

Vi har aldrig nogen sinde kunnet få et svar fra forslagsstillernes side på, hvad det er, der ligger til grund for, at man vil have regulering på et område, som enten direkte eller indirekte allerede er reguleret.

(Kort bemærkning).

**Malene Vestergård (SF):**

Først vil jeg godt lige sige til hr. Bjarne Laustsen, at det forslag, som vi har fremsat, rent faktisk har en reel betydning og rent faktisk gør en forskel. Og dér kan jeg igen henvise til det, som man kan se der er sket i Sverige, efter at elever og studerende kom ind under arbejdsmiljølovgivningen. Dér er virkelig sket nogle ting.

Og med hensyn til det, hr. Anders Samuelsen sagde om populisme, vil jeg godt lige sige, at det her er et forslag, som SF og Enhedslisten har fremsat mange gange, også længe før det kom frem i pressen. Jeg synes bare, at det, at befolkningen nu bakker det her forslag så kraftigt op, er en bekræftelse af, at det virkelig står grelt til på det her område.

Og så vil jeg også henvise til, at det faktisk også er et forslag, som både Børnerådet og det råd, som er nedsat for at modvirke mobning, anbefaler, fordi de mener, at det rent faktisk kan være med til at løse de her problemer, og det synes jeg ikke man som politiker bare kan se bort fra.

Hermed sluttede forhandlingen, og forslaget overgik derefter til anden (sidste) behandling.

## Afstemning

### Formanden:

Jeg foreslår, at forslaget til folketingsbeslutning henvises til Arbejdsmarkedsudvalget. Hvis ingen gør indsigelse, betragter jeg det som vedtaget. (Ophold). Det er vedtaget.

Den sidste sag på dagsordenen var:

### 13) Første behandling af beslutningsforslag nr. B 108:

#### Forslag til folketingsbeslutning om sikring af etnisk ligestilling på det danske arbejdsmarked.

Af Pernille Frahm (SF) m.fl.

(Fremsat 25/3 99).

Forslaget sattes til forhandling.

## Forhandling

### Arbejdsministeren (Ove Hygum):

Det er et utrolig vigtigt spørgsmål, der skal diskuteres under dette punkt på dagsordenen.

Etnisk ligestilling på det danske arbejdsmarked burde være en selvfølge. Hvis vi vil medvirke til at sikre vores socialt stabile og demokratiske velfærdssamfund, skal vi i fællesskab sikre den etniske ligestilling på arbejdsmarkedet. Det burde alle kunne se en fælles interesse i. Marginalisering, det, at nogen holdes udenfor, er ikke acceptabelt, og det gælder i øvrigt ikke kun nye danskere.

Spørgsmålet om etnisk ligestilling optager regeringen meget. Det indgår i regeringsgrundlaget, at der skal arbejdes hårdt for, at både private og offentlige arbejdsgivere har et ansvar for at sikre ansættelse af nye danskere på lige fod med andre.

Beslutningsforslaget indeholder fire elementer, som jeg vil kommentere.

For det første spørgsmålet om lovgivning om kønsligestilling og etnisk ligestilling:

Loven om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet blev vedtaget i 1996. Formålet med loven var på arbejdsmarkedet at gennemføre ILO-konventionen om forskelsbehandlingen og FN's racediskriminationskonvention. Loven har nu været gældende i 3 år, og det er faktisk ikke særlig lang tid.

Lovgivningen kan være med til at skubbe på, men kan ikke gøre det alene, for etnisk ligestilling handler i meget høj grad om holdninger. Det handler om arbejdsgiveres holdninger, kollegers holdninger, kunders og klienters holdninger. Derfor har det selvfølgelig også stor betydning, at arbejdsmarkedets parter er kommet mere og mere på banen.

Folketingets vedtagelse af forskelsbehandlingsloven har klart været en medvirkende fak-

tor til at igangsætte og påvirke den udvikling, der er sket på området.

Forskelsbehandlingsloven er i vidt omfang bygget op på samme måde som ligebehandlingsloven, men på nogle punkter er de to love ikke ens.

Vi følger løbende udviklingen og overvejer løbende, om der er behov for justeringer og ændringer i loven.

Vi bliver nødsaget til at give loven en chance for at få virkning. Der har jo f.eks. kun været meget få retssager indtil videre, og forskelsbehandlingsloven har ikke engang været gældende i 3 år. Det er på den baggrund for tidligt at ændre loven nu.

Det direktiv, beslutningsforslagsstillerne henviser til, er ikke et direktiv om omvendt bevisbyrde. Direktivet handler om at indføre delt bevisbyrde i kønligestillingssager på arbejdsmarkedet. Der er altså en forskel.

Direktivet skal først være gennemført i dansk ret den 1. januar år 2001, om godt og vel 1½ år, og vi er i Arbejdsministeriet gået i gang med overvejelserne om, hvorvidt direktivet skal gennemføres i kønligestillingsreglerne. Jeg vil derfor ikke på nuværende tidspunkt foreslå bevisbyrdeændringer i forskelsbehandlingsloven.

Det andet, jeg vil kommentere, handler om det offentlige personalepolitik:

Jeg er helt enig med forslagsstillerne i, at personalepolitikken er et vigtigt redskab i arbejdet for etnisk ligestilling, og at det offentlige har en særlig forpligtelse i sin rolle som arbejdsgiver, men er det nu klogt at bruge et pålæg på dette område? Det pålæg, som bliver foreslået, er et indgreb i ledelsesretten, og dét virker næppe specielt motiverende. Og man kan også spørge sig selv, om det nu er nødvendigt, for der er iværksat og iværksættes fortsat en række initiativer på det offentlige arbejdsmarked til egentlig fremme af etnisk ligestilling.

På det statslige område er der indgået en aftale om forbud mod forskelsbehandling mellem arbejdsgiverne og lønmodtagerne. I aftalen er de statslige institutioners ledere og medarbejdere pålagt en fælles opgave med hensyn til at sikre, at der ikke forekommer forskelsbehandling på den enkelte institution.

Med aftalen pålægges samarbejdsudvalgene at arbejde for, at direkte og indirekte forskelsbehandling forebygges gennem personalepolitikken. Der skal sikres en åben dialog, og der skal informeres og rådgives om gældende regler.

Det anbefales med aftalen, at samarbejdsudvalgene opstiller en handlingsplan og en målsætning om en informationsindsats og forslag til evaluering og opfølgning.

Finansministeriet har sammen med den modstående part, CFU, efterfølgende fuldt aftalen op, bl.a. på en konference om etnisk ligestilling.

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

For at fremme etnisk ligestilling på de offentlige arbejdspladser har Arbejdsministeriet i det seneste år været vært for drøftelser af etnisk personalepolitik med repræsentanter for de offentlige arbejdsgivere.

For at få udviklet personalepolitiske metoder og redskaber, som sikrer en ikkediskriminerende praksis, har vi iværksat et forsøg med etnisk personalepolitik i vores institutioner i Vestsjælland.

Også mange kommuner går ind i arbejdet med en etnisk personalepolitik. F.eks. har Københavns Kommune besluttet at gennemføre en sådan.

Også på det private område er der indgået en aftale. LO har netop lavet et tillæg til sin samarbejdsaftale, bl.a. om ligebehandling af danske arbejdstagere og arbejdstagere med en anden etnisk baggrund.

Derfor er det mit indtryk, at der sker rigtig meget på det personalepolitiske område, og jeg mener, at de mange initiativer skal have lov at virke. Der sker jo det, at flere og flere trækkes med, og fri vilje i den sammenhæng er bestemt at foretrække. Det giver de bedste resultater, for så ændrer tingene sig, fordi man har motivationen og man selv prioriterer arbejdet, og man gør det ikke, fordi man har fået et pålæg.

I den sammenhæng kunne jeg stærkt opfordre til, nu hvor hovedorganisationerne på det private område er gået aktivt ind i processen, at også de enkelte virksomheder i langt højere grad engagerer sig i integrationen af danskere med en anden etnisk baggrund end dansk, ikke mindst de virksomheder, der tid efter anden efterlyser arbejdskraft med særlige kvalifikationer. I betragtning af at vi ved, at der findes mange blandt de etniske minoriteter med netop

de kvalifikationer, der efterspørges, forekommer det indimellem besynderligt, at der ikke her sker en rekruttering fra denne gruppe.

I Arbejdsministeriet har vi en omfattende aktiv indsats via arbejdsmarkedsrådene, der bl.a. har til opgave at prioritere og dimensionere arbejdsmarkedsindsatsen, og her er de etniske minoriteter særlig i fokus. Der er afsat midler via satsreguleringspuljen til en forstærket indsats. Hovedparten af midlerne er lagt ud regionalt, hvor man skal fastsætte retningslinjer for anvendelsen af midlerne. Der er i arbejdsformidlingssystemet ansat og rekrutteret medarbejdere med særlig indsigt, og der er i forlængelse af arbejdsmarkedsreformens tredje fase i 1999 skabt en øget prioritering i forhold til etniske minoriteter.

Som nævnt finder jeg, at det er meget vigtige spørgsmål, der er rejst under dette dagsordenspunkt. Det er problemer, som regeringen har taget fat i, det er problemer, som regeringen løbende arbejder med.

Regeringen kan imidlertid ikke støtte beslutningsforslaget. Vi finder, at der er så mange initiativer i gang hos de ansvarlige parter, initiativer, som skal have lov til virke i praksis.

Der er ingen tvivl om, at arbejdsmarkedet er en meget stærk nøgle til integrationen af etniske minoriteter i samfundet. Hvis det skal lykkes, skal alle relevante aktører være med til at løse opgaven. Derfor er det positivt, at LO, DA og KL for få uger siden har overtaget ligestillingsstafetter fra Nævnet for Etnisk Ligestilling og ved samme lejlighed har udtrykt en række ambitioner i integrationsprocessen.

#### Lars Kramer Mikkelsen (S):

Spørgsmålet om ligestilling, i dette tilfælde etnisk ligestilling på arbejdsmarkedet, er set fra Socialdemokratiets side noget, der burde være en selvfølge, og vi er i allerhøjeste grad optaget af dette problem.

I de seneste år er tendensen til at rejse krav fra samfundets side over for vores såkaldte nye danskere blevet større og større, og når man bliver stillet over for disse krav, kommer der ofte også et ønske om rettigheder.

Den socialdemokratiske gruppe har da også noteret sig, at dette her med etnisk ligestilling står i regeringsgrundlaget, hvilket vi selvfølgelig har hilst velkomment.

Hvis man kigger lidt tilbage i tiden, kan man sige, at da loven om forbud mod forskelsbehandling blev vedtaget i 1996 her i Folketinget,

var det hensigten at kunne leve op til ILO-konventionen om forskelsbehandling og FN's racediskriminationskonvention.

Loven har altså haft knap 3 år bag sig, hvilket ministeren i sit indlæg også var inde på ikke er særlig lang tid. Der er næppe nogen, der vil påstå, at loven ikke har haft effekt på området, men til gengæld har den heller ikke fået lov til at virke så længe, som man kan forvente eller forlange for at se, om der er tilstrækkelige resultater i forhold til det, vi har sat os som mål at opnå. Som sagt er det knap 3 år, og derfor vil vi i Socialdemokratiet, i den socialdemokratiske gruppe, sige, at vi synes, at det er for tidligt at ændre på loven.

Indsatsen på området behøver under ingen omstændigheder at ligge stille, idet vi jo alle ved, at lovgivning kan være nødvendig, men i virkeligheden taler vi mere om holdninger og menneskesyn hos kolleger, klienter, kunder, arbejdsgivere i såvel det offentlige som på private arbejdspladser.

For Socialdemokratiets vedkommende skal denne her tale samtidig også signalere, at vi selv vil fortsætte vores aktive indsats på området. Og det kan vi jo gøre sammen med forslagsstillerne.

Det er faktisk vores opfattelse, at der på det personalepolitiske område er foretaget en mængde initiativer på både private og offentlige arbejdspladser, og vi synes, at disse resultater skal have lov til at virke. Jeg kunne forstå, at det også var disse resultater, ministeren var inde på i sin tale.

Vi synes, at det ville være en god idé, hvis arbejdsministeren ved en passende lejlighed gav en redegørelse om arbejdet for etnisk ligestilling, og det kunne måske hjælpe til at få det overblik, der ofte savnes i sager af denne her karakter.

Som ministeren var inde på, er de såkaldte sociale klausuler indeholdt i det forslag, regeringen fremsatte i 1997, og et udvalg under Erhvervsministeriet skulle bl.a. undersøge og vurdere, om disse sociale klausuler skal anvendes i forbindelse med offentligt udbud.

Man kan sige, at der har været mange tiltag i perioden, fra vi vedtog denne her lov tilbage i 1996. Jeg må nok sige, at det ikke er de store uoverensstemmelser, der gør, at den socialdemokratiske folketingsgruppe siger nej til det her forslag i dag, men vi vil gerne have lov at se effekten af de initiativer, der allerede er taget på området, og vi vil samtidig også gerne være

med til at foretage og styrke indsatsen over for LO, DA og Kommunernes Landsforening.

Vi vil endnu en gang benytte os af lejligheden til at tilkendegive, at vi har en klart positiv holdning til forslaget substans.

#### **Henning Urup (V):**

Da Venstres ordfører, Hr. Kristian Jensen, ikke kan være til stede her i dag, skal jeg på hans vegne sige følgende:

I Venstre er vi meget positivt indstillet over for SF's forslag omkring en bedre sikring af etnisk ligestilling på det danske arbejdsmarked. Vi føler, at adgangen til arbejdsmarkedet nok er den vigtigste del af integrationen af etniske grupper, og derfor er det et område, der skal være meget stor opmærksomhed omkring, også fra politisk side.

Venstre har meget lidt respekt for de arbejdsgivere, som stadig nægter at anse andre etniske grupper som en værdifuld ressourcekilde og ikke vil indkalde personer med en anden baggrund til ansættelsessamtaler.

Men ligeledes er det umuligt at gennemføre en ligestilling i forhold til lovgivning omkring gravide uden at komme i konflikt med forbudet mod racemæssig registrering.

Der er mange muligheder for at forbedre forholdene for etniske grupper på det danske arbejdsmarked, herunder de forslag, som SF's stiller om at indføre omvendt bevisbyrde i sager om forskelsbehandling, om udarbejdelse af politikker for offentlige virksomheder osv.

Det er altid et spørgsmål om, i hvilken grad man skal lade opgaven med at sikre etnisk ligestilling være op til arbejdsmarkedets parter og frivillighedens vej, eller om man vil bruge lovgivningsmulighederne til at gennemtrumfe en bestemt retning. Fra Venstres side mener vi, at de bedste løsninger nås ved at gå ad frivillighedens vej og derigennem åbne op for etniske grupper på arbejdsmarkedet. Vi mener ikke, at mulighederne for at forbedre forholdene ved frivillige aftaler er udtømt.

Venstre er enig med SF i, at de regionale arbejdsmarkedsråd skal prioritere spørgsmål om etnisk ligestilling højt, men vi mener ikke, at det er et spørgsmål, som skal løses gennem lovgivning, men derimod gennem dialog mellem Landsarbejdsrådet og de regionale arbejdsmarkedsråd.

Venstre vender sig imod, at man skal kunne stille krav om, at private virksomheder skal udarbejde en specifik politik på dette område. Det

er en indblanding i de private virksomheder, som vi ikke bryder os om.

Venstre er helt enig i intentionerne i SF's forslag, men Venstre er ikke tilhænger af en mere central styring på arbejdsmarkedet og kan derfor ikke støtte forslaget.

#### **Knud Erik Kirkegaard (KF):**

I Det Konservative Folkeparti kan vi støtte en øget indsats for at få etniske minoriteter stærkere ind på arbejdsmarkedet. Ledigheden blandt visse grupper af etniske minoriteter er fortsat alt for høj, og det til trods for at vi nu i en årrække har kunnet glæde os over stigende efterspørgsel efter arbejdskraft.

Vi har noteret os, at der i arbejdsgiverkredse er udfoldet store bestræbelser for at få virksomhederne til at ansætte flere af udenlandsk herkomst, men indtil nu har disse bestræbelser ikke givet tilstrækkelige resultater. Indsatsen bør imidlertid fortsættes og intensiveres.

Der er ingen tvivl om, at der blandt de etniske minoriteter findes kvalificeret arbejdskraft, som virksomhederne kun med besvær kan skaffe blandt danske arbejdstagere. Dette arbejdsmarkedspolitiske paradoks må vi naturligvis arbejde os ud af.

Ud over en arbejdsmarkedspolitisk begrundelse for en øget indsats kan anføres en socialpolitisk begrundelse. Der er ingen tvivl om, at de fleste sociale problemer – tendens til bandekriminalitet m.m. – blandt etniske minoriteter, herunder andengenerationsindvandrere, skyldes manglende beskæftigelse.

Meget kan gøres gennem uddannelse, herunder ikke mindst undervisning i dansk. Meget kan opnås gennem en øget indsats i arbejdsmarkedsrådene, som SF foreslår, men til syvende og sidst afhænger resultatet af indsatsen af en positiv holdning i virksomhederne til at ansætte personer, som måske har en lidt anden hudfarve, og – må jeg understrege – en positiv holdning både hos arbejdsgiveren og hos lønmodtagerne i virksomhederne. En fortsat holdningsbearbejdelse er derfor stadig væk påkrævet.

Vi kan ikke støtte ideen om umiddelbart at overføre reglerne fra lovgivningen om ligestilling mellem mænd og kvinder til dette område her og ej heller forslaget om at anvende den omvendte bevisbyrde. Vi er bange for, at en lovgivning, der kan opfattes som en negativ diskrimination af danske arbejdstagere, måske kan komme til at sætte ild til en krudttønde af

fremmedhad, som vi slet ikke kan styre, hvis vi igen skulle komme ind i en arbejdsløshedssituation. Det er andre metoder, der skal til.

Derfor kan vi ikke tilslutte os SF's forslag, men vi er parate til at støtte initiativer for at få flere flygtninge og indvandrere ind på arbejdsmarkedet efter de retningslinjer, som jeg her har skitseret.

#### **Mogens Andreasen (DF):**

Jeg skal indlede med at sige, at jeg finder SF's beslutningsforslag temmelig vidtgående, når man med forslaget stiller imod, at udlændinge i Danmark ikke alene skal ligestilles med danske borgere i forhold til arbejdsmarkedet, men oven i købet skal sikres fordele og have særrettigheder.

Efter beslutningsforslagets ordlyd og bemærkningerne til forslaget skal det pålægges virksomheder og offentlige institutioner at udarbejde planer for etniske minoriteters ligestilling i lighed med de gældende regler om ligebehandling af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v.

Som jeg opfatter forslaget, skal arbejdsmarkedsrådene og arbejdsformidlingen i regionerne i fremtiden sikre, at udlændinge kommer foran i køen, når disse institutioner igangsætter projekter, tilbyder kurser eller anviser arbejde. Det er naturligvis uholdbart.

Derudover fremgår det af forslaget, at private firmaer – og det er, hvad det i realiteten går ud på fra SF's side – skal tvinges til at ansætte udlændinge, uanset om de nødvendige faglige eller sproglige kvalifikationer er til stede eller ej. Det var også tanker, den tidligere arbejdsminister havde, og jeg mener ikke, at tvang er vejen.

Vi har i dag ca. 170.000 ledige, som falder ind under loven om aktiv arbejdsmarkedspolitik, hvor der er yderst ringe chance for, at de kommer ud på arbejdsmarkedet alene på baggrund af de kurser, der gennemføres under arbejdsformidlingen. Vi har jo klare meldinger om, at de 50-60-årige i aktivering ikke kommer i arbejde, men fortsætter på forskellige kurser, som ikke fører til noget som helst.

Man skal være mere end almindelig optimist, hvis man tror på, at man kan integrere udlændinge på arbejdsmarkedet under de nuværende omstændigheder, hvor virksomhederne har nedgang i produktion og afsætning og for store omkostninger, som forhindrer oprettelse af nye arbejdspladser.

Integrationsloven er netop trådt i kraft den 1. januar 1999, og den pålægger kommunerne at modtage og integrere flygtninge. Men det er åbenbart ikke nok, at vi har integrationsloven, som går ud på at integrere både på arbejdsmarkedet og i undervisningen.

Dansk Folkeparti mener, at integrationsloven er mere end vidtgående nok, og derfor stemte vi imod loven, fordi vi mener, at flygtninge er mennesker, der skal hjælpes, indtil de igen har mulighed for at tage tilbage til hjemlandet og derfor ikke skal have permanent ophold i Danmark.

Jeg bliver nødt til at spørge SF, hvilke etniske mindretal det er, der skal omfattes af beslutningsforslaget. Er det flygtninge? Er det etniske grupper, der har fået midlertidig opholdstilladelse? Er det etniske grupper, der har opholdt sig længere tid i Danmark? Er det de mange familiesammenførte udlændinge? Eller er det de mange tusinde udlændinge, som har fået dansk statsborgerskab foræret?

Jeg skal til slut sige, at Dansk Folkeparti ikke kan støtte SF's forslag.

(Kort bemærkning).

#### **Ole Sohn (SF):**

Jeg vil gerne sige til hr. Mogens Andreasen, at vi skelner ikke imellem, om folk har flygtningestatus, eller om de er familiesammenført. Vi tager vores udgangspunkt i de etniske minoriteter, som har opholdstilladelse her i Danmark, og vi skelner ikke imellem, under hvilken hat de er. Vi mener, de rummer så mange uudnyttede ressourcer, som vi kan gøre brug af, og som der er behov for i samfundet, og derfor er det bredt set alle etniske minoriteter, som har opholdstilladelse her i landet.

#### **Susanne Clemensen (CD):**

Jeg vil gerne starte med at sige, at jeg synes, det er et vigtigt spørgsmål, SF rejser her med sit beslutningsforslag, nemlig hvordan vi sikrer etnisk ligestilling på arbejdsmarkedet.

I CD mener vi klart, at en vellykket integration afhænger meget af en plads på arbejdsmarkedet, og derfor stemte vi også for den nye integrationslov, fordi vi bl.a. finder, at det er utrolig vigtigt, at kommunerne påtager sig et ansvar for den enkelte flygtning og dennes familie på et meget tidligt tidspunkt, fordi kommunen typisk vil have nogle kontakter til f.eks. arbejdsformidlingen og virksomhederne i lokalområdet osv., som Dansk Flygtningehjælp ikke

har. Men jeg vil også gerne understrege, at Dansk Flygtningehjælp naturligvis har ydet et stort stykke professionelt arbejde ud fra sine forudsætninger og den da gældende lovgivning.

Vi kommer ikke uden om at indrømme, at til trods for den allerede eksisterende og efter CD's opfattelse tilfredsstillende lovgivning, f.eks. vedrørende forbud mod forskelsbehandling, halter det i praksis på nogle områder langt bag efter. F.eks. har jeg hørt, at det er svært for de unge at finde praktikpladser og særlig i servicefagene, hvor de unge er synlige, er det et problem. Det tager vi naturligvis stærkt afstand fra, ligesom vi tager afstand fra f.eks. aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet.

I CD mener vi i lighed med arbejdsministeren, at der allerede sker en hel del på området, og vi bryder os ikke om, at man skal pålægge hverken de offentlige eller private virksomheder at udarbejde en særlig etnisk ligestillingspolitik. Vi mener i lighed med arbejdsministeren, at det gælder om at opmuntre til frivillige initiativer, og at man ikke får noget godt ud af at tvinge nogen til noget. Der er tale om, at der skal arbejdes med at ændre holdninger.

Jeg synes også, der er grund til at fremhæve og rose DA og LO for, at de her for nylig har lavet et tillæg til deres samarbejdsaftale, bl.a. om ligebehandling af danske arbejdstagere og arbejdstagere med anden etnisk baggrund. Jeg synes, det er positivt, at DA og LO har grebet stafetten fra Rådet for Etnisk Ligestilling. Der er også grund til at fremhæve den særlige indsats over for etniske minoriteter på arbejdsmarkedet, der er iværksat via midler fra satsreguleringspuljen, bl.a. til ansættelse af særlig kyndige etniske konsulenter i alle arbejdsformidlingsregioner.

Men måske kan alene diskussionen i dag om etnisk ligestilling være med til at sætte yderligere fokus på problemet, og det er i sig selv positivt. Derfor hilser vi også arbejdsministerens planer om at aflevere en skriftlig redegørelse om arbejdet for etnisk ligestilling på arbejdsmarkedet til Folketinget i denne folketings-samling velkommen.

Som sagt synes vi, det er positivt, at SF sætter etnisk ligestilling på Folketingets dagsorden; men midlerne til sikring af etnisk ligestilling på arbejdsmarkedet er vi ikke enige i, og vi kan derfor ikke støtte beslutningsforslaget.

### Anders Samuelsen (RV):

I Det Radikale Venstre har vi som udgangspunkt meget stor sympati for det forslag, SF har fremsat om etnisk ligestilling, og vi er da også enige med forslagsstillerne i, at det danske arbejdsmarked har store problemer med at få skabt etnisk ligestilling. Målet er vi altså enige om.

Når vi taler om det rummelige arbejdsmarked og om at forsøge at dæmme op for marginaliseringen i samfundet, hører etniske minoriteter også med i billedet; det er vi fuldstændig enige i. »Nye« danskere har i lige så høj grad som »gamle« danskere, eller hvad vi nu skal kalde dem, krav på at få muligheder på arbejdsmarkedet. Men det er ikke altid tilfældet i praksis, og det kan vi ikke være bekendt.

Når det så er sagt, er det vigtigt at understrege, at der rent faktisk er blevet iværksat mange initiativer, som har til formål at løse det problem, og vi vil meget gerne se de initiativer virke. Det er initiativer, som skal være med til at skabe en holdningsændring over for personer med anden etnisk baggrund, og helt grundlæggende er etnisk ligestilling på arbejdsmarkedet jo et holdningsspørgsmål.

Hvordan får vi så ændret holdningen til personer med anden etnisk baggrund hos både arbejdstagere og arbejdsgivere? I Det Radikale Venstre tror vi mere på frivillighed end på tvang, og det er derfor her, vores enighed med SF må høre op.

SF foreslår for det første, at reglerne om etnisk ligestilling skal ændres, så de svarer til reglerne for kønsligestilling; men Folketinget vedtog allerede i 1996 forskelsbehandlingsloven, der i høj grad ligner ligebehandlingsloven. Det er faktisk kun 3 år siden, og alligevel har loven allerede nu formået at sætte en masse initiativer i gang.

For det andet ønsker forslagsstillerne, at offentlige virksomheder pålægges at udarbejde en politik for etnisk ligestilling. I Det Radikale Venstre mener vi ikke, det er vejen frem. Der er som nævnt allerede sat en række initiativer i gang på det offentlige arbejdsmarked, ikke bare på centralt plan, men også rundt omkring i mange af landets kommuner, og det er sket på helt frivillig basis. Der er – det medgiver jeg – lang vej igen, ingen tvivl om det. Men hvad hjælper regler, hvis vi ikke får ændret holdningerne? Holdningerne er det centrale, og holdningsændringer, der er holdbare, fremmes bedst ad frivillighedens vej.

For det tredje foreslås det, at arbejdsmarkedsrådene i højere grad skal forpligtes til at overvåge og styrke indsatsen for at integrere etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. Heller ikke dette forslag er vi særlig begejstrede for, og vi deler arbejdsministerens holdning på dette punkt. Generelt mener vi, at man altid bør være opmærksom på, hvilke negative signaler man kan være med til at sende ved at sætte fokus på en bestemt gruppe gennem pålæg. Det kan altså også medføre en række negative konsekvenser for andre grupper, som er marginaliserede.

Endelig foreslår SF, at det offentlige skal stille krav om en etnisk ligestillingspolitik hos de virksomheder, som offentlige virksomheder og institutioner handler med. Et udvalg under Erhvervsministeriet er som bekendt ved at undersøge spørgsmålet, men allerede nu vil jeg dog meget gerne advare stærkt imod, at man forfalder til at tro, at vi f.eks. gennem en slags kvoteordningstiltag løser nogen problemer. For at sætte tingene på spidsen vil jeg sige: Vi byder ikke engang kvinder kvoteordninger, netop fordi det i sig selv er nedværdigende ikke at være tilknyttet arbejdsmarkedet på grund af evner, men fordi man er en del af en kvote.

Så selv om Det Radikale Venstre deler SF's bekymring over den manglende etniske ligestilling på arbejdsmarkedet, kan vi ikke støtte beslutningsforslaget. Det må først og fremmest dreje sig om holdningsbearbejdelse.

#### **Pernille Rosenkrantz-Theil (EL):**

Forslaget til folketingsbeslutning sigter mod at gøre noget ved den etniske ulighed på arbejdsmarkedet, og det er der så sandelig også brug for. Statistikkerne fortæller stadig om markant højere arbejdsløshed blandt etniske minoriteter, og der er masser af konkrete eksempler på diskriminerende barrierer på arbejdsmarkedet. Urimelige krav om skriftlige danskundskaber er f.eks. med til at udskille de relativt nyankomne, og unge har fortsat problemer med at få praktikpladser, også selv om de er født og opvokset i Danmark.

Sydjysk Universitetscenter lavede for et par år siden en undersøgelse, som viste, at blandt unge med samme kvalifikationer blev de med danske navne systematisk foretrukket af arbejdsgiverne. Dokumentations- og Rådgivningscentret om Racediskrimination får mange henvendelser fra frustrerede jobsøgere, som kan fortælle, at de ved opringning har fået besked om, at jobbet er besat til anden side, men som

siden kan se samme job genopslået – eller også viser det sig, at en person med dansk navn har fået en helt anden besked ved opringning.

Uligheden viser sig også, hvis vi undersøger, hvilke stillinger man får, hvis man slipper igenem det etniske nåleøje på arbejdsmarkedet. Der er alt for mange etniske minoriteter i bunden af arbejdsmarkedet, som pendler mellem de mest usikre og dårligst betalte job og aktive-ringssystemet, til at det kan være et tilfælde.

Man kan desuden spørge sig selv, om den nye integrationslov vil være med til at understrege den tendens. Den lave introduktionsydelse skal ifølge Indenrigsministeriets beregninger suppleres med deltidsarbejde, og samme beregninger har for nylig udløst vrede i HK og KAD, fordi der ikke er indregnet udgifter til fagforenings- og a-kassekontingent. Hvis etniske minoriteter ikke skal integreres som uorganiseret arbejdskraft i bunden af arbejdsmarkedet, må der med andre ord gøres noget.

Det er selvfølgelig i sig selv et problem, at diskrimination overhovedet finder sted; men det er også et problem, at den oftest er umulig at bevise. Forskelsbehandling på baggrund af etnisk herkomst er godt nok forbudt. Det står i lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, som blev vedtaget i 1996. Men loven har vist sig at være utilstrækkelig, og det skyldes både, at det påhviler ofret at bevise diskriminationen, og at loven ikke i tilstrækkeligt omfang følges op af af en anden indsats for at fjerne de direkte og indirekte barrierer på arbejdsmarkedet.

Det kan i øvrigt nævnes, at Sveriges lovgivning om diskrimination på arbejdsmarkedet blev ændret sidste år, og at der i den forbindelse bl.a. er indført bevisbyrde hos arbejdsgiveren i stedet for hos ofret. Det er en praksis, som Enhedslisten mener burde efterfølges her i Danmark.

Enhedslisten bakker op om beslutningsforslaget.

(Kort bemærkning).

#### **Poul Erik Dyrlund (S):**

Jeg skal bare have afklaret et par spørgsmål. Hørte jeg rigtigt, når det blev sagt, at det er urimeligt, at der stilles krav om danskundskaber for at komme ind på det danske arbejdsmarked? Det var det ene spørgsmål.

Det andet spørgsmål er: Har man i Enhedslisten en forventning om, at den integration, som man gerne ser, kan gennemføres, uden at de

minoritetsgrupper, vi her taler om, besidder dansk kundskaber i et vist omfang?

(Kort bemærkning).

**Pernille Rosenkrantz-Theil (EL):**

Jeg gentager, hvad jeg sagde i min tale. Jeg snakkede om krav om skriftlige dansk kundskaber, som kan være med til at udskille nyankomne etniske minoriteter af det danske samfund. Skriftlige dansk kundskaber er ikke nødvendige i samtlige job på det danske arbejdsmarked.

**Christian Jensen (FP):**

Det forslag, vi behandler her i dag – beslutningsforslag nr. B 108 – kan vel ikke undgå at efterlade en stor del af arbejdsgiverne i dette land i en mere eller mindre dyb frustration, især når man holder sig for øje, at retten til at lede og fordele arbejdet ligger hos arbejdsgiveren. Sådan har det været indtil i dag, og det vil vel meget langt ud i fremtiden – længere end vi kan se – være et konstateret faktum. Det er derfor dybt frustrerende, at et sådant forslag fremsættes.

Forslaget er godt nok pakket ind i en form for omsorg for de af forslaget omhandlede grupper, her altså gruppen af arbejdstagere med anden etnisk oprindelse end indfødte danske arbejdstagere. Men min opfattelse er, at danske arbejdsgivere meget gerne ansætter arbejdere med anden etnisk baggrund, idet det mange gange er en dygtig og en stabil arbejdskraft. Jeg vil dog godt sige, at uanset om det skal være skriftligt eller mundtligt, er danske sprogkundskaber en alt afgørende faktor for, at den medarbejder, som bliver ansat, også får et fair playforhold på arbejdspladsen.

En af grundene til, at det er svært for arbejdsgiverne, er, at arbejdsgiverne faktisk ingen garanti har for, at den arbejdskraft, de ansætter, er ustraffet. Denne garanti kan ingen selvsagt give, i og med at straffede og kriminelle udlændinge ikke udvises permanent, men ofte får lov til at blive her i landet, hvilket i nogle tilfælde selvfølgelig kan være godt nok. Men hvis arbejdsgiverne kunne være sikre i deres sag, var den vægning ved at ansætte medarbejdere af anden etnisk oprindelse i hvert fald fjernet, og det kunne da sådan set – formodentlig også set med forslagsstillernes øjne – være godt nok.

En anden ting, der kan gøre frustrationerne fuldendte, er, at hvis arbejdsgiveren endelig beslutter sig for og ansætter et antal medarbejdere af anden etnisk oprindelse end dansk, skabes

der straks problemer, som oftest med virksomhedens tillidsmand og fagforeningerne på området. Så er det også galt.

Fremskridtspartiet er af den opfattelse, at disse ansættelser og dette samspil om fordelingen af arbejdskraften på arbejdsmarkedet er noget, der skal gro på virksomhederne og ved arbejdsmarkedets parters mellemkomst. Det er ikke et anliggende, som vi i Fremskridtspartiet mener Folketinget skal blande sig i på nuværende tidspunkt, og forhåbentlig bliver det aldrig nødvendigt, at Folketinget skal blande sig i det. Vi håber, at tingene finder deres rette leje ved arbejdsmarkedets parters mellemkomst.

Fremskridtspartiet kan således ikke støtte det fremsatte forslag.

**Ole M. Nielsen (KRF):**

I Kristeligt Folkeparti er vi helt enige i intentionerne i dette beslutningsforslag, og vi mener bestemt også, der er grund til at gøre noget ved de forsømmelser, som vi har gjort over mange år. Vi har været alt, alt, alt for dårlige til at bruge den ressource, som de fremmede iblandt os er. Det har været dumt af os, og det har været umenneskeligt.

Det har vel sagtens noget at gøre med de mange år, hvor vi havde for stor arbejdsløshed; da måtte de jo endelig ikke komme herop og tage arbejdspladser fra os, og det gjaldt også den måde, vi behandlede flygtninge på. Men det har jo vist sig i disse dage, hvor vi diskuterer kosovoloven, at i hvert fald nogle af os er blevet væsentligt klogere, siden vi lavede bosnierloven. Vi har forstået, at vi ikke kan være bekendt at lade dem sidde hen uden aktivering og uden undervisning, og at det også simpelt hen er for dumt af os.

Men i Kristeligt Folkeparti tror vi dog ikke, at den model, som beslutningsforslaget beskriver, er den rigtige. Vi mener, den er for bureaukratisk, især det første og det sidste tiltag. Med hensyn til det midterste tiltag, hvor man opfordrer regeringen til at forpligte arbejdsmarkedsrådene osv., tror vi faktisk, at mange af de initiativer, der er i gang, og som arbejdsministeren redegjorde for, vil være med til at løse problemerne.

Der er brug for at påvirke holdninger, der er brug for holdningsændringer, og der er vel heller ingen, der har sagt, at det kun er arbejdsgiverne, der er problemet; det er i mindst lige så høj grad kollegerne på arbejdspladsen, altså arbejdstagerne. Jeg har hørt flere eksempler, også



på det allerseneste, hvor en arbejdsgiver ønskede at ansætte en person med et forkert efternavn og havde den gode eller dårlige skik at snakke med sine ansatte om det, og hvor de ansatte så sagde: Nej, ham vil vi ikke have, for vi ved aldrig, hvornår vi får en kniv i ryggen! Med den holdning er det jo ikke nemt at få rettet op på noget her i samfundet, så bliver det kun ringere. Men vi tror på, at de mange ting, der er i gang, kan være med til at forbedre forholdene, og at vi i øvrigt alle sammen skal hjælpe til med at ændre holdningerne.

Men vi tror, at det her er for bureaukratisk og for firkantet, så vi kan ikke tilslutte os beslutningsforslaget.

#### Ole Sohn (SF):

Nu er det selvfølgelig en lidt speciel situation, jeg er blevet bragt i, for jeg føler det, som om jeg bliver kvalt – kvalt i velvilje.

Stort set alle, med et par undtagelser, har udtalt sig positivt om forslaget og intentionerne bag det og for en stor dels vedkommende også om selve indholdet. Men alligevel kan man ikke stemme for forslaget, så indtil videre nøjes jeg med fru Susanne Clemensens ord om, at det er vigtigt, at der bliver sat fokus på spørgsmålet, og at debatten her kan bidrage yderligere til det.

Jeg synes også, det er væsentligt, at vi får sat fokus på spørgsmålet, og jeg vil også gerne sige, at intentionerne bag vort beslutningsforslag er ikke, at man via lovgivningen skal regulere alt om etnisk ligestilling på arbejdsmarkedet. Intentionerne er at give et kærligt, men bestemt skub til erhvervslivet og arbejdsmarkedets parter, for det er der behov for.

Det er klart, at vi ikke kan sikre en etnisk ligestilling alene gennem lovgivningen. Men det er jo sådan, at hvis man prøver at se lidt tilbage i tiden på det, der skete med hensyn til ligestilling op gennem 1970'erne og 1980'erne, da vi lavede den første lovgivning om ligestilling mellem kønnene, fungerede det jo i en kombination mellem at sætte fokus på spørgsmålet om kønsdiskriminering via lovgivningen og samtidig påvirke arbejdsmarkedets parter og erhvervslivet. På den måde kan man sige, at der har været en vekselvirkning mellem lovgivning og holdningsbearbejdelse, og det mener vi faktisk også der er behov for i spørgsmålet om etnisk ligestilling.

Virkeligheden er jo – for at tage et par eksempler – at blandt de, der i dag er arbejds-

løse, er 35 pct. nydanskere eller indvandrere. En af årsagerne er mangel på uddannelse, men der er en anden væsentlig faktor, som er blevet dokumenteret, nemlig at hver tredje indvandrer oplever direkte diskrimination i forbindelse med jobansøgninger. Det bør dog få os til at sige: Jamen der skal sættes mere turbo på ligestillingen.

Et andet eksempel, som er blevet offentliggjort i går i forbindelse med Rockwoolrapporten, viser, at kun 72 pct. af de mandlige indvandrere i alderen fra 25 til 49 år, der kommer fra lande uden for EU, er tilknyttet arbejdsmarkedet, mens gennemsnittet i EU er på 87 pct., og ser vi på Frankrig – som i øvrigt har en meget stor gruppe indvandrere – er man helt oppe på 91 pct. på arbejdsmarkedet. Også her viser virkeligheden, at der er lang vej igen herhjemme.

Vi kan tage den yngre generation, unge i alderen fra 20 til 29 år. Her er det blandt nydanskerne kun halvdelen, der er i gang med eller har afsluttet en kompetencegivende ungdomsuddannelse, mens to tredjedele af de unge indfødte danskere får en uddannelse. Vi ser altså på område efter område, at der er en skævvridning.

På en måde er det jo fuldstændig ulogisk, at vi er i den situation, at vi har store grupper af uudnyttede ressourcer blandt nydanskerne, når erhvervslivet råber på, at de ikke kan få indfriet behovet for faglært arbejdskraft. Jamen hvorfor tager de så ikke kun fat i nydanskerne, men også i de unge danskere, som ikke kan få praktikpladser? Der er jo et misforhold mellem, at der er et behov hos erhvervslivet, og at en stor mængde ressourcer i form af arbejdskraft, som for en stor dels vedkommende enten er kvalificeret eller relativt hurtigt kan blive det, ikke kan komme ind på arbejdsmarkedet. Derfor mener jeg faktisk, det er vigtigt, at vi sætter fokus på den diskrimination, der finder sted, og det er den knude, vi ønsker at løsne med vort beslutningsforslag.

Men når det så er sagt, vil jeg gerne sige, at jeg selvfølgelig er meget glad for specielt ministerens og også de øvrige ordføreres bemærkninger om, at man er enig i, at spørgsmålet om etnisk ligestilling på arbejdsmarkedet er et vigtigt spørgsmål, og at det er vigtigt at undgå, at der sker en marginalisering. Til gengæld vil jeg da erklære mig enig i, at lovgivning ikke kan gøre det alene, men at arbejdsmarkedets parter også må gøre deres til det. Derfor er det selvfølgelig positivt, at LO, DA og KL har overtaget

stafetten om etnisk ligestilling. Jeg synes, det er et positivt element, men jeg mener, det er vigtigt, at vi giver dem det kærlige ekstra skub.

Vi har jo lavet en lov om forskelsbehandling, som nu har virket i ca. 3 år. Resultaterne som følge af loven gør, at i hvert fald vores tålmodighed er ved at være opbrugt og jeg må sige: Jamen det er ikke nok, det er ikke tilstrækkeligt, vi må altså sætte flere initiativer i spil! Og vi har altså fremlagt flere initiativer i vort beslutningsforslag.

Jeg er glad for den positive modtagelse, og jeg håber også, at vi i det videre forløb, den videre debat i det hele taget om etnisk ligestilling på arbejdsmarkedet, kan få realiseret flere af de forslag, som ligger i vort beslutningsforslag, fordi der er behov for at få overvundet den diskrimination, som åbenlyst findes i samfundet i forbindelse med etnisk ligestilling på arbejdsmarkedet – ikke alene af hensyn til nydanskerne, men lige så meget af hensyn til samfundet og erhvervslivet, fordi der er behov for arbejdskraften. Der er behov for, at vi bruger de uudnyttede ressourcer.

Hermed sluttede forhandlingen, og forslaget overgik derefter til anden (sidste) behandling.

## Afstemning

### Formanden:

Jeg foreslår, at forslaget til folketingsbeslutning henvises til Arbejdsmarkedsudvalget. Hvis ingen gør indsigelse, betragter jeg det som vedtaget. (Ophold). Det er vedtaget.

---

## Meddelelser fra formanden

### Formanden:

Der er ikke mere på dagsordenen.

Folketingets næste møde afholdes i morgen, onsdag den 21. april 1999, kl. 13.00.

Angående dagsordenen skal jeg henvise til den dagsorden, der er opslået i salen.

Mødet hævet kl. 19.41

---