

## Indholdsfortegnelse

### LO vil udarbejde handlingsplan for integration . . . . . 1

Skal integration af de etniske minoriteter i det danske samfund lykkes, skal arbejdsmarkedet trække læsset. LO og Dansk Arbejdsgiverforening har fået ansvaret for Stafetten mod Racisme 1999.

### Integrationslov løftestang for tættere lokalt samarbejde . . . . . 3

Den nye integrationslov har ført til et tættere samarbejde lokalt mellem kommunerne, arbejdsmarkedets parter og virksomhederne om integration af etniske minoriteter.

### EURO-arbejdsgivere siger ja til kontrakt-aftale . . . . . 4

Først sagde de nej - nu skriver de europæiske arbejdsgivere under på aftale om tidsbegrænset aftale med den europæiske fagbevægelse, EFS.

### Danske virksomheder: Vi er for dårlige til at skaffe arbejdskraft . . . . . 6

Hovedansvaret for manglen på arbejdskraften ligger ikke særligt overraskende hos politikerne, siger virksomhederne. Men på en liste over, hvem der har skylden for manglen, ligger virksomhederne på andenpladsen. Det er virksomhedernes egen bedømmelse, fremgår det af en analyse, offentliggjort af Arbejdsmarkedsstyrelsen.

### Få elektronisk udgave af Udspil . . . . . 8

Udspil lever også et liv på internettet. Tegn et elektronisk abonnement.

## Etniske minoriteter

# LO vil udarbejde handlingsplan for integration

**Nøglen til en vellykket integration af etniske minoriteter i det danske samfund ligger på arbejdsmarkedet. LO og Dansk Arbejdsgiverforening modtager i år Stafetten mod Racisme. Står det til LO, skal det udmøntes i en konkret handlingsplan for en bedre integration**

LO har i 1999 et særligt ansvar for at fremme etnisk ligestilling på arbejdsmarkedet. LO har nemlig sagt ja til at modtage stafetten mod racisme for 1999. Stafetten, der er overdraget af Nævnet for Etnisk Ligestilling, forpligter til at fastholde fokus på og tage initiativer til at fremme etnisk ligestilling.

- Ligestilling mellem danskerne og de etniske minoriteter er en stor udfordring, og LO vil gøre alt for at leve op til den forpligtelse, det er at have stafetten. Vi vil udarbejde en handlingsplan for integration af etniske minoriteter på det danske arbejdsmarked, ligesom vi vil gøre ekstraordinært meget ud af de initiativer, der er i gang. Endelig vil vi få LO's 23 fagforbund og LO-amterne til at gå aktivt og konstruktivt ind i arbejdet, siger LO-sekretær Finn Sørensen. Han glæder sig over, at også Dansk Arbejdsgiverforening, DA, har sagt ja til at modtage stafetten.

- Vi tager nu kontakt til DA, for går parterne sammen om at tage fælles initiativer for at få de etniske minoriteter ind på jobmarkedet, så er det noget der rykker, siger han.

Finn Sørensen kalder det forstemmende, at ledigheden blandt folk med fremmedklingende navne og 2. generationsindvandrere stadig er langt højere end blandt danskerne.

## Arbejdsmarkedet er nøglen

- Nøglen til integration er via arbejdsmarkedet, og derfor skal både arbejdsgivere og lønmodtagere påtage sig et større ansvar og være langt mere åbne over for at sluse de etniske minoriteter ind på det danske arbejdsmarked, understreger han.

- Vi skal kigge vores interne uddannelser efter i sømmene for at se, om vores tillidsrepræsentanter kan blive bedre til at nedbryde barriererne for den etniske ligestilling. Og når der på nogle arbejdspladser er modvilje mod de fremmede, skal vi gå ind og bearbejde de holdninger, der hindrer flygtninge og indvandrere adgang til arbejdspladsen, siger han.

LO vil endvidere bruge stafet-året til at holde en konference for etniske minoriteter i fagbevægelsen og lave et erfaringskatalog, der synliggøre de initiativer, der allerede er i gang i fagbevægelsen, så vi kan lære af hinandens erfaringer. Endelig vil der blive lavet oplys-



ningsmaterialer på forskellige sprog om den danske model og arbejdernes rettigheder på arbejdsmarkedet.

LO-konsulent Helle Thorning-Schmidt, der har ansvar for flygtninge- og indvandrerområdet, finder den seneste tids diskussion om at importere fremmed arbejdskraft absurd i lyset af, at mange flygtninge og indvandrere har problemer med at få job.

- Så længe Danmark har flygtninge og indvandrere, som sagtens kan fylde nogle af hullerne på arbejdsmarkedet ud, er det vanvid at diskutere import af fremmed arbejdskraft. Vi har forsømt at sætte målrettet på at give unge indvandrere en kompetencegivende ungdomsuddannelse. Og vi har forsømt at skaffe dem praktikpladser, siger Helle Thorning-Schmidt. Hun beklager, at det stadig er langt lettere for danske unge end for udlændinge at få en praktikplads.

- Blandt de 20-29-årige indvandrere er kun halvdelen i gang med eller har afsluttet en kompetencegivende uddannelse. Det er for lidt sammenlignet med danske unge, hvor to-tredjedele gennemfører en kompetencegivende uddannelse, siger Helle Thorning-Schmidt.

- Vi skal prioritere at få de ledige flygtninge i arbejde ved at give dem uddannelse og dansk kundskaber. Samtidig skal vi gå i clinch med holdningsbarriererne, fastslår hun.

- Det handler om at tage sig sammen og gøre noget for de fremmede, der allerede bor her i landet. Det er usympatisk at invitere andre og give dem job på forhånd, mens vi lader andre sejle deres egen sø, mener hun.

**Yderligere information: LO-konsulent Helle Thorning-Schmidt på telefon 35 24 61 49**

**Yderligere kommentarer: LO-sekretær Finn Sørensen på telefon 35 24 60 00**

## Integration

# Integrationslov løftestang for tættere lokalt samarbejde

**Stadig faldende ledighed og den senere tids debat om mangel på arbejdskraft betyder, at der nu fokuseres mere på at få integreret flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet. Den nye integrationslov har ført til et nyt tværkommunalt samarbejde med arbejdsmarkedets parter og de lokale virksomheder**

Den nye integrationslov kombineret med behovet for ny arbejdskraft har ikke bare udløst et tæt tværkommunalt samarbejde men også betydet, at arbejdsmarkedets parter og virksomheder lokalt går mere aktivt ind i et samarbejde med kommunerne for at aktivere flygtningene.

Med en ledighed på under fem pct. i Ringkøbing amt oplever formand for LO i amtet, Svend Erik Jensen en stor interesse for at rekruttere den fremmede arbejdskraft til ledige job.

- De gode konjunkturer og efterspørgsel på arbejdskraft kombineret med den nye integrationslov betyder ekstra opmærksomhed omkring de flygtninge og indvandrere, vi har i amtet. Virksomhederne viser en langt større åbenhed end hidtil over for de fremmede, og det resulterer i at mange får varige job og dermed integreres, siger han.

Sammen med Arbejdsformidlingen går LO-amtet ind, og er med til at skræddersy kurser til de nye danskere.

### Etniske minoriteter er en ubrugt arbejdskraftreserve

- Vi har en stor ubrugt arbejdsstyrke i de etniske minoriteter. De vil gerne arbejde og har ofte en uddannelse hjemmefra med i bagagen. Vi omskoler dem og tilpasser deres uddannelse til jobmulighederne, siger han og erklærer sig som modstander af at importere fremmed arbejdskraft til Danmark for at besætte ledige job.

- Det er en falliterklæring og udtryk for et menneskesyn, jeg ikke bryder mig om. Vi skal bruge dem, der er her, og så skrue et ordentlig integrationsprogram sammen, så de kan sluses ud i virksomhederne, fastslår han.

Også lederen af Sprogcentret i Holstebro, Lars Graugaard, mener, at den nye integrationslov, der trådte i kraft ved årsskiftet, har været en løftestang for det lokale integrations-samarbejde og fremmet samarbejdet mellem kommunerne og arbejdsmarkedets parter.

- Der blæser helt klart nye vinde her i Ringkøbing amt, og både lokale arbejdsgivere og fagbevægelse går aktivt ind i at skabe praktikpladser, så vi kan aktivere og integrere flygtningene, fortæller han.

Holstebro, Struer og syv mindre kommuner er gået sammen om at drive Sprogcentret i Holstebro, hvor godt 300 flygtninge og indvandrere skal have sprogundervisning kombine-

ret med aktivering. Efter begynderniveauet har flygtningene typisk tre dages dansk-undervisning og to dages arbejdspladspraktik om ugen. Nogle har sågar fuldtidsarbejde og går til sprogundervisning på aftenskole.

- Der har ikke været problemer med at finde praktikpladser, ligesom vi har et godt samarbejde med erhvervsskolerne om at tilrettelægge udslningskurser for dem med gode danskundskaber, understreger Lars Graugard.

**Yderligere information: LO-konsulent Helle Thorning-Schmidt på telefon 35 24 61 49**

**Yderligere kommentarer: LO-sekretær Finn Sørensen på telefon 35 24 60 00**

## Tidsbegrænset ansættelse

# EURO-arbejdsgivere siger ja til kontrakt-aftale

**Både de private og offentlige arbejdsgivere har godkendt en aftale, der sidestiller kontraktarbejde med faste job. Om 14 dage ventes også den europæiske lønmodtagerorganisation EFS at sige ja**

Den europæiske arbejdsgiverorganisation CEEP sagde i sidste uge ja til aftalen om tidsbestemt kontraktarbejde, der er indgået med den europæiske faglige sammenslutning, EFS. CEEP tegner de offentlige arbejdsgivere. Tidligere har de private arbejdsgivere i UNICE sagt ja, og dermed venter kun den endelige bekræftelse fra EFS, der holder forretningsudvalgsmøde i midten af mar ts.

Men generalsekretær Emilio Gabaglio, EFS, venter ikke de store problemer på EFS-mødet og er tilfreds med, at de tre parter nu har indgået tre aftaler for det europæiske arbejdsmarked.

- Den måde at indgå aftaler på, som nu er en del af Amsterdam-traktaten, er klart konsolideret. Men den må nu bredes ud til flere områder som vikararbejde, hjemmearbejdspladser og visse uddannelser, siger Emilio Gabaglio.

## Ikke officiel prøvetid

Den nye aftale skal sikre, at arbejdsgivere ikke giver nye ansatte et arbejde i kort tid, bedømmer de ansatte og skiller sig af med dem, de ikke ønsker, hvor andre får en ny, tidsbestemt kontrakt. Men aftalen fastslår også, at tidsbestemte kontrakter kan være et ønske

fra både arbejdsgivere og ansatte, som det for eksempel er tilfældet i den danske byggesektor. Aftalen anerkender således, at tidsbestemte kontrakter er en del af arbejdsmarkedet.

Aftalen giver vide rammer for, at parterne nationalt selv finder ud af, hvordan rammerne for kontraktarbejde skal være.

Omkring 16 millioner ansatte i EU-landene arbejder på kontrakter. Aftalen dækker op mod to ud af tre af de ansatte.

Formanden for UNICE, George Jacobs, erkendte på et pressemøde i Bruxelles efter UNICE's ja, at selve aftalen dermed ikke direkte ændrer forholdene for mange af de kontraktansatte.

- Hvad betydningen bliver, kommer i høj grad til at afhænge af, hvordan den omsættes til regler i de enkelte lande gennem lovgivning eller kollektive aftaler, sagde George Jacobs.

George Jacobs fandt, at for arbejdsgiverne var det væsentlige, at tidsbestemte kontrakter nu anerkendes på arbejdsmarkedet.

I LO siger konsulent Steven Vallik, at aftalen ikke direkte ændrer noget i Danmark. Men med de diskussioner, der er om ændrede arbejdsformer, er der nu sikkerhed for, at forholdene ikke forringes.

I UNICE betragtes aftalen også som en accept af, at parterne nu er parate til at forhandle om aftaler. Parterne forsøger til topmødet i Köln i juni at blive enige om retningslinier for, hvordan de vil udnytte Amsterdam-traktatens muligheder for at forhandle aftaler, frem for, at EU-Kommissionen spiller ud med forslag. Andre former for kontraktarbejde som vikararbejde kan blive et emne for kommende forhandlinger.

**Yderligere oplysninger: LO-konsulent Steven Valik på telefon 35 24 60 94**

**Yderligere kommentarer: LO-sekretær Ib Wistisen på telefon 35 24 60 00**

## Arbejdskraftsmangel |

# Danske Virksomheder: Vi er for dårlige til at skaffe arbejdskraft

**Knap hver femte danske virksomhed mener, at hovedansvaret for mangel på arbejdskraft er deres eget. Kun fire pct. af virksomhederne mener, at de ledige selv er problemet. Det viser en analyse, Arbejdsmarkedsstyrelsen har fået udarbejdet**

Spørger man virksomheder om, hvem der har hovedansvaret for manglen på arbejdskraft, er det måske knap så overraskende, at næsten fire ud af ti virksomheder giver politikerne skylden. Mere overraskende er det, at knap hver femte virksomhed peger på sig selv, når ansvaret skal placeres. Danske virksomheder er med andre ord ikke særligt gode til at rekruttere ny arbejdskraft.

Det viser en analyse, som I&A Opinion har lavet for Arbejdsmarkedsstyrelsen i januar måned. Analysen bygger på interview af i alt 1.202 virksomheder.

En af de vigtigste barrierer virksomhederne skaber, når de ikke kan få ansat nye medarbejdere, er modviljen mod at ansætte medarbejdere med mere end en timers transport til arbejdspladsen. Hele 54 pct. af virksomhederne svarer, at de enten kun ansætter lokal arbejdskraft eller folk med højst en times transporttid.

- Set i lyset af den senere tids debat om mangel på arbejdskraft - og behovet for at importere arbejdskraft for at dække manglen - er det tankevækkende, at arbejdsgiverne ikke er i stand til at gøre større indhug i den arbejdskraftreserve, som faktisk eksisterer, siger LO-sekretær Harald Børsting i en kommentar og fortsætter:

### LO: Vi har arbejdskraftreserver

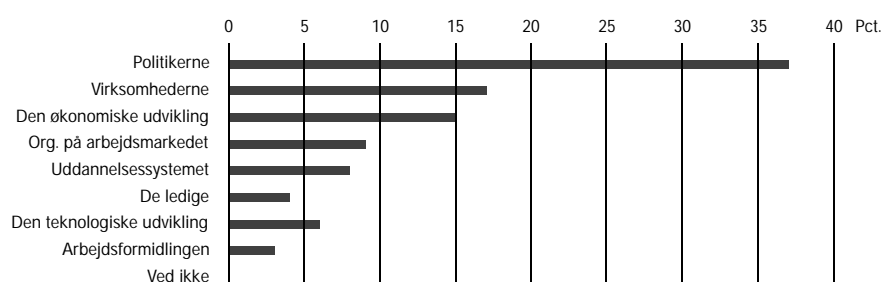
- En ting er, at vi stadig har omkring 160.000 registrerede ledige. Men vi har også en reserve i de omkring 100.000 lønmodtagere, der i dag deltager i en eller anden form for aktivering. Det er mennesker, der enten deltager i jobtræningsforløb eller er i gang med en voksen- eller efteruddannelse. Fælles for disse grupper er, at de står på spring, hvis arbejdsgiverne vil give dem en chance. Måske arbejdsgiverne skulle snakke mindre om manglen på arbejdskraft og i stedet ansætte den ledige arbejdskraft her og nu og så satse på optræning og efteruddannelse på virksomhederne.

Harald Børsting mener, at det er tankevækkende, når Arbejdsmarkedsstyrelsens tal afslører, at der ved udgangen af 1998 var mange tusinde ubesatte job, når der på landsplan var omkring 160.000 ledige og ca. 100.000 under aktivering. Alt i alt står en god halv million danskere mellem 16 og 66 år uden for arbejdsstyrken.

- Med de rigtige tilbud om gode, udviklende job med ordentlige løn- og arbejdsvilkår og løbende uddannelse burde det ikke være svært for arbejdsgiverne at skaffe sig den nød-

## Politikere og virksomhederne skyld i manglen på arbejdskraft - siger virksomhederne...

### Hvem virksomhederne mener har hovedansvaret for, at der kan opstå mangel på arbejdskraft på det private arbejdsmarked



Kilde: I & A Opinion ApS

vendige arbejdskraft, siger Harald Børsting og fortsætter:

- Naturligvis er der - og vil altid være - områder, hvor det er svært at skaffe arbejdskraft. Det kan handle om, at uddannelsessystemet ikke er i stand til at uddanne tilstrækkeligt med arbejdskraft med de rette kvalifikationer, eller at de ledige er ujævnt fordelt rent geografisk.

- Men arbejdsgiverne må lære at nedbryde egne barrierer og lade være med at gå uden om folk, der ikke lige bor rundt om hjørnet. Og så må de tage uddannelse mere alvorligt. De har selv et stort ansvar for at sikre, at deres ansatte har de rigtige kvalifikationer.

Harald Børsting mener desuden, at problemerne omkring manglen på arbejdskraft bør få stor indflydelse på sigtelinierne for den kommende reform af voksen- og efteruddannelserne. En del af de lønmodtagere, der i dag er i gang med en eller anden form for aktivering, har brug for ny viden og kompetence for igen at kunne komme ind på det ordinære arbejdsmarked. Han understreger, at VEU-systemet også skal være et slagfast tilbud til lønmodtagere i beskæftigelse.

- Vi udskifter teknologien hvert 10. år, men den menneskelige viden og kompetence bliver kun fornyet hvert 50. år. Derfor har det aldrig været vigtigere at få sat gang i nye uddannelsesinitiativer. Og med den lave ledighed, vi oplever i øjeblikket, er det vigtigt, at de kommende forandringer på voksen- og efteruddannelsesområdet kommer de svagest stillede til gode. Det er en langt vigtigere diskussion end at debattere for eller imod import af arbejdskraft fra udlandet, slutter Harald Børsting.

**Yderligere information: LO-konsulent Kim K. Knudsen på telefon 35 24 61 32**

**Yderligere kommentarer: LO-sekretær Harald Børsting på telefon 35 24 60 00**

## Udspil & internettet

# Få elektronisk udgave af Udspil

**Antallet af danskere på internettet vokser stadig. I tusindvis kommer online og bruger de mange ressourcer, som myndigheder, organisationer og private stiller til rådighed. Det gælder også for LO, hvor Udspil's abonnenter kan finde en elektronisk udgave af Udspil lige til at printe ud. Desuden rummer LO's hjemmeside på internettet en masse information om det danske arbejdsmarked**

Udspil har gennem længere tid været tilgængeligt på internettet. Her kan internet-brugere både se og printe både det sidste nye nummer og søge i en database med ældre artikler og referencer til de mange undersøgelser og analyser, som Udspil har gennem 17 måneder har offentliggjort. I den kommende tid vil Udspil satse endnu mere på at levere en elektronisk service via LO's hjemmeside.

Der er snævre grænser for, hvor omfangsrigt et nyhedsbrev kan være. Det betyder naturligvis også, at en del information og dokumentation ofte må udelades. Den slags grænser eksisterer ikke på internettet. Her er mulighederne i princippet uendelige. Den interesserede læser kan få mulighed for at dykke endnu længere ned i datamængden - eller blive guidet andre steder hen på internettet, hvor der ligger brugbar viden eller dokumentation om emnerne i Udspils artikler.

### Elektronisk abonnement på Udspil

Først og fremmest ligger Udspil klar i en elektronisk udgave på LO's hjemmeside hveranden torsdag. Her vil der være mulighed for at skabe sig et hurtigt overblik over indholdet i de enkelte numre. Med et enkelt klik kan du komme videre til hele artiklen, hvis den har interesse. Og ofte også til yderligere dokumentation - eller til materiale, der underbygger LO's holdninger i konkrete sager eller til politiske spørgsmål. Og så har man naturligvis også muligheden for at dykke ned i den store mængde opdaterede informationer, der ligger på LO's hjemmeside.

Udspils adresse er [www.lo.dk/nyheder/pages/udspil.html](http://www.lo.dk/nyheder/pages/udspil.html) - på denne måde kommer du direkte til det nyeste nummer af Udspil.

Du kan naturligvis også klikke dig ind på LO's nyhedsside ([www.lo.dk](http://www.lo.dk)) og bruge links til at komme videre til Udspil - eller et de mange andre tilbud på LO's hjemmeside.

Om kort tid bliver det muligt automatisk at tegne et abonnement på Udspils hjemmeside. Men vil du allerede nu tilmelde dig den elektroniske udgave, så send en e-mail til [udspil@lo.dk](mailto:udspil@lo.dk) og oplys din e-mailadresse, navn og postadresse. Vi vil også gerne vide om du fortsat vil modtage Udspil med posten. Hvis det er tilfældet, skal du vide, at vi arbejder på at indføre et abonnementssystem, så den trykte udgave om kort tid kommer til at koste 550 kr. incl. moms for et helt års abonnement. Den elektroniske udgave vil være gratis.

Hvis du tegner et elektronisk abonnement vil du hver 14. dag modtage en e-mail med forhåndsomtale af Udspils nyeste nummer, hvor der vil være link, så du kan hoppe direkte til Udspils hjemmeside.

**Yderligere information: LO-konsulent Claus M. Mikkelsen på telefon 35 24 60 38  
Du kan også finde flere oplysninger på internettet på adressen [www.lo.dk](http://www.lo.dk)**