

en række punkter er der tale om forbedrede muligheder for at bekæmpe forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Jeg vil især hæfte mig ved tre forhold:

For det første præciseringen af forskelsbehandling i form af chikane, hvor forslaget fastslår, at der er tale om chikane, hvis der er tale om uønsket adfærd set fra den chikaneredes side. Samtidig er det også interessant, at forslaget indebærer en pligt for arbejdsgiveren til at stille et chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed og i den forbindelse fastslår det objektive arbejdsgiveransvar.

For det andet indføres delt bevisbyrde i sager om forskelsbehandling

For det tredje indføres en beskyttelse mod efterfølgende forfølgelse af personer, der har klaget over forskelsbehandling.

Kl. 11.05

Når det er sagt, vil jeg tilføje, at Enhedslisten betragter forslaget som mangelfuldt på flere punkter.

I første omgang handler det om de reelle klagemuligheder, hvilket også har været rejst i forbindelse med behandlingen af lovforslaget om etnisk ligebehandling. Det vil i den forbindelse være oplagt at indføre et uafhængigt klageorgan vedrørende forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på linje med Ligestillingsnævnets funktion i forhold til kønsdiskrimination.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at ikke mindst de faglige organisationer kan føre sager om forskelsbehandling, men sagen er jo, at mange af de mennesker, der står i fare for forskelsbehandling, har en så løs tilknytning til arbejdsmarkedet, at de ikke har en faglig organisation i ryggen. Også på den måde kan man se en parallel til behandlingen af sager om kønsdiskrimination efter ligebehandlingsloven. Her er det jo sådan, at Ligestillingsnævnet kun behandler sager, som ikke behandles gennem de faglige organisationer.

Det er altså Enhedslistens opfattelse, at der skal være et uafhængigt klageorgan til behandling af sager om forskelsbehandling, og hvis det bliver nødvendigt, vil vi stille et ændringsforslag om det i forbindelse med udvalgsbehandlingen.

Et andet problem i lovforslaget er, at forskelsbehandling på grund af alder eller handicap er udeladt. Det sker med henvisning til, at arbejdsmarkedets parter vil prøve at overenskomstimplementere disse dele af EF-direktivet.

Jeg vil godt sige, at Enhedslisten som udgangspunkt betragter EF-direktivets implementering i overenskomsterne som en uskik. Når stadig større dele af overenskomsterne fyldes op med implementerede direktiver, udhules selve grundlaget for overenskomsterne, nemlig aftalefriheden og konfliktmulighederne.

I spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af alder eller handicap kan jeg ikke se nogen særlig grund til at adskille det fra de kriterier vedrørende forskelsbehandling, der fremgår af lovforslaget. Man kan frygte, at overenskomstimplementering ikke sikrer mod alle former for forskelsbehandling.

Et oplagt eksempel er problemerne med annoncering, hvor der typisk efterspørges arbejdskraft i en bestemt aldersgruppe. Det er en medvirkende faktor til, at det er så svært for de over 50-årige at komme tilbage på arbejdsmarkedet, hvis de først er blevet arbejdsløse.

Under udvalgsbehandlingen vil vi have afklaret problemerne med overenskomstimplementering af disse dele af direktivet. Om nødvendigt vil vi også her stille et ændringsforslag, og vi håber, at der blandt alle Folketingets partier vil være opbakning til, at vi skal have et forbud mod aldersdiskrimination, for det var der under de høringer, vi har gennemført med Teknologirådet om det aldrende samfund, hvor alle var enige om, at vi skal have fjernet den aldersdiskrimination, der finder sted i dag.

Med disse bemærkninger vil Enhedslisten som sagt gå positivt ind i udvalgsbehandlingen.

**Ulrik Kragh (V):**

EU har vedtaget et direktiv om etnisk ligebehandling og et beskæftigelsesdirektiv. De to direktiver giver bl.a. en række vilkår for, hvordan man skal agere uden forskelsbehandling.

Lovforslaget, vi behandler her, har til hensigt at indføre de for arbejdsmarkedet aktuelle bestemmelser i de to direktiver, altså de bestemmelser, som vi ikke allerede har i dansk lovgivning, i loven om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Konkret betyder lovændringen, at kriteriet tro opfattes som et diskriminationskriterium på lige fod med religion. Tro defineres i bemærkningerne til loven som et bredere begreb end almindeligt anerkendte religioner. Der er altså tale om en udvidelse af området, hvor man ikke må forskelsbehandle.

Der indføres i loven, hvordan forskelsbehandling defineres. Definitionen præciseres både for