

## Bemærkninger til forslaget

### Almindelige bemærkninger

#### 1. Indledning

Forslagets formål er at fremme virksomheders og offentlige myndigheders samfundsansvar ved ansættelse af lærlinge og praktikanter.

Formålet er endvidere at fremme beskæftigelsen og kompetenceniveauet i Grønland gennem ansættelse af lærlinge og praktikanter ved at skabe et bedre grundlag for formidling, ved at synliggøre ledige lære- og praktikpladser og matche udbuddet med efterspørgsel af lære- og praktikpladser.

På såvel kort som lang sigt vil flere ansættelser af fastboende som lærlinge og praktikanter øge kompetenceniveauet, uddannelsesniveaueet og vidensniveauet i det grønlandske samfund. Desuden vil det skabe beskæftigelse og kompetenceopbygning for grønlandske unge og arbejdstagere under uddannelse.

Forslaget forventes generelt at medvirke til at skabe øget effektivitet i både den offentlige og private sektor. Gennemførelsen af forslaget vil således bidrage til en positiv udvikling af det grønlandske samfund. Det vil over tid højne Grønlands velfærdsniveau og sikre øget beskæftigelse og uddannelse.

Forslaget supplerer Inatsisartutlov om erhvervsuddannelser og kurser på erhvervsuddannelsesområdet. Forslaget stiller krav om, at myndigheder og virksomheder oplyser i hvilket omfang de kan ansætte lærlinge og praktikanter. Det vil medføre, at flere unge vil kunne målrette ansøgninger om at indgå en lærlinge- eller praktikaftale. Forslaget fremmer dermed også motivationen blandt unge til at søge uddannelse.

Forslaget påvirker generelt ikke aftaler, herunder kollektive aftaler, på arbejdsmarkedet. Det er således fortsat op til arbejdstagerne og arbejdsgiverne at aftale rammerne for og indholdet i ansættelsesaftaler og overenskomster med videre.

#### 2. Hovedpunkter i forslaget

En myndighed eller en virksomhed skal til enhver tid tilstræbe at have lærlinge og praktikanter ansat i størst mulige omfang og udføre relevante aktiviteter for at have lærlinge og praktikanter ansat i overensstemmelse med Inatsisartutloven.

Enhver myndighed eller virksomhed, der har 1 eller flere faglærte medarbejdere ansat, er forpligtet til at tage kontakt til relevante uddannelsesinstitutioner for at blive godkendt som lære- eller praktikplads. Myndigheden og virksomheden forpligtes til ansættelse af lærlinge og praktikanter i det omfang, den er blevet godkendt som lære- og praktikplads.

En myndighed eller en offentlig virksomhed er dog ikke forpligtet til at have lærlinge eller praktikanter ansat, i det omfang myndigheden eller virksomheden ikke er og ikke kan blive godkendt som praktiksted efter Inatsisartutlov om erhvervsuddannelser og kurser på erhvervsuddannelsesområdet.

Myndigheden og virksomheden, der er forpligtet til ansættelse af lærlinge og praktikanter, skal registrere omfanget af ledige lære- og praktikpladser på Naalakkersuisuts jobportal, [www.suli.gl](http://www.suli.gl), ved udfyldelse af en elektronisk formular, der er udarbejdet til formålet. Registreringen skal bekræftes årligt om, at forholdene for myndighedens eller virksomhedens virke fortsat anses for at imødekomme omfanget af godkendelsen som lære- eller praktikplads. I det omfang, der er sket væsentlige ændringer i virksomheden eller myndighedens virke eller aktivitetsomfang, skal omfanget revurderes af de relevante uddannelsesinstitutioner. Såfremt der sker en revurdering af godkendelsens omfang, er myndigheden eller virksomheden forpligtet til at opdatere informationerne på Naalakkersuisuts jobportal, [www.suli.gl](http://www.suli.gl), årligt inden udgangen af året. Dermed sikres den mest opdaterede information om ledige lære- og praktikpladser umiddelbart inden uddannelsessøgende typisk opsøger lære- og praktikpladser med henblik på at påbegynde en erhvervsuddannelse.

Forslaget beror på et ”følg eller forklar-princip”, der skal sikre arbejdsgivers incitament til at oplyse ledige lære- og praktikpladser og være aktivt søgende efter lærlinge og praktikanter. I det omfang en myndighed eller virksomhed, der er forpligtet til ansættelse af lærlinge eller praktikanter ikke kan opfylde forpligtelsen, skal årsagen forklares for hver enkelt lærling eller praktikant den skulle have ansat, men som den ikke havde ansat. Forklaringen for, hvorfor myndigheden eller virksomheden ikke har ansat det forpligtede antal lærlinge eller praktikanter skal angives ved udfyldelse af en elektronisk formular på Naalakkersuisuts jobportal, [www.suli.gl](http://www.suli.gl), der vil være offentlig tilgængelig. Naalakkersuisut kan ligeledes indføre en skala, eksempelvis i form af en smileyordning, der tydeliggør myndigheders og virksomheders bidrag til samfundsansvar ved ansættelse af lærlinge og praktikanter.

Personer, der er optaget på en uddannelse, hvor der indgår et lærlinge- og praktikforløb som

en del af uddannelsen, og som mangler en lære- og praktikplads for at kunne påbegynde uddannelsen er forpligtet til at udfylde et CV på Naalakkersuisuts jobportal, [www.suli.gl](http://www.suli.gl). Job-, vejlednings- og opkvalificeringscentre (Majoriaq) skal yde vejledning om udfyldelse af et sådant CV.

Efter forslaget skal myndigheder og virksomheder aktivt søge efter lærlinge og praktikanter gennem stillingsopslag på relevante steder såsom på Naalakkersuisuts jobportal, [www.suli.gl](http://www.suli.gl). Dette giver især unge bedre mulighed for at søge ansættelse som lærlinge eller praktikanter i hele landet.

Hensigten med forslaget er blandt andet at varetage fælles interesser for den offentlige sektor og den private sektor. Begge sektorer har behov for at skabe et øget kompetenceniveau blandt grønlandske arbejdstagere. For at fremme dette bedst muligt er det ønsket, at så mange fastboende som muligt får ansættelse som lærlinge eller praktikanter. Forslaget sikrer en bedre formidling og dialog mellem parterne om lære- og praktikpladser ved at synliggøre og ajourføre den ledige kapacitet over for personer, som søger en lære- eller praktikplads.

Samtidig er der i disse år et stort pres på arbejdsmarkedet. Der importeres både ufaglært og faglært arbejdskraft samtidig med, at mange ikke er en del af arbejdsstyrken. Det må derfor forventes, at flere jobparate med kompetencer, som efterspørges på arbejdsmarkedet, vil give anledning til en øget beskæftigelse.

Fokus bør i den forbindelse særligt være på, at merbeskæftigelsen især sker i den private sektor. Der er dog også stor mangel på uddannet arbejdskraft i store dele af den offentlige sektor, herunder sundheds- og socialsektoren.

Der er således et behov for at eliminere flaskehalse i forhold til, at langt flere unge kan påbegynde og gennemføre en erhvervsuddannelse nu og i de kommende år. Denne problemstilling kræver en flerstrengt og koordineret indsats, der strækker ud over dette forslag og som belyses nærmere i de følgende afsnit.

### 2.1 Historik

Forslaget blev oprindeligt udarbejdet og fremsat af det tidligere Naalakkersuisut. Dets opdeling i departementer og deres kompetenceområder og navne var anderledes, end de er i det nuværende Naalakkersuisut. Ved omtalen af det tidligere Naalakkersuisut og dets departementer anvendes deres tidligere navne og kompetenceområder.

Forslagets udformning og indhold har været drøftet i en større arbejdsgruppe, der blev nedsat af det tidligere Naalakkersuisut i forlængelse af de indkomne høringssvar og de modtagne bemærkninger. Arbejdsgruppen bestod af Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked, Handel

og Energi, Departementet for Uddannelse, Kultur, Forskning og Kirke, Departementet for Finansier og Skatter, Grønlands Erhverv (GE), SIK, NUSUKA, Kommuneqarfik Sermersooq, Kommune Kujalleq og Qaasuitsup Kommunua.

Arbejdsgruppen anbefalede særligt, at lære- og praktikpladser i den private sektor sikres i forbindelse med offentlige udbud. Blandt andet på baggrund deraf fastsatte den tidligere version af forslaget krav til offentlige myndigheder og offentlige virksomheder, når de anvender udbud og tildeler aftaler i forbindelse dermed. De offentlige myndigheder omfatter særligt selvstyret og kommunerne.

Naalakkersuisut ønsker fortsat, at der arbejdes videre med de anbefalinger på passende vis. Der er dog foretaget ændringer i forslaget ved at lade regulering af lærlinge og praktikanter i forbindelse med offentlige udbud udgå af forslaget.

Det er Naalakkersuisuts vurdering, at denne del bedst reguleres i forlængelse af Inatsisartutlov nr. 11 af 2. december 2009 om indhentning af tilbud i bygge- og anlægssektoren (herefter benævnt som tilbudsloven). I dette henseende har Naalakkersuisut iværksat evaluering og revidering af den nuværende tilbudslov, hvor bestemmelser om krav til lærlinge og praktikanter i bygge- og anlægsopgaver vil kunne indarbejdes. Der arbejdes ud fra fremlæggelse af revideret tilbudslov i 2020.

Naalakkersuisut har endvidere iværksat opdatering af et standardiseret udbudsmateriale for selvstyrets byggeri, med henblik på at indarbejde krav og kriterier om ansættelse af lærlinge, samt sanktioner ved manglende opfyldelse af disse. Det fremgår af tilbudsloven i § 35, at Naalakkersuisut kan fastsætte regler om, i hvilket omfang der skal ansættes lærlinge i forbindelse med udførelse af bygge- og anlægsarbejder.

Hidtil har selvstyret benyttet Selvstyrets bekendtgørelse nr. 10 af 12. juli 2010 om lærlinge i bygge- og anlægsarbejder (herefter benævnt som lærlingebekendtgørelsen) som udgangspunkt til krav om lærlinge samt antal herom.

Naalakkersuisut har ligeledes iværksat en opdatering af selvstyrets udbudsmateriale. I forbindelse med udarbejdelsen af opdateringen af udbudsmaterialet, undersøges der fordele og ulemper ved at benytte den nugældende lærlingebekendtgørelse. Ved at implementere krav, kriterier og sanktionsmuligheder i udbudsmaterialer, sker der iagttagelse af tilbudslovens krav om ligebehandling af tilbudsgiverne og objektivitet ved bedømmelse af tilbud. Det har til hensigt, at krav og kriterier om ansættelse af lærlinge således bliver en del af udvælgelseskriteriet til enhver opgave udbudt af selvstyret. Det forventes, at implementering af det nye materiale kan ske til efteråret 2019, hvor det benyttes til de bygge- og anlægsopgaver udbudt derefter.

Også i forbindelse med andre offentlige udbud af varer og tjenesteydelser end i forbindelse med byggeri og anlæg kan det være relevant at inddrage spørgsmålet om etablering af lærepladser. Dette vil skulle ske i forbindelse med udformningen af tildelingskriterierne ved de enkelte udbud, jf. § 17 i Inatsisartutlov nr. 6 af 12. juni 2019 om udbud i forbindelse med indkøb af varer og tjenesteydelser i offentlige myndigheder og institutioner.

Der vil således skulle følges op på denne bestemmelse. Dette kan blandt andet ske gennem opdatering af relevante paradigmer for et standardiseret udbudsmateriale for forskellige typer af udbud med henblik på at indarbejde kriterier om ansættelse af lærlinge.

Som led i forberedelsen af den endelige udformning af nærværende forslag er der også identificeret flere relevante virkemidler end, hvad der er indeholdt i forslaget, der sideløbende forberedes gennemført som bidrag til at reducere flaskehalse i forhold til at få flere til at påbegynde og fuldende en erhvervsuddannelse.

Konkret peger kortlægningen på et behov for også at gennemføre følgende tiltag og initiativer, der for en dels vedkommende er branchespecifikke og ikke forudsætter ny lovgivning:

- Omlægning af skoleforløb, hvor det er muligt, så eleverne ikke længere starter med praktikforløb, men i stedet på skolen. Det skal bidrage til at gøre flere unge klar til praktikopholdet og dermed mere attraktive for virksomhederne.
- Tilpasning af sektorplaner for kollegier og uddannelsesbygninger, hvor disse udgør en flaskehals. Dette er tilfældet på en række erhvervsuddannelser i dag.
- Afklaring af, hvem der skal stå for den faglige vejledning af ansøgere og lærlinge omkring uddannelserne – samt sikring af ressourcer til formålet. Majoriaq bør fortsat stå for det opsøgende arbejde, som er vejledning af de unge, som ikke er i gang med en uddannelse eller er i beskæftigelse.
- Etablering af flere praktikvejlederkurser målrettet virksomhederne for blandt andet at reducere frafaldet under praktikophold.
- Branchespecifikke indsatser på sundhedsområdet, socialområdet og bygge- og anlægsområdet. Herunder færdiggøres i dialog med sundhedsvæsenet et konkret oplæg til, hvordan der kan sikres flere praktikophold for på sigt at kunne imødekomme manglen på arbejdskraft på området.

Tilsvarende gennemføres en nærmere analyse i samarbejde med relevante parter ift. muligheden for meroptag på KTI med henblik på at udarbejde konkrete anbefalinger herom. Dette

som supplement til de ovenfor beskrevne tiltag for at fremme brugen af lærlinge ved offentlige udbud på området. Målet med analysen er at imødegå de nedenfor beskrevne paradoksproblemer på KTI. Her er på én gang mange unge, der ikke kan påbegynde en uddannelse på grund af manglende praktikplads og samtidig virksomheder, som ikke kan få besat tomme lærepladser.

Denne kortlægning er foretaget i et tværgående samarbejde mellem relevante departementer og samtlige brancheskoler, blandt andet som led i forberedelsen af nærværende opdaterede forslag.

## 2.2 Væsentlige forhold, der ligger til grund for forslaget

Forslaget indeholder en målsætning om at synliggøre ledige lære- og praktikpladser.

Det billede der har tegnet sig de seneste år er en tydelig nedadgående tendens i antallet af aktive lærlinge og praktikanter. Antallet er faldet fra 965 i 2012 til 801 i 2014 og 732 i 2018.

Samlet set er der tale om 732 lærlinge og praktikanter i gennemsnit i 2018, som modtager lærlingeløn. Dertil kommer der 94 lærlinge og praktikanter som sundhedshjælpere og socialhjælpere i det offentlige, der ikke er medtaget i opgørelsen fra Grønlands Statistik, da de i stedet modtager uddannelsesstøtte. De er faldet fra 143 i 2013 til 94 i 2018. Dermed var der samlet set 826 lærlinge og praktikanter i gennemsnit i 2018.

Fordelingen af lærlinge og praktikanter for erhvervsuddannelserne blandt offentlige myndigheder, offentlige virksomheder ejet af selvstyret eller andre offentlige myndigheder og private virksomheder vurderes som følgende. De seneste tilgængelige tal fordeler lærlinge og praktikanter med 55 procent i private virksomheder, 25 procent i offentlige virksomheder og 20 procent i offentlige myndigheder. Således vurderes der at have været 277 lære- og praktikpladser i private virksomheder og 173 i offentlige virksomheder og 232 (138 + 94) lære- og praktikpladser hos offentlige myndigheder i december 2018.

Samtidigt var der i 2018 omkring 1.085 aktive elever på erhvervsuddannelserne og en frafaldsprocent på omkring 50 %. Det vurderes tillige, at antallet af lærlinge og praktikanter var endnu højere i 2011, hvor antallet af aktive studerende på erhvervsuddannelserne var på sit højeste med hele 1.302 studerende. Det er ikke alle erhvervsuddannelser, der har krav om gennemførelse af et lærlinge- eller praktikophold. Der er derudover forskellige krav til længden af lærlinge- og praktikperioden på de forskellige erhvervsuddannelser. I tabel 1 ses en oversigt over antal lærlinge og praktikanter fordelt på brancher for perioden 2012 til 2018.

**Tabel 1: Antal lærlinge og praktikanter i gennemsnit på en erhvervsuddannelse fordelt på brancher**

| Branche | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|
|---------|------|------|------|------|------|------|------|

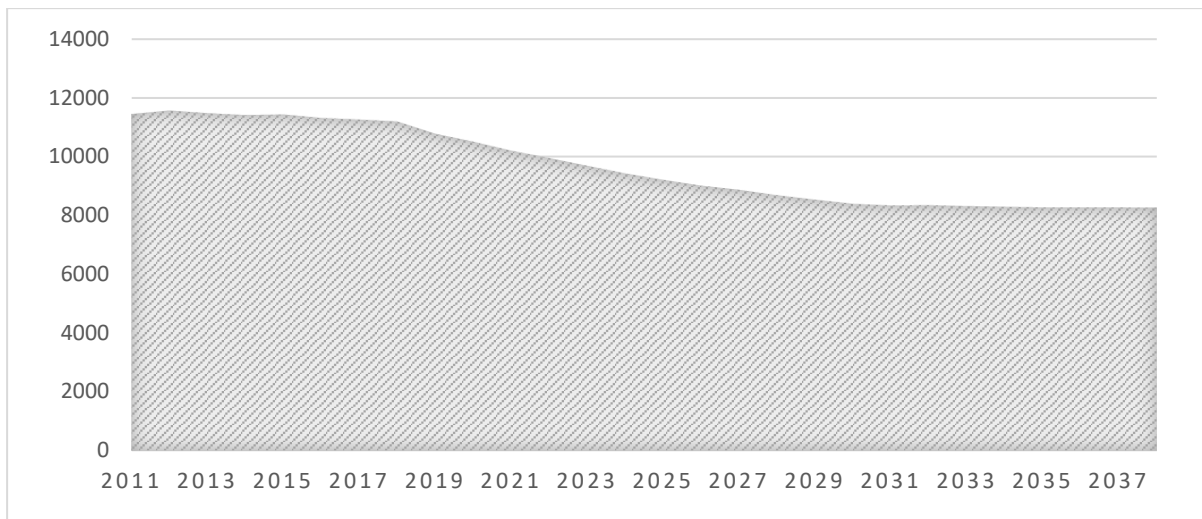
|                                     |            |            |            |            |            |            |            |
|-------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Bygge og anlæg                      | 227        | 204        | 183        | 182        | 198        | 194        | 205        |
| Handel                              | 235        | 217        | 189        | 172        | 158        | 162        | 162        |
| Offentlig administration og service | 177        | 166        | 158        | 152        | 156        | 150        | 135        |
| Transport                           | 144        | 128        | 111        | 103        | 102        | 106        | 92         |
| Fiskeri, fangst og landbrug         | 11         | 14         | 15         | 20         | 23         | 27         | 30         |
| Øvrige serviceerhverv               | 37         | 30         | 36         | 29         | 25         | 26         | 27         |
| Energi- og vandforsyning            | 15         | 17         | 18         | 16         | 15         | 16         | 22         |
| Forretningsservice                  | 53         | 50         | 44         | 38         | 26         | 27         | 30         |
| Hotel- og restauration              | 30         | 29         | 28         | 27         | 19         | 25         | 16         |
| Industri                            | 15         | 13         | 14         | 13         | 14         | 15         | 9          |
| Råstofudvinding                     | 7          | 6          | 6          | 4          | 3          | 3          | 4          |
| <b>I alt</b>                        | <b>950</b> | <b>871</b> | <b>801</b> | <b>756</b> | <b>739</b> | <b>751</b> | <b>732</b> |

Note: Grønlands Statistik har kun tal for lærlinge i perioden 2012-2018. Bemærk, at brancher refererer til arbejdsgiverne og kan ikke sidestilles med uddannelsesretning. For eksempel kan en handelsstuderende godt få en læreplads i bygge- og anlægsbranchen.

Faldet i antallet af lærlinge står i kontrast til den fortsat store interesse for at påbegynde en erhvervsuddannelse, jf. tabel 2.

Men udviklingen skal også ses i lyset af den samlede demografiske udvikling, se figur 1 nedenfor, hvor den samlede gruppe af unge mellem 17 og 29 år er faldet lidt i perioden fra 2011 til 2018 og forventes at falde betydeligt frem mod 2030. Samtidig står arbejdsmarkedet overfor store udfordringer med hensyn til rekruttering af faglært arbejdskraft. En undersøgelse gennemført for Grønlands Erhverv blandt deres medlemmer i efteråret 2018 viste, at der på det tidspunkt manglede 713 faglærte arbejdstagere i virksomhederne.

**Figur 1: Demografisk udvikling i aldersgruppen 17 til 29 år (2011-2038)**



Figuren illustrerer samtidig vigtigheden af at sikre, at flest muligt af en årgang kan påbegynde og faktisk gennemfører en erhvervskompetencegivende uddannelse. Der er således stort behov for at eliminere eventuelle flaskehalse herfor på blandt andet erhvervsuddannelsesområdet, herunder manglen på både praktik- og kollegiepladser.

Af tabel 2 fremgår det, at i 2018 påbegyndte 959 elever en erhvervsuddannelse på baggrund af 2.894 ansøgninger. Dermed førte 1.311 ansøgninger ikke til betinget optagelse og 624 betinget optagne, påbegyndte ikke uddannelsen. Ved vurderingen af disse tal skal det erindres, at 2.894 ansøgninger ikke betyder, at 2.894 personer søgte optagelse, da en person ofte vil søge om optagelse på flere uddannelser.

Der kan være flere årsager til, hvorfor de for det første ikke blev optaget og for det andet, hvorfor de optagede ikke påbegyndte. Generelt henvises disse problematikker som værende flaskehalse for øget optag på erhvervsuddannelserne.



**Tabel 2: Antal ansøgninger, antal optag og antal personer, der påbegyndte en erhvervsuddannelse i 2018.**

| Brancheskole                           | Antal ansøgninger<br>Personer kan have flere ansøgninger. | Antal optag<br>Personer kan være optaget på flere uddannelser samtidig. | Antal personer, der påbegynder. |
|--|---|---|---------------------------------|
| Perorsaanermik<br>Ilinniarfik (PI/SPS) | 348   | 113   | 90                              |
| Teknikimik<br>Ilinniarfik (KTI)        | 552   | 461   | 119                             |
| Imarsiornermik<br>Ilinniarfik (II)     | 380   | 72  | 72                              |
| Niuernermik<br>Ilinniarfik (NI-Nuuk)   | 591   | 444   | 296                             |
| Peqqissaanermik<br>Ilinniarfik (PI)    | 430   | 184   | 136                             |
| Food College<br>Greenland (INUILI)     | 208   | 72  | 72                              |
| Campus Kujalleq (CAK)                  | 385   | 237   | 174                             |
| <i>I alt</i>                           | <i>2.894</i>  | <i>1.583</i>  | <i>959</i>                      |

Kilde: Brancheskolerne 2019

Note: Tal vedrørende ”antal personer, der påbegynder” fraviger tal fra Grønlands Statistik. Det skyldes bl.a., at brancheskolerne har oplyst alle dem der påbegynder en uddannelse, inklusive dem på en overbygning. Det er kun ca. 80 procent af erhvervsuddannelserne, der kræver en lære- eller praktikplads inden påbegyndelse af uddannelsesforløbet. En betinget optagelse på en brancheskole forudsætter, at personer indgår en lærlinge- eller praktikaftale inden vedkommende kan påbegynde en erhvervsuddannelse.

Naalakkersuisut har i Uddannelsesplan II for 2017 fastsat nogle konkrete mål for stigningen i antallet af lære- og praktikpladser inden for erhvervsuddannelserne til 930 lærepladser i 2017. Der er således et stykke vej mellem målsætning og de reelle omstændigheder med kun 732 lærepladser i 2018. Det kan skyldes flere faktorer.

I forbindelse med udarbejdelsen af et forslag til Inatsisartutlov om virksomheders og offentlige myndigheders samfundsansvar ved ansættelse af lærlinge og praktikanter, har de tre departementer (ASN, AN & IKIN) i fællesskab udarbejdet et spørgeskema, som har været sendt til landets 7 brancheskoler til besvarelse.

Spørgeskemaets formål har været at afdække, hvilke flaskehalse, der i dag reelt forhindrer optag af flere unge på erhvervsuddannelserne. Derudover har brancheskolerne i forbindelse med

en igangværende udgiftsanalyse tidligere i år indrapporteret oplysninger om antallet af ansøgninger, optagne studerende og påbegyndte lærlinge uddannelsesforløb, hvilket også er relevant i forhold til forslaget.

Brancheskolerne har meldt tilbage om udfordringerne på 58 vekseluddannelser. Deres svar viser, at der er tale om en ganske kompleks problematik, som ikke kan løses ved et enkelt initiativ, men vil kræve flere, ofte indbyrdes afhængige tiltag.

Brancheskolerne har for hver enkelt af deres vekseluddannelser vurderet, hvad dens største begrænsende årsag er i forhold til at optage flere studerende. I tabel 3 vises de af brancheskolerne vurderede største begrænsende årsager for øget optag. Hver brancheskole har angivet de tre største begrænsende årsager for øget optag pr. udbudt uddannelse. For syv af uddannelserne er der angivet fire årsager. Tallene viser en forholdsvis fordeling af hovedårsagerne, der giver et billede af, hvor kompleks problemstillingen er og understreger behovet for en flerstrengt indsats.

Dermed er de tre største begrænsende årsager for at kunne optage flere elever på erhvervsuddannelserne følgende:

- Kollegiekapacitet (50 uddannelser)
- Skolekapacitet (32 uddannelser)
- Lærepladser (26 uddannelser)

**Tabel 3: Antal erhvervsuddannelser fordelt på størst begrænsende årsag for øget optag**

| Brancheskole  | Årsager, der begrænser et øget optag |                |                   |                             |                  |                |                  |       |
|---|--------------------------------------|----------------|-------------------|-----------------------------|------------------|----------------|------------------|-------|
|   | Læreplads                            | Skolekapacitet | Kollegiekapacitet | Kollegier til børnefamilier | Rekruttere lærer | Antal ansøgere | Fysisk placering | Andet |
| Niuernermik Ilinniarfik (NI-Nuuk)                         | 0                                    | 11             | 11                | 0                           | 0                | 2              | 0                | 9     |
| Food College Greenland (INUILI)                           | 1                                    | 12             | 12                | 0                           | 4                | 5              | 2                | 0     |
| Campus Kujalleq (CAK)                                     | 1                                    | 0              | 4                 | 4                           | 3                | 3              | 0                | 6     |
| Imarsiornermik Ilinniarfik (II)                           | 1                                    | 1              | 1                 | 0                           | 0                | 1              | 0                | 0     |
| Teknikimik Ilinniarfik (KTI)                              | 16                                   | 6              | 11                | 0                           | 10               | 0              | 0                | 0     |
| Peqqissaanermik Ilinniarfik (PI)                          | 7                                    | 0              | 7                 | 7                           | 0                | 0              | 0                | 0     |
| Perorsaanermik Ilinniarfik (PI/SPS)                       | 0                                    | 2              | 4                 | 4                           | 3                | 2              | 3                | 5     |
| <i>Antal uddannelser, hvor årsagen nævnes som problem</i> | 26                                   | 32             | 50                | 15                          | 20               | 13             | 5                | 20    |

Kilde: I spørgeskemaundersøgelsen er alle brancheskolerne i foråret 2019 blevet bedt om at vurdere de tre største årsager, der begrænser et øget optag på deres uddannelsesretninger. I tabellen ovenfor differentieres der ikke mellem, hvilke af de tre største årsager, der er gældende for de enkelte uddannelser. I stedet tælles en bestemt årsag, når den angives for en uddannelse som værende inden for de tre største årsager.

Ud fra spørgeskemaet er svaret for 39 af de 58 uddannelser, at der *ikke* vil kunne optages yderligere lærlinge på uddannelserne.

Den primære årsag angivet til dette er:

- mangel på kollegieværelser og -lejligheder i den by, hvor brancheskolen er placeret (15 af uddannelserne),
- mangel på lærepladser (14 af uddannelserne), samt
- mangel på plads i skolens bygninger til yderligere optag (13 af uddannelserne).

Andre forhold, som besvarelsene peger på, er:

- rekrutteringsproblemer i forhold til underviserne,
- mangel på personaleboliger og børneinstitutionspladser, sidstnævnte også i forhold til lærlingene på skoleophold, samt
- mangel på kvalificerede ansøgere til de enkelte uddannelser.

Det vil sige, at for at kunne optage flere lærlinge på disse uddannelser, skal der foruden adgang til lærepladser også gennemføres en indsats, der adresserer ovenstående udfordringer.

Samtidig er der 19 uddannelser, hvor der vil kunne optages yderligere lærlinge uden de ovenstående begrænsende faktorer.

### 2.3 Særligt om enkelte uddannelser

Peqqissaanermik Ilinniarfik udbyder 7 uddannelser og svarer til spørgsmålet, at det ikke i dag er muligt at få flere lære- eller praktikpladser i spil inden for sundhedsområdet. Dette med henvisning til, at der er mangel på uddannede praktikvejledere i sundhedsvæsenet.

Peqqissaanermik Ilinniarfik (PI) har svaret, at den største udfordring i forhold til at optage flere studerende er mangel på lære- og praktikpladser. Der er, som tidligere anført, en uklarhed om, hvorvidt sundhedsvæsenet vil være i stand til at oprette disse. Da der i dag anvendes mange vikarer i sundhedsvæsenet, er det ikke sikkert, at man i ønsket omfang kan leve op til de faglige krav for at have praktikpladser. Herudover er der ikke et stort nok patientgrundlag for at der kan laves flere lære- eller praktikpladser som sundhedsassistenter. Der skal således være kvalificerede praktikvejledere og faglærte medarbejdere for at kunne tage lærlinge eller

praktikanter. Vikarer i sundhedsvæsenet kan ikke varetage denne opgave og der er derfor behov for en øget indsats for at sikre de nødvendige forudsætninger med henblik på et øget optag.

På kokkeuddannelsen på INUILI er manglende lære- og praktikpladser den største udfordring for et øget optag. Det begrænses af, at der i hele landet kun er ganske få arbejdspladser, hvis køkkener kan godkendes som lære- eller praktikplads til uddannelsen.

For 16 uddannelser ved Teknikimik Ilinniarfik (KTI) er der en særlig problemstilling:

- KTI har generelt svaret, at mangel på praktikpladser enten er den største eller næststørste udfordring for at optage flere studerende.
- KTI gav i 2018 besked om betinget optag til 461 ansøgere. Af disse er det lykkedes 119 at finde en praktikplads og påbegynde uddannelsen, mens 342 optagne studerende ikke er kommet i gang.
- På samme tid melder brancherne på KTI's område om mange ubesatte lærepladser i virksomhederne. Angiveligt skulle 318 lærepladser være ledige i dag ifølge KTI's opgørelse over tidligere lære- og praktikpladser.

Udfordringer her synes således ikke alene at være en mangel på praktikpladser, men også at få ansøgere og praktikpladser til at finde sammen. Der er behov for en nærmere dialog med arbejdsgiverne, om man kan genkende dette billede, og hvad der bedst kan gøres for at løse dette paradoksproblem. Det er KTI's vurdering, at man vil kunne optage yderligere 268 lærlinge årligt, heraf 132 i Sisimiut og 136 i Nuuk. I Nuuk er der imidlertid ikke kollegiekapacitet til et øget optag, så her vil forøgelsen være betinget af, at det er lokale med egen bolig, som påbegynder uddannelserne.

Endelig har Imarsiormik Ilinniarfik (II), Campus Kujalleq (CAK) og Perorsaanermik Ilinniarfik (PI/SPS) meldt tilbage, at der ville kunne optages op til 60 uddannelsessøgende mere ved oprettelse af et ekstra hold på hhv. Erhvervsfiskeriets grunduddannelse, TNI Basis- og Socialhjelperuddannelsen i Ilulissat.

#### *2.4 Arbejdsmarkedsperspektiver*

Resultatet af spørgeskemaundersøgelsen viser, at mangel på lære- og praktikpladser er en vigtig faktor i forhold til at kunne optage flere elever på erhvervsuddannelserne. Det er imidlertid ikke den eneste flaskehals og skal derfor ses i sammenhæng med andre begrænsende årsager, såsom mangel på kollegiekapacitet, mangel på skolekapacitet og udfordringer med rekruttering af lærere til uddannelserne, der ligeledes bør adresseres.

I Uddannelsesplan II 2018 er målet for 2020 i alt 960 lære- og praktikpladser og 1.011 lære- og praktikpladser i 2024. I forhold til de seneste tal for december 2018 mangler der dermed

268 lære- og praktikpladser for at nå målet i 2020 og 311 lære- og praktikpladser for at nå målet i 2024.

Den store efterspørgsel tydeliggjort i antallet af ansøgninger til optagelse på en erhvervsuddannelse er en klar vejviser for, at der er et rigtig stort potentiale for at få flere i gang. Det er også tydeligt, at arbejdsgivernes udbud af lære- og praktikpladser i højere grad skal tydeliggøres for at sikre en bredere og landsdækkende søgning. Det er et nødvendigt samfundsansvar, der skal styrkes væsentligt, således at landets fremtidige arbejdsstyrke kan imødekomme arbejdsmarkedets efterspørgsel af kvalificeret arbejdskraft. Såfremt denne opgave ikke løftes i fællesskab risikeres det, at de unge, der har svært ved at finde en lære- og praktikplads kun kan søge mod ufaglærte jobs, ledighed eller offentlig forsørgelse. Det er en god samfundsøkonomisk investering i en bæredygtig samfundsudvikling at fremme ansættelsen af lærlinge og praktikanter.

Grønlands Statistik opgjorde antallet af ledige i aldersgruppen 18-29-årige i gennemsnit per måned for 2017 til 614 personer. For samme aldersgruppe og år var 3.527 personer uden for arbejdsstyrken, og 2.431 personer var registreret som aktive studerende. Det betyder, at der i 2017 var omkring 1.710 personer, der enten var ledige eller uden for arbejdsstyrken og ikke aktive studerende. Se tabel 4 nedenfor.

**Tabel 4: Antal personer i aldersgruppen 18-29-årige, som i 2017 var ledige eller uden for arbejdsstyrken, men ikke aktive studerende**

| <b>Antal personer i aldersgruppen 18-29-årige</b>                          | <b>Antal</b> |
|--|--------------|
| Antal ledige   | 614          |
| Personer uden for arbejdsstyrken minus 2.432 aktive studerende             | 1.096        |
| <i>Ledige eller unge uden for arbejdsstyrken og ikke aktive studerende</i> | <i>1.710</i> |

Kilde: Grønlands Statistik.

Gruppen uden for arbejdsstyrken består af personer, der ikke er til rådighed for arbejdsmarkedet, eksempelvis fordi de er under uddannelse, er langtidssygemeldte, er i matchgruppe 2 eller 3 eller modtager offentlig hjælp.

Det kan ikke antages, at alle personer uden for arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet kan eller ønsker at erhverve sig en uddannelse. Det kan blandt andet skyldes, at personerne ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet, fordi personerne ikke kan varetage et studie. Derudover vil der særligt for de unge være en del, der falder uden for kategori, fordi de holder sabbatår eller får lommepenge og bor hjemme hos deres forældre. Der vil altid være en del, der hverken er i uddannelse eller beskæftigelse, der fortsat vil forblive uden for arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet. Målet må desuagtet være at minimere denne andel.

Foruden de mange ledige og de mange unge, der hverken er i beskæftigelse eller i uddannelse, er der en væsentlig andel af potentielle lærlinge eller praktikanter, der i dag er i beskæftigelse som ufaglært arbejdskraft. I 2017 var det gennemsnitlige antal hovedbeskæftigede pr. måned ca. 5.589 personer i alderen 18-29 år, hvoraf ca. 54 procent havde folkeskolen som højest fuldførte uddannelse. Med tiden vil en større og større andel blive uddannet, men ikke nok. Af de 20-24 årige var 70 procent ufaglært og for 25-29 årige var der fortsat 53 procent ufaglært i 2017. Der er således over 3.000 ufaglærte beskæftigede i alderen 18-29 år, der potentielt vil kunne optages på en erhvervsuddannelse.

De mange ufaglærte, de mange ledige og de mange unge, der hverken er i beskæftigelse eller i uddannelse vil kunne have gavn af forslaget om at forpligtige alle offentlige og private arbejdsgivere til at bidrage i størst muligt omfang inden for rimelighedens grænser til at løfte en fælles opgave om at sikre, at Grønland har nok faglært arbejdskraft i morgen og fremefter. Forslaget er den første indsats i en ny og mere koordineret retning udstukket af Naalakkersuisut af en række tværsektorelle indsatser, der skal bidrage til at øge arbejdsstyrkens kompetencer i forhold til arbejdsmarkedets efterspørgsel.

### **3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige**

Vurdering af forslagens økonomiske og administrative konsekvenser er forbundet med betydelig usikkerhed med hensyn til flere af de forskellige konkrete påvirkninger. Der er tale om en adfærdspåvirkning af arbejdsgivere og praktikpladssøgende, hvor effekten er vanskelig at forudsige og kvantificere. Samtidig påvirkes optaget af unge på erhvervsuddannelserne af den almindelige konjunktursituation i samfundet, branchespecifikke og regionale forhold, andre uddannelsesmuligheder og af andre flaskehalse end mangel på lærepladser, som også beskrevet ovenstående.

Forslaget indebærer dog nogle konkrete udgifter til dels administration og systemopbygning og vedligehold. De øvrige merudgifter ved forslaget vil indgå i den almindelige drift på området, herunder øgede midler til især uddannelsesstøtte til de studerende og holdtaxametra til erhvervsskolerne, som årligt løbende opdateres på de respektive konti under 40-området.

Nedenstående beregninger skal ses i dette lys og i øvrigt ses som udtryk for den forventede ramme i forbindelse med udarbejdelsen af finanslovsforslaget for 2020.

Forslaget forventes at medføre både udgifter og indtægter. De langsigtede samfundsmæssige gevinster ved øget beskæftigelse, øget uddannelsesniveaue og øget produktivitet er ikke medregnet i forslaget. Generelt vil det være sådan, at gevinster høstes senere end udgifterne. Det antages, at det offentlige omkostninger til ansættelse af lærlinge og praktikanter kan holdes inden for de nuværende bevillinger for driftsenhederne og ved rationaliseringer.

I finanslovsforslaget for 2020 er nettoudgifterne til gennemførelse af forslaget vurderet til i alt

45,05 mio. kr. fordelt over perioden 2020-2024. Fordelingen på de enkelte år fremgår af tabel 5. Midlerne er afsat på hovedkonto 20.11.70 ”Reserve til nye initiativer”.

**Tabel 5: Midler budgetteret på hovedkonto 20.11.70 Reserve til nye initiativer**

| <b>FFL2020</b>                | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> | <b>2023</b>  | <b>2024</b>  |
|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| <i>Nettoudgift i mio. kr.</i> | <i>1,25</i> | <i>7,35</i> | <i>9,85</i> | <i>12,15</i> | <i>14,45</i> |

Konkret forventes forslaget at medføre merudgifter til løbende varetagelse af drift med videre i Departementet for Råstoffer og Arbejdsmarked. Der budgetteres med en årlig udgift på 800.000 kr. til dette formål.

I forbindelse med forslagets gennemførelse vil der også være udgifter knyttet til en tilpasning af [www.suli.gl](http://www.suli.gl), så hjemmesiden kan håndtere både arbejdsgivernes og de uddannelsessøgendes indberetninger. Derudover vil der være behov for udarbejdelse af et omfattende informationsmateriale og oplysningskampagne. Der er foreløbigt indregnet en udgift på 450.000 kr. i 2020 til ovenstående formål, som afsættes på hovedkonto 67.02.06 ”Landsdækkende jobportal”. Dette tal er ved at blive kvalificeret yderligere af parterne på området. Der kan derfor blive behov for en eventuel justering af midlerne til systemtilpasning frem mod 2. eller 3. behandlingen af forslaget.

Forslaget vil ligeledes i forbindelse med dets implementering og den tilknyttede aktivitets stigning på brancheskolerne medføre stigende udgifter på uddannelsesområdet. Disse udgifter vil konkret blive udmøntet i de årlige finanslove som ordinære aktivitetsafhængige bevillinger. Det er ikke muligt med nogen sikkerhed at give en vurdering af fordelingen af disse udgifter på de konkrete hovedkonti på nuværende tidspunkt. Samlet skønnes effekten at rummes ved de i ovenstående tabel 5 opgjorte nettoudgifter.

Forslaget vil påvirke det samlede kollegiebehov og dermed sektorplanen for kollegiebyggeri. Denne effekt er ikke indregnet, da usikkerheden er for stor.

Forslaget vurderes generelt at have positiv effekt på den langsigtede økonomiske vækst. Årsagen hertil er, at det højere uddannelsesniveau må formodes i fremtiden at medføre, at udefrakommende arbejdskraft til dels fortrænges, og at der sker et generelt løft i uddannelsesniveauet. Disse langsigtsvirkninger er ikke indarbejdet i ovennævnte skøn for påvirkningen af de offentlige finanser.

#### **4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet**

Vurdering af forslagets økonomiske og administrative konsekvenser er udarbejdet og afstemt mellem Departementet for Råstoffer og Arbejdsmarked, Departementet for Finanser, Departementet for Uddannelser, Kultur og Kirke, Grønlands Brancheskoler (KNII), kommunerne,

SIK og GE.

I det følgende omtales forslaget økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet.

Forslaget vurderes generelt ikke at medføre øgede omkostninger og udgifter for erhvervslivet. Det skyldes, at forslaget indbyggede incitament er generelt frivillige. Det vil på længere sigt være økonomisk fordelagtigt for virksomheder at have flere lærlinge og praktikanter ansat.

Med forslaget indføres en selvangivelsesordning på Naalakkersuisut jobportal. Offentlige virksomheder og private virksomheder skal således selv angive de forhold, der er relevante for vurderingen af, i hvilket omfang de er omfattet af forslaget. Forpligtelsen for offentlige virksomheder og private virksomheder til selv at angive de nævnte forhold følger direkte af forslaget og kræver derfor ikke, at Naalakkersuisut træffer afgørelse derom eller foretager anden myndighedsbehandling. Naalakkersuisut fører tilsyn og kontrol med overholdelse af forpligtelserne efter forslaget, herunder selvangivelsesordningen efter forslaget.

### **5. Konsekvenser for miljø, natur og folkesundhed**

Forslaget forventes ikke at have konsekvenser for miljøet eller naturen. Forslaget forventes at have positive konsekvenser for folkesundheden, blandt andet fordi forslaget vil forbedre mulighederne for Naalakkersuisut med hensyn til at sikre, at samfundsrelevante projekter realiseres på en måde, der sikrer befolkningens trivsel gennem uddannelse og arbejde.

### **6. Konsekvenser for borgerne**

Forslaget omfatter offentlige myndigheder, offentlige virksomheder og private virksomheder, men forventes at få en række positive socioøkonomiske og sociale virkninger for borgerne. Det forventes således, at forslaget blandt andet vil bidrage til at øge beskæftigelsen blandt fastboende samt videreudanne og udvikle kompetencerne hos fastboende. Derigennem vil fastboende ligeledes kunne opretholde deres ansættelsesforhold på længere sigt.

### **7. Andre væsentlige konsekvenser**

Forslaget forventes ikke at have andre væsentlige konsekvenser.

### **8. Høring af myndigheder og organisationer m.v.**

Naalakkersuisut udarbejdede oprindeligt et forslag til Inatsisartutlov om virksomheders og offentlige myndigheders samfundsansvar ved ansættelse af lærlinge og praktikanter til behandling på EM 2017.

Forslagets udformning og indhold har været drøftet i en større arbejdsgruppe, der blev nedsat



af Naalakkersuisut i forlængelse af de indkomne høringssvar og de modtagne bemærkninger. Arbejdsgruppen bestod af det tidligere Departement for Erhverv, Arbejdsmarked, Handel og Energi (i dag: Departement for Råstoffer og Arbejdsmarked), det tidligere Departement for Uddannelse, Kultur, Forskning og Kirke (i dag: Departement for Uddannelse, Kultur og Kirke), det tidligere Departement for Finanser og Skatter (i dag: Departement for Finanser), Grønlands Erhverv (GE), SIK, NUSUKA, Kommuneqarfik Sermersooq, Kommune Kujalleq og Qaasuitsup Kommunia.

Forslaget blev i forhold til det tidligere forslag ændret i et sådant omfang, at Naalakkersuisut fandt det relevant at foretage en ny høring. Forslaget var i offentlig høring i perioden 16. juli - 3. august 2018. Høringsparter og indkomne høringssvar med videre fra denne høringsrunde vil omtales nærmere i bilag 1.

Forslaget har været i fornyet høring i perioden 8. april - 13. maj 2019. Høringsparter og indkomne høringssvar med videre fra denne høringsrunde vil ligeledes omtales nærmere i bilag 1.

På baggrund af de indkomne høringssvar fra høringsperioden 16. juli - 3. august 2018 og 8. april - 13. maj 2019 er der efterfølgende foretaget ændringer i et omfang, så det er fundet nødvendigt at sende forslaget i supplerende høring. Forslaget har således været i supplerende høring i perioden 2. august - 9. august 2019. Høringsparter og indkomne høringssvar med videre fra denne høringsrunde vil omtales nedenfor i punkt 8.1.

#### 8.1 Supplerende høring i perioden 2.-9. august 2019.

Forslaget har i perioden 2.-9. august 2019 været i supplerende offentlig høring på Naalakkersuisuts høringsportal og har været tilsendt direkte til følgende høringsparter:

Formandens Departement, Departementet for Uddannelser, Kultur og Kirke, Departementet for Boliger og Infrastruktur, Departementet for Finanser, Departementet for Erhverv og Energi, Departementet for Fiskeri, Fangst og Landbrug, Departementet for Sociale Anliggender og Justitsområdet, Departementet for Sundhed og Forskning, Departementet for Udenrigsanliggender, Departementet for Natur og Miljø, Kommune Kujalleq, Kommuneqarfik Sermersooq, Qeqqata Kommunia, Avannaata Kommunia, Kommune Qeqertalik, Skattestyrelsen, Økonomi- og Personalestyrelsen, Grønlands Brancheskoler (KNII), Kalaallit Nunaanni Teknikimik Ilinniartarfik (KTI), Campus Kujalleq, INUILI, Grønlands Maritime Center, NI-Nuuk, Ilisimatusarfik, Perorsaanermik Ilinniartarfik, Kunstsikolen, Grønlands Erhverv (GA), SIK, NUSUKA, IMAK, ASG, AK, Avalak, ILI, Center for National Vejledning, NPK og NIISIP.

Nedenstående høringsparter havde bemærkninger til forslaget:

Departementet for Finanser, Departementet for Erhverv, Energi og Forskning, Departementet for Sociale Anliggender og Justitsområdet, Departementet for Boliger og Infrastruktur, Qeqqata Kommunia, Kommune Kujalleq, Grønlands Erhverv og SIK.

Departementet for Uddannelse, Kultur og Kirke, Departementet for Fiskeri, Fangst og Landbrug og Kommuneqarfik Sermersooq tilkendegiver at de ikke har bemærkninger til forslaget.

I det følgende behandles høringssvarene og de forslag til ændringer, der er modtaget under den eksterne høring. Det bemærkes, at høringssvarene, som er anført i kursiv, kun er gengivet i hovedtræk på baggrund af en foretaget væsentlighedsvurdering.

*Qeqqata Kommunia tilkendegiver, at de ønsker at udtrykke deres glæde over, at der nu kommer lovgivning omkring virksomheder og offentlige myndigheders samfundsansvar ved ansættelse af lærlinge. Med tanke på de elever der ikke kan påbegynde en uddannelse på grund af manglende læreplads, vil det være en stor fordel, at der i lovforslaget bliver lagt op til, at der skal være en forpligtigelse, som vil være til gavn for alle parter. Qeqqata Kommunia har ikke yderligere bemærkninger til forslaget.*

Der foretages ingen ændringer som følge af høringssvaret.

*Departementet for Finanser tilkendegiver, at processen omkring tilpasning af lovforslaget, som Departementet for Råstoffer og Arbejdsmarked har stået for, har været forbilledlig. Departementet for Finanser har ingen bemærkninger til det nu foreliggende lovforslag.*

Der foretages ingen ændringer som følge af høringssvaret.

*Departementet for Erhverv, Energi og Forskning bemærker, at det tilpassede lovforslag ikke længere indeholder en sammenhæng mellem aktivitetsniveau og det antal lærlinge, der skal ansættes. Endvidere bemærkes det, at der ikke længere er en sammenhæng mellem virksomhedsstørrelse og det antal lærlinge, der skal ansættes. Dermed er der ikke længere et bindende krav om ansættelse af lærlinge, hvorfor Departementet for Erhverv, Energi og Forskning vurderer, at lovforslaget ikke kan forventes at have nogen særlig effekt.*

Det er korrekt, at det tilpassede lovforslag ikke længere indeholder bestemmelser, der muliggør at fastsætte et lærlinge krav direkte i henhold til arbejdsgivers aktivitetsniveau, størrelse eller på anden vis. Der er i stedet indarbejdet en bestemmelse i § 8 om, at alle myndigheder og virksomheder, der har 1 eller flere faglærte medarbejdere ansat, skal kontakte de relevante uddannelsesinstitutioner om at blive godkendt som lære- og praktikplads. De er således jf. § 9 forpligtet til at ansætte fastboende som lærlinge og praktikanter i det omfang myndigheden

eller virksomheden er godkendt som lære- og praktikplads. De er ligeledes forpligtet til at registrere, hvor mange lærlinge og praktikanter den er godkendt til og offentliggøre stillingsopslag på Naalakkersuisuts jobportal med henblik på at ansætte lærlinge og praktikanter. Såfremt myndigheden eller virksomheden ikke opfylder forpligtelsen om at ansætte lærlinge og praktikanter, skal årsagen forklares for hver enkelt lærling eller praktikant som skulle have været ansat, men som ikke har været ansat. Naalakkersuisut kan endvidere fastsætte bestemmelser om en offentlig tilgængelig smileyordning. En sådan ordning kan for eksempel tydeliggøre i hvilket omfang myndigheder og virksomheder lever op til deres samfundsansvar ved ansættelse af lærlinge og praktikanter. Man er gået bort fra incitamenter i form af bøder eller bonus. Strukturen i det foreliggende forslag vurderes at være nemmere at administrere end det tidligere og i højere grad bidrage til at tydeliggøre, hvilke flaskehalse, der begrænser et øget optag på erhvervsuddannelserne. Tidligere bestemmelser omkring ansættelse af lærlinge i forbindelse med indhentning af tilbud i bygge- og anlægssektoren er fjernet i det tilpassede lovforslag. I stedet foreslås en opdatering af bestemmelserne i Inatsisartutlov nr. 11 af 2. december 2009 om indhentning af tilbud i bygge- og anlægssektoren og tilhørende bekendtgørelser, der vedrører ansættelse af lærlinge og praktikanter. Høringssvaret medfører dermed ikke til ændringer i forslaget.

*Departementet for Sociale Anliggender og Justitsområdet anfører, at de generelt er positive over for lovforslagets intentioner. Endvidere finder de det positivt, at ansættelseskravet fra det tidligere forslag er udgået og at det nu i højere grad baseres på brancheskolernes faglige vurdering.*

*Departementet for Sociale Anliggender og Justitsområdet udtrykker en vis bekymring for, at lovforslaget kan forekomme bureaukratisk. Bekymringen kommer til udtryk i forbindelse med tilfælde, hvor brancheskolernes vurdering af arbejdspladsens kan være fejlagtig. Her nævnes som eksempel døgninstitutioners udfordringer med ansættelse af faglærte medarbejdere, som jf. lovforslaget skal forklare, hvorfor de ikke har ansat et antal lærlinge, som eventuelt kan være godkendt til og samtidig være presset af risikoen for en dårlig smiley i en smileyordning. Departementet for Sociale Anliggender og Justitsområdet henstiller endvidere, at en smileyordning ikke bør anvendes for de myndigheder og virksomheder, som med god grund ikke har ansat lærlinge eller praktikanter. Det begrundes med, at en sådan indrettet ordning vil kunne medføre, at arbejdspladser, der ikke har kapaciteten til at have lærlinge og praktikanter ansat, alligevel vælger at ansætte lærlinge og praktikanter med henblik på at undgå en dårlig smiley.*

Det er bl.a. forslagets hensigt, at myndigheder og virksomheder registrerer, hvor mange lærlinge og praktikanter de er godkendt til af en relevant uddannelsesinstitution. Registreringen bidrager til at øge mulighederne for at matche udbud og efterspørgsel af lære- og praktikplad-

ser og understøtter dermed hele formålet med forslaget. Det er Naalakkersuisuts klare intention, at smidiggøre processen omkring registreringer så effektiv som muligt med henblik på at minimere den tid, myndigheder og virksomheder skal bruge på det. Det er Naalakkersuisuts vurdering, at forslaget generelt ikke vil medføre en større administrativ byrde hen over året, da der i de fleste tilfælde vil være tale om 1 registrering om året. Såfremt en myndighed eller virksomhed har udfordringer med at rekruttere faglært arbejdskraft, vil det formentlig være tale om en generel udfordring. Der er således ikke tale om udsving i myndighedens eller virksomhedens virke i forbindelse med ikke at kunne rekruttere faglært arbejdskraft, hvorfor de ikke vil være godkendt til flere end de kan oplære. Såfremt der sker ændring i myndighedens eller virksomheds generelle virke, og dermed kapacitet til at have lærlinge og praktikanter ansat, skal myndigheden eller virksomheden kontakte de relevante uddannelsesinstitutioner med henblik på at få deres lære- og praktikpladsgodkendelse revurderet jf. bestemmelsen i § 8 stk. 2. I det tilfælde vil der ikke være tale om, at myndigheden eller virksomheden får en dårligere smiley i en smileyordning, da forslagets bestemmelser overholdes. Da det er myndighederne og virksomhederne, der er ansvarlige for at registrere og blive godkendt som lære- og praktikplads, sikres, at det ikke er uddannelsesinstitutionerne, der fejlagtigt kan registrere et for stort eller lille antal lærlinge og praktikanter. Høringssvaret har ikke medført ændringer i forslaget. Metoder, der tilgodeser en effektiv administration af forslaget for alle parter bør indarbejdes i en kommende bekendtgørelse. Det bør desuden overvejes, at en kommende smileyordning alene tager udgangspunkt i myndigheders og virksomheders overholdelse af forslagets enkelte bestemmelser, og ikke, om deres generelle bidrag til at have lærlinge og praktikanter ansat. Dermed er hensigten, at der tildeles en positiv smiley i tilfælde, hvor myndigheder og virksomheder er blevet godkendt som lære- og praktikplads jf. § 8, har ansat fastboende som lærlinge jf. § 9, har på Naalakkersuisuts jobportal registreret, hvor mange lærlinge og praktikanter, de er godkendt til jf. § 10, og om nødvendigt har forklaret, hvorfor de ikke har kunnet ansætte dem, de var godkendt til jf. § 11, selvom de har haft offentlige stillingsopslag opslået på Naalakkersuisuts jobportal jf. § 12.

*SIK tilkendegiver, at forslaget støttes i foreliggende form. De gør endvidere opmærksom på, at der generelt er behov for praktikvejlederkurser på brancheskolerne.*

Der foretages ingen ændringer i forslaget som følge af høringssvaret. Muligheder for bl.a. praktikvejlederkurser på brancheskolerne bør drøftes nærmere med ressortdepartementet.

*Grønlands Erhverv anfører, at der ikke er behov for at fastsætte, at det skal være fastboende, der skal ansættes som lærlinge og praktikanter i § 10 [red. fremgår nu af § 9], eftersom alle lærlinge vil være fastboende. Endvidere påpeges det, at det eventuelt vil kunne udelukke grønlandske lærlinge og praktikanter på de videregående uddannelser i Danmark, da de vil være fastboende i Danmark.*

Bestemmelsen i § 9 om, at det er fastboende, der skal ansættes som lærlinge og praktikanter underbygger forslaget overordnede målsætning, om at fremme virksomheders og offentlige myndigheders samfundsansvar ved ansættelse af fastboende som lærlinge og praktikanter. Endvidere er der i § 6 stk. 2 en bestemmelse om, at Naalakkersuisut kan fastsætte nærmere bestemmelser om, hvad der forstås ved begrebet fastboende. Her har Naalakkersuisut til hensigt, at definere begrebet nærmere i en bekendtgørelse, så personer med tilknytning til Grønland vil kunne være omfattet af begrebet ”fastboende”. Derved vurderes, at forslaget vil kunne imødesee høringspartens forbehold.

*Grønlands Erhverv påpeger til § 6 stk. 2 [red. fremgår nu af § 5 stk. 2], at definitionen af faglært arbejdskraft bør udvides til at omfatte ISCED niveau 3-4. Endvidere anføres det til bemærkningerne til lovforslagets enkelte bestemmelser, at der ikke bør henvises til fisker, fanger og trawlbas som faglært arbejdskraft. Fisker og trawlbas har kun gennemført et 3 ugers sø-sikkerhedskursus og der findes ingen fangeruddannelse.*

Høringssvaret medfører en tilpasning i bestemmelsen i § 5 om at udvide definitionen af faglært arbejdskraft til at omfatte ISCED niveau 3-4. Endvidere udgår henvisning til fisker, fanger og trawlbas i bemærkningerne til lovforslagets enkelte bestemmelser.

*Grønlands Erhverv anser det for uhensigtsmæssigt, at virksomheder selv skal indtaste, hvor mange lærlinge og praktikanter, de er godkendt til at have ansat jf. bestemmelsen i § 11 [red. fremgår nu af § 10]. Det er sandsynligt, at der begås fejl ved bl.a. indtastning af det rigtige uddannelsesnummer. Grønlands Erhverv anbefaler, at det er brancheskolerne, der skal stå for indtastningen.*

Bestemmelsen i § 10 fastsættes, at det er myndigheder og virksomhederne, der er forpligtet til på Naalakkersuisuts jobportal at registrere, hvor mange lære- eller praktikpladser, den er godkendt til inden for forskellige brancheområder. Derved ligger forpligtelsen for, at det er de rette oplysninger der registreres hos myndigheden eller virksomheden. Denne deling er væsentligt i forhold til en smileyordning eller lignende, der skal tydeliggøre myndigheders og virksomheders samfundsansvar ved ansættelse af lærlinge og praktikanter. Endvidere fremgår det af bestemmelsens stk. 6, at Naalakkersuisut vil kunne fastsætte nærmere bestemmelser om procedurer, oplysninger og dokumentation for registrering af lære- og praktikpladser. Der vil således kunne ske en automatisk registrering af myndigheders og virksomheders godkendelser på Naalakkersuisuts jobportal efter de elektroniske ansøgninger har været godkendt hos de relevante uddannelsesinstitutioner. Det vil kunne modvirke høringspartens forbehold for eventuelle fejl i indtastningerne af bl.a. de korrekte uddannelsesnumre, Det er dog fortsat væsentligt, at ansvaret ligger hos dem, der indberetter, som er myndigheder og virksomheder. Høringssvaret har ikke medført ændringer i forslaget.

*Grønlands Erhverv påpeger endvidere, at der ikke synes at være sammenhæng mellem tal i tabel 1 og tabel 2 og de tal, der kan trækkes på Grønlands Statistiks hjemmeside. Det anbefales, at der anvendes det samme talmateriale og ellers, at det bør fremgå, hvori forskellen ligger.*

I tabel 1 er der ikke tale om tal for antal aktive på erhvervsuddannelserne, men derimod om antal lærlinge, der modtager lærlingeløn. Statistikken hedder UDDLBR. Forklaringen for forskellen er dermed, at der er tale om forskellige tal.

I tabel 2 er det korrekt, at tallene fraviger de tal, der kan trækkes fra Grønlands Statistik. Det skyldes, at brancheskolerne i besvarelsen af spørgeskemaundersøgelsen i foråret 2019 har medtaget alle optagne elever, herunder på overbygninger mm. Den usikkerhed tilføjes i forklaringen af tabellen med henblik på at tydeliggøre, at der er tale om andre tal end dem fra Grønlands Statistik.

*Kommune Kujalleq anfører, at det er uhensigtsmæssigt i henhold til den kommunale styrelseslov § 1, at der i bemærkningerne til de enkelte bestemmelser i § 4 [red. fremgår nu af § 3] om definitionen af myndigheder i lovforslaget henvises til, at en kommune kan have underliggende myndigheder, der er selvstændige driftsenheder. Kommune Kujalleq påpeger, at bl.a. fagforvaltninger og stabsfunktioner ikke er underordnede myndigheder, men et udtryk for en funktionel fordeling af kommunens sagsområder, der frit kan ændres i løbet af et budgetår. Kommune Kujalleq opfordrer til, at § 4 [red. fremgår nu af § 3], for så vidt angår kommunerne, ikke definerer den enkelte kommunes organisatoriske indretning, men at det konkret afgøres efter proceduren i lovforslagets § 9 og § 10 [red. fremgår nu af § 8 og § 9] om godkendelse som lære- og praktikplads, i hvilket omfang, en kommune skal antage lærlinge og praktikanter.*

Efter forslaget § 3 og bemærkningerne hertil, skal en kommune og dens driftsenheder som udgangspunkt betragtes som flere enheder og dermed flere forskellige myndigheder efter forslaget. En kommunes myndighedsenheder, der er selvstændige driftsenheder, kan blandt andet omfatte kommunens forvaltninger. Det kan for eksempel være forvaltningen for børn, familie og skole, forvaltningen for anlæg og miljø, forvaltningen for velfærd, arbejdsmarked og erhverv, økonomi og personaleservice og fælles service. Enhver kommunal forvaltning eller anden myndighedsenhed, der er en selvstændig driftsenhed, er således en myndighed efter forslaget § 3. En kommune afgør selv internt, i hvilken stilling en lærling eller en praktikant skal ansættes.

*Kommune Kujalleq finder, at lovforslaget generelt mangler en reguleringsmekanisme som sikrer, at lærlinge- og praktikforpligtelsen ikke alene kommer til at påhvile myndighedens el-*

*ler virksomhedens hovedadresse, idet forpligtelsen bør afspejle myndighedens eller virksomhedens geografiske aktiviteter.*

Det er korrekt, at forslaget ikke direkte nævner myndigheders og virksomheders geografiske aktiviteter, som parametre i godkendelsesprocessen. Det skyldes, at det er de enkelte uddannelsesinstitutioner, der har kompetencerne til at godkende lære- og praktikpladser. Det er sædvanligt, at uddannelsesinstitutionerne tager udgangspunkt i det faktiske forhold med henblik på omfanget af myndigheders og virksomheders godkendelse som lære- eller praktikplads. Som følge af høringen tilføjes det i bemærkningerne til § 8 stk. 1, at de relevante uddannelsesinstitutioner bør tage hensyn til myndigheders og virksomheders geografiske aktivitet i godkendelsen af lære- og praktikpladser.

*Kommune Kujalleq efterlyser en forklaring af § 1 stk. 3 i bestemmelsens enkelte bemærkninger.*

Der er tilføjet bemærkninger til § 1 stk. 3 [*red. efter lovteknisk gennemgang er § 1 stk. 3 udgået*].

*Kommune Kujalleq finder det uhensigtsmæssigt, at der i § 6 stk. 2 [red. fremgår nu af § 5 stk. 2] henvises til "(ungdomsuddannelser)".*

Forslagets § 5 stk. 2 tilpasses således, at "(ungdomsuddannelser)" udgår af bestemmelsen.

*Kommune Kujalleq anser opslag af korte praktikforløb jf. § 8 stk. 2 på Naalakkersuisuts jobportal som en forholdsvis stor administrativ byrde. [red. efter lovteknisk gennemgang er § 8 stk. 2 udgået].*

Enhver myndighed og virksomhed, der har faglærte medarbejdere er, jf. forslagens bestemmelse i § 9 forpligtet til at ansætte lærlinge og praktikanter, i det omfang de er godkendt til det. Der er således tale om en generel forpligtelse, der må anses for at kunne løses på mange måder ved forskellige typer og længder af ansættelser. Det påhviler myndigheden og virksomheden på bedst mulig vis, at leve op til de forpligtelser.

*Kommune Kujalleq anbefaler til bestemmelsen § 9 stk. 1 [red. fremgår nu af § 8 stk. 1], at det i lovtæksten eller i bemærkningerne angives, at der skal være tale om godkendte uddannelser jf. Inatsisartutloven om erhvervsuddannelser og kurser på erhvervsuddannelsesområdet.*

Det fremgår i forvejen implicit eftersom brancheskolernes virke herunder godkendelsesforløb reguleres i Inatsisartutlov om erhvervsuddannelser og kurser på erhvervsuddannelsesområdet.

*Kommune Kujalleq anser kravet om 1 eller flere faglærte i § 11 stk. 1 [red. fremgår nu af § 10 stk. 1] som en uhensigtsmæssig skæring. Det begrundes med, at der i praksis ofte er krav om 2 fagligt ansatte på lære- og praktikpladsen.*

Kravene anført i bestemmelserne i §§ 8-10, om at bestemmelserne gælder for myndigheder og virksomheder, der har 1 eller flere faglærte ansat, bør anses som værende et minimumskriterie for, hvornår ansættelse af lærlinge og praktikanter kan finde sted. Eksempelvis kan det være, at arbejdspladsen ikke kan godkendes som lære- og praktikplads som følge af kun at have 1 faglært ansat, men i et andet tilfælde er det ganske normalt med kun 1 faglært. Det er den relevante uddannelsesinstitutions kompetence at vurdere, om forholdene hos myndigheden eller virksomheden er tilstrækkelige for at kunne ansætte lærlinge og praktikanter i et givent omfang.

*Kommune Kujalleq fremfører, at deres kommunekontor eksempelvis er godkendt til mere end det dobbelte af det rent faktiske antal lærlinge og praktikanter. Kommune Kujalleq henstiller endvidere, at brancheskolerne har tendens til at godkende til lidt flere end der konkret søges godkendelse til.*

Naalakkersuisut er ikke bekendt med, at brancheskolerne skulle godkende flere end de lære- og praktikpladser, der efterspørges godkendt af den ansøgende myndighed eller virksomhed. Derimod forudsætter lovforslaget, at de relevante uddannelsesinstitutioner godkender en lære- eller praktikplads i det omfang myndigheden eller virksomheden potentielt kan have ansat. Eksemplet fremført af Kommune Kujalleq om, at kommunekontoret er godkendt til det dobbelte antal lærlinge og praktikanter i forhold til det, de har ansat, er netop årsagen til, at forslaget fremsættes. Det er et behov for systematisk at synliggøre årsagerne til, hvorfor myndigheder og virksomheder ikke ansætter det antal lærlinge eller praktikanter, som de er godkendt til. En systematisk synliggørelse af den ledige kapacitet muliggør desuden, at alle uddannelsessøgende i højere grad får muligheden for at ansøge lære- og praktikpladser andre steder i landet. Bestemmelsen i forslagets § 11 stk. 1 tilsiger, at myndigheder og virksomheder, der ikke kan opfylde forpligtelsen jf. § 9 om at ansætte lærlinge eller praktikanter, skal forklare årsagen for hver enkelt lærlinge eller praktikant den skulle have ansat, men som den ikke havde ansat.

*Kommune Kujalleq anmærker til bestemmelsen i § 11 stk. 3 [red. fremgår nu af § 10 stk. 3], at det bør angives, hvilken myndighed, der har godkendelseskompetencen.*

Bemærkningerne til de enkelte bestemmelser i § 10 stk. 3 er præciseret.

*Kommune Kujalleq bemærker til bestemmelsen i § 11 stk. 5 [red. fremgår nu af § 10 stk. 5], at*



*Grønlands Statistik ikke nødvendigvis er den oplagte myndighed til at få godkendt brancheområderne.*

Bestemmelsen § 10 stk. 5 henviser til bestemmelsens stk. 1, om at registreringerne skal foretages inden for forskellige brancheområder. Det præciseres i bemærkningerne til de enkelte bestemmelser, at der er tale om indsamling af data, der skal følge de af Grønlands Statistik fastlagte definitioner og opdeling af brancheområderne. Der er således tale om dataformidling og ikke godkendelser af uddannelsesretninger mv. Det vurderes hensigtsmæssigt, at ændre § 10 stk. 1 således, at der henvises til ”uddannelsesområder og geografier” fremfor ”brancheområder”. Det præciseres i § 10 stk. 5, at der er tale om, at standarder for indsamling af data og definitioner i dataformidlingen skal afstemmes med Grønlands Statistik.

*Kommune Kujalleq foreslår en anden formulering af bestemmelsen i § 12 stk. 1 [red. fremgår nu af § 11 stk. 1].*

Bestemmelsen i § 11 stk. 1 er ændret.

*Kommune Kujalleq påpeger til § 13 stk. 3 [red. fremgår nu af § 12 stk. 3], at ansøgningsfristen på en måned ikke bør bortfalde ved stillingens besættelse før fristens udløb.*

Bestemmelsen i § 12 stk. 3 er ændret.

*Kommune Kujalleq bemærker til § 14 stk. 1 [red. fremgår nu af § 13 stk. 1], at det bør præciseres, at der er tale om personer, som er betinget optaget frem for personer, der har ansøgt om optagelse.*

Bestemmelse i § 13 stk. 1 er ændret.

*Kommune Kujalleq finder det principielt til § 15 [red. fremgår nu af § 14], at det bør angives, hvilken myndighed, som har ansvaret for en given sagstype. Endvidere finder Kommune Kujalleq, at bestemmelsen efterlader uklarhed om afgørelseskompetencen i forbindelse med ansættelse af lærlinge og praktikanter.*

Bestemmelsen fastsætter, at det er Naalakkersuisut, der fører tilsyn og træffer afgørelser om forholdene omfattet af forslaget. Forslaget tager ikke stilling til ansættelsesforholdet mellem en arbejdsgiver og en lærling eller praktikant. Forslaget stiller derimod krav om at opfylde forslagets bestemmelser om at blive godkendt som lære- eller praktikplads, registrere omfanget på Naalakkersuisuts jobportal, slå stillingsopslag op for hver lærlinge eller praktikant, der mangler at blive ansat, og forklare, hvis det godkendte antal ikke ansættes.

*Kommune Kujalleq foreslår en tilpasning af § 17.*

Bestemmelsen i § 17 udgår af forslaget. [red. efter lovteknisk gennemgang er § 17 ændret til § 16].

*Departementet for Boliger og Infrastruktur tilkendegiver, at de finder det foreliggende forslag som det hidtil mest helstøbte og overskuelige i rækken af forskellige udgaver af forslaget. Departementet foreslår derudover en række sproglige ændringer i forslaget.*

*Departementet for Boliger og Infrastruktur foreslår blandt andet, at det præciseres i § 1, stk. 3, at forslaget har til formål at sikre, at de ledige lære- eller praktikpladser svarer til den forventede efterspørgsel blandt fastboende uddannelsessøgende.*

Dette er tilpasset i forslaget [red. efter lovteknisk gennemgang er § 1 stk. 3 udgået].

*Departementet for Boliger og Infrastruktur foreslår derudover, at bestemmelsen i forslagets § 9, stk. 2 [red. fremgår nu af § 8 stk. 2] omformuleres på følgende måde: ”Myndigheden eller virksomheden skal tage kontakt til de relevante brancheskoler for at få revurderet godkendelsen som lære- eller praktikplads, når myndighedens eller virksomhedens virke eller aktivitetsomfang ændres”.*

Forslaget er imødekommet.

*Departementet for Boliger og Infrastruktur udtrykker desuden, at det er uklart i forslagets § 11, stk. 4 [red. fremgår nu af § 10 stk. 4], hvad der menes med udtrykket ”så uddannelsesparate bedst muligt kan matches med ledige lære- eller praktikpladser”.*

Der er foretaget en tilpasning af bestemmelsen som følge heraf.

*Departementet for Boliger og Infrastruktur finder desuden, at bestemmelsen i forslagets § 12, stk. 1 [red. fremgår nu af § 11 st. 1] bør omformuleres på følgende måde: ”En myndighed eller en virksomhed, der er godkendt som lære- eller praktikplads, og som i et kalenderår ikke har opfyldt sin forpligtelse til at ansætte fastboende lærlinge eller praktikanter efter § 10 [red. fremgår nu af § 9], skal forklare årsagen til den manglende opfyldelse af forpligtelsen. Forklaringen skal omfatte hver enkelt lærling eller praktikant, som myndigheden eller virksomheden skulle have ansat i kalenderåret, men ikke havde ansat.”*

Forslaget til formuleringen i § 11, stk. 1 er imødekommet.

*Departementet for Boliger og Infrastruktur påpeger desuden til forslagets §§ 16, stk. 1 og 17, stk. 1, nr. 2 [red. fremgår nu af §§ 15 stk. 1 og 16, stk. 1, nr. 2], at der næppe findes faglige*

*foreninger eller organisationer, som har til formål at varetage "væsentlige interesser vedrørende beskæftigelse og uddannelse af fastboende" og foreslår at dette udgår af bestemmelserne.*

Dette er imødekommet i forslagets bestemmelser i § 15. Bestemmelserne i § 16 udgår endvidere af forslaget.

Departementet for Boliger og Infrastruktur foreslår desuden en række mindre sproglige ændringer, som i relevant omfang er indarbejdet i forslaget.

## Bemærkninger til forslagets enkelte bestemmelser

### *Til § 1*

Til stk. 1

Bestemmelsen angiver forslagets anvendelsesområde sammen med forslagets § 2.

Forslaget finder generelt anvendelse for enhver myndighed, jf. forslagets § 3, og virksomhed, jf. forslagets § 4.

Forslagets anvendelse for en myndighed eller en virksomhed afhænger af, om myndigheden eller virksomheden har ansatte, der udfører 1 eller flere af de i nr. 1-4 nævnte typer af aktiviteter.

Efter forslagets stk. 1, nr. 1 og 2, finder forslaget anvendelse for en myndighed eller en virksomhed, hvis myndigheden eller virksomheden har ansatte, der udfører aktiviteter i landterritoriet i eller søterritoriet ved Grønland. Bestemmelsen omfatter enhver form for aktiviteter, som en ansat udfører i landterritoriet i eller søterritoriet ved Grønland, herunder for eksempel turismeaktiviteter, aktiviteter vedrørende efterforskning efter eller udnyttelse af mineralske råstoffer eller fiskeriaktiviteter. Som enkelte andre eksempler på omfattede aktiviteter kan nævnes alle aktiviteter på Thulebasen samt forsknings- og undersøgelsesaktiviteter, som udføres i Grønland af grønlandske, danske eller udenlandske myndigheder eller virksomheder, herunder offentlige og private universiteter og forskningsinstitutter.

Se dog også bemærkningerne til stk. 2 og 3.

Efter forslagets stk. 1, nr. 3 og 4, finder forslaget anvendelse for en myndighed eller en virksomhed, hvis virksomheden eller myndigheden har ansatte, der udfører aktiviteter i den eksklusive økonomiske zone eller kontinentalsokkelområdet ved Grønland. Bestemmelserne omfatter generelt aktiviteter og forhold i den eksklusive økonomiske zone og kontinentalsokkelområdet ved Grønland, som er omfattet af Grønlands Selvstyres kompetence.

Bestemmelserne i stk. 1, nr. 3 og 4, skal fortolkes i overensstemmelse med international ret, herunder blandt andet De Forenede Nationers (FN's) havretskonvention (United Nations Convention on the Law of the Sea).

For så vidt angår aktiviteter i den eksklusive økonomiske zone ved Grønland, omfatter bestemmelsen i stk. 1, nr. 3, blandt andet aktiviteter vedrørende undersøgelse, efterforskning, udnyttelse, bevarelse eller forvaltning af levende ressourcer eller ikke-levende ressourcer, andre aktiviteter vedrørende efterforskning eller udnyttelse af zonen, herunder for eksempel

krydstogtskibe og andre skibes udførelse af turismeaktiviteter og fiskerskibes aktiviteter, aktiviteter vedrørende etablering eller anvendelse af kunstige øer, installationer eller anlæg eller havforskning. Angivelsen af omfattede aktiviteter er ikke udtømmende, og de nævnte aktiviteter er således alene eksempler på aktiviteter omfattet af bestemmelsen.

For så vidt angår aktiviteter i kontinentalsokkelområdet ved Grønland omfatter bestemmelsen i stk. 1, nr. 4, blandt andet aktiviteter vedrørende undersøgelse, efterforskning, udnyttelse, bevarelse eller forvaltning af havbundens og undergrundens ikke-levende ressourcer, herunder for eksempel mineralske råstoffer, eller levende organismer, der er sedentære arter. Bestemmelsen omfatter videre aktiviteter vedrørende etablering eller anvendelse af kunstige øer, installationer eller anlæg eller havforskning. Angivelsen af omfattede aktiviteter er ikke udtømmende, og de nævnte aktiviteter er således alene eksempler på aktiviteter omfattet af bestemmelsen.

Til stk. 2

Bestemmelsen angiver, at forslaget kun finder anvendelse for en myndighed eller en virksomhed, som har ansatte, der udfører aktiviteter nævnt i stk. 1, nr. 1, i det omfang de ansatte udfører aktiviteterne i samlet mindst 3 måned i et kalenderår.

Hvis en ansat for eksempel udfører aktiviteter, der generelt har karakter af forberedende arbejde, herunder ved opstilling af maskiner eller anlæg med videre eller klargøring af maskiner eller anlæg med videre, medregnes de nævnte forberedende aktiviteter ikke i opgørelsen efter stk. 2 af de samlede aktiviteter i et kalenderår. Hvis aktiviteterne for eksempel udføres i perioder med en mellemliggende stilleperiode, medregnes stilleperioderne videre ikke i opgørelsen.

En myndighed eller en virksomhed, som har ansatte, der for eksempel kun flyver over Grønland, er generelt ikke omfattet af forslaget. Det skyldes, at de ansatte blot passerer Grønland og ikke udfører aktiviteter som nævnt i stk. 1, nr. 1.

Til stk. 3

Bestemmelsen bemyndiger Naalakkersuisut til at fastsætte nærmere bestemmelser om forslagets anvendelsesområde efter stk. 1-3.

Naalakkersuisut kan blandt andet fastsætte nærmere bestemmelser om følgende:

- 1) Betydningen af begrebet aktiviteter i stk. 1, nr. 1-4.
- 2) Betydningen af udtrykket ”omfattet af Grønlands Selvstyres kompetence” i stk. 1, nr. 3 og 4.
- 3) Opgørelsen af perioden efter stk. 2 eller 3, hvor en ansat udfører 1 eller flere af aktiviteterne nævnt i stk. 1, nr. 1-4.

Bestemmelsen bemyndiger Naalakkersuisut til at fastsætte nærmere regler om forslagets anvendelsesområde inden for rammerne af forslaget. Efter bestemmelsen kan Naalakkersuisut således alene præcisere, udbyde og afgrænse forslagets anvendelsesområde.

Naalakkersuisut kan blandt andet fastsætte bestemmelser om den nærmere betydning af begrebet ”aktiviteter” i stk. 1, nr. 1-4, jf. stk. 3, nr. 1. Naalakkersuisut kan for eksempel fastsætte nærmere bestemmelser om, at forslaget ikke skal finde anvendelse for bestemte typer af aktiviteter i områderne nævnt i stk. 1, nr. 1-4. Bestemmelsen i stk. 3, nr. 1, er særlig relevant i tilfælde, hvor en aktivitet alene omfatter arbejde udført af et mindre antal personer, og undtagelsen af den pågældende aktivitet fra forslagets anvendelsesområde kun vil få en meget begrænset betydning for opfyldelsen af forslagets formål.

Naalakkersuisut kan videre blandt andet fastsætte bestemmelser om den nærmere betydning af udtrykket ”omfattet af Grønlands Selvstyres kompetence” i stk. 1, nr. 3 og 4, jf. stk. 3, nr. 2. Bestemmelsen er særlig relevant i tilfælde, hvor det er mindre klart, om Grønlands Selvstyre har kompetence til at regulere lærlinge og praktikanter forhold i forbindelse med udførelse af aktiviteter, og undtagelsen af aktiviteterne fra forslagets anvendelsesområde kun vil få en meget begrænset betydning for opfyldelsen af forslagets formål.

#### *Til § 2*

Forslaget finder ikke anvendelse for domstolene og rigsmyndighederne i Grønland.

#### *Til § 3*

Bestemmelsen fastsætter betydningen af begrebet ”myndighed” i forslaget.

Efter forslaget omfatter en myndighed enhver myndighed, myndighedsenhed, institution eller anden enhed, som er en del af den offentlige forvaltning eller på anden måde er offentlig eller offentligt ejet eller kontrolleret, og som har medarbejdere, der udfører aktiviteter i Grønland. Det gælder, uanset hvilken aktivitet myndigheden, myndighedsenheden, institutionen eller enheden udøver, og uanset om den er grønlandsk, dansk, udenlandsk eller international.

Efter forslaget omfatter begrebet myndighed blandt andet departementer i Naalakkersuisut, andre myndighedsenheder i Naalakkersuisut og i departementer i Naalakkersuisut, kommuner og myndighedsenheder i kommuner. Forslaget omfatter først og fremmest alle offentlige myndigheder, der er i eller hører under Naalakkersuisut, herunder almindelige forvaltningsmyndigheder, for eksempel departementer og styrelser, og særlige forvaltningsmyndigheder, der har karakter af selvstændige myndighedsenheder. Forslaget omfatter endvidere alle typer af administrative råd og nævn, herunder uafhængige råd og nævn.

Et departement og dets underordnede myndighedsenheder skal efter forslaget som udgangspunkt betragtes som en enhed og som en myndighed efter bestemmelsen i § 3. En underordnet myndighedsenhed er dog en selvstændig myndighed efter bestemmelsen, hvis myndighedsenheden må anses for at have en selvstændig stilling i forhold til departementet eller på anden måde er adskilt fra departementet.

Forslaget omfatter som nævnt også kommunerne. En kommune og dets driftsenheder, skal efter forslaget som udgangspunkt betragtes som flere enheder og dermed flere forskellige myndigheder efter bestemmelsen i § 3. En kommunes myndighedsenheder, der er selvstændige driftsenheder, kan blandt andet omfatte kommunens forvaltninger. Det kan for eksempel være forvaltningen for børn, familie og skole, forvaltningen for anlæg og miljø, forvaltningen for velfærd, arbejdsmarked og erhverv, økonomi og personaleservice og fælles service. Enhver kommunal forvaltning eller anden myndighedsenhed, der er en selvstændig driftsenhed, er således en myndighed efter forslagets § 3. En kommune afgør selv internt, i hvilken stilling en lærling eller en praktikant skal ansættes.

Udenlandske offentlige myndigheder, der udfører aktiviteter eller i øvrigt er til stede i Grønland, og som har medarbejdere, der udfører aktiviteter i Grønland, er også omfattet af forslagets definition af myndighed.

Forslagets § 3 vedrører kun fortolkningen af begrebet ”myndighed” efter forslaget. Forslaget tager således ikke stilling til myndighedsstrukturen i anden grønlandsk lovgivning med videre, herunder om Naalakkersuisut skal anses for at være en samlet offentlig myndighed eller flere offentlige myndigheder eller myndighedsenheder.

Vurderingen af, om en myndighed helt eller delvist er omfattet af forpligtelserne efter forslaget, må blandt andet foretages på grundlag af forslagets §§ 1 og 2 om anvendelsesområdet med videre.

Det følger således blandt andet af forslagets § 2, at forslaget ikke finder anvendelse for domstole i Grønland og rigsmyndigheder i Grønland.

Myndighed omfatter ikke en myndighed, en myndighedsenhed, en institution eller en anden enhed, som er omfattet af definitionen virksomhed i forslagets § 4.

Myndigheder og virksomheder har således generelt en forpligtelse til at medvirke til at øge kompetenceniveauet, uddannelsesniveaueet og vidensniveaueet i Grønland, blandt andet fordi det også er til det fælles bedste for det grønlandske samfund.

#### *Til § 4*

Bestemmelsen fastsætter betydningen af begrebet ”virksomhed” i forslaget.

Efter forslaget omfatter privat virksomhed enhver virksomhed, der driver virksomhed eller udfører aktiviteter i Grønland, herunder leverer varer eller tjenesteydelser i Grønland, og som ikke er en offentlig virksomhed. Privat virksomhed omfatter enhver privat juridisk eller fysisk person, som driver virksomhed eller udfører aktiviteter i Grønland.

Begrebet privat virksomhed omfatter alle typer af private virksomheder, uanset hvordan virksomheden er organiseret, uanset hvilket formål virksomheden drives efter, og uanset hvilken virksomhed eller aktivitet, som udøves.

En privat virksomhed efter forslaget kan for eksempel være en person, der er selvstændig erhvervsdrivende, et aktieselskab, et anpartsselskab, et iværksætterselskab, en fond, en selvejende institution, en pensionskasse, et interessentskab eller en anden form for selskabskonstruktion. For eksempel er en privat virksomhed, der drives som en forening, omfattet af forslaget. Det er også uden betydning, om virksomheden drives med henblik på at skabe overskud.

Efter forslaget omfatter privat virksomhed enhver privat virksomhed som nævnt ovenfor, uanset om den er grønlandsk, dansk, udenlandsk eller international, når blot virksomheden driver virksomhed eller udfører aktiviteter i Grønland. Alle former for udenlandske private aktører, der driver virksomhed eller udfører aktiviteter i Grønland, omfattes således af forslaget. Filer af udenlandske private virksomheder, der driver virksomhed eller udfører aktiviteter i Grønland, er også omfattet af forslaget.

Enhver privat virksomhed, der er eller skal være registreret i et register for virksomheder i Grønland, er omfattet af forslagets § 4. Registeret er nu Det Centrale Virksomhedsregister (CVR-registret).

Hvis en privat virksomhed ikke er registreret i et sådant register, betyder det dog ikke, at virksomheden ikke er omfattet af forslagets § 4.

Begrebet virksomhed omfatter for eksempel også udenlandske private virksomheder, der leverer rådgivningsydelser til grønlandske offentlige myndigheder eller grønlandske offentlige virksomheder og deltager i udbud om aftaler om rådgivningsydelser til grønlandske offentlige myndigheder eller grønlandske offentlige virksomheder. Udenlandske private virksomheder kan ikke registreres i CVR-registret.



Ved virksomhed forstås desuden enhver offentlig virksomhed. Begrebet virksomhed efter forslaget er således et generelt begreb, der kan omfatte og henvise til en offentlig virksomhed eller en privat virksomhed.

Efter forslaget omfatter en offentlig virksomhed enhver virksomhed, der driver virksomhed eller udfører aktiviteter i Grønland, herunder leverer varer eller tjenesteydelser i Grønland, og som har samme forbindelse til en myndighed, jf. forslaget § 5, som en dattervirksomhed har til en modervirksomhed efter reglerne derom.

Offentlig virksomhed efter forslaget § 4, omfatter blandt andet de kommunale og selvstyrejede virksomheder, herunder KNI, Royal Arctic Line, Tele Greenland, Mittarfeqarfiit, Nukisiorfiit, Royal Greenland, Air Greenland, Iserit A/S og INI A/S.

#### *Til § 5*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter betydningen af begrebet ”medarbejder” i forslaget. Ved medarbejder forstås enhver person, der er ansat af en myndighed, jf. forslaget § 4, eller en virksomhed, jf. forslaget § 5, og som udfører aktiviteter i Grønland. En virksomhed efter forslaget § 5 omfatter både en offentlig virksomhed og en privat virksomhed.

Medarbejderbegrebet efter forslaget § 5 skal fortolkes bredt og omfatter for eksempel fuldtidsansatte, deltidsansatte, ansatte på nedsat tid, løsarbejdere, frivillige medarbejdere og andre typer af medarbejdere. Alle personer, der er aktive i en myndighed eller virksomhed betragtes således som en medarbejder efter forslaget.

En person anses for at være en medarbejder efter bestemmelsen, uanset om personen er eller ikke er indkomstskattepligtig til Grønland.

Det er et krav, at medarbejderen skal udføre aktiviteter i Grønland. Det fastsættes således, at kun medarbejdere, der fysisk er til stede og udfører aktiviteter i Grønland, er omfattet af medarbejderbegrebet i forslaget. Deri ligger også, at en medarbejder i Grønland som hovedregel vil være indkomstskattepligtig til Grønland.

Til stk. 2.

Bestemmelsen fastsætter betydningen af begrebet ”faglært medarbejder” i forslaget.

En faglært medarbejder omfatter personer, der har gennemført en anerkendt erhvervsuddannelse svarende til *International Standard Classification of Educational (ISCED) 2011* niveau

3-4 og er ansat til at udføre et arbejde, der forudsætter kvalifikationerne opnået i den gennemførte uddannelse. Klassifikationen omfatter dermed alle anerkendte erhvervsuddannelser i Grønland og i udlandet.

En anerkendt erhvervsuddannelse kan for eksempel være en uddannelse som murer, tømrer, snedker, maler, elektriker, smed, svejser, VVS'er, mekaniker, it-supporter eller -tekniker, lager- og transportarbejder, terminalarbejder, entreprenørmaskinfører eller minesvend.

En anerkendt uddannelse kan også være en uddannelse som kok, bager, slagter, tjener, receptionist, receptions- og turismeassistent, handels-, salgs- eller serviceassistent eller en akademiuddannelse.

De angivne eksempler på anerkendte uddannelser ovenfor er ikke udtømmende.

#### *Til § 6*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter betydningen af begrebet ”fastboende” i forslaget.

Ved fastboende forstås efter forslagets § 6 en person, der har fast bopæl i Grønland. Fast bopæl kan dokumenteres ved udskrift fra folkeregisteret i form af en bopælsattest.

Til stk. 2

Bestemmelsen giver Naalakkersuisut bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om hvad der skal forstås ved fastboende.

#### *Til § 7*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter betydningen af begreberne ”lærling” og ”praktikant” i forslaget.

Ved lærling eller praktikant forstås efter forslaget enhver person, der:

- (1) er studieaktiv på en anerkendt uddannelse og
- (2) i forbindelse dermed skal udføre arbejde som lærling eller praktikant eller være i praktik, jf. § 7, stk. 1.

Lærling eller praktikant omfatter også enhver person, der:

- (1) er studieaktiv på en videregående uddannelse, der gennemføres som vekseluddannelse og
- (2) i forbindelse dermed skal gennemføre et praktisk forløb hos en myndighed eller en virksomhed.

En person skal således blandt andet være studieaktiv på en anerkendt uddannelse, for at personen kan være omfattet af begrebet lærling eller praktikant efter stk. 1.

En anerkendt uddannelse kan for eksempel være en uddannelse som murer, tømrer, snedker, maler, elektriker, smed, svejser, VVS'er, mekaniker, it-supporter eller -tekniker, lager- og transportarbejder, terminalarbejder, entreprenørmaskinfører eller minesvend.

En anerkendt uddannelse kan også være en uddannelse som kok, bager, slagter, tjener, receptionist, receptions- og turismeassistent, handels-, salgs- eller serviceassistent eller en akademiuddannelse.

De angivne eksempler på anerkendte uddannelser ovenfor er ikke udtømmende.

Uddannelserne udbydes generelt af grønlandske brancheskoler og lignende uddannelsessteder i Grønland. De kan også udbydes af brancheskoler og lignende uddannelsessteder i Danmark, der samarbejder med brancheskoler og lignende uddannelsessteder i Grønland, eller med grønlandske myndigheder.

Det følger videre af bestemmelsen, at en person i forbindelse med denne anerkendte uddannelse skal udføre arbejde som lærling eller praktikant eller være i praktik, herunder praktik som led i en elevuddannelse.

Arbejdet som lærling eller praktikant kan udføres efter en ansættelsesaftale med løn. Arbejdet kan også udføres efter en anden aftale om udførelse af arbejdet uden løn eller andet vederlag, herunder en praktikaftale. Bestemmelsen omfatter dog kun personer, der udfører arbejde som lærling eller praktikant uden løn eller andet vederlag, hvis det er sædvanligt for den pågældende type arbejde som lærling eller praktikant, at arbejdet udføres uden løn eller andet vederlag.

Bestemmelsen omfatter også personer, der er i praktik som en del af deres uddannelse. Det gælder, uanset om praktikken gennemføres med eller uden en praktikaftale. Det gælder også, uanset om en sådan praktikaftale er med eller uden løn eller andet vederlag. Det er dog en forudsætning, at det er sædvanligt for den pågældende type praktik, at praktikken udføres med eller uden en praktikaftale eller med eller uden løn eller andet vederlag.

Praktikanter, der er i praktik uden løn eller anden vederlag, vil i de fleste tilfælde være omfattet af bestemmelserne om uddannelsesstøtte (SU).

## *Til § 8*

### Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at myndigheder og virksomheder, der har 1 eller flere faglærte medarbejdere ansat, er forpligtet til at tage kontakt til relevante uddannelsesinstitutioner om at blive godkendt som lære- eller praktikplads.

En uddybning af hvad der forstås ved medarbejder findes i bemærkningerne til forslaget § 5, stk. 1. Det fremgår yderligere af bemærkningerne til forslaget § 5, stk. 2 hvad der forstås ved en faglært medarbejder.

Formålet med bestemmelsen er at sikre, at myndigheder og virksomhederne aktivt opsøger de relevante uddannelsesinstitutioner, så de kan vurderes og derefter godkendes som lære- og praktikplads. Bestemmelsen skal sikre, at det bliver synligt hvor mange lære- og praktikpladser der kan udbydes i landet.

Når myndigheden eller virksomheden er blevet godkendt, skal dette registreres på Naalakkersuisut's jobportal [www.suli.gl](http://www.suli.gl), hvor det skal angives hvor mange de er godkendt til, jf. forslaget § 10.

### Til stk. 2

Bestemmelsen fastslår, at hvis myndighedens eller virksomhedens virke eller aktivitetsomfang ændres væsentligt, skal de relevante uddannelsesinstitutioner kontaktes for at godkendelsen som lære- eller praktikplads kan revurderes.

Denne bestemmelse skal sikre, at myndigheder og virksomheder aktivt løbende skal tage stilling til deres mulighed for at ansætte flere eller færre lærlinge eller praktikanter, når der eksempelvis bliver tilføjet nye ansvarsområder i en myndighed, så antallet af faglærte medarbejdere øges.

For en virksomhed kan en ændring i virksomhedens virke eksempelvis være i det tilfælde, hvor det besluttes, at virksomheden nu ønsker at tilbyde deres kunder en ny type service eller produkt, som skal være deres primære aktivitet eller hvis virksomheden ikke længere ønsker at tilbyde en bestemt type service eller produkt, hvor der må afskediges faglærte medarbejdere. Det kan også være, at en virksomhed i bygge- og anlægsbranchen oplever øget aktivitet som følge af at have vundet en række udbudte opgaver. I så fald skal virksomhedens godkendelse som lære- og praktikplads også revurderes.

### Til stk. 3

Bestemmelsen giver Naalakkersuisut bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om de procedurer der skal følges i forbindelse med opfyldelse af forpligtelsen i stk. 1.

### *Til § 9*

Bestemmelsen fastsætter, at enhver myndighed eller virksomhed, der har 1 eller flere faglærte medarbejdere ansat, er forpligtet til at ansætte fastboende lærlinge og praktikanter i det omfang, den er blevet godkendt til som lære- eller praktikplads.

En myndighed eller en offentlig virksomhed er dog ikke forpligtet til at have lærlinge eller praktikanter ansat, i det omfang myndigheden eller virksomheden ikke er og ikke kan blive godkendt som praktiksted efter Inatsisartutlov om erhvervsuddannelser og kurser på erhvervsuddannelsesområdet.

Bestemmelsen i § 9 skal ses i sammenhæng med forslagets § 11, som fastsætter, at hvis en myndighed eller virksomhed ikke kan opfylde forpligtelsen efter § 9 om at ansætte lærlinge og praktikanter skal myndigheden eller virksomheden forklare årsagen efter et ”følg eller forklar-princip”.

### *Til § 10*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at enhver myndighed eller virksomhed, der har 1 eller flere faglærte medarbejdere ansat, skal på Naalakkersuisuts jobportal, [www.suli.gl](http://www.suli.gl), registrere, hvor mange lærepladser, den er godkendt til inden for forskellige uddannelsesfagområder og distrikter.

Bestemmelsen indeholder en forpligtelse for myndigheder og virksomheder til at foretage en registrering på Naalakkersuisuts jobportal [www.suli.gl](http://www.suli.gl), så der skabes bedre muligheder for at matche lære- og praktikpladser med potentielle lærlinge og praktikanter.

Til stk. 2

Bestemmelsen indeholder forslag til, hvordan forpligtelsen efter stk. 1 kan opfyldes. Dette kan efter forslaget ske ved udfyldelse af en elektronisk blanket, som kan findes på Naalakkersuisuts jobportal [www.suli.gl](http://www.suli.gl). Hvis der ønskes yderligere vejledning til udfyldelse af blanketten eller andre spørgsmål, som er relateret dertil kan de relevante uddannelsesinstitutioner kontaktes.

Til stk. 3

Blanketten der skal anvendes til registrering efter § 10, stk. 1 skal være godkendt. Det skal desuden tydeligt fremgå af blanketten, at den skal anvendes til registrering af hvor mange lærepladser, den er godkendt til inden for forskellige brancheområder. Den elektroniske blanket kan findes på Naalakkersuisuts jobportal [www.suli.gl](http://www.suli.gl).

Det er uddannelsesinstitutionerne jf. Inatsisartutlov om erhvervsuddannelser og kurser på erhvervsuddannelsesområdet, der har kompetencen til at godkende lære- og praktikpladser. Derfor er det den relevante uddannelsesinstitution, der skal godkende de informationer, der efterspørges udfyldt i de elektroniske blanketter på Naalakkersuisuts jobportal.

Naalakkersuisut koordinerer standardiseringen af formater og opsætning af blanketter på Naalakkersuisuts jobportal således, at indsamling og forvaltning af de indberettede oplysninger ensartes og afstemmes.

Til stk. 4

Registrering af hvor mange lære- eller praktikpladser, den er godkendt til inden for forskellige uddannelsesfagområder og distrikter skal ske inden årets udløb. Naalakkersuisut har dog bemyndigelse til at fastsætte nærmere bestemmelser om registreringen for 2020, jf. § 16, stk. 2.

Til stk. 5

Det er væsentligt, at statistiske oplysninger indsamles korrekt og efter samme standarder. Indsamling af statistiske oplysninger, skal ske i medfør af § 3 i Landstingslov nr. 11 af 29. oktober 1999 om Grønlands Statistik om samordning. Det gælder bl.a. ved benyttelse af brancheopdelte definitioner og uddannelsesbetegnelser mm.

Til stk. 6

Bestemmelsen indeholder en bemyndigelse til Naalakkersuisut til at fastsætte nærmere bestemmelser omkring om procedurer, oplysninger og dokumentation for registreringer af lære- og praktikpladser.

### *Til § 11*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at hvis en myndighed eller virksomhed ikke følger forpligtigelsen i § 9, skal virksomheden eller myndigheden forklare, hvorfor de ikke er i stand til at opfylde kravet. Bestemmelsen bygger således på et ”følg eller forklar-princip” og skal ses i sammenhæng med § 9, som fastsætter, at enhver myndighed eller virksomhed, der har 1 eller flere faglærte medarbejdere ansat, er forpligtet til at ansætte fastboende lærlinge og praktikanter i det omfang, den er blevet godkendt til som lære- eller praktikplads.

Til stk. 2

Forklaringen skal omfatte uddannelsesfagområde og distrikt for hver lærling eller praktikant, som myndigheden eller virksomheden skulle have ansat i kalenderåret, men ikke havde ansat.

Til stk. 3

Såfremt en myndighed ikke kan opfylde forpligtelsen i § 9 skal forklaringen hertil udfyldes på en elektronisk blanket på Naalakkersuisuts jobportal [www.suli.gl](http://www.suli.gl). Herved sikres en standardiseret og lettilgængelig administrativ procedure, der bl.a. har til hensigt at understøtte en hurtig og effektiv sagsbehandling.

Til stk. 4

Forklaringen til den manglende opfyldelse af kravet i § 9 vil efter forslaget blive offentliggjort på Naalakkersuisuts jobportal [www.suli.gl](http://www.suli.gl). Begrundelserne vil skabe bedre udveksling af information om flaskehalse i forbindelse med ansættelse af lærlinge og praktikanter. Det vil endvidere have en positiv effekt på myndigheders og virksomheders opfyldelse af forpligtelsen i Inatsisartutloven.

Til stk. 5

Bestemmelsen indeholder en adgang til at føre statistik med indsamling af oplysninger og af-rapportering i relevant omfang i den årlige arbejdsmarkedsredegørelse og andre offentlige publikationer.

Til stk. 6

Bestemmelsen bemyndiger Naalakkersuisut til at fastsætte bestemmelser om en offentlig tilgængelig smileyordning for myndigheders og virksomheders samfundsansvar ved ansættelse af lærlinge og praktikanter.

En smileyordning kan bl.a. tydeliggøre myndigheders og virksomheders opfyldelse af forpligtelse i § 11 stk. 1 om at forklare årsagerne til en eventuel manglende ansættelse af lærlinge og praktikanter i det omfang de af den relevante uddannelsesinstitution er blevet godkendt til. Ordningen skal ses som et alternativ til en kontant bødeordning for manglende opfyldelse af forpligtelserne i Inatsisartutloven. I stedet vil en sådan ordning kunne skabe et incitament hos de myndigheder og virksomheder, som er forpligtet af Inatsisartutloven, til at efterkomme forpligtelsen.

Til stk. 7

Bestemmelsen bemyndiger Naalakkersuisut til at fastsætte nærmere bestemmelser om indhold og format for, hvorledes myndigheder og virksomheder jf. § 11 stk. 1 skal forklare årsagen til den manglende opfyldelse af forpligtelsen. Jf. § 11 stk. 2 sikres, at der som minimum skal angives forklaring for, hvilke lærlinge og praktikpladser, der ikke kunne besættes, fordelt på uddannelsesfagområde og distrikt.

*Til § 12*

Bestemmelsen understøtter opfyldelsen af forslagens formål. Det sker ved at fastslå, at myndigheder og virksomheder har en forpligtelse til at søge at have fastboende ansat som lærlinge og praktikanter og til at udføre relevante aktiviteter for at have fastboende ansat som lærlinge og praktikanter.

Til stk. 1

Det følger af bestemmelsen, at en myndighed eller en virksomhed skal offentliggøre 1 eller flere stillingsopslag og træffe andre relevante foranstaltninger med henblik på at ansætte og anvende lærlinge og praktikanter.

Stillingsopslaget skal efter den foreståede bestemmelse slås op på Naalakkersuisuts jobportal [www.suli.gl](http://www.suli.gl).

Med andre relevante foranstaltninger menes, at myndigheder og virksomheder forventes aktivt at medvirke til at have og få flere fastboende ansat som lærlinge eller praktikanter. Yderligere foranstaltninger kan for eksempel være aktivt at opsøge og tale med fastboende, der kunne være interesseret i et uddannelsesforløb som lærling eller praktikant.

En anden foranstaltning kan være at tage kontakt til uddannelsessteder, deltage i karrieremesser eller lignende aktiviteter.

Bestemmelsen indeholder således en forpligtelse for myndigheder og virksomheder til aktivt at søge efter fastboende, herunder ved at indfinde sig der, hvor de fastboende opholder sig, og ved at anvende de kommunikationskanaler og medier, som de fastboende anvender.

Til stk. 2

Hensigten med bestemmelsen er, at myndigheder og virksomheder retter offentlig henvendelse til de fastboende ved at gøre brug af en samlet portal. Bestemmelsen fastsætter, at selvom stillingsopslaget er offentliggjort på Naalakkersuisuts jobportal [www.suli.gl](http://www.suli.gl), så forventes det, at stillingsopslag offentliggøres i relevante aviser, magasiner samt andre fysiske steder og platforme som elektroniske platforme. Myndigheder og virksomheder kan desuden i relevant omfang vælge at bruge arbejdsrelaterede sociale platforme som for eksempel LinkedIn. Det vil ikke være tilstrækkeligt blot at sætte et opslag op på myndighedens eller virksomhedens egen opslagstavle eller eget intranet.

Til stk. 3

Efter bestemmelsen skal et stillingsopslag være offentligt tilgængeligt på de relevante steder i mindst 1 måned. Med de relevante steder henvises til de offentliggørelsessteder, der er nævnt i bemærkningerne til stk. 2.



Betingelsen om, at et stillingsopslag skal være tilgængeligt i mindst 1 måned, er indsat med henblik på at sikre, at stillingsopslagene er tilgængelige i en tilstrækkelig lang periode til, at potentielle ansøgere med rimelig stor sandsynlighed bliver opmærksomme på opslagene og også kan nå at ansøge stillingerne.

Både myndigheder og virksomheder er forpligtede til aktivt at søge efter fastboende, der kan være potentielle lærlinge eller praktikanter.

Til stk. 4

Det følger af bestemmelsen, at en myndighed eller en virksomhed, som er forpligtet efter § 14, kan undlade at offentliggøre stillingsopslag, hvis myndigheden eller virksomheden opfylder sin forpligtelse efter forslaget til at have lærlinge eller praktikanter ansat. Det skyldes blandt andet, at det ikke vil være relevant at gøre brug af stillingsopslag, hvis myndigheden eller virksomheden allerede har ansat det påkrævede antal lærlinge eller praktikanter efter forslaget. Sådanne stillingsopslag ville således skabe mere forvirring end gavn, fordi ansøgere kan få den opfattelse, at der er ledige stillinger, selvom alle stillinger er besat.

Til stk. 5

Det følger af bestemmelsen, at Naalakkersuisut kan fastsætte nærmere bestemmelser om forpligtelsen til at offentliggøre 1 eller flere stillingsopslag, herunder i hvilket omfang en myndighed eller en virksomhed er forpligtet til at offentliggøre 1 eller flere stillingsopslag, indholdet af et stillingsopslag og måden et stillingsopslag offentliggøres på med videre.

Naalakkersuisut kan også fastsætte nærmere bestemmelser om forpligtelsen til at offentliggøre stillingsopslag på Naalakkersuisuts jobportal [www.suli.gl](http://www.suli.gl) samt fastsætte nærmere bestemmelser om indholdskravene til et stillingsopslag, herunder hvilke oplysninger et stillingsopslag som minimum skal indeholde.

### *Til § 13*

Til stk. 1

Bestemmelsen fastsætter, at en person der er fastboende efter § 6, og som er betinget optaget på en uddannelse, hvor der indgår et lærlinge- eller praktikforløb skal udfylde og uploade sit CV på Naalakkersuisuts jobportal [www.suli.gl](http://www.suli.gl).

Bestemmelsen omfatter kun personer, der har søgt om optagelse på en anerkendt uddannelse og som endnu ikke har indgået en aftale med en myndighed eller virksomhed om en lære- eller praktikplads.

Til stk. 2

Det lokale job-, vejlednings- og opkvalificeringscenter, Majoriaq, kan yde vejledning om udfyldelse af CV'et.

Til stk. 3

Bestemmelsen bemyndiger Naalakkersuisut til at fastsætte nærmere bestemmelser om kravet jf. § 13, stk. 1 inden for rammerne af forslaget. Efter bestemmelsen kan Naalakkersuisut således alene præcisere, uddybe og afgrænse de nævnte forhold.

Naalakkersuisut kan for eksempel fastsætte nærmere bestemmelser om krav til det indholdsmæssige omfang af CV'et.

#### *Til § 14*

Til stk. 1

Efter den foreslåede bestemmelse fører Naalakkersuisut tilsyn med og træffer afgørelse om alle forhold omfattet af forslaget, herunder bestemmelser fastsat i medfør af forslaget.

Til stk. 2

Efter den foreslåede bestemmelse kan Naalakkersuisut som led i myndighedsbehandlingen pålægge enhver myndighed eller virksomhed at meddele de oplysninger og indsende de dokumenter, som er nødvendige for at foretage myndighedsbehandling af forhold omfattet af forslaget. Bestemmelsen pålægger således myndigheder og virksomheder en oplysningspligt. For så vidt angår definitionen af begreberne myndighed og virksomhed henvises generelt til forslagets §§ 4 og 3, og bemærkningerne dertil.

Naalakkersuisut kan efter den foreslåede bestemmelse pålægge enhver myndighed eller virksomhed at meddele oplysninger eller indsende oplysninger. Naalakkersuisut kan ligeledes bestemme, at meddelelse af oplysninger eller indsendelse af dokumenter skal ske i en bestemt form, herunder ved anvendelse af et bestemt medie.

Naalakkersuisut kan videre efter bestemmelsen indhente oplysninger fra forskellige myndigheder blandt andet med henblik på at kontrollere, at de oplysninger, der meddeles, er korrekte.

Bestemmelsen giver derudover Naalakkersuisut bemyndigelse til at behandle relevante personoplysninger som led i myndighedsbehandlingen efter forslaget.

#### *Til § 15*

Til stk. 1

Bestemmelsen vedrører adgang til at anmode om genvurdering af en afgørelse truffet efter

forslagets § 14.

Det følger også af ulovbestemte regler, at der generelt er adgang til at anmode om genvurdering af en sag hos den myndighed eller myndighedsenhed, som har truffet afgørelse i sagen.

Bestemmelsen afskærer ikke adgangen til at klage til Ombudsmanden for Inatsisartut.

Til stk. 2

Det følger af bestemmelsen, at en part i en sag kan anmode om genvurdering af sagen. En part er en fysisk eller juridisk person, som har en væsentlig, direkte, individuel og retlig interesse i sagens udfald.

Generelt vil kun den myndighed eller virksomhed, som afgørelsen retter sig til, have en sådan væsentlig, direkte, individuel og retlig interesse i sagens udfald.

Det kan dog ikke udelukkes, at der i helt særlige tilfælde kan være andre fysiske eller juridiske personer, som har den fornødne interesse til at være part i en sag. Udgangspunktet er imidlertid, at alene parter på arbejdsgiversiden vil være klageberettigede.

For at sikre arbejdstagernes interesser er der indarbejdet en klageadgang for faglige foreninger og organisationer for arbejdstagere og arbejdsgivere med hjemsted i Grønland. Hensigten er at give arbejdsmarkedets organisationer adgang til at indtræde på vegne af en part i en sag. Bestemmelsen skal fortolkes indskrænkende forstået således, at det, ud over parterne selv, kun er arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne, som kan påklage en afgørelse.

Til stk. 3

Bestemmelsen fastsætter, at anmodning om at få en afgørelse genvurderet skal ske skriftligt. Der er ikke krav om anvendelse af et særligt medie, og en anmodning om genvurdering kan derfor for eksempel ske skriftligt ved anvendelse af en e-mail. Det er dog ikke muligt at anmode om en genvurdering mundtligt, herunder for eksempel telefonisk. Kravet om skriftlighed bidrager til at sikre, at eventuelle anmodninger er velunderbyggede, og at myndigheden således ikke pålægges at gennemføre eventuelle genvurderinger, blot fordi muligheden er til stede.

Til stk. 4

Fristen for at anmode om genvurdering er 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt en part. Udløber fristen på en lørdag eller helligdag, forlænges fristen til den førstkommende hverdag.

Ved beregningen af klagefristen udløber fristen den samme ugedag, som meddelelsen er kommet frem, det fastsatte antal uger senere. Er afgørelsen for eksempel kommet frem fredag den 31. marts 2020, udløber fristen fredag den 28. april 2020. Ved beregningen af klagefristen medregnes eventuelle helligdage og en eventuel skuddag den 29. februar. Det er således alene, når fristen udløber på en helligdag, at fristen forlænges til den førstkommende hverdag.

Særlige omstændigheder kan dog tale for, at klagefristen bør suspenderes, eller at der bør ses bort fra en overskridelse af klagefristen. Myndigheden bemyndiges derfor til at kunne beslutte at se bort fra, at en frist for at anmode om genvurdering er overskredet. Adgangen til at se bort fra overskridelse af fristen kan dog kun finde anvendelse i helt ekstraordinære tilfælde. Adgangen kan for eksempel finde anvendelse, hvis der kan påvises grove sagsbehandlingsfejl under den oprindelige sagsbehandling, eller hvor fristoverskridelsen er undskyldelig. Der kan også være tale om, at der kort tid efter fristens udløb fremkommer væsentlige og afgørende nye faktiske oplysninger, der med en høj grad af sandsynlighed vil føre til, at sagen vil få et andet udfald.

Til stk. 5

Naalakkersuisut kan fastsætte nærmere bestemmelser om genvurdering og forholdene nævnt i forslaget § 15, stk. 1-4.

Bestemmelsen bemyndiger Naalakkersuisut til at fastsætte nærmere bestemmelser om genvurdering og forholdene nævnt i forslaget § 15 stk. 1-4, inden for rammerne af forslaget. Efter bestemmelsen kan Naalakkersuisut således alene præcisere, uddybe og afgrænse de nævnte forhold.

#### *Til § 16*

Til stk. 1

Det foreslås, at forslaget træder i kraft den 1. januar 2020 og dermed har virkning for kalenderåret 2020.

Til stk. 2

Efter § 10 skal enhver myndighed eller virksomhed, der har 1 eller flere faglærte medarbejdere ansat, på Naalakkersuisuts jobportal [www.suli.gl](http://www.suli.gl) registrere, hvor mange lærepladser, den er godkendt til inden for forskellige uddannelsesområder og distrikter. Efter § 10, stk. 4 er det fastsat at dette skal ske inden udgangen af året.

Da loven efter forslaget foreslås at træde i kraft den 1. januar 2020 er der i denne bestemmelse indsat en overgangsbestemmelse for at imødekomme forpligtelsen for det første år, så der gives tid til at registreringen kan finde sted.

Bestemmelsen bemyndiger Naalakkersuisut til at fastsætte nærmere bestemmelser for tidspunktet for registrering, jf. § 10, stk. 4 for 2020.