

Beslutningsforslag nr. B 25. Fremsat den 16. november 1994 af Anne Baastrup (SF), Aage Frandsen (SF), Steen Gade (SF) og Kjeld Rahbæk Møller (SF)

Forslag til folketingsbeslutning

om ligebehandling i ansættelses- og uddannelsesforhold uanset etnisk oprindelse, national herkomst, hudfarve eller religion

Folketinget opfordrer regeringen til inden den 1. april 1995 at fremsætte et lovforslag, der skal sikre ligebehandling i ansættelses- og uddannelsesforhold uanset etnisk oprindelse eller religion efter følgende retningslinjer, der svarer til reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 875 af 17. oktober 1994:

1. Ved ligebehandling af mennesker i ansættelses- og uddannelsesforhold skal forstås, at der ikke må finde forskelsbehandling sted på grund af etnisk oprindelse, national herkomst, hudfarve eller religion. Dette skal gælde både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

2. Til fremme af reel ligebehandling skal der kunne etableres positive foranstaltninger.

3. Findes en tilsvarende pligt til ligebehandling i en kollektiv overenskomst, træder overenskomsten i stedet for loven.

4. Enhver arbejdsgiver skal behandle ansatte lige ved ansættelser, afskedigelser, forflytninger og forfremmelser samt for så vidt angår arbejdsvilkår.

5. Enhver arbejdsgiver skal behandle ansatte lige, for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling.

6. Pligt til ligebehandling skal også gælde enhver, der driver vejledning og uddannelsesvirksomhed, fastsætter bestemmelse og træffer afgørelse om erhvervsuddannelse m.v. og om vilkår for udøvelse af et sådant erhverv.

7. Pligt til ligebehandling skal også gælde enhver, der træffer afgørelse om adgang til at ud-

øve et selvstændigt erhverv. Dette gælder også oprettelse, indretning eller udvidelse af en virksomhed samt påbegyndelse eller udvidelse af enhver anden form for selvstændig virksomhed, herunder finansiering heraf.

8. Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse m.v. søges eller foretrækkes personer af bestemt etnisk oprindelse, national herkomst, hudfarve eller med en bestemt religion.

9. Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglementer m.v., som er i strid med punkterne 4-7, skal være ugyldige. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv.

10. Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglementer m.v., som vedrører mere end én arbejdsgiver, skal ligeledes være ugyldige, hvis de hjemler forskelsbehandling som er i strid med de i punkterne 4-7 nævnte områder. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv.

11. De nævnte punkter må ikke ved aftale kunne fraviges til ugunst for lønmodtageren.

12. Arbejdsministeren skal kunne tillade foranstaltninger, der fraviger punkterne 4-8, med henblik på at fremme lige muligheder uanset etnisk oprindelse, national herkomst, hudfarve eller religion, navnlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker adgangen til beskæftigelse, erhvervsuddannelse m.v.

13. Personer, hvis rettigheder krænkes ved overtrædelse af punkterne 4-7, skal kunne tilkendes en godtgørelse.

14. Afskediges en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om ligebehandling som nævnt

i punkterne 4-7, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse. Denne godtgørelse, der ikke kan overstige 39 ugers løn, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

15. Den i punkt 14 nævnte godtgørelse skal også finde anvendelse, hvor pligt til ligebehandling følger af kollektiv overenskomst, men

hvor der ikke i overenskomsten gives den pågældende adgang til godtgørelse for afskedigelse, der ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold. Kravet behandles af fagretlig vej.

16. Overtrædelse af punkterne 4-8 straffes med bøde.

Bemærkninger til forslaget

Indvandrere og flygtninge har en markant højere ledighed end danske statsborgere, og de er ledige i længere tid. For de tyrkiske indvandrere ligger ledigheden eksempelvis helt oppe på 50 pct.

Denne ledighed for såvel unge som voksne indvandrere kan ikke alene forklares ved alder, køn, uddannelsesbaggrund eller arbejdsfunktion, men skyldes i følge Socialkommissionen faktorer som:

- Strukturelle barrierer (erhvervskultur, rationalisering, ændrede og stigende kvalifikationskrav, adgang til det offentlige arbejdsmarked samt placering som ekstra arbejdskraft).
- Formelle barrierer, bl.a. i form af mangelfulde danskundskaber og faglige kvalifikationer.
- Uformelle barrierer, f.eks. arbejdsgiveres og danske arbejdskammeraters holdninger samt forskelle i normer og adfærd.

Disse barrierer kan ikke nedbrydes ved et enkelt lovforslag. Der må derfor iværksættes forskellige initiativer for at gøre op med denne urimelighed. Arbejdsministeren har da også taget et behjertet initiativ i sin handlingsplan til nedbrydning af barrierer for beskæftigelse af indvandrere og flygtninge.

Problemet er blot, at ministerens plan standser lige der, hvor det begynder at blive svært. F.eks. er planen begrænset, når det drejer sig om forslag til, hvordan arbejdsmarkedets parter motiveres til i højere grad at drage fordel af etniske mindretals særlige kvaliteter. Planen indeholder heller ikke forslag til, hvordan man kan undgå den forskelsbehandling, som i dag foregår, f.eks. i forbindelse med lærepladser, arbejdsanvisning eller ansættelser.

SF ønsker med dette forslag, at der gøres op med arbejdsgivernes muligheder for lovligt at diskriminere mennesker med anden etnisk oprindelse, national herkomst, hudfarve eller religion.

De retningslinjer, der opregnes i forslaget, er inspireret af lov om ligebehandling af mænd og kvinder og er derfor begrænset i deres sigte. Forslaget kan derfor ikke stå alene, men bør følges op af initiativer til forbedring af etniske mindretals muligheder for via uddannelse og opkvalificering at få en placering på arbejdsmarkedet.

Det er ikke SF's opfattelse, at lovgivning alene ændrer på menneskers adfærd. Der skal dybtliggende ændringer til i den holdning, som mennesker møder hinanden med. Og det kan ikke ske ved lovgivning. Det handler om de påvirkninger, børn får i børnehaver og skoler, når de er sammen med kammerater fra andre kulturer. Det handler om, at vi alle skal lære, at en fremmed blot er et andet menneske, som man ikke kender.

På den anden side har ligestillingslovgivningen mellem mænd og kvinder og den praksisændring, den har medført, givet kvinderne en bedre mulighed for at få fodfæste på arbejdsmarkedet og har dæmnet op for den værste diskrimination.

Der er i Danmark adskillige 2. generations indvandrere, som taler perfekt dansk, som ønsker at blive integreret i det danske samfund, men som på grund af hudfarve eller navn ikke har en chance for at få foden inden for på arbejdsmarkedet. Det kan vi ikke være bekendt.

Sagen er i al sin enkelhed, at hvis en arbejdsgiver kan mødes med et krav om godtgørelse på op til 39 ugers løn i tilfælde af diskrimination, så bliver de altid mere medgørlige.

Samtidig er beslutningsforslagets enkelte elementer udarbejdet på en sådan måde, at det kommende lovforslag skal kunne hvile på den domspraksis, som gennem årene er udviklet på ligebehandlingsområdet, når det drejer sig om mænd og kvinder.

Nævnet for Etnisk Ligestilling, som blev nedsat ved lov nr. 466 af 30. juni 1993, har givet baggrunden for, at det er muligt at følge udviklingen på bl.a. arbejdsmarkedet tæt. Men det er ikke SF's opfattelse, at Nævnet for Etnisk Ligestilling skal have kompetence ved afgørelsen af de konkrete sager. Denne kompetence bør henlægges til domstolene eller faglig voldgift, hvor der er overenskomst herom.

Det forhold, at Nævnet for Etnisk Ligestilling har kompetence til at følge udviklingen generelt, giver den mulighed, at hvis det viser sig, at de faglige organisationer ikke forfølger sagerne, således som de efterhånden har gjort, når det drejer sig om ligebehandling mellem mænd og kvinder, så kan det overvejes at

give nævnet en egentlig kompetence til at udtale sig i konkrete sager.

Bemærkninger til forslaget enkelte punkter

Ad nr. 1

Det søges givet en definition af begrebet ligebehandling af etniske mindretal. Det præciseres, at den kommende lov – svarende til ligebehandlingsloven mellem mænd og kvinder – også skal omhandle indirekte diskrimination. Som et eksempel på indirekte diskrimination kan nævnes en sag afgjort ved EF-Domstolen, hvor en deltidsansat kvinde fik medhold over for Bilka i spørgsmålet om, hvorvidt der var tale om indirekte diskrimination ved indgåelse af en aftale om pension til fuldtidsansatte og ikke til deltidsansatte. Domstolen konstaterede, at de fleste deltidsansatte var kvinder. Der var derfor tale om indirekte diskrimination.

I sager om diskrimination af etniske mindretal er der netop tale om denne indirekte og uudtalte form.

Der åbnes samtidig op for muligheden for en positiv særbehandling af etniske mindretal. Denne mulig-

hed er udformet, så der er tale om konkrete foranstaltninger. Denne form er valgt for at forhindre, at loven får det modsatte resultat, som mange indvandrere og flygtninge frygter. Positiv særbehandling, som ikke virker umiddelbart forståelig for alle, kan give misundelse og virke modsat.

Ad nr. 4-6

Det materielle indhold af arbejdsgivers forpligtelse fastsættes i disse punkter.

Særligt nr. 4 og dermed den retspraksis, der følger af de tilsvarende bestemmelser i ligebehandlingsloven mellem mænd og kvinder, vil være vigtig for det punkts bestemmelses omfang. Ifølge sædvanlig forståelse af denne bestemmelse er det arbejdsgivere, som skal sikre et klima på arbejdspladsen, som forhindrer seksuel chikane. Tilsvarende vil denne bestemmelse være vigtig for den skjulte racistiske chikane.

Om de øvrige punkter henvises der til de overvejelser, der har ligget til grund for de tilsvarende bestemmelser i ligebehandlingsloven mellem mænd og kvinder.