

stor vægt på, at også disse diskriminationskriterier kan gennemføres i dansk ret snarligt.

Så har det været nævnt, at der med lovforslaget ikke oprettes et klagenævn, der kan behandle klager over forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse for de lønmodtagere, der ikke er medlem af en fagforening, eller hvor der er tale om en uorganiseret arbejdsgiver.

Dertil vil jeg først og fremmest sige, at direktiverne ikke stiller krav om, at der oprettes et egentligt klagenævn. Det kræves alene, at der oprettes et uafhængigt organ, der kan bistå ofre for forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse. De opgaver, der skal varetages af det uafhængige organ, er ved lov om etablering af Dansk Center for Internationale Studier og Menneskerettigheder blevet placeret i Institut for Menneskerettigheder.

Regeringen finder som udgangspunkt ikke, at der er behov for at gå ud over direktivets krav for arbejdsmarkedet.

For det første er der tale om, at konfliktløsningen på arbejdsmarkedet i langt de fleste tilfælde bilægges ved mægling på arbejdspladserne og ved organisationernes mellemkomst. Den danske model er på dette punkt værd at værne om.

Kl. 11.15

For det andet vil der ofte i sager om forskelsbehandling være tale om, at sagerne vil kunne give anledning til bevistvivl. Dette vil vanskeliggøre en nævnsbehandling baseret på skriftlig sagsbehandling.

Jeg er indstillet på, at vi drøfter disse spørgsmål nærmere i udvalget, men jeg vil godt udtrykke en stille undren over, at multiordføreren for en række partier her i Folketinget finder, at der er grund til at oprette et klagenævn for arbejdsmarkedet, for det vil vel fortsat være en ambition for Socialdemokratiet og fagbevægelsen at få så mange overenskomster som muligt, også med de uorganiserede arbejdsgivere. Med overenskomsten følger jo netop det fagretlige konfliktløsningssystem, og det er vi vel alle enige om er den mest hensigtsmæssige måde at løse konflikter mellem arbejdsgivere og lønmodtagere på, uanset om disse vedrører forskelsbehandling eller andre forhold.

Jeg har også hæftet mig ved, at LO i sit hørings svar til integrationsministerens forslag til lov om etnisk ligebehandling er tilfreds med, at arbejdsmarkedet ikke foreslås omfattet af den udvidede kompetence, man i forslagens § 10

foreslår gives til Institut for Menneskerettigheder.

Men jeg vil foreslå, at vi debatterer det her under udvalgsbehandlingen og drøfter spørgsmålet om, hvem der i det fagretlige system kan tage sager op og bilægge sager.

Hermed sluttede forhandlingen, og lovforslaget overgik derefter til anden behandling.

Afstemning

Formanden:

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

Den næste sag på dagsordenen var:

5) Første behandling af lovforslag nr. L 149: Forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet. (Inddragelse af de ekskluderede sektorer i lovens dækningsområde).

Af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen).

(Fremsat 29/1 2003).

Lovforslaget sattes til forhandling.

Forhandling

Ulrik Kragh (V):

I Danmark har vi indarbejdet arbejdstidsdirektivet i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelse.

Der er i EU opnået enighed om en ændring af arbejdstidsdirektivet. Ændringen betyder, at en række sektorer, der tidligere har været undtaget, nu bliver inddraget i EF-direktivet.

Vi har i Danmark tradition for at lade så meget som muligt af lovgivningen på arbejdsmarkedsområdet henvise til overenskomsttaftalerne mellem lønmodtagere og arbejdsgivere. Dermed har arbejdsmarkedets parter mulighed for på en så praktisk måde som muligt at leve op til EF-di-