

se over lønmodtagere, man ikke ønsker anvist, mens lønmodtagere ikke på tilsvarende måde kan vægre sig mod at modtage anvist arbejde i bestemte virksomheder begrundet i dårligt fysisk og psykisk arbejdsmiljø?»

### Begrundelse

Ri-Bus i Esbjerg har f.eks. afleveret en sådan liste.

### Svar (19/5 95)

**Arbejdsministeren** (Jytte Andersen):

Ved formidling af kontakt mellem arbejdsgiver og arbejdstager skal AF vurdere, om et arbejdsforhold vil kunne etableres til begge parter tilfredshed.

Hvis en arbejdsgiver over for AF tilkendegiver, at en bestemt arbejdssøgende ikke er ønsket på arbejdspladsen, skal AF inddrage en sådan tilkendegivelse fra arbejdsgiveren i sin vurdering af, om arbejdsforholdet kan komme i stand.

På tilsvarende vis skal AF være opmærksom på, om en arbejdssøgende over for AF har givet udtryk for, at vedkommende ikke ønsker at blive formidlet til en bestemt arbejdsplads, hvor den arbejdssøgende tidligere har været beskæftiget. Har en arbejdssøgende selv opsagt et arbejdsforhold eller er blevet afskediget på grund af samarbejdsvanskeligheder eller lignende, skal AF undgå af formidle til samme arbejde.

Ved videregivelse af oplysninger til arbejdssøgende om løn- og arbejdsvilkår er AF instrueret om ikke at tage stilling til, hvorvidt disse vilkår er i overensstemmelse med overenskomst mellem arbejdsgiver og lønmodtager for tilsvarende arbejde. Hvis arbejdssøgende i en formidlingssituation kommer i tvivl med hensyn til, om løn- og arbejdsforhold er overenskomstmæssige, skal AF informere om den lediges pligt til at møde hos arbejdsgiveren til den aftalte tid, medmindre det forinden gennem den arbejdssøgendes egen henvendelse til den faglige organisation er konstateret, at de tilbudte vilkår ikke er eller har kunnet gøres overenskomstmæssige.

AF skal altså i tilfælde, hvor der rejses tvivl, ikke selv gå ind i en vurdering af, om vilkårene er overenskomstmæssige, men skal alene henvise den arbejdssøgende til at tage kontakt til sin

eventuelle faglige organisation. Samtidig skal AF oplyse den pågældende arbejdsgiver om den rejste tvivl.

Jeg kan endvidere oplyse, at AF ikke har modtaget en liste fra Ri-Bus over lønmodtagere, som man ikke ønsker henvist.

AF har i den aktuelle sag med baggrund i den opstillede jobprofil på sædvanlig vis udsøgt et rimeligt antal arbejdssøgende, der har de fornødne kvalifikationer. Herpå er der taget kontakt til virksomheden med henblik på en endelig afklaring af, hvem der umiddelbart passede til jobprofilen, og hvem der kunne opnå ansættelse efter eventuel opkvalificering til jobbet. Ri-Bus har i den forbindelse tilkendegivet over for AF, at nogle af de arbejdssøgende ikke er ønsket på arbejdspladsen. Sådanne ønsker fra virksomheden indgår i AF's vurdering af, hvorvidt en formidling skal iværksættes.

Hvor den arbejdssøgende har rejst tvivl om vilkårene hos Ri-Bus, f.eks. overenskomstmæssige (fysisk og psykisk arbejdsmiljø) er AF – som foreskrevet – ikke gået ind i en konkret vurdering heraf, men har henvist den arbejdssøgende til at tage kontakt til sin faglige organisation. AF skal samtidig oplyse den pågældende arbejdsgiver om den rejste tvivl.

Det er min vurdering, at AF's servicering af Ri-Bus nøje stemmer overens med den service, andre virksomheder tilbydes, og at den følger reglerne om AF's formidlingsvirksomhed. Jeg finder derfor ikke, at der kan rejses kritik af AF's neutralitet i den pågældende sag.

Jeg kan i øvrigt henvise til mit svar på spørgsmål nr. S 1460 af 24. april 1995.

### Spm. nr. S 1550

Til finansministeren (5/5 95) af:

**Jette Gottlieb** (EL):

»Hvilke initiativer er der i Finansministeriet taget for at nedbringe overarbejdet?«

### Begrundelse

I Finansministeriets pjece »Brug arbejdstiden bedre« fra juni 1994 dokumenteres et betydeligt overarbejde i Finansministeriet. Der gives i pjecen også vejledning om nogle af de »håndtag«, som ledelsen kan gøre brug af for at nedbringe