

rer ledige i det sociale system. Det sker i en situation, hvor erhvervslivet i meget høj grad mangler ingeniører. Det er på ingen måde acceptabelt, så selv om vi ikke har noget imod, at danske virksomheder skal have mulighed for at importere højt uddannet arbejdskraft, skal vi også huske på de 1.000 ledige fra etniske minoriteter med en ingeniør- eller IT-uddannelse herhjemme.

Men tilbage til flygtninge og indvandrere med udenlandske uddannelser i bagagen. Hvis ikke de får dimittendrettigheder, har de heller ikke mulighed for at komme med i de initiativer, som a-kasserne og arbejdsformidlingen laver specielt rettet mod højtuddannede ledige, og som de faktisk er rimelig gode til. De vil i stedet for med stor sandsynlighed blive fanget i det sociale system uden reel mulighed for at komme videre.

Det er netop dimittendrettighederne og anerkendelsen, der er problemet. Som systemet er i dag, er det uddannelsesstederne, der skal foretage den her anerkendelse. Det sker desværre alt for ofte udelukkende med udgangspunkt i uddannelsesstedets egen studieordning. Det er klart, at en udenlandsk uddannelse ikke passer 100 pct. fag for fag ind i en dansk studieordning. Således må der nødvendigvis være brugt nogle andre lærebøger, men derfor kan den udenlandske uddannelse jo godt være på et tilsvarende højt niveau.

Ud over det er det også et problem, at der ikke gælder et to-instans-princip. Det er ikke muligt at klage over den faglige vurdering, der er foretaget. Undervisningsministeren har, efter at vi i mange år har hørt om problemerne, taget et initiativ på det her område og foreslået at danne Det Danske Center for Internationale Uddannelsesaktiviteter. Det hilser vi i CD også meget velkommen, men vi mener ikke, at ministeren går langt nok i sit forslag. Centret skal efter ministerens model forestå vejledning, information og vejledende niveauvurdering. Vi mener, der er brug for et mere offensivt og udadrettet center, således at der ydes en aktiv indsats for at få udenlandske uddannelser anerkendt og personerne ind på det danske arbejdsmarked – jo før, jo bedre.

Derfor bør en vurdering af en udenlandsk uddannelse med henblik på at kunne søge arbejde på arbejdsmarkedet foregå centralt, f.eks. i et nævn efter indhentelse af de nødvendige oplysninger fra uddannelsesstederne og fag-

foreningerne, der naturligvis har en ekspertise, der skal anvendes, men som omvendt også har nogle særinteresser.

På skoleområdet kan det ikke siges ofte nok, at det også er meget vigtigt, at eleverne kan dansk, når de kommer i skole, ellers vil de jo allerede fra første færd være bagud. Her har vi jo med et stort flertal i Folketinget sidste sommer taget initiativ til at forbedre kommunernes indsats med hensyn til, at de tosprogede børn i førskolealderen bliver fortlørlige med det danske sprog, men vi mener, der bør bruges endnu flere kræfter på at introducere tosprogede forældre til kommunernes daginstitutioner.

Vi mener også, der er et behov for tosprogede pædagoger eller pædagogmedhjælpere i institutionerne, samt at der er tosprogede lærere i folkeskolen. Især det sidste kan være afgørende for, at der etableres et godt skole-hjem-samarbejde.

Hvis jeg skal springe til arbejdsmarkedet, mener vi også, at det her kan være megen uvished, myter og fordomme, ja, ligefrem diskrimination, der ligger til grund for, at nydanskere stadig ikke deltager på arbejdsmarkedet i den udstrækning, som vi alle sammen ønsker. Her er det vigtigt, at de enkelte virksomheder går ind og tager en diskussion om, hvordan man integrerer etniske minoriteter i virksomheden, så personalepolitikken bliver et spejlbillede af det, man finder i den danske befolkning, eller med andre ord, at man afspejler mangfoldigheden i samfundet, når nye medarbejdere skal ansættes.

Der kan det ikke nytte noget, at virksomhederne alene siger, at de går efter de bedste kvalifikationer. Man må også gå ind og beskæftige sig med, om der er andre forhold, der gør sig gældende. Det kunne være, at der var nogle medarbejdere i virksomheden, som trængte til at få diskuteret det her igennem, så man fik afdramatiseret de myter, der er.

Til sidst vil jeg sige, at i CD ser vi jo ikke positiv særbehandling som en måde, der vil hjælpe i den her sammenhæng. Tværtimod tror vi, det ville have en modsatrettet effekt, hvis man skal have virksomhederne til i højere grad at tage et ansvar på det her område, men jeg vil da gerne foreslå, at der afsættes penge til en konsulentordning, hvor virksomheden kan få hjælp til at udforme en personalepolitik, der tager hensyn til, at vi skal skabe et mere rummeligt arbejdsmarked.