

der ansættelsessamtaler, såfremt en ansøger har et udenlandsk klingende navn?»

Svar (23/2 2000)

**Indenrigsministeren** (Thorhild Simonsen):

Det er generelt svært at måle i hvilket omfang, der finder diskrimination sted i forbindelse med indkaldelse til ansættelsessamtaler og i forbindelse med ansættelse. Dette skyldes bl.a., at det i det enkelte tilfælde kan være svært at påvise, om en person er blevet frataget på grund af et anderledes navn eller udseende, eller fordi andre ansøgere havde bedre kvalifikationer.

Indenrigsministeriet har dog kendskab til en række undersøgelser, som ved hjælp af forskellige undersøgelsesmetoder påviser, at velkvalificerede personer med udenlandsk baggrund har svært ved at komme til ansættelsessamtale og svært ved at få et job:

På erhvervsskoleområdet har det igennem en årrække vist sig, at unge udlændinge generelt har svært ved at få en praktikplads. I stedet kan de som praktiksøgende vælge at deltage skolepraktikordninger på erhvervsskolerne. Tal fra Undervisningsministeriet viser, at i 1998 blev i alt 1.728 uddannelsesaftaler indgået af indvandrere og efterkommere. Dette svarer til 5 pct. af alle aftaler indgået i 1998. Til sammenligning er andelen af indvandrere og efterkommere blandt praktiksøgende i og uden for skolepraktik i 1998 henholdsvis 19 pct. og 14 pct. Generelt ses således en markant overrepræsentation af indvandrere og efterkommere blandt de praktiksøgende. Problemerne vedrørende praktikpladser er endvidere blevet analyseret i rapporten »Praktikpladssituationen for etniske minoriteter«, som PLS Consult i 1996 udarbejdede for Nævnet for Etnisk Ligestilling. En af rapportens konklusioner er, at arbejdsgiverne ikke mener, at de unge mangler faglige kvalifikationer eller sprogkundskaber, men at barrieren for ansættelse i højere grad er arbejdsgivernes frygt for, at de unge ikke vil passe ind på arbejdspladsen.

Forskerne Jan Hjarnø og Torben Jensen fra Dansk Center for Migration og Etniske studier har i 1997 udarbejdet rapporten »Diskrimineringen af unge med indvandrerbaggrund ved job-søgning«. I undersøgelsen har de ladet testpersoner søge på ledige stillinger i virksomheder

og institutioner i såvel den offentlige som den private sektor. Testpersonerne er sat sammen i par således at de har samme køn og er udstyret med identiske faglige og uddannelsesmæssige kvalifikationer og er således hovedsageligt forskellige, hvad angår navn og oprindelse. Undersøgelsen viser, at unge med en dansk oprindelse i mange tilfælde har lettere ved at få tilbudt arbejde, end unge med tyrkisk eller pakistansk oprindelse.

På Socialforskningsinstituttet har May Heide Ottesen i 1993 lavet bogen »Kan de få arbejde?«, hvor bl.a. en række nøglepersoner, der formidler job og praktikpladser, er interviewet. Det fremgår af bogen, at det er en gennemgående opfattelse blandt nøglepersonerne, at hvis en virksomhed skal vælge mellem en dansker og en udlænding med samme kvalifikationer, så vil det i langt de fleste tilfælde være danskeren, der foretrakkes.

Endelig findes der dokumentation for, at udlændinge i Danmark selv oplever, at de bliver diskrimineret på arbejdsmarkedet og i andre sammenhænge. Dette kommer bl.a. til udtryk i de mange henvendelser, som modtages i Nævnet for Etnisk Ligestilling og Dokumentations- og rådgivningscenteret om racediskrimination. Endvidere har forskerne Lise Tøgeby og Birgit Møller for Nævnet for Etnisk Ligestilling i 1999 udarbejdet bogen »Oplevet diskrimination – En undersøgelse blandt etniske minoriteter«. Undersøgelsen, der er baseret på interviews blandt indvandrere og efterkommere fra Tyrkiet, Libanon, Somalia og Bosnien, viser, at de fleste etniske minoriteter oplever en betydelig diskrimination blandt andet i form af at blive frasorteret på arbejdsmarkedet. Det fremgår af bogen, at det er de mest ressourcestærke og de sprogligt bedst integrerede personer – dvs. de personer med en begrundet forventning om at kunne klare sig på arbejdsmarkedet – der især oplever at blive diskrimineret.

Det er som nævnt vanskeligt at dokumentere diskrimination i forbindelse med indkaldelse til ansættelsessamtaler, men bl.a. ovenstående undersøgelser – og ikke mindst praktikpladssituationen for unge udlændinge – viser, at der er tale om et reelt problem.