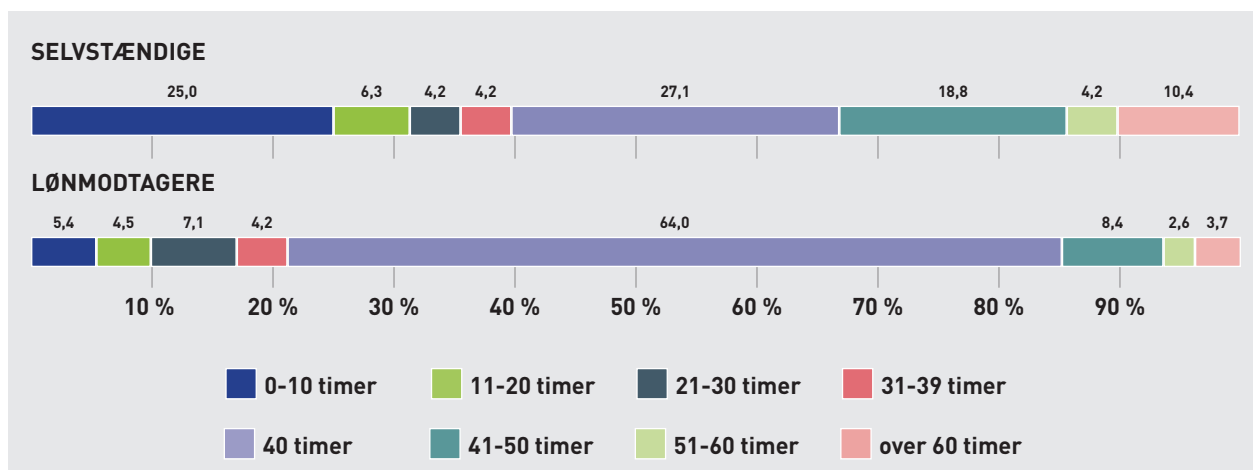
Kilde: G-AKU 2019, n=693

De selvstændige er altså karakteriseret ved at være mænd over 35 år beskæftiget inden for fiskeri og

fangst, og som i højere grad end lønmodtageren er bosat i bygderne. Forskellen mellem jobsituation i byer og bygder viser sig også at være signifikant forskellig.

I forhold til arbejdstid, finder vi, at de selvstændige i højere grad end lønmodtagerne arbejder mellem 0-10 timer om ugen, mens langt størstedelen af lønmodtagerne arbejder 40 timer om ugen (jf. figur 31).

Figur 31. Faktisk arbejdstid for lønmodtagere og selvstændige, 2019 (i %)



Kilde: G-AKU 2019, n=664

Opgørelsen viser det antal timer respondenterne opgav reelt at have arbejdet i referenceugen. Her angiver selvstændige i gennemsnit at have arbejdet 37,4 timer om ugen, mens lønmodtagerne angiver at have arbejdet 38,7 timer om ugen. Lønmodtagerne arbejdede således i gennemsnit 1,3 time mere end de selvstændige. Vi finder dog også, at andelen af respondenter, som arbejder mere end 40 timer, er større blandt de selvstændige, sammenlignet med lønmodtagerne.

En forklaring på den relative store andel af selvstændige, som arbejder forholdsvis få timer kan skyldes, at de fleste arbejder som fiskere, som kan være sæsonbetonet. Referenceugen er den sidste uge i marts 2019, hvor fx vejr kan spille en rolle på den faktiske arbejdstid. Opgørelsen af arbejdstid vil formegentlig have set meget anderledes ud for selvstændige, hvis undersøgelses referenceuge var placeret i perioden maj-august.

Tabel 24. Antal år i nuværende job fordelt på jobtype, 2019 (i %)

ANTAL ÅR I NUVÆRENDE ARBEJDE	SELVSTÆNDIGE	LØNMODTAGERE
1-5 år	39,2 %	67,3 %
6-10 år	11,8 %	13,1 %
11-15 år	3,9 %	7,3 %
16-20 år	5,9 %	3,4 %
Mere end 20 år	33,3 %	7,5 %
Husker ikke	5,9 %	1,4 %

Kilde: G-AKU 2019, n=693

Vi finder endvidere, at en tredjedel af alle selvstændige har været i sit nuværende arbejde i mere end 20 år. Dette gælder for blot 7,5 % af alle lønmodtagere. Der er altså en tendens til, at selvstændige i højere grad end lønmodtagere har en meget høj anciennitet i nuværende arbejde.

7.3 DELKONKLUSION – SELVSTÆNDIGE

Den typiske selvstændige kan beskrives som en mand mellem 45-54 år, der arbejder inden for fiskeri, fangst og landbrug, enten alene eller med ganske få ansatte og typisk har folkeskolen som højest fuldførte uddannelse. Begrundelsen for at blive selvstændig vil typisk være, at det passede godt på tidspunktet, at der er fleksible arbejdstider, og at det er normal praksis at være selvstændig inden for vedkommendes felt.

Resultaterne viser, at det er inden for et forholdsvis begrænset området, at vi finder de selvstændige. Hvis ambitionerne for udvikling inden for selvstændige erhvervsdrivende er, at flere skal være selvstændige, viser resultaterne, at man med fordel kan rette fokus mod nogle af de brancher, som normalvis også kan indebære selvstændige erhvervsdrivende, og understøtte udviklingen af selvstændige fordelt på både køn og alder. Vi finder, at særligt kvinder og de yngre aldersgrupper sjældent er selvstændige. Det forhold, at yngre grupper ikke er selvstændige, kan skyldes, at de stadig er under uddannelse, eller endnu ikke har opbygget erfaring nok til at kunne begynde som selvstændig.

En oplagt forklaring på den kønsmæssige ubalance vi finder inden for de selvstændige er af kulturel karakter. I Grønland findes en kulturhistorie, som blandt andet fortæller om mandlige fangere og fiskere (Dick, 2001; Poppel, 2005), og denne kultur genfindes i høj grad inden for de selvstændige erhvervsdrivende. Det efterlader et muligt potentiale inden for selvstændige, hvor kvinder og de yngre aldersgrupper i højere grad skal hjælpes i gang som selvstændige, hvis dette vel at mærke er ambitionen. I kapitel 6 fandt vi, at 32 % af lønmodtagerne hellere vil være selvstændig. En opdeling af disse på køn viser, at der faktisk er 28,6 % kvindelige lønmodtagere, som ønsker at være selvstændige frem for lønmodtagere, og at en del kvinder faktisk gerne vil være selvstændige. Det understøtter, at der er et potentiale for, at flere kvinder kunne blive selvstændige. Opdelingen på køn viser også, at 35,8 % af de mandlige lønmodtagere ønsker at være selvstændige. Der er altså stadig en større andel af mænd, som gerne vil være selvstændige, men vi finder også et potentiale blandt kvinderne, som på nuværende tidspunkt er stærkt underrepræsenterede blandt de selvstændige. Desuden kan det være en fordel at se på muligheden for at blive selvstændig inden for andre brancher end fiskeri, hvor langt de fleste selvstændige er beskæftiget i dag.



8.0

ARBEJDSMARKEDSSITUATIONEN FOR UNGE UNDER 30 ÅR

I dette kapitel behandler vi arbejdsmarkedstilknytningen for unge under 30 år som tema. I beskæftigelsesstrategien 2014-2017, Ét land – ét arbejdsmarked, fremgår det, at netop denne målgruppe er prioriteret politisk. Vi indleder med en kort redegørelse for begrebet 'NEETs', der dækker over unge, der hverken er i arbejde eller i uddannelse. Begrebet kan bruges til at undersøge, om der er grupper af unge, som står i en særlig udsat position i forhold til beskæftigelse. Senere ser vi på, hvordan beskæftigelsen ser ud for unge under 30 år sammenlignet med aldersgruppen +30 år. Vi finder her interessante forskelle, når vi fordeler på bl.a. køn og geografi. Sidst i kapitlet ser vi på arbejdstid og branche for disse grupper.

8.1 UNGE 'NEETS'

Opgørelsen er således for personer i de to aldersgrupper 17-29 år og 30-64 år. Definitionen af at være i arbejde følger den tidligere præsenterede definition og indebærer, at man enten 1) har betalt arbejde (mindst én time), at man 2) er midlertidigt fraværende, men har arbejde eller 3) at man

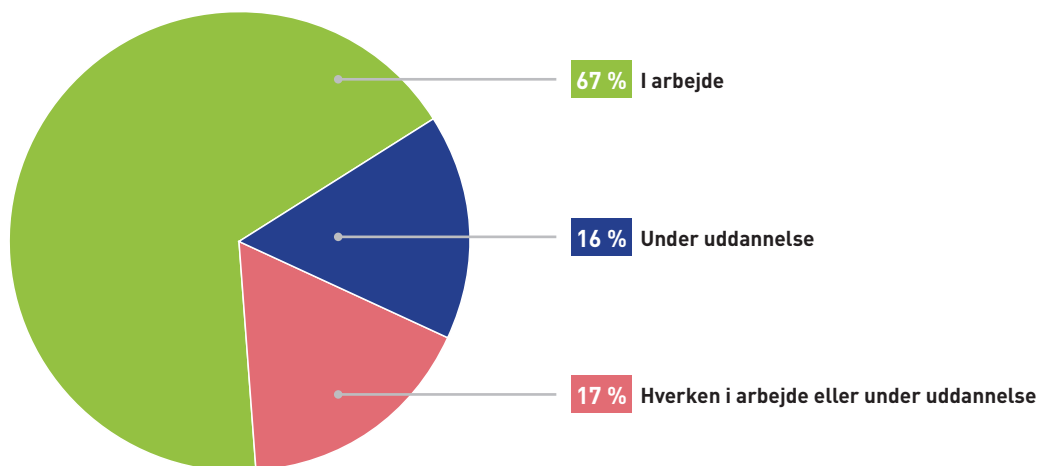
arbejder ulønnet i familievirksomhed eller landbrug. Definitionen som værende i uddannelse sker på baggrund af en variabel, der undersøger, hvordan respondenter vil karakterisere sig selv (Jf. kapitel 2). Her er det muligt at angive svarkategorien "Studerende, elev eller kursist". Respondenter, som har valgt denne kategori, antages at være under uddannelse. Studerende, elev eller kursist dækker over flere typer af uddannelse, både i indhold og længde. 'Kursist' dækker over alle typer af kurser, som respondenter oplever som værende hovedbeskæftigelse i tidspunktet for undersøgelsen, mens 'elev' bør inkludere alle på erhvervsfaglige uddannelser og 'studerende' indeholde de mere bogligt orienterede uddannelser.

De unge under 30 år udgør 31,4 % af den samlede population og udgør dermed en tredjedel af befolkningen i den erhvervsaktive alder i Grønland.

I undersøgelsen viser det sig, at 67 % af personerne under 30 år har et arbejde, efter den gældende definition defineret ovenfor. Til sammenligning har 82,3 % af respondenterne over 30 år et arbejde. Det giver en forskel på 16 procentpoint mellem respondenter over og under 30 år. Det er ikke overraskende, at procentandelen af personer under 30 år, som er i arbejde, ligger under respondenterne, som har passeret de 30 år. Selvom der er mulighed for voksen- og efteruddannelse, er uddannelse særlig udbredt for unge under 30 år, hvorfor en stor andel også vil være placeret i denne kategori. Det viser sig også, at 16 % af unge under 30 år angiver at være studerende, elever eller kursister, mens dette kun gør sig gældende for 3,2 % af respondenterne over 30 år.

Andelen af unge under 30 år, som er i arbejde eller under uddannelse, summere ikke 100, men efterlader en andel, som ikke er i hverken uddannelse eller arbejde. 17 % af de unge under 30 år angiver, at de hverken er i arbejder eller under uddannelse, som vist i figur 32.

Figur 32. Beskæftigelse for personer under 30 år, 2019 (i %)



Kilde: G-AKU (2019). n=282

Unge der hverken er i arbejde eller uddannelse betegnes i mange internationale sammenhænge (bl.a. i EU) som såkaldte 'NEETs' (Batini et al 2016). Betegnelsen kommer fra det engelske udtryk 'not in employment, education or training' og er en gruppe af unge, som ofte anses for at være i en udsat position socialt og økonomisk. Flere lande har, siden 1999 hvor begrebet første gang blev anvendt i England, haft en særlig opmærksomhed på netop gruppen af unge NEET's. Betegnelsen kan med en let omskrivning ændres til 'NEEDS' altså unge, som på en eller anden måde har nogle særlige behov eller udfordringer.

At være betegnet som NEET er dog ikke nødvendigvis ensbetydende med, at alle inden for denne gruppe er i en særlig udsat position. Internationale undersøgelser viser, at der kan være stor forskel på unge, der defineres som NEETs (Batini et al 2016, Thompson 2011). En person under 30 år, som har færdiggjort en uddannelse, men ikke har fundet arbejde umiddelbart herefter, vil eksempelvis indgå i opgørelsen over NEETs. Her vil man forvente, at vedkommende er i en kortere transition mellem uddannelse og arbejde. Derfor kan personen blot stå mellem uddannelse og job, eller stå mellem to job og dermed ikke opfatte sig selv, som stående i en udsat position.

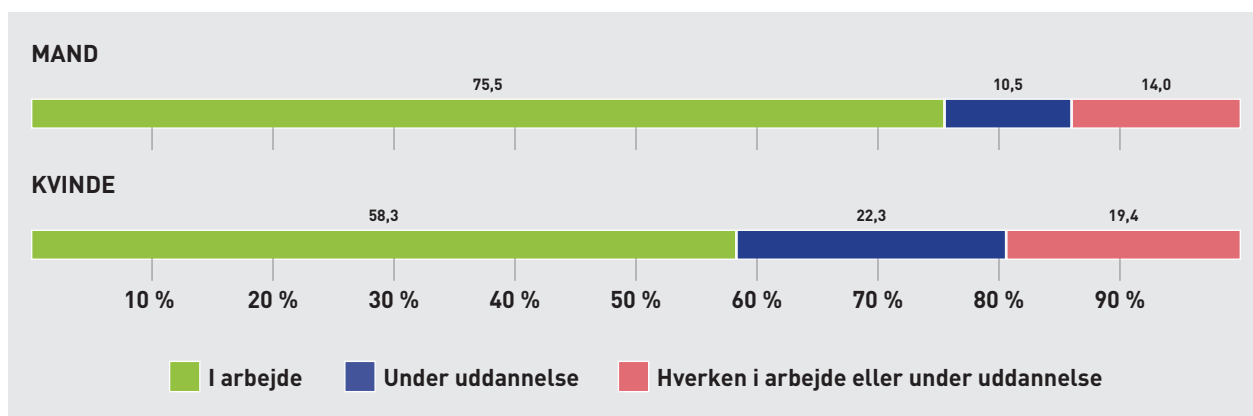
Personer, som er i en udsat position, er i stedet unge, som over en længere periode kan betegnes som NEETs, hvilket en tværsnitsundersøgelse (som denne) ikke har mulighed for at tage højde for. I tværsnitsundersøgelser måles kun respondenternes position på et givent tidspunkt, uagtet om vedkommende har været i denne position en enkelt dag eller flere år. I begge tilfælde vil respondenterne opgøres som NEET, til trods for store forskelle mellem dem. Derfor er det vigtigt, at opgørelsen af NEETs anvendes betænksomt i en undersøgelse som denne.

Til trods for forbeholdet om ikke at skære alle over en kam, så findes der også flere studier, som netop peger på, at sandsynligheden for at blive kategoriseres som NEET øges for personer fra lavere socioøkonomiske samfundsklasser (Thompson 2011). Dette forhold peger i retning af personer i mere udsatte positioner end blot personer, der står mellem to uddannelser eller job. Vi ved også fra tidligere undersøgelser, at det kan være forbundet med store konsekvenser for resten af livet, hvis man som unge oplever at står uden arbejde eller uddannelse i en periode. Det kan give såkaldte 'ar-effekter', som følger personerne resten af livet (Dietrich, 2012). Et studie af unge, der kan betegnes som NEETs i Danmark i begyndelsen af 1990'erne, viser, at disse personer har haft langt flere og længere perioder med arbejdsløshed og modtaget flere overførselsindkomster sammenlignet med kontrolgrupper fra andre årgange (Jensen & Pihl, 2018). Pointen er, at hvis der ikke sættes ind med indsatser overfor NEET gruppen, så hænger konsekvenserne ved resten af livet.

8.2 BESKÆFTIGELSEN FOR PERSONER UNDER 30 ÅR

Opdeler vi personer under 30 år på køn efter deres beskæftigelsessituation, finder vi, at mænd i højere grad er i arbejde end kvinder, mens kvinder i højere grad er under uddannelse end mænd.

Figur 33. Beskæftigelsessituation for personer under 30 år opdelt på køn



Kilde: G-AKU 2019, n=282.

Kvinder har dog også en større tendens til hverken at være i arbejde eller under uddannelse end mænd. Vi finder en signifikant sammenhæng mellem køn og beskæftigelsessituation. Det betyder, at der er en statistisk forskel på beskæftigelsessituationen for unge under 30 år, alt efter om man er kvinde eller mand.

For den samlede befolkning i arbejde, så vi tidligere, at forskellen mellem mænd og kvinder mindskes, og forskellen udjævnes med alderen, selvom den aldrig helt udlignes.

En forklaring på, hvorfor kvinder under 30 år i højere grad står uden arbejde eller uddannelse kan skyldes, at de er fraværende pga. barsel. Gennemsnitsalderen for førstegangsfødende kvinder i Grønland lå i 2015 på 24,7 år, mens den i samme år lå på 29,1 år i Danmark (Grønlands Statistik 2019d). Man kan derfor antage, at en stor andel af unge grønlandske kvinder under 30 år, vil være på barsel inden de er fyldt 30 år. I 2018 modtog knap 11 % af de grønlandske kvinder i alderen 18-30 år barselsdagpenge, mens ingen kvinder under 18 år modtog denne ydelse (Grønlands Statistik 2019e, egen procentudregning).

Selvom en forholdsvis stor andel af kvinderne under 30 år i 2018 var på barsel, må det stadig forventes, at det at stå uden arbejde og ikke være under uddannelse, skyldes andre faktorer end blot barsel. Dette gælder eksempelvis mændene, hvor det i 2018 kun var 1,6 % af de 18-29 årige som modtog barselsdagpenge (Grønlands statistik 2019e) og forklaringen på ikke at have et arbejde eller være under uddannelse, må derfor findes andetsteds. Selvom en større andel af kvinderne er på barsel, må det også her forventes, at der er andre forklaringer på, at kvinder ikke er i arbejde eller under uddannelse.

Den kønsmæssige forskel, som er fundet i nærværende undersøgelse, viser sig at være en typisk forskel, hvor kvinder i højere grad end mænd falder under betegnelsen NEET. Ifølge en opgørelse fra OECD i 2016 blandt 33 lande, findes en kønsforskel i 28 af landene, hvor kvinder oftere er defineret som NEET (OECD 2016). Når der sammenlignes med tal fra 2016 skyldes det, at tal fra 2018 fra Eurostat opgør NEET unge i alderen 20-34 år, hvilket umuliggør en sammenligning med denne undersøgelses alderskategorisering (Eurostat 2018). Der findes store variationer i, hvordan 'unge' aldersmæssigt defineres, og man skal derfor være påpasselig med internationale sammenligninger.

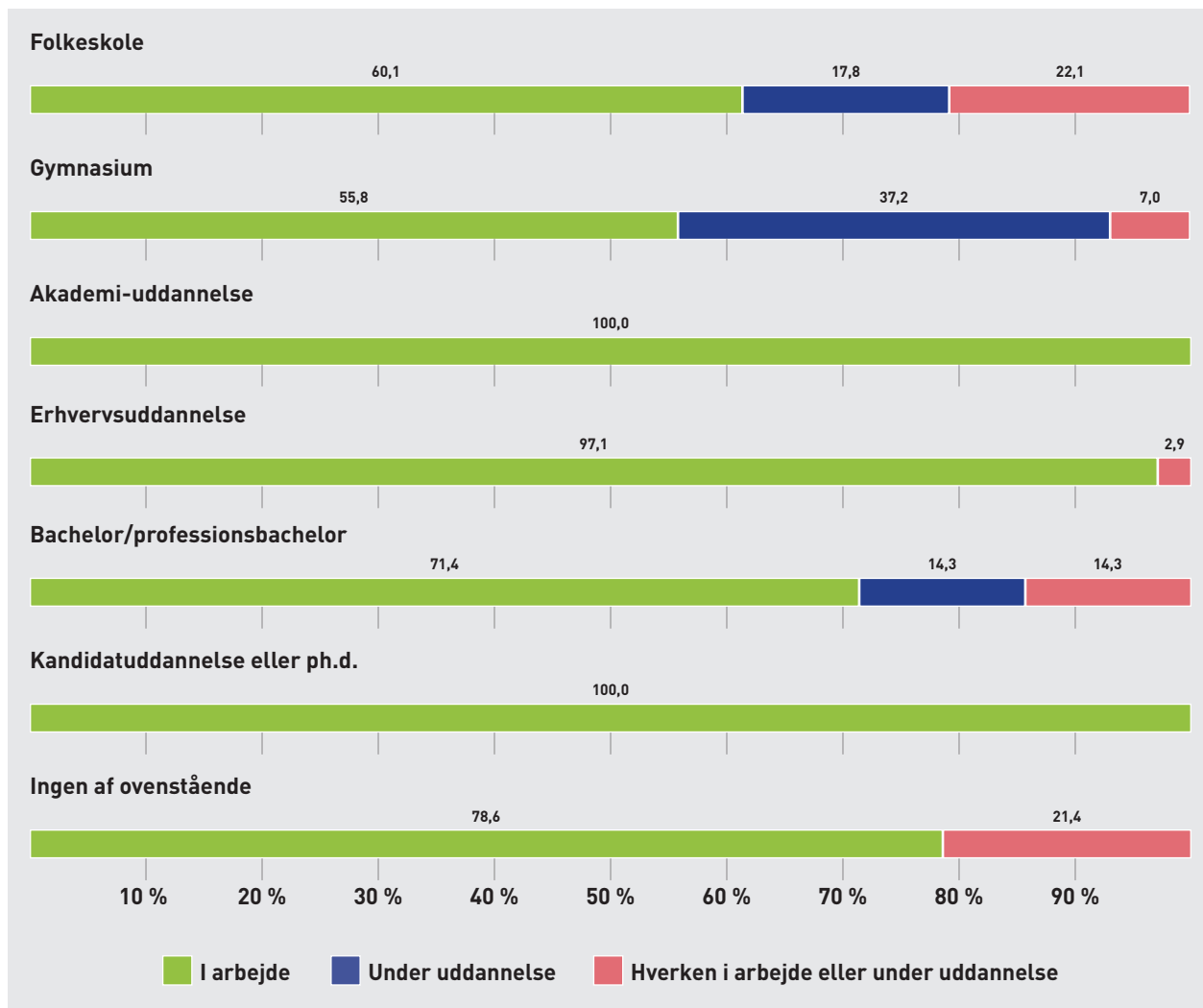
I en dansk kontekst har Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) i 2018 foretaget en analyse af unge i alderen 15-29 år, som ikke er i arbejde eller uddannelse. Her anslås det at 15,2 % af de unge under 30 år kan betegnes som NEET (Jensen & Pihl 2018). Det er knap 2 procentpoint lavere end den vi finder i Grønland. I Island er unge NEETs opgjort for aldersgruppen 16-24 år og andelen af unge som kan betegnes som NEET ligger på 5 % (Statistics Iceland 2018). Her skal man dog være opmærksom på alderskategoriseringen, som ikke følger den som er anvendt i nærværende undersøgelse.

Uddannelsesmæssigt er der forskel på, hvordan unge under 30 år er placeret, alt efter om de er i arbejde, under uddannelse eller hverken har arbejde eller er under uddannelse (jf. figur 34). Uanset uddannelse, er der en stor andel, som er i arbejde og resultaterne fortæller om et arbejdsmarked med høj beskæftigelse generelt. Særligt for unge som angiver akademiuddannelse, erhvervsuddannelse eller kandidat eller Ph.d., er der en stor andel, som er i arbejde.

I grupperne af unge under 30 år, om angiver folkeskole som højest fuldførte uddannelse eller ingen af de nævnte uddannelser, findes de største andele af unge, som hverken er i arbejde eller i uddannelse. I disse to uddannelsesgrupper angiver lidt over en femtedel, at de hverken er i arbejde eller under uddannelse.

Til trods for denne femtedel, er der alligevel en stor andel af disse unge, som er i arbejde.

Figur 34. Unge under 30 år fordelt på uddannelse og beskæftigelse, 2019 (i %)



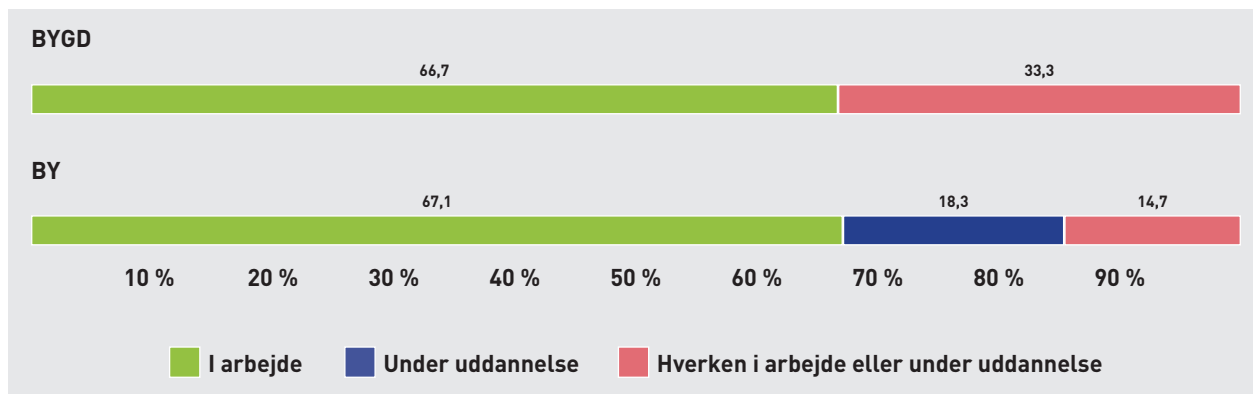
Kilde: G-AKU 2019, n=282

I grupperne med unge under 30 år, som angiver folkeskole, gymnasium eller bachelor/professionsbachelor som højest fuldførte uddannelse, finder vi unge, som er under uddannelse. Disse tre typer af uddannelser er i høj grad nogen, som også lægger op til videre uddannelse, og det er derfor ikke underligt, at det er i netop disse kategorier, at vi finder unger under uddannelse.

Ser vi på geografiske forskelle kan vi se, at der ikke er forskelle mellem bydgerne og byerne, når det handler om andelen af unge, der er i arbejde. Både i byerne og i bydgerne er der således over to tredjedele af de unge, som er i arbejde.

De unge adskiller sig i stedet på at være i uddannelse og på hverken at være i uddannelse eller arbejde.

Figur 35. Unge under 30 år opdelt på beskæftigelse og område, 2019 (i %)



Kilde: G-AKU 2019, n=282

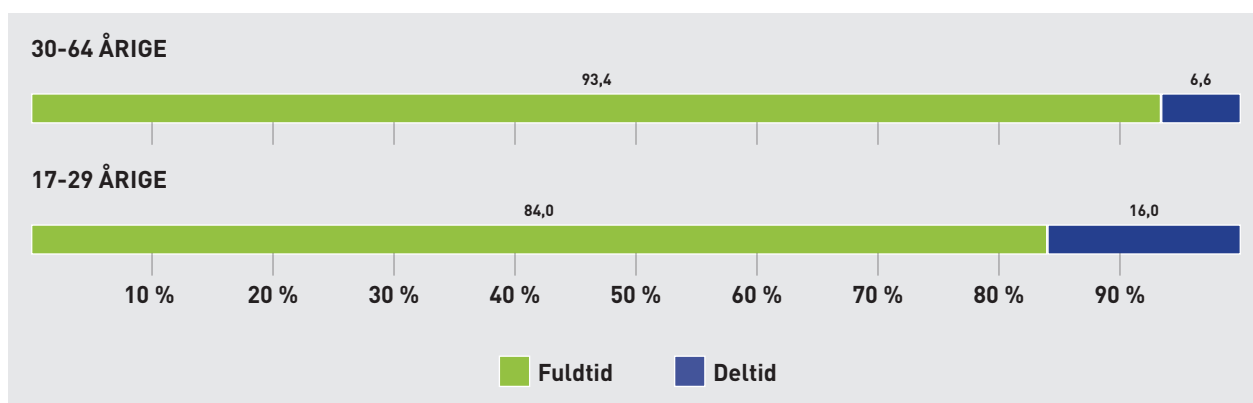
At det kun er i byerne vi finder unge i uddannelse virker logisk, da det er her uddannelsesinstitutionerne er placeret.

På den ene side ses det altså, at unge som ikke flytter til byen i lige så høj grad, som dem der gør, er i arbejde. På den anden side ses det også, at andelen af unge, som hverken er i arbejde eller under uddannelse, er dobbelt så stor i byderne set i forhold til byerne.

Vender vi os mod unge under 30 år, som er i arbejde, finder vi, at disse typisk er ansat som lønmodtagere og kun et fåtal er ansat som lærlinge eller vikarer. 81,9 % af lønmodtagerne under 30 år i arbejde, er hverken ansat som lærling eller vikar, og må derfor antages at være ansat som lønmodtagere på ordinære vilkår.

Som figur 36 viser, er personer under 30 år oftest ansat på fuldtid. Sammenlignet med personer over 30 år i arbejde, ser vi, at selvom tendensen ved begge aldersgrupper er, at langt størstedelen arbejder på fuldtid, har unge under 30 år i lidt højere grad deltidsarbejde. Der kan være mange forklarende faktorer til dette. For det første kan unge under 30 år have behov for mere tid hjemme, eksempelvis grundet mindre børn i husstanden. I et sådanne tilfælde er muligheden for deltidsarbejde positivt. På den anden side kan det også skyldes, at unge under 30 år har sværere ved at finde fuldtidsarbejde, og derfor er nødsaget til at tage deltidsarbejde for at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. At være på deltidsarbejde vil alt andet lige betyde en mindre indkomst i løn og pension, hvilket kan være udfordrende for den enkelte og husstandens økonomiske situation.

Figur 36. Personer under og over 30 år i arbejde, fordelt på fuld- og deltid, 2019 (i %)

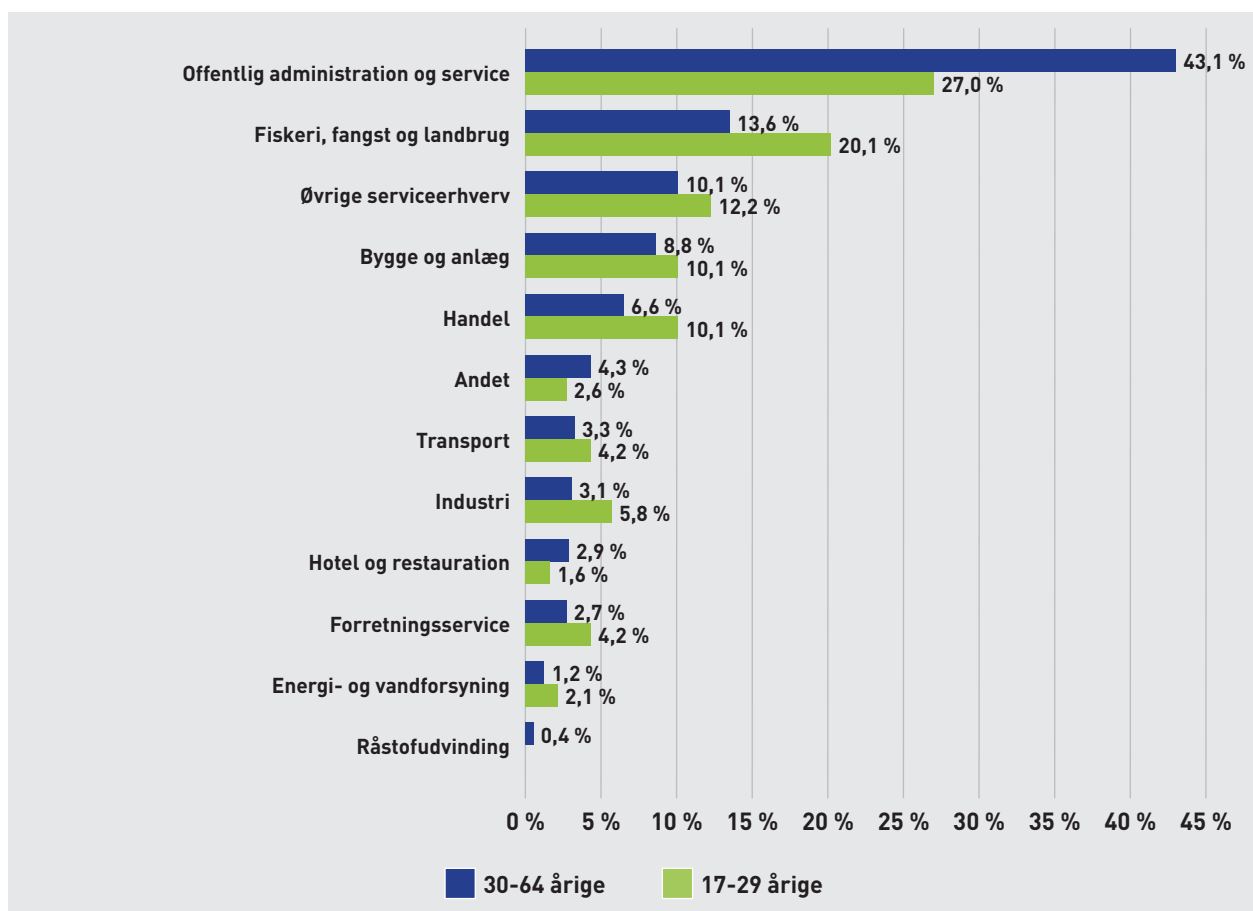


Kilde: G-AKU 2019, n=686

Forskellen mellem de to grupper opdelt på fuld- og deltid er signifikant, og der findes dermed en statistisk forskel mellem personer under og over 30 år opdelt på fuld- og deltid.

Branchemæssigt er personer under 30 år i arbejde typisk ansat i offentlig administration og service eller fiskeri, fangst og landbrug. Disse er også de to største brancher i Grønland, men sammenlignet med personer over 30 år i arbejde, er der alligevel stor forskel på branchefordelingen. Hele 43,1 % af respondenterne over 30 år i arbejde er ansat inden for offentlig administration og service, mens dette kun er tilfældet for 27 % af unge under 30 år. Der er til gengæld hele 20 % af unge under 30 år, som arbejder inden for fiskeri, fangst og landbrug, mens dette gør sig gældende for 13 % af respondenterne over 30 år.

Figur 37. Personer over og under 30 år i arbejde opdelt på brancher, 2019 (i %)



Kilde: G-AKU 2019, n=681

Branchen fiskeri, fangst og landbrug er yderst sæsonpåvirket, og sammenlagt med ansættelsen på deltid, viser der sig et mønster, hvor unge under 30 år, kan stå i en mere udsat position på arbejdsmarkedet sammenlignet med personer over 30 år. Den økonomiske sikkerhed i fiskeri, fangst og landbrug kan være lavere end andre brancher grundet sæsonudsving og arbejde på deltid kan også påvirke husholdningens indkomst.

8.3 DELKONKLUSION – UNGE UNDER 30 ÅR

Undersøgelsen har vist, at over to tredjedele af de unge under 30 år er i arbejde, at 16 % er under uddannelse og 17 % hverken er i arbejde eller uddannelse.

Sammenligner vi unge under 30 år i arbejde, med befolkningsgruppen 30-64 årige i arbejde, finder vi forskelle i deres arbejdsmarkedstilknnytning. Dette gælder for arbejdstid og branchefordeling. De unge under 30 år adskiller sig derfor fra den øvrige befolkning, både hvad angår beskæftigelse (flere er under uddannelse) og arbejdsmarkedstilknnytning.

I beskæftigelsesstrategien 2014-2017, Ét land – ét arbejdsmarked er der fokus på unge under 30 år, som står uden for arbejdsmarkedet. Det er naturligvis vigtigt, at have fokus på gruppen af unge, som vi her betegner NEETs, men resultaterne viser, at der også er forskel på personer under og over 30 år, som er i beskæftigelse. Forskellen er ikke nødvendigvis negativ, men kan lægge op til diskussion af forventninger til arbejdsmarkedstilknnytning blandt den grønlandske befolkning.

Sammenlignet med andre lande har Grønland (med forbehold) en lidt større andel af unge NEETs. Vi ved fra undersøgelser, at perioder uden hverken uddannelse og arbejde i ungdomsårene kan have vedvarende konsekvenser resten af livet.

Batini, Federico, Vanessa, Corallino, Giulia, Toti & Marco, Bartullucci (2016): NEET: A Phenomenon Yet to Be Explored. *Interchange*, 48:19-37.

Bredgaard, Thomas, Jørgensen, Henning, Madsen, Per K., & Rasmussen, Stine (2016). *Dansk arbejdsmarkedspolitik*. (2 udg.) København: Djøf Forlag.

Caraker, E., Høgedahl, L. K., Jørgensen, H., & Møberg, R. J. (2015). Fællesskab før forskelle-lønmodtagernes erfaringer og holdninger før og efter krisen. *Tidsskrift for Arbejdsliv*

Dick, Lyle (2001): *Muskox Land, Ellesmere Island in the Age of Contact*. Calgary: University of Calgary Press.

Dietrich, H. (2012). Youth unemployment in Europe. Theoretical considerations and empirical findings. Available at: library.fes.de/pdf-files/id/ipa/09227.pdf. Last access, 16(7), 2012.

Departementet for Finanser (2019) Politik-Økonomisk beretning. Besøgt 13.11.2019 <https://naalakkersuisut.gl/~media/Nanoq/Files/Attached%20Files/Finans/DK/Politisk%20økonomisk%20Beretning/P%C3%98B2019%20DK.pdf>

Eurostat (2018): https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training

Eurostat (2019) https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_methodology#EU-LFS_concept_of_labour_force_status.

Grønlands Selvstyre (2014): Lovpligtig Arbejdsmarkeds Redegørelse. Besøgt d. 13. 11. 2019

Grønlands Statistik (2017): Ledighed og arbejdsstyrken. Besøgt d. 13.11.2019 <http://www.stat.gl/dialog/main.asp?lang=da&sc=AR&version=201901>

Grønlands Statistik (2019a): Befolkning i kommunerne pr 1. januar 1977-2019 [BEDST2]. Besøgt d. 13.11.2019. http://bank.stat.gl/pxweb/da/Greenland/Greenland__BE__BE01__BE0120/BEXST2.PX/?rxid=305e42e2-6faa-411b-a809-f3e15347c897

Grønlands Statistik (2019b): Registrerede arbejdssøgende i marts 2019. Besøgt d. 13.11.2019. <http://www.stat.gl/dialog/main.asp?lang=da&sc=AR&version=201906>

Grønlands Statistik (2019c): Hovedbeskæftigelse blandt fastboende fordelt på tid, branche og uddannelse [ARDBFB8]. Besøgt d. 13.11.2019. http://bank.stat.gl/pxweb/da/Greenland/Greenland__AR__AR30/ARXFBFB8.px/?rxid=a245454f-3113-4f62-a25f-2e0a5b2534d1

Grønlands Statistik (2019d): Næst højeste fertilitet i Norden. Besøgt d. 13.11.2019. <http://www.stat.gl/dialog/main.asp?lang=da&version=201404&sc=BE&subthemecode=o1&colcode=o>

Grønlands Statistik (2019e): Arbejdsmarkedsydelser og barseldagspenge efter tid, kommune, ydelser, alder, køn og enhed. Besøgt d. 13.11.2019. http://bank.stat.gl/pxweb/da/Greenland/Greenland__SO__SO30/SOX006.px/?rxid=a245454f-3113-4f62-a25f-2e0a5b2534d1

Hansen, A. M., (2018). Lokale holdninger til fiskeri, bæredygtighed og fremtid i Nordvest Grønland. Aalborg Universitet

Janussen, Jakob (2019) Grønlands vej til større selvbestemmelsesret: Muligheder og begrænsninger i juridiske, administrative og andre perspektiver. DOI: <https://doi.org/10.7146/politik.v22i1.114838>

Jensen, Troels L. & Pihl, Mie D. (2018): I dele af Danmark er hver 5. ung ikke i job eller under uddannelse. AE https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/analyse/ae_i-dele-af-danmark-er-hver-5-ung-ikke-i-job-eller-under-uddannelse_0.pdf

OECD (2016): Besøgt d. 13.11.2019. <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm>

Poppel, Mariekathrine (2005): "Barrierer for grønlandske mænd på arbejdsmarkedet" i Carlsen, Aksel V. (red.) *Arbejdsmarkedet i Grønland – fortid, nutid og fremtid*. Nuuk: Ilisimatusarfik.

Pedersen, Niels Jørgen M., Petersen, Jacob S. & Lindeberg, Nanna H. (2018): *Analyse af offentlig hjælp*. København K: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for velfærd.

Statistics Iceland (2018): Besøgt d. 13.11.2019. <https://www.statice.is/publications/news-archive/quality-of-life/young-people-not-in-employment-education-or-training-neet-2003-2018/>

Statistikbanken (2019a): Befolkningens højeste fuldførte uddannelse (15-69 år) efter køn, alder, bopælsområde, tid og højeste fuldførte uddannelse. Besøgt d. 13.11.19

Statistikbanken (2019): Beskæftigede efter køn, område, Tællevariabel, branche (DB07 10-grp.) og tid. Besøgt d. 07.10.19

Thompson, Ron (2011): Individualisation and social exclusion: the case of young people not in education, employment or training. **Oxford Review of Education**, 37:6 785-802.

Økonomisk Råd(2019) Besøgt d. 13.11.2019.

<https://naalakkersuisut.gl/~media/Nanoq/Files/Attached%20Files/Finans/DK/Oekonomisk%20raad/G%C3%98R%202019%20DK.pdf>