

Beslutningsforslag nr. B 49. Fremsat den 14. december 2005 af Morten Østergaard (RV), Poul Erik Christensen (RV), Elisabeth Geday (RV), Marianne Jelved (RV) og Elsebeth Gerner Nielsen (RV)

## Forslag til folketingsbeslutning

om

### mangfoldighedsledelse på alle offentlige arbejdspladser m.v.

Folketinget opfordrer regeringen til i indeværende folketingsår at fremsætte de nødvendige lovforslag og tage de nødvendige initiativer til,

1. at alle offentlige arbejdspladser forpligtes til at indføre en handlingsplan for mangfoldighedsledelse, herunder at have konkrete målsætninger for udviklingen i andelen af med-

arbejdere med anden etnisk baggrund end dansk og foretage en årlig opfølgning herpå,

2. at sociale klausuler anvendes til fremme af mangfoldighedsledelse hos virksomheder, der samarbejder med det offentlige, og

3. at alle offentlige og private virksomheder gives mulighed for at få udarbejdet en gratis mangfoldighedsprofil hos Danmarks Statistik årligt.

## Bemærkninger til forslaget

Flere grupperinger af mennesker, herunder personer med anden etnisk oprindelse end dansk, har en betydeligt ringere tilknytning til det danske arbejdsmarked end gennemsnitsdanskere.

Hvis indvandrere var beskæftiget i samme omfang som danskere, ville det betyde 100.000 flere personer i beskæftigelse.

En af årsagerne til denne ulighed på arbejdsmarkedet kan være, at arbejdsmarkedet ikke har fokus på mangfoldighed, samt den deraf følgende direkte og indirekte diskriminering.

Statsministeren understregede da også i sin åbningstale ved Venstres landsmøde, lørdag den 26. november 2005, at: »Vi skal have indvandrerne i job og uddannelse. Ellers får vi et stadig mere opsplittet samfund. Med en ny underklasse, der hverken kan tale dansk eller har forudsætningerne for at klare sig her.«

Og senere i samme tale sagde statsministeren: »Til virksomhederne siger jeg: Tag nu de ledige indvandrere ind. Vi hører desværre stadig alt for mange eksempler på, at ansøgere bliver sorteret fra, hvis de har et fremmed navn. Lad nu også de nye danskere vise, hvad de kan. Giv dem en chance.«

Desværre viser tal fra Danmarks Statistik, at 3 pct. af medarbejderne i de private virksomheder kommer fra såkaldt mindre udviklede lande, mens andelen i den offentlige sektor kun er halv så stor, jf. Berlingske Tidende, 29. november 2005, side 1. Det er altså i udpræget grad på offentlige arbejdspladser, at mangfoldigheden er begrænset.

Forslagsstillerne ønsker på denne baggrund, at alle offentlige virksomheder forpligtes til at etablere handlingsplaner for mangfoldighedsledelse og hermed også konkrete målsætninger for mangfoldigheden på hver enkelt arbejdsplads - en målsætning, der skal følges op på årligt.

For at sikre en rimelig balance mellem kravene til offentlige og private arbejdsgivere foreslås det samtidig at fremme anvendelsen af sociale klausuler i samarbejdet mellem offentlige og private virksomheder, således at sidstnævnte ligeledes indfører handlingsplaner for mangfoldighedsledelse.

Endvidere foreslås det for yderligere at fremme mangfoldighedsledelse at afskaffe det gebyr på virksomheders sociale ansvar, som betalingen for brug af Danmarks Statistiks »CPR-opgørelse af medarbejderstabens oprindelse« i praksis udgør.

### *Bemærkninger til forslagens enkelte bestemmelser*

#### *Ad 1*

Forslaget bevirker, at alle offentlige arbejdspladser skal lave handlingsplaner for mangfoldighedsledelse.

Grundlæggende tages her udgangspunkt i den definition for mangfoldighedsledelse, som ligger til grund for bl.a. »Mangfoldighed i arbejdslivet: når vi lige, men ikke ens « af Susanne Nour og Lars Nellemann Thisted (red.), Børsen 2005. Selv om mangfoldighedsledelse er relateret til og stærkt forbundet med tiltag mod diskrimination og for ligebehandling, så adskiller det sig fra begge disse begreber. Mangfoldighedsledelse betyder et skift i fokus: fra fokus på gruppe til fokus på individ, og fra fokus på lighed til fokus på forskellighed. Ofte bedømmes mennesker ud fra stereotype forestillinger om den gruppe, de antages at tilhøre, i stedet for ud fra en konkret vurdering af deres individuelle kompetencer. Mangfoldighedsledelse betyder, at der fokuseres på de individuelle kompetencer som forskellige individer medbringer – og på at netop det, som adskiller et individ fra mængden, kan udnyttes og dermed tillægges værdi frem for at blive set som et handicap.

Forskellige arbejdspladser kan have forskellige udgangspunkter for – og forskelligt udbytte af – mangfoldighedsledelse. Derfor kan der heller ikke etableres en færdig model for en handlingsplan; denne skal etableres med udgangspunkt i den enkelte offentlige arbejdsplads.

Et eksempel på mangfoldighedsledelse kan dog være, at virksomheder med medarbejdere af forskellig religiøs observans kan udnytte disse forskelle til en fleksibel ferieplanlægning, da alle ikke har behov for ferie i forbindelse med helligdage på samme tidspunkt.

Et andet eksempel kan være situationer, hvor man udnytter forskellige sproglige eller kulturelle kompetencer, når virksomheden skal i kontakt med forskellige borgere.

Endelig kan en konsekvens af mangfoldighedsledelsen være, at forskellige individer med forskellige livsvilkår ser forskelligt på samme sag. Dette kan udnyttes i mange former for analysearbejde, f.eks. i forbindelse med opklaring af kriminalitet.

Mangfoldighedsledelse vil således være forskellig fra arbejdsplads til arbejdsplads.

Forslaget stiller kun to konkrete krav til indholdet i handlingsplanen for mangfoldighedsledelse. Næmlig at der indgår en konkret målsætning om andelen af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, og at der sker en årlig opfølgning på handlingsplanen og den konkrete målsætning.

Som eksempel på effekten af sådanne målsætninger kan nævnes Århus Kommune, som i forbindelse med en revision af sin integrationspolitik i 2000 satte som mål, at »fremme ordinær ansættelse af flygtninge og indvandrere i kommunen, så andelen af flygtninge og indvandrere i faste stillinger svarer til andelen i befolkningen«. Konkret ville kommunen øge andelen af flygtninge og indvandrere i faste kommunale stillinger fra 6,0 pct. pr. 1/10 2001 til 7,0 pct. ved udgangen af år 2002. Ved en opfølgning året efter konstaterede kommunen, at andelen af flygtninge og indvandrere pr. 1/10 2002 var steget til 6,8 pct., svarende til en stigning på mere end 150 fastansatte.

I 2005 ville en stigning på 0,8 pct. i andelen af kommunalt beskæftigede betyde ca. 3.700 nye medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk.

I forbindelse med aftalen om satspuljen for 2006 er der på Integrationsministeriets område oprettet en pulje til initiativer, der kan fremme »mangfoldighed på arbejdsmarkedet«. Puljen kan bl.a. bruges til erfaringsudveksling, redskabsformidling og udviklingsprojekter inden for mangfoldighedsledelse. Vedtagelsen af dette forslag vil sikre et grundlag for disse aktiviteter, idet alle offentlige arbejdspladser og en del private (se bemærkninger til punkt 2) vil få brug for erfaringer med og redskaber til mangfoldighedsledelse.

Mangfoldighedsledelse kan dække alle former for minoriteter, handicappede m.v. I forbindelse med forslaget her er det dog særlig mangfoldighedsledelse til fremme af integration, der fokuseres på. Handlingsplanerne for mangfoldighedsledelse på de enkelte offentlige arbejdspladser kan dog med stor fordel også inkludere andre områder end etniske minoriteter.

## Ad 2

Ved social klausul forstås en given social forpligtelse for samarbejdspartnere, der ved sit initiativ medvirker til forebyggelse, fastholdelse og fodfæste på arbejdsmarkedet. Klausulerne kan udformes forskelligt, men kan f.eks. gå ud på, at den private partner har en formuleret personalepolitik, der beskriver, hvordan virksomheden skal handle for at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt, jf. lov nr. L 86 af 25. april 2001.

I forbindelse med finanslovaftalen for 2000 blev der indgået en aftale om det rummelige arbejdsmarked. Et led i aftalen var at lave en vejledning om, hvordan sociale klausuler kan anvendes i praksis.

Af vejledningen fremgår det, at en arbejdsgiver efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn og arbejdsvilkår på grund af disses race, hudfarve, religion, politiske anskuelse, seksuelle orientering eller nationale, sociale eller etniske oprindelse. Det følger endvidere også af almindelige forvaltningsretlige lighedsgrundsætninger.

Offentlige institutioner er i forlængelse heraf berettiget til i forbindelse med indkøb at opstille kontraktvilkår om, at den virksomhed, der handles med, vil arbejde for etnisk ligestilling, jf. »Sociale klausuler i praksis: vejledning for sagsbehandlere, der skal bruge sociale klausuler ved offentlige udbud«, Erhvervsministeriet 2001.

Større anvendelse af sociale klausuler i samarbejdet mellem offentlige og private virksomheder vil kunne bidrage til en positiv udvikling i beskæftigelsen af udsatte grupper af ledige (herunder ledige med mindre handicap og ledige med anden etnisk baggrund) og derved mindske udgifterne til overførselsindkomster.

Forslaget vil derfor forpligte regeringen til at sikre, at sociale klausuler benyttes aktivt af stat, regioner og kommuner til at fremme de private virksomheders brug af mangfoldighedsledelse.

Forslagsstillerne finder det i denne sammenhæng oplagt at kortlægge brugen af sociale klausuler til at fremme integration samt at udvikle værktøjer, der kan fremme en yderligere anvendelse heraf.

Corporate social responsibility (virksomheders sociale ansvar) er en af tidens trends inden for virksomhedsledelse. Forslagsstillerne er derfor overbeviste om, at en handlingsplan for mangfoldighedsledelse vil øge private virksomheders muligheder for at eksportere til både andre europæiske lande og til f.eks. USA, hvor der stilles større krav om konkrete handlingsplaner for ligebehandling.

På samme måde som skærpede krav om f.eks. miljøhensyn i sin tid forberedte danske virksomheder på et internationalt marked, hvor disse hensyn spiller en stadig større rolle både i forskellige landes nationale lovgivninger, i udviklingen af lovgivningen i EU og for virksomhedernes muligheder for at »brande« sig selv som særlig miljøansvarlige.

Det er formentlig allerede god forretningsstrategi, at være social ansvarlig. I hvert fald har det såkaldte Dow Jones Sustainability Indexes, som kortlægger bæredygtighedsbaserede virksomheders forretningsmæssige præstation over hele verden, vundet stadig større udbredelse.

Med forslaget her styrkes virksomhedernes motivation dog yderligere, ligesom de, der allerede har taget ansvar, får en konkurrencefordel på hjemmemarkedet.

Samtidig kan sociale klausuler specifikt på dette område, især i kølvandet på et lovkrav om etablering af handlingsplaner for mangfoldighedsledelse i offentlige virksomheder, bidrage til at sikre lige konkurrence mellem offentlige og private tilbudsgivere.

### Ad 3

Et stort problem ved etableringen af handlingsplaner om mangfoldighedsledelse og for ligebehandling på danske virksomheder er, at det ikke er tilladt for virksomhederne at registrere ansattes etnicitet m.m. Dette besværliggør intentionerne, i og med at det – især for større virksomheder – er nærmest umuligt at danne sig et klart overblik over virksomhedens nuværende profil samt at sætte konkrete mål og delmål for fremtiden. En mulighed for at danne sig dette overblik eksisterer gennem CPR-opgørelser over medarbejderstabens oprindelse fra Danmarks Statistik (DST). Virksomheden indberetter personnumre på alle ansatte, hvorefter DST i anonymiseret form giver virksomhederne alle oplysninger om, hvor stor en andel af virksomhedens ansatte der er henholdsvis kvinder, indvandrere, efterkommere, handicappede m.m.

CPR-opgørelserne koster imidlertid omkring 50.000 kr. ekskl. moms i 2005.

Det er forslagsstillernes opfattelse, at disse omkostninger i praksis er en afgift på virksomhedernes sociale ansvar. På denne baggrund foreslås, at det gøres gratis at få udarbejdet en mangfoldighedsprofil hos Danmarks Statistik i form af en CPR-opgørelse over medarbejderstabens oprindelse. Til gengæld skal virksomhederne acceptere, at deres oplysninger indgår i et samlet register over mangfoldighedsudviklingen i danske virksomheder – naturligvis i anonymiseret form.

### Forhold til EU-lovgivning

Rådet for den Europæiske Union vedtog i 2000 to direktiver, der har til formål at bekæmpe forskelsbehandling:

1. EU's ligebehandlingsdirektiv (Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse) og
2. EU's beskæftigelsesdirektiv (Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv).

EU-direktiverne er implementeret i dansk ret med vedtagelsen af lov om etnisk ligebehandling samt gennem ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. Sidstnævnte er blevet udvidet, så den nu også omfatter alder og handicap som diskriminationsgrunde.

EU's ligebehandlingsdirektiv indeholder ikke krav om at indføre tiltag for positiv særbehandling, men understreger i artikel 5, at direktivet ikke er en hindring for at indføre sådanne, og i artikel 6, at direktivet skal opfattes som mindstekrav på området. Således er der fra EU intet til hinder i at tage yderligere positive tiltag for at sikre en reel ligebehandling af alle danske uanset etnicitet, handicap, seksuel orientering, køn eller andet på det danske arbejdsmarked. Tværtimod har EU opfordret medlemslandene til at tage sådanne tiltag.

### *Skriftlig fremsættelse*

**Morten Østergaard (RV):**

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

*Forslag til folketingsbeslutning om.*

(Beslutningsforslag nr. B 49).

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager forslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.