

Spm. nr. S 27

Til arbejdsministeren (7/10 97) af:

Kim Behnke (FP):

»Vil ministeren oplyse, hvad begrundelsen er for at en person uden dansk indfødsret og uden fagsproglige kvalifikationer skal ansættes med offentligt løntilskud til samme løn som den danske medarbejder, der kan sproget, og som har både kvalifikationer og anciennitet til stillingen?«

Begrundelse

På en større slagterivirksomhed blev der »ansat« en række etniske borgere uden faglige eller sproglige kvalifikationer. De fik samme overenskomst-mæssige løn som de danske medarbejdere, der har været på virksomheden i mange år og hvis faglige kvalifikationer er i top. Lønnen blev nok udbetalt af virksomheden men med offentlige tilskud. Reaktionen fra de øvrige medarbejdere var, at de ikke ville finde sig i den forskelsbehandling af danskerne, hvorfor de modsatte sig ansættelserne.

Det er jo den type negativ forskelsbehandling af danskerne, som er med til at gøre det svært at finde job til de etniske borgere. Hvis de etniske borgere ikke kan sproget og ikke har de faglige forudsætninger eller anciennitet, så er det jo ikke rimeligt, at de skal have samme løn som danskerne. Det er jo ved at udvikle sig til urimelig forskelsbehandling af danskerne.

Svar (17/10 97)

Arbejdsministeren (Jytte Andersen):

Af begrundelsen for spørgsmålet fremgår det, at en større slagterivirksomhed har ansat såkaldte etniske borgere, som ikke har faglige eller sproglige kvalifikationer, med løntilskud fra det offentlige. Endvidere oplyses det, at de øvrige medarbejdere modsatte sig ansættelserne med den begrundelse, at der var tale om forskelsbehandling af danskere.

Da spørgsmålet er stillet til mig, går jeg ud fra, at der er tale om privat jobtræning, der er tilbudt af arbejdsformidlingen, og at der derfor er tale om ledige, der er medlemmer af en arbejdsløshedskasse, er dagpengeberettigede og står fuldt ud til rådighed for arbejdsmarkedet. Ligesom spørgsmål nr. S 26 fremgår det ikke af

spørgsmålet, om der er tale om af aktivering af dagpengeberettigede ledige eller ledige kon-tanthjælpsmodtagere.

Når ansættelse i jobtræning sker via arbejdsformidlingen hos private arbejdsgivere, skal ansættelsen ske på de samme løn- og arbejds-vilkår som for andre ansatte i tilsvarende job i virksomheden. Arbejdsgiveren modtager så et løntilskud til delvis dækning af lønudgiften. Det er arbejdsgiveren, der afgør, om den ledige skal ansættes.

Det er en betingelse, at jobtræningstilbuddet bidrager til at give den ledige genoptræning med henblik på at opnå beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked.

Det er endvidere en betingelse for ansættelse i jobtræning med løntilskud, at ansættelsen medfører en nettoudvidelse af antallet af ansatte i virksomheden, det vil sige en merbeskæftigelse i forhold til virksomhedens normale beskæftigelse. Ved privat jobtræning er det virksomheden og de ansatte, der i fællesskab skal påse, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

Det skal af private arbejdsgiveres tilbud om ansættelse af en ledig i jobtræning blandt andet fremgå, at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen og er positive over for at medvirke til genoptræningen, og at der er enighed mellem arbejdsgiveren og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

Dansk statsborgerskab er ikke en betingelse for hverken medlemskab af en arbejdsløsheds-kasse, for at stå til rådighed for arbejdsmarkedet eller for at kunne få tilbud om aktivering. Såfremt det er arbejdsformidlingen, der har behandlet den konkrete sag, har arbejdsformidlingen vurderet, at de ledige vil kunne opnå genoptræning i den private jobtræning med henblik på ansættelse på det ordinære arbejdsmarked.

Jeg finder det beklageligt, hvis ansatte er modstandere af ansættelse i jobtræning af ledige med mangelfulde faglige kvalifikationer, fordi de ledige får samme løn. Støtte ydes i genoptræningsperioden, blandt andet fordi de ledige ikke har de samme kvalifikationer som de øvrige ansatte, og der er tale om en begrænset ansættelsesperiode – i dagpengeperioden mindst 6 måneder og højst 1 år og i aktivperioden højst 6 måneder hos samme arbejdsgiver.

Det er endvidere beklageligt, hvis andre ansattes modstand skyldes, at der er tale om