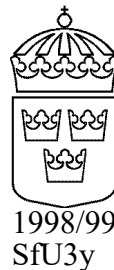


Socialförsäkringsutskottets yttrande

1998/99:SfU3y

Ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet



Till arbetsmarknadsutskottet

Arbetsmarknadsutskottet har den 10 november 1998 beslutat att bereda bl.a. socialförsäkringsutskottet tillfälle att yttra sig över propositionerna 1997/98:177 Ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, 1997/98:179 Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och 1997/98:180 Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, jämte motioner väckta med anledning av propositionerna och vissa motioner från den allmänna motionstiden 1998.

Socialförsäkringsutskottet yttrar sig främst över proposition 1997/98:177 samt följande av arbetsmarknadsutskottet remitterade motioner.

Motioner väckta med anledning av proposition 1997/98:177:

- 1997/98:A67 av Gudrun Schyman m.fl. (v),
- 1997/98:A68 av Elver Jonsson m.fl. (fp),
- 1997/98:A69 av Barbro Johansson m.fl. (mp),
- 1997/98:A70 av Elving Andersson m.fl. (c),
- 1998/99:A2 av Yvonne Ruwaida (mp),
- 1998/99:A3 av Dan Ericsson m.fl. (kd).

Motioner väckta under den allmänna motionstiden 1998:

- 1998/99:K330 yrkande 2 av Sofia Jonsson och Åsa Torstensson (c),
- 1998/99:K336 yrkande 1 av Mikael Odenberg m.fl. (m),
- 1998/99:Sf611 yrkandena 2–4 av Sten Tolgfors (m),
- 1998/99:Sf612 yrkande 5 av Gudrun Schyman m.fl. (v),
- 1998/99:Sf634 yrkande 5 av Lars Leijonborg m.fl. (fp),
- 1998/99:Sf635 yrkande 13 av Yvonne Ruwaida (mp),
- 1998/99:A703 yrkande 3 av Margareta Andersson m.fl. (c),
- 1998/99:A722 yrkandena 1, 3 och 4 av Lars Lindblad m.fl. (m).

Utskottet yttrar sig även över motion 1998/99:A4 yrkande 1 av Elver Jonsson m.fl. (fp).

Härutöver behandlar utskottet motion 1998/99:Sf611 yrkande 5 av Sten Tolgfors (m).

Utskottet konstaterar att vissa samband avseende inriktning och uppbyggnad finns mellan å ena sidan den här behandlade propositionen om åtgärder mot

etnisk diskriminering och å andra sidan de propositioner som avser förbud mot diskriminering av personer med funktionshinder respektive mot diskriminering på grund av sexuell läggning och motsvarande motionsyrkanden.

Behandlingen i det följande innefattar inledningsvis ett ställningstagande till frågan om en ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet samt de därmed sammanhängande frågorna om en samlad diskrimineringslagstiftning och en utvidgning till även andra delar av samhällslivet. Därefter tas frågor upp som i huvudsak gäller enskilda delar av regeringens lagförslag. Slutligen behandlas förslag i motioner som tar sikte på andra åtgärder ägnade att motverka diskriminering på grund av etnisk tillhörighet.

En ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet

Gällande regler

Lagen (1994:134) mot etnisk diskriminering har till ändamål att motverka etnisk diskriminering. Lagen innehåller förbud mot otillbörlig särbehandling på etnisk grund av arbetssökande och arbetstagare. Tillsynen utövas av Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) med uppgift att verka för att etnisk diskriminering inte förekommer i arbetslivet eller på andra områden av samhällslivet samt av Nämnden mot etnisk diskriminering.

Propositionen

Regeringen konstaterar att kritik har framförts i flera avseenden mot den nuvarande lagen om diskriminering på *etnisk grund* och lägger därför fram ett förslag om en ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Förslaget bygger i stora delar på betänkandet Räkna med mångfald! (SOU 1997:174).

Den nya lagens ändamål föreslås vara att främja etnisk mångfald i arbetslivet. Diskrimineringsgrunderna bör vara samma som i nu gällande lag; ett diskrimineringsförbud föreslås således även i fortsättningen avse ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse. Förbuden mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet av arbetstagare och arbetssökande utvidgas till att avse inte bara direkt utan även indirekt diskriminering. Vidare föreslås att förbuden skall gälla oberoende av diskriminerande avsikt hos arbetsgivaren. Förbuden bör också omfatta hela anställningsförfarandet, vilket betyder att en arbetssökande kan göra lagen gällande även om ett anställningsbeslut inte har fattats. Ytterligare ett förbud införs, nämligen mot repressalier vid anmälan om diskriminering.

Såsom komplettering till förbuden föreslås att arbetsgivaren skall ha vissa skyldigheter. Arbetsgivaren skall vidta aktiva åtgärder för att främja etnisk mångfald i arbetslivet; skyldigheten föreslås omfatta såväl arbetsförhållanden som rekrytering. Vid påståenden om etniska trakasserier har arbetsgivaren vidare en skyldighet att utreda omständigheterna och – i förekommande fall – vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Påföljderna vid överträdelse av diskrimineringsförbuden skall även i fortsättningen vara ogiltighet och skadestånd.

Tillsynen av lagens efterlevnad skall utövas av Ombudsmannen mot etnisk diskriminering och Nämnden mot diskriminering.

Ingen ändring föreslås beträffande de processuella bestämmelserna.

I propositionen, som lades fram våren 1998, föreslås lagen träda i kraft den 1 januari 1999.

Regeringen förklarar i propositionen sin avsikt att initiera en utvärdering av lagen efter dess ikraftträdande.

Förslagen till lagar om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med *funktionshinder* och på grund av *sexuell läggning* har en sinsemellan likartad utformning och liknar i många avseenden även den föreslagna nya lagen mot etnisk diskriminering. De föreslås båda ha till ändamål att motverka diskriminering i arbetslivet på respektive grund. Förbud skall omfatta både direkt och indirekt diskriminering och gälla oberoende av diskriminerande avsikt hos arbetsgivaren. Förbudet mot diskriminering av arbetssökande föreslås omfatta hela anställningsförfarandet, och oavsett om det fattas ett anställningsbeslut. Vidare åläggs arbetsgivaren en utrednings- och åtgärdsskyldighet vid trakasserier på grund av funktionshinder respektive sexuell läggning. Tillsynen skall beträffande diskriminering av personer med funktionshinder även i fortsättningen utövas av Handikappombudsmannen medan det beträffande diskrimineringen på grund av sexuell läggning inrättas ett nytt ombudsmannainstitut, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning. Nämnden mot diskriminering föreslås få tillsyn även enligt dessa båda lagar.

Motionerna

I motioner från flertalet partier har frågor av mer principiell vikt tagits upp. Ett förslag går ut på att riksdagen bör avslå propositionen. I andra förslag efterlyses en samlad diskrimineringslagstiftning.

Moderaterna begär i motion 1998/99:K336 yrkande 1 (delvis) av Mikael Odenberg m.fl. ett tillkännagivande om en samordning av lagstiftningen mot diskriminering; en lagstiftning som tar sikte på skyddet av mänskliga rättigheter är att föredra, heter det. Motionärerna anser att riksdagen inte nu bör fatta beslut i enlighet med regeringens förslag; något formellt yrkande härom förs emellertid inte fram. I motion 1998/99:A722 yrkande 4 av Lars Lindblad m.fl. (m) föreslås ett tillkännagivande av innebörden att en samlad antidiskrimineringslagstiftning skall utredas. I yrkande 3 begärs en utvärdering av de tre diskrimineringslagar som regeringen föreslår. En sådan åtgärd bör ses som ett första steg i arbetet för ett ökat skydd för de grupper som skall skyddas mot diskriminering, anser motionärerna.

Vänsterpartiet säger sig i motion 1997/98:A67 yrkande 1 (delvis) av Gudrun Schyman m.fl. välkomna lagförslaget. Motionärerna bedömer att den nya lagen blir effektivare än den gällande. Samtidigt talar många skäl för att alla bestämmelser om diskriminering på arbetsmarknaden skall samlas i en lag,

anförs det. Riksdagen föreslås hos regeringen begära en utredning med detta syfte.

Kristdemokraterna förespråkar i motion 1998/99:A3 yrkande 1 av Dan Ericsson m.fl. ett tillkännagivande om en samordnad lagstiftning. Tre lagar med nästan identisk uppbyggnad innebär onödigt krångel för både företagare och arbetstagare, hävdas det.

Centern föreslår i motion 1997/98:A70 yrkande 1 av Elving Andersson m.fl. att lagförslaget skall avslås av riksdagen. Motionärerna anser att de tre propositionerna om diskriminering i arbetslivet till sin uppbyggnad och utformning starkt påminner om varandra. Enskilda företagare att kommer få betydande svårigheter att hantera en så komplex lagstiftning. I yrkande 2 begärs ett tillkännagivande om en samlad lag med diskrimineringsförbud och andra bestämmelser. Överväganden bör göras huruvida även jämställdhetslagen kan inarbetas i en sådan ny lag, anser motionärerna. Förslaget om en samlad lag återkommer i motion 1998/99:A703 yrkande 3 av Margareta Andersson m.fl. liksom i motion 1998/99:K330 yrkande 2 av Sofia Jonsson och Åsa Torstensson.

Folkpartiet begär i motion 1997/98:A68 yrkande 3 av Elver Jonsson m.fl. att regeringen utarbetar ett förslag innefattande all diskrimineringslagstiftning; även i denna motion nämns jämställdhetslagen bland övriga. Motionärerna vänder sig mot den ökade komplexitet som kan bli följden av splittringen i olika lagar. Det befäras att detta i sin tur även leder till att lagstiftningen minskar i tyngd.

I motion 1998/99:Sf635 yrkande 13 av Yvonne Ruwaida (mp) sägs att lagen mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet borde vara lika stark som lagen om jämställdhet på arbetsmarknaden. Ett tillkännagivande av riksdagen av denna innebörd föreslås.

Utskottet

Inledningsvis vill utskottet – med instämmande i regeringens synpunkter – understryka att strävandena att motverka etnisk diskriminering är en fråga om att verka för alla människors lika rättigheter och möjligheter, vilket i grunden är en fråga om demokratiska och humanistiska ideal och om alla människors lika värde. Ett demokratiskt samhälle kan aldrig acceptera att människor behandlas olika, alltefter sin etniska eller kulturella bakgrund.

Utskottet erinrar om vad utskottet anförde hösten 1997 vid behandlingen av proposition 1997/98:16 Sverige, framtiden och mångfalden – från invandrarpolitik till integrationspolitik. Därvid framhölls (1997/98:SfU6) att det är viktigt att integrationsarbetet inriktas på att skapa möjligheter till individens egen försörjning. Att ha en egen försörjning är ytterst betydelsefullt, inte minst för individens självkänsla och möjlighet att delta i samhällslivet.

Samtidigt nödgas utskottet konstatera att arbetslösheten bland personer med utländsk härkomst är betydligt större än bland födda svenskar. I den nu aktuella propositionen redovisas uppgifter som belyser svårigheterna för invandrarna att få arbete, och för vissa grupper bland dem betecknas arbets-

löshetssiffrorna som närmast katastrofala. Som regeringen anför tyder många tecken på att det är attityder till personer med annan etnisk bakgrund som spelar en roll i detta sammanhang. Man bör också hålla i minnet att etnisk diskriminering har allvarliga konsekvenser som går vida utöver den i och för sig viktiga frågan om arbetslöshet.

Viktiga insatser mot etnisk diskriminering i arbetslivet görs på många håll, inte minst inom ramen för det samarbete mellan arbetsmarknadens parter som har byggts upp och som nu utvecklas vidare. Ett viktigt instrument för att förebygga och motverka etnisk diskriminering är lagstiftning. DO inrättades år 1986; verksamheten reglerades genom lagen (1986:442) mot etnisk diskriminering, den s.k. DO-lagen. Reglerna i denna lag kom senare att inarbetas i lagen (1994:134) mot etnisk diskriminering, som innebar en ökad inriktning mot det arbetsrättsliga området genom införandet av förbud mot diskriminering av arbetssökande och arbetstagare. Lagstiftningen har således skärpts vid några tillfällen.

Även nuvarande lag har emellertid kritiserats för att inte vara tillräckligt effektiv; den har inte kommit att tillämpas i avsedd utsträckning. Kraven på bevisning har bedömts vara för högt ställda för den som anser sig diskriminerad. Likaså har påföljdssystemet beträffande bl.a. skadeståndens nivå ifrågasatts. Utskottet delar därför regeringens uppfattning om att såväl en skärpning av förbudsreglerna som ytterligare åtgärder behövs för att etnisk diskriminering skall kunna motverkas.

Regeringens nu presenterade förslag till en ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet innebär på flera punkter en skärpt reglering i förhållande till den nuvarande. Det gäller t.ex. införandet av en skyldighet för arbetsgivare att vidta aktiva åtgärder, förbudet mot indirekt diskriminering, slopandet av kravet på avsikt hos arbetsgivaren och utvidgningen till hela rekryteringsförfarandet. Utskottet välkomnar detta och tillstyrker därmed regeringens förslag om en ny lag. Utskottet anser att det är angeläget att den nu föreslagna lagen införs utan ytterligare dröjsmål; det är inte skäl nog att avvakta resultatet av en utredning om en samlad diskrimineringslagstiftning. I det följande återkommer utskottet i fråga om enskilda delar av lagförslaget. Med det nu anförda avstyrks motion 1997/98:A70 yrkande 1.

Såvitt gäller motionsförslagen om en samlad lagstiftning anser utskottet att en sådan ordning är att föredra. För såväl arbetsgivare som övriga berörda är det av värde med en diskrimineringslagstiftning i samlad form. Enligt utskottets mening bör ett utredningsarbete med detta syfte kunna inledas redan nu. Inget torde heller hindra att den av regeringen aviserade utvärderingen av lagstiftningen genomförs parallellt med den nu förespråkade utredningen. Utskottet föreslår sålunda att regeringen med anledning av här behandlade motioner i berört avseende ges detta till känna. Genom ett uttalande med denna innebörd blir följande motioner helt eller delvis tillgodosedda, nämligen 1998/99:K330 yrkande 2, 1998/99:K336 yrkande 1 (delvis), 1998/99:A722 yrkandena 3 och 4, 1997/98:A67 yrkande 1 (delvis), 1998/99:A3 yrkande 1, 1997/98:A70 yrkande 2, 1998/99:A703 yrkande 3, 1997/98:A68 yrkande 3 och 1998/99:Sf635 yrkande 13.

Utvidgning av lagen till även andra samhällsområden

Motionerna

Kritik mot att regeringens förslag till lag är begränsat till sådan diskriminering som förekommer i arbetslivet framförs i två motioner.

Även andra delar av samhället borde innefattas, heter det i Moderaternas motion 1998/99:K336 yrkande 1 (delvis) av Mikael Odenberg m.fl. och en utredning efterlyses.

Vänsterpartiets motion 1997/98:A67 yrkande 1 (delvis) av Gudrun Schyman m.fl. går ut på att riksdagen hos regeringen skall begära en utredning med uppdrag att föreslå hur även utbildnings- och värnpliktsväsendena skall omfattas av lagstiftningen.

Utskottet

Den nuvarande lagen mot diskriminering är, som har framgått, en del av den arbetsrättsliga lagstiftningen. I lagen regleras de uppgifter som ankommer på DO; denne skall verka för att etnisk diskriminering inte förekommer i arbetslivet eller på andra områden av samhällslivet. Regeringens förslag till en ny lag innebär att DO:s uppgifter på andra områden än arbetslivet skall regleras i förordningen med instruktion för DO.

Utskottet har förståelse för det syfte som kommer till uttryck i de aktuella motionerna. Det är särskilt angeläget att etnisk diskriminering motverkas inom utbildnings- och värnpliktsområdena, som representerar perioder i människors liv under vilka många värderingar grundläggs.

Tidigare har utskottet uttalat (bet. 1997/98:SfU6) att den princip som demokratin och rättssystemet i vårt land bygger på är respekten för människors lika värde. Det innebär bl.a. att ingen skall missgynnas på grund av ursprung, etnisk tillhörighet eller kön. Principen om allas rätt till lika möjligheter oavsett bakgrund görs vidare tydlig i de övergripande målsättningar för det integrationspolitiska arbete som regeringen har formulerat. Det var utskottets bestämda uppfattning att samhället skall bekämpa förekomsten av handlingar som kränker denna princip. Det innebär att arbetet med att förebygga och motverka främlingsfientlighet, rasism och diskriminering är ett prioriterat område inom integrationspolitiken. Utskottet ansåg att arbetet bör föras på samhällets samtliga nivåer.

I detta sammanhang vill utskottet peka på de uppgifter som det nya Integrationsverket har tilldelats. I denna fråga framhöll utskottet i nyssnämnda betänkande att myndigheten skall ha det övergripande ansvaret för att verka för lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk och kulturell bakgrund, förebygga och motverka diskriminering, främlingsfientlighet och rasism samt för att nyanlända invandrare får stöd för sin integration i det svenska samhället. Vidare skall myndigheten följa och utvärdera samhällsutvecklingen mot bakgrund av samhällets etniska och kulturella mångfald.

Såvitt gäller DO:s uppgifter inom andra områden än arbetslivet utgår utskottet från att DO även i fortsättningen ges en opinionsbildande roll och att funktionen inte heller i övrigt inskränks i förhållande till vad som nu gäller.

Enligt vad utskottet har erfarit planeras inom Regeringskansliet en översyn av brottsbalkens bestämmelse om olaga diskriminering (16 kap. 9 §). Denna tar sikte på det fall en näringsidkare i sin verksamhet diskriminerar någon på grund av bl.a. etniskt ursprung. Bestämmelsen tillämpas också på den som är anställd i näringsverksamhet eller i övrigt handlar på en näringsidkares vägnar samt på den som är anställd i allmän tjänst eller innehar ett allmänt uppdrag. I arbetet, som förutses kunna inledas under innevarande år, skall bl.a. frågan om bestämmelsens effektivitet tas upp.

Mot bakgrund av vad som här har anförts finner utskottet inte anledning att nu föreslå en utvidgning av lagens regelverk. Motionerna 1998/99:K336 yrkande 1 (delvis) och 1997/98:A67 yrkande 1 (delvis) avstyrks.

Förbud mot etnisk diskriminering

Propositionen

Som har nämnts i det föregående föreslås att förbudet mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet skall gälla såväl direkt som indirekt diskriminering.

Med direkt diskriminering avses att en arbetssökande eller arbetstagare missgynnas genom att arbetsgivaren behandlar honom eller henne mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat personer med annan etnisk tillhörighet i en likartad situation. Missgynnandet skall ha samband med etnisk tillhörighet. Förbudet mot direkt diskriminering skall inte gälla om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra etnisk diskriminering i arbetslivet.

Med indirekt diskriminering avses att en arbetssökande eller arbetstagare missgynnas genom att arbetsgivaren tillämpar en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt, som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av en viss etnisk tillhörighet. Detta gäller såvida inte syftet med bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av sakliga skäl och åtgärden är lämplig och nödvändig för att syftet skall uppnås.

Förfaranden under rekryteringen

Motionerna

Motionsvägen aktualiseras frågor som gäller två moment under rekryteringsförfarandet, nämligen platsannonsering och meritvärdering.

I motion 1997/98:A67 yrkande 4 av Gudrun Schyman m.fl. (v) föreslås riksdagen göra ett uttalande som går ut på att förbuden mot etnisk diskriminering bör omfatta även platsannonsering.

I samma motion – 1997/98:A67 yrkande 2 av Gudrun Schyman m.fl. (v) – begärs ett tillkännagivande om meritvärdering. Även arbetsgivaren bör ha vissa skyldigheter när det gäller att pröva arbetssökandens kvalifikationer, hävdas det. Reglerna bör kompletteras med en bestämmelse av innebörden

att man inte kan godta som förklaring från en arbetsgivare att det saknats tid eller resurser att pröva sökandens kvalifikationer.

Motion 1997/98:A68 yrkande 1 av Elver Jonsson m.fl. (fp) innehåller krav på ett tillkännagivande om behovet av enkla rutiner för att översätta utländska utbildningar och betyg.

Utskottet

Utskottet, som först tar upp frågan om platsannonsering, erinrar om att den i propositionen föreslagna skyldigheten för arbetsgivaren att vidta aktiva åtgärder är avsedd att förhindra även sådant diskriminerande beteende som inte faller in under diskrimineringsförbudet. Skyldigheten att vidta aktiva åtgärder är alltså tänkt att komplettera förbudet att diskriminera. Det kan gälla sådana situationer då det inte går att urskilja några enskilda arbetssökande eller arbetstagare. I propositionen framhålls just diskriminerande platsannonser som ett exempel på sådana åtgärder.

Utskottet finner – med hänvisning till det anförda – inga skäl till åtgärd från riksdagens sida. Motion 1997/98:A67 yrkande 4 avstyrks.

Vad härefter gäller frågan om meritvärdering vill utskottet anföra följande. Förbudet mot diskriminering föreslås, som har framgått, hela rekryteringsförfarandet. I lagförslaget preciseras detta till att omfatta när arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under ett anställningsförfarande. Beträffande den del av processen som gäller meritvärderingen sägs i propositionen att en arbetssökande som vill åberopa vissa meriter, t.ex. utländska examina, har en grundläggande skyldighet att själv göra sina meriter ”förståeliga” för arbetsgivaren. Detta gäller oavsett etnisk tillhörighet. Utskottet finner – liksom regeringen – att bara den arbetssökande, som har gjort vad som kan krävas av honom eller henne och ändå blir mindre förmånligt behandlad, kan ha fog för ett påstående om diskriminering om arbetsgivaren inte bedömer meriterna rättvist.

Utskottet vill härutöver påminna om Högskoleverkets uppgifter. Enligt sin instruktion (1995:945) skall verket svara för bedömningar av utländska utbildningar på eftergymnasial nivå, dels enligt vad som är särskilt föreskrivet, dels för tillämpningen i Sverige av direktiv och konventioner. Huvudsyftet med värderingsverksamheten, som har funnits i drygt tio år, är att underlätta inträdet på den svenska arbetsmarknaden för personer med utländsk högre utbildning. En enskild arbetssökande kan således kostnadsfritt göra en skriftlig ansökan hos Högskoleverket om att få ett utlåtande över sin utländska examen. I rapporten Värdering och erkännande av utländsk högskoleutbildning (Högskoleverkets rapportserie 1998:15 R) lämnas en redovisning av principer och metodik för verksamheten.

Såvitt gäller främst gymnasienivån eller motsvarande vill utskottet peka på förslagen i det nyligen presenterade betänkandet Validering av utländsk yrkeskompetens (SOU 1998:165). Där förordas att alla vuxna som så önskar skall kunna genomgå prov för att få sin yrkeskompetens – oavsett i vilket land denna har erhållits – jämförd och jämförbar med den yrkeskompetens

som har sin grund i gymnasieskolans yrkesutbildning eller utbildning på angränsande nivåer.

Mot bakgrund av vad som nu har redovisats avstyrker utskottet motionerna 1997/98:A67 yrkande 2 och 1997/98:A68 yrkande 1.

Ansvar för arbetsförmedlingens överträdelse av diskrimineringsförbudet

Motionen

I motion 1997/98:A67 yrkande 3 av Gudrun Schyman m.fl. (v) sägs att arbetsgivarens ansvar också skall omfatta sådan överträdelse av diskrimineringsförbudet som den offentliga arbetsförmedlingen har gjort sig skyldig till.

Utskottet

Utskottet instämmer med motionärerna om vikten av att etnisk diskriminering motverkas i alla led i en rekryteringsprocess. Samtidigt erinras om vad som sägs i propositionen, nämligen att den offentliga arbetsförmedlingen är en statlig myndighet. Det skulle, menar regeringen, leda för långt att låta en arbetsgivares ansvar utsträckas till att omfatta en arbetsförmedlares åtgärder, t.ex. bortsällning av arbetssökande med en viss etnisk tillhörighet.

Utskottet ansluter sig i detta avseende till regeringens redovisade uppfattning. Därutöver vill utskottet framhålla det angelägna i att man ökar kunskapen hos arbetsförmedlingen om de resurser som personer med olika etnisk tillhörighet representerar. Med hänvisning härtill avstyrks motion 1997/98:A67 yrkande 3.

Positiv särbehandling

Propositionen

Såsom har nämnts i det föregående föreslår regeringen en möjlighet till undantag från förbudet mot direkt diskriminering, nämligen för ideellt eller annat särskilt intresse. I propositionen påpekas att utredningen därutöver hade föreslagit ett undantag för s.k. positiv särbehandling. Därmed avsågs en särbehandling som är en del i ett planmässigt främjande av ett visst syfte, t.ex. etnisk mångfald. Med hänvisning till den nya bestämmelsen om aktiva åtgärder anser regeringen det emellertid inte nödvändigt med ett sådant undantag. Frågan kan dock prövas på nytt när effekterna av lagen kan ses, sägs det i propositionen.

Motionerna

I två motioner tas frågan om positiv särbehandling upp.

I motion 1998/99:Sf612 yrkande 5 (delvis) av Gudrun Schyman m.fl. (v) anförs att Vänsterpartiet godtar regeringens förslag om att någon regel om positiv särbehandling inte skall införas nu. Motionärerna vill dock att riksdagen skall göra ett tillkännagivande om att – som de betecknar – positiv lika-

behandling på arbetsmarknaden av personer från etniska minoriteter fortfarande har stor aktualitet. Samtidigt understryker man vikten av att det görs en terminologisk skillnad jämfört med ordalydelsen enligt jämställdhetslagen. Om nämligen samma begrepp skulle användas både vad gäller kön och etnisk tillhörighet skulle detta leda till en automatik där en invandrad man utan vidare prioriteras framför en svensk kvinna. Turordningen bör i stället vara sådan att en arbetsgivare vid rekryteringsbehov först konstaterar vilket kön som är underrepresenterat och därefter – vid lika meriter hos två sökande av detta underrepresenterade kön – tillämpar positiv likabehandling så att en sökande från en etnisk minoritet ges företräde.

I motion 1997/98:A69 yrkande 2 av Barbro Johansson m.fl. (mp) förordas att riksdagen beslutar om att förbudet mot direkt diskriminering i 8 § lagförslaget skall ges den lydelse som återfinns i motionen och som går ut på att positiv särbehandling skall tillåtas.

Utskottet

Utskottet konstaterar att förbudet mot diskriminering syftar till att främja etnisk mångfald. Det undantag som regeringen föreslår gäller ideellt eller annat särskilt intresse. Utredningen hade föreslagit ytterligare ett undantag, nämligen för positiv särbehandling för att främja etnisk mångfald. En motsvarande sådan bestämmelse finns i jämställdhetslagen.

Med positiv särbehandling menas att en sökande från en underrepresenterad grupp ges företräde vid tillsättning av en befattning, trots att det finns mer meriterade sökande som tillhör en överrepresenterad grupp. En förutsättning är dock att den som får befattningen har erforderlig kompetens. Det skall vidare vara fråga om ett planmässigt främjande av ett visst syfte. Regler och riktlinjer förutsätts ha fastställts i samråd med arbetsgivarens fackliga motparter.

Utskottet delar regeringens uppfattning, nämligen att regler om positiv särbehandling för att främja etnisk mångfald inte bör införas. Det finns, menar utskottet, skäl att avvakta resultatet av den utvärdering som regeringen har sagt sig ha för avsikt att initiera.

Med hänvisning till vad som nu har sagts tillstyrker utskottet propositionen i denna del. Motion 1997/98:A69 yrkande 2 avstyrks liksom motion 1998/99:Sf612 yrkande 5 (delvis); den sistnämnda får anses delvis tillgodosedd med det anförda.

Skyldighet att vidta aktiva åtgärder

Propositionen

Regeringen föreslår att arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att främja etnisk mångfald i arbetslivet (2 §). Vidare föreslås att arbetsgivaren inom ramen för sin verksamhet skall bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja etnisk mångfald i arbetslivet (4 §). Det betonas att skyldigheten att vidta aktiva åtgärder skall ses som ett komplement till förbudet mot diskriminering – ett sätt att påskynda en förändring i människors attityder. Ar-

betsgivarens skyldigheter omfattar såväl arbetsförhållanden som rekrytering (5–7 §§).

I propositionen redovisas vidare ett förslag av utredningen som gick ut på att det i lagen skulle tas in en särskild bestämmelse om att lagen skall gälla även om det finns kollektivavtal som avser aktiva åtgärder. Regeringen har emellertid inte följt utredningen på denna punkt; det påpekas att den föreslagna lagen är tvingande och en sådan regel därför är onödig.

Motionerna

Två motioner berör frågan om vilka slags åtgärder som arbetsgivarens skyldighet avses omfatta. I en annan motion tas frågan om kollektivavtal upp.

I motion 1998/99:A722 yrkande 1 av Lars Lindblad m.fl. (m) kritiseras bestämmelsen om aktiva åtgärder för att vara alltför vag, och motionärerna begär ett tillkännagivande om att bestämmelsen i 4 § bör utgå.

I motion 1997/98:A68 yrkande 8 av Elver Jonsson m.fl. (fp) efterlyses en precisering av vilka aktiva åtgärder arbetsgivarna skall vidta för att motverka etnisk diskriminering. I motion 1998/99:Sf634 yrkande 5 av Lars Leijonborg m.fl. (fp) begärs ett tillkännagivande om att DO bör ges i uppdrag att stödja och utveckla arbetet för etnisk jämställdhet i företagen.

I motion 1997/98:A69 yrkande 3 av Barbro Johansson m.fl. (mp) begärs att det i lagen införs en uttrycklig regel om att arbetsgivarens skyldigheter enligt lagen skall gälla även om ett kollektivavtal har träffats om aktiva åtgärder.

Utskottet

Bestämmelsen om aktiva åtgärder går ut på att ett mångfaldstänkande hos arbetsgivare, arbetstagarorganisationer och enskilda arbetstagare skall främjas. Det förhållandet att sådana åtgärder också förutsätts bli genomförda i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare ökar möjligheterna till acceptans hos båda parter. Som regeringen påpekar är skyldigheten att vidta aktiva åtgärder avsedd att komplettera förbuden mot diskriminering. Regeringen framhåller att en skillnad mellan bestämmelserna är att förbuden – genom sin normativa verkan – förutsätts motverka diskriminering på längre sikt medan skyldigheten att vidta aktiva åtgärder i första hand är inriktad på att åstadkomma förändringar på kort sikt.

Utskottet anser mot denna bakgrund att den föreslagna bestämmelsen om skyldighet för en arbetsgivare att vidta aktiva åtgärder utgör ett välkommet tillskott när det gäller möjligheterna att motverka etnisk diskriminering i arbetslivet.

I några av motionerna kritiseras föreskrifterna i de aktuella paragraferna för att de är alltför allmänt hållna. Denna omständighet, liksom att det inte heller i motivuttalanden lämnas närmare anvisningar om vilka åtgärder som kan komma ifråga, har uppfattats som ett problem.

Med anledning av dessa aspekter gör utskottet följande bedömning. Uttalandena i propositionen om aktiva åtgärder är inte så tydliga att de kommer att bli styrande för hur arbetet med de aktiva åtgärderna skall gå till. Således

anges inte om krav på t.ex. platsannonsering kommer att ställas på en småföretagare som snabbt behöver anställa en person. Eftersom arbetsplatser ser mycket olika ut är det varken möjligt eller önskvärt att ge uttömmande eller alltför detaljerade anvisningar för alla olika åtgärder som bör och kan komma i fråga. Arbetsmarknadens parter bör ges utrymme att själva finna de arbetsmetoder och tillvägagångssätt som bäst passar deras förhållanden. Av lagförslaget framgår att arbetsgivaren beträffande arbetsförhållanden skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas (5 §). Utskottet utgår från att parterna i sin samverkan åstadkommer en god avvägning mellan lagens krav på aktiva åtgärder för att främja etnisk mångfald i arbetslivet och de krav som ställs på en enskild arbetsgivare, så att arbetet med rekrytering m.m. på den enskilda arbetsplatsen inte blir så otymplig att det hämmar nyanställningar. Utskottet vill betona det angelägna i att denna del av lagen ägnas särskild uppmärksamhet i den utvärdering som regeringen har aviserat och till vilken utskottet i det föregående har hänvisat.

Utskottet vill i sammanhanget upplysa om att regeringen den 29 oktober 1998 har givit i uppdrag till DO att utforma råd för det målinriktade arbetet för att främja etnisk mångfald i arbetslivet. DO skall även redovisa hur information om dessa råd bör ges. Uppdraget skall redovisas senast den 1 mars 1999. Enligt vad utskottet har erfart kan råden komma att ges ut i form av en handbok. Utskottet förutsätter att detta underlag föreligger senast i samband med lagens ikraftträdande.

Mot bakgrund av vad utskottet nu anfört avstyrks motionerna 1998/99:A722 yrkande 1, 1997/98:A68 yrkande 8 och 1998/99:Sf634 yrkande 5.

Vad härefter gäller motionsförslaget om att det i lagen bör införas en bestämmelse om att arbetsgivarens skyldighet enligt lagen gäller även om kollektivavtal om aktiva åtgärder har träffats vill utskottet framhålla följande. Utskottet instämmer med motionärerna i att det är viktigt att en överenskommelse om aktiva åtgärder kan träffas i kollektivavtal. Däremot är det inte behövligt med en särskild bestämmelse i lagen om en sådan möjlighet eller om att lagen skall gälla även om det finns kollektivavtal. Skälet är, som regeringen påpekar, att lagen är tvingande. Utskottet anser det därför inte motiverat att ställa sig bakom förslaget i motion 1997/98:A69 yrkande 3, varför det avstyrks.

Trakasserier

Propositionen

Regeringen föreslår att en arbetsgivare skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för etniska trakasserier eller för repressalier på grund av en anmälan om etnisk diskriminering (6 §). En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för etniska trakasserier av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier (13 §).

Med etniska trakasserier avses uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med arbetstagarens etniska tillhörighet (3 § andra stycket).

Skadeståndsskyldighet förslås skall åligga den arbetsgivare som underlåter att utreda ett påstående om etniska trakasserier eller att – i förekommande fall – vidta skäliga åtgärder (19 §).

Motionerna

Fyra motionsförslag berör frågan om etniska trakasserier. Ett förslag gäller främst definitionen. Två förslag har att göra med vem det är som utsätter en arbetstagare för etniska trakasserier och vem som skall bära ansvaret; i det ena fallet gäller det trakasserier från arbetsgivarens sida, i det andra när det är en arbetskamrat som trakasserar. Slutligen berörs arbetsgivarens skyldighet att utreda påstådda trakasserier.

I motion 1997/98:A67 yrkande 5 av Gudrun Schyman m.fl. (v) begärs ett tillkännagivande om att trakasserier som tar sig etniska uttryck måste anses ha samband med etnisk tillhörighet. Motiveringen är att en arbetsgivare inte i efterhand skall kunna skylla på personliga motsättningar, när skälet till trakasserierna i själva verket har varit av etniskt slag.

I motion 1997/98:A68 yrkande 7 av Elver Jonsson m.fl. (fp) föreslås att ett större ansvar bör läggas på den arbetstagare som trakasserar en annan arbetstagare. Regeringens förslag är inte tillräckligt långtgående, hävdar motionärerna, som begär ett tillkännagivande härom.

I motion 1997/98:A67 yrkande 7 av Gudrun Schyman m.fl. (v) uttrycks önskemål om en ny 11 § i lagen med följande lydelse: ”En arbetsgivare får inte heller utsätta en arbetssökande eller arbetstagare för etniska trakasserier”.

I motion 1997/98:A67 yrkande 6 av Gudrun Schyman (v) begärs att riksdagen skall göra ett tillkännagivande om arbetsgivarens utredningsskyldighet när det föreligger motstridiga uppgifter om etniska trakasserier. Innebörden är att det bör ställas krav på arbetsgivaren att vara aktiv.

Utskottet

Såsom framgår av propositionen avser flertalet av de trakasserier som anmäls till DO sådana som arbetstagare utsätter varandra för. Enligt utskottets mening är det angeläget att bestämmelser införs som lägger ett ansvar på en arbetsgivare att utreda påståenden om och åtgärda förekomsten av etniska trakasserier mellan arbetstagare.

Det förslag som förs fram i motion 1997/98:A67 yrkande 5 går ut på att även sådana trakasserier som tar sig etniska uttryck måste anses ha samband med etnisk tillhörighet. Vad motionärerna har i åtanke är en situation då en arbetstagare exempelvis ges ett nedsättande tillmäle med etnisk anknytning men då orsaken till beteendet inte är vederbörandes etniska tillhörighet utan enbart personliga motsättningar. Regeringen, som påpekar att ett förslag av

denna innebörd hade lagts fram av utredningen, motsätter sig emellertid en sådan, mer vidsträckt definition. Enligt vad som sägs i propositionen bör sådana handlingar inte utgöra etniska trakasserier eftersom de inte har samband med den enskildes etniska tillhörighet.

Utskottet ansluter sig till vad regeringen har anfört. Motion 1997/98:A67 yrkande 5 avstyrks följaktligen.

Enligt vad som sägs i motion 1997/98:A68 bör ett större ansvar läggas på den arbetstagare som trakasserar en annan arbetstagare. Utskottet anser – liksom motionärerna – att etniska trakasserier mellan arbetstagare på alla sätt bör motverkas. Såvitt gäller frågan om att i den nu aktuella lagen ta in bestämmelser om arbetstagarens ansvar hänvisar utskottet till vad som sägs i propositionen. Där understryks att det inte är aktuellt att i den nya lagen införa ansvar för den som trakasserar. Skälet är att den arbetsrättsliga lagstiftningen bygger på ett avtalsförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare; grunden för arbetsgivarens ansvar är anställningsavtalet. Något avtalsrättsligt förhållande finns däremot inte mellan arbetstagare. Det skulle strida mot principerna för lagens uppbyggnad att införa ett sådant ansvar. Utskottet ansluter sig till uppfattningen om att det i lagen inte bör tas in någon bestämmelse som riktar sig direkt till den arbetstagare som trakasserar.

Det finns emellertid skäl att påminna om de möjligheter som ändå står till buds när det gäller att den arbetstagare som utsätter en annan för trakasserier själv skall kunna ”känna av” effekterna av sitt handlande.

En möjlighet avser sådana åtgärder som arbetsgivaren kan vidta. Enligt det nu framlagda lagförslaget har arbetsgivaren en skyldighet att – i förekommande fall – vidta skäliga åtgärder. Syftet är att få den arbetstagare som trakasserar en annan att upphöra med sitt beteende. I första hand torde det, enligt vad som sägs i utredningen, bli fråga om att arbetsgivaren genom tillsägelse eller varning försöker få arbetstagaren att upphöra med trakasserier. Ytterst sett kan en bedömning enligt reglerna om saklig grund för uppsägning eller avsked i lagen (1982:80) om anställningsskydd komma i fråga. Det bör erinras om att lagförslaget innefattar bestämmelse om att en arbetsgivare som inte fullgör sina skyldigheter i detta hänseende skall betala skadestånd till arbetstagaren för den kränkning som underlåtenheten innebär.

En andra möjlighet avser sådana åtgärder som den trakasserade själv kan vidta. Den som trakasserar någon – handgripligen eller genom annat hänsynslöst beteende – kan dömas för ofredande eller förolämpning enligt 4 kap. 7 § respektive 5 kap. 3 § brottsbalken. Möjligheter till skadestånd finns genom både en brottsmålsprocess och en civilrättslig ordning genom talan om skadestånd på grund av brott.

Sammanfattningsvis finner utskottet inte att någon sådan åtgärd som föreslås i motion 1997/98:A68 yrkande 7 är påkallad. Motionen avstyrks därför.

Vad härefter gäller kravet på införandet av ett förbud för en arbetsgivare att utsätta en arbetssökande eller arbetstagare för trakasserier gör utskottet följande bedömning. Inledningsvis erinras om att det föreslagna förbudet mot etnisk diskriminering även kan omfatta trakasserier från arbetsgivarens sida; förutsättningen är att trakasserier innebär ett missgynnande som har sam-

band med den etniska tillhörigheten. Vidare kan – som nyss har nämnts – brottsbalkens regler bli tillämpliga.

Samtidigt finns – som regeringen anför – skäl som talar emot att införa en särskild förbudsregel beträffande trakasserier från en arbetsgivare. Som exempel nämns då någon är i arbetsgivarens ställe, t.ex. en förman, och trakasserar en arbetstagare. En sådan handling kan emellertid inte anses ligga i uppdraget att representera arbetsgivaren. Det är, menar regeringen, inte lämpligt att en arbetsgivare åläggs skadeståndsskyldighet för sådana förfaranden som någon i hans eller hennes ställe gör sig skyldig till och ligger vid sidan av arbetsuppgiften och som därtill kan utgöra brottsliga handlingar.

Utskottet delar denna uppfattning. Mot bakgrund av vad här har sagts avstyrker utskottet motion 1997/98:A67 yrkande 7.

Slutligen tar utskottet upp förslaget som gäller arbetsgivarens skyldighet att utreda påstådda trakasserier. Motionärerna menar att det skall ställas högre krav på arbetsgivaren att vara aktiv när det finns motstridiga uppgifter. Utskottet vill här hänvisa till vad som sägs i propositionen, nämligen att i de fall då de inblandade lämnar olika uppgifter och förhållandena i övrigt är oklara åligger det arbetsgivaren att bilda sig en uppfattning och vara mera aktiv när det gäller att bidra till att ytterligare utredning kommer till stånd. Arbetsgivarens utredningsskyldighet är, som det påpekas, slutförd när vederbörande vid en objektiv bedömning har gjort vad han eller hon har kunnat för att utreda frågan. Som har nämnts i det föregående är arbetsgivaren skadeståndsskyldig vid underlåtenhet att iaktta sin skyldighet.

Med hänsyn till vad som här har redovisats finner utskottet inte skäl för någon riksdagens åtgärd med anledning av motion 1997/98:A67 yrkande 6, som alltså avstyrks.

Bevisbördan vid diskriminering

Gällande regler

Den nuvarande lagen mot etnisk diskriminering innehåller inte någon regel om fördelningen av bevisbördan mellan parterna. Viss vägledning kan dock hämtas från proposition 1994/95:101, där det sägs att det ligger närmast till hands med en uppdelning av bevisbördan enligt den modell som används i mål om kränkning av föreningsrätten.

På EG-rättens område har den 15 december 1997 beslutats ett direktiv (97/80/EG) om bevisbördan vid mål om könsdiskriminering. Enligt detta är det en arbetstagare eller en arbetssökande som har bevisbördan för de påstådda faktiska omständigheterna, medan det ankommer på arbetsgivaren att motivera uppenbara skillnader i behandling. Direktivet skall vara genomfört i medlemsländerna senast den 1 januari år 2001.

Propositionen

Regeringen gör bedömningen att EG-direktivet i fråga om könsdiskriminering bör kunna tjäna som förebild för bevisbördans placering i den nya lagen

mot etnisk diskriminering. Huvudregeln bör vara att den som anser sig diskriminerad har att lägga fram fakta som ger anledning att anta att det förekommit diskriminering.

Vid *direkt diskriminering* föreslås att den arbetssökande eller arbetstagaren skall styrka att det finns en etnisk faktor och att arbetsgivaren har behandlat henne eller honom mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar andra eller skulle ha behandlat andra med annan etnisk tillhörighet. Härfter har arbetsgivaren att dels ange orsak till handlandet, dels styrka att det inte är förbjudet enligt lagen.

Vid *indirekt diskriminering* föreslås att den arbetssökande eller arbetstagaren skall visa att den till synes neutrala bestämmelsen eller motsvarande särskilt missgynnar den grupp som han eller hon anser sig tillhöra jämfört med övriga grupper. Härfter bör arbetsgivaren – för att freda sig – kunna visa dels att syftet med bestämmelsen eller motsvarande är sakligt motiverad, dels att bestämmelsen eller motsvarande är lämplig och nödvändig för att syftet skall nås.

I detta senare fall görs i propositionen följande kommentar. Även om det kan förefalla betungande för arbetsgivaren att freda sig från antagande om brott mot diskrimineringsförbuden skall dock beaktas att det för den enskilde arbetssökande eller arbetstagaren kommer att vara förenat med svårigheter att visa att det har förekommit mindre förmånlig behandling som har samband med etnisk tillhörighet.

Motionen

I motion 1997/98:A67 yrkande 8 av Gudrun Schyman m.fl. (v) begärs ett tillkännagivande om bevisbördans placering vid indirekt diskriminering. Motionärerna anser att regeringen felaktigt hävdar att arbetstagaren även vid sådan diskriminering har att visa att det förekommit mindre förmånlig behandling som har samband med etnisk tillhörighet. Något sådant samband behöver inte styrkas, anför motionärerna.

Utskottet

Enligt utskottets mening bör det vid indirekt diskriminering åligga arbetstagaren att visa dels förekomsten av en viss bestämmelse eller motsvarande, dels att bestämmelsen eller motsvarande särskilt missgynnar den etniska grupp som arbetstagaren anser sig tillhöra. Därmed har arbetstagaren gjort det antagligt att han eller hon har blivit diskriminerad på grund av sin etniska tillhörighet. Utskottet anser att motion 1997/98:A67 yrkande 8 är tillgodosedd och bör avslås av riksdagen.

Skadestånd vid diskriminering

Propositionen

Såvitt gäller överträdelse av diskrimineringsförbuden föreslår regeringen ingen ändring i påföljdssystemet; även i fortsättningen skall det således omfatta ogiltighet och skadestånd.

Allmänt skadestånd, som utgör kompensation för den kränkning som ett lagbrott har inneburit, skall kunna lämnas till både arbetssökande och arbetstagare. *Ekonomiskt* skadestånd, som utgör kompensation för förlust i form av t.ex. mistad lön och andra förmåner, skall kunna lämnas endast till arbetstagare.

Motionerna

I tre motioner berörs frågan om skadestånd. Två av dem gäller krav på att även ekonomiskt skadestånd skall kunna lämnas till arbetssökande. En gäller möjligheten att undkomma skadestånd i vissa fall.

I motion 1997/98:A67 yrkande 9 av Gudrun Schyman m.fl. (v) begärs ett tillkännagivande om att även arbetssökande som diskrimineras bör ha rätt till ekonomiskt skadestånd.

I motion 1997/98:A69 yrkande 5 av Barbro Johansson m.fl. (mp) krävs att frågan om möjligheten till ekonomiskt skadestånd för en diskriminerad arbetssökande övervägs ytterligare.

I motion 1997/98:A68 yrkande 6 av Elver Jonsson m.fl. (fp) sägs att det är orimligt med påföljder för en arbetsgivare vid en indirekt diskriminering som är oavsiktlig. Motionärerna framhåller att en arbetsgivare kan sakna insikt om den etniska tillhörigheten hos en arbetstagare. Att särskilt småföretagare skall kunna drabbas av skadestånd är inte acceptabelt. Ett tillkännagivande härom begärs.

Utskottet

I fråga om ekonomiskt skadestånd även till arbetssökande finner utskottet inget skäl till ändring i den föreslagna ordningen. Utskottet instämmer i den bedömning som regeringen gör, nämligen att arbetssökande av principiella skäl inte skall kunna få ekonomiskt skadestånd. Ett anspråk på ekonomisk kompensation måste grundas på att den arbetssökande skulle ha en principiell rätt till en viss anställning – eller åtminstone till de förmåner som följer med en anställning. En sådan rätt finns inte på den privata delen av arbetsmarknaden.

Motionerna 1997/98:A67 yrkande 9 och 1997/98:A69 yrkande 5 avstyrks mot bakgrund av det nu anförda.

När det härfter gäller möjligheten för en arbetsgivare att i vissa fall undkomma skadestånd vill utskottet framhålla följande. I likhet med regeringen anser utskottet att om lagen skulle komma att få långtgående negativa eko-

nomiska följder – särskilt för arbetsgivare med få anställda – riskerar man att den motverkar sitt syfte.

Såsom anförs i propositionen föreslås ingen ändring i gällande ordning. Den berörda regeln innebär att – om det är skäligt – ett skadestånd kan sättas ned eller helt falla bort. Regeringen anser att ett fall som ligger särskilt nära till hands för nedsättning av skadeståndet är när en indirekt diskriminering är helt oavsiktlig och arbetsgivaren varken insett eller bort inse att tillämpningen av en bestämmelse eller motsvarande skulle medföra en diskriminering.

I ett inledningsskede bör vidare, såsom framhålls i propositionen, t.ex. indirekt diskriminering – då arbetsgivaren varken insåg eller borde ha insett den diskriminerande effekten – i vissa fall kunna medföra att ett skadestånd jämkas till noll.

Utskottet, som förutsätter att tillämpningen i detta avseende noga följs upp, anser att motion 1997/98:A68 yrkande 6 härigenom blir tillgodosedd. Den avstyrks följaktligen.

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering

Gällande regler

Enligt lagen mot etnisk diskriminering finns en ombudsman (DO) som skall verka för att etnisk diskriminering inte förekommer i arbetslivet eller på andra områden av samhällslivet. DO är en självständig myndighet under regeringen och samtidigt en av regeringen utsedd ombudsman.

Vidare utser regeringen en nämnd mot etnisk diskriminering. Dess uppgifter är bl.a. att ge DO råd i principiellt viktiga frågor om tillämpningen av lagen och pröva ärenden om överklagande av vite.

Propositionen

Regeringen föreslår att DO och nämnden skall ha tillsyn över arbetsgivarnas efterlevnad av såväl diskrimineringsförbud som skyldighet att vidta aktiva åtgärder. Samtidigt säger sig regeringen ha för avsikt att föreslå en utvidgning av nämndens arbetsuppgifter till att omfatta även sådan diskriminering i arbetslivet som är grundad på funktionshinder respektive sexuell läggning och föreslår i enlighet därmed en namnändring till Nämnden mot diskriminering.

Enligt regeringens uppfattning bör de bestämmelser som avser DO:s och nuvarande Nämndens mot etnisk diskriminering uppgifter på andra områden än arbetslivet inte ingå i den nya lagen. I stället föreslås att bestämmelserna tas in i instruktionen för respektive myndighet.

Motionerna

I tre motioner berörs frågan om DO:s ställning i förhållande till regeringen. I en av dem förespråkas härutöver att diskrimineringsombudsmannainstituten slås ihop.

I motion 1998/99:A3 yrkande 3 av Dan Ericsson m.fl. (kd) hävdas att DO bör vara fristående från regeringen. Motionärerna är kritiska mot regeringens förslag om att DO:s kompetens på andra områden än arbetslivet skall tas in i instruktionen; uppgifterna bör i stället regleras genom lag och ett tillkännagivande härom begärs.

Motsvarande synpunkter framförs i motion 1997/98:A69 yrkande 1 av Barbro Johansson m.fl. (mp). Riksdagen föreslås anta motionärernas förslag till en särskild lag om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering och som avser även andra områden av samhällslivet än arbetslivet.

I motion 1997/98:A68 yrkande 9 av Elver Jonsson m.fl. (fp) begärs ett tillkännagivande om att DO skall ha en fristående roll. Lojalitetskonflikter skall aldrig kunna misstänkas, anför det.

I motion 1998/99:A3 yrkande 2 av Dan Ericsson m.fl. (kd) begärs ett tillkännagivande om samordnad myndighet för ombudsmannaväsendet mot diskriminering i arbetslivet.

Utskottet

Motionsförslag beträffande ombudsmannainstitutet har behandlats vid en rad tillfällen av riksdagen. De rör såväl frågan om ombudsmännens ställning som en sammanslagning av olika ombudsmän.

I samband med behandlingen av motioner om statlig förvaltning våren 1998 framhöll konstitutionsutskottet i sitt av riksdagen godkända betänkande 1997/98:KU21 inledningsvis att riksdagens ombudsmän (JO) har en formell ställning och ett uppdrag som skiljer sig från de ombudsmannafunktioner som lyder under regeringen. I grundläggande hänseenden vilar JO-institutionen på bestämmelser i grundlagen; övriga ombudsmannafunktioner regleras däremot i allmän lag. Vidare är JO:s uppgift i främsta rummet att vara en kontrollinstans gentemot myndigheterna. Konsumentombudsmannens (KO), Jämställdhetsombudsmannens (JämO), Barnombudsmannens (BO) och Handikappombudsmannens (HO) uppgifter är närmast att implementera och/eller följa upp viss lagstiftning på enskilda politikområden eller att allmänt främja utvecklingen på dessa områden. Utskottet fortsatte med att konstatera att det kan finnas problem som har att göra med mångfalden av ombudsmannaorgan och en därav följande svårighet att överblicka området. Regeringen borde därför överväga en sådan utredning vid den fortsatta behandlingen av de utredningsbetänkanden avseende diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, funktionshinder respektive sexuell läggning som just hade presenterats vid tidpunkten för konstitutionsutskottets behandling. Berörda motioner avstyrktes därmed av konstitutionsutskottet.

Hösten 1998 behandlade socialförsäkringsutskottet ett förslag beträffande DO:s ställning i en motion, 1998/99:Sf634 yrkande 4 av Lars Leijonborg m.fl. (fp). I sitt av riksdagen godkända betänkande 1998/99:SfU2 påminde utskottet om att riksdagen året dessförinnan hade avslagit regeringens förslag om att inordna DO i den föreslagna nya myndigheten, Integrationsverket. Utskottet anförde att DO således alltjämt har en självständig ställning. Det hänvisades samtidigt till den då förestående behandlingen av tre proposition-

er med förslag till diskrimineringslagstiftning, varigenom DO skulle kunna komma att få utvidgade befogenheter. Utskottet ansåg att den fortsatta behandlingen av propositionerna borde avvaktas. Frågan om huruvida DO skall vara en myndighet under riksdagen borde, enligt utskottets mening, inte ses isolerat utan i sammanhang med övriga ombudsmannainstitut.

Utskottet noterar vidare att HO:s verksamhet är föremål för en översyn. Enligt direktiven (1997:131) skall en utredare bl.a. kartlägga likheter och olikheter mellan HO:s verksamhet och den verksamhet som bedrivs av andra ombudsmän och eventuella oklarheter i fördelningen av arbetsuppgifter och ansvarsområden mellan HO och andra ombudsmän. Det sägs samtidigt att översynen kan komma att påverkas av resultatet av riksdagens behandling av de motioner i ämnet som väckts under hösten 1997 och till vilka det hänvisas i direktiven. Resultatet av uppdraget skall redovisas senast den 30 april 1999.

Regeringen har vidare uttalat sin avsikt att under år 1999 inleda ett arbete med inriktning på en sammanslagning av bl.a. DO och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning till en gemensam myndighet. Härvid skall effekterna på de olika funktionerna analyseras (prop. 1997/98:180). I denna analys bör även handikappombudsmannafunktionen ingå, anför regeringen (prop. 1997/98:179).

Utskottet finner att syftet med motion 1998/99:A3 yrkande 2 blir tillgodosett genom vad som här har anförts; den avstyrks därför liksom motionerna 1998/99:A3 yrkande 3, 1997/98:A69 yrkande 1 och 1997/98:A68 yrkande 9.

Arbetstagarorganisations talerätt om vitesföreläggande

Propositionen

Som har framgått i det föregående föreslås att DO skall ha tillsyn över de nya reglerna om aktiva åtgärder. Förslaget innebär att DO får rätt att föra talan om vitesföreläggande i Nämnden mot diskriminering i fråga om arbetsgivare som inte fullgör sina skyldigheter att främja etnisk mångfald. Bestämmelsen återfinns i 26 § lagförslaget.

I propositionen redovisas ett förslag av utredningen om att även en arbetstagarorganisation, till vilken en arbetsgivare är bunden av kollektivavtal, skall kunna göra en framställan till Nämnden mot diskriminering om att arbetsgivaren vid vite skall föreläggas att fullgöra sina skyldigheter beträffande aktiva åtgärder. En sådan ordning kan vara positiv, anför regeringen, som emellertid inte tar fasta på förslaget. Enligt regeringens uppfattning behöver frågan ytterligare belysning och en samordning med jämställdhetslagen bör göras.

Motionerna

I två motioner förespråkas att det införs en regel i lagen om rätten även för en arbetstagarorganisation att göra en framställan till Nämnden för diskriminering om vitesföreläggande för arbetsgivaren.

I motion 1997/98:A67 yrkande 11 av Gudrun Schyman m.fl. (v) sägs att riksdagen bör besluta om ett tillägg till 26 § om att ett föreläggande också

kan meddelas av nämnden på framställning av arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal.

Även i motion 1997/98:A69 yrkande 4 av Barbro Johansson m.fl. (mp) begärs att riksdagen beslutar om ett tillägg till 26 § av nu angiven innebörd.

Utskottet

Utskottet konstaterar att regeringen – sedan propositionen lades fram våren 1998 – har gått vidare i enlighet med sin avsiktsförklaring. Den 9 juli 1998 beslutade regeringen sålunda om en översyn av vissa delar av jämställdhetslagen (dir. 1998:60). I uppdraget, som skall redovisas senast den 1 september 1999, ingår att pröva om fackliga organisationer skall ges rätt att föra talan om vitesföreläggande i Jämställdhetsnämnden och i Nämnden mot etnisk diskriminering samt vid behov lämna förslag om utformning av sådana regler.

Utskottet finner det välbetänkt att frågan om en arbetstagarorganisations talerätt i detta hänseende utreds ytterligare. Enligt utskottets uppfattning torde syftet i motionsförslagen i huvudsak vara tillgodosett genom den nu tillsatta utredningen. Med det anförda tillstyrker utskottet regeringens förslag. Motionerna 1997/98:A67 yrkande 11 och 1997/98:A69 yrkande 4 avstyrks.

Uppgiftsskyldighet

Propositionen

Regeringen föreslår att en arbetsgivare skall vara skyldig att lämna de uppgifter om sin verksamhet som kan vara av betydelse för bl.a. DO:s tillsyn (24 §). I likhet med vad som anges i den nuvarande lagen mot etnisk diskriminering får arbetsgivaren inte betungas onödigt genom denna uppgiftsskyldighet. Regeringen redovisar samtidigt att utredningen för sin del hade föreslagit att sistnämnda bestämmelse skulle utgå i den nya lagen. Emellertid har regeringen valt att inte ta fasta på utredningens förslag i denna del.

Motionen

I motion 1997/98:A67 yrkande 10 av Gudrun Schyman m.fl. (v) ifrågasätts den föreslagna bestämmelsen om att arbetsgivare inte får betungas onödigt genom uppgiftsskyldigheten. Riksdagen föreslås besluta att bestämmelsen skall utgå.

Utskottet

Utskottet ansluter sig till regeringens uppfattning att den nu gällande bestämmelsen om att en arbetsgivare inte får betungas onödigt genom den lagstadgade uppgiftsskyldigheten skall ingå även i den nya lagen. Som regeringen anför kvarstår de skäl som åberopades då bestämmelsen en gång infördes (prop. 1993/94:101). Bestämmelsen ansågs då motiverad mot bak-

grund av den vidsträckta definitionen av begreppet arbetsliv; det var inte rimligt att låta en arbetsgivares uppgiftsskyldighet avse även sådant som ligger utanför det område som en arbetsgivare formellt är ansvarig för. Vidare ansågs att uppgiftsskyldigheten skulle falla bort när det föreligger särskilda skäl att låta ett motstående intresse väga över.

Med hänvisning härtil tillstyrker utskottet regeringens förslag och avstyrker motion 1997/98:A67 yrkande 10.

Preskription

Propositionen

När det gäller preskription hänvisas i de berörda bestämmelserna i lagförslaget till bestämmelser i viss annan lagstiftning.

Vid talan av annan anledning än uppsägning och avskedande skall angivna paragrafer i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) tillämpas med en skillnad som gäller tidsfristen. Enligt MBL får den som är berörd av en tvist själv väcka talan om den berörda organisationen inte har iakttagit föreskriven tid, som enligt lagen är tre månader efter det att en förhandling har avslutats. En sådan talan skall enligt MBL göras inom en månad från det att tiden har löpt ut. Vid tillämpningen av lagen mot etnisk diskriminering föreslås denna tidsfrist i stället vara två månader. I förhållande till nuvarande lag innebär förslaget ingen ändring.

Motionen

I motion 1997/98:A67 yrkande 12 av Gudrun Schyman m.fl. (v) föreslås riksdagen besluta om att talefristen i stället skall vara sex månader. Motionärerna anser att två månader är för kort tid om ambitionen är att den nya lagen skall bli praktiskt användbar.

Utskottet

Som har redovisats i det föregående föreslår regeringen ingen ändring beträffande tidsfristen. Utskottet, som inte har någon erinran mot att frågan tas upp i ett större sammanhang, anser dock att en förlängning till sex månader knappast är rimlig. Med vad utskottet nu har anfört tillstyrks regeringens förslag. Motion 1997/98:A67 yrkande 12 avstyrks.

Antidiskrimineringsklausul vid offentlig upphandling

Propositionen

I propositionen redovisas ett förslag av utredningen om att statliga myndigheter skall åläggas att ta in s.k. antidiskrimineringsklausuler i avtal med leverantörer. Regeringens bedömning är att antidiskrimineringsklausuler kan vara av intresse för att motverka etnisk diskriminering. Ytterligare överväganden måste emellertid göras innan regeringen kan ta ställning till om något initiativ bör tas i frågan, anförs det.

Motionerna

I två motioner aktualiseras frågan om införande av antidiskrimineringsklausuler vid offentlig upphandling.

Förslaget i motion 1997/98:A67 yrkande 13 av Gudrun Schyman m.fl. (v) innebär krav på en utredning med uppdrag att lämna förslag om hur en ordning med antidiskrimineringsklausuler vid offentlig upphandling skall genomföras.

I motion 1998/99:A2 yrkandena 1 och 2 av Yvonne Ruwaida (mp) sägs att riksdagen hos regeringen bör begära förslag till ändring i lagen om offentlig upphandling som går ut på att statliga myndigheter skall åläggas att införa antidiskrimineringsklausuler i avtal med leverantörer av varor och tjänster. Vid avslag på en sådan begäran, anförs det, bör riksdagen göra ett tillkännagivande till regeringen om att den snarast bör överväga frågan om antidiskrimineringsklausuler.

Utskottet

Utskottet anser att det är av vikt att åtgärder av olika slag kommer i fråga när det gäller att främja etnisk mångfald i arbetslivet liksom i andra delar av samhällslivet. Regeringen anför att ytterligare överväganden behövs innan ett ställningstagande kan göras beträffande antidiskrimineringsklausuler. Utskottet är av samma uppfattning och avstyrker därmed motionerna 1997/98:A67 yrkande 13 och 1998/99:A2 yrkandena 1 och 2.

Staten som arbetsgivare

Motionerna

I tre motioner framförs förslag som särskilt gäller den offentliga sektorns ansvar som arbetsgivare i fråga om att främja etnisk mångfald; i två av dem är det är främst staten som är i åtanke.

I motion 1998/99:Sf611 yrkandena 2–5 av Sten Tolgfors (m) framförs olika synpunkter på statens roll som arbetsgivare. Ett tillkännagivande av riksdagen om människors rätt att ses som individer och bedömas efter sina erfarenheter, kvalifikationer och ambitioner föreslås. Motionären vill också att riksdagen skall ta avstånd från ett förslag i utredningen om etnisk kvotering till statliga tjänster. Regeringens användning av invandrarbegreppet ifrågasätts samtidigt. Ett uttalande om att myndigheterna inte skall tvingas undersöka de anställdas ursprung begärs liksom att begreppet ”etnisk självidentifiering” inte skall, på motsvarande sätt, innebära krav på sådan kartläggning.

I motion 1998/99:Sf612 yrkande 5 (delvis) av Gudrun Schyman m.fl. (v) sägs att man redan nu bör införa möjligheten för statliga myndigheter att upprätta mångfaldsplaner och i dessa ange vad motionärerna betecknar som positiv likabehandling som ett mål för deras rekryteringsbehov. Ett tillkännagivande med denna inriktning föreslås.

I motion 1997/98:A68 yrkande 5 av Elver Jonsson m.fl. (fp) begärs ett tillkännagivande om att offentliga sektorn måste vara ett föredöme i kampen mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

Utskottet

Inledningsvis vill utskottet slå fast att något förslag av det slag som åsyftas i motion 1998/99:Sf611 – t.ex. krav på mångfaldsplaner – inte har förts fram av regeringen. Utskottet delar motionärens uppfattning att en arbetssökande eller en arbetstagare skall behandlas efter sina individuella förutsättningar och inte efter uppfattningar grundade på allmänna föreställningar eller fördomar om vad som kännetecknar den etniska grupp som den arbetssökande eller arbetstagaren tillhör.

Enligt vad utskottet har erfarit har regeringen den 19 november 1998 beslutat att det skall tillsättas en arbetsgrupp inom Regeringskansliet med uppgift att se över användningen av begreppet invandrare i författningar som har utfärdats av regeringen samt i myndigheters verksamhet. En viktig utgångspunkt i arbetet skall vara att kategorisering av människor på grund av nationellt eller etniskt ursprung eller liknande inom ramen för offentlig verksamhet alltid noga måste övervägas. Mot nu angiven bakgrund avstyrker utskottet motion 1998/99:Sf611 yrkandena 2–5.

Vad härefter gäller frågan om den offentliga sektorn som föredöme erinras om vad utskottet med anledning av en motion (kd) om den offentliga sektorn framhöll i sitt integrationspolitiska betänkande 1997/98:SfU6. Utskottet sade sig instämma i att hela den offentliga sektorn har ett ansvar för en ökad mångfald i arbetslivet och skall var ett föredöme. Något riksdagens uttalande i frågan ansågs emellertid inte påkallat varför motionen avstyrktes. I anslutning till utskottets behandling i samma betänkande av regeringens förslag till inrättandet av en integrationsmyndighet betonade utskottet att den nya myndighetens ansvar inte förändrar det ansvar för integrationsfrågorna som varje statlig myndighet har inom sitt verksamhetsområde.

Med hänvisning till det anförda anser utskottet att motion 1997/98:A68 yrkande 5 och motion 1998/99:Sf612 yrkande 5 (delvis) bör avslås.

Andra åtgärder mot diskriminering i arbetslivet

Motionerna

I motion 1997/98:A68 yrkande 2 av Elver Jonsson m.fl. (fp) framhålls behovet av en omläggning av politiken i en riktning som skapar förutsättningar för fler arbetstillfällen genom företag. Ett tillkännagivande av riksdagen av denna innebörd bör göras. I yrkande 4 efterlyses en informationskampanj mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

I motion 1998/99:A4 yrkande 1 av Elver Jonsson m.fl. (fp) berörs särskilt funktionshindrade invandrarkvinnor och deras roll på arbetsmarknaden. Motionärerna anser att det behövs ökad kunskap om denna grupp.

Utskottet

Beträffande förslaget om en politik som skapar förutsättningar för fler arbetstillfällen genom företag vill utskottet anföra följande.

Inledningsvis erinras om att utskottet i det integrationspolitiska betänkande 1997/98:SfU6 behandlade frågan om eget företagande. Med anledning av ett motionsförslag (fp) med krav på ett förbättrat näringslivsklimat betonade utskottet den generella politikens betydelse även i detta sammanhang. En näringslivspolitik som främjar eget företagande kommer också personer med utländsk bakgrund till del, anförde utskottet som därmed avstyrkte motionsförslaget.

Vidare avstyrkte utskottet hösten 1998 (bet. 1998/99:SfU2) ett antal motioner rörande utsatta bostadsområden med hänvisning till bl.a. de frågor som hade aktualiserats i proposition 1997/98:165 Utveckling och rättvisa – en politik för storstaden på 2000-talet. Denna innehöll förslag till en nationell politik för storstadsregionerna med följande mål. Ett första mål är att ge storstadsregionerna goda förutsättningar för en långsiktigt hållbar tillväxt för att därmed kunna bidra till att nya arbetstillfällen skapas, såväl inom regionen som i övriga delar av landet. Det andra målet är, såsom riksdagen på förslag av arbetsmarknadsutskottet i betänkande 1998/99:AU2 uttalat, att bryta den sociala, etniska och diskriminerande segregationen i storstadsregionerna och att verka för jämlika och jämställda levnadsvillkor för storstädernas invånare.

I detta sammanhang vill utskottet även nämna de förslag till förenklingar framför allt för mindre företag som regeringen presenterade i december 1998. Bland de åtgärder som planeras återfinns även sådana som syftar till ett bättre tillvaratagande i näringslivet av invandrades kompetens. Regeringen har för avsikt att snabbt genomföra en kartläggning av invandrarföretagens ökade betydelse för svensk ekonomi. Vidare skall en förstärkt rådgivning erbjudas de invandrare som vill starta företag.

Enligt utskottets mening får motion 1997/98:A68 yrkande 2 anses besvarad med det nu anförda; den avstyrks sålunda.

Såvitt gäller förslaget om en informationskampanj mot etnisk diskriminering vill utskottet erinra om att DO, såsom utskottet har redovisat i det föregående, av regeringen fått i uppgift att utforma råd för hur det målinriktade arbetet för att främja etnisk mångfald i arbetslivet kan bedrivas. DO skall även redovisa hur informationen om dessa råd bör ges.

Utskottet utgår vidare från att arbetsmarknadens parter tar en stor del av ansvaret när det gäller att dels motverka etnisk diskriminering i arbetslivet, dels bidra till att kunskapen om den nya lagen ges en bred spridning.

Det nyligen inrättade Integrationsverket har dessutom ett övergripande ansvar när det gäller att integrationspolitiska mål och synsätt får genomslag på olika samhällsområden.

Mot bakgrund av vad utskottet här har anfört avstyrks motion 1997/98:A68 även såvitt gäller yrkande 4.

Vad härefter gäller förslaget om funktionshindrade invandrarkvinnor finns skäl att hänvisa till utskottets behandling hösten 1998 (bet. 1998/99:SfU2) av

förslaget i en motion (s). Detta gick ut på att Integrationsverket borde få ett särskilt kartlägnings- och uppföljningsuppdrag avseende invandrare med funktionshinder. Utskottet, som ansåg att motionären pekade på en viktig fråga, hänvisade bl.a. till betänkandet En särskild utsatthet. Om personer med funktionshinder från andra länder (SOU 1998:139). Det framhölls att betänkandet kan användas i sammanhang där dessa frågor behöver diskuteras och åtgärdas.

Utskottet påminner om att Integrationsverket som en av sina uppgifter har att följa och utvärdera samhällsutvecklingen mot bakgrund av samhällets etniska och kulturella mångfald. Utskottet utgår från att även funktionshindrade invandrarkvinnor uppmärksammas i detta sammanhang. Något särskilt uttalande av riksdagen är därför inte behövligt, varför motion 1998/99:A4 yrkande 1 avstyrks.

Ekonomiska effekter

Propositionen

Regeringen förutser vissa ökade utgifter för staten som en följd av förslaget om en ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Dels väntas antalet anmälningar till DO att öka, dels tillförs DO en helt ny uppgift, nämligen att utöva tillsyn över arbetsgivarnas arbete med att aktivt främja etnisk mångfald i arbetslivet. Även Nämnden mot diskriminering förutsätts få ökade kostnader till följd av de utökade uppgifter som föreslås i den här aktuella propositionen liksom i de två andra propositionerna om lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder respektive på grund av sexuell läggning.

Utskottet

Riksdagen har för budgetåret 1999 anvisat medel till DO och Nämnden mot etnisk diskriminering (bet. 1998/99:SfU2, rskr. 1998/99:103). Som utskottet anförde väntades den föreslagna nya lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet medföra att antalet anmälningar till DO om etnisk diskriminering skulle öka. Vidare skulle DO genom förslaget tillföras en helt ny uppgift, nämligen att utöva tillsyn över arbetsgivarnas arbete med att aktivt främja etnisk mångfald i arbetslivet. Lagen förutsågs vid denna tidpunkt inte kunna träda i kraft den 1 januari 1999. Utskottet ansåg att det får ankomma på regeringen att bedöma i vilken mån den föreslagna resursökningen under anslaget skulle få disponeras av DO. En eventuell reglering härvidlag kan göras vid kommande budgetbeslut, anförde utskottet.

Enligt vad utskottet har erfarit har regeringen i regleringsbrevet för budgetåret 1999 avseende anslag till DO innehållit medel för täckande av kostnadsökningarna. Regeringen har dock förklarat sin avsikt att under våren 1999 utfärda en ändring av regleringsbrevet under förutsättning av riksdagens beslut om den nya lagen.

Berit Andnor

I beslutet har deltagit: Berit Andnor (s), Bo Könberg (fp), Anita Jönsson (s), Ulla Hoffmann (v), Rose-Marie Frebran (kd), Ulf Kristersson (m), Mariann Ytterberg (s), Gustaf von Essen (m), Lennart Klockare (s), Ronny Olander (s), Göran Lindblad (m), Kerstin-Maria Stalin (mp), Birgitta Carlsson (c), Mona Berglund Nilsson (s), Cecilia Magnusson (m), Kenneth Lantz (kd) och Kalle Larsson (v).

Avvikande meningar

En ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet

1. Birgitta Carlsson (c) anser att den del av utskottets yttrande som börjar med "Regeringens nu" och slutar med "yrkande 1" bort ha följande lydelse:

Utskottet anser – i likhet med Centerpartiet – att regeringens förslag till en ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet bör avslås av riksdagen. De tre nu framlagda lagförslagen mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, funktionshinder och sexuell läggning påminner starkt om varandra till syfte, omfattning och uppbyggnad och de bör därför sammanfogas i en lag.

Utskottet vill understryka vikten av att en förnyad lagstiftning införs i fråga om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Starka skäl talar för att diskrimineringsförbuden och bestämmelserna i övrigt i de tre förslag till lagar som regeringen har lagt fram bör sammanföras i en lag. Riksdagen bör därför uppmana regeringen att återkomma med förslag till en samlad diskrimineringslagstiftning. De skäl emot en sådan samlad lag som regeringen har fört fram saknar enligt utskottets mening bärkraft. Regeringen hänvisar till bl.a. Jämställdhetsombudsmannens uppfattning om att en sådan lagstiftning skulle bli mycket omfattande och skulle komma att innebära vissa särregleringar. Detta motsägs av DO, som i sin tur anför att lagstiftningen bör sammanföras. Ett viktigt skäl för en sammanslagning är att tillgodose enskilda företagares berättigade intresse av att inte behöva hantera en sådan komplex och svåröverskådlig lagstiftning som regeringens nu framlagda förslag innebär. Det bör övervägas om inte även jämställdhetslagen borde inarbetas i en sådan ny lag. Utskottet föreslår att riksdagen dels avslår propositionen, dels till regeringen riktar ett uttalande i enlighet med vad som nu har anförts.

Med det sagda tillstyrks motionerna 1997/98:A70, 1998/99:A703 yrkande 3 och 1998/99:K330 yrkande 2. Härigenom tillgodoses även övriga här behandlade motioner.

Utvidgning av lagen till även andra samhällsområden

2. Ulla Hoffmann och Kalle Larsson (båda v) anser att den del av utskottets yttrande som börjar med "Mot bakgrund" och slutar med "(delvis) avstyrks" bort ha följande lydelse:

Utskottet, som i det föregående uttalat sig till förmån för att en ny lag införs, vill emellertid påtala att det finns vissa brister i den nya lagen. Två viktiga samhällsområden faller utanför lagens tillämpningsområde, nämligen värnplikts- och utbildningsväsendena. Argumentet att det rör sig om en arbetsrättslig lagstiftning är inte bärkraftigt. Så har t.ex. arbetsmiljölagstiftningen kunna utsträckas till att omfatta även icke rent arbetsrättsliga förhållanden. Utskottet anser att denna fråga bör tas upp i samband med den utredning som bör komma till stånd beträffande en samlad diskrimineringslagstiftning. Riksdagen bör ge regeringen detta till känna.

Mot nu angiven bakgrund tillstyrker utskottet motion 1997/98:A67 yrkande 1 (delvis).

Förbud mot etnisk diskriminering

Förfaranden under rekryteringen

3. Ulla Hoffmann och Kalle Larsson (båda v) anser att den del av utskottets yttrande som börjar med "Utskottet, som" och slutar med "yrkande 1" bort ha följande lydelse:

Utskottet anser att det är en nackdel att diskrimineringsförbudet inte omfattar platsannonser. Genom denna brist kan en arbetsgivare i en annons förklara att endast sökande med en viss hudfärg är välkomna med en ansökan. Förbudet mot diskriminering måste alltså utvidgas till att omfatta även platsannonser. Riksdagen bör rikta ett uttalande till regeringen av denna innebörd.

Vidare finner utskottet beträffande meritvärdering att vissa kompletterande uttalanden bör göras av riksdagen. Skall diskrimineringsförbudet få någon verkan kan man inte godta som förklaring från en arbetsgivare att anledningen till att en person med utländska examina eller andra meriter inte blivit kallad till intervju eller anställd varit brist på resurser att pröva sökandens kvalifikationer. Enligt utskottets uppfattning måste det ställas krav inte bara på den sökande att göra sina meriter "förståeliga" utan även på arbetsgivaren att aktivt göra en sådan prövning av den sökandes meriter. Riksdagen bör göra ett tillkännagivande härom till regeringen.

Med det nu anförda tillstyrker utskottet motion 1997/98:A67 yrkandena 2 och 4.

4. Bo Könberg (fp) och Gustaf von Essen (m) anser att den del av utskottets yttrande som börjar med "Vad härefter" och slutar med "yrkande 1" bort ha följande lydelse:

Enligt utskottets uppfattning måste utbildning alltid löna sig – även för människor med utländsk bakgrund och examen. Invandrare med långa utbildningar får emellertid ofta problem när deras examensbevis skall översättas till svenska och förstås av svenska arbetsgivare. I sin tur leder detta till att

de sorteras bort vid anställningsförfarandet. Detta innebär inte bara en tragedi för den enskilde utan även förlust av kompetens för Sverige. Bristande rutiner för översättning och värdering av utländska examina och meriter är orsaken. Den verksamhet som bedrivs av Högskoleverket har uppenbarligen vissa begränsningar. Utskottet anser därför att det är angeläget att regeringen lägger fram ett förslag i syfte att nu nämnda missförhållanden undanröjs.

Mot bakgrund av det här sagda tillstyrker utskottet motion 1997/98:A68 yrkande 1.

Ansvar för arbetsförmedlingens överträdelser av diskrimineringsförbudet

5. Ulla Hoffmann och Kalle Larsson (båda v) anser att den del av utskottets yttrande som börjar med "Utskottet instämmer" och slutar med "yrkande 3" bort ha följande lydelse:

Utskottet konstaterar att en arbetsgivare som anlitar ett privat rekryteringsföretag föreslås bli ansvarig för om företaget bryter mot diskrimineringsförbudet. Detta förutsätts dock inte gälla om den offentliga arbetsförmedlingen på motsvarande sätt bryter mot förbudet. Som förklaring till skillnaden hänvisar regeringen till att arbetsförmedlingen är en statlig myndighet. Utskottet vill dock erinra om att vissa arbetsförmedlingar – på arbetsgivarens begäran – systematiskt har sorterat bort arbetssökande med invandrarbakgrund. Det är, menar utskottet, helt oacceptabelt att arbetsförmedlingen skall vara undantagen från diskrimineringsförbudet. Regeringen bör genom ett uttalande ges detta till känna.

Med hänvisning till vad som nu har sagts tillstyrker utskottet motion 1997/98:A67 yrkande 3.

Positiv särbehandling

6. Ulla Hoffmann och Kalle Larsson (båda v) anser att den del av utskottets yttrande som börjar med "Utskottet delar" och slutar med "det anförda" bort ha följande lydelse:

Utskottet kan i och för sig acceptera att det inte nu förs in en möjlighet i lagen till positiv särbehandling. Det kan finnas skäl att den nya lagen ges en möjlighet att verka innan man tar ställning till om denna åtgärd skall vara tillåten.

I likhet med Vänsterpartiet vill utskottet understryka att frågan fortfarande har stor aktualitet. Likaså anser utskottet att begreppet positiv särbehandling i fortsättningen bör förbehållas prövning på grund av kön, medan begreppet positiv likabehandling bör gälla för etnisk tillhörighet. Skälet är att det annars kan uppstå oklarheter vid tillämpningen av lagstiftningen. Om begreppet positiv särbehandling skulle användas vid bedömning av diskriminering enligt båda grunderna skulle detta innebära att en invandrad man skulle prioriteras framför en svensk kvinna. Det är angeläget att regeringen i den utlovade utvärderingen av lagen särskilt beaktar den aspekt som här har redovisats. Regeringen bör ges detta till känna.

Mot nu angiven bakgrund tillstyrker utskottet motion 1998/99:Sf612 yrkande 5 (delvis).

7. Kerstin-Maria Stalin (mp) anser att den del av utskottets yttrande som börjar med "Utskottet delar" och slutar med "det anförda" bort ha följande lydelse:

Enligt utskottets uppfattning är det angeläget att positiv särbehandling tillåts för att etnisk mångfald skall kunna främjas på ett effektivt sätt. Utskottet vill här hänvisa till vad Miljöpartiet anför, nämligen att det i en rad andra rättssystem förekommer sådana möjligheter. I Sverige möjliggörs positiv särbehandling i jämställdhetslagen. Utskottet föreslår därför att riksdagen antar det förslag till ändrad lydelse av 8 § i propositionens förslag som Miljöpartiet lägger fram i sin motion.

Med det sagda tillstyrks motion 1997/98:A69 yrkande 2.

Skyldighet att vidta aktiva åtgärder

8. Bo Könberg (fp) anser att den del av utskottets yttrande som börjar med "Bestämmelser om" och slutar med "yrkande 5" bort ha följande lydelse:

Enligt utskottets uppfattning borde regeringen i propositionen ha preciserat vilka aktiva åtgärder som en arbetsgivare enligt lagens bestämmelser skall vara skyldig att vidta för att motverka diskriminering på arbetsplatsen. Regeringen är föga klargörande i sin beskrivning av hur systemet är tänkt att fungera. Företagare måste givetvis i förväg kunna känna till vad som förväntas av dem. DO bör ha en uppgift att stödja och utveckla arbete för etnisk jämställdhet i företagen, bl.a. genom metodutveckling och spridande av goda exempel. Det uppdrag som regeringen nu har givit DO är visserligen angeläget men det är dessvärre senkommet. Det hade varit en avsevärd fördel om åtgärderna hade preciserats i propositionen. Riksdagen bör till regeringen rikta ett tillkännagivande om en sådan precisering.

Mot nu angiven bakgrund tillstyrks motionerna 1997/98:A68 yrkande 8 och 1998/99:Sf634 yrkande 5.

9. Kerstin-Maria Stalin (mp) anser att den del av utskottets yttrande som börjar med "Utskottet instämmer" och slutar med "det avstyrks" bort ha följande lydelse:

Utskottet anser att det är angeläget att det i lagen införs en bestämmelse om att lagens regler skall iakttas även när det finns kollektivavtal i dessa frågor. Det är å ena sidan viktigt att parterna ges utrymme att själva finna de metoder och åtgärder som bäst passar deras förhållanden. Å andra sidan måste det finnas en grundläggande skyldighet genom lag att vidta aktiva åtgärder. En regel av detta slag är en nödvändig komplettering i detta hänseende. Riksdagen bör uttala sig till förmån för detta förslag.

Med hänvisning till vad som här har anförts tillstyrks motion 1997/98:A69 yrkande 3.

10. Gustaf von Essen (m) anser att den delen av utskottets yttrande som börjar med "Bestämmelser om" och slutar med "yrkande 5" bort ha följande lydelse:

Vad gäller förslaget om arbetsgivarens skyldigheter enligt lag att vidta aktiva åtgärder för att främja etnisk mångfald i arbetslivet delar utskottet den tveksamhet som flera av remissinstanserna, däribland JO, ger uttryck för. Det

är i och för sig en riktig tanke att en arbetsgivare skall ges ett ökat ansvar för att främja etnisk mångfald på arbetsplatsen. Regeringens förslag är dock alldeles för vagt och lägger ett ansvar på arbetsgivaren att göra något som inte är klart definierat. Lagstiftningen måste vara tydlig och förutsägbar, inte minst därför att arbetsgivaren förutsätts kunna bli utsatt för vitesföreläggande om inte föreskrifterna följs.

Utskottet påminner också om att arbetsgivare och arbetstagare enligt 2 § skall samverka för att främja etnisk mångfald i arbetslivet. En sådan samverkan kan i sin tur resultera i kollektivavtal om aktiva åtgärder. När sådana har kommit till stånd i tillräcklig omfattning bör resultatet av lagen i denna del utvärderas. I avvaktan härpå bör det inte finnas någon lagreglering som avser arbetsgivarens skyldighet att vidta aktiva åtgärder. Utskottet anser att 4–7 §§ lagförslaget därför bör utgå.

Motion 1998/99:A722 yrkande 1 tillstyrks således av utskottet.

Trakasserier

11. Ulla Hoffmann och Kalle Larsson (båda v) anser att de delar av utskottets yttrande som dels börjar med ”Det förslag” och slutar med ”avstyrks följaktligen”, dels börjar med ”Vad herefter” och slutar med ”alltså avstyrks” bort ha följande lydelse:

Enligt utskottets uppfattning finns det skäl att på flera punkter skärpa den föreslagna lagen när det gäller bestämmelserna om trakasserier.

Först och främst gäller det frågan om definitionen av begreppet etniska trakasserier. Att en arbetsgivare kallar en anställd av en viss etnisk tillhörighet för något nedsättande som har med den etniska tillhörigheten att göra men som har sin grund i personliga motsättningar, måste även det räknas som etniska trakasserier och därmed omfattas av lagen. Skälet till en sådan utvidgad definition är att motverka att en arbetsgivare i efterhand kan skylla på personliga motsättningar när skälet till trakasserierna de facto har varit av etniskt slag.

Vidare anser utskottet att det bör ställas krav på arbetsgivaren att han eller hon skall bidra till att ytterligare utredning kommer till stånd när förhållandena är oklara i fråga om etniska trakasserier. Arbetsgivaren skall inte tillåtas vara passiv i de fall då de inblandade lämnar motstridiga uppgifter eller där mer talar för att trakasserier inte förekommit än tvärtom. Den nu föreslagna skyldigheten innebär en stark begränsning av räckvidden, och en komplettering av lagen på denna punkt är nödvändig för att syftet med den skall kunna uppnås.

Slutligen finner utskottet att det bör införas en förbudsregel av innebörd att en arbetsgivare inte heller skall få utsätta en arbetssökande eller arbetstagare för trakasserier på etnisk grund. Detta var ett förslag av utredningen, som regeringen emellertid inte tog fasta på; det hänvisas till att arbetstagarens rättigheter enligt arbetsmiljölagstiftningen är tillräckliga. En kompletterande regel av det slag som utskottet nu förespråkar innebär att arbetstagaren – när arbetsgivaren är en fysisk person – i vissa fall kommer att kunna välja mellan två vägar att hävda sin rätt till skadestånd. En väg är att polisanmäla gärningen och yrka skadestånd i ett eventuellt brottmål. En annan väg är att föra

talans stöd av den nu föreslagna bestämmelsen. Enligt utskottets uppfattning finns det inte några olägenheter med en sådan parallell reglering. Riksdagen bör rikta ett uttalande till regeringen med nu angivet innehåll.

Med hänvisning till vad som här har anförts tillstyrker utskottet motion 1997/98:A67 yrkandena 5–7.

12. Bo Könberg (fp) och Gustaf von Essen (m) anser att den del av utskottets yttrande som börjar med ”Enligt vad” och slutar med ”avstyrks därför” bort ha följande lydelse:

Utskottet konstaterar att frågor om trakasserier mellan anställda är svårhanterliga. Förslagen i propositionen går ut på att arbetsgivaren har en skyldighet att utreda påstådda trakasserier och vidta de åtgärder som kan behövas. Det är, enligt utskottets uppfattning, en bra lösning men den är dessvärre knappast tillräcklig. Utskottet anser därför att ett ansvar även skall läggas på den arbetstagare som utsätter en arbetskamrat för trakasserier. Det är viktigt att inte han eller hon går utan ansvar för det som har inträffat. Riksdagen bör rikta ett uttalande av denna innebörd till regeringen.

Mot nu angiven bakgrund tillstyrker utskottet motion 1997/98:A68 yrkande 7.

Bevisbördan vid diskriminering

13. Ulla Hoffmann och Kalle Larsson (båda v) anser att den del av utskottets yttrande som börjar med ”Enligt utskottets” och slutar med ”av riksdagen” bort ha följande lydelse:

Utskottet vill peka på att vissa formuleringar i propositionen när det gäller bevisbördans placering vid indirekt diskriminering kan vara missvisande.

I utredningen sägs att det är den arbetssökandes eller arbetstagarens sak att visa att det finns en etnisk faktor och att den till synes neutrala bestämmelsen eller motsvarande missgynnar en väsentligt större del av den grupp den fördelade tillhör jämfört med övriga grupper. Om detta kunnat visas är det därefter arbetsgivaren som har att visa att tillämpningen av bestämmelsen eller motsvarande dels är motiverad av sakliga skäl, dels är lämplig och nödvändig för att syftet skall uppnås.

Motivuttalanden i propositionen om att den sökande eller arbetstagaren skall visa att det förekommit mindre förmånlig behandling som har samband med etniskt tillhörighet stämmer inte; något sådant samband skall inte behöva styrkas. Utskottet finner därför skäl att det i riksdagens behandling görs ett tillrättaläggande på denna punkt. Därmed blir förslaget i motion 1997/98:A67 yrkande 8 tillgodosett.

Skadestånd vid diskriminering

14. Ulla Hoffmann och Kalle Larsson (båda v) anser att den del av utskottets yttrande som börjar med ”I fråga” och slutar med ”nu anförda” bort ha följande lydelse:

Utskottet anser att en arbetssökande som diskrimineras skall kunna erhålla inte bara allmänt utan även ekonomiskt skadestånd. Regeringens motivering

till att inte ekonomiskt skadestånd skall kunna lämnas är att en sådan rätt skulle grundas på att den arbetssökande skulle ha en principiell rätt till en viss anställning eller åtminstone till de förmåner som följer med anställningen, en rätt som enligt regeringens uppfattning inte finns. Detta är emellertid, menar utskottet, uttryck för ett cirkelresonemang. Om en sådan rätt inte finns, kan den eller bör den inte heller införas, tycks vara regeringens ståndpunkt.

Enligt utskottets uppfattning kan de svårigheter som rent praktiskt kan finnas att genomdriva en rätt till en viss anställning få hanteras genom en lämplig anpassning till de rättsliga konsekvenserna av lagbrott. Den lämpligaste lösningen vore att den som inte erbjudits ett arbete – till följd av att arbetsgivaren har brutit mot lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet – skall ha rätt till ekonomisk kompensation, både för kränkningen och den ekonomiska förlusten. Storleken på det ekonomiska skadeståndet kan dock behöva begränsas, förslagsvis efter förebild i 39 § lagen om anställningsskydd. Riksdagen bör göra ett uttalande med denna inriktning till regeringen.

Mot bakgrund av det anförda tillstyrker utskottet motion 1997/98:A67 yrkande 9.

15. Bo Könberg (fp) och Gustaf von Essen (m) anser att den del av utskottets yttrande som börjar med ”När det” och slutar med ”avstyrks följaktligen” bort ha följande lydelse:

Utskottet anser att det kan ligga en fara i att en arbetsgivare skall kunna dömas för diskriminering om han eller hon har saknat insikt om den etniska tillhörigheten eller om diskrimineringen i övrigt varit oavsiktlig. Det är inte acceptabelt – speciellt när det gäller småföretagare – att man skall kunna råka ut för skadestånd i sådana fall. Bestämmelsen kan medföra att små företag drar sig för att över huvud taget anställa personal. Utskottet anser därför att ett skadestånd bör jämkas till noll, särskilt då det rör sig om en småföretagare som varken insåg eller borde ha insett den diskriminerande effekten av sitt handlande. Riksdagen bör rikta ett uttalande till regeringen av denna innebörd.

Med det nu anförda tillstyrker utskottet motion 1997/98:A68 yrkande 6.

16. Kerstin-Maria Stalin (mp) anser att den del av utskottets yttrande som börjar med ”I fråga” och slutar med ”nu anförda” bort ha följande lydelse:

Utskottet erinrar om att utredningen inte ställde sig helt avvisande till en ordning med även ekonomiskt skadestånd till en förbigången arbetssökande. En förutsättning skulle dock vara att den arbetssökande skulle ha erhållit tjänsten om etnisk diskriminering inte hade förekommit. Enligt utskottets uppfattning bör denna fråga utredas ytterligare. Regeringen bör uppmanas att vidta åtgärder i enlighet härmed.

Med hänvisning till vad som här har sagts tillstyrker utskottet motion 1997/98:A69 yrkande 5.

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering

17. Rose-Marie Frebran och Kenneth Lantz (båda kd) anser att den del av utskottets yttrande som börjar med "Utskottet finner" och slutar med "yrkande 9" bort ha följande lydelse:

Utskottet anser att DO:s kompetens även i fortsättningen bör regleras genom lag och inte, som regeringen föreslår, i en förordning med instruktion för DO. Om förslaget i propositionen genomförs skulle det innebära att regeringen inte behöver gå till riksdagen om den vill ändra i uppgifterna. Det betyder en ökad styrning av regeringen och en minskad självständighet för ombudsmannaväsendet. Från såväl principiella som praktiska utgångspunkter är det angeläget att ombudsmannaväsendet är fristående från regeringen.

Mot bakgrund av vad som här har anförts tillstyrker utskottet motion 1998/99:A3 yrkande 3.

18. Bo Könberg (fp) och Gustaf von Essen (m) anser att den del av utskottets yttrande som börjar med "Utskottet finner" och slutar med "yrkande 9" bort ha följande lydelse:

Enligt utskottets uppfattning skall DO ha en från alla aktörer fristående ställning. Det är, menar utskottet, angeläget att varje misstanke om lojalitetskonflikt kan undvikas. DO bör i stället vara underställd riksdagen. Med ett uttalande av denna innebörd blir motionen tillgodosedd i berörd del. Utskottet noterar att denna fråga berörs även i motion 1998/99:A722.

Med hänvisning till vad som nu har sagts tillstyrker utskottet motion 1997/98:A68 yrkande 9.

19. Kerstin-Maria Stalin (mp) anser att den del av utskottets yttrande som börjar med "Utskottet finner" och slutar med "yrkande 9" bort ha följande lydelse:

Utskottet avvisar regeringens förslag om att bestämmelser som avser Ombudsmannens mot etnisk diskriminering arbetsuppgifter på andra områden än i arbetslivet inte skall ingå i den nya lagen utan i stället tas in i myndighetens instruktion, dvs. genom en förordning, vilken utfärdas av regeringen. Detta innebär att det är regeringen och inte riksdagen som kan ändra kompetensområdet för DO när det gäller andra områden än arbetslivet.

Detta strider, som Miljöpartiet påpekar, mot vad regeringen anförde när DO en gång infördes (prop. 1985/86:98). Då sades bl.a. följande: "Statsmakterna bör reglera verksamheten i lag för att ge uttryck för den stora vikt som tillmätts aktiva insatser mot etnisk diskriminering." Vidare sades: "Ombudsmannen skall enligt min mening arbeta med ett ganska fritt mandat, men stödd av vissa av riksdagen i lagform angivna principer för verksamheten."

Vidare kan ifrågasättas om inte den föreslagna ordningen strider mot de s.k. Parisprinciperna, som har antagits av FN:s generalförsamling. Jämförelser kan göras med den ordning som gäller för JämO:s och HO:s respektive kompetens.

Utskottet förordar således att riksdagen antar det förslag till lag om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering som Miljöpartiet har föreslagit i motion 1997/98:A69 yrkande 1, som följaktligen tillstyrks.

Arbetstagarorganisations talerätt om vitesföreläggande

20. Ulla Hoffmann (v), Kerstin-Maria Stalin (mp) och Kalle Larsson (v) anser att den del av utskottets yttrande som börjar med ”Utskottet finner” och slutar med ”4 avstyrks” bort ha följande lydelse:

Utskottet finner det väl motiverat att införa en regel om att en arbetstagarorganisation – som har kollektivavtal med en arbetsgivare – skall kunna göra en framställan till Nämnden mot diskriminering om vitesföreläggande för arbetsgivaren beträffande skyldighet att vidta aktiva åtgärder. Förslag till en sådan regel har också lagts fram av Vänsterpartiet och Miljöpartiet. En komplettering av detta slag skulle stärka lagens effektivitet, anser utskottet. I motsats till vad regeringen hävdar anser utskottet att det inte finns något behov av ytterligare utredning av denna fråga. Riksdagen föreslås göra en anpassning i den berörda paragrafen i enlighet med förslagen i de två motionerna.

Mot bakgrund av det sagda tillstyrks motionerna 1997/98:A67 yrkande 11 och 1997/98:A69 yrkande 4.

Uppgiftsskyldighet

21. Ulla Hoffmann och Kalle Larsson (båda v) anser att den del av utskottets yttrande som börjar med ”Utskottet ansluter” och slutar med ”yrkande 10” bort ha följande lydelse:

Enligt utskottets uppfattning bör den regel i lagförslaget slopas som går ut på att arbetsgivaren inte får betungas onödigt genom uppgiftsskyldigheten. Visserligen finns regeln i den nuvarande lagen mot etnisk diskriminering, men den saknas i jämställdhetslagen. En sådan skillnad kan inte vara motiverad, anser utskottet. Vidare finns det skäl att dela den uppfattning som Vänsterpartiet för fram, nämligen att DO har ett sådant omdöme att man inte onödigtvis betungar arbetsgivarna med krav på uppgifter. Riksdagen bör uppmanas att besluta i enlighet med vad utskottet nu föreslår.

Mot bakgrund av det sagda tillstyrker utskottet motion 1997/98:A67 yrkande 10.

Preskription

22. Ulla Hoffmann och Kalle Larsson (båda v) anser att den del av utskottets yttrande som börjar med ”Som har” och slutar med ”12 avstyrks” bort ha följande lydelse:

Regeringen föreslår att fristen för den enskilde att väcka talan – om organisationen har avstått härifrån – skall vara två månader. Enligt utskottets uppfattning är denna tidrymd alldeles för kort om ambitionen är att den nya lagen skall bli praktiskt användbar. Detta framgår bl.a. av remissutfallet. I stället bör tidsfristen vara sex månader, vilket är det förslag som förs fram av Vänsterpartiet. Riksdagen bör besluta i enlighet med detta förslag.

Med hänvisning till det nu anförda tillstyrks motion 1997/98:A67 yrkande 12.

Antidiskrimineringsklausul vid offentlig upphandling

23. Ulla Hoffmann och Kalle Larsson (båda v) anser att den del av utskottets yttrande som börjar med ”Utskottet anser” och slutar med ”och 2” bort ha följande lydelse:

Utskottet vill framhålla att antidiskrimineringsklausuler vid offentlig upphandling kan vara ett verksamt medel för att motverka etnisk diskriminering. Sådana klausuler har – enligt vad utskottet erfarit – använts i stor omfattning i vissa andra länder. Statliga, kommunala och landstingskommunala myndigheter bör – när inga rättsliga hinder föreligger – åläggas att i största möjliga utsträckning ta in antidiskrimineringsklausuler i avtal med leverantörer av varor och tjänster. Utskottet anser, i likhet med Vänsterpartiet, att en utredning omgående bör tillsättas med uppgift att lämna preciserade förslag för genomförandet av en sådan ordning. Riksdagen bör uppmanas att hos regeringen begära åtgärder med detta syfte.

Mot nu angiven bakgrund tillstyrks motion 1997/98:A67 yrkande 13.

Staten som arbetsgivare

24. Ulla Hoffmann och Kalle Larsson (båda v) anser att den del av utskottets yttrande som börjar med ”Vad härefter” och slutar med ”bör avslås” bort ha följande lydelse:

Utskottet instämmer med Vänsterpartiet om att man redan nu bör införa möjligheten för statliga myndigheter att upprätta mångfaldsplaner och i dessa ange positiv likabehandling som ett mål för myndigheternas rekryteringsbehov. Ett tillkännagivande med denna inriktning bör göras av riksdagen.

Med det sagda tillstyrker utskottet motion 1998/99:Sf612 yrkande 5 (delvis).

25. Bo Könberg (fp) och Gustaf von Essen (m) anser att den del av utskottets yttrande som börjar med ”Vad härefter” och slutar med ”bör avslås” bort ha följande lydelse:

Utskottet anser att den offentliga sektorn måste vara ett föredöme i kampen mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Riksdagen bör göra ett uttalande till regeringen av denna innebörd.

Mot bakgrund av vad nu har anförts tillstyrker utskottet motion 1997/98:A68 yrkande 5.

Andra åtgärder mot diskriminering i arbetslivet

26. Bo Könberg (fp) och Gustaf von Essen (m) anser att den del av utskottets yttrande som börjar med ”Beträffande förslaget” och slutar med ”avstyrks sålunda” bort ha följande lydelse:

Utskottet anser att det är olyckligt att regeringen tror att problemen med etnisk diskriminering kan undanröjas enbart med lagstiftning. Många gånger kan de i stället lösas genom information. Därför borde lagen kompletteras med en informationskampanj.

Vidare menar utskottet att ett av de mest verkningsfulla sätten att skapa arbetstillfällen är att främja företagsetableringar. Fler företag kan åstadkommas genom att underlätta etablering och utveckling av företag. Det är angeläget att man åstadkommer en balans mellan lagstiftningen som är till för att skydda utsatta grupper på arbetsmarknaden – exempelvis det nu framlagda lagförslaget – och strävan att främja företagsamheten. Staten måste se till att effekterna av det nu framlagda lagförslaget inte slår undan benen för företagare genom att orimliga krav läggs på dem, t.ex. när det gäller skadestånd. Det finns, menar utskottet, skäl att uppmärksamta följande tillämpningen av vissa delar i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

Med hänvisning till vad här har sagts tillstyrker utskottet motionerna 1997/98:A68 yrkandena 2 och 4 och 1998/99:A4 yrkande 1.

Särskilt yttrande

Ulf Kristersson, Göran Lindblad och Cecilia Magnusson (alla m) anför:

Alla människor skall ses och behandlas som individer och bli bedömda efter sina erfarenheter, kvalifikationer och ambitioner. Allt annat är diskriminering, vare sig den av politiker anses vara positiv eller negativ. När människor formellt eller informellt hindras från att göra det bästa av sig själva är det diskriminering. Övertron på socialstatens förmåga att omhänderta och lägga till rätta har lett till utanförskap, maktlöshet, arbetslöshet och bidragsberoende. Politiken kan här främst bidra med att ta bort regler och trögheter som missgynnar dem som redan är missgynnade.

Diskriminering förekommer i Sverige och är ett stort problem. Diskriminering handlar om värderingar och förhållningssätt till andra människor. De förändras främst och bäst genom opinionsbildning och genom goda exempel och föredömen.

En övergripande skyddslagstiftning som skyddar mot alla former av diskriminering i alla delar av samhället är bättre än långtgående, komplicerade och avgränsande lagar som delar upp samhället i grupper och som graderar diskriminering.

Det är farligt att börja legitimera att människors ursprung skall bli en relevant faktor vid anställning. Kan argumentet användas åt ena hållet riskerar det också att missbrukas åt det andra. Legitimeras ursprunget som en faktor värd att uppmärksamma kommer detta att ske både genom öppen positiv och dold negativ särbehandling. Målet måste vara det motsatta, att ursprung som sådant beaktas så lite som möjligt. Ursprung är inte en egenskap eller en färdighet. Att mer eller mindre godtyckligt dela upp befolkningen i svenskar och icke svenskar bidrar inte till integration.

Förslag om lagar mot diskriminering handlar ofta mer om viktiga och i sig riktiga försök till opinionsbildning än om uppfattningen att lagstiftning verkligen skulle fungera. Lagstiftning i den form som regeringen föreslår kommer inte att hjälpa dem som diskrimineras. De snåriga regler som föreslås kommer i stället att skapa oklarheter om enskildas och företags skyldigheter och rättigheter. Fokus flyttas från de viktiga men svårare strukturella sam-

hållsförändringar som behövs om många i dag diskriminerade människor skall kunna ta sig in på arbetsmarknaden.

Flera tunga remissinstanser är också mycket skeptiska till lagförslagen. Statens invandrarverk har i sitt remissyttrande anført att en lagstiftning om mänskliga rättigheter är att föredra framför en separat lag mot etnisk diskriminering. Verket varnar för att en sådan lag i praktiken riskerar att leda till en institutionaliserad etnisk kategorisering som kan bli grogrund för rasism. Statskontoret är i sitt remissyttrande negativt till att lagförslag läggs fram som inte innebär samordning av de olika diskrimineringsregler som bör gälla.

Arbetsgivare kommer enligt förslaget att kunna dömas till skadestånd för diskriminering även om de varken syftat till eller kunnat inse att ett beslut eller en åtgärd resulterat i en oavsiktlig indirekt diskriminering. Inför risken att begå fel eller att riskera att tvingas lägga ned tid på att förklara sina kompetensbehov och metoder för rekrytering, kommer många arbetsgivare ännu mer att undvika nyanställningar eller låta bli att öppet söka nya medarbetare. De minsta företagen som har begränsade resurser är som vanligt mest utsatta.

Flera andra remissinstanser påpekar just att det finns stora risker att diskrimineringslagarna hämmar företagande. JO anser att föreskrifterna är så allmänt formulerade att en arbetsgivare i förväg inte kan förutse vad som förväntas av honom. Även Sveriges advokatsamfund påpekar att arbetsgivarernas skyldigheter är alltför allmänt formulerade. Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet anser att beviskravet för diskriminering under anställningsförfarandet strider mot respekten för den fria anställningsrätten. Även Landstingsförbundet påpekar att den nya lagen om etnisk diskriminering avviker från principerna för bevisbördans placering inom den övriga civilrättsliga lagstiftningen.

Den mest utbredda formen av diskriminering är sannolikt den som sker på etnisk grund. Mottagningssystemet för flyktingar har verkat passiviserande, liksom kommunplaceringssystemet och formerna för svenskundervisning.

Kombinationen av en arbetsrätt som gör det riskfyllt att anställa, en privat tjänstesektor som är stängd för nya jobb och ett stelt ekonomiskt klimat där alltför få nya arbeten och företag tillkommer, gör att många människor döms till ekonomiskt utanförskap. Till detta skall läggas att det verkligen finns fördomar mot människor med annan bakgrund, att många invandrare har bristfälliga språkkunskaper och upplever problem med att få utländska examina accepterade i Sverige.

Det är viktigt att poängtera att invandrare, homosexuella eller funktionshindrade inte är några enhetliga grupper. Att människor i en politiskt definierad grupp felbehandlas gör det inte rätt att felbehandla människor i någon annan politiskt definierad grupp. Eller annorlunda uttryckt: om problemet är att en grupp människor verkligen felbehandlas, kan lösningen knappast vara att riskera felbehandla en annan.

Slutligen bör framhållas att Moderaterna inte har yrkat avslag på propositionen och att utskottsmajoriteten ställt sig bakom ett förslag om en utredning som syftar till en sammanläggning av diskrimineringslagstiftningen. Det kan även finnas skäl att i det sammanhanget överväga möjligheterna att utvidga

lagstiftningens tillämpningsområde till att avse även övriga delar av samhällslivet. Vi vill beträffande ombudsmannafunktionen hänvisa till de förslag i Moderaternas motion 1998/99:K336 yrkandena 2 och 3, vilka båda behandlas i konstitutionsutskottet. De går ut på att ombudsmannaväsendet för frågor rörande diskriminering bör samordnas och att det därtill bör vara självständigt, dvs. inte lyda under regeringen.