

Jeg mener, at noget af det allerværste ved dette lovforslag er, at det er så utydeligt, hvordan hele spørgsmålet omkring bevisbyrden kommer til at ligge, og jeg er enig med den konservative ordfører, hr. Bendt Bendtsen, i, at visse passager i bemærkningerne antyder omvendt bevisbyrde, og hvis det bliver tilfældet, når man skal udskrive cirkulærer og lovebekendtgørelser på dette område, så får vi nogle tilstande, som bliver meget ubehagelige, for så bliver der tale om, at man kan misbruge lovgivningen til at hænge arbejdsgivere ud, og jeg synes ikke, der er grund til at anlægge den tone, som flere har anlagt, når de siger, at det er arbejdsgiverne og virksomhedsejerne, der har en pligt her.

Under udvalgsarbejdet vil jeg bede om at få oplyst, i hvilket omfang lønmodtagerejede virksomheder, kooperative virksomheder, i dag lever op til den ordlyd, der er her. Fra dem, der har været bare en lille smule ude på en arbejdsplads og har prøvet at sidde i en skurvogn sammen med murere og elektrikere og tømrere, skulle jeg hilse og sige, at det er mindst lige så meget derfra, presset er i retning af, at man ikke vil have repræsentanter for etniske minoritetsgrupper ud på arbejdspladsen.

Men nu bliver det lige pludselig virksomhedsejeren, som render ind i en omvendt bevisbyrde, og det er ikke rart at være virksomhedsejer, hvis man rent faktisk er udsat for et pres fra sine medarbejdere: et pres, der går ud på, at man på den arbejdsplads ikke ønsker disse etniske minoritetsgrupper repræsenteret, al den stund der kan være meget markante religiøse forskelle osv., som besværliggør arbejdet.

Med hensyn til den konvention, som det hele jo er hængt op på, har vi jo i Fremskridtspartiet over for arbejdsministeren for nogle måneder siden, i efteråret, foretaget en slags evaluering af, hvad Danmark egentlig er forpligtet til, og det er nok derfor, ministeren i bemærkningerne på side 4 i anden spalte skriver: »Kriteriet »national oprindelse« må ikke forveksles med begrebet »statsborgerskab«.« Det har ministeren jo nok været nødt til at skrive, for det, der står i konventionen, er, at det enkelte land gerne må behandle udenlandske statsborgere forskelligt fra sine egne statsborgere.

Men når vi skal til at have en konkret sag, hvor en arbejdsgiver bliver anklaget for at have foretaget forskelsbehandling, er det altså ikke disse lovparagraffer, der giver domstolene redskaber til at afgøre, om der har været tale om forskelsbehandling på baggrund af statsborger-

skab eller etnisk oprindelse. Det er ikke engang som at sælge elastik i metermål; det er ganske enkelt umuligt at afgøre, og derfor er denne lovgivning langt, langt mere vidtgående end det, vi er forpligtet til i henhold til konventionen.

Fremskridtspartiet mener, at vi skal overholde konventionen. Det har vi forpligtet os til, og det har vi ikke noget at indvende imod. Men dette lovforslag skal misbruges til det, som Socialdemokratiet klart gav udtryk for: positiv særbehandling, og det vil vi ikke være med til.

Og så er der ganske enkelt en række områder, hvor man kan få nok så mange problemer:

Der står i undtagelsesbestemmelserne, at hvis en arbejdsgivers virksomhed har det udtrykte formål at fremme bestemte politiske eller religiøse standpunkter, så må man gerne diskriminere. Det, der står her, er, at man gerne må fortsætte med berufsverbot i f.eks. Socialdemokratiets partiapparat, således at der kræves tilhørsforhold til Socialdemokratiet, for at man kan blive ansat.

I den forbindelse ønsker vi også at få fundet ud af, hvordan det forholder sig med et fagforeningsmedlemskab. Hvis en fagforening har det erklærede mål at gøre Danmark til et socialistisk samfund, er det så et politisk synspunkt, eller er det bare en fagforening? For hvis vi med disse bestemmelser kan få fjernet den diskriminering, der sker af dem, som ikke ønsker at være medlemmer af SiD, men f.eks. hellere vil være medlemmer af en anden fagforening, så begynder det jo at lyde interessant. Men det nægter jeg at tro bliver tilfældet.

Så er der et andet problem:

Jeg fortolker undtagelsesbestemmelsen sådan, at når man f.eks. skal ansætte medarbejdere i den jødiske synagoge, må man godt diskriminere ved udelukkende at ansætte folk fra det jødiske trossamfund og er ikke forpligtet til at ansætte muslimer, men hvad hvis en jødisk eller israelsk hotelejer har et hotel her i København og han ikke ønsker muslimer ansat på sit hotel? Så er det vel egentlig ikke sådan, at virksomheden har det udtrykte formål at fremme et bestemt religiøst standpunkt. Hotelejeren vil altså blive slæbt for domstolene og kan blive dømt til at yde erstatning, fordi han ikke vil ansætte f.eks. en palæstinensisk muslim på sit jødiske eller israelske hotel, og det kan vi ikke være bekendt. Den slags skal man selvfølgelig have lov til.

Vi skal ikke jagte danske arbejdsgivere. Vi skal respektere, at danske arbejdsgivere egentlig