

Skriftlig begrundelse

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., lov nr. 459 af 12. juni 1996, forbyder bl.a. arbejdsgivere og arbejdsformidlere direkte såvel som indirekte at forringe eller udelukke lønmodtagere fra ledige stillinger på grund af bl.a. påklædning, fremtoning m.v.

Med spørgsmålet ønskes det oplyst, om ministeren med sin vejledning om arbejdsformidlingens registreringer ved udvælgelse af ledige til ordinære job og ansættelse i aktiveringstilbud rent faktisk diskriminerer arbejdsløse på grund af fremtoning, opførsel eller adfærd, idet der kræves en særlig påklædning, fremtoning og adfærd, når arbejdsløse skal møde op på arbejdsformidlingen eller til ansættelsessamtale ved en arbejdsgiver. Udviser den arbejdsløse ikke den særlige, i øvrigt uklart definerede, fremtoning, adfærd eller påklædning, idømmes den arbejdsløse sanktioner.

Arbejdsministeren (Jytte Andersen):

Jeg vil indledningsvis sige, at spørgeren begår en fejl: med den nye vejledning skal arbejdsformidlingen ikke vurdere, om den ledige står til rådighed for arbejdsmarkedet; det er stadig væk a-kassernes opgave. Den nye vejledning indeholder ikke nogen nye regler, men præciserer blot de arbejdsgange, som AF's personale skal følge i forbindelse med formidlingsarbejdet.

Forskelsbehandling efter ILO-konventionen og lov om forbud mod forskelsbehandling foreligger, hvis arbejdsformidlingen undlader at formidle en person med den udtalte begrundelse, at den ledige f.eks. er af en bestemt race eller en bestemt politisk anskuelse.

Det samme gælder, hvis der er tale om indirekte forskelsbehandling. Ved indirekte forskelsbehandling forstås bl.a. tilfælde, hvor der stilles krav om en bestemt påklædning, fremtoning m.v., som kun vil ramme visse grupper, f.eks. kravet om, at man ikke må bære turban eller tørklæde.

Vejledningen beskriver en helt anden situation, nemlig de meget få tilfælde, hvor en ledig, som er indkaldt til en samtale, møder op i en sådan forfatning eller udviser en sådan adfærd, at AF ikke i den konkrete situation kan sende den pågældende ud til en arbejdsgiver. I de tilfælde skal AF underrette a-kassen, som derefter træffer beslutning om, hvorvidt den pågældende står til rådighed eller ikke står til rådighed.

Så jeg mener altså ikke, at vejledningen på nogen måde er i modstrid med ILO-konventionen eller lov om forbud mod forskelsbehandling, da vejledningen ikke udelukker bestemte grupper af ledige.

Jette Gottlieb (EL):

Jeg vil takke for svaret, og jeg vil selvfølgelig også takke for den tidligere besvarelse, som understreger, at ministeren er stærkt imod enhver form for diskrimination på arbejdsmarkedet.

Ikke desto mindre står der jo rent faktisk i den omtalte vejledning, at arbejdsformidlingen skal vurdere, om der kan opstå tvivl om, hvorvidt den ledige står til rådighed for arbejdsmarkedet, og at en sådan tvivl naturligvis skal føre til en indberetning til a-kassen, som så skal foretage en egentlig rådighedsvurdering.

Men det er ikke derom, det drejer sig; det, det drejer sig om, er jo spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsformidlingen kan blive bragt i en situation, hvor den rent faktisk kommer til at optræde diskriminerende. Der står f.eks. i bemærkningerne til lov om forbud mod forskelsbehandling, at det ligeledes vil være udtryk for indirekte diskrimination, hvis en arbejdsgiver stiller krav med hensyn til påklædning, fremtoning m.v., som kun rammer visse grupper.

Og betyder det, at arbejdsformidleren kan komme i en situation, hvor den pågældende skal vurdere, om man står til rådighed, hvis man f.eks. har grønt hår eller ring i næsen eller bider negle eller sådan noget? Eller betyder det, at arbejdsformidleren kan komme i en situation, hvor den pågældende i henhold til bestemte grupper normale adfærd vil kunne komme til at udvise diskriminerende adfærd på den måde, at vedkommende faktisk ikke sender én videre til arbejdsgiveren, fordi det forventes, at man ikke får jobbet?

Arbejdsministeren (Jytte Andersen):

Jeg tror, jeg vil tillade mig at referere det par linjer i vejledningen, som kan give anledning til så megen diskussion ikke bare her, men også ude i landet.

Det er jo sådan, at når man er til rådighed for arbejdsmarkedet, skal man være aktivt til rådighed, og det vil altså sige, at man også ved sin adfærd skal vise, at man er til rådighed for arbejdsmarkedet, og dér er det faktisk meget hensigtsmæssigt, at der er et administrativt