

Forslag til forespørgselsdebat om, hvordan vi bedst muligt sikrer lokal arbejdskraft inden for mine- og olieindustrien, herunder på hvilken måde vi sikrer at lokale uddannes til off-shore branchen.

(Medlemmer af Inatsisartut Aqqaaluaq B. Egede, Inuit Ataqatigiit, Justus Hansen, Demokraatit og Jakob Skade, Kattusseqatigiit Partiiat)

Svarnotat

(Medlem af Naalakkersuisut for Erhverv og Råstoffer, Ove Karl Berthelsen)

Indledningsvis vil jeg gerne takke forslagsstillerne for, at jeg hermed får mulighed for at redegøre om de tiltag der er igangsat, med henblik på at sikre såvel lokal beskæftigelse, som involvering af det lokale erhvervsliv, i de eksisterende og kommende råstofprojekter.

Det er en af Naalakkersuisut's målsætninger at råstofsektoren skal udvikles til et bærende erhverv. En forudsætning for at denne målsætning kan opfyldes, er at der sikres den størst mulige anvendelse af lokal arbejdskraft og lokale virksomheder.

Der blev derfor i 2009 lavet retningslinjer for udarbejdelse af VSB-redegørelser (Vurdering af Samfundsmæssig Bæredygtighed) i forbindelse med råstofprojekter. Udarbejdelsen af VSB-redegørelsen blev ydermere lovfæstet i Inatsisartutlov nr. 7 af 7. december 2009 om mineralske råstoffer og aktiviteter af betydning herfor (råstofloven). Udarbejdelsen af en VSB-redegørelse er et krav for, at der kan udstedes en udnyttelsestilladelse.

I den nye råstoflov er bestemmelserne vedrørende anvendelse af lokal arbejdskraft og lokale virksomheder blevet videreført fra den tidligere råstoflov. Der er som noget nyt ligeledes indført bestemmelser om, i hvilket omfang licenshaveren skal forarbejde råstofferne lokalt.

Disse retningslinjer er udarbejdet for at maksimere de potentielle udviklingsmuligheder, herunder sikre lokal beskæftigelse og involvering af det lokale erhvervsliv. Samtidig er formålet at imødegå de eventuelle negative samfundsmæssige virkninger et råstofprojekt kan have. I forbindelse med en vurdering af den samfundsmæssige bæredygtighed skal interessenterne inddrages og der skal gennemføres en offentlig høring når udkastet til VSB-redegørelsen foreligger.

På baggrund af den udarbejdede VSB-redegørelse skal der indgås en samarbejdsaftale mellem Grønlands Selvstyre, kommunen og selskabet. I aftalen opstilles bl.a. målsætninger vedrørende inddragelse af grønlandsk arbejdskraft, involvering af grønlandske virksomheder og uddannelsesordninger, som sikrer kapacitetsopbygning og lokal forankring af kompetencer inden for mineindustrien. Det skal årligt evalueres om de opstillede mål i samarbejdsaftalen er opnået.

Andelen af lokal arbejdskraft i det enkelte råstofprojekt afhænger af mange forskellige faktorer, herunder hvilken type aktivitet der er tale om, er det en åben eller underjordisk mine, hvilke typer medarbejdere der efterspørges, antallet af medarbejdere, i hvilket omfang der sker lokal forarbejdning, aktivitetens geografiske placering med videre. Samtidig afhænger andelen af, hvor lang tid projektet har været i gang, eller forventes at vare.

Som eksempel kan nævnes at bly-zink minen ved Maarmorilik foreløbig forventer at ca. $\frac{3}{4}$ af arbejdsstyrken vil kunne rekrutteres lokalt. Størstedelen af de medarbejdere der forventes rekrutteret udenfor Grønland har enten mellemlange eller længerevarende uddannelser, som for eksempel ingeniører, geologer, metallurger, laboranter med videre. Det forventes også indledningsvist, at nogle af mekanikerne, elektrikerne og mellemlederne vil blive rekrutteret udenfor Grønland.

Når man taler om råstofindustrien, så er det vigtigt at bemærke, at det normalt kun er en mindre del af de ansatte der reelt er beskæftiget med selve brydningen og transport til procesanlæg. I bly-zink minens tilfælde er der tale om 26 medarbejdere ud af 125.

Behovet for arbejdskraft kan derfor deles i to områder: Arbejdskraft med specifik faglig kompetence indenfor råstofindustrien – for eksempel mineingeniører og geologer. Og arbejdskraft, som kan arbejde i en bred vifte af støttefunktioner, der ikke knytter sig specifikt til råstofudvinding – for eksempel indenfor transport, forarbejdning, service og administration.

Den generelle opkvalificering af ufaglærte, som på sigt vil kunne søge arbejde indenfor råstofområdet foregår blandt andet under ”Projekt for Kompetenceudvikling af Ufaglærte” (PKU). PKU tilbyder kurser på brancheskoler over hele Grønland, der kan bruges både i råstofindustrien og i følgeerhverv. Derudover tilbydes faglærte AMA-kurser, som har relation til råstofområdet, for eksempel i bygge- og anlægsbranchen.

Center for Arktisk Teknologi – DTU (ARTEK) i Sisimiut drives i samarbejde mellem Bygge- og Anlægsskolen og Danmarks Tekniske Universitet. ARTEK udbyder en 4-årig diplomingeniøruddannelse rettet mod ingeniørarbejde under ekstreme klimatiske og geografiske forhold i arktiske områder, opdelt i 3 specialiseringer. Den ene specialisering, ”Geologi – Anlæg og Råstoffer” er rettet direkte mod råstofområdet. Det er en nyoprettet uddannelse og de første studerende forventes at have gennemført uddannelsen inden for de næste par år. ARTEK udbyder desuden specialiseringen ”By, plan og miljø”, der ligeledes åbner mulighed for ansættelse i mineral- eller olieselskaber.

På Bygge- og Anlægsskolen i Sisimiut udbyder også ungdomsuddannelsen HTX. På sidste år af denne uddannelse kan eleverne vælge at specialisere sig i ”Råstof, natur og miljø”.

For at sikre muligheden for at uddanne og opkvalificere medarbejdere til ansættelse i råstofsektoren, blev byggeriet af Mine- og Entreprenørskolen i Sisimiut iværksat i 2008.

Medio 2010 åbner ”Videncenter for Kompetenceudvikling på Råstofområdet” i Sisimiut. Centret skal bl.a. indhente og ajourføre viden fra virksomheder i råstofsektoren om deres kompetencebehov, udvikle kurser samt formidle relevant viden til andre brancheskoler. For at sikre sammenhæng mellem de faglige kvalifikationer råstofindustrien efterspørger, og de uddannelsesmuligheder der tilbydes på Mine- og Entreprenørskolen, er der ligeledes nedsat et fagudvalg. I Fagudvalget deltager repræsentanter fra råstofindustrien.

Der er derfor sket en betydelig styrkelse af uddannelsesmulighederne med henblik på ansættelse indenfor mineralindustrien.

Det vil være en fast bestanddel af samarbejdsaftalerne mellem kommunen, Selvstyret og selskabet, at der skal ske en opkvalificering af arbejdsstyrken, ligesom der skal tilvejebringes

uddannelsespladser. Når det gælder muligheden for at fremme uddannelsen af lokal arbejdskraft til for eksempel mineingeniør eller geolog, så kunne en mulighed være, at der skabes mulighed for at hjemmehørende kan komme i praktikophold i en mine, i løbet af studietiden eller at mineselskaberne opretter studielegater. Derimod har Naalakkersuisut ikke planer om, at netop disse studieretninger skal begunstiges i forhold til andre studieretninger.

De beskæftigelsesmæssige effekter der vil være i forbindelse med mineraludvinding afhænger i høj grad af, i hvilket omfang selskabet selv direkte ansætter medarbejdere til at løse opgaver, eller om disse ydelser købes eksternt. Det er f.eks. forventningen, at der ved normal drift totalt er behov for 80 ansatte i Nalunaq Gold Mine (NGM). Heraf forventes ca. 75 % at kunne rekrutteres lokalt. I VSB-redegørelsen for NGM kalkuleres der med en indirekte beskæftigelse på 12 personer. Det vil sige beskæftigelse der direkte knytter sig til levering af varer eller tjenesteydelser til minen. Dertil kommer en induceret beskæftigelse på 4 – 6 personer. Den inducerede beskæftigelse er et udtryk for, at de personer der kommer i arbejde også bruger en del af lønnen i lokalsamfundet. Den indirekte og inducerede beskæftigelse vil i NGM's tilfælde være på 20-25 procent.

Såfremt der gøres kommercielt udnyttelige fund af olie eller gas, så vil det være et krav, forinden der gives tilladelse til etablering og produktion, at der udarbejdes målsætninger for involvering af lokal arbejdskraft og underleverandører, ligesom selskabet skal påtage sig et medansvar for uddannelsesindsatsen.

Med disse ord ser jeg frem til en spændende debat om involvering af lokal arbejdskraft og erhvervsliv i råstofaktiviteterne.