

Mellom nettverk og marked III – Rekruttering og sysselsetting i den norske fiskeflåten

Signe A. Sønvisen, Jahn Petter Johnsen, Jostein Vik



Rapport: Oppsummering av resultater fra spørreundersøkelse blant fiskere i 2023

Utgivelsesår: 2023

Antall sider: 36

Prosjekt: FHF-prosjekt 901824

Kort sammendrag

Dette rapporten presenterer noen resultater fra en kvantitativ undersøkelse blant norske fiskere og fiskebåteiere i 2023. Resultatene fra denne undersøkelsen er også sammenstilt med resultater fra samme undersøkelse gjennomført i 2007 og 2015.

Finansiering

Kostander til datainnsamling kom på kr 356 250,- inkl. moms. Datainnsamlingen er finansiert med kr 80 000, - fra Fiskeri- og havbruksnæringens forskningsfinansiering (FHF), mens forskningsgruppene Marin Ressursforvaltning (MARA), Fangstteknologi og foredling (HARVEST) og Miljø- og ressursøkonomi (MRØ) ved Norges fiskerihøgskole (NFH), UiT Norges arktiske universitet har bidratt med kr 276 250, til gjennomføringen. Kostnader til videre analysearbeid dekkes NFH og ISS gjennom forskernes egeninnsats.

Stikkord

Fiskeri, sysselsettingssystem, sysselsettingsnettverk, rekruttering

Forord

Denne rapporten er skrevet som en del av prosjektet Recruit23, der vi undersøker endringer i kystens sysselsettingssystem. Prosjektet er finansiert av NFH/UiT og FHF. Denne undersøkelsen er i stor grad en gjentakelse av undersøkelser i 2015 (Sønvisen, Johnsen, & Vik, 2017) og 2007 (Johnsen & Vik, 2008). Recruit23 er et samarbeid mellom Norges fiskerihøgskole, UiT Norges arktiske universitet, og Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU. Førsteamanuensis Signe A. Sønvisen (NFH/UiT) er prosjektleder og gjennomfører prosjektet i samarbeid med professor Jahn Petter Johnsen (NFH/UiT) og professor Jostein Vik (ISS/NTNU). Takk til alle de 921 fiskerne som tok seg tid til å svare på spørsmålene denne gangen. Takk også til dem som har vært med i de to tidligere undersøkelsene. Rapporten presenterer noen av resultatene fra i år og sammenlikner dem med resultatene fra 2015 og 2007. Resultatene i rapporten er ikke fagfellevurdert. Det er bare forfatterne som står ansvarlig for resultatene. Forfatterrekkefølgen gjenspeiler de ulike bidragene. Forfatterne har ingen interessekonflikter som har påvirket arbeidet.

Tromsø/Scalloway/Trondheim 14.12.2023

Signe A. Sønvisen

Jahn Petter Johnsen

Jostein Vik

Innholdsfortegnelse

Forord	4
Tabeller	6
Figurer	7
Sammendrag	8
Summary	8
1. Rekruttering og sysselsetting i fiske	9
2. Fiskerisystem og sysselsettingssystem.....	11
3. Data og metode	13
3.1. Om utvalget og dataenes representativitet.....	13
4. Noen trekk ved sysselsettings- og rekrutteringsnettverkene	16
4.1. Hvorfor og hvordan blir man fisker?.....	16
4.2. Rekruttering – et problem?	19
4.3. Kvinner i fiske.....	21
4.4. Utenlandsk arbeidskraft	22
4.5. Ingen drastiske endringer i sysselsettingsnettverkene	24
4.6. Hvordan foregår rekrutteringsprosessene?.....	24
5. Optimisme og pessimisme i fiskerinæringa	27
5.1. Hva gir fiskerne uttrykk for på kort sikt?	27
5.2. Hva gir fiskerne uttrykk for med hensyn til noen sentrale utfordringer?	29
5.3. Vil man anbefale fiskeri for andre?.....	30
6. Partipolitikk.....	31
7. Konklusjoner – sysselsettingsnettverk i endring.....	32
Referanser	35

Tabeller

Tabell 1: Aldersfordelingen – andel i aldersgrupper.....	14
Tabell 2: Fylkesvis fordeling – alle fiskere	15
Tabell 3: Fylkesvis andel båteiere/båter (%) i Recruit23 og i oversikt over aktive fiskefartøy.....	15
Tabell 4: Årsaker til at man ble fisker.....	16
Tabell 5: Årsak til at man ble fisker i 2023, 2015 og 2007	16
Tabell 6: Rekrutteringsmåter for ulike fartøygrupper (prosent innen hver størrelseskategori)	17
Tabell 7: Rekrutteringsmåter i 2023, 2015 og 2007	18
Tabell 8: Hvor det rekrutteres fra i 2023, 2015 og 2007.....	18
Tabell 9: Hvor rekrutteres det fra i forhold til fartøy størrelse	18
Tabell 10: Problemer med å skaffe mannskap i forhold til fartøystørrelse.....	20
Tabell 11: Etterspurte egenskaper	21
Tabell 12: Om båteiere med mannskap har hatt kvinner som mannskap.....	21
Tabell 13: Om mannskap har hatt kollegaer av begge kjønn.....	21
Tabell 14: Holdninger til kjønn.....	22
Tabell 15: Hva fiskere og fiskebåteiere tror de driver med om fem år i årene 2023, 2015 og 2007	27
Tabell 16: Påvirkning av framtidige ytre påvirkninger	29
Tabell 17: Påvirkning av framtidige rammebetingelser	29
Tabell 18: Anbefaling av yrke til andre.....	30
Tabell 20: Partipolitisk oppslutning	31

Figurer

Figur 1:Opplevelse av rekrutteringsproblemer	20
Figur 2: Hvordan vil bruk utenlandsk arbeidskraft vil påvirke fiskeri de neste 10 årene.....	23
Figur 3:Modell for rekrutteringsprosessen i fiskeri	24
Figur 4: Økonomisk tro på framtida blant båteierne.....	28
Figur 5:Økonomisk resultat de siste fem årene	28

Sammendrag

1. Sammendrag

Hvordan har de siste årenes endringer i flåtestruktur og teknologi påvirket rekruttering til fiskeflåten? Norges fiskerihøgskole (NFH) har i samarbeid med Ruralis og NTNU, gjennomført spørreundersøkelser om rekruttering til fiskeflåten i 2007 og 2015. I år har NFH og NTNU gjentatt denne med økonomisk støtte fra FHF. Norfakta Analyse gjennomførte datainnsamling våren 2023. Denne ble avsluttet i juni 2023. Totalt svarte 921 fiskere av 9597 fiskere registrert i fiskermanntallets blad B på undersøkelsen.

Det har vært en positiv utvikling i fiskerinæringa siden 2015. Antallet unge fiskere under 30 år registrert i fiskermanntallet har økt fra 1673 i 2015 til 2147 i 2022. Antallet kvinner registrert på fiskermanntallets blad B har i samme periode økt fra 260 til 436. Antallet kvinner under 30 år har økt fra 62 i 2015 til 132 i 2022. Lønnsomhetsundersøkelsene viser at fiskerne har gode inntekter i de fleste flåtegrupper. Fiskeridirektoratets estimat over sysselsetting og arbeidsinnsats antyder at sysselsettinga i fiskeflåten har økt på tross av en nedgang i antall fartøy. Våre foreløpige resultater peker i samme retning som tidligere: Ingen flåtegrupper opplever store rekrutteringsproblemer, det er fortsatt viss variasjon mellom fiskerier og fartøygrupper. I perioden 2007 -2023 er det ingen fartøygrupper som i alle tre undersøkelsene rapporterer om rekrutteringsproblemer. Undersøkelsen i 2023 viser også at det fortsatt er optimisme i fiskeflåten og at de som er inne vil anbefale yrket til andre. Tidspunktet for gjennomføring, fra mars til juni gjør at de forventede kvotekuttene for 2024 ikke nødvendigvis fanges opp. Datamaterialet fra denne spørreundersøkelsen vil sammen med materialet fra de andre undersøkelsene bli brukt til videre analyse. En masterstudent og en Phd-student vil også bruke dette materialet i 2024. Analysearbeidet er egenfinansiert av Norges fiskerihøgskole og Institutt for sosiologi og statsvitenskap ved NTNU (ISS).

Summary

How have recent years' changes in fleet structure and technology affected the recruitment to the Norwegian fishing fleet? The Norwegian College of Fishery Science (NFH), in collaboration with Ruralis and NTNU, have carried out surveys on recruitment to the fishing fleet in 2007, 2015 and in 2023. The last data collection was carried out in the spring of 2023, with support from FHF. Norfakta Analysis carried out data collection in the spring of 2023. 921 fishers of total 9597 fishers in the fishers' registry responded to the survey.

The development in the Norwegian fishing fleet has been positive since 2015. Both the number and share of fishers under 30 years registered in the fisher's register have increased from 1673 in 2015 to 2147 in 2022. The number of women registered in the fisheries register (list B) has increased from 260 in 2015 to 436 in 2022. The number of women under 30 years have increased from 62 in 2015 to 132 in 2022. The Profitability surveys display that the income in the fisheries is good. Employment estimates from the Fisheries Directorate indicate that employment has increased despite of reduction in the number of fishing vessels. The preliminary results from our survey indicate similar recruitment patterns as previous years. No fishing fleet segment experiences major recruitment problems, but there are variations among different groups of fishing vessels. There is still optimism in the fishing fleet and active fishers recommend the profession to others. Thorough analysis of the material and comparisons with previous years will be continue. The analytical work is self-financed by the NFH and ISS.

1. Rekruttering og sysselsetting i fiske

Gjennom tre undersøkelser (2007, 2015 og 2023) har vi studert vi hvordan endringsprosessene i fiskerinæringa har påvirket det vi kaller sysselsettingssystemet i fiske. Formålene med disse undersøkelsene har blant annet vært å framskaffe representativt kvantitativt datamateriale om dette sysselsettingssystemet i dagens fiskeflåte. Dataene fra undersøkelsene er deponert hos Kunnskapssektorens tjenesteleverandør (SIKT) og kan fritt brukes av andre til forskning.

I 2007 og 2015 gjennomførte vi med støtte fra Norges forskningsråd (NFR) og Fiskeri- og havbruksnæringens forskningsfond (i dag Fiskeri- og havbruksnæringens forskningsfinansiering (FHF), spørreundersøkelser blant henholdsvis 1000 og 1500 norske fiskere (Johnsen & Vik, 2008; Sønvisen et al., 2017). Studien i 2007 var den første omfattende kvantitative studien av sysselsettings- og rekrutteringsforhold i den norske fiskeflåten siden slutten av 1970-årene. Bakgrunnen for arbeidet var mangel på nyere empirisk forskning på rekruttering- og sysselsetting i fiskeflåten og dertil også lite kunnskap om sosiale konsekvenser av organisering av utnyttelsen av fiskeressursene. Dette har vi nå fulgt opp gjennom en ny datainnsamling «Recruit23», der vi gjentar spørreundersøkelsen.

Gjennom disse undersøkelsene studerer vi hvordan endringsprosessene i fiskerinæringa har påvirket det vi kaller sysselsettingssystemet i fiske. Et av formålene med undersøkelsene er å framskaffe representativt kvantitativt datamateriale om dette sysselsettingssystemet i dagens fiskeflåte.

Utgangspunktet vårt er at rekrutterings- og sysselsettingspolitikken i fiskerinæringa bør bygge på faktisk kunnskap om hvordan sysselsettingssystemet fungerer, hva som oppleves som utfordringer og problemer av de som har sitt virke i næringa og hvordan de ser på framtida. Våre tre undersøkelser bidrar dermed med viktig kunnskap om effektene av måten vi utnytter fellesressursene på.

I 2007-undersøkelsen hadde vi som ambisjon å skulle si noe om i hvilken grad rekruttering til fiske syntes å være et problem, samt å beskrive hvordan det rekrutteres, hvor rekruttene kommer fra og hvordan fiskere så på framtida. De samme spørsmålene ble besvart i 2015 og i årets rapport. Denne rapporten presenterer derfor tall fra 2007, 2015 og 2023.

I 2007 fant vi at endringene som har skjedd i fiskerinæringa ikke hadde ført til at til at nettverksrekruttering gjennom familie, lokalsamfunn og fiskerimiljø har blitt erstattet av markedsmekanismer, men at hva som kan kalles nettverksrekruttering var endret. Familie og bekjentskaper var fortsatt viktig, men at disse gikk ut over det vi gjerne definerer som lokalsamfunn. Fiskeflåten rekrutterte både nasjonalt og til dels internasjonalt. I 2015 fant vi at rekrutteringsnettverkene fikk et enda sterkere preg av nasjonale og internasjonale relasjoner. I begge undersøkelsene kunne vi konkludere med at fiskeflåten ikke hadde et generelt rekrutteringsproblem og at fiskerne var både fornøyde og optimistiske med hensyn til framtida. Samtidig så vi at sysselsettingsnettverkene ikke lenger var like sterkt vevd inn i lokalsamfunn som tidligere. I 2023 ser vi det samme mønsteret. Det er ingen flåtegrupper som rapporterer om vesentlige rekrutteringsutfordringer og sosiale nettverk er viktige.

Det har vært en økning i andelen og antallet unge fiskere registrert på blad B i perioden. Dette gjelder for begge kjønn. 2023-undersøkelsen indikerer at sosiale media har blitt viktigere i rekruttering. Kommunikasjon gjennom sosiale medier må dag anses for å være en del av det vi kaller sosiale nettverk, som gir mulighet for kommunikasjon, samhandling og vedlikehold av sosiale relasjoner ut over fysiske møter i tid og rom. Disse tre undersøkelser bidrar derfor til et bredere kunnskapsgrunnlag for fiskeripolitikken. Siden 2015 har Sønvisen og Johnsen også veiledet fire masterstudenter som har skrevet masteroppgaver om rekruttering til fiskeri i Norge og på Færøyene. Disse studentene har benyttet andre datakilder enn det vi har gjort i disse rekrutteringsundersøkelsene. Disse oppgavene

har bidratt til en enda dypere forståelse av hvordan fiskerisysselsettingen har utviklet seg det siste tiåret (Lund, 2016; Olsen, 2020; Rasmussen, 2020; Richardsen, 2021).

Denne rapporten har følgende oppbygging: I kapittel 2 presenterer vi den faglige rammen for rapporten, denne rammen er stort sett den samme som i 2007- og 2015-rapporten. Deretter, i kapittel 3, beskriver vi datamaterialet vi bygger på. I kapittel 4 skildrer vi hvordan sysselsettingssystemet i fiskeflåten ser ut i dag, hvordan rekruttering til fiskeryrket skjer og hvor rekruttene kommer fra. I dette kapitlet presenterer vi også en modell av forløpet i rekrutteringsprosesser. Kapittel 5 tar for seg hvordan fiskerne ser på framtida og ut fra det drøfter vi hvilke endringer vi kan forvente i sysselsettingssystemet i de nærmeste årene. I kapittel 6 gir vi et øyeblikksbilde av fiskernes partipolitiske orientering i 2007, 2015 og 2023. Avslutningsvis, i kapittel 7, så drøfter vi funnene og rekruttering i en videre sammenheng.

2. Fiskerisystem og sysselsettingssystem

Rekruttering og sysselsetting i fiske handler om et samspill mellom individ og samfunn. I våre studier har vi derfor lagt et systemteoretisk perspektiv til grunn, der vi søker å forstå hvordan samspillet mellom individene og samfunnet arter seg (Layder, 1994). Systembegrepet er en analytisk betegnelse som vi benytter for å begrepsfeste, avgrense og beskrive samspill og sammenhenger av forskjellige typer. Vi ser på systemer som det vi kan kalle relasjonelle sammenhenger, det betyr at de ulike elementer bare kan defineres i sammenheng med andre. Eksempelvis er ingen yrkesfiskere fra fødselen av; en blir yrkesfisker gjennom å drive fiske på bestemte og definerte måter, som gir grunnlag for at fiskere kan skilles fra ikke-fiskere både sosialt, kunnskapsmessig og juridisk. Ved å bruke et slikt systemperspektiv ser vi at virkeligheten skapes av relasjonelle sammenhenger i stadig endring (Bourdieu, 1997; Latour, 2005).

Samtidig blir det åpenbart at systemene ikke er noe som i utgangspunktet eksisterer som klart avgrensede fenomener. Fiskerisystemene er i stadig endring som følge av utvikling i fangstpraksiser, teknologiutvikling og reguleringer. Gjennom beskrivelser og framstillinger av systemene etableres også språk og mening knyttet til systemet. Følgelig operer vi i Norge med begreper som kystfisker, sjarkfisker, havfisker, ringnotfisker som også er grunnlag for individuell identitetsdannelse og skapelse av verdier. Samtidig som det etablerte fiskerisystemet er en ramme for individenes handlinger, påvirker individenes handlinger også fiskerisystemet, slik at fiskerienes praksis, organisering og meningsinnhold også kontinuerlig skapes og endres (Johnsen, 2004; Lund, 2016). Så selv om fiskeryrket sett fra utsida kan framstå som krevende, så viser for eksempel Eli-Kristine Lunds masteroppgave med data fra fiskerhelseundersøkelsen at nettopp det at yrket er krevende, også er noe som bidrar til å gi yrket mening (Lund, 2016).

Sysselsettingssystem i fiskerinæringa ble beskrevet av Jentoft og Wadel tidlig i 1980-årene (Jentoft & Wadel, 1984). Et sysselsettingssystem defineres av arbeidsdelinga, aktivitetene og gjensidighetsforholdene som eksisterer i fiskeflåten. I tidligere tider var mange lokalsamfunn sterkt fiskeriavhengige og mange virksomheter både i og utafor husholdet var knytta til fiskeri som viktigste næringsveg. Sysselsettingssystemet var da langt på veg sammenfallende med lokalsamfunnet. Ektefeller og barn utførte nødvendige oppgaver for at fiskerne skulle kunne utføre oppgavene på havet, og sosialiseringa og kunnskapsoverføringa til dem som skulle bli fiskere skjedde også i lokalsamfunnet (Gerrard, 1983; Johnsen, 2004; Larsen, 1980). I vårt arbeid har vi funnet at måten systembegrepet har vært brukt på i sysselsettingssystemteorien forutsetter noen årsaks- og virkningsforhold og noen gjensidigheter som vi ikke kan underbygge empirisk. Derfor bruker vi i stedet sysselsettingsnettverk som begrep. I vårt perspektiv så er nettverk et åpent begrep som ikke forutsetter at alle årsaks- og virkningsforhold kan beskrives, slik systemteori i større grad krever.

I 2001 konstaterte Jentoft (2001) at lokalsamfunnene fortsatt var betraktet som viktige i fiskeriforvaltning og fiskerirekruttering. Vi er ikke uenige i det. Våre funn viser at det fortsatt er lokalsamfunnstilknytning, men mens det tidligere sysselsettingssystemet var dominert av lokale relasjoner, så fant vi i 2007 og 2015 at dette ikke var tilfelle i samme grad lenger. I stedet så vi at de tidligere lokale sysselsettingsnettverkene nå var sterkere knyttet opp mot næringa. De sammensatte kystsamfunns-sysselsettingsnettverkene er endret til faglig snevrere, mer profesjonelle og lengre fiskerisysselsettingsnettverk. Dette er ikke unikt for Norge, vi finner liknende prosesser i Danmark, Færøyene og Storbritannia (Høst & Christiansen, 2018; Olsen, 2020; White, 2015). To masteroppgaver ved Norges fiskerihøgskole underbygger dette, samtidig som de også viser at de gode mulighetene for å fiske i åpen gruppe i Finnmark fortsatt er viktig for å opprettholde fiskeriaktivitet og sysselsettingsnettverk i mange lokalsamfunn (Rasmussen, 2020; Richardsen, 2021). Selv om kompetansen utvikles i snevrere nettverk med større geografisk utbredelse, finner både vi og våre

studenter mange trekk fra det tidligere beskrevne sysselsettingssystemet (Johnsen & Vik, 2008; Rasmussen, 2020; Richardsen, 2021; Sønvisen, 2013; Sønvisen, Johnsen, & Vik, 2011; Sønvisen et al., 2017). Men som vi kommer tilbake til så inneholder disse nettverkene også nye komponenter som ikke var relevante tidligere. Vi vil etter å ha gått gjennom noen empiriske data skissere hvordan fiskernes karrierevei forløper.

3. Data og metode

Denne rapporten bygger på data fra en landsdekkende spørreundersøkelse som ble gjennomført via mobiltelefon blant aktive fiskere og fiskebåteiere, fra midten av mars til slutten av juni 2023.

Undersøkelsen setter søkelys på holdninger og praksiser og er en revidert utgave av 2015-undersøkelsen. Johnsen og Sønvisen ved Norges fiskerihøgskole og Vik ved NTNU er i 2023 ansvarlig for det metodiske opplegget, mens Norfakta Markedsanalyse AS i Trondheim har som i 2007 og 2015, utført det praktiske intervjuarbeidet. Undersøkelsen er innrapportert til og godkjent av SIKT. Norfakta besitter alle nødvendige tillatelser for å behandle persondata. Databehandleravtale er inngått mellom UiT og Norfakta. Forskerne har ikke hatt tilgang til direkte personopplysninger.

Utvalget er som tidligere trukket fra fiskermanntallets blad B, som registrerer personer som til enhver tid er aktive fiskere. Siden fiskermanntallet ikke inneholder opplysninger om telefonnummer så sendte Norfakta utvalget videre til et firma som sjekket og påførte telefonnummer. Vi ønsket, som i 2015 et utvalg på 1500, men endte i 2023 på 921 aktive fiskere. Det var i år vanskeligere å rekruttere fiskere enn tidligere år. Dette kan være pga. at flere registrerer mobiltelefon på bedrift, og dermed færre telefonnummer registrert på person, eller at flere har fått IP-telefoner. I tillegg klarer ikke de som leverer telefonnummer å lage like gode «bedriftsutvalg» som tidligere, bl.a. fordi Brønnøysundregistrene ikke lenger oppdaterer registrene med telefonnummer på samme måte som før. Dette gjenspeiles også i bruttoutvalget for undersøkelsene, som var på 8662 i 2007, 7423 i 2015 og ca. 5000 i 2023.

Det er fiskernes og fiskebåteiernes egne synspunkter som presenteres i dette arbeidet.

Strukturutvikling og endringer i fiskeflåten kan vises ved at man analyserer endringer i båttyper, antall fiskere osv., og dette gjøres jevnlig i andre sammenhenger. Fiskeri er en dynamisk næring og det skjer endringer både i næringa og i statistikkgrunnlaget. Slike forhold gjør at sammenlikning over tid kan være vanskelig. Derfor kan det til tider bli trukket forhastede slutninger om utviklingen i fiskerinæringa på bakgrunn av observerte strukturelle endringer, uten at det tas hensyn til at datagrunnlaget som viser endringene kan være forskjellig. Ved også å inkludere målinger på flere tidspunkt, om hva fiskerne mener om situasjonen og om framtida vil grunnlaget for bedre analyser og konklusjoner styrkes. Våre data og funn er derfor et supplement til de andre undersøkelsene og registreringene som finnes i næringa.

Fiskerne ble stilt en lang rekke spørsmål. Disse kan deles inn i fire grupper: 1) sentrale bakgrunnsspørsmål om alder, kjønn, sivilstand, utdanning, type fiskeri, jobb om bord osv., 2) spørsmål om rekruttering til fiskeryrket, 3) spørsmål om hvordan de opplever yrket og hvordan de ser for seg framtida, og 4) fiskeripolitiske spørsmål. I tillegg har fiskebåteierne svart på spørsmål om fartøyet, rekruttering av mannskap, og lønnsomhet. Samlet sett gir dette oss et grunnlag for en god beskrivelse av fiskere og fiskebåteieres syn på næringa, og et grunnlag for å studere rekruttering og verdiskaping i fiskerinæringa.

3.1. Om utvalget og dataenes representativitet

Dataene er basert på et tilfeldig utvalg fiskere trukket fra fiskermanntallets blad B (heltidsfiskere). Deltidsfiskere på blad A er ikke med i undersøkelsen. I hvilken grad utvalget er representativt for fiskere og fiskebåteiere generelt, er avgjørende for hvilken tillit man skal feste til svarene. I det følgende skal vi se nærmere på dette. For det første kan det være interessant å sammenligne aldersfordelingen i vårt utvalg med den totale aldersfordelingen i fiskermanntallet. Dette er et viktig kriterium for representativitet fordi en kan forvente at en del svar på spørsmål knyttet til teknologi, helse og rekruttering vil samvariere med alder.

Antallet fiskere med fiske som hovedyrke var 11 018 i 2007. Dette tallet gikk ned nesten 16% til 2015 til 9259. Derimot, fra 2015 til 2022, økte antallet fiskere med fiske som hovedyrke med fire prosent til 9 597 (Fiskeridirektoratet, 2023).

Tabell 1 viser at andelen fiskere i ulike aldersgrupper i hhv Recruit23 og fiskermanntallet (Blad-B i 2022) varierer med mellom 1,1 og 5,5 prosentpoeng. Tabellen viser den faktiske aldersstrukturen blant norske heltidsfiskere (blad B). Også i årets utvalg er det yngre fiskere under 20 og 30 år som er mest underrepresentert. Dette kan være fordi utvalget fra fiskermanntallet måtte sendes til nummerpåføring og blant dem som kunne koples til telefonnummer var bare 1,2% under 20 år. Videre har vi i utvalget en større andel båteiere med mannskap enn det vi normalt vil finne i manntallet. Disse vil vi finne flest av i aldersgruppene som er over 30 år.

Tabell 1: Aldersfordelingen – andel i aldersgrupper

Alder	RECRUIT23 (n=921)	Blad B (n=9597)	Avvik
<20	0,9 %	3,6 %	-2,7 %
20-29	14,7 %	18,8 %	-4,1 %
30-39	17,0 %	19,2 %	-2,2 %
40-49	19,0 %	16,3 %	2,7 %
50-59	27,3 %	21,7 %	5,5 %
60-69	17,5 %	15,6 %	1,9 %
70 og over	3,7 %	4,8 %	-1,1 %
Totalt	100,0 %	100,0 %	

Tabell 1 viser en jevn fordeling mellom gruppene og høvelig godt samsvar med blad B. Gjennomsnittsalderen for utvalget var 46,9 år. Gjennomsnittsalderen på fiskerne har gått ned med 0,3 år siden 2015. Det til tross for at eldre fiskere er overrepresentert i utvalget. Blant mannskapet er snittalderen 43 år, mens for båteiere er den 52 år. Om vi deler opp båteier på de med og uten mannskap, så har båteiere uten mannskap (enefiskere) en snittalder på 54 år mens båteiere med mannskap har en snittalder på 50 år. I snitt har mannskap drevet fiske i 21,3 år mens båteiere uten mannskap og båteier med mannskap har drevet fiske i hhv 29,5 år og 28,8 år.

Fiskeri er fortsatt ei mannsdominert næring. Det var derfor viktig å sikre at også kvinner er representert i utvalget. I Recruit23 er det 3,5 % kvinner som har svart, mens i 2015 var det 2,8 % kvinner som svarte. I 2022 var det registrert 4,5 % kvinner i fiskermanntallets blad B. I Recruit23 er dermed kvinner underrepresentert med ett prosentpoeng.

En annen viktig indikator på representativitet er den fylkesvise fordelingen av utvalget i forhold til den fylkesvise fordelingen av fiskere i manntallet (Tabell 2). Dette er spesielt viktig fordi de fylkesvise og regionale ulikhetene i fiskeflåten er fiskeripolitisk relevante. Det største avviket i fordeling mellom fylkene er i Vestland der Recruit23 er overrepresentert med 1,8 %. Ellers er det godt samsvar. Dataene anses dermed som representative på fylkesnivå.

Tabell 2: Fylkesvis fordeling – alle fiskere

	RECRUIT23 (n=921)	Blad B (n=9597)	Avvik
Troms og Finnmark	24,50 %	24,1 %	0,4 %
Nordland	20,10 %	21,0 %	-0,9 %
Trøndelag	4,50 %	5,2 %	-0,7 %
Møre og Romsdal	21,00 %	21,7 %	-0,7 %
Vestland	18,10 %	16,3 %	1,8 %
Rogaland	4,70 %	4,3 %	0,4 %
Agder	3,10 %	3,3 %	-0,2 %
Vestfold og Telemark	1,30 %	1,3 %	0,0 %
Viken	1,70 %	1,7 %	0,0 %
Oslo	0,80 %	0,7 %	0,1 %
Uoppgitt fylke	0,20 %	0,3 %	-0,1 %
Totalt	100,00 %	100,0 %	

For å få et godt bilde av fylkesvis representativitet med hensyn til båteiere vurderer vi også på fylkesvis andel båteiere/båter. I Tabell 3 sammenligner vi den fylkesvise fordelingen av andel båteiere i Recruit23 og Fiskeridirektoratets oversikt over aktive fiskefartøy med inntekt over NOK 50 000 (Fiskeridirektoratet, 2023). De største forskjellene mellom utvalgene er at båteiere fra Nordland, Agder og Viken er overrepresentert i Recruit23 med om lag ett prosentpoeng, mens båteiere i Vestland og Oslo er underrepresentert med hhv. 1,5 og 1 prosentpoeng. Til tross for dette anser vi dataene for å være representative for båteiere også på fylkesnivå.

Tabell 3: Fylkesvis andel båteiere/båter (%) i Recruit23 og i oversikt over aktive fiskefartøy

	RECRUIT23 (n=415)	Merkeregisteret (n=4292)	Avvik
Troms og Finnmark	37,8 %	37,3 %	0,5 %
Nordland	22,4 %	21,4 %	1,0 %
Trøndelag	6,0 %	6,5 %	-0,5 %
Møre og Romsdal	9,4 %	9,9 %	-0,6 %
Vestland	10,6 %	12,1 %	-1,5 %
Rogaland	5,3 %	5,8 %	-0,5 %
Agder	4,8 %	3,8 %	1,0 %
Vestfold og Telemark	1,7 %	1,5 %	0,2 %
Viken	1,2 %	0,1 %	1,1 %
Oslo	0,5 %	1,4 %	-1,0 %
Uoppgitt fylke	0,2 %		0,2 %
Totalt	100,0 %	100,0 %	

Vi konkluderer derfor med at, til tross for lavere responsrate, kan vi bruke Recruit23 som et grunnlag for å si noe om fiskerinæringa generelt.

4. Noen trekk ved sysselsettings- og rekrutteringsnettverkene

I det følgende skal vi gi en oppdatert oversikt over hvor rekruttene kommer fra, hvordan det rekrutteres og hva mannskap og båteiere har lagt vekt på i de valg de har gjort. La oss først se på hvilke grunner de oppgir for valg av yrke.

4.1. Hvorfor og hvordan blir man fisker?

Det er flere meninger om hvorfor folk velger fiskeryrket, bl.a. har man funnet at fiskere velger yrket pga. inntekt, tradisjon og spenning (Johnsen, 2004; Sønvisen, 2013). I Fiskeriundersøkelsen i 2015 oppga informantene at de fem viktigste grunnene (rangert) til at de ble fisker var: 1) interesse, 2) frihet, 3) ønske om å være selvstendig, 4) gode inntektsmuligheter og 5) nærhet til natur. Også i årets undersøkelse ble alle informanter stilt de samme spørsmålene om viktige forhold for at de ble fiskere. Svarene er gjengitt i Tabell 4.

Tabell 4: Årsaker til at man ble fisker

	Svært liten betydning	Liten betydning	Hverken eller	Stor betydning	Svært stor betydning	Vet ikke
Interesse for fiskeri	2,1 %	3,4 %	7,2 %	18,7 %	68,4 %	0,2 %
Ønske om å være selvstendig	6,4 %	6,6 %	17,8 %	21,8 %	47,0 %	0,4 %
Plikt å drive tradisjonen/båten videre	33,7 %	16,0 %	18,6 %	11,9 %	18,3 %	1,5 %
Mange fiskere i familien	31,3 %	13,2 %	15,5 %	15,4 %	24,0 %	0,6 %
Fiskeri gir gode inntektsmuligheter	3,0 %	6,4 %	20,1 %	23,7 %	46,6 %	0,2 %
Hadde ikke andre jobbmuligheter da jeg starta	56,8 %	12,2 %	11,5 %	5,0 %	12,8 %	1,7 %
Kameratskap	10,6 %	7,7 %	20,0 %	28,2 %	33,2 %	0,3 %
Frihet	1,8 %	3,3 %	11,2 %	24,5 %	59,0 %	0,2 %
Nærhet til Natur	5,8 %	7,4 %	20,0 %	24,8 %	41,7 %	0,3 %

n=921

I Tabell 4 ser vi at den viktigste grunnen til at våre informanter ble fiskere var (rangert): interesse for fiskeri (87,1 %), frihet (83,5 %), gode inntektsmuligheter (70,3%), ønske om å være selvstendig (68,8%), nærhet til natur (66,5%), kameratskap (61,4%), mange fiskere i familien (38,4%), plikt å drive videre (30,2%) og ikke andre jobbmuligheter (17,8%).

Tabell 5 sammenligner de tre undersøkelsene. I alle tre undersøkelsene var interesse den viktigste grunnen til at informantene valgte fiskeryrket, tett fulgt av frihet (dette spørsmålet var ikke stilt i 2007). Inntekt og ønsket om å være selvstendig var også blant de fire viktigste grunnene til yrkesvalg.

Tabell 5: Årsak til at man ble fisker i 2023, 2015 og 2007

	2023 (n=921)	2015 (n=1500)	2007 (n=1000)
Interesse for fiskeri	87,1 %	89,9 %	78,8 %
Ønske om å være selvstendig	68,8 %	74,5 %	53,4 %
Plikt å drive tradisjonen/båten videre	30,2 %	35,0 %	
Mange fiskere i familien	39,4 %	41,1 %	33,2 %
Fiskeri gir gode inntektsmuligheter	70,3 %	74,2 %	75,4 %
Hadde ikke andre jobbmuligheter da jeg starta	17,8 %	25,4 %	18,6 %
Kameratskap	61,4 %	70,4 %	
Frihet	83,5 %	87,8 %	
Nærhet til Natur	66,5 %	72,7 %	

I sysselsettingsteorien er tilknytninga mellom rekruttene og lokalsamfunnet sentralt, og det lokale nettverkets betydning for rekrutteringa har vært ansett som viktig. Når så mange svarer over flere år at interesse er viktig for at de blir fiskere, så er det nyttig å vite hvordan interesse for fiskeri utvikles, og å undersøke hvordan folk rekrutteres og hvor de rekrutteres fra. Er det fortsatt rimelig å anta at interesse for fiskeri kan ha noe å gjøre med hvor mange i nærmiljøet som har tilknytning til fiskeri? Det kan vi få innblikk gjennom å undersøke hvordan og hvorfra det rekrutteres.

Tabell 6 viser hva fiskebåteiere sier om hvordan de rekrutterer. Tabellen viser at det er bekjenskaper og nettverk som er den suverent viktigste måten å rekruttere mannskap på totalt og for de enkelte flåtegruppene (61% for hele flåten).

Tabell 6: Rekrutteringsmåter for ulike fartøygrupper (prosent innen hver størrelseskategori)

	Under 11 meter	11-14,99 meter	15-20,99 meter	21-27,99 meter	Over 28 meter/500 m3	Totalt
Via bekjente og kontakter (nettverk)	62,7 %	62,3 %	35,0 %	70,0 %	65,6 %	61,0 %
Via sosiale medier	16,0 %	13,1 %	10,0 %	10,0 %	23,4 %	16,5 %
Annet	12,0 %	3,3 %	30,0 %	10,0 %	18,8 %	13,0 %
Via videregående skoler	2,7 %	13,1 %	20,0 %	10,0 %	15,6 %	10,8 %
Forespørsel fra potensielle rekrutter	2,7 %	13,1 %	10,0 %	10,0 %	7,8 %	7,8 %
Via annonsering	2,7 %	8,2 %	0,0 %	10,0 %	9,4 %	6,1 %
Vet ikke	8,0 %	4,9 %	5,0 %	0,0 %	3,1 %	5,2 %
Samarbeid med flere fartøyer om rekruttering*	1,3 %	3,3 %	10,0 %	10,0 %	3,1 %	3,9 %
Via vikarbyrå	0,0 %	3,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,9 %
n	75	61	20	10	64	231

* sign. <.001

Blant de som svarte «Annet» var det en rekke kanaler som ble brukt, spesielt nevnes NAV og Opplæringskontorene (OK).

Svarene viser at alle flåtegrupper fortsatt benytter bekjenskap og personlige kontakter til rekruttering. Dette er fortsatt den viktigste rekrutteringsmåten. I alle flåtegrupper brukes også sosiale medier til rekruttering. Som Tabell 7 viser er sosiale medier blitt viktigere i rekruttering de siste årene. Samarbeid med videregående skole er spesielt viktig for fartøy over 11 meter. Dette kan tyde på at videregående utdanning nå er i ferd med å etablere seg som en rekrutteringsvei og at det stilles stadig strengere krav til formelle kvalifikasjoner.

Det er også interessant at det synes å være flere som rekrutteres til fartøy over 11 meter gjennom samarbeid med videregående skole. Ungdom har rett til videregående utdanning. Denne rettigheten benytter de fleste, og det er derfor viktig at fiskerirettet utdanning er en mulighet.

Økende formalisering og mer omfattende kompetansekrav, ikke bare om hvordan det skal fiskes, men også knyttet til bedriftsledelse, handtering av regelverk og sertifiseringskrav, tyder på at videregående skole kan bli enda viktigere i framtida. Rekruttering gjennom samarbeid med skoleverket gjør at kvalifiseringsprosessene formaliseres. Rekruttering gjennom videregående skole kan også bidra til en bedre kjønnsbalanse i yrket, all den tid det kan antas at det fortsatt er noe vanskeligere for jenter å skaffe seg praktisk fiskerierfaring tidlig i yrkeslivet (Gerrard & Kleiber, 2019). Dette understrekes også av yngre kvinnelige fiskere som vi har vært i kontakt med i forbindelse med våre pågående arbeider om rekruttering.

Tabell 7 sammenligner de tre undersøkelsene og viser at selv om andelen som bruker sosiale nettverk er dominerende i alle undersøkelsene, så har andelen gått ned med 15,4 prosentpoeng fra 2015 til 2023. Andelen som bruker sosial medier til rekruttering har imidlertid økt med 15 prosentpoeng fra 2015 til 2023. Dette spørsmålet ble ikke stilt i 2007. Økningen i bruken av sosiale medier er ikke uventet all den tid mer og mer kommunikasjon skjer via sosiale medier. Sosiale nettverk, forstått som personlige bekjenskaper har fortsatt stor betydning for rekrutteringen, men også sosiale medier kan

kalles sosiale nettverk. Sosiale nettverk vedlikeholdes og utvikles ikke bare gjennom personlige relasjoner, men også gjennom de kanaler vi bruker til kommunikasjon.

Tabell 7: Rekrutteringsmåter i 2023, 2015 og 2007

	2023 (n=231)	2015 (n=365)	2007 (n=219)
Via bekjente og kontakter (nettverk)	61,0 %	76,40 %	68,0 %
Via sosiale medier	16,50 %	1,50 %	
Via videregående skoler	10,80 %	7,10 %	4,60 %
Forespørsel fra potensielle rekrutter	7,80 %	7,70 %	7,80 %
Via annonsering	6,10 %	8,80 %	10,50 %
Samarbeid med flere fartøyer om rekruttering	3,90 %	0,30 %	0,90 %
Via vikarbyrå	0,90 %	0,50 %	

Både i 2007 og 2015 fant svarte båteierne at heimkommune var det viktigste området for rekrutter i fiskeflåten, fulgt av heimfylke. Begge årene var også egen familie viktig, og i 2015 fant vi at mange rekrutterte også nasjonalt (dette spørsmålet var ikke stilt i 2007) (Johnsen & Vik, 2008; Sønvisen et al., 2017). I 2023 er bildet noe endret, da heimfylke er nesten like viktig område for rekruttering som heimkommune. Fulgt av egen familie og Norge som i tidligere år (Tabell 8).

Tabell 8: Hvor det rekrutteres fra i 2023, 2015 og 2007

	2023 (n=231)	2015 (n=365)	2007 (n=219)
Egen familie	25,1 %	25,2 %	24,9 %
Heimkommune	42,9 %	51,8 %	58,9 %
Heimfylke	41,6 %	36,2 %	28,3 %
Norge	28,6 %	25,5 %	
Andre land	8,7 %	11,5 %	10,0 %
Vet ikke	3,9 %	1,4 %	

Undersøker vi hvorfra det rekrutteres i de ulike fartøygruppene i 2023 (Tabell 9) ser vi at for fartøy under 15 meter og fartøy 21-27,99 meter, er heimkommune fortsatt det viktigste området det rekrutteres fra. Mens for båter 15-20,99 meter og over 28 meter er heimfylke den viktigste kilden. Vi ser også at flåtegruppene med de største båtene (over 21 meter) oftere rekrutterer fra utlandet.

Tabell 9: Hvor rekrutteres det fra i forhold til fartøy størrelse

	Under 11 meter	11-14,99 meter	15-20,99 meter	21-27,99 meter	Over 28 meter/500 m3	Ubesvart	Totalt
Egen familie	29,3 %	24,6 %	20,0 %	10,0 %	25,0 %	0,0 %	25,1 %
Heimkommune	42,7 %	47,5 %	25,0 %	60,0 %	42,2 %	0,0 %	42,9 %
Heimfylke	34,7 %	42,6 %	45,0 %	40,0 %	48,4 %	0,0 %	41,6 %
Norge*	21,3 %	23,0 %	30,0 %	20,0 %	43,8 %	0,0 %	28,6 %
Andre land	5,3 %	4,9 %	15,0 %	20,0 %	12,5 %	0,0 %	8,7 %
Vet ikke	5,3 %	4,9 %	0,0 %	0,0 %	1,6 %	100,0 %	3,9 %
n	75	61	20	10	64	1	231

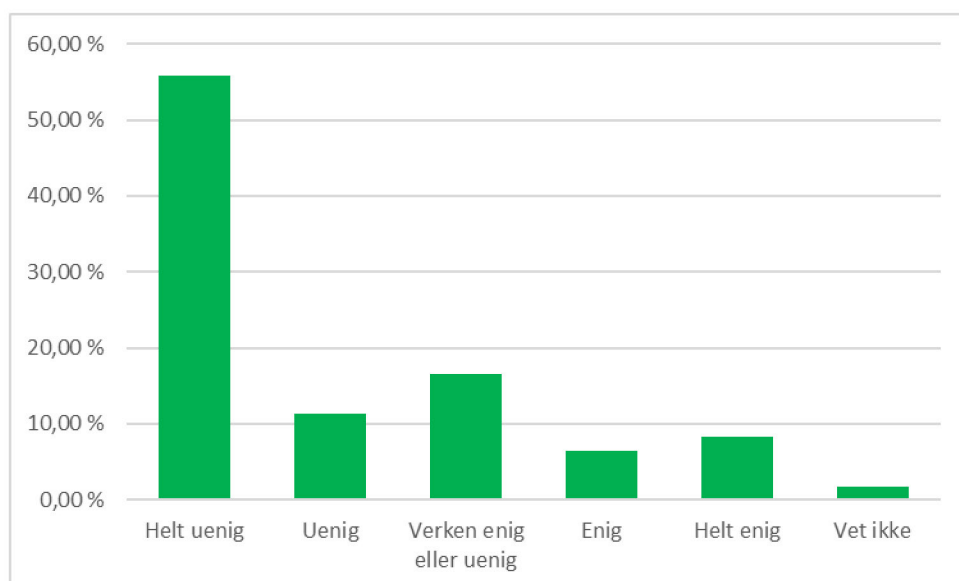
Som forventet fra 2007- og 2015-undersøkelsene, svarer flere båteiere med fartøy over 15 meter at de rekrutterer fra et videre geografisk område, enn hva de med de mindre fartøyene gjør. At de større fartøyene rekrutterer fra et større område, gjenspeiler at de har et mannskaps- og kompetansebehov som ikke alltid dekkes lokalt eller regionalt. Mobile arbeidsplasser, slik en fiskebåt er, har derfor sysselsettingseffekt også utenfor eget lokalsamfunn.

Det som er viktig å merke seg her, er at dette illustrerer at sysselsettingsnettverkene er dynamiske. Flåtens rekrutteringsprosesser er ikke begrenset av bosted, geografiske, politiske eller administrative grenser, men tilpasser seg dynamikken i arbeidsmarkedet, både med hensyn til hvilke regler som gjelder og hvor den kan finne folk. Et viktig element her, kan også være den norske fiskeflåten mobilitet. Selv om nærområdet er viktig, noe som underbygges av svarene, så er arbeidsmarkedet for fiskere også nasjonalt og til dels internasjonalt. Det har alltid vært et innslag av færøyske fiskere på norske fiskefartøy, men som i de tidligere undersøkelsene så er det også i 2023 i hovedsak fra Øst-Europa man rekrutterer utenlandsk mannskap. Rekruttering av utenlandsk mannskap skjer også i stor grad gjennom bekjentskap og nettverk. Dermed ser vi at det også i fiskeflåten er et innslag av det som kalles *glokalisering* (Stachowski, 2021).

At mange oppgir at heimkommune er viktig for rekruttering, viser at fiskerimiljøene fortsatt er viktige for rekruttering. Selv om det også er en betydelig rekruttering fra et større område og til dels også fra utlandet, så det er grunn til å anta at det å opprettholde fiskerimiljøer av en viss størrelse og aktivitet har fortsatt betydning for rekruttering og verdiskaping i fiskeriene. Selv om den positive utviklingen i antallet yngre fiskere siden 2015 indikerer at det fortsatt er livskraftige fiskerimiljø langs kysten, så er det også verd å merke seg at det i Riksrevisjonens rapport om kvotesystemet ble pekt på at for sterk konsentrasjon i næringa også kan negative distriktsmessige effekter (Riksrevisjonen, 2020). Gitt at rekruttering også er viktig for flåtens framtidige utvikling og for verdiskaping langs kysten, så er våre funn viktige i en rekrutteringspolitisk sammenheng. Tiltak for å stimulere interesse og tiltak for å kommunisere de positive sidene ved fiskeryrket, som selvstendighet, kameratskap, frihet og inntektsmuligheter bør være sentrale i rekrutteringspolitikken. Interesse for fiskeri henger også fortsatt tett sammen med hvilket kjennskap en har til fiskeriene og hvor mange i miljøet som har tilknytning til fiskeri. For båteierne er heimkommune det viktigste området for rekruttering, vi kan derfor anta at fiskerimiljøene fortsatt er viktige for at interesse skapes og utvikles hos ungdom av begge kjønn.

4.2. Rekruttering – et problem?

Sett i lys av strukturendringene de siste tiårene, samt diskusjonen om hvor vanskelig det er å bli fisker som stadig blusser opp, er det interessant å undersøke om dette har hatt betydning for rekrutteringen i fiskeflåten. Særlig i 2007 var rekruttering til fiskeflåten et mye omdiskutert tema, men Fiskeriundersøkelsen i 2007 fant ikke at fiskeflåten hadde et generelt rekrutteringsproblem (Johnsen & Vik, 2008). Rekruttering var mindre omdiskutert i 2015, og heller ikke da fant man et generelt rekrutteringsproblem (Sønvisen et al., 2017).



Figur 1: Opplevelse av rekrutteringsproblemer

Figur 1 viser at i 2023 svarer 67 % av fiskebåteiere med mannskap (n=231) at de er uenige eller helt uenige i at de har opplevd rekrutteringsproblemer. I 2007 og 2015 var dette tallet 70% (Johnsen & Vik, 2008; Sønvisen et al., 2017). Det samme spørsmålet brutt ned på fartøystørrelse gir et litt mer nyansert bilde, men forskjellene mellom gruppene er ikke statistisk signifikante. Det er derfor ingen grunn til å tro at noen fartøygrupper har større problemer enn andre med å skaffe mannskap (Tabell 10).

Tabell 10: Problemer med å skaffe mannskap i forhold til fartøystørrelse

	Under 11 meter	11-14,99 meter	15-20,99 meter	21-27,99 meter	Over 28 meter/500 m3
Helt uenig	58,7 %	47,5 %	55,0 %	20,0 %	65,6 %
Uenig	6,7 %	9,8 %	25,0 %	30,0 %	10,9 %
Verken enig eller uenig	18,7 %	23,0 %	10,0 %	20,0 %	9,4 %
Enig	4,0 %	9,8 %	0,0 %	20,0 %	6,3 %
Helt enig	6,7 %	9,8 %	10,0 %	10,0 %	7,8 %
Vet ikke	5,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
n	75	61	20	10	64

Pearson Chi-Square Value 32,094; df 25, Sig. ,155

Hva ser så båteiere etter av egenskaper i rekruttene? Hvilke egenskaper etterspørres? Dette er også av fiskeripolitisk interesse fordi det gir kunnskap om samsvar mellom politiske grep rettet mot kompetanseheving og de egenskaper båteierne etterspør. Tabell 11 viser at arbeidsvillighet, etterfulgt av interesse og ordentlighet, rangeres høyt, mens formell utdanning i liten grad etterspørres. Det er også interessant at tidligere erfaring, fysisk styrke og utdanning ikke tillegges stor vekt når mannskap skal rekrutteres. Dette antyder at det ikke først og fremst er kvalifikasjonene de har før de kommer om bord som er avgjørende for om noen rekrutteres, men at det er hvordan de presterer i arbeidssituasjonen. Det er også slik at flere av de kvalitative egenskapene som arbeidsvillighet, lærevillighet og interesse også henger sammen. Interesse og evne til å lære er nødvendig for å mestre arbeidet. Med henblikk på at heimkommune var et viktig område for rekruttering, så tyder svarene på dette spørsmålet at viktigheten er knyttet til tilgang på rekrutter som er interessert, og ikke først og fremst til at heimkommunene er et sted der de får så mye erfaring.

Tabell 11: Etterspurte egenskaper

Hvilke egenskaper vektlegger og etterspør du som eier hos rekruttene?	
Arbeidsvillig (inkl. arbeidskapasitet/innsats/stå-på-vilje)	45 %
Interesse	29 %
Ordentlig (inkl. ærlig/pliktoppfyllende/punktlighet)	21 %
Lærevillig	16 %
Samarbeidsvillig (inkl. sosial/omgjengelig)	10 %
Selvstendighet	8 %
Erfaring (inkl. praktisk kunnskap)	8 %
Humør	6 %
Utdanning	5 %
Fysisk (inkl. sterk/god form)	4 %
Edruelighet	2 %
Sikkerhetsfokus	2 %
n=231	

4.3. Kvinner i fiske

I årets undersøkelse svarer 45% av båteierne at de har hatt kvinner som mannskap. Dette er opp 18,7 prosent poeng fra 2015 (26,3% i 2015). Om vi ser dette i forhold til flåtesegment ser vi at større båter har hatt flere kvinner om bord (Tabell 12).

Tabell 12: Om båteiere med mannskap har hatt kvinner som mannskap

		Under 11 meter	11-14,99 meter	15-20,99 meter	21-27,99 meter	Over 28 meter/500 m3	Ubesvart	Total
Har du eller har du hatt kvinner som mannskap?	Ja	48,0 %	36,1 %	45,0 %	40,0 %	50,0 %	100,0 %	45,0 %
	Nei	52,0 %	63,9 %	55,0 %	60,0 %	50,0 %	0,0 %	55,0 %
	Vet ikke	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	n	75	61	20	10	64	1	231

Pearson Chi-Square 4,209; df 5; sign. 0,520

Blant mannskapet så sier 72,3% at de har eller har hatt kollegaer av begge kjønn om bord. Her ser vi også at mannskap på større båter også oftere har hatt kollegaer av begge kjønn. Nesten 78% av de som er mannskap på fartøy over 28 meter har erfaring med å jobbe sammen med begge kjønn. (Tabell 13).

Tabell 13: Om mannskap har hatt kollegaer av begge kjønn

		Under 11 meter	11-14,99 meter	15-20,99 meter	21-27,99 meter	Over 28 meter/500 m3	Ubesvart	Total
Har du eller har du hatt kollegaer av begge kjønn om bord?	Ja	42,9 %	39,3 %	50,0 %	55,2 %	77,8 %	83,3 %	72,3 %
	Nei	57,1 %	60,7 %	50,0 %	44,8 %	22,0 %	16,7 %	27,5 %
	Vet ikke	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %	0,2 %
	n	14	28	20	29	409	6	506

Pearson Chi-Square 37,796; df 10; sign <,001

Tabell 14 viser holdninger til kjønn om bord på fiskefartøy blant alle informantene i hele flåten. De aller fleste i fiskeflåten, både båteiere og mannskap, mener at det er positivt å ha flere kjønn om bord (82,5%). Dette viser at det er positive holdninger til at både kvinner og menn kan arbeide i fiskeflåten. Vi ser at fartøygruppen under 11 meter (85,2 % enig eller svært enig) og gruppen over 28 meter (83,4

% enig eller svært enig) er mest positiv til å ha flere kjønn om bord. Synliggjøring av aktive kvinner både som mannskap og som båteiere kan bidra til at også flere kvinner velger å gå inn fiskeri i framtida. Tall fra fiskermanntallet for perioden 2015 til 2022 viser også at det har vært en positiv utvikling. Antallet kvinner registrert på fiskermanntallets blad B har økt fra 260 i 2015 til 436 i 2022. Antallet kvinner under 30 år som er registrert på blad B har økt fra 62 i 2015 til 132 i 2022.

Tabell 14: Holdninger til kjønn

		11-14,99		15-20,99	21-27,99	Over 28	Ubesvart	Total
		Under 11 met meter		meter	meter	meter/500 m3		
Det er positivt å ha flere kjønn om bord	Helt uenig	0,8 %	3,7 %	4,7 %	9,5 %	2,5 %	0,0 %	2,6 %
	Uenig	1,6 %	2,8 %	4,7 %	0,0 %	2,7 %	12,5 %	2,5 %
	Verken eller	10,2 %	13,0 %	11,6 %	16,7 %	11,3 %	25,0 %	11,6 %
	Enig	17,2 %	18,5 %	16,3 %	14,3 %	19,7 %	37,5 %	18,7 %
	Helt enig	68,0 %	61,1 %	60,5 %	59,5 %	63,7 %	25,0 %	63,8 %
	Vet ikke	2,0 %	0,9 %	2,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,8 %
	n	244	108	43	42	476	8	921

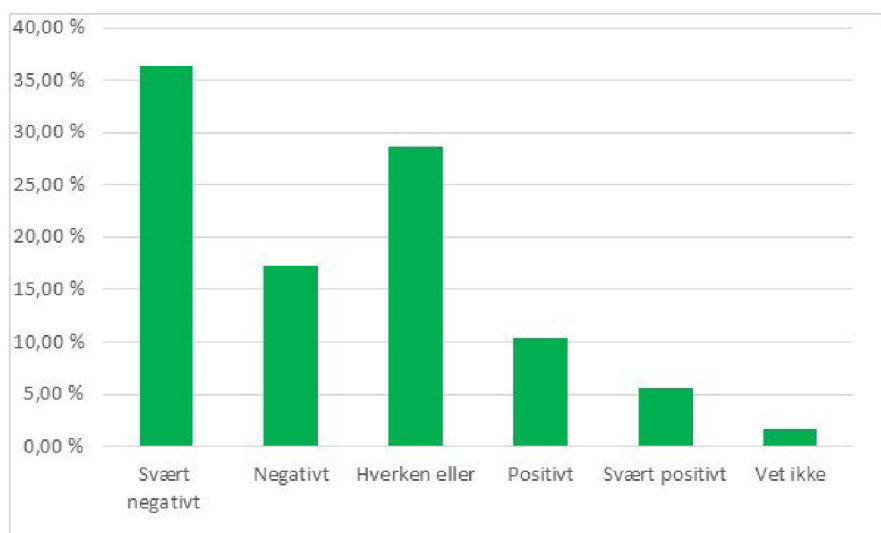
Pearson Chi-Square 34,078; df 25; Sign ,057

De siste to årene har det også vært mye oppmerksomhet rundt trakassering i fiskeflåten. Gode holdninger er viktig, men det er ikke tilstrekkelig om oppførselen ikke står i stil med holdningene. Vi stilte også spørsmål om dette. Av de som har svart, oppgir 6,3% at de har opplevd trakassering om bord. Av 32 kvinner som svarte på undersøkelsen, har 6 opplevd trakassering (18,8 %), mens andelen av menn (52/889) som har opplevd trakassering er 5,8%. Selv om det er få kvinner i materialet vårt, så tyder dette på at kvinner er mer utsatt for trakassering og mobbing om bord enn menn. At trakassering forekommer, underbygges også av at andre har observert trakassering av andre. 37,5% av kvinnene svarte at de vet om andre som har opplevd trakassering om bord, mens 20,9 % av menn svarer det samme.

Det var ikke rom i denne undersøkelsen for å spørre mer detaljert om typer trakassering, hvor lenge det foregikk osv. så svarene kan omfatte mange typer av opplevd eller observert trakassering. Det svarene viser er at det har vært oppførsel som noen har opplevd eller observert som trakassering. Våre funn peker i samme retning som Sjøfarsdirektoratets sikkerhetsundersøkelse for fiskeri som antyder at mellom 25 og 30% av de som arbeider på fiskebåt har opplevd trakassering eller mobbing de siste 12 månedene (Sjøfartsdirektoratet, 2023). Det er ikke positivt for arbeidsmiljøet der det skjer. I dag så har de fleste arbeidsplasser nulltoleranse for trakassering. Å jobbe for å skape et godt arbeidsmiljø som særlig tar vare på rekrutter, er viktig.

4.4. Utenlandsk arbeidskraft

Hva er så situasjonen med hensyn til bruk av utenlandsk arbeidskraft i 2023? I 2015 svarte 23,2% av båteierne at de hadde hatt utenlandsk mannskap og 15,8 % sa de hadde utenlandsk mannskap da undersøkelsen ble gjennomført. I 2023 svarer 21,6% av båteierne at de har hatt utenlandsk mannskap, og 18,2% har utenlandsk mannskap i dag. De vanligste landende utenlandske fiskere kommer fra er Øst-Europa, spesielt Baltikum, men også noe innslag fra Norden slik som Sverige, Færøyene og Island. Innslaget av utenlandsk arbeidskraft er ganske stabilt, noe som indikerer at det ikke er store problemer med å rekruttere mannskap nasjonalt.



Figur 2: Hvordan vil bruk utenlandsk arbeidskraft vil påvirke fiskeri de neste 10 årene

Funnene presentert ovenfor som viser at mange mener at økt bruk av utenlandsk arbeidskraft kan påvirke næringa negativt, kan være uttrykk for at de er bekymret for at fiskeflåtens tilknytning lokalt blir svakere. I 2015 så konkluderte vi med at vi fortsatt har livskraftige fiskerimiljø, der det utvikles interesse for fiskeri. Funnene fra 2023-undersøkelsen peker i samme retning. Fram til i dag, med svakere vekst i olje- og gassnæringa og gode priser og godt fiske, kan vi si at rekruttering ikke er eller har vært en stor utfordring for fiskerinæringa. Dette faller sammen med utviklinga i fiskermanntallet som viser at det i perioden 2015 til 2023 så har også antallet og andelen fiskere under 30 år økt. Alle de store fiskerifylkene har økning antall fiskere under 20 år, og Troms og Finnmark, Møre og Romsdal og Vestland har også økning antall fiskere mellom 20 og 30 år. At rekruttering av fiskere fra utlandet også har vært stabilt i denne perioden peker også i samme retning, det har i denne perioden ikke vært rekrutteringsutfordringer. Nedgang i kvotene på viktige fiskeslag i de nærmeste årene gjør at en bør følge utviklinga i unge fiskere nøye.

Det er forskjeller mellom rekruttering av mannskap og av eiere i norsk fiskeri. Det å bli mannskap krever ingen tilgang på kapital, men med økende størrelse på fartøyene kreves også i større grad sertifikater og formell utdanning for deler av mannskapet. Avhengig av forholdene i andre maritime næringer, så kan konkurransen om formelt kompetente folk variere.

Et annet forhold av interesse for rekrutteringsspørsmålet er de store kapitalkravene knyttet til å anskaffe egen båt med tillatelser til å fiske i lukkede grupper. For å skaffe et fartøy med deltakerrettigheter i lukkede fiskerier kreves kapital. Også tidligere tiders fiskere måtte stille hus eller gård som garanti for å reise kapital for å investere i større fiskefartøy. De var også avhengige av medspillere i familie og lokalsamfunn som kunne skyte inn kapital eller stille som garantister og av lokal industri som bidrog på ulikt vis (Johnsen 2004). Forskjellen i forhold til i dag er likevel at det ikke bare er fartøyet det skal investeres i, men at også det å få tilgang til tillatelser og kvotegrunnlag. Selv om kvoter og tillatelser formelt ikke kjøpes og selges i Norge, men tildeles av myndighetene til en eier og et fartøy, så betales fiskere for å oppgi sine tillatelser slik at de kan tildeles til andre. Slike transaksjoner kan både være i form av at et fartøy kjøpes for en pris der summen også omfatter oppgivelse og nytildeling av tillatelse, eller det kan være «kjøp» av en tillatelse som noen ønsker å oppgi, men uten at fartøyet følger med. Slike transaksjoner kan foregå etter ulike betingelser. Det kan også være konkurranse om å tilby høyest pris for at noen skal selge et fartøy og oppgi sin tillatelse. Dette øker terskelen for å komme inn i næringa (Johnsen og Vik 2013).

4.5. Ingen drastiske endringer i sysselsettingsnettverkene

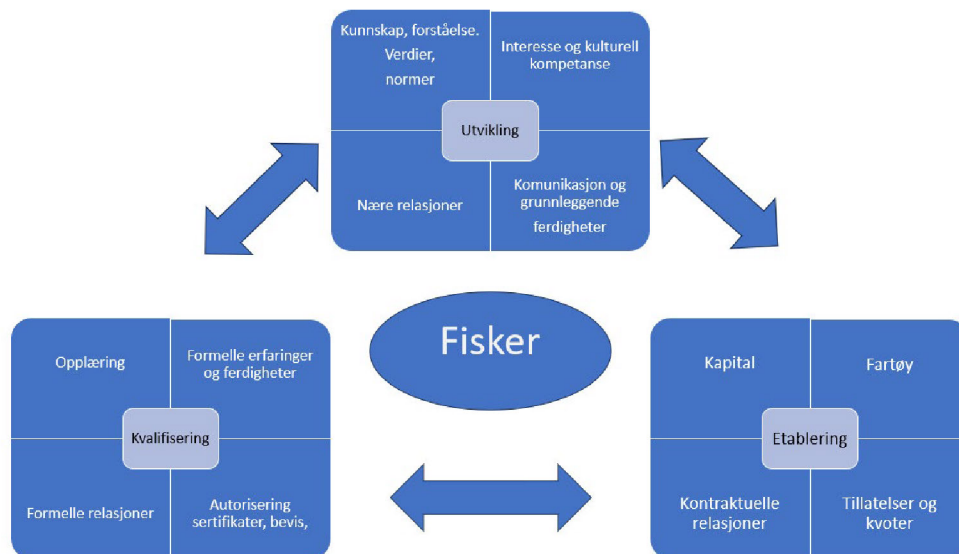
I likhet med i 2007 og 2015, ser ikke fiskeflåten ut til å ha et generelt rekrutteringsproblem i 2023. Estimaten av arbeidsinnsats og sysselsetting i lønnsomhetsundersøkelsens for helårsvise fiskefartøy viser økning fra om lag 7900 sysselsatte i 2015, til om lag 9400 sysselsatte i 2021 (Fiskeridirektoratet, 2021). Til tross for nedgang i antall helårsvise fartøy i alle fartøygruppene, så øker estimatet for arbeidsinnsats og sysselsetting i de fleste gruppene. At det har vært en reell sysselsettingsvekst vises også i Troms og Finnmark, Møre og Romsdal, Trøndelag og Vestland der antallet heltidsfiskere i fiskermanntallet økt siden 2015.

I perioden mellom 2007 og 2023 ser vi heller ingen drastiske endringer i alder hverken på mannskap eller båteiere. Det er små forskjeller i gjennomsnittsalder mellom undersøkelsene. De yngste er som nevnt underrepresentert i vårt materiale, det er derfor ikke usannsynlig at fiskernes gjennomsnittsalder kan ha gått litt ned. Aldersmessig stabilitet i materialet kan antyde at det er en balanse mellom avgang og inngang til fiskeryrket. Innslaget av utenlandsk mannskap er stabilt.

Det forekommer oppførsel på fiskebåter som oppleves som trakassering. Det rapporteres både opplevd trakassering og observert trakassering. Flere kvinner enn menn opplever en eller annen form for trakassering. Dette viser at det er viktig å ha oppmerksomhet rundt temaet. Til tross for at trakassering forekommer og at det synes som at dette i større grad går ut over kvinner enn menn, så viser svarene at det er generelt positive holdninger til at kvinner arbeider som fiskere. Selv om andelen kvinner fortsatt er lav, så øker både antall og andel kvinner blant fiskerne ifølge fiskermanntallet.

4.6. Hvordan foregår rekrutteringsprosessen?

Med utgangspunkt i datamaterialet fra de tre undersøkelsene, men også ut fra andre studier av rekrutterings- og sysselsetting i fiskeri (Johnsen 2004, Sønvisen, Johnsen og Vik 2011, Sønvisen 2013, Lund 2016, Rasmussen 2020, Richardsen 2021) har vi utviklet følgende modell for rekrutteringsprosessen i fiskeri. Fiskere rekrutteres gjennom interaksjoner mellom tre overlappende prosesser, sosialisering, kvalifisering og etablering (Figur 3). Modellen er inspirert av Whites (2015) tottrinnsmodell fra Storbritannia, men den er videreutviklet av oss for en norsk sammenheng.



Figur 3: Modell for rekrutteringsprosessen i fiskeri

Sosialiseringsprosessen

Syssetingsteorien som vi har beskrevet i kapittel 2 i denne rapporten, tok sitt utgangspunkt i at rekruttering var sterkt knyttet til sosialiseringsprosesser i fiskernes lokalsamfunn, der ungdommer gjennom nære og til dels følelsesmessige relasjoner til familie og nære venner utvikler kunnskap om og interesse for fiskeri. Den grunnleggende prosessen var den primære sosialiseringsprosessen som foregikk i familien og lokalsamfunnet, der barn som vokste opp i fiskerfamilier og i fiskerimiljø fikk overført kunnskap, verdier og normer som gjorde at de fikk interesse for fiskeri, de utviklet også grunnleggende kunnskaper om fiskeri, utviklet en identitet knyttet til fiskeri og ble innlemmet i fiskerikulturen. På den andre siden lærte de også å ta for gitt den tradisjonelle arbeidsdelinga i fiskeri. Historisk har det derfor vært unge menn som har gått gjennom denne prosessen. Det ble synlig da kvotesystemet i kystfisket ble innført, det var svært få kvinner som var i posisjon til å få rettigheter. Mellom 30 og 40 % av de som har deltatt i vår undersøkelse i 2007, 2015 og 2023 oppgir at familie var viktig for at de ble fiskere, men det vises også til interesse, frihet og selvstendighet som viktige verdier i fiskeri. Dette er verdier som utvikles i fiskerimiljøet og gjennom erfaring. Kameratskap ser også ut til å være et viktig element. Og den viktigste rekrutteringsveien er fortsatt nettverk og bekjentskap. Personlige, nære relasjoner er viktige. Svarene vi har fått viser at både familie, heimkommune og heimfylke er viktig for rekruttering. Dermed er det mye som tyder på at fortsatt foregår en sosialisering inn i fiskeryrket, gjennom de lokale fiskerinetverkene, selv om fiskeriene ikke alltid er like tett koplet til lokalsamfunn som de var tidligere. Her er imidlertid variasjonen stor langs kysten.

Kvalifiseringsprosessen

Den andre prosessen er en mer formell kvalifiseringsprosess. Denne kan foregå både via skolesystemet gjennom formell utdanning og eventuell også som lærling. Men den kan også foregå gjennom systematisk opplæring om bord uten at det er strengt formalisert. Som nevnt ovenfor så svarte båteierne at utdanning ikke var av de viktigste tingene de vurderte når de rekrutterte. Det betyr at vi kvalifiseringsprosessene i stor grad har foregått og fortsatt foregår om bord, men innslaget av rekrutter og av formalisering kan antas å øke i de kommende årene. Ifølge Utdanningsdirektoratet har det de tre siste årene vært en svak økning av søkere til fiske og fangst på videregående.¹ Kvalifiseringsprosessen vil være spesialisert og målrettet mot spesifikke oppgaver om bord. Det vil også være en form for godkjenning eller autorisasjon av rekrutten, gjennom at rekrutten aksepteres som mannskap. Den kan også være i form av aktivitet og driftstid og sosial aksept fra fiskerimiljøet om at dette er en kvalifisert person. Kvalifiseringen kan også være i form av at rekrutten får formelle kvalifikasjoner som sertifikater, fagbrev, dokumentasjon og avlagte prøver, men i løpet av denne prosessen så blir rekrutten til en kvalifisert fisker, dette skjer gjennom mer formaliserte relasjoner i ulike kombinasjoner med lærere, instruktører og erfarne fiskere som overfører spesialisert kunnskap. Stadig flere fiskefartøy har i dag lærlinger om bord, noe lærlingekvoteordningen trolig har bidratt til (Nærings- og fiskeridepartementet, 2014).

Etableringsprosessen

Mens de to tidligere nevnte prosessene er utviklings- og kvalifiseringsprosesser, så er den siste prosessen en etableringsprosess (Anon., 2006).² Hvis fiskeren skal bli båteier, så kreves det tilgang til

¹ <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-videregaende-skole/sokere-vgs/sokere-utdanningsprogram/>

² Rapporten «Fra ungdom til fisker og fra fisker til fartøyeier. Om rekrutterings- og etableringsordninger for ungdom til fiskeflåten» fra en arbeidsgruppe nedsatt av Fiskeri- og kystdepartementet i 2006, skilte mellom rekruttering og etablering. Rekruttering ble brukt om mannskap, mens etablering ble brukt om det å bli båteier. Vi definerer etablering som en av flere prosesser i det vi kaller rekruttering.

fartøy og kvoter eller økonomiske virkemidler som gjør at det er mulig å etablere seg. Dette kan skje gjennom arv eller gjennom at fiskeren på ulike måter skaffer kapital til veie. Mulighetene her er mange. Det kan være mulighet for medeierskap, tilgang på nettverk som kan bidra med kapital, sterke lokalmiljø med foredlingsbedrifter eller andre som ønsker å bidra. Det kan være banklån, tilskuddsordninger og særskilte ordninger for rekruttering, for eksempel rekrutteringskvoter eller kvotetillegg på grunn av kjønn og alder. Det som kjennetegner denne prosessen er at relasjonene på et eller annet tidspunkt blir kontraktsfestet, med klare rettigheter og ansvar. I tillegg så vil det for at de nødvendige driftsmidler skal bli tilgjengelige, stilles krav om kvalifikasjoner. Utvalget som i 2006 laget rapporten «Fra ungdom til fisker og fra fisker til fartøyeier» skulle ifølge sitt mandat nettopp vurdere rekrutteringskvoter og andre ordninger, i tillegg til å drøfte hvordan de skulle få ungdom til å kvalifisere seg. Derfor ser vi på alle disse tre prosessene som delprosesser i rekrutteringsprosessen.

Modellen illustrerer hvordan rekruttering skjer i et samspill mellom de tre delprosessene. I virkeligheten kan de være vanskelig å skille fra hverandre, sosialisering og kvalifisering kan involvere de samme personer og foregå parallelt. Samspillet mellom prosessene er viktig og i utforming av en rekrutteringspolitikk for fiskeriene så må en være oppmerksom på at ordninger som etableres kan ha ulik effekt på disse prosessene. Det hjelper lite at det utvikles interesse hvis tersklene for kvalifisering er for høye. Like lite hjelper det å ha gode ordninger for etablering hvis ingen utvikler interesse. Og som flere kvinnelige fiskere har påpekt i flere sammenhenger, permisjonsordninger og andre sosiale ordninger må ikke utformes slik at de bare kan kombineres med arbeid på land. Særlig hvis fiskerisamfunn skal være attraktive, så må kommunene ha muligheter til å organisere tjenester slik at de er tilgjengelige for fiskere og fiskerfamilier. Det er derfor viktig å se forholdene i sammenheng.

5. Optimisme og pessimisme i fiskerinæringa

5.1. Hva gir fiskerne uttrykk for på kort sikt?

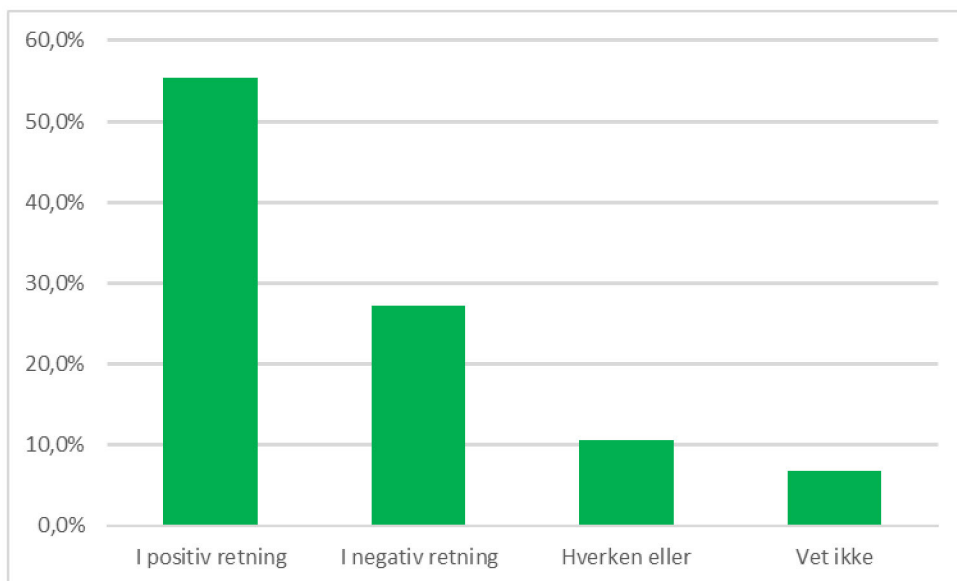
I 2007 og 2015 fant Fiskeriundersøkelsen en stor positivitet og framtidstro blant fiskerne (Johnsen & Vik, 2008; Sønvisen et al., 2017). Gitt endringene i fiskeriene siden 2015, hvordan ser fiskerne i dag på framtida? Et viktig spørsmål for å vurdere ei næring, er i hvor stor grad man ser at man fortsatt har ei framtid der. Økning i antall registrerte heltidsfiskere i tre av de største fiskerifylkene tyder på at det fortsatt er positive holdninger til fiskeri. Her skal vi bemerke at undersøkelsen er gjennomført før en visste med sikkerhet at det ville bli til dels store nedgang i kvoter på viktige fiskeslag. Hvis undersøkelsen hadde vært gjennomført i høst kunne svarene blitt annerledes.

Vi spurte både fiskebåteierne og mannskapet hva de tror de driver med om 5 år og resultatet er vist i Tabell 15. Tabellen viser at 75,7 % tror de driver med det samme som nå. Dette er lik det de svarte i 2015, og opp 9,5 prosentpoeng fra 2007. 15% sier de har pensjonert seg, noe som er likt 2015, men 4,7 prosentpoeng ned fra 2007. Dette kan ha sammenheng med at det blir færre eldre i flåten. I 2023 sier kun 1,2% at de tror de har sluttet som fisker om fem år, noe som er færre enn i 2015 (3,5%) og 2007 (2,2%). Færre sier også at de går over til annen maritime/marin virksomhet eller olje/supply. Kun 0,2% sier de har kjøpt seg egen båt, som er ca. ett prosentpoeng lavere enn 2015 og 2007.

Tabell 15: Hva fiskere og fiskebåteiere tror de driver med om fem år i årene 2023, 2015 og 2007

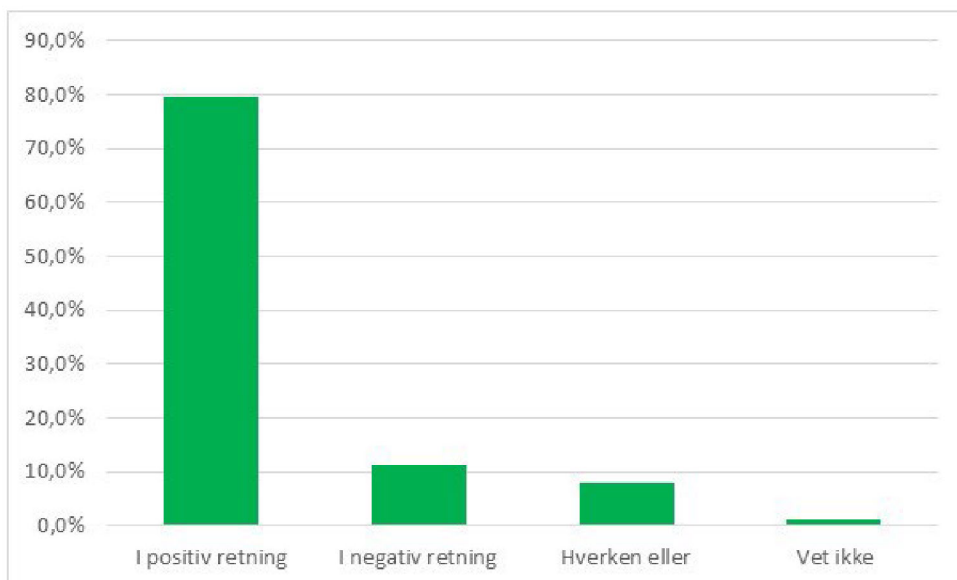
Driver med om fem år	2023 (n=921)	2015 (n=1500)	2007 (n=1000)
Samme som nå	75,7%	75,0%	66,2%
Pensjonert meg	15,0%	15,7%	19,7%
Vet ikke	3,1%	4,1%	6,5%
Annet	2,9%	0,7%	2,0%
Sluttet som fisker	1,2%	3,5%	2,2%
Tar fiskerfaglig utdanning	0,8%	0,5%	0,7%
Arbeider innen annen marin/maritim virksomhet	0,8%	1,3%	1,3%
Arbeider innen olje/supply	0,3%	0,1%	2,2%
Kjøpt meg egen båt	0,2%	1,3%	1,4%

At fiskerne forventer å bli værende i næringa tyder også på at andre konkurrerende næringer anses som mindre attraktive. Som i 2015, tror få de vil gå over i andre maritime/marine eller olje/supply næringer. Dette kan henge sammen med nedgangskonjunktur i oljenæringa og at det er gode priser og god lønnsomhet i fiskeriene på tidspunktet for datainnsamling. I tillegg til å vurdere om hva man selv vil gjøre om 5 år, kan antagelser om den økonomiske utviklingen også si noe om framtidstroen. Dette har vi spurt fiskebåteierne om.



Figur 4: Økonomisk tro på framtida blant båteierne

Figur 4 viser at 55,4 % (n=415) av båteierne tror at det økonomiske resultatet vil endre seg i positiv retning i de neste 5 årene (mot 78,5 i 2015 og 56,8 % i 2007). Tabellen viser også at 27,2% tror det økonomiske resultatet vil endre seg i negativ retning de neste fem årene (mot 8,4% i 2015 og 17,2% i 2007). Det generelle bildet er en mindre optimistisk holdning enn i 2015, og mer på samme nivå som i 2007. Nesten 80 % (n=415) av fiskebåteierne sier at resultatet har utviklet seg i en positiv retning de siste fem årene (Figur 5), men økte kostnader og signaler om lavere totalkvoter framover legger nok en demper på forventningene. I perioden fra 2015 har også fiskerne opplevd høye fiskepriser på viktige fiskeslag og svarene kan derfor også gjenspeile ei forventning om at prisene ikke fortsetter å stige.



Figur 5: Økonomisk resultat de siste fem årene

Selv om optimismen ikke er like framtrødende som i 2015, så er det fortsatt slik det overveiende flertallet forventer at de vil få en positiv utvikling framover. God inntjening og optimisme vil påvirke rekrutteringa positivt.

5.2. Hva gir fiskerne uttrykk for med hensyn til noen sentrale utfordringer?

Siden 2007 har klima- og miljøspørsmål blitt viktige og derfor stilte vi i 2015 spørsmål om hvordan fiskerne forholdt seg til slike mulige langsiktige endringer.

I Tabell 16 (n=415) ser vi at 37,1 % av informantene svarer at de tror at klimaendringer vil påvirke virksomheten svært eller ganske negativt. Samtidig svarer 21,9 % at de tror klimaendringer vil ha ganske eller svært positive effekt på virksomhetene de neste ti årene. Disse svarene tyder på at fiskerne generelt ikke er bekymret for klimaendringer.

Flåtegruppen som er mest negative med tanke på klimaendringer er gruppen over 28 meter der 47,8 % er mener klimaendringer vil påvirke driften negativt eller svært negativt. De som er mest positive er gruppen 21-27,99 meter der 46,2 % mener klimaendringer vil være positive eller svært positive (ikke signifikante forskjeller mellom flåtegruppene). Spriket i svarene kan være resultat av forskning som viser at klimaendringer kan være både negative og positiv for norske fiskerier.

Videre ser vi som forventet at et flertall av båteierne 55,6 % og 62,2 % tror at hhv. økt oppdrettsvirksomhet og utbygging av havvind vil ha svært eller ganske negativ effekt på virksomheten de neste ti årene. Blant de som er mest negativ til oppdrett er gruppen 21-27,99 m (69,3 % negative eller svært negative, ikke signifikante forskjeller). Dette er også gruppen som er mest negative til havvind (76,9 % negativ eller svært negativ, Pearson Chi-Square (55,547, df 25; Sign. <,001)).

Tabell 16: Påvirkning av framtidige ytre påvirkninger

Hvordan tror du følgende forhold vil påvirke din virksomhet de neste ti årene?			
	Klimaendringer	Økning i oppdrettsvirksomhet	Utbygging av havvind
Svært negativt	17,3%	37,3%	47,0%
Ganske negativt	19,8%	18,3%	15,2%
Hverken eller	39,8%	19,0%	17,3%
Ganske positivt	14,2%	12,0%	8,0%
Svært positivt	7,7%	12,3%	11,1%
Vet ikke	1,2%	1,0%	1,4%

Tabell 17: Påvirkning av framtidige rammebetingelser

Hvordan tror du følgende forhold vil påvirke din virksomhet de neste ti årene?			
	Mangel på arbeidskraft	Ytterligere strukturering av fiskeflåten	Mer bruk av utenlandsk arbeidskraft
Svært negativt	28,0%	27,5%	33,0%
Ganske negativt	14,5%	15,9%	17,8%
Hverken eller	34,7%	25,5%	29,9%
Ganske positivt	8,0%	15,7%	12,3%
Svært positivt	11,1%	12,5%	5,3%
Vet ikke	3,9%	2,9%	1,7%

Tabell 17 (n=415) viser at 42,5 % av båteierne tror at mangel på arbeidskraft vil påvirke virksomheten svært eller ganske negativt de neste ti årene (mot 40,1 % i 2015). Samtidig mener 50,8 % av

informantene at mer bruk av utenlandsk arbeidskraft vil påvirke virksomheten svært eller ganske negativt (mot 66,2 % i 2015). Flåtegruppene som var mest pessimistisk i så henseende var de over 28 meter (59,7 % negativ eller svært negative). Dette kan jo forstås som at de ønsker at fisket i hovedsak skal drives med norsk arbeidskraft.

Videre tror 43,4 % at ytterligere strukturering av fiskeflåten vil ha negative eller svært negative effekt på virksomheten de neste ti årene (mot 50,1% i 2015), samtidig som 28,2% tror det vil ha positive eller svært positiv effekt på virksomheten. Den flåtegruppen som oftest tror ytterligere strukturering vil ha negativ eller svært negative effekt på virksomheten er gruppen under 11 meter (46 %) og 21-27,99 m (46,20 %). De som oftest mener at ytterligere strukturering vil ha positiv eller svært positiv effekt er flåtegruppen 15-20,99 m (ikke signifikante forskjeller).

Resultatene i Tabell 17 viser at informantene ikke er like positiv med hensyn til de framtidige rammevilkårene, som tidligere. Kamp om plass på havet og tilgang på arbeidskraft er en bekymring som de fleste informantene har, til tross for at de så langt ikke har opplevd rekrutteringsproblemer. Når det gjelder ytterligere strukturering er meningen delt.

5.3. Vil man anbefale fiskeri for andre?

Et av de mest fundamentale mål på framtidstro i ei næring er hvorvidt de man vil anbefale en jobb i denne næringa for andre. Den langsiktige pessimismen som vi fant innslag av i forrige spørsmål, ser likevel ikke ut til å skremme folk fra å anbefale næringa. Tabell 18 viser at 87,3 % av informantene er i hovedsak positiv til å anbefale fiskeryrke til andre (mot 84,3 % i 2015 og 78 % i 2007). Mannskapet er de som er mest positive 92,7% (mot 87,8 % i 2015 og 80 % i 2007), mens blant båteiere er 80,7 % positive (mot 81,3 % i 2015 og 76,2 % i 2007).

Tabell 18: Anbefaling av yrke til andre

	Mannskap (n=506)	Båteier (n=425)	Alle (n=921)
I hovedsak positiv	92,7 %	80,7 %	87,3 %
I hovedsak negativ	2,6 %	12,0 %	6,8 %
Hverken eller	4,2 %	5,8 %	4,9 %
Vet ikke	0,5 %	1,5 %	1,0 %

Pearson Chi-Square 36,630; df 3, Sign. <,001

Samlet sett kan vi si at fiskerne fortsatt er optimistiske på vegne av næringa, og enda mer optimistisk enn i 2015. Dette indikerer at fiskerne må være ganske fornøyde med utviklinga og at de oppfatter utviklinga siden 2015 som positiv, noe som også samsvarer med økning i antall fiskere og med estimatene som viser økning i sysselsettingen.

6. Partipolitikk

Fiskeri- og fiskerirekruttering er politikk. Fiskeripolitikken har vært kjennetegnet av at den har vært forankret ganske bredt politisk. Hovedtrekkene i politikken og de juridiske rammene for den har ligget fast gjennom mange år. I alle de tre telefonundersøkelsene i 2007, 2015 og 2023 har vi spurt båteiere og mannskap (fordeling) om hva de ville stemt ved stortingsvalg. I alle årene var undersøkelsen gjennomført om våren og sommeren før kommune- og fylkestingsvalget. Svarene indikerer hvordan fiskerne orienterer seg politisk på spørsmålstidspunktet. I alle årene er det en betydelig andel som enda ikke har bestemt seg.

Tabell 19: Partipolitisk oppslutning

	Mannskap				Båteier				Alle			
	2007	2015	2023	Endring 2015-2023	2007	2015	2023	Endring 2015-2023	2007	2015	2023	Endring 2015-2023
Ap	10,6 %	18,0 %	3,4 %	-14,6 %	14,6 %	22,0 %	5,8 %	-16,2 %	12,6 %	20,1 %	4,5 %	-15,6 %
Frp	27,6 %	13,3 %	21,5 %	8,2 %	15,8 %	11,2 %	14,5 %	3,3 %	21,7 %	12,2 %	18,3 %	6,1 %
Høyre	16,8 %	18,6 %	30,6 %	12,0 %	10,0 %	15,9 %	25,8 %	9,9 %	13,4 %	17,1 %	28,4 %	11,3 %
KrF	1,6 %	2,2 %	1,4 %	-0,8 %	2,4 %	2,3 %	1,0 %	-1,3 %	2,0 %	2,2 %	1,2 %	-1,0 %
Sp	2,4 %	5,5 %	2,6 %	-2,9 %	11,8 %	10,4 %	4,6 %	-5,8 %	7,1 %	8,1 %	3,5 %	-4,6 %
SV	1,0 %	1,0 %	0,2 %	-0,8 %	1,0 %	1,5 %	5,1 %	3,6 %	1,0 %	1,3 %	2,4 %	1,1 %
Venstre	0,4 %	1,4 %	2,0 %	0,6 %	1,6 %	2,0 %	1,2 %	-0,8 %	1,0 %	1,7 %	1,6 %	-0,1 %
MDG	0,0 %	0,7 %	0,2 %	-0,5 %	0,4 %	0,4 %	0,7 %	0,3 %	0,2 %	0,5 %	0,4 %	-0,1 %
Rødt	0,0 %	0,1 %	1,2 %	1,1 %	0,4 %	0,4 %	2,9 %	2,5 %	0,2 %	0,3 %	2,0 %	1,7 %
Kystpartiet	4,6 %	1,7 %	0,6 %	-1,1 %	4,8 %	1,4 %	0,2 %	-1,2 %	4,7 %	1,5 %	0,4 %	-1,1 %
Andre	0,2 %	0,6 %	4,6 %	4,0 %	0,0 %	0,5 %	5,8 %	5,3 %	0,1 %	0,5 %	5,0 %	4,5 %
Vet ikke	24,8 %	28,7 %	23,9 %	-4,8 %	27,8 %	24,1 %	24,8 %	0,7 %	26,3 %	26,2 %	24,3 %	-1,9 %
Vil ikke stemme	3,8 %	5,1 %	5,0 %	-0,1 %	4,4 %	5,9 %	4,6 %	-1,3 %	4,1 %	5,5 %	4,9 %	-0,6 %
Vil ikke svare	6,2 %	3,0 %	2,8 %	-0,2 %	5,0 %	2,1 %	3,1 %	1,0 %	5,6 %	2,6 %	2,9 %	0,3 %
Totalt	100 %	100 %	100 %		100 %	100 %	100 %		100 %	100 %	100 %	

Mannskap

I alle de tre årene for undersøkelsen har høyresida hatt størst oppslutning blant mannskapet, med Høyre, Ap og Frp som de største partiene. I 2015 var det ei venstredreining blant mannskapene, der FrP gikk tilbake, mens AP gikk fram. I 2023 har dette endret seg. Høyre og FrP har i 2023 over 50% oppslutning blant de av mannskapet som har bestemt seg og AP har falt helt ned til 3,4%. Også de øvrige partiene har relativt lav oppslutning blant mannskapet.

I 2007 var det etter AP, Høyre og Frp, bare Kystpartiet som hadde over 4% oppslutning blant mannskapet. Kystpartiet mista oppslutning både i 2015 og 2023. I 2015 fikk SP fikk økt oppslutning blant mannskapet, men har gått tilbake i 2023. I 2023 er det «Andre» som er tredje størst etter H og FrP. For de øvrige partiene ligger oppslutninga blant fiskerne under 2 % i 2023.

Båteiere

Også båteierne endrer kurs i 2023. Også de dreide mot venstre i 2015 i forhold til 2007, der AP var største parti i 2015 med hele 22 %. Blant båteierne hadde SP over 10 % både i 2007 og 2015. I 2023 har H (25,8 %) og FrP (14,5 %) til sammen over 40% oppslutning, AP har falt ned på 5,8 %, SP har 4,6 %, mens SV har økt sin oppslutning kraftig fra 2007 og 2015. Også blant båteierne har «Andre» fått økt oppslutning fra 2015.

At regjeringspartiene oppnår en oppslutning som nærmer seg sperregrensa blant fiskerne, må sies å være dramatisk. Implikasjonen er at særlig Ap, som tradisjonelt har stått sterkt i deler av fiskeriene, har mistet både sakseierskap og troverdighet i denne gruppa.

7. Konklusjoner – sysselsettingsnettverk i endring

Som vi påpekte i rapportene fra 2008 og 2015 (Johnsen & Vik, 2008), i de øvrige publiserte arbeidene fra 2007-undersøkelsen og andre arbeider vi har vært delaktige i (Rasmussen, 2020; Richardsen, 2021), så har sysselsettingsnettverket i fiskeflåten endret seg. På bakgrunn av endringene, som de fleste kystsamfunn har gjennomgått med hensyn til sysselsetting og arbeidsliv, kan det derfor ikke generelt lenger settes likhetstegn mellom det enkelte fiskerisamfunnet og sysselsettingsnettverket til fiskeflåten. Endringene gjennom perioden 2007-2023 er ikke drastiske. Våre funn viser at det også i 2023 er et sterkt innslag av det vi kan kalle nettverksrekruttering til fiske gjennom familie, lokalsamfunn og yrkesnettverk. Men svarene indikerer også at det kommuniseres og rekrutteres gjennom flere kanaler. Disse kanalene, som for eksempel sosiale medier, er en del av de sosiale nettverkene. «Glokalisering» preger fiskerisamfunnene gjennom at de i økende grad blir «globale landsbyer» skapt av arbeidsnettverk, innvandring, handel og økt mobilitet. Dette vil også prege nettverket rundt fiskeri.

Inntekt har alltid vært viktig for fiskere, men fortsatt er det slik at også interesse og kjennskap til næringa er viktig for at folk har blitt fiskere. I tillegg til de strengt økonomiske faktorene har fortsatt sosiokulturelle faktorer stor betydning i fiskeriene. I rekrutterings- og fiskeripolitikken er det derfor grunn til å vie både fiskerimiljøene og lokalsamfunnene oppmerksomhet. Som i 2007 og i 2015 er det få båteiere som rapporterer om rekrutteringsproblemer i dag. Dette underbygges også av at det fortsatt er få som ser behov for å rekruttere mye utenlandsk arbeidskraft. Sammen med det forholdet at størsteparten av de aktive fiskerne trur at de er aktive om fem år og at det fortsatt vil skje noe reduksjon i antallet enheter i næringa slik strukturpolitikken foreskriver, tilsier dette at det ikke vil være rekrutteringsproblemer i fiskeflåten i nær framtid. Til forskjell fra i 2007, er det båteiere i kystflåten (gruppa 11-28 meter) som sier seg oftest enig eller helt enig med påstanden om at de har opplevd rekrutteringsproblem. I 2007 var det eiere av fartøy over 28 meter som oftest sa de opplevde rekrutteringsproblemer. Videre ser vi at andelen fiskere som tror de arbeider innen offshore/supply i de nærmeste fem årene er få, samtidig som få redere opplever sterk konkurranse fra offshoreindustrien.

Med andre ord så anses fortsatt ikke offshore/supply som noen generell trussel mot rekrutteringa av fiskere per i dag. Dette kan nok henge sammen med omstillingene i olje- og gassindustrien. Endrede forhold i dette arbeidsmarkedet kan ha betydning for framtidig rekruttering til fiskeriene. Denne undersøkelsen har også vist at norske fiskere synes å være optimistiske med hensyn til utviklinga i fiskerinæringa de nærmeste fem årene og at et stort flertall er positive til å anbefale næringa for andre. Andelen fiskere som oppgir at de vil ha pensjonert seg er lavere i 2023 (15%) enn i 2015 (15,7%) og 2007 (19,7) (Sønvisen et al., 2017). Få rekrutterings- eller bemanningsproblem sammen med denne generelle optimismen, gir fortsatt positive utsikter for fiskerinæringa.

I forhold til frafall fra yrket, så er bortfall av interesse og forhold knyttet til arbeidstid, fritid og arbeidsmiljø viktige (Johnsen og Vik 2013). Det å sikre interessen kan være knyttet til fiskerimiljøets styrke, følelsen av yrkesfelleskap osv. Dette kan vanskelig ivaretas av næringa aleine, her spiller politiske rammebetingelser en rolle. Det samme er tilfelle i forhold til arbeidstid og arbeidsmiljø, der noe er opp til den enkelte reder og til avtalepartene, men der også rammebetingelsene for forsvarlig drift er viktige. Et viktig rekrutteringspolitisk poeng her, er at også ordninger utenfor fiskeripolitikken som regler for foreldrepermisjon, tilgang til barnehager og skoler, legges opp slik at det er mulig å kombinere familieliv med fiskeri slik at fiskeri skal kunne være et yrke både for kvinner og menn, uavhengig av familie- og livssituasjon.

Undersøkelsen viser at det er variasjon og mangfold i fiskerinæringa. Det innebærer at det finnes flere muligheter og utfordringer. Fiskere er også positive til ny teknologi. Dette er ikke uventet, yrket tatt i betraktning. Likevel, teknologien gjør ikke praktisk kunnskap overflødig, praktisk innsikt er en del av kunnskapen som kreves for å lykkes som fisker. Fiskerstanden er en læringsdyktig gruppe som evner å tilegne seg de ferdigheter som til enhver tid kreves i fiske, dette inkluderer både teoretisk og praktisk kunnskap. En viktig betingelse for framtidig verdiskaping vil være næringas evne til fortsatt å tiltrekke seg kompetente og læringsvillige personer.

Prisnivået på fartøy og tillatelser høyt og det argumenteres med at det er nesten umulig å komme inn i fiskeri hvis en ikke kommer fra en familie som allerede er etablert i fiskeri. Det var ikke nødvendigvis enkelt å etablere seg tidligere heller. I hvert fall ikke med nybygg eller med større fartøy. Det var krevende å skaffe kapital til investering i fiskefartøy også før 1990 selv om en da ikke måtte betale for at noen skulle oppgi tillatelser (Johnsen 2004). Problemet med å skaffe kapital underbygges av den svake lønnsnivåen i fiskerierne gjennom 1970- og 80 åra og også av avhengigheten av fiskeristøtte (NOU 2002: 13 *Eierskap til fiskefartøy*). Det har derfor vært nødvendig å ha nettverk som kunne støtte også tidligere. Det som er forskjellig fra tidligere, er for det første at verdiene er store og dermed så blir også prosessene og relasjonene mer formelle og regulert av avtaler.

Barrierene for etablering som følger av at det har vært nødvendig å lukke fiskerierne, kan synes uoverstigelige, særlig hvis en ønsker å etablere seg med et større fartøy. Hvis en ikke kan etablere seg gjennom arv, noe stadig færre har mulighet til, så må en arbeide strategisk for å kunne lykkes med det. Risikoen for ikke å lykkes kan være stor, men det er ikke umulig. NRK hadde i juni 2023³ oppslag om en ung fisker fra Sørlandet som gjennom flere år hadde bygd seg opp fra å være mannskap til å bli eier av en havfiskebåt. NRK vinklet dette som en historie om kvotespekulasjon, men siden det til slutt endte med nybygging av en moderne fiskebåt, så kan historia også forstås som en rekrutterings- og etableringshistorie i dagens lukkede fiskerinæring. Slik den ble beskrevet både av NRK og i den omtalte tilsvar, så var dette en historie som både handlet om utvikling av interesse, kvalifisering og etablering (se referanser i fotnote). Det er en fortelling om hvordan en etableringsprosess i fiske kan foregå. Det er ikke umulig å etablere seg, men det er krevende. Det er ikke bare evnen til å fange fisk som er viktig for å lykkes i fiskeflåten. Evne til å forhandle, samarbeide, skape nettverk og å utnytte de muligheter som ligger innenfor regelverket har vært og er fortsatt nødvendig kompetanse i fiskeri- og sysselsettningsnettverket. Og slik er det også i dagens fiskerinæring. Dagens fiskere må ha en brei kompetanse og ferdigheter ut over det å få fisk opp fra havet.

Med hensyn til kapitaltilgang så viser tilfeldige utvalg av fartøy fra fartøyregisteret at det ikke er uvanlig at fiskeindustribedrifter har minoritetsseierskap i fiskefartøy (Meinert, 2019). Både historia om den unge fiskeren og eksemplene på at også fiskeindustrien bidrar med kapital til fiskefartøy, viser at sosiale nettverk både innenfor og utenfor lokalsamfunnet er viktig, selv om de ikke ser likedan ut som for 30 år siden. I sin rapport om kvotesystemet påpekte Riksrevisjonen (2020) at det er et økt innslag av minoritetsiere i fiskeflåten som ikke var fiskere. Riksrevisjonen vurderte dette som at det ikke var i tråd med de fiskeripolitiske målsetningene. Vi vet også at de store verdiene som følger av kapitaliseringa av fiskeretter har utløst konflikter i mange familieeide rederier. Det kan tvinge fram uønskede salg, føre til at stadig færre kan kjøpe og at den egentlige kontrollen med fartøy bli liggende hos investorer. På den andre siden, sett fra et rekrutterings- og verdiskapingsståsted så kan det jo også oppfattes som positivt at det framstår som attraktivt å investere i fiskeflåten. Foredlingsbedrifter,

³<https://www.nrk.no/norge/fiskeren-som-tjente-mer-jo-mindre-han-fisket-1.16160173>. Publisert på NRKs nettsider 26. juni 2023. (Besøkt 20.11.2023)

<https://www.fiskeribladet.no/debatt/carl-aamodt-hvorfor-slar-nrk-inn-apne-dorer-/2-1-1478095>

oppdrettsselskap og annen marin industri er også en del av de nasjonale nettverkene som er med på å påvirke rekrutteringsmuligheter og tilgang på kapital i dagens fiskerinæring. At slike virksomheter bidrar med kapital til fiskeflåten, kan i dag være nødvendig for å beholde fiskefartøy på lokale hender.

En rekrutterings- og sysselsettingspolitikk for fiskerinæringa må derfor ta hensyn til mangfoldet og at utfordringene i framtida kan være forskjellige fra i dag. Fiskeripolitikken har gjennom strukturpolitikken, bidratt til en reduksjon i antallet fartøy, dette kan ha betydning for næringas regionale omfang. Denne nedbygginga er forankret i Stortinget gjennom tilslutning til strukturpolitikken. Strukturpolitikken har vært begrunnet i ressurstilgang og økonomi, men det er også viktig at sosiale konsekvenser og endringer tas med i betraktning når fiskeripolitikken skal utformes for framtida. Fornying av fiskeflåten, med trygge, gode og lønnsomme arbeidsplasser og mer mannskapsbehov, samt gode etableringsmuligheter i åpen gruppe i deler av landet, kan ha bidratt til økt sysselsetting i de gode tidene fiskeflåten har vært gjennom. Det er også nødvendig å ivareta fartøyenes lønnsomhet, inntektsmulighet er også et viktig element for rekruttering. Selv om en viss nedbygging fortsatt blir ansett som nødvendig, må det også avveies mot at fiskerimiljøene totalt sett ikke blir for konsentrerte, det kan ha betydning for interessen for å bli fisker og for nettverksrekrutteringa. Det vil kunne ha konsekvenser for de grunnleggende hensyn som politikken skal ivareta.

Samtidig er verden i endring. Våre funn viser at fiskefartøy også rekrutterer utenfor sitt eget lokalsamfunn. Dette er for så vidt ikke noe nytt, men indikerer at et fiskerimiljø i dag ikke er geografisk avgrenset til lokalsamfunnet der eier av fartøyet bor, men kan bestå av fiskere og andre aktører fra flere lokalsamfunn både innenfor og utenfor et bestemt geografisk område. Hva som kan kalles et fiskerimiljø, er altså i endring. Våre funn tyder at det kommer til å bli flere kvinnelige fiskere i framtida. Det er positive holdninger til at både menn og kvinner kan jobbe i lag på fiskebåter og det arbeides aktivt mot trakassering. Ikke minst så legger fiskeriorganisasjonene ned en innsats for å også rekruttere kvinner inn i organisasjonene (Løken, 2023). Dette er viktige steg på veien mot mer likestilling i fiskeryrket. Som nevnt så viser også registreringene i fiskermanntallet at det har skjedd en positiv utvikling i antallet kvinnelige fiskere siden 2015.

Fra 2015 til 2023 har utviklinga i sysselsetting vært positiv til tross for reduksjon i antall fartøy. Det bør en også ta innover seg når framtidas politikk skal utformes. Det sterke innslaget av nettverksrekruttering indikerer også at tiltakene i framtida ikke bare bør være rettet mot individene, men at de også bør orientere seg mot å sikre at fiskerimiljøene fortsetter å eksistere som interessedeskapende, lærende miljøer og kvalifiserende miljøer. Og i tillegg må det finnes institusjoner og aktører som kan bidra med kapital til etablering. Den kapitalen må kanskje hentes i et større kapitalmarked enn tidligere og i konkurranse med andre virksomheter. Dermed blir både nettverk og marked viktig også i framtida.

Referanser

- Anon. (2006). *Fra ungdom til fisker og fra fisker til fartøyeier. Om rekrutterings- og etableringsordninger for ungdom til fiskeflåten» fra en arbeidsgruppe nedsatt av Fiskeri- og kystdepartementet*, . Retrieved from <https://kudos.dfo.no/documents/14204/files/14301.pdf>:
- Bourdieu, P. (1997). *Af praktiske grunde. Omkring teorien om menneskelig handlen*. København: Hans Reitzels Forlag
- Fiskeridirektoratet. (2023). Fiskefartøy. Retrieved from <https://www.fiskeridir.no/Yrkesfiske/Tall-og-analyse/Fiskere-fartoy-og-tillatelse/Fartoy-i-merkeregisteret/fiskeflaaten>. from Fiskeridirektoratet <https://www.fiskeridir.no/Yrkesfiske/Tall-og-analyse/Fiskere-fartoy-og-tillatelse/Fartoy-i-merkeregisteret/fiskeflaaten>
- Fiskeridirektoratet. (2021). Tidsserie. Arbeidsinnsats og sysselsetting <https://www.fiskeridir.no/Yrkesfiske/Tall-og-analyse/Loennsomhet/Tidsserier> Besøkt 6.12.2023.
- Fiskeridirektoratet. (2023). Fiskermanntallet. Retrieved from <https://www.fiskeridir.no/Yrkesfiske/Tall-og-analyse/Fiskere-fartoy-og-tillatelse/Fiskermanntallet/fiskere-fra-manntallet>. from Fiskeridirektoratet <https://www.fiskeridir.no/Yrkesfiske/Tall-og-analyse/Fiskere-fartoy-og-tillatelse/Fiskermanntallet/fiskere-fra-manntallet>
- Gerrard, S. (1983). Kvinner i fiskeridistrikter - Fiskerinæringens bakkemannskap. In B. Hersoug (Ed.), *Kan fiskerinæringen styres?*
- Gerrard, S., & Kleiber, D. (2019). Women fishers in Norway: few, but significant. *Maritime Studies*, 18(3), 259-274. doi:10.1007/s40152-019-00151-4
- Høst, J., & Christiansen, J. (2018). *Nordic fisheries in transition –future challenges to management and recruitment*. Retrieved from
- Jentoft, S. (2001). *Røtter og vinger : kystkulturen i globalsamfunnet*. Stamsund: Orkana.
- Jentoft, S., & Wadel, C. (1984). *I samme båt - Sysselsetningssystem i fiskernæringa*. Drammen: Universitetsforlaget.
- Johnsen, J. P. (2004). *Fiskeren som forsvant? Avfolking, overbefolkning og endringsprosesser i norsk fiskerinæring i et aktør-nettverk-perspektiv*. Trondheim: Tapir akademisk forlag.
- Johnsen, J. P., & Vik, J. (2008). *Mellom marked og nettverk: Om fiskerirekruttering og sysselsettingssystemer i fiske*. Trondheim: Bygdeforskning.
- Larsen, S. S. (1980). Omsorgsbonden - et tidsnyttingsperspektiv på yrkeskombinasjon, arbeidsdeling og sosial endring. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 21, 283-295.
- Latour, B. (2005). *Reassembling the Social - An Introduction to Actor-Network-Theory*. New York: Oxford University Press.
- Layder, D. (1994). *Understanding Social Theory*. London, Thousand Oaks, New Dehli: Sage.
- Lund, E.-K. (2016). *Hvorfor trives kystfiskere så godt når yrket er fysisk krevende og risikoutsatt? En studie av arbeidseksposeringer i kystfiskeflåten og potensielle jobbressurser*. (Fiskerikandidat). UiT Norges Arktiske Universitet, Norges fiskerihøgskole.
- Løken, S. (2023). *Hvilke erfaringer og refleksjoner gjør kvinner i fiskeriorganisasjonene seg om betydningen av kjønn for rekruttering og arbeid i organisasjonene? Hvordan er prosessene i fiskeriorganisasjonene kjønnet? Masteroppgave i fiskeri- og havbruksvitenskap, Norges Fiskerihøgskole*.
- Meinert, P. (2019). *Eierskap i Fiskeflåten. En studie av fartøyeierskap og integrasjon i den norske fiskerinæringen. Masteroppgave i fiskeri- og havbruksvitenskap (60 stp.), Fakultet for Biovitenskap, Fiskeri- og Økonomi*.
- NOU 2002: 13 *Eierskap til fiskefartøy*. Retrieved from
- Forskrift om undervisningskvoter, (2014).
- Olsen, R. (2020). *Rekruttering av fiskere på Færøyene - En studie av sysselsettingssystemet og rekrutteringsmekanismene i den færøyske fiskeflåte*. UiT Norges arktiske universitet, Norges fiskerihøgskole

- Rasmussen, S. K. (2020). *Rekruttering til fiskeri i Lebesby kommune. Hvordan har reguleringssystemet påvirket sysselsettingssystemet i fiske i et lokalsamfunn i Lebesby?* UiT Norges arktiske universitet, Norges fiskerihøgskole.
- Richardsen, B. (2021). *Åpen gruppe som rekrutteringsarena for fiskeri- Vil åpen gruppe kunne fungere som en rekrutteringsvei for unge fiskere i dagens fiskerisysselsettingssystem?* UiT Norges arktiske universitet, Norges fiskerihøgskole
- Riksrevisjonen. (2020). *Undersøkelse av kvotesystemet i kyst- og havfisket . Dokument 3:6 (2019–2020) / Offentliggjort 28.04.2020* <https://www.riksrevisjonen.no/rapporter-mappe/no-2019-2020/undersokelse-av-kvotesystemet-i-kyst-og-havfisket/>. Retrieved from
- Sjøfartsdirektoratet. (2023). *Spørreundersøkelsen maritim sikkerhet - fiskefartøy*. Retrieved from <https://www.sdir.no/contentassets/a7786baeecd4fcc8de21e3131091102/sporreundersokelsen-maritim-sikkerhet---fiskefartoy.pdf?t=1702480522613>:
- Sønvisen, S. A. (2013). *Coastal Communities and Employment Systems - Networks and communities in change*. (PhD). UiT - The arctic university of Norway, Tromsø.
- Sønvisen, S. A., Johnsen, J. P., & Vik, J. (2011). The Coastal Employment System - what it was and what it is. *Maritime Studies (MAST)*, 10(1), 31-56.
- Sønvisen, S. A., Johnsen, J. P., & Vik, J. (2017). *Mellom nettverk og marked II: Om fiskerirekruttering og sysselsettingssystemer i fiske*. Trondheim Bygdeforskning.
- White, C. S. (2015). Getting into fishing: recruitment and social resilience in north Norfolk's 'Cromer crab' fishery, UK. *Sociologia Ruralis*, 55(3), 291-308.