

**Skriftlig redegørelse**

(Redegørelsen er optrykt i den ordlyd, hvori den er modtaget)

**Redegørelse af 27/5 99 om etnisk ligestilling og integration på arbejdsmarkedet.**

(Redegørelse nr. R 19).

**Arbejdsministeren (Ove Hygum):**

**FORORD**

Integration af nye danskere på arbejdsmarkedet optager mange mennesker. Emnet har pressens bevågenhed, og der kommer hele tiden nye undersøgelser, som giver os mere viden, og som betyder, at vi forhåbentlig hele tiden bliver bedre til at få de nye danskere ind på arbejdsmarkedet.

Det er et vigtigt spørgsmål, som skal ses i sammenhæng med vores bestræbelser på at udvikle og sikre velfærdssamfundet. Når vi taler om etnisk ligestilling og integration er arbejdsmarkedet omdrejningspunktet. Arbejdsmarkedet er for den enkelte adgangsbilletten til faglig udvikling og sociale netværk med danskere. Samtidig er arbejdet mulighed for selvforsørgelse.

Denne redegørelse er et bidrag til større synlighed, primært om den indsats, som foregår inden for Arbejdsministeriets område for at sikre etnisk ligestilling og integration på arbejdsmarkedet.

Etnisk ligestilling burde være en selvfølge, og alle parter på arbejdsmarkedet har en opgave i at medvirke til, at integrationen af de nye danskere lykkes. Den fortsatte fremgang i økonomien er et godt udgangspunkt for indsatsen.

**INDLEDNING**

Folketinget gav ved et bredt forlig om satsreguleringspuljen i november 1995 mulighed for en langsigtet indsats, der skulle følge op på barrierehandlingsplanen, der blev gennemført i 1994 - 1997, og hvis resultater blev formidlet i en redegørelse til Folketinget i maj 1997. Den langsigtede indsats skulle give mulighed for at udvikle og gennemføre nye initiativer, forsøg og informationsaktiviteter for at nedbryde kulturelle, videnskabelige og holdningsmæssige barrierer for at fremme etnisk ligestilling på arbejdsmar-

kedet. Redegørelsen vil specielt oplyse om denne særlige indsats.

Der foregår tilsvarende en omfattende indsats inden for rammerne af arbejdsformidlingens ordinære formidlings- og aktiveringsindsats.

Også indsatsen inden for andre ministerområder bidrager til integration på arbejdsmarkedet. Der er derfor i et særligt afsnit kort gjort rede for initiativer uden for Arbejdsministeriets område.

**LOV OM FORBUD MOD FORSKELSBEHANDLING PÅ ARBEJDSMARKEDET MV.**

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. trådte i kraft 1. juli 1996.

Loven forbyder arbejdsgivere enhver direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse i forbindelse med:

- Ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, fremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår
- Adgang til erhvervsvejledning eller -uddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling

Forbudet mod forskelsbehandling gælder desuden:

- Enhver, der driver vejlednings- eller uddannelsesvirksomhed
- Enhver, som anviser beskæftigelse
- Den, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve selvstændigt erhverv

En arbejdsgiver må ikke bede om eller indhente oplysninger om en ansøgers eller ansats race, hudfarve, religion, politiske anskuelse, seksuelle orientering eller nationale, sociale eller etniske oprindelse. Arbejdsgiveren må desuden ikke modtage og gøre brug af sådanne oplysninger.

Ved annoncering i forbindelse med ansættelse og erhvervsuddannelse må det ikke angives, at der søges eller foretrækkes - eller ikke søges eller ikke foretrækkes - en person af en bestemt race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse.

Der kan gives dispensation fra forbudet mod forskelsbehandling, hvis det er afgørende ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannel-

ser, at udøveren fx er af en bestemt etnisk oprindelse. Dispensationsbestemmelsen er blevet udnyttet 2 gange. Den ene er blevet givet til AF-Storkøbenhavn, da det var af afgørende betydning for at kunne udøve de funktioner, der forventedes løst ved ansættelse af indvandrerkyndige medarbejdere, at stillingerne så vidt muligt blev besat med ansøgere med etnisk baggrund. Den anden er blevet givet til Dokumentations- og rådgivningscentret om racediskrimination til en stilling som projektleder til kortlægning af racistisk motiveret chikane og vold i bolig-områder ved direkte kontakt med relevante personer, organisationer og myndigheder i sådanne områder.

Forbudet mod forskelsbehandling gælder ikke for arbejdsgivere, hvis virksomhed som sit udtrykte formål har at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt. Det kan fx være tilfældet med hensyn til politisk arbejde for et parti, eller en stilling som præst i Folkekirken.

Derudover er der mulighed for positive særforanstaltninger, da det i medfør af anden lovgivning eller i øvrigt ved offentlig foranstaltning er muligt at lave beskæftigelsesfremmende foranstaltninger for personer af en bestemt race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse. Denne bestemmelse giver blandt andet mulighed for AF's foranstaltninger for at fremme integration af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet.

## DEN SÆRLIGE INDSATS I ARBEJDSFORMIDLINGEN

### *Generelt om indsatsen*

Arbejdsformidlingens jobformidling og den generelle aktiveringsindsats sker inden for rammerne af Lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik. Der skelnes i indsatsen ikke mellem danske og udenlandske statsborgere, idet alle har de samme rettigheder og pligter. Hovedparten af indsatsen for at fremme etnisk ligestilling og integrere etniske minoriteter på arbejdsmarkedet sker inden for rammerne af den almindelige indsats.

Ved satspuljeforliget i 1995 blev der skabt muligheder for – i årene 1996 – 1999 – at gennemføre en særlig indsats, der skulle følge op på barrierehandlingsplanen og udvikle og gennemføre nye initiativer til nedbrydning af bar-

rierer for etniske minoriteter på arbejdsmarkedet.

Satspuljemidlerne er et supplement til og udviklingsmuligheder i forhold til den almindelige indsats.

Satspuljemidlerne administreres af Arbejdsmarkedsstyrelsen. En mindre del af midlerne anvendes til centrale udviklingsaktiviteter igangsat af Arbejdsministeriets departement, primært af holdningsbearbejdende karakter. En del af midlerne anvendes til landsdækkende, overordnede udviklingsaktiviteter mv. i Arbejdsmarkedsstyrelsen, mens de resterende midler (ca. halvdelen) er lagt ud til AF-systemet til finansiering af de etniske konsulenter og til gennemførelse af aktiviteter, der er forankret på det regionale arbejdsmarked og har sammenhæng med de aktiviteter og prioriteringer, som de regionale arbejdsmarkedsråd fastsætter i relation til målgruppen.

### *De regionale arbejdsmarkedsråds prioritering af anvendelsen af de regionalt udmeldte midler*

Stort set alle regioner tilrettelægger på det mere konkrete plan en differentieret indsats overfor målgruppen med udgangspunkt i de behov den enkelte måtte have.

Nogle AF-regioner skelner i planlægningsøjemed mellem den ordinære indsats og den særlige indsats overfor etniske minoriteter og har fastsat retningslinjer for den særlige indsats for sig.

Andre regioner skelner ikke så håndfast mellem de regionalt udmeldte midler og aktiveringsmidlerne i forbindelse med fastsættelse af retningslinjer/prioriteringer af den særlige indsats overfor etniske minoriteter.

I de fleste regioner er der fastsat retningslinjer/prioriteringer for regionens indsats for at integrere etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. Det viser sig enten ved, at etniske minoriteter indgår i en målgruppe for en tidlig fleksibel indsats, og/eller ved, at etniske minoriteter er nævnt som et indsatsområde i regionens planpapir (Plan 99). Enkelte regioner har derudover fastsat retningslinjerne for indsatsen i et selvstændigt papir. Endelig skal det nævnes, at 2–3 regioner har integreret den særlige indsats med den ordinære indsats, således at de etniske minoriteter indgår på lige fod med danskere i de målgrupper, der er udpeget til en særlig indsats i regionen.

*En status for og beskrivelse af, hvad midlerne er anvendt til*

Set under et anvendes midlerne til den særlige indsats overfor etniske minoriteter i AF til mange forskellige aktiviteter, såsom:

- Særlig tilrettelagte kurser for forskellige målgrupper
- Holdningsbearbejdende aktiviteter
- Systematisk sprogttest overfor en større del af målgruppen
- Tolkebistand i sagsbehandling og ved infomøder
- Vejledningsindsats for en større eller mindre del af målgruppen
- Fastholdelsesprojekter for beskæftigede
- Udarbejdelse af en etnisk personalepolitik

Alle regioner har udviklet og afholdt særlig tilrettelagte *kursusforløb* for forskellige målgrupper af etniske minoriteter. Viften og differentieringen af tilbuddene er størst i de regioner, hvor målgruppen antalsmæssigt vejer tungest, eller i de regioner, som har opsamlet mangeårig viden på området. Det er som oftest også i de regioner at en del af den almindelige aktiveringsbevilling bruges til en særlig indsats.

De særligt tilrettelagte kurser retter sig mod forskellige målgrupper: akademikere, ingeniører, kvinder, personer med gode dansk kundskaber, unge andengenerationsindvandrere, tyrkere, kontorassistenter, selvstændige, alfabeter m.m. Alt efter målgruppen indeholder kurserne mange forskellige elementer: Faglig ajourføring, IT-elementer, kulturformidling, arbejdspladskendskab, sprogundervisning, almen fag, praktik, m.m.

I de regioner, der har færre i målgruppen, er den særlige indsats mere individpræget og et spørgsmål om at købe enkeltpladser eller om at tilrettelægge et særligt kombineret sammensat forløb for enkeltpersoner eller et enkelt hold.

Ud over særlig tilrettelagte kursusforløb har ca. halvdelen af regionerne arbejdet med holdningsbearbejdende *aktiviteter*. Der har været tale om større igangsatte kampagner og om konferencer rettet mod AF-medarbejdere, mod virksomheder eller forskellige eksterne samarbejdspartnere. I nogle regioner har den holdningsbearbejdende aktivitet bestået i, at der er udarbejdet pjecer om etniske minoriteter til brug for det virksomhedsopsøgende arbejde.

Endvidere har 6-7 af regionerne arbejdet systematisk med *sprogttest og henvisning til danskundervisning* af hele eller større dele af målgruppen. Formålet har været at målrette såvel

danskundervisningen og den eventuelt supplerende aktivering mere præcist til målgruppens forudsætninger. Disse regioner har således taget hul på den styrkede danskundervisning et år før den er blevet indført som et generelt nyt redskab/indsatsområde i AF.

Derudover anvender et tilsvarende antal regioner en del af midlerne til *tolkebistand* i forbindelse med individuelle samtaler, infomøder eller vejledningsforløb. Endelig er der enkelte regioner, der har oparbejdet viden og erfaring med en *systematisk vejledningsindsats* for en større del af målgruppen, med kurser med løbende indtag og med længerevarende sammenhængende forløb for svage grupper af ledige. Andre regioner har på forsøgsbasis involveret sig i og søgt støtte til *fastholdelsesprojekter* for allerede beskæftigede. Disse projekter har via særlig tilrettelagt danskundervisning sikret ledighedsfruede fortsat ordinær beskæftigelse. Disse projekter bliver et område, der får større betydning også for personer, der har været beskæftiget i mange år på det danske arbejdsmarked. Til slut skal det nævnes, at enkelte regioner har arbejdet med at udvikle en *personalepolitik* for etnisk ligestilling.

Alt i alt er de særlige midler anvendt til mange forskellige indsatsområder. Ses der på udviklingen i den særlige indsats siden afslutningen af barrierehandlingsplanen kan det konstateres, at der er sket en udvikling både med hensyn til hvor bredspektret indsatsen tilrettelægges, og med hensyn til hvor differentieret de enkelte tilbud er.

- Den særlige indsats har fået mere landsdækkende karakter (indsatsen når ud i flere kroge af landet)
- Den systematiske vejlednings-, visiterings- og sprogttestpraksis over for de ledige er ny
- Der er flere regioner, der arbejder med holdningsbearbejdende aktiviteter, end tidligere
- Tendensen til at rette blikket mod de beskæftigede er også ny

De særlige midler har givet regionerne mulighed for at spille på flere strenge i indsatsen, således at det ikke kun er de ledige og deres kvalifikationer, der fokuseres på, men blandt andet også på holdninger internt i AF-systemet og eksternt i det omgivende samfund. I den sammenhæng skal det præciseres, at de holdningsbearbejdende aktiviteter, trods det at de vinder indpas i flere og flere regioner, ikke resulterer i umiddelbart målelige resultater. Der er

tale om en proces, som skal holdes i gang og udvikles løbende.

#### *Status for isbryderordningen*

I 1998 blev der indført en isbryderordning for etniske minoriteter. Målgruppen er uddannede ledige fra etniske minoriteter. Ordningen retter sig mod virksomheder, der vurderes at have gode beskæftigelsesmuligheder, og som ikke har erfaring med at beskæftige etniske minoriteter. Kravet til de etniske minoriteter er, at de har været ledige i 5 måneder inden for de seneste 8 måneder, samt at de er dagpengeberettigede. Ordningen giver mulighed for, at virksomheden kan få betalt halvdelen af lønnen i op til 6 måneder, dog maksimalt 11.000 kr. pr. måned.

Styrelsen meldte isbryderordningen til etniske minoriteter ud i maj måned 1998. I alt 15 mill. kr. blev udmeldt til AF og fordelt på regionerne - tilnærmelsesvist efter regionernes andel af målgruppen. I begyndelsen af 1999 foretog AMS en høring i AF m.h.t. anvendelsen og forbruget på denne ordning. Høringen viste, at der samlet set var anvendt knap 1 mill. kr. på ordningen, og at kun ca. 16 personer var ansat under ordningen.

AF vil generelt gøre et fremstød i 1999 for at synliggøre isbryderordningen noget mere.

#### *AF -regionernes vurdering af indsatsens effekt (som helhed)*

Regionerne har ikke foretaget deciderede undersøgelser af effekten af den særlige indsats. Hovedparten af regionerne vurderer, at den særlige indsats har medvirket til en bedre visitation, tilvejebringelse af mere relevante aktive-rings- og uddannelses tilbud, en større grad af differentiering og en større grad af synlighed af hele indsatsområdet - både internt i AF og eksternt i relation til arbejdsgivere og forskellige samarbejdspartnere. Det vurderes alt i alt at have haft en fremmende virkning på løsning af forskellige problemstillinger i relation til de etniske minoriteters integration på arbejdsmarkedet.

*AF -regionernes anvendelse af de etniske konsulenter*  
Regionernes anvendelse af den/de etniske konsulenter er meget forskellig. Der er blandt andet forskellige grader af koordinering, og forholdet mellem koordineringsopgaver og sagsbehandling varierer ligeledes fra region til region.

Regionerne vurderer samstemmende at stillingen som etnisk konsulent spiller en afgørende

rolle i forhold til at sikre, at der til stadighed sættes fokus på gruppen og på de specielle problemstillinger, der er i forhold til gruppens integration på arbejdsmarkedet.

Det er generelt regionernes vurdering, at stillingen som etnisk konsulent er en forudsætning for, at der sker en udvikling af indsatsen overfor gruppen, samt at der sker en løbende erfaringsopsamling, udarbejdelse af dokumentation og formidling af erfaringer vedrørende gruppen såvel internt i AF som i forhold til eksterne samarbejdspartnere, herunder kommuner, amt, andre AF-regioner, pressen m.m.

Regionerne anvender i hovedtræk de etniske konsulenter på 3 forskellige måder:

#### *Primært som koordinator*

I knapt halvdelen af regionerne fungerer den etniske konsulent primært som koordinator både indadtil i AF og udadtil i relation til eksterne samarbejdspartnere. Det gælder København, Frederiksborg, Roskilde, Vestsjælland, Sønderjylland og Århus.

I København og Frederiksborg er der endvidere tilknyttet et team af AF-konsulenter til koordinatoren, hvilket gør det muligt at sikre et mere formaliseret samarbejde på tværs af specialenheder og AF-kontorer i regionen.

#### *Halvt koordinator og halvt sagsbehandler*

I 4 regioner arbejder den etniske konsulent halvt som koordinator og halvt som sagsbehandler. Det drejer sig om Fyn, Vejle, Ålborg og Ringkøbing.

#### *Primært sagsbehandler*

Endelig er der enkelte regioner, hvor den etniske konsulent primært fungerer som sagsbehandler på lige fod med andre AF-konsulenter. (Storstrøm, Viborg og Ribe).

#### *DEN SÆRLIGE INDSATS I ARBEJDSMARKEDSSTYRELSEN*

I Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS) gennemføres landsdækkende aktiviteter, og aktiviteter der støtter den regionale indsats i AF og AMU.

#### *Landsdækkende aktiviteter*

- Efteruddannelse af personale i AF og AMU
- Vedligeholdelse af netværk for de etniske konsulenter i AF, herunder netværksseminarer

- Opbygning og vedligeholdelse af landsdækkende informationsmateriale
  - Gennemførelse af forsøg, undersøgelser og evalueringer m.m
  - Landsdækkende metodeudvikling i forhold til de redskaber, som AF anvender, fx vejledningsindsatsen, anvendelse af tolke, dansktest, m.m.
  - Implementering af nye indsatsområder i AF, fx isbryderordning og den styrkede danskundervisning
  - Udvikling og forsøg med særligt tilrettelagte arbejdsmarkedsuddannelser
  - Udvikling af visitations- og evalueringsmaterialer til arbejdsmarkedsuddannelserne
  - Udvikling af undervisningsmaterialer til arbejdsmarkedsuddannelserne inden for udvalgte brancher med brug af IT
- I bilag 2 kan ses, hvilke landsdækkende aktiviteter, Arbejdsmarkedsstyrelsen har ydet støtte til.

#### Regionale aktiviteter

Endvidere administrerer AMS en central pulje, som AF kan søge støtte fra. Der gives hovedsagelig støtte til 2 typer af aktiviteter:

- Forsøg med særlig tilrettelagte uddannelses- og beskæftigelsesfremmende aktiviteter
- Forsøg med holdningsbearbejdende aktiviteter, der fremmer gensidig kulturforståelse i uddannelsessystemet eller på arbejdsmarkedet

Der lægges vægt på at forsøgsmidlerne anvendes til aktiviteter, som er nye i regionen.

I bilag 2 kan ses, hvilke regionale aktiviteter, som Arbejdsmarkedsstyrelsen har givet støtte til.

#### AMU-systemet

I AMU-systemet er der i 97/98 udviklet en etårig arbejdsmarkedsuddannelse primært for ledige inden for metalområdet. I 99 udvikles og gennemføres forsøg med en almen-faglig uddannelse i kulturforståelse for flygtninge og indvandrere til brug i særligt tilrettelagte forløb. Med henblik på uddannelse af flygtninge og indvandrere med noget svage dansksproglige forudsætninger udvikles og gennemføres forsøg med et særligt tilrettelagt uddannelsesforløb på 2 uger, sammensat af certifikatuddannelsen, Almen Levnedsmiddelhygiejne, kulturforståelse og faglig dansk. Endvidere udvikles og gennemføres forsøg med uddannelsesforløb for ledige i AF, hvor AMU står for værkstedsunder-

visningen og sprogcentrene for danskundervisningen.

I 98/99 udvikles og afholdes forsøg med redskaber til evaluering af målene i danskundervisningen, og der udvikles materiale til visitation af dansksproglige forudsætninger i forbindelse med visitation til en arbejdsmarkedsuddannelse.

I 1999 udvikles undervisningsmaterialer til arbejdsmarkedsuddannelserne inden for udvalgte brancher.

#### Andet

I 1999 har AMS udover ovennævnte planlagt at styrke indsatsen i relation til følgende:

- Erfaringsopsamling af vejledningsindsatsen i AF
- Forsøg med holdningsbearbejdende aktiviteter
- Opbygning af informationsmaterialer.

Konkret har styrelsen planlagt: *at* igangsætte en undersøgelse /erfaringsopsamling af AF's vejledning over for målgruppen, *at* videreføre mangfoldighedsprojektet om integration af indvandrere på de danske arbejdspladser og *at* ajourføre tidligere udarbejdet håndbog om indvandrere på arbejdsmarkedet og få den indlagt på Internettet.

#### Opsummerende om den særlige indsats

- De etniske konsulenter spiller en afgørende rolle i AF, dels i forhold til at sikre, at der stilles fokus på gruppen og dens særlige problemstillinger, dels i forhold til at sikre, at indsatsen på det regionale arbejdsmarked koordineres.
- De regionalt udmeldte midler sikrer, at der ydes en særlig indsats på området, som til en vis grad er uafhængig af de begrænsninger, der er lagt ned over aktiveringsbevillingen. Dertil kommer, at satsmidlerne i højere grad end aktiveringsbevillingen kan anvendes til holdningsbearbejdende aktiviteter og aktiviteter for de beskæftigede. Derved giver satsmidlerne alt andet lige mulighed for en mere bredspektret indsats, end hvad, der ellers ville være tilfældet.

De landsdækkende aktiviteter i Arbejdsmarkedsstyrelsen i form af netværksseminarer i AF, særlige aktiviteter i AMU-regi, forsøgsaktiviteter og opfølgning på økonomi- og aktivitetssiden er medvirkende til at understøtte den proces der foregår i AF og AMU, og er en forudsæt-

ning for, at der kan foregå en landsdækkende koordinering af indsatsen.

#### INITIATIVER CENTRALT I ARBEJDSMINISTERIET

##### *Arbejdsgruppen om ledige højtuddannede etniske minoriteter*

En arbejdsgruppe under Arbejdsministeriet afleverede i maj 1999 en rapport om ledige højtuddannede etniske minoriteter. Arbejdsgruppen skulle forsøge at kortlægge gruppen af ledige højtuddannede etniske minoriteter og beskrive de særlige problemer, som er barrierer for, at denne gruppe kan integreres på arbejdsmarkedet. Målgruppen for arbejdsgruppens arbejde var ledige kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagere.

Rapporten viser, at der er en relativt stor gruppe ledige højtuddannede etniske minoriteter, som må formodes at have kvalifikationer, som ved en supplerende efteruddannelsesindsats og danske erhvervs erfaringer vil kunne bringe dem ud på arbejdsmarkedet. Arbejdsgruppen skønner, at der er omkring 3.000 ledige højtuddannede med en anden etnisk baggrund end dansk. Det skønnes, at 2/3 af målgruppen er kontanthjælpsmodtagere. Skønnet er baseret på høringer af en række kommuner og arbejdsformidlingsregioner. Den største barriere for at kortlægge gruppen er, at udenlandske uddannelser ikke er registreret nogen steder.

Arbejdsgruppen vurderer, at det primært er de ledige med udenlandske uddannelser, og dermed oftest de ledige i kontanthjælpsystemet, som har behov for at få suppleret deres kvalifikationer og få relevante erhvervs erfaringer. Der er tale om en gruppe, som ikke har været gennem det danske uddannelsessystem, som ikke har relevante erhvervs erfaringer fra det danske arbejdsmarked, og som derfor ikke gennem det danske uddannelsessystem har lært dansk eller fået viden om det danske arbejdsmarked, arbejdspladskultur osv. Endvidere kan de udenlandske uddannelser ofte ikke umiddelbart anvendes på det danske arbejdsmarked. Endelig er der problemer med at få vurderet og godkendt de udenlandske uddannelser.

Arbejdsgruppen kommer med forslag inden for en række områder, fx holdningsændringer, bedre kontakt med virksomhederne, mere samarbejde mellem kommuner og arbejdsformid-

ling, bedre registrering og dokumentation af kvalifikationer mv.

##### *Etnisk personalepolitik*

Arbejdsministeriet har et forsøg i gang i arbejdsformidlingen, arbejdstilsynet og AMU-centret i Vestsjælland. Forsøget, der gennemføres ved ekstern konsulentbistand, skal udvikle og afprøve metoder og redskaber til at indarbejde etnisk ligestilling i personalepolitikken.

Arbejdsministeriet har i efteråret 1998 gennemført en høring af de centrale og regionale enheder om initiativer i relation til arbejdet med etnisk personalepolitik. Opsamlingen på høringen udgjorde en status for indsatsen og gav et overblik over initiativer på området.

Her skal nævnes følgende initiativer, som fremkom ved høringen:

Arbejdstilsynet har som led i arbejdet med en værdibaseret personalepolitik vedtaget en delpolitik: »Sociale relationer – mangfoldighed og ansvar« med et afsnit om ligebehandling af etniske minoriteter, og Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikringen har vedtaget en skriftlig personalepolitik med en formulering om lige muligheder for alle uanset køn, alder og etnisk oprindelse.

I Arbejdsministeriets departement er en samlet skriftlig personalepolitik under udarbejdelse, blandt andet med et afsnit om ligestilling, herunder for etniske minoriteter. Et sådant arbejde er også igangsat i Arbejdsmarkedets Ankenævn og Rådet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning.

Samarbejdsudvalget i Arbejdsmarkedsstyrelsen vedtog i 1996 et bilag til personalehåndbogen om etniske og andre minoriteter.

For arbejdsformidlingen (AF) som helhed blev der i 1997 udarbejdet et bilag til AF's overordnede personalepolitik, hvori spørgsmålet om etnisk ligestilling indgår. AF-Roskilde har indarbejdet ønsket om balance i medarbejdergruppen med hensyn til blandt andet etnisk baggrund i personalehåndbogen, og flere andre regioner agter at indarbejde etnisk personalepolitik i deres personalepolitik/personalehåndbog.

AMU-Center Trekantområdet har vedtaget en personalepolitik, der fastsætter ens vilkår for alle uanset race, hudfarve, religion eller køn, og flere andre centre blandt andet AMU-Center Vendsyssel, AMU-Center Aalborg og AMU-Center København forventer i forbindelse med udarbejdelse eller revision af den skriftlige per-

sonalepolitik at indarbejde formuleringer om etnisk ligestilling.

Af øvrige initiativer kan nævnes, at Arbejdsministeriets departement i generelle stillingsopslag medtager en formulering om, at man ønsker at fremme etnisk ligestilling og derfor opfordrer både personer med dansk baggrund og personer med flygtninge- og indvandrerbaggrund til at søge. I Arbejdsmarkedsstyrelsens generelle stillingsopslag findes en lignende formulering, der understreger ønsket om at styrke styrelsens flerkulturelle kompetence. Samarbejdsudvalget har endvidere vedtaget, at der i forbindelse med udvælgelse af ansøgere skal udvises særlig opmærksomhed på ansøgere tilhørende etniske minoriteter, og såfremt sådanne ansøgers kvalifikationer vurderes at være relevante i forhold til en stilling, skal de indkaldes til samtale. I Arbejdstilsynet har man i forbindelse med ansættelse af elever været direkte opfølgende i forhold til personer med anden etnisk baggrund end dansk.

#### *Forskning*

Arbejdsministeriet har blandt andet givet støtte til et forskningsprojekt på Aalborg Universitetscenter, det såkaldte INDEA-projekt (Indvandre og deres Efterkommere på det danske Arbejdsmarked). Den omfattende undersøgelse er netop blevet offentliggjort. Undersøgelsen har haft som hovedformål at give et større og mere differentieret kendskab til indvandrernes tilknytning til arbejdsmarkedet og at udvikle metoder til at analysere arbejdsmarkeds-tilknytningen.

Undersøgelsen fokuserer på de største indvandergrupper og viser, at der er så store forskelle mellem indvandrergruppernes erhvervsaktivitet, beskæftigelse og arbejdsløshed, at det er meningsløst at diskutere indvandrerne som en helhed. Indvandrene fra Danmarks nærmeste nabolande klarer sig generelt næsten som indfødte danskere, hvorimod de store ikke-vesteuropæiske indvandrergrupper i den undersøgte periode (1980 - 93) får en gradvis dårligere tilknytning til arbejdsmarkedet. Der er imidlertid også store forskelle mellem disse, og den største af alle indvandrergrupperne - indvandrene fra Tyrkiet - har den højeste erhvervsaktivitet, men samtidig den største arbejdsløshed og største risiko for marginalisering.

Undersøgelsen viser, at det i store træk er de samme baggrundsfaktorer og kvalifikationer,

der har betydning for marginalisering og integration i alle de store indvandrergrupper. Fx øger samliv med en dansk partner chancen for integration i næsten alle indvandrergrupper. Af andre resultater kan nævnes, at begrænset dansk erhvervs erfaring øger risikoen for marginalisering og mindsker chancerne for integration for alle indvandrergrupper; at en dansk erhvervsuddannelse øger chancen for stabilt arbejde for de fleste indvandrergrupper - dog ikke for indvandrene fra Tyrkiet og Pakistan - måske et tegn på, at uddannede herfra diskrimineres på arbejdsmarkedet; og endelig at kvindelige indvandrere har vanskeligere ved at få arbejde end mandlige.

Forskerne foreslår en flerstrengt strategi til at løse problemet med nogle indvandrergrupper svage arbejdsmarkedstilknytning, blandt andet en intensiv uddannelses- og efteruddannelsesindsats rettet mod at få indvandrene væk fra det ikke-faglærte arbejdsmarked; en ændret holdning hos arbejdsgiverne til at betragte indvandrernes udenlandske baggrund/dobbelt-sprogede opvækst som en ekstra kvalifikation; mere og længere erhvervs erfaring; flere rekrutteringskanaler og styrkelse af de sociale netværk.

#### *KOORDINATION OG SAMARBEJDE PÅ TVÆRS AF MINISTERIER OG MED ANDRE AKTØRER*

*Den tværministerielle arbejdsgruppe om etnisk diskrimination på arbejdsmarkedet*

Arbejdsministeriet har siden foråret 1995 haft en arbejdsgruppe med repræsentanter for Erhvervsministeriet, Finansministeriet, Indenrigsministeriet, Justitsministeriet, Socialministeriet, Undervisningsministeriet, Rådet for etniske minoriteter og Nævnet for Etnisk Ligestilling. Arbejdsgruppen fungerer som et forum for videns- og erfaringsudveksling og udgangspunkt for fælles initiativer.

*ERFA-gruppe om etnisk personalepolitik*

Med udgangspunkt i drøftelser i den tværministerielle arbejdsgruppe tog Arbejdsministeriet for et par år siden initiativ til en ERFA-gruppe med repræsentanter for de offentlige arbejdsgivere. Denne gruppe har drøftet initiativer til etnisk personalepolitik og udvekslet erfaringer. Gruppen har endvidere taget initiativ til et kursus om etnisk personalepolitik, som blev gen-

nemført i 1998 af Danmarks Forvaltningshøj-skole. Et lignende kursus vil indgå i Arbejdsministeriets Medarbejderuddannelse fra år 2000.

#### *Nævnet for Etnisk Ligestilling*

Arbejdsministeriet har endvidere et løbende samarbejde med Nævnet for Etnisk Ligestilling. Som led i dette samarbejde er Arbejdsministeriet og Nævnet gået i gang med at udarbejde en vejledning om forskelsbehandlingsloven. Det er hensigten, at vejledningen skal være et praktisk redskab for dem, der gerne vil ansætte etniske minoriteter og samtidig vise, hvilke rettigheder etniske minoriteter har på arbejdsmarkedet. Vejledningen kommer derfor til at indeholde både fortolkningsbidrag og praktiske eksempler på, hvordan arbejdet kan udføres.

#### *STATUS FOR INDSATSEN UDEN FOR ARBEJDSMINISTERIET*

##### *Erhvervsministeriet*

#### *Isbryderordning*

Erhvervsministeriets isbryderordning for højtuddannede med indvandrer- og flygtningebaggrund, som fungerede i årene 1996 og 1997, blev evalueret i november 1998. Isbryderordningen havde til formål at fremme ansættelse af højtuddannede medarbejdere. Det var antagelsen, at isbryderne som følge af deres etniske og kulturelle baggrund havde særlige forudsætninger for blandt andet at udvikle og konsolidere markeder i tredjelande.

Evalueringen viser blandt andet, at 154 virksomheder fik tilsagn om støtte til en isbryder, at 80 % af isbryderne var ledige, inden de startede deres isbryderansættelse og at 2/3 af isbryderne bevarer et tilknytningsforhold til virksomheden, hovedparten i et fast ansættelsesforhold.

Sammenfattende vurderes det, at ordningen har haft en positiv effekt i virksomhederne, at der er sket en kompetencetilførsel til virksomhederne, især af faglig karakter, at barriererne for ansættelse af etniske isbrydere har haft et niveau, som umiddelbart har kunnet overvindes, især fordi virksomhederne har lagt vægt på isbrydernes faglige kompetencer og at de etniske isbryderes tilknytning til og fastholdelse på arbejdsmarkedet er tilfredsstillende.

#### *Undersøgelse af integration på lokalt niveau*

Erhvervsministeriet har sat en undersøgelse i gang, som skal udvikle nye modeller for erhvervs-mæssig integration af flygtninge og indvandrere. Der er tale om lokalt forankrede modeller, som giver flygtninge og indvandrere en bedre indgang til arbejdsmarkedet gennem tæt samspil mellem virksomheder, organisationer, myndigheder og uddannelsesinstitutioner. Modellerne vil rumme konkrete forslag til en hurtigere og mere skræddersyet integration på arbejdsmarkedet. Center for Alternativ Samfundsanalyse (CASA) gennemfører undersøgelsen, der baserer modeludviklingsarbejdet på positive erfaringer i Aalborg og Helsingør kommune. Undersøgelsen forventes afrapporteret i august 1999.

#### *Udvalg om sociale klausuler mv.*

Det er et led i regeringens udspil om integrations- og udlændingepolitik fra december 1997, at der i forbindelse med offentlige myndigheders aftaler med private virksomheder, fx ved udlicitering, indarbejdes standardkontraktvilkår om en etnisk ligestillingspolitik i private virksomheder af en vis størrelse.

Erhvervsministeriet har i januar 1999 nedsat et udvalg, der blandt andet skal undersøge mulighederne for at anvende sociale klausuler i forbindelse med offentlige udbudsopgaver. Udvalget skal komme med forslag til, hvordan klausulerne kan udformes, så det signaleres, at man ønsker at fremme etnisk ligestilling. Udvalgets arbejde skal resultere i en vejledning med kontraktsformuleringer, som offentlige myndigheder kan benytte for at fremme etnisk ligestilling. Udvalget forventes at aflevere en rapport i slutningen af juni 1999.

##### *Finansministeriet*

#### *Aftale mellem de statslige arbejdsgiver- og lønmodtagerparter*

Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) indgik i 1997 en tillægsaftale til samarbejdsaftalen om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. I aftalen er de statslige institutioners ledelser og de ansatte pålagt en fælles opgave i at sikre, at der ikke forekommer forskelsbehandling på den enkelte institution i henhold til lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. Det anbefales med aftalen, at samarbejdsudvalget

opstiller en handlingsplan om mål, informationsindsats og forslag til evaluering og opfølgning.

Finansministeriet har sammen med CFU efterfølgende fulgt op på aftalen, blandt andet ved at afholde en konference om etnisk ligestilling, der i juni 1998 samlede ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter fra de statslige samarbejdsudvalg til drøftelser af emnet.

#### *Undersøgelse af etnisk ligestilling på de statslige arbejdspladser*

I januar 1999 iværksatte Finansministeriet og CFU en undersøgelse af muligheder og barrierer for etnisk ligestilling og integration af etniske minoriteter på de statslige arbejdspladser. Undersøgelsens resultater skal bruges til at udarbejde værktøjer, der kan bruges til fremme af integration af etniske minoriteter på de statslige arbejdspladser. Undersøgelsen forventes færdig i maj 1999.

#### *Indenrigsministeriet*

Folketinget vedtog den 26. juni 1998 lov om integration af udlændinge i Danmark (integrationsloven).

Loven ligger i forlængelse af regeringens generelle politik om etnisk ligestilling og har til formål gennem en styrkelse af integrationsindsatsen at give indvandrere og flygtninge, som har et lovligt ophold i Danmark, et væsentligt bedre grundlag for at blive ligeberettigede og ydende medlemmer af det danske samfund.

Med loven er der gennemført et kommunalt introduktionsprogram for nyankomne udlændinge på op til tre år, og familiesammenførte indvandrere har også ret til et særligt integrationsstilbud. Introduktionsprogrammet er målrettet mod at sikre, at nyankomne udlændinge hurtigt opnår fodfæste på arbejdsmarkedet eller kommer i gang med en kompetencegivende uddannelse. Programmet tilrettelægges på grundlag af en individuel handlingsplan og omfatter et kursus i samfundsforståelse, danskundervisning og aktivering. Til programmet er der tillige knyttet en særlig introduktionsydelse.

I forbindelse med integrationslovens vedtagelse etableredes der med akt nr. 277 af 6. juli 1998 en særlig integrationspulje på 190 mio. kr. med henblik på at styrke integrationen af de indvandrere og flygtninge, der har fået opholdstilladelse før 1. januar 1999 samt understøtte udlægningen af integrationsopgaven til kommunerne. Af disse midler anvendes 96 mio.

kr. til en forstærket indsats i kommuner med mange allerede ankomne indvandrere og flygtninge - blandt andet til initiativer vedrørende beskæftigelsesfremme og en særlig indsats over for svært integrerbare grupper.

#### *Justitsministeriet*

#### *Konference om etniske minoriteter - kriminalitet og forebyggelse*

Med udgangspunkt i Det Kriminalpræventive Råds rapport »Etniske minoriteter - Kriminalitet og forebyggelse« afholdt Det Kriminalpræventive Råd i november 1998 en konference i Fællesalen på Christiansborg med fokus på erhvervsrettede aktiviteter og på arbejdsmarkedets parter som nødvendige aktører i en vellykket integration på arbejdsmarkedet og kriminalprævention. Rapportens formål er at danne grundlag for Det Kriminalpræventive Råds rådgivning i forbindelse med forebyggelse på indvandrerområdet.

#### *Politiets forhold til etniske minoriteter*

For at styrke tilliden og samarbejdet mellem politiet og etniske minoriteter og for at sikre den bedst mulige politibetjening og opgavevaretagelse udarbejder blandt andet Københavns Politis hvert år strategier og målsætninger i forhold til etniske minoriteter blandt andet på baggrund af behovet for et nært politimæssigt samarbejde med skole, socialvæsen, arbejdsmarked og indvandrerorganisationer.

Det kan desuden nævnes, at Københavns Politis Politiskolen, Akademikere for etnisk ligestilling, SOS mod racisme og Dokumentations- og Rådgivningscentret om Racediskrimination i perioden marts - oktober 1999 gennemfører et uddannelsesprogram »Politiet i det multikulturelle samfund« for en række medarbejdere i Københavns Politis. Målet med uddannelsesprogrammet er at fremme, at ansatte ved Københavns Politis på professionel og kompetent vis kan løse opgaver i et kulturelt bredt sammensat samfund, således at der skabes gensidig forståelse, tillid og samarbejde mellem politiet og de etniske minoriteter.

#### *Rekruttering til Politiskolen*

Rigspolitiet har løbende kontakt til de forskellige indvandrerorganisationer med henblik på at informere om mulighederne for optagelse i politiet, herunder oplyse om, at Rigspolitiet gerne

ser ansøgere med anden etnisk/kulturel baggrund søger optagelse.

Som led i bestræbelserne for at få en bredere etnisk rekruttering til politiet har Rigspolitiet i de senere år bistået skoler og organisationer i forbindelse med etablering og gennemførelse af »forskoler«, der navnlig er rettet mod anden-generationsindvandrere, således at potentielle, velkvalificerede ansøgere med indvandrerbaggrund får bedre muligheder for at blive optaget i politiet - på lige vilkår med øvrige ansøgere. Denne bistand har blandt andet bestået i, at »forskolerne« aflægger besøg på Politiskolen, hvor de får lejlighed til at se, hvorledes uddannelsen gennemføres i praksis på en række områder og herunder orienteres om optagelseskrav og krav, der stilles under uddannelsen. Politiskolens lærere har adgang til i deres fritid at undervise på »forskolerne«, hvilket sker i et vist omfang.

#### *Socialministeriet*

##### *Virksomhedernes sociale ansvar*

Socialministeriet har til støtte for kampagnen til fremme af det rummelige arbejdsmarked og virksomhedernes sociale medansvar i 1999 afsat 22 mill. kr. Formålet med puljen er at yde støtte til, at private og offentlige virksomheder øger deres eksterne sociale ansvar og udvikler de sociale dimensioner i personalepolitikken. Puljen er først og fremmest rettet mod projekter, der som målgruppe har personer med problemer ud over ledighed, og som ofte har en svag uddannelsesmæssig baggrund som fx kontanthjælpsmodtagere uden uddannelse og/eller anden etnisk baggrund.

##### *Pulje til efteruddannelse af højtuddannede etniske minoriteter i kontanthjælpsystemet*

For at styrke efteruddannelsen af højtuddannede etniske minoriteter, som er kontanthjælpsmodtagere, blev der som led i satspuljeforhandlingerne i 1998 overført en bevilling på 5 mio. kr. fra Arbejdsministeriet til Socialministeriet. Bevillingen kan anvendes til kurser, der opkvalificerer/efteruddanner højtuddannede etniske minoriteter.

#### *Undervisningsministeriet*

##### *Danskundervisning*

Den 1. januar 1999 trådte lov om undervisning i dansk som andetsprog for voksne udlændinge m.fl. og sprogcentre i kraft. Loven er en del af regeringens samlede initiativer for en styrkelse af integrationsindsatsen for flygtninge og indvandrere.

For at styrke samspillet mellem sprogundervisningen og den øvrige integrationsindsats overførtes ansvaret for danskundervisningen af voksne udlændinge fra amtskommunerne til kommunerne.

Herudover har loven til formål at styrke undervisningens kvalitet og effektivitet. Undervisningen gennemføres på sprogcentre med fornøden kapacitet og et velegnet voksenpædagogisk skolemiljø. Der skal ske en holdsammensætning af kursister med ensartede sproglige forudsætninger og mål. Der afholdes centralt fastsatte prøver på de afsluttende niveauer og der sker løbende evalueringer af den enkelte kursists fremskridt i undervisningsforløbet.

##### *Center for vurdering af udenlandske uddannelseskvalifikationer*

En arbejdsgruppe under Undervisningsministeriet har i en rapport fra april i år foreslået, at der oprettes et center, der skal hjælpe ansøgere med udenlandske eksamenspapirer med at finde rundt i det danske uddannelsessystem og få deres kvalifikationer anerkendt og synliggjort på arbejdsmarkedet. Det er tanken, at det nye center skal fungere som en »vidensbank«, der kan være bindeled mellem ansøgere og uddannelsesinstitutioner. Videnscentret skal kunne rådgive ansøgere, uddannelsesinstitutioner og virksomheder. Udvalget lægger op til, at den faglige kompetence til at vurdere uddannelserne fortsat vil ligge på de enkelte uddannelsesinstitutioner. Der er endnu ikke taget politisk stilling til forslaget.

##### *Forsøg med særlige undervisningstilbud til 16 - 25-årige flygtninge og indvandrere*

Fra 1999 til 2003 er der afsat penge på finansloven til forsøg med særlige undervisningsforløb til de 16 - 25-årige flygtninge og indvandrere, der af forskellige årsager, fx fordi de er ankommet sent til landet og derfor ikke har gennemgået et fuldt folkeskoleforløb, ikke er parate til at gå videre i det etablerede uddannelsessystem. Der er afsat i alt 120 mio. kr. til etablering af

1 – 3-årige undervisningsforløb med elementer fra ungdomsskoler, produktionshøjskoler, sprogcentre og erhvervsskoler. Forløbene skal give de unge en øget faglig viden og samtidig øge elevernes kendskab til det danske samfund.

#### *Registrering af flygtninge og indvandreres uddannelseskvalifikationer*

Undervisningsministeriet har sammen med Indenrigsministeriet taget initiativ til at iværksætte en løbende registrering af nyankomne flygtninge og indvandreres uddannelses- og erhvervsbaggrunde.

I et samarbejde mellem Indenrigsministeriet, Undervisningsministeriet, Erhvervsministeriet og Arbejdsmarkedsstyrelsen overvejes det i øjeblikket at gennemføre en engangsundersøgelse af uddannelses- og erhvervsbaggrunde hos de flygtninge og indvandrere, som allerede er kommet til landet.

Samlet skulle de to initiativer derved bidrage til en bedre belysning af samtlige flygtninge og indvandreres uddannelses- og erhvervsbaggrund.

#### *Andre aktører*

##### *Ligestillingsstafetter*

På en konference i foråret 1999 modtog blandt andet LO, DA og Kommunernes Landsforening (KL) stafetter fra Nævnet for Etnisk Ligestilling. Stafetterne er en forpligtelse til at sætte initiativer i gang for at fremme etnisk ligestilling.

LO og DA vil sikre deres tillidsrepræsentanter uddannelse i at varetage spørgsmålene om etnisk ligestilling på arbejdspladser, i integrationsråd og sprogcenterråd.

LO vil endvidere afholde en årlig konference for etniske minoriteter og udgive introduktionsmateriale til arbejdsmarkedet på fem indvandrersprog. Endelig er ambitionen at få overblik over LO-forbundenes medlemmer med anden etnisk baggrund og deres stilling på arbejdsmarkedet.

I forbindelse med stafetterne har LO og DA lanceret en udvidet samarbejdsaftale om at sætte etnisk ligestilling på dagsordenen i virksomhedernes samarbejdsudvalg.

Kommunernes Landsforening vil for det første arbejde for etnisk ligestilling i personalepolitikken ved at udbrede viden og inspirere kommunerne i deres personalepolitiske arbejde. For

det andet vil KL udvikle uddannelse og metoder på integrationsområdet med henblik på kursus- og uddannelsesvirksomhed for kommunale medarbejdere, politikere m.fl.

#### *AFSLUTNING*

Etnisk ligestilling og integration af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet er ofte til debat – også i Folketinget. Blandt andet set i det lys er det ønskeligt, at informationsniveauet er på højde med den faktiske udvikling. Derfor denne redegørelse, som primært har til formål at informere om den særlige integrationsindsats, som foregår inden for Arbejdsministeriets område. Folketinget gav ved et bredt satspuljeforlig i 1995 mulighed for en særlige indsats over for etniske minoriteter i AF i perioden 1996 – 1999. Redegørelsen fortæller om indsatsen.

Arbejdsmarkedspolitikken er imidlertid påvirket af andre ministerområder, ligesom der er andre aktører på arbejdsmarkedsområdet, som medvirker til at fremme etnisk ligestilling og integration. Derfor er der i redegørelsen et særligt afsnit om den arbejdsmarkedspolitisk relevante indsats i en række ministerier og hos andre aktører på arbejdsmarkedet.

Den indsats, som er beskrevet i redegørelsen, er ikke alene aktiveringsindsatsen, som er målrettet opkvalificering mv. af de etniske minoriteter. Også initiativer, som skal gøre vore systemer bedre til at varetage integrationsopgaven, indgår. Det er ikke mindst vigtigt, at de offentlige arbejdspladser går foran i bestræbelserne på at åbne dørene for etniske minoriteter. For at opnå en balance i den samlede indsats er det vigtigt, at der både arbejdes for holdningsændringer, fx gennem etnisk ligestilling i personalepolitikken, og for at systemerne kan give de nødvendige tilbud om opkvalificering, hvad enten der nu er tale om danskurser eller faglige kurser.

---

Hermed slutter redegørelsen.

---

## 101. møde

Onsdag den 16. juni 1999 kl. 10.00

### Meddelelser fra formanden

#### Formanden:

Fra statsministeren har jeg modtaget følgende skrivelse af 11. juni 1999:

»Folketingets formand  
Folketinget  
Christiansborg

Med henvisning til grundlovens § 39 skal jeg hermed anmode om indkaldelse af Folketinget til møde onsdag den 16. juni 1999 med henblik på fremsættelse og behandling af forslag til folketingsbeslutning om dansk deltagelse i en international styrke i Kosovo.

Med venlig hilsen

Poul Nyrup Rasmussen  
(sign.)«

Udenrigsministeren (Niels Helveg Petersen) har meddelt mig, at han ønsker skriftligt at fremsætte:

Forslag til folketingsbeslutning om dansk deltagelse i en international styrke i Kosovo.  
(Beslutningsforslag nr. B 148).

Medlemmer af Folketinget Søren Søndergaard (EL), Keld Albrechtsen (EL), Søren Kolstrup (EL), Pernille Rosenkrantz-Theil (EL) og Frank Aaen (EL) har meddelt mig, at de ønsker skriftligt at fremsætte:

Forslag til folketingsbeslutning om dansk deltagelse i en fredsbevarende, humanitær og demokratiopbyggende indsats i Kosova og det øvrige Balkan.  
(Beslutningsforslag nr. B 149).

Medlemmer af Folketinget Kim Behnke (FP) og Thorkild B. Fransgaard (FP) har meddelt mig, at de ønsker at stille følgende forespørgsel til trafikministeren:

»Hvad kan ministeren oplyse om Combust?«  
(Forespørgsel nr. F 59).

Medlemmer af Folketinget Keld Albrechtsen (EL) og Søren Kolstrup (EL) har meddelt mig, at de ønsker at stille følgende forespørgsel til statsministeren:

»Hvad kan statsministeren oplyse om de ændringer af den danske linje i EU's forhandlinger om militær union, ny traktat m.v., som resultatet af EU-parlamentsvalget den 10. juni 1999 giver regeringen anledning til?«  
(Forespørgsel nr. F 60).

Medlem af Folketinget Anne-Marie Meldgaard har meddelt mig, at hun på grund af sygdom ikke vil kunne give møde i Tinget i mindst 7 dage, hvorfor hun anmoder om orlov, jf. Folketingets forretningsordens § 41, stk. 3, litra a, fra og med den 16. juni 1999 og om, at stedfortræderen må blive indkaldt.

Medlem af Folketinget Helle Degn har meddelt mig, at hun ikke vil kunne give møde i Tinget i mindst 7 dage, hvorfor hun anmoder om orlov, jf. Folketingets forretningsordens § 41, stk. 3, litra c, fra og med den 16. juni 1999 og om, at stedfortræderen må blive indkaldt.

### Meddelelser fra formanden

#### Formanden:

Der er ikke mere at foretage i dette møde.

Jeg skal fastsætte et nyt møde til i dag, onsdag den 16. juni 1999, kl. 10.10 med følgende dagsorden: (Se indledningen til næste møde).

Mødet hævet kl. 10.03