

bevidsthed og anerkendelse af, at mænd og kvinder skal stilles lige, og alligevel må vi notere, at der er langt endnu, før mænd og kvinder er ligestillet på arbejdsmarkedet.

Derfor er det også helt på sin plads at tale om – og jeg synes ikke, at man skal blive bange for det – at det er nødvendigt at overveje positiv særbehandling som en metode til at nærme sig ligestilling. For at sige det på en anden måde: Ligestilling af ulige parter har i virkeligheden ikke meget med ligestilling at gøre.

For at gøre dette lovforslags intentioner til virkelighed skal vi have mere demokrati på arbejdspladsen. Jeg mener, problemet er, at arbejdsgiverne har alt for stor magt, og at de afgørende beslutninger i disse sager træffes i det dultede, hvor ingen kan kontrollere de argumenter, der bruges, hvad enten det er inde på direktionskontoret eller det er inde i hovedet på en arbejdsgiver.

Der skal gives bedre muligheder for, at tilidsrepræsentanter og kolleger kan tvinge arbejdsgiveren til at følge loven og dens intentioner. Der skal gives bedre muligheder for, at de ansatte kan gribe ind, når de oplever eksempler på ulige behandling af ansatte og diskriminering på grund af race, politisk eller religiøs overbevisning eller de andre ting, der er nævnt.

Jeg tror også, at dette lovforslags intentioner kunne fremmes, hvis vi får en stærkere generel lovgivning vedrørende ansattes rettigheder. Vi ved, at arbejdet for at få lovgivning her er gået lidt i stå, og vi ser gerne, at ministeren snarest fremsætter et lovforslag, der styrker de ansattes rettigheder på arbejdsmarkedet. Vi tror, at det vil have en gavnlig virkning også på det, vi taler om i dag, hvis f.eks. funktionærlovens beskyttelse af de ansatte blev udstrakt til at gælde alle. Vi tror, at en generel styrkelse af ansattes rettigheder også vil løse nogle af de problemer, vi vil løse med denne lov.

Endelig vil vi sige, at vi i udvalgsarbejdet vil arbejde for at styrke sanktionssiden, så der bliver større sanktioner, hvis man overtræder loven. Vi mener ikke, det er nok med det, vi i dag ser i forbindelse med diskriminering af kvinder, og i hvert fald ikke, hvis vi går uden for det område, der hedder løn. På lønnen er det trods alt i nogen grad til at måle, at her er der tale om ulighed, men på mange andre områder er det meget sværere at måle, og derfor får vi også meget mere diffuse vedtagelser, når der skal tales om sanktioner.

Jeg tror, at vi er nødt til at kigge lidt på, hvordan vi på disse områder i højere grad får mulighed for, at domstolene kan give nogle mærkbare sanktioner, og at vi også tilretter lovgivningen på en sådan måde, at det er muligt at føre bevis for, at loven er overtrådt. For det er i høj grad også problemet, at nogle gange kan bevisbyrden blive så stor, at det er umuligt at føre bevis selv i de mest oplagte sager om overtrædelse. Jeg tror, det er meget vigtigt, at vi også får fat i den side af sagen.

Men altså en meget, meget positiv tilkendegivelse fra os om at gå ind i udvalgsarbejdet omkring dette lovforslag.

(Kort bemærkning).

Kim Behnke (FP):

Det undrede mig egentlig, at Enhedslisten ikke brugte det argument, at en lang række danske virksomheder rent faktisk skulle have fordel af at ansætte repræsentanter for etniske minoritetsgrupper, f.eks. eksportvirksomheder, hvor man kunne have folk ansat, som kendte eksportmarkedets kulturbaggrund osv. Det synes jeg faktisk er et særligt argument, der gør, at mange virksomheder efter min mening burde ansætte disse folk. Men så er der jo tale om, at det er virksomheden, som har behovet, og så er der ikke tale om, at vi fra Folketinget kommer og faktisk presser nogle medarbejdere ind på en arbejdsplads.

Det, jeg gerne vil spørge hr. Frank Aaen om, er, hvad arbejdsgiveren skal gøre i den situation, hvor arbejdsgiveren for at efterleve loven siger: Så tager vi en repræsentant for en etnisk gruppe ind i arbejdssjakket. Og så sker der det – som det f.eks. allerede sker i dag, når nogle ikke er medlem af en bestemt fagforening – at når der er frokost, mangler der tilfældigvis en stol til vedkommende, og når man går forbi vedkommende ude ved drejebænken, får vedkommende lige et puf, alle disse ting, som er med til at give et enormt dårligt psykisk arbejdsmiljø på den arbejdsplads.

Hvad skal arbejdsgiveren gøre? I dag har arbejdsgiveren ingen mulighed for at forhindre det, når det er SiD'erne, der går og sparkes til den, der er medlem af Kristelig Fagforening. Hvad vil Enhedslisten foreslå, at arbejdsgiveren skal gøre i det tilfælde, hvor arbejdsgiveren i et forsøg på at efterleve lovgivningen egentlig bringer sig i konflikt med de medarbejdere, som ude på gulvet ikke bryder sig om, at de f.eks. har fået en repræsentant fra en etnisk minoritetsgruppe ind i sjakket?