

**Lars Løkke Rasmussen (V):**

Målet med det lovforslag, vi har til behandling her i dag, er jo at komme enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, hvad enten det er på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse, til livs, og det er et ædelt formål, som vi i Venstre kun kan tilslutte os. Det siger jeg både bredt i relation til alle de forhold, der er listet op i lovforslaget, og som forslaget tager sigte på, og jeg siger det også mere snævert i relation til det punkt, som både den offentlige debat og debatten i dag indtil nu har kredset om, nemlig spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

Vores grundholdning i Venstre er den, at enhver skal bedømmes på sine egne kvalifikationer, og at alle barrierer for beskæftigelse af den bedst kvalificerede arbejdskraft skal fjernes. Jeg vil også godt understrege her i starten, at det naturligvis vækker bekymring i Venstre, når vi kan konstatere, at der generelt er højere ledighed blandt flygtninge og indvandrere end blandt danskere, og at de gennemsnitlige ledighedsperioder er længere hos denne gruppe.

Vi går derfor positivt ind i en drøftelse af, hvordan vi får ændret disse forhold. Men vi vil advare imod at generalisere og at katalogisere en gruppe af borgere, som nok har noget, men bestemt ikke alt til fælles. Hvis man prøver at nuancere sin analyse af de godt 200.000 udenlandske statsborgere i Danmark og det for mig ukendte antal af danske statsborgere med en anden etnisk oprindelse og prøver at analysere disses placering på arbejdsmarkedet, så opdager man jo meget store forskelle. F.eks. har de 20-40-årige efterkommere af flygtninge og indvandrere, dvs. mindst andengeneration, blandt personer med en videregående uddannelse gennemsnitligt en kortere ledighedsperiode end en tilsvarende gruppe i den almindelige befolkning.

I Venstre er vi derfor enige i, at vi skal udfolde alle fornuftige bestræbelser for at sikre, at mennesker bedømmes på deres egne kvalifikationer. Men når det så er sagt, melder der sig et par spørgsmål, som gør os en smule skeptiske med hensyn til dette lovforslag.

For det første er der spørgsmålet, om det middel, som arbejdsministeren her vil tage i brug, nemlig lovgivningen, er det rigtige middel. Vi taler her om spørgsmål, der baserer sig

på holdninger hos det enkelte menneske, og vi har ikke den store tiltro til, at et forsøg på at regulere den enkeltes holdning og adfærd ved lov vil have nogen videre positiv effekt. Hvis en arbejdsgiver sorterer ansøgningerne efter efternavn, så er det jo et fænomen, som vi ikke kan nå nogen løsning på med lovforslaget her.

For det andet må man spørge sig selv, om det er udtryk for forskelsbehandling, når de etniske minoriteter generelt har fundet dårligere fodfæste på arbejdsmarkedet.

Meget tyder på, at de altoverskyggende årsager skal findes i andre forhold, herunder ikke mindst spørgsmålet om uddannelsesmæssig baggrund og sproglig kunnen. PLS Consult har for nylig udført undersøgelser for Nævnet for Etnisk Ligestilling, og de viser da også, at netop spørgsmålet om manglende danske sprogfærdigheder meget tit er den reelle barriere for beskæftigelse, og det er jo noget, som dette lovforslag ikke ændrer ved.

Vi kan derfor være nervøse for, om den lovgivning, der er lagt op til her, i virkeligheden er udtryk for, at man vil købe sig politisk sjælefred fra nogle problemer, hvor løsningen i virkeligheden ligger et andet sted. Den allerede gældende lovgivning – jeg tænker på grundlovens § 74 og den forvaltningsretlige lighedsgrund-sætning – skaber jo allerede en forpligtelse for det offentlige som arbejdsgiver til ikke at forskelsbehandle. Men hvordan ser dét ud? Hvordan ser det f.eks. ud på arbejdsministerens eget ressortområde, hvordan er personalesammensætningen dér?

Vender vi os til et andet ressortområde, f.eks. forsvarsministerens, ja, så kan det ikke lade sig gøre at blive ansat som rengøringspersonale på de danske kaserner, medmindre man har dansk statsborgerskab. Og når man kan opretholde sådan en regel på trods af lighedsgrundsætningen, kan man jo spørge sig selv, om det lovforslag, der er her, og som vil udstrække de regler, der gælder for det offentlige til alle arbejdsgivere, vil have nogen effekt.

Endelig kan jeg være noget nervøs for de enkeltsager, som vil rejse sig i kølvandet på denne lovgivning om den påståede indirekte forskelsbehandling. Nu står der i bemærkningerne, at det her ikke ændrer ved, at arbejdsgiveren kan vedtage regler om, at der skal bæres uniform eller en ganske bestemt påklædning, men det, at man har fri beklædning i en virksomhed, er jo ikke nødvendigvis ensbetydende med, at alle former for beklædning eller ydre