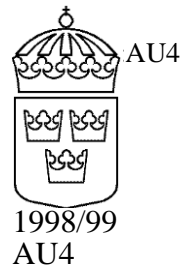


Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1998/99:AU4 Ny lagstiftning mot diskriminering i arbetslivet



Sammanfattning

Utskottets förslag

I detta betänkande föreslår arbetsmarknadsutskottet att det införs tre nya lagar mot diskriminering i arbetslivet.

Lagarna bygger på tre propositioner. De föreslagna lagarna har till stora delar likartad utformning. Det som framför allt skiljer dem åt är grunden för diskrimineringen. Det finns också vissa andra avvikelser.

Proposition 177 tar sikte på etnisk diskriminering, dvs. diskriminering på grund av ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse, vilket sammanförs i en lagteknisk term, *etnisk tillhörighet*. Proposition 179 avser diskriminering av *funktionshindrade*, medan proposition 180 gäller diskriminering på grund av *sexuell läggning*.

Lagförslagen har arbetsrättslig karaktär. Lagarna föreslås gälla på hela arbetsmarknaden och avse alla kategorier arbetstagare liksom även arbetsökande. De omfattar förbud mot direkt och indirekt diskriminering. Förbudet mot diskriminering av arbetssökande skall omfatta hela rekryteringsförfarandet och gälla oavsett om det fattas ett anställningsbeslut. Förbuden skall också omfatta arbetsgivarens beslut om befordran, utbildning för befordran, tillämpning av löne- och andra anställningsvillkor, arbetsledningsbeslut och beslut om uppsägning, avskedande, permittering eller annan ingripande åtgärd.

Arbetsgivare åläggs en utrednings- och åtgärdsskyldighet vid trakasserier arbetstagare emellan på grund av etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning. Med trakasserier avses sådant uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med etnisk tillhörighet (proposition 177), arbetstagarens funktionshinder (proposition 179) eller sexuella läggning (proposition 180). Lagförslagen omfattar även förbud mot represalier till följd av en anmälan om diskriminering.

I proposition 179 (diskriminering på grund av funktionshinder) föreslås att förbudet mot direkt diskriminering skall gälla även då en arbetsgivare vid anställning, befordran eller utbildning för befordran genom att vidta stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är likartad som den för personer utan sådant funktionshinder och det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder.

Skadestånd och ogiltighet föreslås vara de rättsliga påföljderna vid en överträdelse av diskrimineringsförbuden. Skadestånd skall också kunna utgå om arbetstagaren utsätts för repressalier eller om arbetsgivaren inte fullgör sin utrednings- och åtgärdsskyldighet vid trakasserier.

Proposition 177 (etnisk diskriminering) innehåller även regler om skyldighet för en arbetsgivare att vidta aktiva åtgärder för att främja etnisk mångfald i arbetslivet. Skyldigheten omfattar arbetsförhållanden och rekrytering.

Tillsynen över efterlevnaden av lagarna föreslås ligga på tre ombudsmän: Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (proposition 177), Handikappombudsmannen (proposition 179) och en nyinrättad myndighet, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (proposition 180). Ombudsmännen föreslås få en processförande roll med rätt att föra talan i Arbetsdomstolen. Tvister skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Den nuvarande Nämnden mot etnisk diskriminering föreslås byta namn till Nämnden mot diskriminering. Uppgiften skall bl.a. vara att pröva vissa vitesförelägganden av ombudsmännen.

Den nuvarande lagen mot etnisk diskriminering föreslås bli upphävd.

Utskottet ställer sig i huvudsak bakom regeringens förslag om tre nya diskrimineringslagar. Utskottet gör dock vissa klarläggande uttalanden beträffande enskilda delar av lagförslagen. Vidare föreslår utskottet att uppgifterna för Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) utanför arbetslivet skall regleras i en särskild lag i stället för, vilket regeringen förordat, i förordning. Utskottet lägger fram ett lagförslag om detta. Ställningstagandet överensstämmer med motionsyrkanden som lagts fram av Kristdemokraterna och Miljöpartiet.

Utskottet föreslår också ett tillkännagivande som innebär att det bör genomföras ett utredningsarbete. I detta arbete bör man på sikt överväga möjligheterna att samordna diskrimineringslagarna.

Slutligen anser utskottet att lagarna bör träda i kraft vid samma tidpunkt. En lämplig tidpunkt är enligt utskottet den 1 maj 1999.

Reservationer och särskilda yttranden

Företrädarna för Moderaterna resp. Centerpartiet anser i reservationer att propositionerna bör avslås bl.a. med hänvisning till att antidiskrimineringslagstiftningen bör samordnas.

I övrigt avges reservationer av Vänsterpartiet, Folkpartiet och Miljöpartiet beträffande enskilda delar av lagförslagen. Det finns även reservationer som gäller allmänna frågor om diskriminering i arbetslivet.

Särskilda yttranden har avgetts av företrädarna för Moderaterna, Vänsterpartiet, Kristdemokraterna, Centerpartiet och Miljöpartiet.

Avsnitt 1 Inledning, disposition av betänkandet m.m.

Ärendets beredning m.m.

Betänkandet omfattar tre propositioner med delvis likartat innehåll och motioner som väckts med anledning av propositionerna. I betänkandet behandlas också motioner som tar upp andra diskrimineringsfrågor. Utskottet behandlar propositionerna parallellt, delfråga för delfråga. I vissa hänseenden avviker betänkandet från propositionernas disposition. Så behandlas t.ex. materiella bestämmelser och bevisfrågor i ett sammanhang. I vissa delar finns tämligen utförliga referat av propositionerna. Syftet är bl.a. att åskådliggöra i vilken utsträckning propositionerna sammanfaller och i vilka delar de avviker från varandra.

Socialförsäkrings- resp. socialutskottet har avgivit yttranden. Dessa återfinns i bilaga 6.

Under ärendets beredning har utskottet uppvaktats av företrädare för RFSL (Riksförbundet för sexuellt likaberättigande), Stiftelsen IM-IEKF InterEtniskt KunskapsForum och Företagarnas Riksorganisation. Utskottet har också tagit emot skrifter från enskilda.

Om inte annat anges har de motioner som behandlas i betänkandet väckts under 1998/99 års riksmöte.

Disposition av betänkandet

Betänkandet har disponerats på följande sätt.

I *avsnitt 2* behandlas frågan om behovet av och de allmänna utgångspunkterna för en ny lagstiftning. En redovisning lämnas för lagförslagen i huvuddrag. I detta sammanhang tar utskottet även ställning till frågan om en samordnad lagstiftning och till vissa övergripande synpunkter på ombudsmännen.

Avsnitt 3 tar upp lagförslagets ändamålsbestämmelser och vissa definitionsfrågor.

Avsnitt 4 behandlar reglerna om samverkan och aktiva åtgärder för etnisk mångfald.

Avsnitt 5 behandlar diskrimineringsförbudet och anknytande bestämmelser.

Avsnitt 6 avser reglerna om trakasserier m.m.

I *avsnitt 7* behandlas påföljdsfrågor.

Avsnitt 8 avser frågor om tillsyn och om ombudsmännens roll m.m. i den del frågorna inte rör samordning av funktionerna samt skyldigheten för arbetsgivare att lämna uppgift om meriter.

Avsnitt 9 avser rättegången.

I *avsnitt 10* behandlas frågor om antagande av lagförslagen, ikraftträdande, anknýtande lagstiftning m.m. och vissa utredningsfrågor. 1998/99:AU4

De följande avsnitten berör frågor utan direkt anknýtning till propositionerna, nämligen:

Avsnitt 11 vissa allmänna frågor om diskriminering m.m.

Avsnitt 12 antidiskrimineringsklausuler.

I *avsnitt 13* finns utskottets hemställan.

Till betänkandet finns även fogat ett antal bilagor:

Bilaga 1 yrkanden

Bilaga 2 lagförslagen i proposition 177

Bilaga 3 lagförslagen i proposition 179

Bilaga 4 lagförslagen i proposition 180

Bilaga 5 Utskottets lagförslag

Bilaga 6 Yttranden från andra utskott

I detta avsnitt behandlas frågor om behovet av och de allmänna utgångspunkterna för en ny lagstiftning. En redovisning lämnas för lagförslagen i huvuddrag.

Utskottet tar först ställning till yrkanden om avslag på propositionerna. Därefter går utskottet in på frågan om samordning av diskrimineringslagstiftningen. Vissa övergripande synpunkter på ombudsmännen och deras roll tas också upp. Vidare behandlas frågan om lagarnas tillämpningsområde och några andra mer övergripande frågeställningar. Allt detta är synpunkter som framförts i motioner.

Propositionerna i huvuddrag m.m.

De tre propositionerna innehåller var och en lagförslag mot diskriminering i arbetslivet. De föreslagna lagarna är till stora delar likartade i sin utformning. Det som framför allt skiljer dem åt är grunden för diskrimineringen. Det finns också vissa andra avvikelser.

Proposition 177 tar sikte på etnisk diskriminering, dvs. diskriminering på grund av ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse, vilket sammanförs i en lagteknisk term, *etnisk tillhörighet*. Proposition 179 avser diskriminering av *funktionshindrade*, medan proposition 180 gäller diskriminering på grund av *sexuell läggning*.

Propositionerna har föregåtts av tre olika utredningar som var för sig lagt fram lagförslag. Det är Räkna med mångfald!, Förslag till lag mot etnisk diskriminering i arbetslivet m.m. (SOU 1997:174), Förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (SOU 1997:175) och Förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder (SOU 1997:176).

Lagförslagen har arbetsrättslig karaktär. Lagarna föreslås gälla på hela arbetsmarknaden och avse alla kategorier arbetstagare liksom även arbets sökande. De omfattar förbud mot direkt och indirekt diskriminering. Förbudet mot diskriminering av arbetssökande omfattar hela rekryteringsförfarandet och gäller oavsett om det fattas ett anställningsbeslut. Förbuden skall också omfatta arbetsgivarens beslut om befordran, utbildning för befordran, tillämpning av löne- och andra anställningsvillkor, arbetsledningsbeslut och beslut om uppsägning, avskedande, permittering eller annan ingripande åtgärd.

Arbetsgivare åläggs en utrednings- och åtgärdsskyldighet vid trakasserier arbetstagare emellan på etnisk grund eller på grund av funktionshinder eller sexuell läggning. Med trakasserier avses sådant uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med etnisk tillhörighet (prop. 177), arbetstagarens funktionshinder (prop. 179) eller sexuella läggning (prop. 180). Lagförslagen omfattar även förbud mot repressalier till följd av en anmälan om diskriminering.

I proposition 179 (diskriminering på grund av funktionshinder) föreslås att förbudet mot direkt diskriminering skall gälla även då en arbetsgivare vid anställning, befordran eller utbildning för befordran genom att vidta stöd-

och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är likartad som den för personer utan sådant funktionshinder och det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder.

Skadestånd och ogiltighet föreslås vara de rättsliga påföljderna vid en överträdelse av diskrimineringsförbuden. Skadestånd skall också kunna utgå om arbetstagaren utsätts för repressalier på grund av en anmälan om diskriminering eller om arbetsgivaren inte fullgör sin utrednings- och åtgärdsskyldighet vid trakasserier.

Proposition 177 (etnisk diskriminering) innehåller även regler om skyldighet för en arbetsgivare att vidta aktiva åtgärder för att främja etnisk mångfald i arbetslivet. Skyldigheten omfattar arbetsförhållanden och rekrytering.

Tillsynen över efterlevnaden av lagarna föreslås ligga på tre ombudsmän: Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (prop. 177), Handikappombudsmannen (prop. 179) och en nyinrättad myndighet, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (prop. 180). Ombudsmännen föreslås få en processförande roll med rätt att föra talan i Arbetsdomstolen. Tvister skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Den nuvarande Nämnden mot etnisk diskriminering förelås byta namn till Nämnden mot diskriminering. Uppgiften skall bl.a. vara att pröva vissa vitesförelägganden av ombudsmännen.

Den nuvarande lagen mot etnisk diskriminering föreslås bli upphävd. De uppgifter som Ombudsmannen mot etnisk diskriminering enligt lagen har i dag i frågor som ligger utanför arbetslivets område föreslås att fortsättningsvis bli förordningsreglerade.

Propositionerna, som lades fram för riksdagen under senhösten 1998, föreslås träda i kraft den 1 januari 1999 (proposition 177) resp. den 1 april 1999 (de övriga propositionerna).

Allmänna utgångspunkter för lagförslagen

Proposition 177, etnisk diskriminering

Förekomsten av etnisk diskriminering i samhället måste i framtiden motverkas på ett mer kraftfullt sätt än i dag. I detta arbete är en effektiv lag mot etnisk diskriminering i arbetslivet ett viktigt instrument. Den nuvarande lagen, som har varit i kraft sedan den 1 juli 1994, måste skärpas och EU-anpassas. Utgångspunkten bör vara att skyddet mot etnisk diskriminering i den svenska lagstiftningen är lika omfattande som det skydd som EU-medborgare har när det gäller diskriminering på grund av nationalitet.

Mot denna bakgrund föreslår regeringen genomgripande förändringar av lagstiftningen mot etnisk diskriminering i arbetslivet i förhållande till den nu gällande lagen. Denna lag bör därför ersättas av en ny lag. På längre sikt kan det bli aktuellt att överväga en samordning av olika antidiskrimineringsregler. Det är dock angeläget att den nya lagen mot etnisk diskriminering i arbetslivet införs nu och inte försenas på grund av sådana överväganden.

Det är viktigt att en ny lag blir ett verkningsfullt instrument i arbetet mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Samtidigt är det nödvändigt att från början följa tillämpningen av de nya reglerna och analysera om de har några nega-

tiva effekter på bl.a. företagande och arbetsmarknad. Regeringen avser därför att utvärdera den nya lagen när den trätt i kraft.

Bestämmelserna i den gällande lagen som avser uppgifterna för Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) och Nämnden mot etnisk diskriminering på andra områden än arbetslivet bör inte tas in i den nya lagen utan i stället regleras i instruktionen för respektive myndighet. Regeringen föreslår att Nämnden mot etnisk diskriminering byter namn till Nämnden mot diskriminering. Skälet är att regeringen avser att föreslå att nämndens arbetsuppgifter utvidgas till andra områden i arbetslivet.

Proposition 179, diskriminering på grund av funktionshinder

I propositionen hänvisas till två undersökningar av Statistiska Centralbyrån (SCB) som utförts på uppdrag av Handikappombudsmannen. Undersökningarna visar enligt propositionen att funktionshindrade förvärvsarbetare i mindre utsträckning än andra och att det förekommer diskriminerande beteenden mot dem i arbetslivet.

I gällande rätt finns det inte något uttryckligt förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder. De bestämmelser som i vissa fall kan tillämpas mot diskriminering är inte heltäckande och de gäller inte alla arbetsgivare, arbetssökande och arbetstagare. De funktionshindrades situation på arbetsmarknaden och i arbetslivet motiverar åtgärder för att stärka deras ställning.

Regeringen anser att det finns behov av en lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och föreslår att en sådan införs. På längre sikt kan det bli aktuellt att överväga en samordning av olika antidiskrimineringsregler. Det är dock angeläget att en lagstiftning till skydd för funktionshindrade införs nu och inte försenas på grund av sådana överväganden.

Det är viktigt att lagen blir ett verkningsfullt instrument i arbetet mot diskriminering av funktionshindrade i arbetslivet. Även i denna proposition sägs att man från början bör följa tillämpningen av de nya reglerna och analysera om de har några negativa effekter på bl.a. företagande och arbetsmarknad. Regeringen avser därför att utvärdera lagen när den trätt i kraft.

Varje individ som söker eller har en anställning skall ha rätt att bedömas efter sina personliga egenskaper och förutsättningar att utföra arbetet och inte efter schablonuppfattningar om personer som tillhör en viss grupp. Syftet med lagen är att komma till rätta med sådana schablonartade och osakliga bedömningar. Erfarenheter från USA tyder på att en antidiskrimineringslag främst har en normbildande och attitydpåverkande effekt. Regeringen anser emellertid att det också av rättviseskäl finns anledning att ge funktionshindrade ett med andra grupper jämförbart skydd. Till detta kommer att en lag om förbud mot diskriminering ger möjlighet till kompensation i det enskilda fallet.

Sexuell läggning är en privatsak som saknar betydelse i arbetslivet. Arbetsgivare bör därför inte alls beakta arbetssökandes eller arbetstagares sexuella läggning. För att arbetsgivare inte skall göra detta kan olika medel tillgripas. Vid sidan av olika slag av attitydpåverkande åtgärder kan lagstiftning vara ett sådant medel. Lagstiftning antas ju i sig ha en attitydpåverkande effekt.

I gällande rätt finns det inte något uttryckligt förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. De bestämmelser som i vissa fall kan tillämpas mot diskriminering är inte heltäckande och de gäller inte alla arbetsgivare, arbetssökande och arbetstagare.

Undersökningar visar att det förekommer otillbörlig diskriminering i arbetslivet. Enligt regeringens mening är den attitydpåverkan som sker inte tillräcklig. Mot denna bakgrund anser regeringen att det finns behov av lagstiftning och att det är dags att genom förbudsregler i lag markera ett avståndstagande mot diskriminering. Det bör slås fast att sexuell läggning inte har och inte får ha betydelse i arbetslivet. På längre sikt kan det bli aktuellt att överväga en samordning av olika antidiskrimineringsregler. Det är dock angeläget att en lagstiftning till skydd mot diskriminering på grund av sexuell läggning införs nu och inte försenas på grund av sådana överväganden.

Även i denna proposition betonas vikten av att lagen blir ett verkningsfullt instrument i arbetet mot diskriminering, samtidigt som det enligt regeringen är nödvändigt att från början följa tillämpningen av de nya reglerna och analysera om de har några negativa effekter på bl.a. företagande och arbetsmarknad. Regeringen avser därför att utvärdera lagen när den trätt i kraft.

Varje individ som söker eller har en anställning skall ha rätt att bedömas efter sina personliga egenskaper och förutsättningar att utföra arbetet. Det går inte att dra några slutsatser om en persons förutsättningar att utföra ett arbete efter hans eller hennes sexuella läggning.

På längre sikt kan en antidiskrimineringslag antas ha en normbildande och attitydpåverkande effekt. Den viktigaste effekten av en sådan lag på kort sikt är dock att den bidrar till upprättelse och ekonomisk kompensation för den som blivit utsatt för diskriminering.

Fråga om avslag på propositionerna

Avslagsyrkanden

Moderaterna förklarar i motion K336 att diskriminering i alla sina former är uttryck för mänskliga fördomar. Möjligheterna att påverka mänskligt beteende med politiskt beslutsfattande är dock begränsade. En grundval för ett humanistiskt och demokratiskt samhälle är att varje människa bemöts med respekt för den han eller hon är. Enligt *Moderaterna* kan därför lagstiftning vara befogad för att hävda den enskildes rätt och okränkbarhet. De förslag som lagts fram av regeringen uppfyller emellertid inte de krav som bör ställas på en sådan lagstiftning.

Det finns enligt *Moderaterna* ett flertal nackdelar med förslagen. De tar uteslutande sikte på arbetsmarknaden. Detta är en begränsning eftersom diskriminering förekommer på olika samhällsområden. Förslagen är även

begränsade till tre diskrimineringsgrunder. Även om dessa sannolikt är de vanligaste grunderna för diskriminering kan begränsningen bidra till intrycket att diskriminering på andra grunder är godtagbart.

Sverige har redan en krånglig och svåröverskådlig lagstiftning på arbetsrättens område. Utformningen av de föreslagna lagarna medför betydande risker för att ytterligare sten läggs på bördan. Detta gäller särskilt små arbetsgivare. De bestämmelser som gäller rekryteringsprocessen leder till att anställningsförfarandet blir byråkratiserat.

Förslagen innebär också att arbetsgivaren tvingas att på olika sätt gardera sig mot anklagelser för diskriminering. Detta kan i sin tur leda till andra integritetskränkningar. Vidare kan det ifrågasättas om det är rimligt med en ordning där någon kan ådömas skadestånd oavsett om han eller hon har haft för avsikt att direkt eller indirekt diskriminera.

Den nuvarande arbetsrättsliga lagstiftningen är svåröverskådlig. Genom utformningen av lagförslagen kompliceras den arbetsrättsliga lagstiftningen ytterligare. Till detta bidrar den omständigheten att regeringen valt att föreslå tre parallella lagar i stället för en gemensam.

Enligt Moderaterna blir det en ordning där skyddet mot diskriminering både omfattar olika områden av samhällslivet och är olika långtgående. Vissa slag av diskriminering regleras civilrättsligt och andra straffrättsligt. Tillsynen skiljer sig också mellan de olika formerna av diskriminering. Den fördelade skall ibland vända sig till polisen och ibland till någon av ombudsmännen. Samtidigt pågår bl.a. översyn av jämställdhetslagen och en utvärdering av likheter och olikheter mellan Handikappombudsmannens verksamhet och övriga ombudsmän.

Moderaterna konstaterar att Statens invandrarverk ansett att en lagstiftning om mänskliga rättigheter är att föredra framför en separat lag mot etnisk diskriminering och att verket avvisar förslag som inte innebär en samordning av alla de diskrimineringsregler som bör gälla. Partiet delar verkets uppfattning och anser att det är nödvändigt att få till stånd en samordnad lagstiftning. En sådan samordning bör syfta till att få en så enhetlig och generell lagstiftning om mänskliga rättigheter som möjligt. Samordning är nödvändig för att parterna på arbetsmarknaden skall kunna tillämpa lagen.

Med hänvisning till motion K336 har Moderaternas företrädare i utskottet framställt yrkande om avslag på propositionerna.

Moderaterna har i samma motion (yrk. 2) framfört att samordningen även bör omfatta de fyra ombudsmannainstituten, Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO) och den föreslagna Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning. Detta yrkande behandlas av Konstitutionsutskottet.

Även *Centerpartiet* i kommittémotionerna 1997/98:A70 (yrk. 1) och A703 (yrk. 1 och 2) yrkar avslag på propositionerna med hänvisning till att lagförslagen till sin uppbyggnad och tekniska utformning mycket påminner om varandra och att samordning därför bör ske. – Utskottet återkommer till motionen i det följande.

Utskottet kan till en början konstatera att de framställda avslagsyrkandena inte grundas på ett avvisande av lagstiftning mot diskriminering i sig. Det som är gemensamt för Moderaternas och Centerpartiets inställning är att lagstiftningen mot diskriminering inte bör splittras upp i olika lagar. Centerpartiet anser att de nu framlagda lagförslagen borde ha samordnats, medan Moderaternas argumentering är mera vittsyftande såtillvida att partiet ser en enhetlig och generell lagstiftning om mänskliga rättigheter som en möjlighet. Som kommer att framgå efterlyser även andra motioner en mer samordnad lagstiftning, men önskemålet leder inte där till ett avvisande av de nu framlagda förslagen.

Även arbetsmarknadsutskottet kan se fördelar med en mer samordnad lagstiftning, vilket utskottet återkommer till nedan. Denna inställning leder emellertid inte fram till att lagförslagen bör avslås. Lagstiftning på de områden som avses i propositionerna är mycket angelägen, och några större olägenheter bör inte vara förknippade med separata författningar. Det finns alltså inte skäl att skjuta på genomförandet av de nu aktuella lagförslagen i avvaktan på en samordning av dem, än mindre att inte genomföra dem av de skäl som Moderaterna framför.

Utskottet, som således anser att lagförslagen bör genomföras, avstyrker med det anförda yrkandena om avslag på propositionerna.

Samordnad lagstiftning m.m.

Motioner

I ett antal motioner framförs krav på en samordnad lagstiftning.

Det gäller till en början *Moderaterna* i den förutnämnda motionen K336 i enlighet med vad som redovisats ovan.

Lars Lindblad m.fl. (m) begär i motion A722 (yrk. 4) att regeringen skyndsamt skall utreda ett samlat skydd som omfattar även andra delar av samhället och inte bara arbetslivet.

Vänsterpartiet framställer i tre motioner, 1997/98:A67 (yrk. 1 delvis), A5 (yrk. 1) och A9 (yrk. 1), yrkanden om att en utredning tillsätts med uppdrag att lägga fram ett förslag om en samlad lagstiftning. Partiet anser att det är glädjande att Sverige äntligen får en lagstiftning mot etnisk diskriminering värd namnet. Den nuvarande lagen är näst intill meningslös, sägs det i motionen. Det påpekas att partiet i snart tio år krävt en effektivare lagstiftning. Den föreslagna lagen kommer att betyda att Sverige på ett tydligare sätt genomför sina konventionsåtaganden vad gäller åtgärder mot etnisk diskriminering på arbetsmarknaden.

Vänsterpartiet delar också regeringens uppfattning att det föreligger behov av lagstiftning mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder. Partiet hänvisar till flera undersökningar – bl.a. de två SCB-undersökningarna som nämnts ovan – som visar att arbetsgivare är negativt inställda till att anställa funktionshindrade. Enligt partiet är det också viktigt att

det införs en lag mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. En sådan lag skulle kunna bidra till upprättelse och ekonomisk kompensation för den som utsatts för diskriminering, och den skulle mer långsiktigt kunna påverka attityder och normbildning.

Enligt Vänsterpartiet finns det mycket som talar för att samla alla bestämmelser om diskriminering på arbetsmarknaden i en lag. Arbetet med att åstadkomma en samordnad lagstiftning skulle bli relativt omfattande. Partiet anser att det är viktigt att de föreslagna lagarna antas. Regeringen bör därefter omgående tillsätta en utredning med uppgift att lägga fram förslag om en samlad antidiskrimineringslagstiftning.

Kristdemokraterna förklarar i kommittémotionerna A3 (yrk. 1 och 2), A6 (yrk. 1 och 2) och A10 (yrk. 1 och 2) att partiet ser det som mycket angeläget att man i arbetslivet genom den nya lagstiftningen kan få ett nytt verktyg att ta itu med olika typer av diskriminering. Respekten för alla människors integritet är en förutsättning för ett civiliserat och demokratiskt samhälle. Enligt partiet är det dock omotiverat att för detta ändamål skapa tre nya lagar med nästan identisk uppbyggnad. För många företagare, men också för enskilda arbetstagare, innebär den föreslagna ordningen onödigt krångel och en mer svåröverblickbar situation vad gäller diskriminering i arbetslivet. Partiet anser därför att lagförslagen med fördel skulle kunna samordnas. Vidare anser *Kristdemokraterna* att det verkar omotiverat att ha tre parallella myndigheter eller institut för att hantera frågor om diskriminering i arbetslivet. Partiet föreslår därför att de tre myndigheterna samlas i en. Härigenom skulle ombudsmännen kunna samarbeta på ett kraftfullt sätt.

Centerpartiet, som enligt vad som framgått ovan yrkar avslag på propositionerna främst med hänvisning till kravet på en samordnad lagstiftning, anser i motionerna 1997/98:A70 (yrk. 2) respektive A703 (yrk. 3) att det i och för sig finns starka skäl att skärpa diskrimineringslagstiftningen och att denna även bör omfatta fler grupper. Starka skäl talar också för en sammanföring av alla bestämmelser och diskrimineringsförbud i en lag. Frågan om en samordning har inte utretts ordentligt. Det är därför ett märkligt påstående att det skulle bli ett alltför omfattande arbete att sammanföra lagarna till en enda. Partiet anser att man vid utarbetandet av en ny lag även bör överväga om inte förbud mot könsdiskriminering borde innefattas. Det skulle då även vara möjligt att sammanföra ombudsmannainstitutionerna till en diskrimineringsombudsman.

Motsvarande förslag framställer *Sofia Jonsson* och *Åsa Torstensson* (båda c) i motion K330 (yrk. 2).

Folkpartiet framför i de tre kommittémotionerna A4 (yrk. 3), A8 (yrk. 3) och 1997/98:A68 (yrk. 3) uppfattningen att det behövs en övergripande översyn och samordning av alla dagens bestämmelser mot diskriminering. Partiet, som ställer sig positivt till förslagen, anser att de bara är en av många insatser som måste göras för att komma till rätta med diskriminering i samhället.

Miljöpartiet genom *Barbro Johansson* m.fl. instämmer i motion 1997/98:A69 i regeringens ställningstagande att den nya lagen om åtgärder mot etnisk

diskriminering i arbetslivet i nuläget inte bör försenas av ytterligare utredningar om hur de olika antidiskrimineringslagarna skall samordnas. Genom motionärerna har Miljöpartiet dock, utan att framställa något särskilt yrkande, förklarat att man på sikt vill ha en sådan samordning.

I detta sammanhang tar utskottet även två motioner med förslag om utvärdering.

I motion So310 (yrk. 7) av *Thomas Julin m.fl. (mp)* betonas vikten av att den nya lagen mot diskriminering av funktionshindrade följs upp på ett bättre sätt än vad som enligt motionärerna varit fallet beträffande de funktionshindrades rätt till insatser.

Den förutnämnda motionen A722 (yrk. 3) av *Lars Lindblad m.fl. (m)* tar också upp betydelsen av utvärdering. Motionärerna pekar på risken att de nya lagarna blir ett slag i luften. Därför är det centralt med en utvärdering efter två år för att se om lagarna givit den effekt som varit åsyftad. Annars måste man överväga att ändra eller avskaffa lagarna.

Utskottets ställningstagande i fråga om samordnad lagstiftning m.m.

Gemensamt för flertalet av de nu behandlade motionerna är önskemålet om en på det ena eller andra sättet ökad samordning av lagstiftningen mot diskriminering eller av tillsynen över lagstiftningen.

Ett antal linjer kan urskiljas:

- lagstiftningen bör inte begränsas till arbetslivet (m)
- lagstiftningen bör inte begränsas till de nu ifrågavarande diskrimineringsgrunderna (m)
- en samordnad och generell lagstiftning om mänskliga rättigheter med en samordnad ombudsmannainstitution direkt underställd riksdagen är att föredra (m)
- alla bestämmelser om diskriminering i arbetslivet bör samlas i en lag och en utredning bör tillsättas (v, c, mp – ej yrkande)
- de nu aktuella tre lagförslagen bör samordnas (kd)
- ombudsmannainstitutionerna bör samordnas (c – ej särskilt yrkande)
- alla nuvarande bestämmelser mot diskriminering bör samordnas (fp)

Som framgår av utskottets ställningstagande ovan till frågan om avslag på propositionerna delar utskottet regeringens ståndpunkt att det är angeläget att de föreslagna diskrimineringslagarna införs och att de inte fördröjs av ytterligare utredningar om samordning. Utskottet har dock förståelse för de synpunkter som förs fram om det önskvärda i att försöka åstadkomma en samordnad diskrimineringslagstiftning. Ett tungt skäl är att en samordnad lagstiftning blir mer överskådlig än om lagreglerna finns i olika författningar. Det är inte uteslutet att en mer enhetlig lagstiftning ger ett tydligare budskap om att diskriminering inte kan accepteras.

Samtidigt går det inte att bortse från att karaktären hos de olika diskrimineringsgrunderna kan medföra att det behövs speciella regleringar och olika lagtekniska lösningar. Ett exempel på detta finns i de nu framlagda förslagen. Utskottet syftar på den särskilda regeln om stöd- och anpassningsåtgärder i förhållande till funktionshindrade arbetssökande. Även om diskriminering i grunden är ett och samma fenomen, kan den ta sig olika uttryck beroende på vem den riktas mot. Det är inte givet att den skall bemötas på samma sätt oberoende av vilken förklaringen är till varför den förekommer. Även det aktiva arbetet mot diskriminering kan behöva utformas olika vid skilda slag av diskriminering. Utskottet kan här peka på det mångfaldsarbete som föreslås i lagen med åtgärder mot etnisk diskriminering. Lagreglerna motsvarar bara delvis jämställdhetslagens regler om aktiva åtgärder.

Socialförsäkringsutskottet och *socialutskottet* har båda i sina yttranden uttalat sig för en samordning. Socialförsäkringsutskottet anför att en samlad lagstiftning är att föredra, medan socialutskottet ser fördelar med en lagteknisk samordning av olika diskrimineringsregler.

Av propositionerna framgår att regeringen anser det nödvändigt att från början följa tillämpningen av lagarna och analysera eventuella negativa effekter för bl.a. företagande och arbetsmarknad. En utvärdering skall initieras efter ikraftträdandet.

Arbetsmarknadsutskottet anser att en samordning bör övervägas och avser då i första hand lagstiftningen mot etnisk diskriminering, diskriminering på grund av funktionshinder resp. på grund av sexuell läggning. Av flera skäl bör man låta lagarna verka under någon tid innan en utredning får uppdraget att överväga möjligheterna till samordning. På det sättet kommer även erfarenheter från tillämpningen att kunna ingå i underlaget för frågan om samordning. Utskottet utgår alltså från att ett sådant utredningsarbete kommer att sättas i gång på lite sikt. Utskottet kan även tänka sig att man i det sammanhanget överväger vilka för- och nackdelarna skulle vara att även låta jämställdhetslagstiftningen ingå i en samordning.

Frågan om ombudsmännen och deras roll och om eventuell samordning av ombudsmannainstitutionerna har ett naturligt samband med lagstiftningsfrågan. Utskottet utgår från att även den saken kommer att ingå i en framtida utredning.

Vad som nu har anförts bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Utskottet avstyrker de nu behandlade motionerna 1997/98:A67 (yrk. 1 delv.), 1997/98:A68 (yrk. 3), 1997/98:A70 (yrk. 2), A3 (yrk. 1 och 2), A4 (yrk. 3), A5 (yrk. 1), A6 (yrk. 1 och 2), A8 (yrk. 3), A9 (yrk. 1), A10 (yrk. 1 och 2), A703 (yrk. 3), A722 (yrk. 3 och 4), K330 (yrk. 2), K336 (yrk. 1 delv.) och So310 (yrk. 7) i den mån de inte kan anses tillgodosedda med vad utskottet anför.

Övergripande synpunkter på lagförslagen

Motion

Folkpartiet betonar i två kommittémotioner, 1997/98:A68 (yrk. 2) och A4 (yrk. 2), att en huvudfråga är att skapa flera arbeten genom företag. Ett i och

för sig lovvärt lagförslag kan få till konsekvens att man genom orimliga krav slår undan benen på företagare, t.ex. när det gäller skadestånd.

1998/99:AU4

Utskottets ställningstagande

De framlagda lagförslagen ger uttryck för den mycket viktiga principen om varje individs rätt att bli bedömd efter personliga egenskaper och förutsättningar. För de allra flesta människor är arbetslivet och deltagande i det av största betydelse för tillvaron, socialt och ekonomiskt. Att bli bemött och bedömd på ett osakligt, irrelevant eller godtyckligt sätt är därför särskilt allvarligt när det sker i arbetslivet. Lagstiftning är ett sätt att motverka sådant beteende.

Lagarna bör kunna bli en maning till arbetsgivare att vara mer noggranna och omsorgsfulla t.ex. i en rekryteringsprocedur. Utskottet vill inte förneka att de nya reglerna kan innebära merarbete för arbetsgivare och ökade krav på administrativa rutiner. Detta skall å andra sidan vägas mot att arbetsgivaren fortfarande kommer att ha en principiell val- och handlingsfrihet så länge som diskriminerande orsaker inte finns med i bilden och så länge som rutiner och liknande inte får diskriminerande effekter. En mer omsorgsfull rekryteringsprocess bör ligga i arbetsgivarens intresse, eftersom förutsättningarna då blir bättre att finna den som är mest lämpad för ett visst arbete, vilken i sin tur gagnar företaget. Att var och en skall bemötas efter sina egenskaper och förutsättningar betyder att mänskliga resurser inte hålls tillbaka. Lagstiftning mot diskriminering kan i en mening därför sägas vara en tillväxtfaktor.

Det viktigaste med diskrimineringslagstiftning är de mera långsiktigt normbildande effekterna i samhället. Förekomsten av lagstiftning är inte bara en markering från statsmakterna. Lagstiftningen kan också vara ett stöd för den som inte själv vill diskriminera men som känner sig tvungen att tillmötesgå verkliga eller inbillade krav från olika håll.

Samtidigt får man inte ha en övertro på lagstiftningens effekter. Diskriminering kan inte i ett slag lagstiftas bort. Förbudsregler måste kompletteras av andra insatser, både från samhällets och enskildas sida. Den ordning som blir följden av att de nu framlagda förslagen genomförs innebär inte bara skadeståndssanktionerade förbudsregler. I lagen med åtgärder mot etnisk diskriminering införs ett krav på arbetsgivaren att genomföra framåtsyftande åtgärder för etnisk mångfald. De ombudsmän som skall verka på de olika områdena får en pådrivande, opinionsbildande och rådgivande roll.

Utskottet avstyrker med det anförda motionerna 1997/98:A68 (yrk. 2) och A4 (yrk. 2).

Lagarnas tillämpningsområde m.m.

Motion

Vänsterpartiet föreslår i motion 1997/98:A67 att riksdagen uppdrar åt regeringen att utreda om lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering också bör omfatta utbildnings- och värnpliktsväsendena (yrk. 1 delv.).

Socialförsäkringsutskottet har enligt sitt yttrande inte funnit anledning att förorda en utvidgning av tillämpningsområdet bl.a. med hänvisning till den roll som tilldelats Integrationsverket att ha ett övergripande ansvar för att verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk eller kulturell bakgrund, att förebygga och motverka diskriminering, främlingsfientlighet och rasism samt för att nyanlända invandrare får stöd för sin integration i det svenska samhället.

Utskottets ställningstagande

Den föreslagna lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet har, på samma sätt som jämställdhetslagen, en arbetsrättslig karaktär, dvs. den reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Den är även anknuten till det arbetsrättsliga regelverket i övrigt exempelvis i fråga om sanktionssystem och rättegångsregler. Detta talar emot en utvidgning av tillämpningsområdet. Det finns dock skäl att framhålla att de berörda grupperna omfattas av arbetsmiljölagen (1977:1160). Vid trakasserier kan enskilda som tillhör dessa grupper få ett visst skydd genom de föreskrifter om kränkande särbehandling som Arbetarskyddsstyrelsen utfärdat. Utskottet ställer sig därför inte bakom kravet på en utredning om utvidgning av tillämpningsområdet. Motion 1997/98:A67 (yrk. 1 delv.) avstyrks.

Generell lagstiftning för funktionshindrade

Motion

Kristdemokraterna anser i kommittémotion So376 att det bör införas en generell lagstiftning mot diskriminering av funktionshindrade. En sådan lagstiftning skulle alltså inte bara begränsas till arbetslivet (yrk. 7).

Socialutskottets yttrande

Enligt yttrandet från socialutskottet avser regeringen att tillsätta en utredning som skall få till uppgift bl.a. att se över formerna för en reglering av förbudet mot diskriminering av funktionshindrade i näringsverksamhet. Socialutskottet förordar att resultatet av den utredningens arbete samt effekterna av den nu föreslagna lagen om förbud mot diskriminering av funktionshindrade i arbetslivet avvaktas innan frågan om en generell lagstiftning mot diskriminering av funktionshindrade övervägs.

Utskottets ställningstagande

Arbetsmarknadsutskottet instämmer i vad socialutskottet anfört.

Motion So376 (yrk. 7) avstyrks därför.

Yvonne Ruwaida (mp) anser i motion Sf635 att lagstiftningen mot etnisk diskriminering bör vara lika stark som jämställdhetslagen. Hon hänvisar till en annan motion som behandlas i detta betänkande, 1997/98:A69, i vilken bl.a. möjligheten till positiv särbehandling förordas (yrk. 13). Motionären vill ha ett tillkännagivande om att den lag som avser etnisk diskriminering skall vara lika stark som jämställdhetslagen.

Arbetsmarknadsutskottet kommer i den följande framställningen in på frågor om bl.a. positiv särbehandling. Motionären tycks emellertid i denna motion skjuta in sig på hur lagarna förhåller sig till varandra, inte vad reglerna faktiskt innehåller. Utskottet kan inte se hur man genom någon enkel jämförelse skulle kunna fastställa att den ena lagen är starkare än den andra. Motionen avstyrks.

Proposition 177, etnisk diskriminering

Ändamål

Lagens ändamål anges vara att främja etnisk mångfald i arbetslivet. Det är ett vidare ändamål än den nuvarande lagens ändamål att motverka etnisk diskriminering.

Personkretsen

I fråga om *etnisk diskriminering* är diskrimineringsgrunderna desamma som i den nuvarande lagen och i brottsbalksbestämmelsen om olaga diskriminering. Diskrimineringsgrunderna är således ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse, sammanfört till begreppet *etnisk tillhörighet*. Diskriminering kan anses föreligga även om den drabbade inte själv identifierar sig som tillhörig eller faktiskt tillhör en viss etnisk grupp, vars medlemmar arbetsgivaren inte vill anställa. Ett exempel som nämns i propositionen är att den drabbade har ett namn som arbetsgivaren förmodar innebär viss etnisk tillhörighet eller att en arbetssökande eller arbetstagare är gift med eller sambo med en person med viss etnisk tillhörighet. Det är alltså fråga om såväl faktisk som förmodad etnisk tillhörighet.

Proposition 179, diskriminering på grund av funktionshinder

Ändamål

Lagens ändamål anges vara att motverka diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder. I detta ligger enligt propositionen att ge personer med funktionshinder en rätt till individuell och saklig behandling. Ändamålsbestämmelsen skall uppfattas som en programförklaring och ett sätt att markera avståndstagande från diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

Personkretsen

Skyddskretsen knyter an till den definition som antagits av WHO. Med *funktionshinder* avses någon form av fysisk, psykisk eller begåvningsmässig begränsning av en persons funktionsförmåga. Begränsningen skall till följd av sjukdom eller skada vara medfödd eller förvärvad. Även begränsningar som kan förväntas uppkomma i framtiden omfattas. Funktionshindret skall därutöver vara varaktigt. Som exempel på sådana begränsningar som kan uppkomma i framtiden nämns i propositionen hivpositiva liksom cancer- och MS-sjuka. Vad som avses är att en person är bärare av en sjukdom som kan påverka funktionsförmågan i framtiden. Sjukdomen skall vara konstaterad. Däremot avses inte att någon har anlag för en sådan sjukdom. Det är inte graden av funktionsnedsättning som är avgörande utan förekomsten av ett funktionshinder.

Att funktionshindret är varaktigt innebär att begränsningar till följd av skada eller sjukdom som är av övergående natur, t.ex. en bruten arm, inte omfattas av lagens skydd. Personer med socialmedicinska problem, t.ex. missbrukare, faller utanför lagens tillämpningsområde. Dessa personer omfattas dock om de kan anses vara funktionshindrade enligt lagens definition.

Frågan om funktionshindret även innebär ett arbetshandikapp har inte någon betydelse för avgränsningen av personkretsen. Begreppet arbetshandikapp har däremot betydelse för olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

Begreppet funktionshinder omfattar inte av arbetsgivaren felaktigt förmodade funktionshinder.

Proposition 180, diskriminering på grund av sexuell läggning

Ändamål

Lagens ändamål anges vara att motverka diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. På motsvarande sätt som i proposition 179 skall bestämmelsen uppfattas som en programförklaring och ett sätt att markera avståndstagande från diskriminering på grund av sexuell läggning.

Personkretsen

Sexuell läggning är en lagteknisk term som anger den skyddade personkretsen. Begreppet avgränsas till att avse endast homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning. Alla människor har någon av dessa tre typer av sexuell läggning. Andra typer av sådan läggning är inte kända, sägs det i propositionen. Olika sexuella variationer eller sexuella beteenden som finns hos såväl hetero-, bi- som homosexuella personer faller utanför lagens tillämpningsområde. Utredningen har beskrivit dessa variationer som uttryck för sexualitet som ligger på toppen av eller går utöver den sexuella läggningen, som exempel nämns pedofili och exhibitionism. En person kan ses som heterosexuell och pedofil – däremot inte som enbart pedofil. Lagen ger inte heller skydd för transsexuella, eftersom transsexualitet enligt propositionen är en fråga om könstillhörighet och inte om sexuell läggning.

Vilken sexuell läggning någon har bör enligt propositionen bedömas i första hand efter hur personen själv identifierar sig.

Utskottets ställningstagande

Ändamålsreglerna

Varje individ bör ha rätt att i arbetslivet slippa bli bedömd utifrån osakliga, irrelevanta, godtyckliga eller kränkande utgångspunkter. En arbetsgivare får därför inte bedöma en arbetssökande eller arbetstagare efter schablonuppfattningar om egenskaper som tillskrivs personer som tillhör samma grupp.

I likhet med regeringen anser utskottet att ett viktigt ändamål med de föreslagna lagarna är att markera avståndstagande från diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning. Utskottet utgår

från att lagarna i första hand får en normbildande och attitydpåverkande effekt.

Vad gäller lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet ansluter sig utskottet också till att den ges ett vidare ändamål, nämligen att främja mångfald i arbetslivet.

Definitionen av begreppet etnisk tillhörighet

Etnisk tillhörighet är en lagteknisk term som bl.a. inbegriper begreppet "ras". Utskottet vill här erinra om vad konstitutionsutskottet uttalat i betänkandet 1997/98:KU29 om att regeringen bör göra en genomgång av i vilken utsträckning begreppet ras förekommer i svenska författningar som inte grundas på internationella texter och om möjligt föreslå en annan definition. Som nämnts ovan överensstämmer den nu föreslagna innebörden av begreppet etnisk tillhörighet med de diskrimineringsgrunder som redan i dag finns såväl i brottsbalkens bestämmelse om olaga diskriminering som i den nuvarande lagen mot etnisk diskriminering. Utskottet ser det som en fördel om samma kriterier används här. Utskottet ansluter sig till den föreslagna definitionen av etnisk tillhörighet.

Regeringen har föreslagit att såväl faktisk som av arbetsgivaren förmodad etnisk tillhörighet skall omfattas av lagen. Även personer som är gifta med eller är sambo med någon med viss etnisk tillhörighet bör omfattas. Att arbetsgivaren medvetet missgynnar någon som han eller hon uppfattar tillhöra en viss etnisk grupp eller någon som har anknytning till den etniska gruppen är enligt utskottet inte mindre stötande än då arbetsgivaren missgynnar någon som själv tillhör den etniska gruppen. Utskottet ansluter sig därför till regeringens förslag att dessa personer bör omfattas av lagens skydd.

Definitionen av begreppet funktionshinder

Utskottet delar regeringens uppfattning att skyddskretsen bör göras vid. Det är inte lämpligt att i lagen räkna upp konkreta funktionshinder som skall omfattas, bl.a. med hänsyn till att vad som betraktas som ett funktionshinder kan ändras med tiden, allt eftersom t.ex. nya behandlingsmetoder kommer i bruk. Det bör i stället överlämnas till rättstillämpningen att utveckla praxis som mer i detalj bestämmer personkretsen.

En grupp som omfattas av definitionen är de som är bärare av sjukdomar som har ett progressivt förlopp. I propositionen nämns som exempel hiv-positiva eller cancersjuka. Dessa sjukdomar kan med stor sannolikhet medföra att den sjuke med tiden blir allt sämre. Om, och i så fall i vilken omfattning, ett sådant sjukdomstillstånd kommer att leda till funktionshinder kan nog många gånger vara svårt att bedöma på förhand. I propositionen föreslås därför att personer med sjukdomar av det slag som kan *förväntas* medföra funktionshinder i framtiden omfattas så snart sjukdomen är konstaterad. Utskottet behandlar diskrimineringsförbuden nedan i avsnitt 5, men vill redan nu påpeka att bedömningen av huruvida någon befinner sig i en likartad situation som någon annan utan samma sjukdom får bedömas med ut-

gångspunkt i de funktionshinder som eventuellt finns vid jämförelsetidpunkten.

Utskottet ansluter sig också till det som sägs i propositionen om att det är funktionshindret i sig och inte graden som skall vara avgörande för vem som omfattas av lagen samt att socialmedicinska problem skall falla utanför såvida de inte medfört ett funktionshinder i lagens mening.

Till skillnad från regeringen anser utskottet att lagen även skall omfatta en missgynnande behandling som har samband med ett felaktigt antagande från arbetsgivarens sida om att arbetstagaren har ett visst funktionshinder. Vad utskottet anfört om *felaktigt förmodade funktionshinder* bör godkännas av riksdagen.

Definitionen av begreppet sexuell läggning

Med den föreslagna definitionen omfattas alla människor av lagens skydd. Begreppet sexuell läggning är en lagteknisk term som kan sägas ta sikte på en individs känslomässiga relationer, erotiska fantasier och fysiska sexuella aktiviteter.

Regeringen har föreslagit att vad som kallas sexuella variationer eller beteenden inte skall omfattas av lagens skydd. Det är i stället den sexuella läggningen som är grunden för skyddet.

Utskottet ser saken på följande sätt. Att ha homosexuellt umgänge eller att bo och leva tillsammans med någon av samma kön är ett naturligt uttryck för den homosexuella läggningen. Arbetsgivaren skall därför inte med framgång kunna hänvisa till att det var detta som var orsak till hans handlande. Att t.ex. söka sig till miljöer där homosexuella möts kan också sägas vara ett naturligt uttryck för en homosexuell läggning. Arbetsgivaren skall därför inte heller kunna freda sig med en invändning av detta slag så länge som beteendet inte har betydelse för anställningen. Utgångspunkten måste enligt utskottets mening vara att beteenden som har ett sådant naturligt samband med den sexuella läggningen, och detta oavsett vilken läggning det är fråga om, endast i mycket speciella fall skulle kunna tillåta några slutsatser om en persons lämplighet för en viss anställning. De nya reglerna skulle annars bara bli ett skenbart skydd. För att arbetsgivaren skall ha framgång med en invändning om att det var beteendet och inte läggningen som styr hans handlande måste saken således ha relevans för frågan om arbetstagarens eller arbetssökandens lämplighet för arbetet.

Som regeringen föreslagit bör däremot lagen inte ge skydd åt sådana sexuella variationer som kan finnas hos både hetero-, bi- och homosexuella och som i propositionen exemplifieras med pedofili eller exhibitionism. Sådant beteende har nämligen inte samband med den sexuella läggningen i sig.

Av samma skäl som beträffande etnisk tillhörighet anser utskottet att sådant missgynnande som har samband med arbetsgivarens felaktiga antagande om viss sexuell läggning hos arbetstagaren eller arbetssökanden skall omfattas av lagen. Vad som anförts om *felaktigt förmodad sexuell läggning* bör godkännas av riksdagen.

Vilken sexuell läggning en person har bör bedömas i första hand efter hur individen själv identifierar sig.

I avsnitt 5 tar utskottet upp bevisfrågorna i diskrimineringstvister. Redan här skall dock något kort beskrivas hur förslagen utformats när det gäller bevisningen om diskrimineringsgrunderna, dvs. att den som anser sig diskriminerad har en viss etnisk tillhörighet, ett funktionshinder eller en viss sexuell läggning.

Den som anser sig diskriminerad skall bevisa att det föreligger en diskrimineringsgrund. Detta innebär vid *direkt* etnisk *diskriminering* att arbetstagaren eller arbetssökanden i ett första steg skall styrka att det finns en etnisk faktor. Vid diskriminering av en funktionshindrad skall på motsvarande sätt den som anser sig diskriminerad styrka att han eller hon är funktionshindrad. I *proposition 179* sägs att en arbetssökande lättast lämnar information om sitt funktionshinder i sin ansökan om anställning. I fråga om diskriminering som har samband med sexuell läggning sägs det i *proposition 180* att den som påstår sig vara t.ex. homosexuell normalt bör anses ha den läggningen.

Utskottet konstaterar att i de fall påståendet om diskriminering grundas på att arbetsgivaren felaktigt förmodat viss etnisk tillhörighet, visst funktionshinder eller viss sexuell läggning så får arbetstagarens eller arbetssökandens bevisning ta sikte på detta förhållande.

Om arbetstagaren styrker att en diskrimineringsgrund förelegat och därutöver att det förekommit en mindre förmånlig behandling i en likartad situation (utskottet återkommer som sagt till detta i avsnitt 5) har diskriminering gjorts antaglig. Arbetsgivaren kan i detta läge freda sig bl.a. med att han inte känt till eller borde ha insett att det förelegat en diskrimineringsgrund.

Regler om samverkan och aktiva åtgärder finns enbart i proposition 177 (etnisk diskriminering).

Proposition 177, etnisk diskriminering

Samverkan och målinriktat arbete för att främja etnisk mångfald

I lagförslaget anges att arbetsgivare och arbetstagare har ett ansvar för att främja *etnisk mångfald* i arbetslivet.

Anställda kan inte göras ansvariga för brott mot diskrimineringsförbuden enligt lagen. Detta utesluter enligt propositionen inte att också arbetstagare har ett ansvar för att etnisk diskriminering motverkas, vilket fastslås i lagförslaget.

I den föreslagna lagen finns bestämmelser om arbetsgivarens ansvar att bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja etnisk mångfald i arbetslivet.

Bestämmelserna har sin motsvarighet i jämställdhetslagen och har samma innebörd med den skillnaden att de avser etnisk tillhörighet.

Allmänna överväganden

Ett diskrimineringsförbud och ett krav på aktiva åtgärder har samma huvudsyfte och kompletterar varandra. En skyldighet att vidta aktiva åtgärder är framåtsyftande, men i första hand inriktad på att åstadkomma förändringar på kort sikt. En snabbare integrering i arbetslivet av olika grupper kan uppnås samtidigt som slentrianmässigt tänkande som leder till diskriminering kan brytas. Aktiva åtgärder förstärker effekten av ett diskrimineringsförbud.

I propositionen framhålls att personer med utländsk bakgrund ofta är i en mer utsatt situation på arbetsmarknaden än andra, bl.a. beroende på svårigheter att bedöma utbildningen och på att dessa personer kan ha kortare erfarenhet av arbete på den svenska arbetsmarknaden. Även om konkurrensvillkoren är lika kan den enskilde ha svårare att hävda sig i konkurrens med en infödd svensk. Ett skydd mot diskriminering är därför inte tillräckligt för att ge lika rättigheter och möjligheter. På lång sikt kan ett effektivt diskrimineringsförbud bidra till ändrade attityder och normer. Diskrimineringsförbudet kompletteras med regler om aktiva åtgärder för att påskynda en sådan förändring. Med krav på aktiva åtgärder kan ett mångfaldstänkande föras in hos arbetsgivare, arbetstagarorganisationer och enskilda arbetstagare, vilket kan bidra till att den etniska mångfalden i samhället avspeglas i arbetslivet. Arbetsgivaren kan se fördelarna med etnisk mångfald och ta till vara erfarenhet och kompetens oavsett etnisk bakgrund. Arbetstagaren får möjlighet till anställning och till att kompetensen utnyttjas bättre, vilket i sin tur kan ha positiv inverkan på organisationens ekonomi.

Aktiva åtgärder är även avsedda att förhindra sådant diskriminerande beteende som inte omfattas av diskrimineringsförbudet, t.ex. diskriminerande platsannonser där någon enskild diskriminerad arbetssökande eller arbetstagare inte kan urskiljas.

Kravet på ett målinriktat arbete innebär att arbetsgivaren på eget initiativ skall främja den etniska mångfalden på arbetsplatsen. Det är inte fråga om att kartlägga eller registrera arbetsstyrkans etniska tillhörighet. Arbetsgivaren skall ha en klar målsättning för sitt aktiva arbete. I kravet på målinriktade åtgärder ligger ett krav på planmässighet, vilket innebär planering av arbets-tagarnas kompetensutveckling, utbildning och liknande med utgångspunkten att mångfalden i organisationen skall främjas i alla typer av arbete och bland olika kategorier arbetstagare.

Planering och genomförande av de aktiva åtgärderna bör utföras i samverkan med de anställda och de fackliga organisationerna.

Arbetsmarknadens parter bör ges utrymme att själva finna lämpliga arbetsmetoder och tillvägagångssätt. Enligt propositionen förväntar sig regeringen att parterna gemensamt utformar åtgärdsprogram. Regeringen skall ge DO i uppdrag att utforma råd och sprida exempel på hur arbetet kan bedrivas. I propositionen finns en hänvisning till de centrala parternas deklaration Mångfald i arbetslivet.

Arbetsförhållanden

Arbetsgivaren skall genomföra de åtgärder som skäligen kan krävas *med hänsyn till dennes resurser och omständigheterna i övrigt* för att arbetsförhållandena skall vara sådana att alla anställda oavsett etnisk bakgrund skall ha möjlighet att utföra arbete på arbetsplatsen. Åtgärder som nämns är bl.a. arbetets organisation, t.ex. delegeringsrutiner och ansvarsfördelning.

Förebyggande av trakasserier m.m.

Bestämmelsen om förebyggande av trakasserier har sin motsvarighet i jämställdhetslagen med den skillnaden att den avser etnisk tillhörighet. Innebörden är att arbetsgivaren skall förebygga och förhindra att arbetstagare utsätts för dels etniska trakasserier, dels repressalier (i jämställdhetslagen används ordet trakasserier) på grund av anmälan om etnisk diskriminering. De trakasserier eller repressalier som skall motarbetas är sådana som drabbar en person i hans eller hennes egenskap av arbetstagare.

Bakgrunden till motsvarande åligganden i jämställdhetslagen är att sexuella trakasserier mellan arbetskamrater är så starkt knutna till kvinnors och mäns lika rätt och villkor i arbetslivet att det har ansetts lämpligt att behandla frågan inom ramen för reglerna om det aktiva jämställdhetsarbetet. Samma synsätt är enligt propositionen tillämpligt när det gäller etniska trakasserier även om sambandet delvis är ett annat.

Regeringen pekar på betydelsen av att i företagets personalpolicy klart slå fast att etniska trakasserier inte tolereras på arbetsplatsen. Information om att affischer med rasistiska motiv, pamfletter eller klotter med rasistiskt innehåll inte tolereras kan enligt propositionen ha betydelse i arbetet mot etniska trakasserier. Återkommande information om företagets policy och om följderna av trakasserier anges som ett sätt att förebygga övergrepp.

Arbetsgivaren skall verka för att personer med olika etnisk tillhörighet ges möjlighet att söka lediga anställningar. En första förutsättning för detta är kännedom om att arbetet är ledigt. Vid nyrekrytering bör därför arbetsgivaren sträva efter att använda formella kanaler som arbetsförmedlingen eller platsannonser eller på annat sätt nå dem som representerar olika etnisk bakgrund. I propositionen framhålls att de informella kanaler som i dag spelar en stor roll kan medföra att arbetssökande med svag anknytning till arbetsmarknaden riskerar att bli utestängda. En särskild rekryteringsinsats kan vara att i en annons eller till arbetsförmedlingen ange att arbetsgivaren gärna ser att bland de sökande finns personer med olika etnisk bakgrund eller att annonsera i media som speciellt vänder sig till sådana personer.

Kollektivavtal

De föreslagna reglerna är tvingande. En särskild bestämmelse att reglerna gäller även om det finns kollektivavtal behövs därför inte enligt regeringen. Inte heller anses det finnas skäl att låta kollektivavtal gå före lagen. I propositionen betonas dock att lagen inte hindrar kollektivavtal om aktiva åtgärder.

Propositionerna 179, diskriminering på grund av funktionshinder och 180, diskriminering på grund av sexuell läggning

Bestämmelser som ålägger arbetsgivare att genom aktiva åtgärder förebygga och förhindra trakasserier och repressalier föreslås som nämnts inte när dessa har samband med arbetstagarens funktionshinder eller sexuella läggning. I lagförslagen finns endast regler om förbud mot repressalier på grund av en anmälan om diskriminering och om skyldighet för arbetsgivaren att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier som har samband med funktionshinder resp. sexuell läggning. Utskottet återkommer till detta.

Motioner

Folkpartiet efterlyser i kommittémotion 1997/98:A68 en precisering av vilka aktiva åtgärder arbetsgivarna skall vidta för att motverka etnisk diskriminering (yrk. 8). I motion Sf634 anser partiet att DO bör ges i uppdrag att stödja och utveckla arbetet för det som i motionen kallas etnisk jämställdhet i företagen (yrk. 5). I kommittémotion A8 förordar partiet att det i lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning införs en regel om att arbetsgivaren skall ha en osanktionerad skyldighet att vidta åtgärder för att förebygga trakasserier som har samband med sexuell läggning (yrk. 1).

Liknande tankegångar framförs av *Tone Tingsgård* och *Elisebeht Markström* (båda s) i motion A7 delvis.

Lars Lindblad m.fl. (m) kritiserar i motion A722 bestämmelsen om målinriktat arbete för att främja etnisk mångfald i arbetslivet. Motionärerna anser att bestämmelsen är alltför vag och att den därför bör utgå (yrk. 1).

Miljöpartiet genom Barbro Johansson m.fl. begär i motion 1997/98:A69 att det i lagen införs en uttrycklig regel om att arbetsgivarens skyldigheter enligt lagen skall gälla även om kollektivavtal har träffats om aktiva åtgärder (yrk. 3).

Socialförsäkringsutskottets yttrande

Socialförsäkringsutskottet välkomnar förslaget om bestämmelser om skyldighet för arbetsgivaren att vidta aktiva åtgärder för att motverka etnisk diskriminering i arbetslivet.

Vad gäller de synpunkter som framförts i två motioner om att paragraferna om aktiva åtgärder är alltför allmänt hållna anför socialförsäkringsutskottet att det varken är möjligt eller önskvärt att ge uttömmande eller alltför detaljerade anvisningar för de olika åtgärderna eftersom arbetsplatser ser mycket olika ut. Det framhålls dock i yttrandet att arbetsmarknadens parter bör ges utrymme att själva finna de arbetsmetoder och tillvägagångssätt som bäst passar deras förhållanden. Socialförsäkringsutskottet hänvisar till 5 § enligt vilken arbetsgivaren beträffande arbetsförhållandena skall genomföra sådana åtgärder som kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt. I det sammanhanget säger sig utskottet utgå ifrån att parterna i sin samverkan åstadkommer en god avvägning mellan lagens krav på aktiva åtgärder för etnisk mångfald och de krav som ställs på en enskild arbetsgivare, så att arbetet med rekrytering m.m. på den enskilda arbetsplatsen inte blir så otydligt att det hämmar nyanställningar. Socialförsäkringsutskottet anser att särskild uppmärksamhet bör ägnas denna del av lagen i den utvärdering som regeringen aviserat.

Utskottets ställningstagande

Samverkan för etnisk mångfald och mot etnisk diskriminering

Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet har som ändamål bl.a. att främja etnisk mångfald i arbetslivet. En viktig del i detta är att arbetsmarknadens parter gemensamt anstränger sig för att nå målet. Reglerna om samverkan och aktiva åtgärder har sina förebilder i jämställdhetslagen. På samma sätt som enligt den lagen är det arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret. Det är alltså arbetsgivaren som skall svara för att det bedrivs ett aktivt mångfaldsarbete på arbetsplatsen. Genom samverkansregeln understryks dock att även arbetstagare har ett ansvar för att etnisk diskriminering motverkas.

Utskottet ansluter sig till regeringens förslag om en samverkansregel.

Den nya lagen består av regler om dels aktiva mångfaldsåtgärder, dels förbud mot etnisk diskriminering. Liksom regeringen ser utskottet dessa regler som en sammanhängande enhet. De har i grunden samma syfte, nämligen att verka mot diskriminering och för alla människors lika rättigheter och möjligheter. De syftar också till att åstadkomma en integrering i arbetslivet av olika grupper samt att bryta slentrianmässigt tänkande som leder till diskriminering. Diskrimineringsförbudet skall förhindra diskriminering i det enskilda fallet. De aktiva åtgärderna däremot syftar främst till att komma till rätta med diskriminerande förfaranden som riktar sig mot en grupp och inte mot enskilda individer. I propositionen nämns som ett exempel diskriminerande platsannonser. De aktiva åtgärderna syftar också till att främja en positiv och framåtsyftande utveckling. Åtgärderna kan leda till att andelen personer från underrepresenterad etnisk minoritet i en viss typ av arbete ökar eller att ny kompetens tillförs organisationen.

Utskottet ansluter sig till vad regeringen anfört om att det i kravet på målinriktat arbete ligger ett krav på planmässighet. Detta innebär att arbetsgivaren bör planera arbetstagarnas kompetensutveckling, utbildning och liknande med syftet att mångfalden i organisationen skall främjas i alla typer av arbete och bland olika kategorier av arbetstagare.

Som regeringen anfört är det inte lämpligt att ge detaljerade anvisningar om hur det målinriktade arbetet skall gå till. Mångfaldsarbetet får betecknas som ett utvecklingsarbete, i vilket efter hand olika tänkbara åtgärder kan visa sig lämpliga och vinna efterföljd på arbetsplatserna. Arbetet med att planera och genomföra aktiva åtgärder bör utformas i samverkan med de anställda och de fackliga organisationerna. I sammanhanget bör det observeras att regeringen den 29 oktober 1998 har gett DO i uppdrag att utforma råd för hur det målinriktade arbetet för att främja etnisk mångfald i arbetslivet kan bedrivas, i enlighet med vad som förordas i proposition 177 (etnisk diskriminering). DO skall även redovisa hur information om dessa råd bör ges. Uppdraget skall redovisas till regeringen senast den 1 mars 1999. Förebilder bör också kunna hämtas från det aktiva jämställdhetsarbetet enligt jämställdhetslagen.

Med det anförda ställer sig utskottet bakom regeringens förslag om *utformningen av de aktiva åtgärderna*.

Utskottet, som konstaterar att socialförsäkringsutskottet har samma uppfattning, anser att motionerna 1997/98:A68 (yrk. 8), A722 (yrk. 1) och Sf634 (yrk. 5) bör avslås av riksdagen.

Arbetsförhållanden

Utskottet delar regeringens uppfattning att en arbetsgivare bör åläggas att aktivt verka för att arbetsförhållandena på arbetsplatsen är sådana att arbetet lämpar sig för alla, oavsett etnisk tillhörighet.

En motsvarande bestämmelse finns i jämställdhetslagen. Viss vägledning för tillämpningen av bestämmelsen kan därför även hämtas från jämställdhetsområdet.

De krav som ställs på en arbetsgivare i fråga om arbetsförhållandena skall enligt lagtexten sättas i relation till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt. Det innebär att olika krav kan komma att ställas på arbetsgivare beroende på arbetsplatsens storlek, arbetsstyrkans sammansättning och liknande omständigheter. Åtgärderna skall vara rimliga ur kostnadssynpunkt med hänsyn till företagets omfattning och ekonomiska förhållanden i övrigt (jämför förarbetena till den äldre jämställdhetslagen, prop. 1978/79:175)

Vad gäller skyldigheten för arbetsgivaren att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att arbetstagaren utsätts för trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet pekar regeringen på den betydelse det kan ha att i företagets personalpolicy slå fast att etniska trakasserier inte tolereras på arbetsplatsen och att återkommande information ges om denna policy och vilka följder trakasserier av detta slag kan få. Utskottet instämmer även här i vad som anförts i propositionen.

Rekrytering

En arbetsgivare skall verka för att personer med olika etnisk tillhörighet ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Utskottet ansluter sig till vad som sägs i propositionen angående detta.

Kollektivavtal

Socialförsäkringsutskottet har i sitt yttrande anförts att parterna bör ges utrymme att själva finna de arbetsmetoder och tillvägagångssätt som passar deras förhållanden. Utskottet instämmer i detta, men med den reservationen att reglerna om aktiva åtgärder är tvingande. I sista hand är det ändå Nämnden mot diskriminering som avgör vad som är rimligt att kräva av en arbetsgivare. Utskottet delar socialförsäkringsutskottets uppfattning att det inte behövs någon uttrycklig bestämmelse om att *kollektivavtal om aktiva åtgärder* inte befriar arbetsgivaren från skyldigheterna enligt lagen. Motion 1997/98:A69 (yrk. 3) avstyrks därför.

Förebyggande åtgärder mot trakasserier på grund av sexuell läggning

I två motioner (A8 yrk. 1 respektive A7 i motsvarande del) har det framförts förslag om att arbetsgivare skall åläggas en skyldighet att vidta *förebyggande åtgärder mot trakasserier på grund av sexuell läggning*. Utskottet kan hålla med motionärerna om att sådana förebyggande åtgärder skulle kunna vara av värde, inte minst för dem som inte vågar tala öppet om sin sexuella läggning. För närvarande är inte utskottet berett att ställa sig bakom att regler om en sådan skyldighet för arbetsgivaren förs in i lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (prop. 180). Saken kan dock möjligen få aktualitet igen i samband med den utredning som utskottet förordat tidigare i avsnitt 2. Motionerna A8 (yrk. 1) och A7 i motsvarande del avstyrks.

Förbuden mot diskriminering har utformats så att det finns dels allmänna regler om i vilka situationer reglerna gäller, "När förbuden gäller", dels regler som anger innebörden av förbudet mot direkt diskriminering respektive indirekt diskriminering. Reglerna har i huvudsak likartad lydelse men med de skillnader som föranleds av att diskrimineringsgrunderna är olika. Till förbudet mot direkt diskriminering av funktionshindrade i proposition 179 är kopplad en särskild regel om stöd- och anpassningsåtgärder.

Anställning, befordran, uttagning till befordran

Nuvarande lagstiftning

Jämställdhetslagens diskrimineringsförbud i samband med anställning, befordran eller utbildning för befordran förutsätter att arbetsgivaren fattar ett beslut om att anställa, befordra etc. En ensam arbetssökande kan inte anses diskriminerad enligt jämställdhetslagens definitioner, och detta inte ens om det är klarlagt att skälet att vägra anställa var den arbetssökandes könstillhörighet. Även den nuvarande lagen mot etnisk diskriminering är inriktad på fall där arbetsgivaren har anställt någon annan än den diskriminerade. Lagöverträdelsen sker genom arbetsgivarens beslut att anställa den andre.

Proposition 177, etnisk diskriminering

En första förutsättning för att skyddet under anställningsförfarandet skall gälla är att den som anser sig diskriminerad kan betraktas som arbetssökande, det räcker inte med att han eller hon endast gjort en förfrågan om ett ledigt arbete.

Hela anställningsförfarandet skall omfattas av förbudsreglerna. Inte bara själva anställningsbeslutet utan också åtgärder under rekryteringsförfarandet, t.ex. behandling och gallring av ansökningshandlingar, urvalet till anställningsintervjuer och lämplighetstester och andra åtgärder. Detta uttrycks så att förlusten av en möjlighet skall kunna läggas till grund för ett påstående om diskriminering. Ett diskriminerande moment kan alltså angripas även om inget anställningsbeslut kommer till stånd. Även ett beslut att avbryta ett anställningsförfarande kan utgöra diskriminering. Detta innebär att en ensam arbetssökande som inte anställs kan åberopa diskrimineringsförbudet.

I propositionen (s. 31) slås fast att den som söker ett arbete och åberopar vissa meriter har en grundläggande skyldighet att själv göra sina meriter, t.ex. utländska examina, "förståeliga" för arbetsgivaren, och detta oavsett etnisk tillhörighet. Situationen skiljer sig inte från de krav som normalt ställs på en svensk arbetssökande med en utländsk utbildning att själv ta fram det underlag, t.ex. s.k. ekvivalering, som krävs för att arbetsgivaren skall kunna bedöma om den arbetssökande har den utbildning som är relevant för ett visst arbete. På samma sätt åligger det enligt propositionen den arbetssökande att själv sörja för att arbetsgivaren får det underlag som han eller hon behöver för att kunna bedöma värdet för det sökta arbetet av de övriga utländska meriter som arbetssökanden åberopar. Bara en arbetssökande som gjort vad

som kan krävas och ändå blir oförmånligt behandlad kan enligt propositionen ha fog för ett påstående om diskriminering om arbetsgivaren inte bedömer meriterna rättvist.

I propositionen nämns det fallet att s.k. headhunters eller särskilda rekryteringsföretag som arbetsgivaren anlitat väljer bort arbetssökande på ett sätt som innebär diskriminering. Även sådana förfaranden bör enligt regeringen omfattas av diskrimineringsförbudet. Arbetsgivaren skall kunna göras ansvarig i förhållande till en arbetssökande. Enligt propositionen får det ankomma på arbetsgivaren att i sin tur vända sig till sin avtalspart och kräva ersättning regressvis. Mot bakgrund av att arbetsförmedlingen är en statlig myndighet skulle det enligt regeringens uppfattning dock föra för långt att låta arbetsgivarens ansvar utsträckas till att omfatta en arbetsförmedlares åtgärder.

Proposition 179, diskriminering på grund av funktionshinder

Skyddet för arbetssökande avser liksom i proposition 177 hela anställningsförfarandet. Som exempel anges, liksom i den propositionen, bl.a. arbetsgivarens behandling och gallring av ansökningshandlingar, urval till intervjuer, lämplighetstester och därutöver referenstagning och andra kontakter med tidigare arbetsgivare. Något slutligt beslut att anställa krävs inte. Skyddet omfattar även en ensam arbetssökande.

Ett handlande som riktas mot arbetssökande i allmänhet, t.ex. en platsannons som anger att bara arbetssökande utan funktionshinder är välkomna med en ansökan, skall i sig inte utgöra en överträdelse av förbudet. En sådan åtgärd kan däremot utgöra underlag för bedömningen om arbetsgivarens handlande i rekryteringsärendet varit diskriminerande i något annat hänseende.

I fråga om åtgärder av s.k. headhunters och rekryteringsföretag anförs motsvarande synpunkter som i proposition 177. Däremot berörs inte den offentliga arbetsförmedlingen.

Den som endast lämnar en intresseanmälan skall inte anses som arbetssökande. Enligt propositionen skulle det innebära att det ställdes alltför stora krav på en arbetsgivare att dokumentera även mycket allmänna förfrågningar om anställning. Vem som är att anse som arbetssökande får avgöras från fall till fall.

Proposition 180, diskriminering på grund av sexuell läggning

Skyddet för arbetssökande avser liksom i de två andra propositionerna hela anställningsförfarandet. Diskrimineringsförbudet gäller t.ex. om en arbetsgivare inte vill anställa en homosexuell och därför inte anställer någon alls.

I fråga om åtgärder av s.k. headhunters och rekryteringsföretag anförs motsvarande synpunkter som i proposition 177. Inte heller i denna proposition berörs den offentliga arbetsförmedlingen.

I fråga om intresseanmälningar, vem som kan betraktas som arbetssökande m.m. anförs motsvarande som i proposition 179.

Vänsterpartiet riktar i sina tre motioner (1997/98:A67 yrk. 4, A5 yrk. 2, A9 yrk. 3) som väckts med anledning av respektive proposition kritik mot diskrimineringsförbudens räckvidd vid anställningsförfarandet. Partiet anser att även platsannonser som riktar sig till arbetssökande i allmänhet bör omfattas av förbuden. Som exempel anges uttalanden om att enbart sökande med viss hudfärg (1997/98:A67), utan funktionshinder (A5) eller med viss sexuell läggning (A9) är välkomna med en ansökan.

Motion 1997/98:A67 (yrk. 2) anknyter till de ovan refererade uttalandena i proposition 177 om arbetssökandens skyldighet att klargöra sina meriter för arbetsgivaren. Partiet har i och för sig ingen invändning mot propositionens resonemang men anser att det borde kompletteras med ytterligare ett led, nämligen att man inte kan godta en arbetsgivares förklaring att tiden eller resurserna inte räckt till för att pröva en mer kvalificerad sökandes meriter. Enligt Vänsterpartiet måste det i detta sammanhang ställas krav på både den arbetssökande och arbetsgivaren.

I samma motion, 1997/98:A67 (yrk. 3), framför Vänsterpartiet uppfattningen att arbetsgivarens ansvar även skall omfatta *diskriminering* som sker hos den offentliga arbetsförmedlingen. Partiet invänder mot regeringens ovan redovisade ståndpunkt i proposition 177 (s. 32) och hänvisar till att det förekommit att arbetssökande med invandrarbakgrund systematiskt sorterats bort på begäran av vissa arbetsgivare. Det vore helt oacceptabelt om den offentliga förmedlingen blev ett slags frizon, sägs det i motionen.

Bestående anställningsförhållanden

Proposition 177, etnisk diskriminering

Lagförslaget tar sikte på motsvarande situationer som den nuvarande lagen mot etnisk diskriminering. För att diskrimineringsförbudet skall anses överträtt skall det vara fråga om mer än bagatellartade händelser, förfaranden eller underlåtelser – en enstaka händelse kan vara tillräcklig om den har fått konkreta följder för en arbetstagare. Ständigt upprepade bagatellartade händelser eller förfaranden bör sammantagna kunna innebära otillåten diskriminering.

Proposition 179, diskriminering på grund av funktionshinder

Enligt propositionen avses samma situationer som i jämställdhetslagen och den nuvarande lagen mot etnisk diskriminering. På motsvarande sätt som i jämställdhetslagen bör förbudet även omfatta arbetsgivares beslut om befordran eller uttagning till utbildning för befordran.

Diskriminering i fråga om *löne- och anställningsvillkor* kan bestå i att en viss arbetstagare erhåller lägre lön än andra eller inte kommer i åtnjutande av samma förmåner eller villkor som andra personer med samma eller näraliggande arbetsuppgifter hos samme arbetsgivare. Det skall vara mer än en bagatellartad avvikelse från de vanliga villkoren som framstår som en nackdel för den enskilde. Avvikelserna behöver inte vara så markanta som 36 §

avtalslagen förutsätter, dvs. det krävs inte oskäligen avtalsvillkor. Diskrimineringen kan även avse en uppseendeväckande låg lön för en ensam anställd.

Som exempel på *arbetsledningsbeslut* anges beslut om hur många och vilka arbetstagare som skall sättas att utföra ett visst arbete, hur arbetet skall organiseras, vem som skall utses till förman eller genomgå utbildning liksom ett beslut om ordningsföreskrifter. Det är fråga om sådant som arbetsgivaren typiskt sett ensidigt beslutar om. Förbuden tar enligt denna proposition liksom i proposition 177 sikte på mer än bagatellartade skillnader i behandlingen. För att en enstaka händelse skall kunna rubriceras som diskriminering bör det enligt proposition 179 normalt krävas att den innebär *ingripande följder* för arbetstagaren. Ständigt upprepade händelser kan enligt propositionen vara av mindre betydelse var och en, men sammantagna innebära en oacceptabel arbetsledning.

I fråga om *uppsägningar och avskedanden* finns redan ett skydd mot diskriminering enligt anställningsskyddslagen. Den föreslagna förbudsregeln skall enligt propositionen närmast ses som en förstärkning och ett förtydligande. Den får självständig betydelse för de kategorier av arbetstagare som inte omfattas av anställningsskyddslagen. Regeln kan också få betydelse vid avbrytande av en provanställning före provtidens utgång eller i fall då arbetsgivaren inte vill låta en sådan anställning övergå i en tillsvidareanställning. Förutom uppsägning och avskedande täcker denna punkt permittering och andra konkreta, ingripande åtgärder som är till nackdel för en arbetstagare, t.ex. indragning av förmåner eller utebliven befordran som arbetstagaren haft anledning att räkna med. Omplaceringar eller förflyttningar som har mindre ingripande verkan är enligt propositionen snarast att hänföra till arbetsledningsbesluten, medan en omplacering som påtagligt försämrar en arbetstagares inkomst och arbetsförhållanden hänförs till denna punkt.

Proposition 180, diskriminering på grund av sexuell läggning

Propositionen är i denna del likalydande med proposition 179.

Motioner

I två motioner som väckts med anledning av propositionerna 179 respektive 180 (A5 yrk. 4 respektive A9 yrk. 4) invänder *Vänsterpartiet* mot att *diskriminerande arbetsledning* skall omfattas av diskrimineringsförbudet enbart om den får *ingripande följder* för den enskilde. Partiet instämmer i att det skall krävas mer än en bagatellartad avvikelser, men ser det som motstridigt att en enstaka händelse måste få ingripande följder för att kunna rubriceras som diskriminering. Detta skulle enligt motionerna innebära att förbudsreglerna i denna del knappast får någon praktisk betydelse.

Förbud mot direkt diskriminering

Reglerna med förbud mot direkt diskriminering är i princip likalydande med den skillnad som föranleds av att diskrimineringsgrunderna är olika.

Enligt lagförslaget är det direkt diskriminering om en arbetssökande eller arbetstagare blir *missgynnad* genom mindre förmånlig behandling av arbetsgivaren jämfört med hur denne *behandlar eller skulle ha behandlat* personer med *annan etnisk tillhörighet* i en *likartad situation*, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar *samband med* etnisk tillhörighet.

Förbudet gäller inte 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.

Missgynnande behandling

Det skall vara fråga om mer än bagatellartade skillnader i behandlingen, och behandlingen skall vara till nackdel för den enskilde. Med nackdel avses det som typiskt sett är förenat med förlust, obehag eller liknande. Det kan vara att gå miste om, få minskade möjligheter eller berövas en valmöjlighet. Förlusten skall avse något som med fog kan betraktas vara av värde, t.ex. minskad möjlighet att komma i fråga för en anställning, en befordran, en utbildning, mera kvalificerade arbetsuppgifter eller en löneförhöjning. Även obehag till följd av trakasserier är att anse som en nackdel. Etniska trakasserier mot arbetssökande och arbetstagare från arbetsgivarens sida kan omfattas av diskrimineringsförbudet.

Annan etnisk tillhörighet

Det skall föreligga en skillnad i etnisk tillhörighet.

”Likartad situation”

Behandlingen skall avse en likartad situation. Det krävs ingen verklig jämförelseperson, utan en fiktiv, hypotetisk jämförelse kan räcka.

”Samband med”

Den etniska tillhörigheten behöver inte vara den enda faktor som styr arbetsgivarens handlande. Det räcker att faktorn finns med som en bland flera. Faktorn skall ha varit av betydelse för arbetsgivarens behandling, men inte nödvändigtvis avgörande. En diskriminerande avsikt behövs inte, utan det avgörande är om resultatet av behandlingen innebär diskriminering. Arbetsgivarens handlande kan ha samband med den diskriminerades egen etniska tillhörighet eller den av arbetsgivaren – rätt eller felaktigt – förmodade etniska tillhörigheten. Samband anses t.ex. föreligga även om arbetsgivarens vägran att anställa en arbetssökande grundas på att dennes make eller sambo tillhör en viss etnisk grupp.

Undantagen, som i den nya lagen skall anges i lagtexten, avser enligt propositionen motsvarande situationer som undantas enligt den nuvarande lagens förarbeten.

Undantag skall gälla när det finns ett berättigat intresse att välja en särskild sökande. Som exempel nämns företräde åt vissa utsatta grupper. Avsikten är att inte hindra arbetsgivare från att ta hänsyn till väsentliga samhälleliga, sociala och ideella intressen som jämställdhet mellan kvinnor och män, främjande av arbetstillfällen för funktionshindrade, rikets säkerhet m.m. I propositionen nämns även regler om omplacering och återanställning. Undantag bör medges om det särskilda intresset uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra etnisk diskriminering i arbetslivet.

Regeringen anser att det för närvarande inte är nödvändigt att utöver kravet på aktiva åtgärder införa regler om positiv särbehandling. Regeringen utesluter dock inte att frågan prövas på nytt när lagen varit i kraft en tid och effekterna av den kan ses.

Proposition 179, diskriminering på grund av funktionshinder

Förbudet mot direkt diskriminering har motsvarande uppbyggnad som i proposition 177. Sådan diskriminering föreligger om en arbetsgivare *missgynnar* en arbetssökande eller en arbetstagare med *funktionshinder* genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt än arbetsgivaren *behandlar eller skulle ha behandlat* personer *utan sådant funktionshinder* i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar *samband med funktionshinder*.

På motsvarande sätt som enligt proposition 177 gäller inte förbudet om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett *sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare* än intresset av att förhindra diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

I propositionens 6 § föreslås en regel som tar sikte på vad som skall anses vara en likartad situation när arbetsgivaren genom att vidta *skäliga stöd- och anpassningsåtgärder* kan skapa en situation för en funktionshindrad person som är likartad för personer utan sådant funktionshinder. Innebörden av bestämmelsen redovisas nedan.

Missgynnande behandling

Missgynnandet kan bestå i en handling eller en underlåtenhet. Behandlingen skall medföra en nackdel. Arbetstagaren skall försättas i ett sämre läge, dvs. en diskriminerande effekt skall inträda. Nackdelen, som bör bestämmas objektivt, kan vara tydlig för envar, t.ex. nekad anställning, omplacering eller löneskillnad, eller mera subtil som t.ex. en utebliven förmån. Helt bagatellartade skillnader i bemötande utgör inte diskriminering. Även obehag och personligt lidande till följd av mobbning och trakasserier utgör en nackdel.

En jämförelse skall göras mellan den funktionshindrade personen och en eller flera andra utan motsvarande funktionshinder. En fiktiv jämförelse kan räkna, "skulle ha behandlats" i lagtexten.

"Likartad situation"

Med detta kriterium avses t.ex. att de personer som sökt en anställning i huvudsak har lika meriter i form av utbildning, erfarenhet och personlig lämplighet för ett visst arbete.

Ett funktionshinder kan till skillnad från vad som typiskt sett gäller vid andra diskrimineringsgrunder som kön, etnisk tillhörighet och sexuell läggning påverka förmågan att utföra ett arbete. För att avgöra om personer befinner sig i likartad situation måste man först pröva om funktionshindret påverkar förmågan att utföra arbetet, dvs. om den funktionshindrade kan utföra de väsentligaste uppgifterna av arbetet. Om funktionshindret inte påverkar arbetsförmågan och personerna kan konstateras ha t.ex. likvärdiga arbetsuppgifter, utbildningar och erfarenhet föreligger en likartad situation. Om emellertid funktionshindret inverkar menligt på arbetsförmågan föreligger inte en likartad situation och därmed inte heller diskriminering.

I propositionen anges som exempel att en svårt synskadad person inte får anställning som chaufför med hänvisning till funktionshindret. Att en person med i övrigt motsvarande förutsättningar men med god syn behandlats annorlunda innebär inte diskriminering, eftersom den synskadade inte har sakliga förutsättningar för arbetet. Även en hypotetisk jämförelse skall kunna göras. Enligt propositionen förefaller det lättare att visa en skillnad vid en direkt jämförelse mellan individer, men i vart fall vid tydliga fall av direkt orättvisa bör en skillnad kunna påvisas även utan en faktisk jämförelseperson.

Skyldighet för arbetsgivaren att vidta stöd- eller anpassningsåtgärder

Innebörden av denna bestämmelse, som begränsas till situationen vid anställning, befordran eller utbildning för befordran, är att det är direkt diskriminering att beakta en arbetssökandes eller arbetstagares funktionshinder om arbetsgivaren genom stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en likartad situation som för personer utan sådant funktionshinder. Arbetsgivaren får inte fästa avseende vid de begränsningar i förmågan eller i möjligheten att utföra ett arbete som ett funktionshinder innebär, om begränsningarna kan elimineras eller reduceras så att de väsentligaste uppgifterna kan utföras om sådana åtgärder vidtas. Förbudet innebär inte en skyldighet att välja personen med funktionshinder sedan hänsyn tagits till sådana skäliga åtgärder och sökandena därmed blivit likvärdiga.

Behovet av stöd- eller anpassningsåtgärder kan vara föranledda av svårigheter att utföra arbetsuppgifterna men också av svårigheter att ta sig in i och ut ur en arbetslokal. Åtgärder som kan komma i fråga är att förbättra den fysiska tillgängligheten till arbetsplatsen och lokalerna (tillgänglighet), liksom att göra lokalerna användbara för funktionshindrade (användbarhet). Det som kan behöva åtgärdas är arbetsplatsens utformning, såsom höga trösklar,

heltäckningsmattor, avsaknad av hiss och liknande. Det kan också vara fråga om anskaffande av tekniska hjälpmedel och särskilda arbetsredskap samt förändringar i den fysiska arbetsmiljön. Som exempel nämns förstärkt belysning för den som är synskadad, god ventilation för den som är allergiker, anskaffande av tekniska hjälpmedel för att underlätta lyft eller transporter, datorstöd m.m. Det kan även gälla förändring av arbetsuppgifterna, arbetstiderna eller arbetsmetoderna. Arbetsgivaren bör tillåtas välja mellan olika alternativa åtgärder. En förutsättning för skyldigheten att vidta anpassningsåtgärder är att de begränsningar som funktionshindret innebär kan elimineras så att de väsentligaste uppgifterna i arbetet kan utföras.

De anpassningsåtgärder som är nödvändiga kan i det enskilda fallet ta mer tid eller innebära större kostnader eller förändringar än vad som kan vara rimligt att kräva av en arbetsgivare. Kravet på stöd- och anpassningsåtgärder avser sådant som är möjligt och skäligt. I skälighetskriteriet ligger att hänsyn skall tas till både de ekonomiska förhållandena, dvs. förmågan att bära kostnaden, och arbetsgivarens rätt att organisera arbetet som arbetsgivaren finner lämpligt. Möjligheten att erhålla statligt bidrag skall inte beaktas, men om det under rekryteringsförfarandet står klart att bidrag kommer att erhållas kan detta ingå i skälighetsbedömningen. Förhållandena som bör kunna få betydelse är bl.a. de faktiska möjligheterna att vidta en viss åtgärd och de ansträngningar som krävs, förväntade effekter av åtgärderna för den funktionshindrades förmåga att utföra arbetet, relationen mellan effekten och kostnaderna, olägenheter såsom driftsinskränkning under eventuell installation eller byggande, tiden för att vidta åtgärden och behovet av att vederbörande kan börja arbeta omedelbart. Även anställningens varaktighet kan påverka bedömningen. Vad som är skäligt får bestämmas från fall till fall.

För att arbetsgivaren skall kunna bedöma om några anpassningsåtgärder är erforderliga och skäliga bör viss information lämnas om arten och graden av funktionshindret. Enligt propositionen lämnas informationen lättast i ansökan om anställning. Den sökande bör ange sin uppfattning om behovet av anpassningsåtgärder. Om arbetsgivaren efter dessa upplysningar är osäker om vilka åtgärder som krävs bör kontakt tas med den funktionshindrade arbetsökanden för diskussion. Om det i ansökan endast anges att den arbetssökande är funktionshindrad men ingenting om stöd- och anpassningsåtgärder bör arbetsgivaren kunna utgå från att sådana inte är nödvändiga, såvida inte vad som kan anses allmänt veterligt motsäger detta.

”Samband med”

Ett samband krävs mellan funktionshindret och missgynnandet. Erforderligt samband föreligger om det finns en avsikt att diskriminera. Samband finns även om arbetsgivaren missgynnat någon t.ex. till följd av undfallenhet mot andras önskemål, eftersom arbetsgivaren då i sitt handlande styrts av funktionshindret. Funktionshindret behöver inte vara ensam eller ens viktigaste orsak till en viss behandling. Det räcker att det är en av flera omständigheter som orsakat handlandet, vilket i lagtexten – på motsvarande sätt som i proposition 177 – uttrycks genom att missgynnandet skall ha *samband med*, inte ske på grund av, funktionshindret.

Den föreslagna undantagsregeln, som är i princip likalydande med förslaget i proposition 177, har sin motsvarighet i jämställdhetslagen och avser de situationer som anges i förarbetena till den lagen. Avsikten är att inte hindra en arbetsgivare från att ta hänsyn till väsentliga samhälleliga, sociala och ideella intressen som jämställdhet mellan kvinnor och män, rikets säkerhet m.m. Undantag kan också röra fall av omplacering och återanställning.

Något undantag för positiv särbehandling av funktionshindrade nämns inte.

Proposition 180, diskriminering på grund av sexuell läggning

Propositionens lagförslag, motivering och författningskommentar är likalydande med motsvarande delar av proposition 179 med den skillnaden att diskrimineringsgrunden är en annan och att det saknas en regel om stöd- och anpassningsåtgärder.

När det gäller *undantaget för ideellt eller annat särskilt intresse*, vilket i lagtexten anges på motsvarande sätt som i propositionerna 177 och 179, berörs frågan om undantagsregeln skall kunna tillämpas t.ex. när det gäller förhållandena i kyrkan eller annars i religiösa sammanhang där även trosuppfattningar måste vägas in i bedömningen. Exemplet knyter an till uttalanden i utredningen (SOU 1997:175). I propositionen sägs att syftet med den föreslagna lagen är att schablonuppfattningar och fördomar mot arbetssökande och arbetstagare på grund av deras sexuella läggning inte skall tillåtas motivera otillbörlig särbehandling. Regeringen delar därför inte utredningens uppfattning att förhållanden av det nyssnämnda slaget skall kunna vägas in i bedömningen.

Bevisfrågor vid direkt diskriminering

Propositionerna

Som framgått har förbuden mot direkt diskriminering utformats mot bakgrund av EG:s bevisbördedirektiv. Direktivets artikel 4.1 anger att medlemsstaterna i enlighet med sina nationella rättssystem skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det skall åligga svaranden att bevisa att det *inte* föreligger något brott mot principen om likabehandling när personer, som anser sig kränkta genom att likabehandlingsprincipen inte tillämpats på dem, lägger fram fakta som ger anledning att anta att det förekommit direkt eller indirekt diskriminering.

En arbetstagare eller en arbetssökande bör enligt propositionerna ha bevisbördan för de av henne eller honom påstådda faktiska omständigheterna. Som framgått ovan innebär det att han eller hon skall styrka att det finns en etnisk faktor respektive att han eller hon är funktionshindrad. I fråga om sexuell läggning är det tillräckligt med ett påstående om viss sexuell läggning.

Vidare skall arbetstagaren eller arbetssökanden styrka att arbetsgivaren har behandlat henne eller honom mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlat eller skulle ha behandlat andra med annan etnisk tillhörighet etc.

Dessa styrkta fakta skall ge *anledning att anta* att diskriminering har förekommit.

Bevisbördan övergår då på arbetsgivaren som skall förklara vad som ligger bakom behandlingen. Diskriminering föreligger om inte arbetsgivaren kan visa att missgynnandet *inte* har samband med etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning. I propositionernas lagtexter, som i denna del utformats i enlighet med Lagrådets förslag, kommer detta till uttryck genom att arbetsgivaren skall *visa att missgynnandet saknar samband med* etnisk tillhörighet etc.

Arbetsgivaren kan även freda sig genom att visa att han eller hon inte haft eller bort ha kännedom om den åberopade etniska tillhörigheten/funktionshindret/den sexuella läggningen. Förbudet förutsätter alltså insikt hos arbetsgivaren om den etniska tillhörigheten/funktionshindret/sexuella läggningen.

I fråga om funktionshinder sägs det i *proposition 179* att arbetsgivaren skall ha haft kännedom om eller bort inse att arbetssökanden eller arbetstagaren var funktionshindrad. Det skulle enligt regeringen leda för långt om en arbetsgivare ansågs ha brutit mot förbudet mot direkt diskriminering utan att ha haft eller bort ha haft kännedom om personens funktionshinder.

När det gäller den särskilda regeln i *proposition 179* om stöd- och anpassningsåtgärder i förhållande till funktionshindrade bör arbetssökanden först visa att det är möjligt att eliminera eller reducera den inverkan funktionshindret kan ha på arbetsförmågan genom vissa stöd- och anpassningsåtgärder. Om bevisbördan fullgörs i detta avseende bör det ankomma på arbetsgivaren att visa att det inte kan anses skäligt att vidta åtgärderna. Motiveringen till att bevisbördan här har lagts på arbetsgivaren är att denne typiskt sett bör ha lättast att föra bevisning om de omständigheter som är av betydelse för en sådan avvägning.

Även om diskriminering enligt lagens definition skulle anses vara för handen kan arbetsgivaren hänvisa till att behandlingen ändå inte är förbjuden med åberopande av att det föreligger en intressekonflikt. Arbetsgivaren skall då styrka att hans eller hennes handlande är berättigat av hänsyn till ett sådant intresse som avses i undantagsregeln.

Motioner

Två motionsyrkanden tar sikte på förbuden mot direkt diskriminering.

Vänsterpartiets motion A5 (yrk. 3) knyter an till den särskilda regeln om *stöd- och anpassningsåtgärder* i proposition 179. Partiet anser att arbetsgivarens möjlighet att få statligt bidrag som täcker hela eller en del av kostnaderna för stöd- och anpassningsåtgärder skall beaktas vid bedömningen av vad som är skäligt att kräva av arbetsgivaren.

Miljöpartiet genom Barbro Johansson m.fl. i motion 1997/98:A69 (yrk. 2), som avser förslaget mot etnisk diskriminering, tar också upp undantagsre-

geln. Motionärerna anser att s.k. *positiv särbehandling* bör vara tillåten. I motionen föreslås en annan lydelse av 8 § i regeringsförslaget, som bl.a. innebär att undantag skall gälla om ”behandlingen är led i strävanden att främja etnisk mångfald i arbetslivet”.

Indirekt diskriminering

Propositionerna

Alla tre lagförslagen innehåller likalydande förbud mot indirekt diskriminering med de avvikelser som föranleds av att diskrimineringsgrunderna är olika.

Indirekt diskriminering anses föreligga när ett krav som framstår som neutralt medför att en viss grupp missgynnas (proposition 177) eller sätts i sämre läge (propositionerna 179 respektive 180) i förhållande till en annan. Indirekt diskriminering uttrycks ofta som att olika fall behandlas lika.

Även indirekt diskriminering kan vara avsiktlig eller oavsiktlig. Det ställs inget krav på diskriminerande syfte vid indirekt diskriminering, men syftet bör kunna få betydelse vid bedömningen av allvaret i en kränkning. På motsvarande sätt bör det kunna finnas ett utrymme för jämkning av skadestånd vid en indirekt diskriminering som är oavsiktlig.

Förebilden för utformningen av förbudet är hämtad från den definition av begreppet indirekt diskriminering som finns i rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbörd i mål om könsdiskriminering, det s.k. bevisbördedirektivet (EGT 14, 20.1.1998, s. 6). Enligt direktivets artikel 2 föreligger indirekt diskriminering ”när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt missgynnar en väsentligt större andel personer av det ena könet, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet är lämplig(t) och nödvändig(t) och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personernas kön”.

Missgynnandet

Missgynnandet består i att arbetsgivaren tillämpar en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som verkar neutralt men som vid en närmare granskning i praktiken särskilt missgynnar personer med viss etnisk tillhörighet/visst funktionshinder/viss sexuell läggning. Missgynnandet tar sig uttryck i att de personerna jämfört med andra har svårare att uppfylla kriteriet eller bestämmelsen eller i att förfaringsättet medför en negativ effekt för dem.

I fråga om etnisk diskriminering ges vissa exempel i *proposition 177*. Utformningen av lämplighetstester, krav på språkkunskaper eller på viss utbildning skulle kunna missgynna personer på grund av etnisk tillhörighet. I författningskommentaren anges ytterligare exempel: krav på viss minmilängd, krav på svenska som modersmål eller krav på att viss utbildning skall vara genomgången i Sverige. Det understryks att det är tillåtet att ställa t.ex. språkrav men att nivån på kravet kan variera beroende på det arbete som skall utföras. Medan det för vissa typer av arbete inte kan vara tillåtet att

kräva ens gymnasiekunskaper i svenska, torde det enligt propositionen vara tillåtet att t.ex. för vissa läraruppgifter kräva utmärkta kunskaper i svenska. I författningskommentaren nämns också osakliga bedömningar av utländsk yrkeserfarenhet eller utländska examina. I dessa fall rör det sig enligt propositionen emellertid vanligtvis om direkt diskriminering.

I propositionen sägs att även ett krav som uppställs i lag i vissa situationer kan missgynna personer på grund av etnisk tillhörighet.

Proposition 179 exemplifierar med att ett krav på viss fysisk prestationsförmåga för att bli brandman typiskt sett kan missgynna personer med vissa rörelsehinder.

Jämförelsen

För att ett missgynnande skall anses föreligga skall bestämmelsen, kriteriet eller förfarings sättet *särskilt* missgynna personer med viss etnisk tillhörighet/visst funktionshinder/visst sexuell läggning. En bedömning bör göras av hur stor andelen är som inte kan uppfylla kravet i de grupper som jämförs. Skillnaden bör vara betydande för att en grupp skall anses ha särskilt missgynnats genom det uppställda kravet. Det är den faktiska situationen som skall bedömas och inte vad som skulle vara teoretiskt möjligt att uppfylla.

Även den grupp med vilken jämförelsen görs måste avgränsas för att det skall gå att fastställa om ett särskilt missgynnade föreligger eller inte. I princip bör omständigheterna vara så likartade som möjligt för de grupper som jämförs. Avgränsningen beror i det enskilda fallet på vilken jämförelse som är relevant att göra. Någon statistisk exakthet behövs inte. I fråga om arbetstagare bör det många gånger vara riktigt att jämföra med arbetstagare i andra grupper hos arbetsgivaren. Den närmare avgränsningen av jämförelsegruppen måste bestämmas med utgångspunkt i omständigheterna i varje enskilt fall.

Intresseavvägningen

Med hänvisning till att förbudet mot indirekt diskriminering inte skall få för långtgående konsekvenser bör det enligt propositionerna finnas ett visst handlingsutrymme för arbetsgivaren att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfarings sätt trots att detta kan medföra en negativ effekt för personer som tillhör en viss grupp. I vilken utsträckning det kan godtas bör avgöras genom en intresseavvägning, där vägledning kan hämtas från det förut nämnda bevisbördedirektivet.

I *propositionerna 179 och 180* refereras till Bilkafallet i EG-domstolen (Mål C-170/84), och det sägs att det i allt väsentligt handlar om att tillämpa den s.k. proportionalitetsprincipen. Frågan i målet gällde om en arbetsgivare bröt mot könsdiskrimineringsförbudet i artikel 119 i EG-fördraget när deltidanställda var uteslutna från ett pensionssystem.

I dessa två propositioner återges även hur kommissionen uttryckt saken i sitt förslag 1996 till bevisbördedirektiv (KOM (96) 340 slutlig, där det sägs att indirekt diskriminering föreligger ”om det mål som eftersträvas vid tillämpningen av denna bestämmelse, kriterium eller förfarings sätt inte kan

motiveras objektivt, och de medel som används för att uppnå målet inte är lämpliga och nödvändiga". I kommissionens motivering utvecklas saken så, att när det är fastställt att särbehandling till följd av ett neutralt kriterium föreligger har svaranden möjlighet att bevisa att man genom att tillämpa detta kriterium eftersträvar ett *viktigt mål*. För det första skall målet vara värt att skydda i sig och vara tillräckligt viktigt för att motivera att det ges företräde framför principen om likabehandling. Mål som anges är t.ex. ett verkligt behov från företagets sida eller sådana mål som ingår i medlemsstaternas socialpolitik. För det andra skall de *medel* som används för att uppnå målen vara lämpliga och nödvändiga.

I direktivet uttrycks intresseavvägningen på det sättet att tillämpningen medför indirekt diskriminering såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet är lämpligt och nödvändigt och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personernas kön.

Regeringen anser att intresseavvägningen inte, vilket utredningarna föreslagit, bör inskränkas till vad som kan anses vara ett objektivt godtagbart verksamhetsbehov. I *proposition 177* sägs att diskrimineringsförbudet inte bör bli mer långtgående i den nationella lagstiftningen än i EG-rätten. Enligt alla tre lagförslagen bör inte bara ett godtagbart verksamhetsbehov kunna godtas utan även viktiga samhällliga mål.

I *proposition 177* anges som ett sådant mål strävanden att främja etnisk mångfald. Som andra väsentliga samhällliga, sociala och ideella intressen nämns främjande av arbetstillfällen för funktionshindrade, rikets säkerhet m.m. liksom tillämpning av regler om omplacering och återanställning.

I *propositionerna 179 och 180* exemplifieras väsentliga samhällliga, sociala och ideella intressen med jämställdhet i arbetslivet, rikets säkerhet m.m., liksom tillämpning av regler om omplacering och återanställning.

Bevisfrågor vid indirekt diskriminering

Utgångspunkten är att arbetstagaren eller arbetssökanden har bevisbördan för de faktiska omständigheterna, som skall ge anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad. Detta gör han eller hon genom att styrka att det till synes neutrala kriteriet, bestämmelsen eller förfarandet särskilt missgynnar den grupp vederbörande anser sig tillhöra jämfört med övriga grupper. Bevisbördan övergår sedan till arbetsgivaren som skall visa dels att syftet med bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet motiveras av sakliga skäl, dels att det är lämpligt och nödvändigt för att nå syftet.

I *proposition 177* görs ett tillägg (s. 42). Det sägs att även om det kan förefalla betungande för arbetsgivaren att freda sig mot påståenden om brott mot diskrimineringsförbuden så skall det "beaktas att det för den enskilde arbetssökanden eller arbetstagaren kommer att vara förenat med svårigheter att visa att det har förekommit mindre förmånlig behandling som har samband med etnisk tillhörighet".

I fråga om indirekt diskriminering anser regeringen inte att det är nödvändigt att genom uttrycklig reglering ange vilken av parterna som skall bevisa vad eller vilken styrka bevisningen skall ha.

Folkpartiet anser i sin kommittémotion 1997/98:A68 (yrk. 6), som väckts med anledning av förslaget mot etnisk diskriminering, att det är orimligt att "bestrafva" *oavsiktlig indirekt diskriminering*. En bestämmelse som innebär att en arbetsgivare döms för diskriminering trots att han eller hon saknat insikt om den etniska tillhörigheten är oacceptabel särskilt för småföretagare. Det kan enligt motionen leda till att många mindre företag drar sig för att över huvud taget anställa.

I den förutnämnda motionen 1997/98:A67 (yrk. 8) som avser förslaget mot etnisk diskriminering invänder *Vänsterpartiet* mot den nyss återgivna beskrivningen i proposition 177 av bevisningen i ett diskrimineringsmål. Arbetstagaren/arbetssökanden skall inte, som det anges i propositionen, vid indirekt diskriminering behöva "visa att det har förekommit mindre förmånlig behandling som har samband med etnisk tillhörighet". Enligt motionen skall något sådant samband inte behöva styrkas.

Utskottets ställningstagande

Allmänt om förbudet mot direkt diskriminering

För att förstå innebörden av förbuden mot diskriminering räcker det inte att ta del av de två lagrum som i respektive lagförslag innehåller de direkta förbudsreglerna och kommentarerna till dem. Dessa bestämmelser måste läsas tillsammans med de regler som anger i vilka situationer förbuden gäller (10 §, 5 § respektive 5 § i lagförslagen). Även kommentarerna som rör bevisningen belyser innebörden av förbuden.

Förbudet mot direkt diskriminering bygger i ett första steg på att det har förekommit *missgynnande behandling* av en person med *viss etnisk tillhörighet*, med *funktionshinder* eller med *viss sexuell läggning* i förhållande till hur andra personer behandlats eller skulle ha behandlats i en *likartad situation*.

Diskrimineringsgrunderna

Förbudsreglerna avser diskriminering på tre olika grunder, etnisk tillhörighet (proposition 177), funktionshinder (proposition 179) och sexuell läggning (proposition 180). Dessa lagtekniska begrepp definieras i lagförslagen. Saken har behandlats i avsnitt 3.

En första förutsättning för att diskrimineringsförbuden skall vara tillämpliga är att det föreligger en diskrimineringsgrund. Vid etnisk diskriminering omfattar skyddet som nämnts även den som uppfattas ha en viss etnisk tillhörighet, utan att personen själv identifierar sig så. Även den som diskrimineras därför att han eller hon är gift med eller är sambo med en person av viss etnisk tillhörighet omfattas. Av avsnitt 3 framgår att utskottet anser att definitionerna även skall täcka situationer där arbetsgivaren felaktigt förmodar att arbetstagaren/arbetssökanden har ett visst funktionshinder eller en viss sexuell läggning.

I *bevishänseende* skall den som anser sig diskriminerad visa att det föreligger en diskrimineringsgrund, dvs. att det finns en etnisk faktor, att han eller hon är funktionshindrad eller har en viss sexuell läggning. Det är den enskilde som i första hand själv definierar sin sexuella läggning. Därför räcker ett påstående om att han eller hon har en viss sådan läggning. I de fall påståendet om diskriminering grundas på att arbetsgivare felaktigt förmodat att det föreläggat en diskrimineringsgrund får bevisningen ta sikte på detta.

”Missgynnande behandling”

I propositionernas kommentarer till förbudsreglerna utvecklas i mera allmänna termer vad som ligger i begreppet missgynnande. Det skall vara fråga om en nackdel eller motsvarande och om ”mer än bagatellartade skillnader” i bemötande i förhållande till hur en verklig eller fiktiv jämförelseperson behandlats.

Vad detta innebär i fråga om *arbetsledning* utvecklas i kommentarerna till de regler som anger när förbuden gäller. Det sägs i proposition 177 att ”en enstaka händelse kan vara tillräcklig om den fått konkreta följder för arbetstagaren” medan det i propositionerna 179 och 180 förutsätts att en enstaka händelse bör innebära ”ingripande följder”.

Vänsterpartiets invändning mot de två senare propositionerna i motion A5 (yrk. 4) respektive i motion A9 (yrk. 4) går ut på att förbudsreglerna inte skulle få någon praktisk betydelse med ett så strängt krav på följder för den enskilde.

Utskottet vill först klarlägga att någon skillnad inte är avsedd mellan de tre lagarna. Ett uttalande om ”ingripande följder” fanns också i den proposition som låg till grund för den nu gällande lagen mot etnisk diskriminering som då knöt an till den lagens begrepp ”otillbörlig särbehandling”. I jämställdhetslagen finns en liknande bestämmelse som tar sikte på ”påtagligt oförmånlig behandling”. Att bagatellartade skillnader hålls utanför bör enligt utskottets mening betyda att det måste vara fråga om märkbara och tydliga skillnader i behandling. Det behöver dock inte vara fråga om så ingripande följder som avses i den punkt av bestämmelserna som rör skiljande från anställningen och motsvarande. Förbudet mot diskriminerande arbetsledning har alltså en självständig betydelse vid sidan av de andra förbuden. Utskottet kan därför inte dela Vänsterpartiets uppfattning att regeln skulle sakna praktisk betydelse. I slutändan måste det ankomma på domstolen att avgöra vilka effekter ett enstaka arbetsledningsbeslut skall ha för att kunna betraktas som ett missgynnande.

Utskottet avstyrker med det anförda motionerna A5 (yrk. 4) och A9 (yrk. 4). Riksdagen bör godkänna vad utskottet anför.

Till arbetsledningssituationen kan även höra att någon utsätts för trakasserier från arbetsgivarens sida, förutsatt att effekten är sådan som anges i det föregående. Utskottet återkommer till frågan om trakasserier i avsnitt 6.

Detta begrepp är en central del av diskrimineringsförbuden. Saken kan uttryckas på det sättet att en "likartad situation" utgör den yttre ramen för den jämförelse som skall ske av hur en person behandlats i förhållandet till en annan. Att någon bemötts på ett annat och mindre förmånligt sätt än en annan person har relevans enbart om situationen var likartad. "Likartad situation" avser förhållandena hos de personer som jämförs, eventuellt fiktivt. Vad som avses är bl.a. jämförelsepersonernas förutsättningar för det arbete som är i fråga. Vid t.ex. diskriminerande lönevillkor kan det förutom detta avse jämförelsepersonernas arbetsuppgifter och deras likvärdighet. En person som inte har i någon bemärkelse likvärdiga förutsättningar är inte i en likartad situation som den hon jämför sig med och kan därmed inte heller anses diskriminerad.

Det kan antas att diskrimineringsstifter enligt de nya lagarna på motsvarande sätt som enligt nu gällande lagstiftning ofta kommer att kretsa kring arbetssökandens eller arbetstagarens förutsättningar för arbetet jämförda med någon annans. Detta är inte bara en följd av lagreglernas uppbyggnad. En bedömning eller behandling av arbetssökande eller arbetstagare som innebär att de trots goda meriter behandlas oförmånligt eller orättvist eller på ett sätt som inte framstår som rimligt och rationellt kan i sig väcka misstanke om arbetsgivarens bevekelsegrunder.

I propositionerna ges ingen närmare vägledning för hur en jämförelse av meriter skall göras. Det ligger nära till hands att jämförelsen kommer att utgå från de kriterier som vanligen tillämpas i jämställdhetsmål, dvs. utbildning, yrkeserfarenhet, arbetslivserfarenhet och personlig lämplighet. Det kan för övrigt konstateras att Arbetsdomstolen i en tvist enligt nu gällande lag mot etnisk diskriminering utgått från dessa kriterier i enlighet med parternas sätt att formulera sin talan. När det gäller att bedöma vad som utgör en "likartad situation" bör viss vägledning även kunna hämtas från regeln i 17 § jämställdhetslagen som avser könsdiskriminering vid "likvärdiga sakliga förutsättningar".

Vid uppställandet av krav för ett visst arbete och vid värderingen av sökandenas kvalifikationer får arbetsgivaren tillämpa de normer som är brukliga på arbetsmarknaden i stort, i branschen eller på den speciella arbetsplatsen. En viktig begränsning ligger dock i att normerna i sig själva inte får vara diskriminerande. Reglerna mot indirekt diskriminering innebär att arbetsgivaren inte får ställa upp kvalifikationskrav som till synes är neutrala, men som personer tillhörande någon av de grupper som skyddas av lagarna har särskilt svårt att uppfylla jämfört med andra. Utskottet återkommer i det följande till förslagen som rör indirekt diskriminering.

Lagförslagen innebär inte att arbetsgivaren är skyldig att välja en viss sökande bland dem som anses vara i en "likartad situation". Så länge som den etniska faktorn, funktionshindret eller den sexuella läggningen hos den som väljs bort eller blir sämre behandlad inte finns med bland orsakerna till arbetsgivarens beslut, föreligger inte heller diskriminering i lagens mening.

Förbudsregeln tillämpad på en arbetssökande som har ett funktionshinder som påverkar arbetsförmågan negativt kan medföra att den funktionshind-

rade bedöms inte ha sakliga förutsättningar för ett visst arbete. Därmed är situationen inte heller likartad. Den funktionshindrade som blir mindre förmånligt behandlad är definitionsmässigt inte diskriminerad. Regeln i 6 § förslaget till lag mot diskriminering av funktionshindrade skall ses mot denna bakgrund. Utskottet återkommer till detta i den fortsatta framställningen.

Särskilt om rekryteringssituationen

En viktig principiell skillnad i förhållande till nu gällande diskrimineringslagstiftning är att de framlagda förslagen skall omfatta hela rekryteringsförfarandet och inte enbart själva anställningsbeslutet. I lagtexterna preciseras detta till att ”ta ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidta annan åtgärd under anställningsförfarandet”. Rekryteringsförfarandet som sådant får därmed till skillnad från i dag en självständig betydelse.

Det innebär för det första att även en arbetssökande som inte kan göra anspråk på att vara den som borde ha anställts ändå kan angripa arbetsgivarens behandling före anställningsbeslutet. Utskottet välkomnar denna utvidgning av lagstiftningen. I praktiken lär en stor del av vad som i dagligt tal rubriceras som diskriminering försiggå just under rekryteringen; arbetssökande med utländskt namn eller som talar med brytning möts av besked att platsen redan är tillsatt, ansökningar med utländskt namn sorteras systematiskt bort osv. Det bör dessutom många gånger vara lättare att sätta fingret på diskriminerande beteenden av detta slag än att urskilja ett konkret beslut att anställa en viss sökande som diskriminering med tanke på alla de faktorer som kan styra ett sådant beslut.

Utvidgningen innebär vidare att ett beslut av arbetsgivaren att inte alls anställa kan träffas av diskrimineringsförbudet. En ensam arbetssökande som vägras anställning trots goda meriter kan alltså åberopa diskrimineringsförbudet förutsatt att vägran har samband med etnisk tillhörighet, funktionshinder etc.

Uttalanden i platsannonser m.m.

Förbudsreglerna tar sikte på arbetssökande och arbetstagare. Kretsen arbetssökande har avgränsats så att den som endast gör en förfrågan om arbete inte anses som arbetssökande. En annan begränsning ligger i att uttalanden t.ex. i platsannonser att enbart vissa kategorier sökande är välkomna inte i sig omfattas. Arbetssökande i allmänhet kan alltså inte angripa sådant.

Utskottet kan inte ansluta sig till Vänsterpartiets uppfattning i motionerna 1997/98:A67 (yrk. 4), A5 (yrk. 2) respektive A9 (yrk. 3) att sådana uttalanden borde omfattas av förbudet. Skälet är att det är svårt att se hur den krets skulle avgränsas som kunde anses diskriminerad. Därmed är det inte sagt att annonsen i mera allmän bemärkelse inte skulle kunna ses som diskriminerande. Om en person trots en annons av detta slag söker arbete och då bemöts negativt på det ena eller andra sättet, skulle platsannonsen givetvis kunna tala för att arbetsgivarens handlande har samband med den etniska tillhörigheten etc. Därmed skulle den kunna åberopas i en tvist om diskriminering.

Arbetsmarknadsutskottet anser med hänvisning till det anförda att motion 1997/98:A67 (yrk. 4), A5 (yrk. 2) respektive A9 (yrk. 3) bör avslås, vilket även socialförsäkringsutskottet och socialutskottet förordar.

Utskottet vill tillägga att en lämplig utformning av platsannonser och liknande kan vara en del av de aktiva åtgärderna för etnisk mångfald. Det kan då i sista hand bli fråga om ett vitesföreläggande för att arbetsgivaren skall åstadkomma förändring eller upphöra med ett visst förfarande.

Även Handikappombudsmannen bör inom ramen för den del av verksamheten som mera allmänt syftar till att förhindra orättvis och kränkande behandling kunna reagera mot företeelser av detta slag. Motsvarande gäller för den nye Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning. Inom ramen för den rådgivande och opinionsbildande roll som ombudsmannen skall ha bör frågor kunna tas upp som rör kränkande annonsering.

Dokumentation och prövning av meriter

En annan fråga med anknytning till rekryteringsfasen är vilka krav som kan ställas på arbetsgivaren att pröva en arbetssökandes kvalifikationer. Frågan kan komma upp i flera led i bevisföringen i en diskrimineringstvist.

Vänsterpartiets synpunkter i motion 1997/98:A67 (yrk. 2) knyter an till vissa uttalanden i proposition 177 (s. 31) där det sägs att den som söker ett arbete har en grundläggande skyldighet att själv göra sina meriter "förståeliga" för arbetsgivaren. Utskottet, som instämmer i vad som sägs i propositionen, anser att uttalandet i första hand bör ses mot bakgrund av den tänkta fördelningen av bevisbördan. En arbetstagare eller en arbetssökande skall ha bevisbördan för att arbetsgivaren behandlat henne eller honom mindre förmånligt än andra i en "likartad situation". Som framgått ovan innefattar det sistnämnda begreppet bl.a. förutsättningarna för arbetet. Det är alltså i princip den arbetssökande som måste lägga fram fakta om sina kvalifikationer. Om dessa fakta leder till att det varit ett missgynnande i en "likartad situation", har arbetssökanden gjort antagligt att det är fråga om diskriminering. Arbetsgivaren kan då freda sig genom att visa att det inte finns något samband med etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning.

Frågan som Vänsterpartiet väckt är om arbetsgivaren skall kunna vinna framgång med en hänvisning till att han eller hon inte haft tid eller resurser att granska kvalifikationerna. Partiet menar att det skall ställas vissa krav på arbetsgivaren i detta hänseende.

Utskottet vill till en början betona att det inte är möjligt att en gång för alla mera preciserat fastställa vilka skyldigheter en arbetsgivare skall ha att bedöma personer som söker arbete. Saken kan bero bl.a. av sådant som anställningsform, anställningens längd m.m. Läget kan kräva ett snabbt rekryteringsförfarande.

En arbetsgivare som inte beaktar en sökande med väldokumenterade meriter och sedan hänvisar till att tiden inte medgav en noggrannare granskning riskerar i själva verket att inte kunna övertyga domstolen om att behandlingen saknade samband med etnisk tillhörighet etc. Ju tydligare det är att meriterna är likvärdiga eller t.o.m. överlägsna dem hos någon annan som kallats till intervju eller anställts, desto tyngre faller bördan på arbetsgivaren i fråga

om motbevisning. Invänder arbetsgivaren t.ex. att ansökningarna varit många och därför inte kunnat granskas i detalj kan det krävas att han eller hon hänvisar till en urvalsmetod som framstår som godtagbar och självfallet inte i sig är direkt eller indirekt diskriminerande.

Med hänvisning till det anförda anser utskottet, vilket även förordats av de yttrande utskotten, att motion 1997/98:A67 (yrk. 2) bör avslås.

Utskottet vill tillägga följande. Lagstiftningen ställer, med rätta, krav också på den som påstår sig diskriminerad. Som anføres i socialförsäkringsutskottets yttrande är det bara den arbetssökande som har gjort vad som kan krävas av honom eller henne och ändå blir mindre förmånligt behandlad som kan ha fog för ett påstående om diskriminering.

Arbetsmarknadsutskottet vill i detta sammanhang hänvisa till vad som sägs i socialförsäkringsutskottets yttrande om Högskoleverkets uppgifter m.m.

”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.”

Liksom socialförsäkringsutskottet vill arbetsmarknadsutskottet också peka på förslagen i det nyligen framlagda betänkandet Validering av utländsk yrkeskompetens (SOU 1998:165). Utredningen föreslår att alla vuxna som så önskar skall kunna genomgå prov för att få sin yrkeskompetens jämförd och jämförbar med den yrkeskompetens som har sin grund i gymnasieskolans yrkesutbildning eller utbildning på angränsade nivåer. Denna möjlighet skall gälla oavsett i vilket land yrkeskompetensen erhållits.

Skyldigheten att vidta stöd- och anpassningsåtgärder vid anställning eller befordran (proposition 179)

Innebörden av regeln i 6 § förslaget till lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder (prop. 179) är att arbetsgivaren i en rekryterings- eller befordringssituation skall beakta sådana stöd- eller anpassningsåtgärder som kan försätta den funktionshindrade i en ”likartad situation” som en person utan sådant funktionshinder. Om åtgärder av detta slag är möjliga och skäligen skall arbetssökanden/arbetstagaren anses befinna sig i en sådan situation. Arbetsgivarens val är fritt bland arbetstagare eller arbetssökande som på detta sätt kan anses vara i en ”likartad situation”, dock med den viktiga inskränkningen att funktionshindret inte får finnas med som orsak till arbetsgivarens handlande.

Det bör klargöras att det i förstone inte är fråga om vad arbetsgivaren faktiskt måste göra, utan vad han eller hon kan tänkas behöva göra. Om det finns flera sökande med funktionshinder kan arbetsgivaren vara skyldig att göra denna hypotetiska bedömning i förhållande till var och en av dem.

Skyldigheten föreligger inte i förhållande till varje sökande med funktionshinder. En sådan person kan ha de bästa sakliga förutsättningar för ett arbete utan några särskilda åtgärder likaväl som en funktionshindrad kan sakna förutsättningar trots alla tänkbara stöd- och anpassningsåtgärder. Innebörden av regeln är att det ställs ett krav på att prövningen av vilka åtgärder som är möjliga och skäliga för att en sökande skall försättas i en "likartad situation" blir en del av underlaget i arbetsgivarens beslutsprocess. Den som åsidosätter regeln kan åläggas skadestånd.

Som anförs i propositionen är det orimligt att kräva att arbetsgivaren skall äga kännedom om alla de hinder eller begränsningar som till följd av ett funktionshinder kan uppstå på arbetsplatsen. Sökanden bör ange sin uppfattning om behovet av anpassningsåtgärder. Han eller hon vet själv bäst vilka begränsningar som funktionshindret medför och därför även vilka åtgärder som kan vara möjliga och nödvändiga. Reglerna förutsätter att en arbetsgivare som är osäker bör diskutera frågan tillsammans med arbetssökanden.

I propositionen redovisas vilka faktorer som kan vägas in i skälighetsbedömningen, såsom förhållandet mellan kostnaderna för och olägenheterna av åtgärderna och effekten av desamma för arbetssökandens förmåga att utföra arbetsuppgifterna, anställningens varaktighet m.m. En sådan fråga är om *möjligheten att erhålla statlig bidrag* bör vägas in.

Vänsterpartiet anser som framgått i motion A5 (yrk. 3) att möjligheten till bidrag bör beaktas medan regeringens ståndpunkt är den motsatta. Som utskottet förstår motionen menar partiet att skälighetsprövningen annars skulle kunna utmyнна i att de möjliga stödåtgärderna bedömdes som alltför kostsamma för arbetsgivaren och därmed oskäliga. Regeringens inställning motiveras med att arbetsgivaren skulle kunna hamna i en besvärlig rekryteringssituation om besked om bidrag skulle behöva avvaktas innan beslut kan fattas i anställningsfrågan.

Utskottet delar regeringens uppfattning. Utskottet instämmer också i regeringens uttalande om att ett besked om att bidrag kommer att erhållas bör kunna vägas in i bedömningen. Även socialutskottet ansluter sig till propositionen i denna del.

Utskottet avstyrker med det anförda motion A5 (yrk. 3).

Vid skälighetsbedömningen bör enligt utskottets mening också vägas in vilka möjligheter arbetsgivaren har att med rimliga ansträngningar klara ut vilka insatser som behövs och är möjliga. Även arbetssökandens eller arbetstagarens beredvillighet att medverka bör vägas in. Det bör enligt utskottets mening normalt inte ställas krav på arbetsgivaren att göra en omfattande utredning med inhämtande av utlåtanden och liknande. Vad som kan behöva göras och förutsättningarna kring detta bör vara i någon mening överblickbart. Rekryteringsförfarandet får alltså inte onödigtvis fördröjas till följd av utredningen. Även här bör omständigheter som anställningens varaktighet m.m. kunna vägas in i skälighetsbedömningen.

"Samband med"

Den nuvarande lagen mot etnisk diskriminering omfattar enbart avsiktliga handlingar. Ett materiellt riktigt resultat sågs som väsentligt vid utformning-

en av diskrimineringsförbudet. Orsakssambandet mellan arbetsgivarens handlande och den etniska faktorn anges i den nuvarande lagtexten så att arbetsgivaren skall ha handlat *på grund av* den etniska faktorn. Denna faktor skall, som det uttrycks i förarbetena, ha varit en nödvändig förutsättning eller betingelse för handlandet. I *bevishänseende* tänkte sig lagstiftaren att den som påstod sig diskriminerad skulle visa sannolika skäl för att arbetsgivarens handlande berott på den etniska faktorn och att förfarandet varit otillbörligt. För att freda sig måste arbetsgivaren därefter visa att handlandet berott på någon annan omständighet än den etniska faktorn.

I två diskrimineringsstaver enligt den nya lagen som handlagts i Arbetsdomstolen har domstolen fastställt att det avgörande för frågan om diskriminering förekommit är att diskriminering är den verkliga orsaken till att någon fått stå tillbaka. Om den som påstår sig diskriminerad inte lyckas göra sannolikt att arbetsgivarens handlande skett av etniska skäl, har förbudet inte överträtts.

Utredningen (SOU 1997:174) åskådliggjorde kravet på att den etniska faktorn skall vara avgörande för arbetsgivarens beslut med exemplet att en arbetsgivare enbart anställer vita män. En svart kvinna, som blivit avvisad på grund av både kön och etnisk tillhörighet, skulle inte kunna använda sig av lagen (s. 174).

Beslut i anställningssammanhang och i anställningsförhållanden utmärks i allmänhet av stor komplexitet med hänsynstaganden av vitt skilda slag, alltifrån det företagsekonomiskt strikt rationella till sådant som brukar benämnas personkemi, social kompetens m.m. Det måste därför många gånger vara svårt, för att inte säga omöjligt, att skilja ut vad som faktiskt varit avgörande för ett visst beslut. Mot den bakgrunden är det logiskt att bygga diskrimineringsförbudet på förutsättningen att det kan finnas ett antal orsaker bakom arbetsgivarens handlande.

I de nu behandlade lagförslagen skall det i objektivt hänseende inte krävas mer än att den etniska faktorn, funktionshindret etc. finns med som en av flera orsaker till arbetsgivarens handlande. Faktorn behöver inte vara ensam eller avgörande anledning till handlandet. Förbudet skall alltså omfatta även sådana handlingar där diskrimineringsfaktorn är mindre framträdande. Detta uttrycks med att det skall finnas ett *samband* mellan missgynnandet och diskrimineringsfaktorn. Utskottet ser detta som en angelägen förstärkning i förhållande till nuvarande lagstiftning.

Reglerna är i bevishänseende uppbyggda så att det ligger på arbetsgivaren att visa att sådant samband saknas. Med tanke på svårigheterna att urskilja vad som faktiskt legat bakom ett visst beslut eller handlande är det rimligt att beviskravet i första hand riktas mot arbetsgivaren. Detta utesluter givetvis inte att även den som anser sig diskriminerad för fram sådana omständigheter som talar för att den etniska faktorn etc. varit av betydelse.

Utskottet föreställer sig att det även i detta led kommer att föras bevisning om kvalifikationer m.m. jämförelsepersonerna. Frågan är vilken vikt som skall kunna läggas vid en invändning från arbetsgivaren om att han eller hon har utnyttjat den principiella valfrihet som råder i en anställningssituation mellan personer i "likartad situation" och då låtit valet utfalla till fördel för den som "passade bäst in" eller liknande. Enligt utskottets mening bör det

ställas relativt höga krav på arbetsgivaren att visa på sakliga och rationella överväganden. De måste i någon mening te sig förklarliga för utomstående på sådant sätt att de kan tillmätas betydelse vid en domstols-prövning. Även om starkt subjektiva värderingar inte har att göra med etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning följer av deras karaktär av att vara subjektiva och irrationella att arbetsgivaren inte kan räkna med att lyckas visa i en rättegång att de har fått bli avgörande. Utan en sådan kritisk granskning av arbetsgivarens invändningar skulle diskrimineringsförbudet få begränsad betydelse.

Undantag för ideellt eller annat särskilt intresse m.m.

Undantag från diskrimineringsförbudet skall gälla när behandlingen är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra diskriminering. Termerna är hämtade från jämställdhetslagen. Där kan undantagen återopas när arbetsgivarens val faktiskt beror på kön och detta kan godtas av hänsyn till ett sådant särskilt intresse. I jämställdhetslagen godtas även under vissa förutsättningar att hänsyn tas till kön när syftet är att främja jämställdhet i arbetslivet (positiv särbehandling).

I systematiskt hänseende kan man skilja mellan sådan behandling som faktiskt beror på eller har samband med en etnisk faktor, funktionshinder etc. och sådan behandling som saknar detta samband. Några av de exempel på "ideellt eller annat särskilt intresse" som nämns i propositionerna kan närmast hänföras till den senare kategorin. Hit hör t.ex. hänsyn till jämställdhet mellan kvinnor och män eller främjande av arbetstillfällen för funktionshindrade i en tvist om etnisk diskriminering, eller hänvisning till omplacering eller återanställning när tvisten avser diskriminering på grund av funktionshinder. Om sådana faktorer är orsaken till arbetsgivarens handlande har detta inte *samband med* etnisk tillhörighet respektive funktionshinder. Annorlunda förhåller det sig t.ex. när arbetsgivaren i en tvist om etnisk diskriminering hänvisar till rikets säkerhet med därav följande krav på svenskt medborgarskap.

I praktiskt hänseende har saken mindre betydelse. En arbetsgivare bör kunna välja att argumentera efter linjen att det helt oavsett etnisk tillhörighet etc. fanns ett särskilt ideellt intresse att välja en viss sökande eller att ge företräde åt vissa utsatta grupper och därmed gå förbi frågan om samband.

I de fall arbetsgivaren i sin argumentering direkt riktar in sig på att det finns ett särskilt intresse måste det enligt utskottets mening ställas relativt höga krav inte bara i fråga om tyngden av detta intresse i sig. Det måste stå klart att det varit detta intresse som faktiskt varit styrande i det enskilda fallet. En arbetsgivare skall t.ex. inte kunna hänvisa till ett i och för sig berättigat intresse när detta framstår som lägligt för att slippa anställa en viss kategori sökande. Man skulle i det fallet i själva verket kunna hävda att kravet på orsakssamband är uppfyllt.

Som framgått föreslås inte några regler om positiv särbehandling i proposition 177 – liksom för övrigt inte heller i de övriga propositionerna. Utredningens förslag om sådana regler tog sikte på behandling som är ett led i strävanden att främja etnisk mångfald i arbetslivet. Regeringen ser det inte för närvarande som nödvändigt med sådana regler och hänvisar till betydelsen av att de aktiva åtgärderna får genomslag.

Miljöpartiet genom Barbro Johansson m.fl. i motion 1997/98:A69 efterlyser som framgått sådana regler.

Socialförsäkringsutskottet delar regeringens bedömning och avstyrker därför motionen i sitt yttrande.

Utskottet kan för sin del se vissa problem med uttryckliga undantagsregler för positiv särbehandling. Det är en sak att mera allmänt främja den etniska mångfalden på en arbetsplats och att t.ex. vid en rekrytering ha mångfaldspekten i åtanke, dvs. sådant som kraven på aktiva åtgärder syftar till. Det är en annan och mer grannliga sak att i ett enskilt fall ge företräde åt en viss enskild eller en viss grupp med hänvisning till den etniska tillhörigheten, även om detta skulle vara en del i ett planmässigt strävande mot etnisk mångfald.

Att den nya lagen mot etnisk diskriminering saknar uttryckliga regler om positiv särbehandling skall enligt utskottets mening emellertid inte förstås så att det inte skulle vara möjligt att t.ex. anställa en invandrare även om det skulle finnas likvärdiga eller t.o.m. mera meriterade medsökande. På motsvarande sätt som lagarna skall tillåta t.ex. främjande av arbetstillfällen för funktionshindrade bör det enligt utskottets mening i speciella situationer vara möjligt att välja en särskild sökande som tillhör en utsatt grupp på arbetsmarknaden. I enlighet med resonemanget ovan kan det diskuteras om ett sådant företräde skall hänföras till en behandling *utan samband med* etnisk tillhörighet eller ses som en behandling som är berättigad av hänsyn till ett ideellt eller annat särskilt intresse. Frågan är dock mest teoretisk, eftersom arbetsgivaren oavsett eventuellt orsakssamband kan hävda att det föreligger en undantagsituation.

Utskottet vill i sammanhanget peka på att ett främjande av etnisk mångfald under vissa förutsättningar inte skall stå i strid med förbudet mot indirekt diskriminering (prop. 177 s. 29).

Med det anförda avstyrks motion 1997/98:A69 (yrk. 2), i den mån den inte är tillgodosedd med vad utskottet anför.

Andra frågor om undantagsregeln

I proposition 180 berörs frågan om hänsyn skall kunna tas t.ex. till förhållandena i kyrkan eller annars i religiösa sammanhang.

Utskottet instämmer i regeringens uppfattning att schablonuppfattningar och fördomar mot arbetssökande inte skall tillåtas motivera en särbehandling på grund av sexuell läggning. Ett sådant förhållningssätt skall självfallet inte heller kunna ursäcka särbehandling på grund av etnisk tillhörighet eller funktionshinder. Det är dock inte uteslutet att det i mycket speciella undantagsfall

kan vara berättigat att väga in arbetstagarens eller arbetssökandens etniska tillhörighet, trosbekännelse, funktionshinder eller sexuella läggning. Det är då inte fråga om att "legitimera diskriminering". T.ex. måste en invandrарorganisation, ett religiöst samfund, en handikapporganisation eller en intresseorganisation för homosexuella enligt utskottets mening ibland kunna beakta sådant. Det är här fråga om verksamheter som bygger på religiösa, ideologiska eller värderingsmässiga grunder. Delaktighet i åskådning eller värderingar hos dem som har funktioner och arbetsuppgifter som har nära samband med verksamhetens kärna kan sägas var en saklig förutsättning för arbetet. Det är inte heller uteslutet att legitimiteten hos en verksamhet kräver att vissa kategorier personer anställs. Man rör sig alltså här mot gränsen för vad som i lagreglerna hänförs till kriteriet "likartad situation".

Indirekt diskriminering

De föreslagna reglerna mot indirekt diskriminering har redovisats ovan. I korthet innebär indirekt diskriminering att en arbetssökande eller arbetstagar med viss etnisk tillhörighet, med visst funktionshinder eller viss sexuell läggning missgynnas genom att arbetsgivaren tillämpar en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar sådana personer jämfört med andra, detta såvida inte syftet med bestämmelsen etc. kan motiveras med sakliga skäl och åtgärden är lämplig och nödvändig för att syftet skall uppnås.

Utskottet ser dessa regler som ett väsentligt inslag för att motarbeta diskriminering. I stor utsträckning handlar det om vilka effekter som regler eller förfaranden kan få för personer som skyddas av lagstiftningen. Det kan finnas mönster i de krav som ställs på arbetstagar som visar sig vara särskilt oförmånliga t.ex. för andra generationens invandrare eller för funktionshindrade. Som utskottet redan varit inne på i avsnittet om direkt diskriminering kan regler om indirekt diskriminering leda till att uppställda krav blir granskade mera kritiskt efter om de verkligen är nödvändiga för att ett arbete skall bli bra utfört. Vid sidan av förbudsreglerna är även olika slag av aktiva åtgärder av intresse i sammanhanget.

Som framgått bygger de nu behandlade förbudsreglerna på EG-rätten och det s.k. bevisbördedirektivet.

Indirekt diskriminering omfattas av förbudsregeln även om den är oavsiktlig. Folkpartiet har som framgått invänt mot detta i motion 1997/98:A68 (yrk. 6), som avser proposition 177, och menar att sådan diskriminering inte bör "bestraffas".

Enligt utskottets bedömning skulle det stå i strid med EG-rätten att låta fall av oavsiktlig indirekt diskriminering generellt falla utanför det skadestånds-sanktionerade området. Som sägs i propositionerna bör arbetsgivarens syfte däremot kunna få betydelse vid bedömningen av allvaret i en kränkning. Ett oavsiktligt diskriminerande förfarande bör allmänt sett kunna leda till ett lägre skadestånd än ett avsiktligt. De föreslagna skadeståndsreglerna ger även utrymme för att skadeståndet i ett enskilt fall jämkas eller helt faller bort. Ett tänkbart sådant fall enligt propositionernas kommentarer till skadeståndsbestämmelserna är i ett inledningsskede en helt oavsiktlig diskrimine-

ring där arbetsgivaren varken insett eller bort inse att tillämpningen av bestämmelsen medför diskriminering. Utskottet återkommer till frågor om skadestånd i avsnitt 7.

Liksom socialförsäkringsutskottet anser arbetsmarknadsutskottet att motion 1997/98:A68 (yrk. 6) bör avslås.

Några uttryckliga regler om *bevisningen* i tvister som rör indirekt diskriminering föreslås inte. Som framgått är dock tanken att bevisbördan i enlighet med det s.k. bevisbördedirektivet skall fördelas så att arbetstagaren eller arbetssökanden skall göra antagligt att han eller hon blivit diskriminerad. Det sker genom att han eller hon visar att den till synes neutrala bestämmelsen etc. särskilt missgynnar den grupp som hon eller han tillhör jämfört med personer med annan etnisk tillhörighet, utan sådant funktionshinder eller med annan sexuell läggning. Därefter ankommer det på arbetsgivaren att visa dels att syftet med bestämmelsen etc. kan motiveras av sakliga skäl, dels att åtgärden är lämplig och nödvändig för att syftet skall uppnås.

Vänsterpartiet reagerar som framgått ovan i motion 1997/98:A67 (yrk. 8) mot en formulering i proposition 177 (s. 42) och menar att arbetstagaren inte skall behöva styrka att det förekommit mindre förmånlig behandling som har samband med etnisk tillhörighet.

Propositionen bör inte läsas på det sätt som anges i motionen. Vid indirekt diskriminering är det inte fråga om att som vid direkt diskriminering konstatera något "samband" – eller snarare avsaknad av – mellan missgynnande och etnisk tillhörighet, dvs. att den etniska faktorn funnits med som en bland flera orsaker till arbetsgivarens handlande. Det avgörande är i stället vilken faktisk effekt tillämpningen av en viss bestämmelse etc. får i förhållande till en viss grupp jämfört med en annan, detta oavsett arbetsgivarens syfte.

Utskottet, som konstaterar att socialförsäkringsutskottet instämmer i detta, föreslår att riksdagen avslår motion 1997/98:A67 (yrk. 8).

Diskriminering hos den offentliga arbetsförmedlingen

Som framgått har propositionerna tagit upp frågan om hur långt arbetsgivarens ansvar skall sträcka sig i förhållande till utomstående som varit behjälpliga vid rekryteringen. Regeringens ståndpunkt är att s.k. headhunters eller särskilda rekryteringsföretag skall omfattas av arbetsgivarens ansvar, men inte den offentliga förmedlingen. I propositionerna 179 och 180 nämns inte den offentliga förmedlingen. Detta skall enligt utskottets mening inte förstås så att en skillnad i synsätt är avsedd.

Vänsterpartiet anser som nämnts för sin del i motion 1997/98:A67 (yrk. 3) att ansvaret även bör omfatta den offentliga förmedlingen.

Utskottet kan inte dela Vänsterpartiets uppfattning. Det föreligger en skillnad så till vida att rekryteringsföretagets uppdrag grundas på ett civilrättsligt avtal med arbetsgivaren medan den offentliga förmedlingen verkar enligt offentligrättsliga principer. Skulle det, som Vänsterpartiet antyder, förekomma att förmedlare på eget bevåg eller på begäran av arbetsgivaren sorterar bort arbetssökande med invandrabakgrund är detta i första hand en fråga för förmedlingen och dess ledning eller för tillsynsmyndigheten att komma till rätta med. Ytterst kan det också bli fråga om straffrättsligt ansvar. Mot-

ionen har därför inte heller rätt i att förmedlingen skulle vara något slags 1998/99:AU4
frizon i fråga om diskriminering.

Utskottet avstyrker därför, liksom socialförsäkringsutskottet i sitt yttrande,
Vänsterpartiets motion 1997/98:A67 (yrk. 3).

I tre hänseenden innehåller samtliga tre propositioner i huvudsak likartade regler med direkt anknytning till trakasserier och repressalier:

1) *Definition* av begreppet

”Med /etniska trakasserier/trakasserier på grund av funktionshinder/på grund av sexuell läggning/avses /i denna lag/ sådant/ uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med arbetstagarens etniska tillhörighet/funktionshinder/sexuella läggning”.

I *proposition 177* finns definitionen bland de inledande bestämmelserna, medan den i de *övriga propositionerna* placerats tillsammans med regeln om utredningsskyldighet m.m.

2) *Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier*

”En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för etniska trakasserier/trakasserier på grund av funktionshinder/sexuell läggning/ av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.”

3) *Förbud mot repressalier på grund av en anmälan om diskriminering*

”En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för etnisk diskriminering-/diskriminering enligt denna lag.”

Proposition 177 innehåller därutöver som en del av reglerna om aktiva åtgärder för etnisk mångfald en bestämmelse om *arbetsgivares skyldighet att förebygga och förhindra* etniska trakasserier eller repressalier på grund av en anmälan om etnisk diskriminering. Utskottet har behandlat förslagen om aktiva åtgärder ovan i avsnitt 4.

Förbuden mot diskriminering kan i sig under vissa förutsättningar även innebära *förbud mot trakasserier*.

Definition av trakasserier

Proposition 177, etnisk diskriminering

Förebilden till lagförslagets definition har hämtats dels i jämställdhetslagen, dels i Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet.

Det skall enligt propositionen vara fråga om handlingar eller beteenden som kränker den utsatte i hans eller hennes egenskap av arbetssökande eller arbetstagare. Som exempel anges nedsättande tillmälen på grund av den utsattes eller någon annans etniska tillhörighet. Handlingarna skall skada eller vålla obehag. Trakasserier kan avse fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande. Det kan handla om rasistiska texter, bilder, märken och klotter.

För att det skall vara fråga om trakasserier skall handlandet eller beteendet vara oönskat. Den trakasserade bör göra klart för den som trakasserar att beteendet upplevs som kränkande. I vissa fall kan omständigheterna vara sådana att detta måste ha stått klart för den som trakasserar. En handling som isolerad framstår som harmlös kan när den upprepas, och då den drabbade klargör att beteendet är kränkande, övergå till att bli trakasserande. Det är den utsatte som avgör om beteendet eller handlingarna är kränkande.

Trakasserier skall ha samband med den enskildes etniska tillhörighet. På motsvarande sätt som i diskrimineringsbestämmelserna behöver den etniska tillhörigheten inte vara ensam orsak till handlandet eller beteendet. Den som trakasserar måste ha insikt om den etniska tillhörigheten. Attityder och skämt m.m. som inte riktas mot en eller flera individer omfattas därmed inte. Det betyder i praktiken, såvida den etniska tillhörigheten inte är uppenbar, att den person som inte låter arbetsgivare eller arbetstagare förstå att han eller hon har en viss etnisk tillhörighet inte kan påstå sig vara trakasserad på grund av denna tillhörighet.

Enligt propositionen bör trakasserier som har annan grund än den utsattes etniska tillhörighet, men som tar sig sådana uttryck att den drabbades etniska tillhörighet berörs, inte omfattas eftersom handlandet då inte har samband med den enskildes etniska tillhörighet.

Genom uttrycket ”samband med” kommer egentligen även trakasserier som har sin grund i en anmälan om diskriminering att omfattas, men sådana trakasserier behandlas särskilt (12 §).

Proposition 179, diskriminering på grund av funktionshinder

Lagtextens definition överensstämmer med den i proposition 177 och är hämtad från jämställdhetslagen. Kravet på orsakssamband mellan handlandet och funktionshindret har motsvarande innebörd som i förbudet mot direkt diskriminering, dvs. funktionshindret behöver inte vara ensam orsak till ett visst beteende eller handlande. Till skillnad från vad som förordas i proposition 177 för motsvarande situation skall även sådana trakasserier omfattas som tar sig uttryck i anspelningar på funktionshindret men som har sin grund i personliga motsättningar. Den som trakasserar måste dock ha insikt om funktionshindret. Kravet på orsakssamband innebär att attityder och skämt m.m. som inte riktar sig till en eller flera individer inte omfattas. En enskild som inte låter arbetsgivare och arbetskamrater förstå att han eller hon har ett funktionshinder kan alltså inte hävda att det är fråga om trakasserier, såvida inte funktionshindret är uppenbart. Liksom i proposition 177 sägs det att den som blir utsatt för det oönskade beteendet kan behöva göra klart för den som trakasserar att det inte accepteras.

Som exempel på trakasserier på grund av funktionshinder nämns fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande, t.ex. att vissla, stirra eller göra kränkande gester. Det kan också avse nedsvärning eller ett förlöjligande eller förnedrande uppförande som t.ex. kommentarer om utseende eller beteende.

Definitionen i lagtexten överensstämmer med de övriga propositionerna. Motivuttalandena är i allt väsentligt likalydande med motsvarande avsnitt i proposition 179. När det i den sistnämnda propositionen sägs att den som trakasserar måste ha insikt om funktionshindret, *såvida detta inte är uppenbart*, anges i proposition 180 att kravet på samband i praktiken innebär att den person som inte låter förstå att han eller hon har viss sexuell läggning inte kan hävda sig vara trakasserad på den grunden, *såvida den sexuella läggningen inte är allmänt känd*.

Motion

Vänsterpartiet anser i motion 1997/98:A67 att trakasserier som har annan grund än den utsattes etniska tillhörighet, men som tar sig uttryck i anspelningar på etnisk tillhörighet, skall omfattas av lagens definition (yrk. 5).

Socialförsäkringsutskottets yttrande

Socialförsäkringsutskottet har i sitt yttrande anslutit sig till regeringens förslag att nedsättande tillmälen med etnisk anknytning inte bör omfattas, om grunden är personliga motsättningar.

Utskottets ställningstagande

De skyldigheter som arbetsgivaren åläggs genom de förslag som nu lagts fram – och som utskottet återkommer till – syftar till att skapa en god arbetsmiljö på arbetsplatserna. I författningskommentaren till den föreslagna 3 § i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet (proposition 177) – och som innehåller en definition av etniska trakasserier – sägs som nämnts att det är fråga om handlingar som kränker den utsatte i hans eller hennes egenskap av *arbetssökande* eller arbetstagare. Utskottet vill redan i detta sammanhang betona att utredningsskyldigheten gäller trakasserier arbetstagare emellan. En sådan avgränsning görs också i de föreslagna lagtexterna. Arbetssökande omfattas alltså inte av de nu berörda bestämmelser.

Det ligger i sakens natur att vad som betecknas som integritetskränkande är oönskade beteenden och handlingar. Utskottet delar därför regeringens bedömning att detta inte särskilt behöver framgå av lagtextens definitioner. Utskottet ansluter sig också till vad som sägs i propositionerna om att det är den utsatte som avgör vad som skall anses vara en integritetskränkning. Ett yttrande som, för omgivningen, framstår som harmlöst kan om den som blir utsatt påtalar att han eller hon uppfattar det som kränkande – och yttranden av liknande slag ändå upprepas – utgöra trakasserier. Den som anser sig vara utsatt för trakasserier kan således behöva göra klart att handlingen eller beteendet inte accepteras. I proposition 177 sägs det emellertid att det bör *åligga* den trakasserade att göra klart för den som trakasserar att beteendet upplevs som kränkande. Detta får inte förstås så att ett sådant klargörande skulle vara en förutsättning för att trakasserier skall anses föreligga. Som regeringen

påpekar i propositionerna nr 179 och 180 kan man anta att omständigheterna i många fall är sådana att det står klart för den som begår en handling att denna är oönskad.

I propositionerna sägs det att den som trakasserar måste ha insikt om den etniska tillhörigheten, funktionshindret eller den sexuella läggningen för att trakasserier skall anses föreligga enligt lagförslagets definitioner. Detta innebär enligt utskottet att, om en sådan insikt inte finns, attityder och skämt, kommentarer och anspelningar som inte riktar sig särskilt mot en eller flera individer inte utgör trakasserier enligt den innebörd som lagreglerna har. Upprepade nedsättande uttalanden m.m. riktade till en större grupp kan å andra sidan komma att betraktas som trakasserier om någon i gruppen gjort klart både att han eller hon har en viss etnisk tillhörighet etc. och att yttrandena uppfattas som kränkande. Det måste finnas ett samband mellan trakasserier och exempelvis den etniska tillhörigheten.

Den som inte låter sina arbetskamrater förstå att han eller hon har en viss etnisk tillhörighet etc. kan inte hävda att han eller hon har blivit trakasserad på den grunden. Detta gäller såvitt den etniska tillhörigheten, funktionshindret eller den sexuella läggningen inte är uppenbar eller allmänt känd på arbetsplatsen.

Utskottet vill i detta sammanhang upprepa vad som sagts i fråga om skyddskretsarna, i avsnitt 3 ovan, om att även en felaktig förmodan från den trakasserandes sida om etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning hos den som blir utsatt omfattas av lagreglerna.

En annan fråga som har aktualiserats i propositionerna är huruvida trakasserier som tar sig uttryck i anspelningar på någons etniska tillhörighet, funktionshinder respektive sexuella läggning men som har sin grund i personliga motsättningar bör omfattas av bestämmelserna. I proposition 177 föreslås beträffande etnisk tillhörighet att så inte skall vara fallet, medan motsatt ställningstagande görs i propositionerna 179 och 180 beträffande funktionshinder respektive sexuell läggning. Det finns enligt utskottet inte något skäl till att ge lagarna olika innebörd i detta avseende. Utskottet ansluter sig alltså till den uppfattning som *Vänsterpartiet* har i sin motion att *anspelningar på etnisk tillhörighet* som grundar sig i personliga motsättningar skall anses utgöra trakasserier enligt lagen. Riksdagen bör godkänna vad som nu anförts, vilket innebär att motion 1997/98:A67 (yrk. 5) bör bifallas.

Arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet

Proposition 177, etnisk diskriminering

Lagförslaget innehåller inte något förbud riktat mot arbetstagar som trakasserar en annan arbetstagar. Med hänsyn till de möjligheter som en arbetsgivare har att vidta olika åtgärder för att förhindra trakasserier arbetstagar emellan anser regeringen dock att det är rimligt att ålägga arbetsgivaren att utreda omständigheterna kring sådana trakasserier.

Denna skyldighet inträder när arbetsgivaren har fått kännedom om att en arbetstagar anser sig ha blivit utsatt för etniska trakasserier av en annan arbetstagar. Det åligger i första hand den som anser sig utsatt att påtala

förhållandet för arbetsgivaren. Det måste ha kommit fram något stöd för arbetstagarens påstående. Omständigheterna sammantagna måste tala mer för att trakasserier förekommit än för motsatsen för att arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder skall inträda. En förutsättning är dock att arbetstagaren inte motsatt sig att utredning sker.

När de inblandade lämnar olika uppgifter och förhållandena i övrigt är oklara åligger det arbetsgivaren att bilda sig en uppfattning. Arbetsgivaren skall vara aktiv och bidra till att ytterligare utredning kommer till stånd. Arbetsgivarens utredningsskyldighet är uppfylld när han eller hon vid en objektiv bedömning gjort vad som kunnat göras för att utreda frågan.

När arbetsgivaren fått vetskap om eller i sin utredning kommit fram till att arbetstagaren blivit utsatt skall arbetsgivaren vidta åtgärder för att få stopp på trakasserier. Vad som kan krävas beror på omständigheterna. Åtgärder skall framstå som tillräckliga mot bakgrund av den information arbetsgivaren har i fråga om allvaret i trakasserier, deras omfattning, tidslängd och övriga omständigheter. I vissa fall kan det räcka med ett samtal med den som ligger bakom trakasserier där arbetsgivaren klargör sin inställning, i andra fall kan det vara fråga om varning eller omplacering eller, i sista hand, om att skilja den trakasserande från anställningen.

Arbetsgivarens skyldigheter är inte uppfyllda om han eller hon dröjer för länge med att genomföra en utredning eller vidta åtgärder.

En arbetsgivare som åsidosätter sina skyldigheter blir skadeståndsskyldig. En förutsättning är att arbetsgivaren förhållit sig passiv eller inte agerat tillräckligt snabbt eller med tillräcklig styrka trots att trakasserier fortsatt. Trakasserier måste ha fortsatt efter det att arbetsgivaren fått kännedom om att en arbetstagare anser sig utsatt för att skadeståndsskyldighet skall inträda.

Proposition 179, diskriminering på grund av funktionshinder

Den föreslagna bestämmelsen är överensstämmande med proposition 177 med den avvikelse som föranleds av att grunden för trakasserier skall utgöras av den utsattes funktionshinder.

Det bör enligt propositionen ankomma på den utsatta arbetstagaren att se till att arbetsgivaren får kännedom om att han eller hon anser sig trakasserad på grund av funktionshindret. Även arbetsgivaren själv kan iaktta något som uppfattas som trakasserier. Arbetsgivaren kan också få kännedom via den fackliga organisationen. I sådant fall inträder skyldigheten att vidta åtgärder om arbetstagaren bekräftar saken. Vid fall av trakasserier skall arbetsgivaren vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

En arbetsgivare som får kännedom om att en anställd anser sig utsatt för trakasserier måste enligt vad som sägs i propositionen ta uppgifterna på stort allvar och agera snabbt. Utan dröjsmål måste arbetsgivaren försöka ta reda på de närmare omständigheterna för att sedan i förekommande fall gå vidare med de åtgärder som kan anses befogade. Det bör i första hand ske genom samtal med den som anser sig trakasserad. Lämpligen bör frågan även utredas genom samtal med den eller dem som utpekats som trakasserande. I propositionen förutsätts den diskretion som situationen kräver. Vid misstanke att

flera orsaker utöver funktionshindret ligger bakom, bör detta vara tillräckligt för att arbetsgivaren skall vara utredningsskyldig.

Arbetsgivaren kan underlåta att handla endast om han eller hon är säker på att påståendena om trakasserier är ogrundade. Endast om det framstår som uppenbart att det inte förekommit några trakasserier på grund av funktionshinder är arbetsgivaren befriad från utredningsskyldigheten. Arbetsgivaren kan inte låta utredningen stanna vid ett konstaterande att ord står mot ord, utan måste bilda sig en egen uppfattning om riktigheten av uppgifterna. Däremot ingår det inte att ta slutlig ställning till vem som talar sanning. De inblandade bör kunna hänvisas till de utredningsmöjligheter som kan erhållas genom samhällets försorg.

Med "i förekommande fall" avses att arbetsgivaren har vetskap om eller vid sin utredning kommit fram till att en arbetstagare blir utsatt för trakasserier. Om vid en objektiv bedömning arbetsgivaren gjort vad han eller hon kunnat för att utreda frågan och bilda sig en uppfattning om vad som skett men inte kommit fram till att det varit eller är fråga om trakasserier är arbetsgivaren inte skyldig att vidta ytterligare åtgärder. Om det senare skulle visa sig att det var en felbedömning föreligger inte skadeståndsskyldighet.

I sådana förekommande fall är arbetsgivaren skyldig att vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att få trakasserier att upphöra. Vid trakasserier på grund av funktionshinder är det enligt propositionen angeläget att arbetsgivaren seriöst lyssnar på den utsattes berättelse och hur han eller hon ser på sin arbetssituation. Med ledning av detta och med beaktande av de önskemål arbetstagaren kan ha om den fortsatta hanteringen bör arbetsgivaren överväga åtgärder som stöd- och hjälpinsatser i enlighet med Arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd.

Enligt propositionen kan det i många fall vara lämpligt att samråda med de fackliga organisationerna, med företagshälsovård och liknande. Vad som är skäligen beror på omständigheter som trakasseriernas art och omfattning, arbetsplatsens storlek och utformning samt arbetsstyrkans sammansättning. Med beaktande av allmänna principer om anställningstrygghet och anställningsskydd kan arbetsgivaren vidta olika åtgärder, i första hand tillsägelser och uppmaningar, därefter varning eller omplacering och ytterst uppsägning av den som trakasserar. I propositionen sägs att det är angeläget att de berörda arbetstagarna hålls informerade om arbetsgivarens avsikter och ställningstaganden, i vilket också ingår att lämna besked om att inga ytterligare åtgärder skall vidtas.

Proposition 180, diskriminering på grund av sexuell läggning

Lagregeln, motivtexten och författningskommentaren är överensstämmande med motsvarande delar av proposition 179 med den skillnad som föranleds av att det gäller sexuell läggning.

Motion

Vänsterpartiet anser i motion 1997/98:A67, som väckts med anledning av proposition 177, att utredningsskyldigheten bör innebära att arbetsgivaren

inte kan förhålla sig passiv enbart av det skälet att ord står mot ord. När förhållandena är oklara och de inblandade lämnar motstridiga uppgifter bör krav ställas på arbetsgivaren att vara aktiv och bidra till att ytterligare utredning kommer till stånd (yrk. 6).

Socialförsäkringsutskottets yttrande

Socialförsäkringsutskottet hänvisar beträffande Vänsterpartiets motion till vad som sägs i proposition 177 om att arbetsgivarens utredningsskyldighet är uppfylld när vederbörande ”vid en objektiv bedömning gjort vad han kunnat för att utreda frågan”. Utskottet har därmed inte funnit något skäl för någon riksdagens åtgärd med anledning av motionen.

Utskottets ställningstagande

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för etniska trakasserier eller trakasserier på grund av funktionshinder eller sexuell läggning av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier. Bestämmelserna är i huvudsak likalydande i de tre lagarna – utom såvitt avser grunden för trakasserier. Utskottet vill betona vikten av att dessa regler ges samma innebörd också i rättstillämpningen.

En skyldighet att inte förhålla sig passiv vid misstanke om trakasserier följer redan i dag av arbetsmiljölagen och Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter om kränkande särbehandling. Det nya är att arbetsgivaren kan komma att bli skadeståndsskyldig om denne inte iakttar sina skyldigheter när trakasserier har samband med etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning. Enligt utskottets mening bör tillämpningen – så långt det är möjligt – vara densamma som beträffande arbetsgivarens skyldighet enligt jämställdhetslagen att utreda och vidta åtgärder vid sexuella trakasserier.

Särskilt om utredningsskyldigheten

En arbetsgivare är skyldig att utreda om trakasserier har förekommit så snart han eller hon – genom egna iakttagelser eller på annat sätt – får kännedom om att någon anser sig vara utsatt för trakasserier som har samband med arbetstagarens etniska tillhörighet, funktionshinder eller sexuella läggning. I första hand ankommer det på den som anser sig ha blivit trakasserad att anmäla detta till arbetsgivaren. I enlighet med vad utskottet uttalat då frågan om arbetsgivarens utredningsskyldigheter i fråga om sexuella trakasserier behandlades förra året (bet. 1997/98:AU10, rskr. 1997/98:186) kan det också vara en eller flera arbetskamrater eller den fackliga organisationen som gör arbetsgivaren uppmärksam på vad som sker. I propositionerna 179 och 180 sägs det att arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder i sådant fall inträder om arbetstagaren bekräftar saken. Detta får dock inte förstås så att arbetsgivaren kan underlåta att påbörja utredningen till dess en sådan bekräftelse erhålls. Däremot kan arbetsgivaren inte anses vara skyldig att gå vidare med

sin utredning om bekräftelsen uteblir. Med anledning av vad som sägs i proposition 177 om betydelsen av arbetstagarens inställning till att utredning sker (s. 36) vill utskottet klargöra att det inte kan vara någon absolut förutsättning att han eller hon givit sitt medgivande. Utskottet vill i sammanhanget hänvisa till det nyssnämnda betänkandet om sexuella trakasserier där utskottet betonade att reglerna måste hanteras med största respekt och lyhördhet för den som påstås ha blivit trakasserad. Det kan finnas flera skäl till att den drabbade drar sig för att berätta om vad han eller hon blivit utsatt för. Det finns anledning att anlägga samma synsätt här.

Arbetsgivaren kan inte låta utredningen stanna vid att konstatera att ord står mot ord. Han eller hon bör bilda sig en egen uppfattning om påståendena om trakasserier är riktiga eller inte. Det finns dock en gräns för hur långt arbetsgivarens utredningsskyldighet sträcker sig. Det kan enligt utskottets mening inte krävas att arbetsgivaren också tar slutlig ställning till vem av parterna som talar sanning om de eller andra på arbetsplatsen lämnar helt olika uppgifter och förhållandena i övrigt är oklara.

Utskottet ställer sig med hänvisning till det anförda inte bakom *Vänsterpartiets* yrkande om ytterligare utredningsskyldighet. Motion 1997/98:A67 (yrk. 6) avstyrks.

Arbetsgivaren är inte skyldig att vidta ytterligare åtgärder om han eller hon enligt en objektiv bedömning gjort vad som kunnats för att utreda frågan och bilda sig en uppfattning och därvid inte kunnat komma fram till att det är fråga om trakasserier. Utskottet delar regeringens uppfattning att skadeståndsskyldighet inte bör föreligga om det senare skulle visa sig att arbetsgivaren gjort en felbedömning. Däremot bör enligt utskottets mening skadestånd kunna komma i fråga för underlåtenhet att vidta åtgärder för att förhindra trakasserier om arbetsgivaren mot bakgrund av den utredning som föreligger rimligen borde ha dragit en annan slutsats i fråga om förekomsten av trakasserier.

Arbetsgivaren får underlåta att göra en utredning endast om han eller hon är säker på att påståendena är ogrundade.

I likhet med regeringen ser utskottet det som angeläget att arbetsgivaren utan dröjsmål försöker ta reda på vad som hänt för att han eller hon sedan skall kunna gå vidare med åtgärder i de fall trakasserier visar sig ha förekommit.

Särskilt om arbetsgivarens skyldighet att i förekommande fall vidta åtgärder

När arbetsgivaren fått vetskap om eller i sin utredning kommit fram till att arbetstagaren blivit utsatt för trakasserier skall arbetsgivaren vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra att de fortsätter. I propositionerna exemplifieras vilka åtgärder som kan vara aktuella. Det kan i vissa fall vara tillräckligt med ett samtal med den som trakasserar. I andra fall kan det vara nödvändigt att arbetsgivaren fattar beslut om arbetsrättsliga sanktioner, såsom omplacering, varning och, ytterst, skiljande från anställningen. Utskottet upprepar det som tidigare sagts i fråga om sexuella trakasserier (1997/98:AU10, rskr. 1997/98:186), nämligen att det finns skäl att uppmärk-

samma att de nya reglerna inte främst tar sikte på att bestraffa den som trakasserar.

Vad som skäligen kan krävas i fråga om åtgärder får bedömas från fall till fall mot bakgrund av sådana faktorer som allvaret i trakasserierna, deras omfattning, arbetsplatsens storlek, hur fort arbetsgivaren har agerat m.m. Vid denna bedömning bör man enligt utskottets mening också väga in i vilken omfattning den som blivit utsatt för trakasserier velat delta i utredningen.

I detta sammanhang vill utskottet också framhålla att det, som regeringen anfört i proposition 179, kan vara angeläget att de berörda arbetstagarna hålls informerade om arbetsgivarens avsikter och ställningstaganden samt att denne ger besked om sitt eventuella ställningstagande att inte vidta ytterligare åtgärder.

Repressalier

Proposition 177, etnisk diskriminering

Ett skydd föreslås för en arbetstagare som anmält arbetsgivaren för diskriminering. Ett liknande skydd finns i jämställdhetslagen, men i den lagen används ordet trakasserier. Förbudet riktas mot ett handlande eller en underlåtenhet från arbetsgivarens sida eller från den som beslutar i arbetsgivarens ställe. Handlandet eller underlåtenheten skall vara till nackdel för arbetstagaren, vilket exemplifieras med försämrade arbetsuppgifter, större arbetsbelastning, onormala krav på övertid och uteblivna förmåner. Det skall ha samband med att arbetstagaren gjort anmälan. Förbudet omfattar inte den som påtalat och vittnat om etnisk diskriminering.

Proposition 179, diskriminering på grund av funktionshinder

Den föreslagna regeln med förbud mot repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering överensstämmer med motsvarande förslag i proposition 177. Förbudet omfattar åtgärder som tar sig uttryck i ett handlande eller en underlåtenhet från arbetsgivarens sida som är till nackdel för arbetstagaren, om anledningen till trakasserierna (repressalierna) är att arbetstagaren gjort en anmälan till sin fackliga organisation eller till Handikappombudsmannen. Den anställdes villkor eller förhållanden skall faktiskt ha försämrats i förhållande till vad som annars skulle ha varit fallet. Detta exemplifieras på samma sätt som i proposition 177 med tillägget att syftet skall vara att "straffa". Eftersom syftet med handlingar av detta slag är just att bestraffa föreslås benämningen repressalier. Därmed skiljer man dem från sådana trakasserier som sker på grund av funktionshinder.

Såväl allmänt som ekonomiskt skadestånd skall kunna utges till den drabbade.

Proposition 180, diskriminering på grund av sexuell läggning

Den föreslagna regeln med förbud mot repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering på grund av sexuell lägg-

ning överensstämmer med motsvarande förslag i propositionerna 177 och 179. Motiveringarna är likalydande med dem i den sistnämnda propositionen, med den skillnaden att det här är fråga om anmälningar till Ombudsmanen mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

Utskottets ställningstagande

Utskottet ansluter sig till regeringens förslag om ett skadeståndssanktionerat förbud mot repressalier på grund av anmälan om diskriminering enligt respektive lag.

Arbetsgivares trakasserier m.m.

Proposition 177, etnisk diskriminering

Förbudet mot direkt diskriminering kan även avse trakasserier från arbetsgivarens sida, förutsatt att det är fråga om ett sådant förfarande som träffas av förbudet och därtill innebär ett missgynnande som har samband med den etniska tillhörigheten. Den som har rätt att i arbetsgivarens ställe besluta om en arbetstagares förhållanden är att anse som arbetsgivare. En arbetsledare som trakasserar får enligt propositionen emellertid anses göra detta utanför sitt uppdrag att representera arbetsgivaren. Skälen till trakasserier i sådana fall står enligt propositionen snarare att finna i omständigheter som typiskt sett inte har med arbetsuppgifterna eller anställningen att göra. De föreslås därför falla utanför förbudet. Inte heller anser regeringen det lämpligt att låta en arbetsgivare stå för de rättsliga följderna av att en arbetsledare trakasserar arbetstagare, eftersom det skulle innebära en skadeståndsskyldighet för förfaranden som ligger vid sidan av arbetsuppgifterna. Regeringen kommer till slutsatsen att det inte finns skäl till en särskild förbudsregel beträffande trakasserier.

Proposition 179, diskriminering på grund av funktionshinder

I denna proposition förs ett likartat resonemang som i proposition 177 i frågan om det bör införas ett uttryckligt förbud mot trakasserier vid sidan av det ansvar som kan följa av diskrimineringsförbuden eller på grund av arbetsmiljölagen eller brottsbalken. Det utmynnar i ett avvisande av tanken på en särskild förbudsregel för denna situation.

I denna proposition avvisas även tanken på ett förbud mot trakasserier arbetstagare emellan med hänvisning till att en sådan regel inte skulle stämma väl med det arbetsrättsliga systemet i övrigt.

Proposition 180, diskriminering på grund av sexuell läggning

Propositionen är i denna del likalydande med proposition 179.

Vänsterpartiet förordar i motion 1997/98:A67 ett direkt förbud mot arbetsgivarens trakasserier och anser därför att riksdagen bör besluta om en ny 11 § i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet med följande lydelse: "En arbetsgivare får inte heller utsätta en arbetsökande eller arbetstagare för etniska trakasserier" (yrk. 7).

Folkpartiet anser i kommittémotion 1997/98:A68 att det borde läggas ett ansvar också på den arbetstagare som trakasserar en annan arbetstagare (yrk. 7).

Socialförsäkringsutskottets yttrande

Socialförsäkringsutskottet konstaterar att den föreslagna lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet har en arbetsrättslig karaktär. Socialförsäkringsutskottet delar inte Folkpartiets uppfattning att ett särskilt ansvar bör åläggas den arbetstagare som trakasserar en annan. Utskottet ansluter sig också till vad regeringen anfört om ett uttryckligt förbud mot arbetsgivarens trakasserier och förordar därför att Vänsterpartiets motion avslås i denna del.

Utskottets ställningstagande

Utskottet instämmer i regeringens uppfattning att det inte finns skäl att införa ett uttryckligt förbud mot arbetsgivarens trakasserier vid sidan om det ansvar som följer av diskrimineringsförbuden, av arbetsmiljölagen, av skyldigheten att vidta utredningsåtgärder vid trakasserier mellan arbetstagare, eller, om det är fråga om arbetsgivare som är fysiska personer, av de straffrättsliga reglerna. Utskottet avstyrker därför motion 1997/98:A67 (yrk. 7).

Vad beträffar Folkpartiets synpunkt att en arbetstagare som trakasserar någon annan arbetstagare borde bära ett ansvar för vad som inträffat vill utskottet anföra följande. De tre föreslagna lagarna är av arbetsrättslig karaktär och reglerar därför enbart förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare/arbetsökande. En arbetstagare som trakasserar någon annan kan dömas enligt brottsbalken och bli skadeståndsskyldig på grund av brott. Något tillkännagivande i enlighet med vad som yrkats är inte motiverat. Motion 1997/98:A68 (yrk. 7) avstyrks.

Proposition 177, etnisk diskriminering

I likhet med vad som gäller enligt 1994 års lag mot etnisk diskriminering föreslås att påföljderna för överträdelse av diskrimineringsförbuden skall vara ogiltighet och skadestånd. Det konstateras att skadeståndet är det dominerande sanktionsmedlet inom det arbetsrättsliga området. Skadeståndet brukar indelas i två kategorier – i arbetsrätten benämnt ekonomiskt resp. allmänt skadestånd. Ekonomiskt skadestånd utgör ersättning för ekonomisk förlust, exempelvis utebliven lön, medan allmänt skadestånd avser ersättning för den kränkning ett lag- eller avtalsbrott inneburit.

I likhet med vad som gäller i dag anser regeringen att det när en arbetssökande blir diskriminerad bara skall kunna utgå allmänt skadestånd. Detta ställningstagande motiveras med att ett anspråk på ekonomisk kompensation för mistad lön m.m. skulle grundas på att den arbetssökande hade en principiell rätt till en viss anställning eller åtminstone till de förmåner som följer av anställningen. En sådan rätt finns inte på den privata delen av arbetsmarknaden. Motsvarande ställningstagande görs beträffande det fall att en redan anställd söker en annan befattning hos sin arbetsgivare. I dessa fall skall ekonomiskt skadestånd inte kunna utdömas. Sådant skadestånd bör inte heller utgå till arbetstagare som diskriminerats genom att han eller hon inte tagits ut till utbildning för befordran.

Arbetsgivaren kommer enligt regeringens förslag att bli skyldig att vidta åtgärder vid trakasserier. Om arbetsgivaren inte uppfyller sina åtaganden bör endast allmänt skadestånd kunna utgå. Detta motiveras med svårigheten att bedöma om arbetstagarens ekonomiska skada härrör från arbetsgivarens underlåtenhet eller arbetstagarens trakasserande. Enligt regeringen är det inte rimligt att en arbetsgivare skall vara ansvarig för den ekonomiska skada som en arbetstagare vållar en annan arbetstagare. När det gäller förbudet mot repressalier på grund av anmälan om etnisk diskriminering anser regeringen att det skall kunna utgå både ekonomiskt och allmänt skadestånd till den kränkte.

En arbetsgivare kan på grund av sitt diskriminerande förfarande bli skadeståndsskyldig mot flera arbetssökande eller arbetstagare. Som exempel nämns att i ett och samma anställningsförfarande en sökande kan bli förbigången på grund av sitt kön och en annan sökande på grund av sin etniska bakgrund. Flera personer kan var för sig också åberopa flera olika diskrimineringsgrunder. Ett diskriminerande förfarande kan också innebära att en arbetsgivare blir skadeståndsskyldig på flera grunder samtidigt. Handlingen kan även stå i strid med anställningsskyddslagen.

Den nuvarande jämställdhetslagen och 1994 års lag mot etnisk diskriminering innebär att arbetsgivaren då flera fall av diskriminering föreligger samtidigt skall betala skadestånd med ett belopp som om endast en arbetstagare blivit diskriminerad. Det beloppet fördelas sedan lika mellan samtliga diskriminerade.

Regeringen anser att det är viktigt att skadeståndet bestäms efter en prövning av omfattningen av den kränkning som diskrimineringen innebär. Även om en kränkning ibland kan sägas bli mindre då den delas av flera är detta

inte alltid givet. Skadeståndspåföljden har även en förebyggande effekt eftersom arbetsgivaren inför risken att tvingas erlagga skadestånd avstår från diskriminerande handlingar. Ju högre det hotande skadeståndet är, desto större blir den preventiva verkan. Ett delat skadestånd kan därför verka i motsatt riktning.

Regeringen anser därför att det inte bör finnas någon begränsning vad gäller allmänt skadestånd. Sådant skadestånd skall alltså utges till varje person efter den kränkning som han eller hon utsatts för.

Den föreslagna ordningen kan enligt propositionen medföra merarbete och högre kostnader för parterna och för domstolen. Det behöver emellertid inte betyda att domstolen måste göra någon form av rangordning mellan de diskriminerade personerna, vare sig i frågan om vem av de förbigångna som var "närmast" att bli anställd eller om det typiskt sett skall anses vara mer kränkande att bli diskriminerad på grund av sitt kön än på grund av sin etniska tillhörighet. Regeringen konstaterar att domstolarna inte är ovana att göra bedömningar av differentierade skadestånd. Förslaget innebär också, till skillnad från vad som gäller enligt nuvarande lagstiftning, att alla diskriminerade arbetstagare inte behöver framställa sina anspråk i samma rättegång.

I likhet med vad som gäller enligt 1994 års lag mot etnisk diskriminering skall det vara möjligt att jämka skadestånd om detta är skäligt. Jämkningsmöjligheten skall gälla både allmänt och ekonomiskt skadestånd.

Lagstiftningen skall fylla både en normativ och opinionsbildande funktion. Om lagen skulle få alltför långtgående negativa ekonomiska följder är det risk att lagen motverkar sitt syfte. I ett inledningsskede bör t.ex. vid indirekt diskriminering, där arbetsgivaren varken insåg eller borde ha insett den diskriminerande effekten, skadeståndet kunna jämkas till noll.

Diskriminerande avtal skall kunna förklaras ogiltiga. Avtal och rättshandlingar skall även kunna ogiltigförklaras alternativt jämkas om arbetstagare begär det.

Proposition 179, diskriminering på grund av funktionshinder

Påföljderna för diskriminering föreslås liksom i proposition 177 vara skadestånd eller ogiltighet.

Med i stora delar likartade argument som i proposition 177 avvisas tanken på ekonomiskt skadestånd till en arbetssökande som diskriminerats eller till en redan anställd som inte befordrats eller uttagits till utbildning för befordran.

I propositionen sägs att beräkningen av det allmänna skadeståndet bör ske enligt de principer Arbetsdomstolen regelmässigt tillämpar. Vid denna bedömning kan diskrimineringens art och de faktiska omständigheterna vara av betydelse. Även arbetsgivarens avsikt kan i någon mån påverka bedömningen. I princip gäller att avsiktligt diskriminerande förfarande bör kunna leda till högre skadestånd än oavsiktligt. Typiskt sett måste det också enligt propositionen vara allvarigare att exempelvis mista en anställning än att inte komma i fråga för en anställning.

Regeringen för liksom i proposition 177 ett resonemang om vad som skall gälla om flera arbetssökande blir diskriminerade genom ett och samma förfarande.

rande. Det utmynnar i att det allmänna skadeståndet inte, som enligt jämställdhetslagen och den nuvarande lagen mot etnisk diskriminering, skall delas utan utges till var och en efter den kränkning som han eller hon blivit utsatt för.

När det gäller repressalier anser regeringen att det bör kunna utgå skadestånd till den som drabbats. Den som utsatts för repressalier skall kunna tillerkännas ekonomiskt skadestånd. Vidare bör det kunna utgå allmänt skadestånd.

Arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet vid trakasserier bör på samma sätt som enligt jämställdhetslagen vara skadeståndssanktionerad. I dessa fall skall arbetsgivaren endast kunna åläggas att utge allmänt skadestånd.

Det föreslås även en jämningsregel enligt mönster från 38 § tredje stycket anställningsskyddslagen och andra arbetsrättsliga lagar och av motsvarande innebörd som i proposition 177.

Efter förebild i jämställdhetslagen och 1994 års lag mot etnisk diskriminering föreslås regler som innebär att avtal som föreskriver eller medger diskriminering som är otillåten enligt lagen är ogiltiga. Vägledning för tillämpningen av dessa regler kan enligt propositionen hämtas från förarbetena till jämställdhetslagen.

Vidare föreslås en regel om jämkning av diskriminerande bestämmelser. En sådan regel finns i 1994 års lag mot etnisk diskriminering enligt mönster från 36 § avtalslagen. I propositionen sägs att vägledning för tillämpningen kan hämtas från motsvarande reglering i avtalslagen.

Proposition 180, diskriminering på grund av sexuell läggning

Förslagen i denna proposition överensstämmer i allt väsentligt med de förslag som återfinns i proposition 179.

Motioner

Fyra motioner tar upp frågor som rör skadestandsreglerna.

Vänsterpartiet anser i partimotionerna 1997/98:A67 (yrk. 9), A5 (yrk. 5) och A9 (yrk. 5) som rör respektive proposition, att en arbetssökande som har diskriminerats även skall ha rätt till ekonomiskt skadestånd. Enligt partiet kan storleken på det ekonomiska skadeståndet begränsas till maximalt 16 månader efter förebild i 39 § anställningsskyddslagen.

Miljöpartiet genom Barbro Johansson m.fl. anser i motion 1997/98:A69 (yrk. 5), som rör förslaget om en ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, att frågan om ekonomiskt skadestånd till arbetssökande bör utredas ytterligare.

Yttranden från andra utskott

Socialförsäkringsutskottet har i sitt yttrande bl.a. berört frågan om ekonomiskt skadestånd även skall kunna utgå till arbetssökande. Utskottet instäm-

mer i den bedömning som regeringen gör, nämligen att arbetssökande av principiella skäl inte skall kunna få ekonomiskt skadestånd, och hänvisar till den motivering som finns i propositionen. Socialförsäkringsutskottet finner inget skäl till ändring i den föreslagna ordningen och avstyrker därför motionerna 1997/98:A67 (yrk. 9) och 1997/98:A69 (yrk. 5).

Utskottets ställningstagande

Som framgår av redogörelserna för lagförslagen är lagarnas bestämmelser om påföljder i princip identiska. Även motiveringarna är likartade, om än med något olika infallsvinklar, och de utmynnar i samma slutsatser. Förslagen innebär att påföljderna enligt de nya lagarna i allt väsentligt utformas i enlighet med nu gällande diskrimineringslagstiftning. Det innebär man använder sig av sådana påföljder som är brukliga och kända inom det arbetsrättsliga området. Detta gör det enklare för parter som är berörda av den nya lagstiftningen och underlättar vid rättstillämpningen, vilket utskottet ser som tillfredsställande. Den skillnad som föreslås i förhållande till i dag gäller det ovan berörda fallet att flera diskrimineras genom samma beslut eller förfarande. Utskottet biträder även detta förslag, som alltså innebär att skadeståndet inte skall behöva delas upp. När det gäller bestämmandet av det allmänna skadeståndets storlek delar utskottet regeringens åsikt att det bör ske efter de principer Arbetsdomstolen regelmässigt tillämpar. Utskottet vill särskilt framhålla att utgångspunkten måste vara att det typiskt sett måste vara allvarigare att genom en uppsägning mista en anställning än att inte komma i fråga för en anställning. Utskottet vill även instämma i regeringens uppfattning att avsiktlig diskriminering bör kunna leda till högre skadestånd än oavsiktlig.

Vad sedan gäller frågan om det även bör kunna utgå *ekonomiskt skadestånd* i det fall att en arbetssökande har blivit diskriminerad vill utskottet hänvisa till vad utskottet anförde i samband med riksdagens behandling av den nuvarande lagen mot etnisk diskriminering (se betänkande 1993/94:AU9 s. 10). Utskottet anförde där bl.a. följande.

”Utskottet anser att det finns starka skäl som talar mot att införa en rätt till ekonomiskt skadestånd vid diskriminering av arbetssökande. Ekonomisk kompensation för utebliven lön och andra förmåner till den som inte fått ett arbete måste bygga på en tanke om rätt till anställning för den mest kvalificerade sökanden. Någon sådan rätt finns inte. Avsikten är heller inte att den föreslagna lagen skall medföra en ändring av principen om den fria anställningsrätten. Den ekonomiska skadan är dessutom svår att konstatera och uppskatta i sådana fall. Skulle sökanden ha tillträtt? Vilken lön skulle ha utgått? Hur länge skulle anställningen varat? En annan svårighet uppkommer när flera arbetssökande blivit diskriminerade genom samma anställningsbeslut. Utskottet anser således att en lag mot etnisk diskriminering i detta avseende bör utformas på samma sätt som jämställdhetslagen och att endast allmänt skadestånd skall kunna utgå vid diskriminering av arbetssökande.”

Enligt utskottets mening har dessa synpunkter alltså giltighet i förhållande till samtliga lagförslag. Utskottet delar därför regeringens slutsats att det inte bör utgå något ekonomiskt skadestånd i den situation som avses.

Utskottet avstyrker således motionerna 1997/98:A67 (yrk. 9), 1997/98:A69 (yrk. 5), A5 (yrk. 5) och A9 (yrk. 5). 1998/99:AU4

Utskottet vill i detta sammanhang slutligen erinra om att Folkpartiet i kommittémotion 1997/98:A68 (yrk. 6) vänder sig mot att oavsiktlig indirekt diskriminering skall kunna "bestraffas". Detta yrkande har utskottet behandlat i avsnitt 5 ovan. Där konstateras att skadeståndet i ett inledningsskede skall kunna jämkas vid sådan diskriminering.

Sammanfattningsvis biträder utskottet regeringens förslag vad gäller påföljdsbestämmelser.

Proposition 177, etnisk diskriminering

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) och Nämnden mot diskriminering skall ha tillsyn över efterlevnaden av lagen.

DO:s uppgifter när det gäller diskrimineringsförbudens efterlevnad föreslås vara oförändrade.

Uppgifterna för DO utvidgas till att även avse efterlevnaden av de nya reglerna om aktiva åtgärder för att främja etnisk mångfald. DO bör i första hand förmå arbetsgivare att frivilligt följa dessa regler. Av det skälet föreslås att de nuvarande möjligheterna för ombudsmannen att vid vite förelägga arbetsgivare att inställa sig till överläggningar tas bort. Däremot bör DO kunna göra en framställning till Nämnden mot diskriminering om att en arbetsgivare skall föreläggas att vid vite fullgöra sina skyldigheter avseende dessa aktiva åtgärder.

I lagen införs en skyldighet för arbetsgivare att på begäran av en arbets sökande som inte har anställts få skriftlig uppgift om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den har som fick arbetet eller utbildningsplatsen. Detta skall även gälla för arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till utbildning till befordran. Det finns liknande bestämmelser i jämställdhetslagen och i 1994 års lag mot etnisk diskriminering.

DO skall, i likhet med vad som gäller i dag, kunna förelägga en arbetsgivare att vid vite fullgöra sin uppgiftsskyldighet. Den nuvarande bestämmelsen att uppgiftsskyldigheten inte får vara för betungande för arbetsgivaren förs över till den nya lagen.

Nämnden mot diskriminering föreslås få till uppgift att besluta om vitesförelägganden när en arbetsgivare inte följer föreskrifterna om aktiva åtgärder.

Reglerna för DO:s och nämndens handläggning bör enligt propositionen utformas i överensstämmelse med förfarandet hos JämO och i jämställdhetsnämnden. Det innebär bl.a. att nämnden som huvudregel bör avgöra ärenden om aktiva åtgärder efter muntlig förhandling och att nämnden får ett eget utredningsansvar. I nämndens ärenden om vitesföreläggande att vidta aktiva åtgärder bör nämnden kunna ålägga arbetsgivaren andra åtgärder än sådana som DO begärt, såvida inte dessa är uppenbart mer betungande för arbetsgivaren. I åläggandet skall nämnden även kunna ange hur och inom vilken tid åtgärderna skall påbörjas eller genomföras.

Regeringen meddelar sin avsikt att se över nämndens sammansättning med anledning av de nya uppgifter som föreslås.

Med anledning av utredningens förslag att en kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation skall kunna göra en framställning hos nämnden om skyldighet för arbetsgivaren att vidta aktiva åtgärder meddelar regeringen sin avsikt att återkomma i frågan inom kort.

Genom den föreslagna lagen upphävs 1994 års lag mot etnisk diskriminering. Den lagen innehåller även regler om ombudsmannens och nämndens uppgifter utanför arbetslivets område, vilket saknas i det nu framlagda förslaget. Enligt propositionen bör dessa bestämmelser i stället tas in i instruktionen för respektive myndighet. Med hänsyn till att regeringen avser att

Proposition 179, diskriminering på grund av funktionshinder

Handikappombudsmannen föreslås få en processförande roll med rätt att föra talan i Arbetsdomstolen i diskrimineringstvister enligt det framlagda lagförslaget. I likhet med vad som gäller för JämO och DO förutsätter rätten att föra talan att den enskilde medger det och att ombudsmannen finner att en dom i tvisten är betydelsefull för rättstillämpningen eller att det annars finns särskilda skäl för det. Handikappombudsmannen bör även ges rätt att, om det bedöms som lämpligt, tillsammans med en diskrimineringstvist föra talan som ombud för den enskilde i tvist på annan grund, t.ex. genom att angripa en uppsägning även med stöd av anställningsskyddslagen.

Den nya lagen bör enligt propositionen ses som en förstärkning av och ett komplement till Handikappombudsmannens verksamhet såvitt avser arbetslivet. I propositionen konstateras att den möjlighet som Handikappombudsmannen enligt lag har redan i dag att ta initiativ till överläggningar med myndigheter, företag, organisationer och andra, och genom att bedriva informationsverksamhet m.m., även gäller i arbetslivet.

Därutöver föreslås att Handikappombudsmannen får uppgiften att utöva tillsyn över lagens efterlevnad. Det bör i första hand ske genom att arbetsgivare förmås att genom råd, anvisningar, information m.m. följa lagens föreskrifter frivilligt. Liksom JämO och DO bör Handikappombudsmannen ha en vitessanktionerad möjlighet att inhämta uppgifter från arbetsgivare om förhållanden som kan vara av betydelse för tillsynen. Ett sådant föreläggande bör dock initieras först när möjligheterna till frivillig samverkan är uttömda.

En arbetstagare eller arbetsökande skall kunna vända sig till ombudsmannen för att få uppgifter om meriter hos den som fick arbetet etc. En vitesmöjlighet skall vara kopplad även till detta. Arbetsgivaren får inte onödigt betungas genom uppgiftsskyldigheten.

Nämnden mot diskriminering bör enligt propositionen ges rätt att pröva vitesförelägganden även enligt denna lag. Liksom DO och JämO bör Handikappombudsmannen kunna föra talan vid tingsrätt om utdömande av vite.

Proposition 180, diskriminering på grund av sexuell läggning

I propositionen föreslås ett nytt ombudsmannainstitut, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, som skall ha såväl opinionsbildande, rådgivande som processförande roll. Regeringen avser att under år 1999 ta initiativ till ett arbete med inriktning på en sammanslagning av DO och den nu föreslagna ombudsmannen till en gemensam myndighet. Redan från början bör den nya ombudsmannen dock samverka med DO i fråga om lokaler, telefonväxel m.m.

Enskilda skall kunna vända sig till Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning för råd och stöd. Ombudsmannen föreslås få motsvarande uppgifter som Handikappombudsmannen i fråga om att föra talan i diskrimineringstvister.

Även i fråga om tillsyn över lagen i övrigt föreslås motsvarande beträffande denna ombudsman som för Handikappombudsmannen. Även Nämnden mot diskriminering skall ha motsvarande uppgifter som enligt proposition 179.

Det övergripande ansvar som i dag ligger hos Folkhälsoinstitutet att följa utvecklingen av homo- och bisexuell situation, inklusive diskriminering, beträffande forskning och för samordningen av insatser föreslås bli överfört till den nye ombudsmannen. Hur fördelningen bör ske kräver dock enligt propositionen ytterligare överväganden, och regeringen meddelar sin avsikt att återkomma i budgetpropositionen.

Motioner

Moderaterna vänder sig i sin kommittémotion K336 mot att DO:s uppgifter på andra områden än arbetslivet skall regleras i förordning. Av de s.k. Parisprinciperna som antagits av FN:s generalförsamling följer enligt motionen att sådan reglering skall ske i lag. Motionen är i denna del remitterad till konstitutionsutskottet.

Kristdemokraterna motsätter sig i kommittémotionerna A3 (yrk. 3), A6 (yrk. 3) och A10 (yrk. 3) att DO:s kompetens utanför arbetslivet endast regleras i en förordning. Om frågan inte är reglerad i lag kan regeringen göra ändringar i ombudsmannens kompetens utan att saken underställs riksdagens prövning. Detta betyder ökad styrning av regeringen och minskad självständighet för ombudsmannaväsendet.

Folkpartiet anser i kommittémotion 1997/98:A68 (yrk. 9) att det är viktigt att DO har en fristående ställning gentemot alla aktörer så att lojalitetskonflikter aldrig kan misstänkas. Vidare anser partiet i kommittémotion A8 (yrk. 2) att den nya Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning även skall få mandat att handlägga frågor enligt brottsbalkens bestämmelse.

Miljöpartiet genom Barbro Johansson m.fl. avvisar i motion 1997/98:A69 (yrk. 1) regeringens förslag att DO:s uppgifter på andra områden än i arbetslivet endast skall regleras i en instruktion. Det innebär att det inte kommer att finnas någon lag mot diskriminering för andra områden än arbetslivet. Regeringen ensam kommer att kunna ändra DO:s kompetensområde på andra områden än arbetslivet. Även Miljöpartiet anser att detta strider mot de s.k. Parisprinciperna (Principles relating to the status and functioning of national institutions for protection of human rights, G A Resolution 48/134 den 20 december 1993, annex). Enligt punkten A.2 skall "A national institution be given as broad a mandate as possible, which shall be clearly set forth in a constitutional or legislative text, specifying its composition and its sphere of competence". Motionärerna föreslår att riksdagen antar det förslag till lag om diskrimineringsombudsman som föreslagits av den utredning som föregick propositionen.

Tone Tingsgård och *Elisebeht Markström* (båda s) anser i motion A7, delvis, att Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning bör få

ett så heltäckande mandat som möjligt. Mandatet bör inte bara omfatta arbetslivet utan även sträcka sig över andra områden i samhällslivet.

Utöver dessa motioner om ombudsmännen har det framställts yrkanden som rör arbetstagarorganisationernas talerätt och arbetsgivarnas uppgiftsskyldighet.

I partimotion 1997/98:A67 framställer *Vänsterpartiet* yrkanden som rör båda frågeställningarna. Motionen avser endast proposition 177. Vänsterpartiet anser att arbetstagarorganisationer som har kollektivavtal med en arbetsgivare skall kunna göra en framställan om vitesföreläggande till Nämnden mot diskriminering (yrk. 11). Partiet motsätter sig att frågan utreds ytterligare och föreslår ett tillägg till 26 § första och andra styckena i den föreslagna lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet med innebörden att arbetstagarorganisationer skall få sådan talerätt. Vidare yrkar partiet att den begränsning av arbetsgivarens uppgiftsskyldighet som följer av att denne inte onödigt får betungas tas bort (yrk. 10). Partiet påpekar att det inte finns någon motsvarande begränsning av uppgiftsskyldigheten enligt jämställdhetslagen eller i utredningsförslaget.

Miljöpartiet genom Barbro Johansson m.fl. anser i motion 1997/98:A69 (yrk. 4), som avser proposition 177, i likhet med Vänsterpartiet att arbetstagarorganisationer skall ges talerätt i Nämnden mot diskriminering.

Yttranden från andra utskott

Socialförsäkringsutskottet tar i sitt yttrande över proposition 177 upp flera av de frågor som behandlas i motionerna.

När det gäller uppgiftsskyldigheten ansluter sig socialförsäkringsutskottet till regeringens förslag om begränsning av uppgiftsskyldigheten. Med tillstyrkande av regeringens förslag i denna del avstyrks motion 1997/98:A67 (yrk. 10).

I fråga om arbetstagarorganisationernas talerätt hänvisar socialförsäkringsutskottet till den översyn av vissa delar av jämställdhetslagen (dir. 1998:60) som regeringen beslutat om. I uppdraget ingår att pröva om fackliga organisationer skall ges rätt att föra talan om vitesföreläggande i Jämställdhetsnämnden och i Nämnden mot etnisk diskriminering samt att vid behov lämna förslag till utformning av sådana regler. Socialförsäkringsutskottet finner det välbetänkt att frågan om arbetstagarorganisationens talerätt i detta hänseende utreds ytterligare. Enligt utskottets uppfattning är syftet med motionsförslagen i huvudsak tillgodosett genom den tillsatta utredningen.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis hänvisa till behandlingen av vissa samordningsfrågor i avsnitt 2 ovan. Utskottet vill även erinra om att frågor som rör diskrimineringsombudsmännens ställning mera generellt, såsom huruvida de skall vara underställda riksdagen i stället för regeringen, inte behandlas i detta sammanhang. Sådana yrkanden kommer senare denna vår att behandlas

Uppgiftsskyldighet m.m.

Utskottet tar först upp två frågor med anknytning till handläggningen av ärenden enligt lagförslagen. Det gäller arbetsgivarnas uppgiftsskyldighet och arbetstagarorganisationernas talerätt vid Nämnden mot diskriminering.

Som framgår av redogörelsen ovan föreslår regeringen att det i var och en av lagarna skall införas regler om att arbetsgivaren är skyldig att lämna uppgifter vid äventyr av vite. I likhet med vad som gäller enligt 1994 års lag mot etnisk diskriminering anges att arbetsgivaren *inte får betungas onödigt genom denna uppgiftsskyldighet*. Vänsterpartiet anser att sistnämnda bestämmelse bör utgå. Yrkandet omfattar dock bara förslaget till ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet (proposition 177).

Den nu gällande bestämmelsen är motiverad av att det mot bakgrund av den vidsträckta definitionen av begreppet arbetsliv inte ansågs rimligt att låta arbetsgivarens uppgiftsskyldighet avse även sådant som ligger utanför det område som en arbetsgivare är formellt ansvarig för. Vidare ansågs att uppgiftsskyldigheten skulle falla bort när det föreligger särskilda skäl att låta ett motstående intresse väga över.

Utskottet anser liksom regeringen att de angivna skälen bakom begränsningsregeln alltså har giltighet. Motion 1997/98:A67 (yrk. 10) avstyrks därför.

Arbetstagarorganisationernas talerätt

I fråga om arbetstagarorganisationernas talerätt kan arbetsmarknadsutskottet liksom socialförsäkringsutskottet konstatera att det pågår en översyn av vissa delar av jämställdhetslagen, som även innefattar frågan om fackliga organisationer skall ges rätt att föra talan om vitesföreläggande i Jämställdhetsnämnden och i Nämnden mot etnisk diskriminering. Utredningsuppdraget skall redovisas senast den 1 september 1999.

Utskottet vill inte föregripa resultatet av denna utredning och avstyrker därför motionerna 1997/98:A67 (yrk. 11) och 1997/98:A69 (yrk. 4).

Lagreglering av DO:s uppgifter m.m.

I flera motioner framhålls att DO:s uppgifter på andra områden än arbetslivet borde *regleras i lag* och inte som aviserats av regeringen i förordning. Som skäl anförs bl.a. att ombudsmannens ställning blir mer självständig om kompetensområdet lagregleras. Vidare hänvisas till de ovan beskrivna s.k. Parisprinciperna som enligt motionärerna innebär att sådan reglering bör ske i lag.

Utskottet kan instämma i flera av de synpunkter som förs fram i motionerna. Enligt utskottets mening finns det skäl som talar för att även arbetsuppgifterna utanför arbetslivet skall regleras i lag. Genom lagreglering blir det en tydligare markering av vilken betydelse de aktiva insatserna mot etnisk diskriminering har. Även om avsikten inte har varit att förändra ombuds-

mannens arbetsuppgifter eller att på något sätt "nedgradera" dem skulle det förhållandet att saken regleras förordningsvägen kunna uppfattas på det sättet. En lag bör också allmänt sett få större genomslagskraft än en förordning. En lagreglering betyder också att ändringar av ombudsmannens arbetsuppgifter inte kan genomföras utan att frågan underställs riksdagen.

Vid en samlad bedömning kommer utskottet fram till att DO:s arbetsuppgifter utanför arbetslivet bör regleras i lag. Det bör enligt utskottets mening ske genom en separat lag. Utskottets förslag framgår av bilaga 5. Lagförslaget bygger på det förslag som utredningen lade fram.

Det anförda innebär att riksdagen med anledning av motionerna 1997/98:A69 (yrk. 1), A3 (yrk. 3), A6 (yrk. 3) och A10 (yrk. 3) bör anta utskottets förslag till *Lag om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering*. Detta innebär att även Moderaternas synpunkter i denna fråga enligt motion K336 blir tillgodosedda.

Den i detta sammanhang behandlade motionen 1997/98:A68 (yrk. 9) om en *fristående ställning för Ombudsmannen mot etnisk diskriminering* avstyrks i den mån den inte tillgodosetts med vad utskottet anför.

Ytterligare lagreglering beträffande Nämnden mot diskriminering

En annan fråga i detta sammanhang är om det bör genomföras ytterligare lagreglering beträffande Nämnden mot diskriminering. De nu framlagda lagförslagen anger bara att det skall finnas en nämnd mot diskriminering och att den skall ha till uppgift att besluta om vitesförelägganden och att pröva överklaganden. Enligt vad utskottet erfarit är regeringens avsikt att nämnden även i fortsättningen skall ha en rådgivande funktion i förhållande till DO, något som inte framgår av förslaget. Enligt underhandsuppgift från Regeringskansliet kommer detta att regleras i förordning. Denna rådgivande funktion är enligt utskottets mening inte av sådan art att den behöver regleras i lag. Utskottet utgår från att regeringen också överväger om nämnden skall ha en rådgivande roll i förhållande till de övriga ombudsmännen. Utskottet anser inte att det är nödvändigt att i lag reglera frågor om nämndens sammansättning eller om antalet ledamöter. Detta bör således kunna överlåtas till regeringen. Utskottet utgår dock från att det i nämnden kommer att finnas företrädare för arbetsmarknadens parter samt ledamöter som har särskild insikt i de frågor som de nya lagarna rör.

Mandatet för Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning

Utskottet övergår slutligen till att behandla frågan om mandatet för den föreslagna Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

Som framgår av redogörelsen ovan skall Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning ha i uppdrag att se till att den nya lagen om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning följs. Ombudsmannen skall ha en opinionsbildande, rådgivande och processförande roll. För närvarande har Folkhälsoinstitutet i uppdrag att bl.a. ansvara för övergripande samordning av insatserna för homosexuella, att följa utvecklingen av

deras situation, att vidta och följa andra myndigheters informationsinsatser och att lämna över rapporter över sin verksamhet.

I proposition 180, som lades fram i maj 1998, uppgav regeringen att det övergripande ansvaret att följa utvecklingen av homo- och bisexuellas situation, inklusive diskriminering, forskning och samordning av insatser, skall föras över från Folkhälsoinstitutet till ombudsmannen. Regeringen aviserade även att den avsåg att i budgetpropositionen återkomma med förslag om hur uppgifterna skulle fördelas.

Utskottet kan nu konstatera att regeringen i budgetpropositionen hösten 1998 (prop. 1998/99:1) ansåg att det skulle vara värdefullt att ombudsmannens uppdrag även avsåg diskriminering i samhällslivet i övrigt. Regeringen ansåg dock att det för närvarande saknades resurser för en sådan utvidgning av ombudsmannens uppdrag. Däremot skulle regeringen återkomma till frågan om en sammanslagning av bl.a. DO och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning till en gemensam myndighet sedan frågan hade analyserats. Det skulle även gälla frågan om hur fördelningen av uppgifter mellan Folkhälsoinstitutet och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning skall genomföras och hur verksamheten skall finansieras.

Med detta kan utskottet konstatera att det pågår ett arbete i syfte att vidga arbetsuppgifterna för Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning. Utskottet anser att man bör avvakta detta arbete och är därför inte berett att göra något tillkännagivande med anledning av motionsyrkandena i denna del. Utskottet avstyrker därför motionerna A7 i motsvarande del (s) och A8 (yrk. 2) i den mån de inte kan anses tillgodosedda genom vad utskottet anfört.

Proposition 177, etnisk diskriminering

Den nuvarande lagen mot etnisk diskriminering innehåller bestämmelser om gemensam handläggning. Med hänsyn till att den föreslagna lagen inte skall innehålla någon bestämmelse om delat skadestånd är det inte nödvändigt med särskilda processuella regler för denna situation. I övrigt föreslås att reglerna om rättegången i det väsentliga utformas i enlighet med nuvarande lag.

Proposition 179, diskriminering på grund av funktionshinder

Tvister enligt lagen bör enligt regeringen lösas i enlighet med den ordning som gäller för arbetsrättsliga tvister. Bestämmelserna bör därför i allt väsentligt utformas som motsvarande reglering i jämställdhetslagen och i 1994 års lag mot etnisk diskriminering. Detta innebär en regel som hänvisar till lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I regeln anges att också en arbetsökande skall anses som arbetstagare och också den som någon har sökt arbete hos som arbetsgivare. Att målen skall behandlas som arbetsrättsliga tvister innebär att talan kan väckas, förutom av den enskilde, av en facklig organisation för en enskild medlems räkning. Detta innebär att i första hand den fackliga organisationen har rätt att föra talan för arbetstagaren eller arbetssökanden i likhet med vad som gäller för övriga arbetstvister. Avstår organisationen från att föra talan får talan väckas av den enskilde arbetstagaren eller arbetssökanden. I dessa fall skall talan väckas vid tingsrätt som första instans. Den enskilde skall kunna vända sig till Handikappombudsmannen. Ombudsmannen skall kunna föra talan i Arbetsdomstolen på samma sätt som den fackliga organisationen.

En talan på grund av överträdelse av förbudsreglerna bör på samma sätt som andra arbetstvister föregås av tvisteförhandlingar. Även en arbetssökandes organisation bör i dessa fall ha förhandlingsrätt.

Preskriptionsregler föreslås i huvudsak i enlighet med vad som gäller enligt jämställdhetslagen och 1994 års lag mot etnisk diskriminering. I mål med anledning av uppsägning och avskedande bör det göras en hänvisning till anställningsskyddslagens bestämmelser. Vid annan talan än sådan som förs på grund av uppsägning eller avskedande bör hänvisning ske till medbestämmandelagen. I enlighet med vad som gäller enligt jämställdhetslagen och 1994 års lag mot etnisk diskriminering bör tidsfristen för en enskild person att väcka talan, i de fall där den fackliga organisationen försuttit tiden för förhandling eller för väckande av talan, bestämmas till två månader. Motsvarande frist i 66 § medbestämmandelagen är en månad.

I likhet med vad som gäller för övriga arbetstvister tillämpas rättegångsbalkens regler om rättegångskostnader i dispositiva mål. Det innebär att huvudregeln är att förlorande part skall ersätta motparten för dennes rättegångskostnader. Arbetstvistlagen medger dock domstolen möjlighet att i sådana tvister förordna att vardera parten skall bära sin kostnad om den förlorande parten haft skälig anledning att få tvisten prövad.

På motsvarande sätt som vid tvister enligt jämställdhetslagen eller 1994 års lag mot etnisk diskriminering bör det införas regler om handlingssekretess hos domstol och möjlighet att hålla domstolsförhandlingar inom stängda dörrar.

Proposition 180, diskriminering på grund av sexuell läggning

Förslagen i denna del överensstämmer i allt väsentligt med de förslag som återfinns i proposition 179. Vad som sägs om Handikappombudsmannen gäller i stället Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

Motioner

Var och en av propositionerna har föranlett likalydande yrkanden från *Vänsterpartiet* i motionerna 1997/98:A67 (yrk. 12), A5 (yrk. 6) och A9 (yrk. 6). Partiet yrkar att riksdagen beslutar att talefristen för den enskilde att väcka talan när den fackliga organisationen avstått bör vara *sex* i stället för *två* månader.

Yttranden från andra utskott

Socialförsäkringsutskottet har yttrat sig över preskriptionsfrågan såvitt den avser proposition 177. Utskottet har ingen invändning mot att frågan tas upp i ett större sammanhang men anser att en förlängning till sex månader knappast är rimlig. Socialförsäkringsutskottet tillstyrker därför regeringens förslag i denna del och avstyrker Vänsterpartiets yrkande om en längre talefrist.

Utskottets ställningstagande

Utskottet kan konstatera att de processuella bestämmelserna i allt väsentligt överensstämmer i de tre lagförslagen. Reglerna överensstämmer både med jämställdhetslagen och med motsvarande bestämmelser i 1994 års lag mot etnisk diskriminering. Utskottet anser i likhet med regeringen att det är lämpligt att tvister enligt de föreslagna lagarna hanteras i enlighet med den ordning som gäller för arbetsrättsliga tvister i övrigt. På det sättet uppnås en önskvärd likformighet över det arbetsrättsliga området. Utskottet ställer sig därför bakom regeringens förslag i dessa delar.

När det sedan gäller yrkandena om att *talefristen bör förlängas* i vissa fall vill utskottet anföra följande.

Den nu aktuella tidsfristen reglerades i den förutvarande jämställdhetslagens 14 §. Den motsvaras av 54 § i nuvarande jämställdhetslag. I samband med att tidsfristen förlängdes till två månader angavs i den proposition som föregick lagändringen (se prop. 1984/85:60) att en avvägning måste göras mellan motstående intressen när det skall bestämmas vad som är en lämplig

frist. På ena sidan finns intresset att möjligheterna att utnyttja lagen för att få rättelse inte begränsas, på den andra att rättstvister inom det arbetsrättsliga området får en lösning utan onödigt dröjsmål och att preskriptionsreglerna inom olika delar av det arbetsrättsliga området inte alltför mycket skiljer sig från varandra. En förlängning av tidsfristen till två månader ansågs inte innebära att intresset av snabba avgöranden alltför mycket sattes åt sidan. Vidare angavs att ett avsteg från medbestämmandelagens preskriptionsregler kunde motiveras med den speciella ställning som JämO har inom det arbetsrättsliga tvisteförfarandet och att JämO som myndighet inte har möjlighet att agera på samma sätt som den som enbart företräder renodlade partsintressen.

Utskottet anser att de överväganden som låg bakom bestämmandet av fristen i jämställdhetslagen alljämt bör vara vägledande. Några omständigheter har inte framkommit som ger anledning att frångå den tidsfrist om två månader som gäller i dag. Utskottet avstyrker därför motionerna 1997/98:A67 (yrk. 12), A5 (yrk. 6) och A9 (yrk. 6).

Sammanfattningsvis tillstyrker utskottet regeringens förslag såvitt gäller de processuella bestämmelserna.

Tidpunkten för ikraftträdande av lagarna

I proposition 177 som rör etnisk diskriminering har regeringen föreslagit att den nya lagen skall träda i kraft den 1 januari 1999 och att 1994 års lag mot etnisk diskriminering samtidigt skall upphöra att gälla. I propositionerna 179 resp. 180 föreslås att lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning skall träda i kraft den 1 april 1999.

Enligt utskottets mening är det av flera skäl värdefullt att samtliga diskrimineringslagar träder i kraft samma dag, detta gäller inte minst från rättstillämpningssynpunkt. Lämplig tidpunkt för ikraftträdande är enligt utskottet *den 1 maj 1999*. Utskottet föreslår därför att riksdagen beslutar att lagarna skall träda i kraft den dagen.

Lagförslagen i övrigt

Av det föregående har framgått att utskottet inte har någon erinran mot lagförslagen i de delar som där berörs. Utskottet har inte heller någon erinran mot de framlagda förslagen i övrigt såvitt avser lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. De bör alltså antas av riksdagen men den ändring av ikraftträdandereglerna som följer av att lagarna skall träda i kraft den 1 maj 1999.

Anknytande lagförslag

Regeringen föreslår i propositionerna 177 och 179 dels ändringar i 1 kap. 3 § *lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister*, dels ändringar i 9 kap. 20 och 21 §§ *sekretesslagen (1980:100)*. I proposition 179 föreslås även vissa ändringar i *lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen*. Utskottet har inte någon erinran mot lagförslagen och inte heller mot den övergångsbestämmelse till ändringen i sekretesslagen som är föreslagen i proposition 177.

I propositionerna föreslås samma ikraftträdandetidpunkter för de anknytande lagändringarna som för diskrimineringslagarna. Regeringen har beträffande lagförslagen i proposition 179 utgått från att de ändringar som föreslagits i proposition 177 redan trätt i kraft vid tidpunkten för riksdagens behandling av propositionerna 179 och 180 och utformat sina förslag efter det. Utskottet förordar att även de nu berörda lagändringarna träder i kraft den 1 maj 1999. Detta innebär att det är tillräckligt att riksdagen antar de ändringar som föreslås i proposition 179. Det som i proposition 179 anges som nuvarande lydelse av lagreglerna grundas som nämnts på att förslagen i proposition 177 skulle ha varit genomförda.

Som konsekvens av det anförda bör de ändringar som föreslås i proposition 177 och som rör lagen om rättegången i arbetstvister och sekretesslagen avslås.

Sammanfattningsvis tillstyrker utskottet förslagen i proposition 179 om ändringar i lagen om rättegången i arbetstvister, sekretesslagen och lagen om Handikappombudsmannen med den ändringen dels att lagarna skall träda i kraft den 1 maj 1999, dels att det i en övergångsbestämmelse till förslaget som rör sekretesslagen skall anges att äldre föreskrifter fortfarande gäller om uppgifter som hänför sig till mål och ärenden enligt den äldre lagen mot etnisk diskriminering.

Motioner

Mångfaldsplaner m.m.

Vänsterpartiet anser i motion Sf612 att myndigheter och företag bör ha en lagstadgad möjlighet att införa mångfaldsplaner och att i dessa ange vad partiet benämner positiv likabehandling som ett mål vid myndigheters rekrytering (yrk. 5).

Folkpartiet anser i motion 1997/98:A68 att arbetsgivare i den offentliga sektorn bör vara föredömen vad gäller bekämpning av etnisk diskriminering (yrk. 5). Partiet betonar i kommittémotion 1997/98:A68 vikten av att det finns enkla rutiner att tillämpa vid översättning av utländsk utbildning och utländska betyg (yrk. 1). Problemen med etnisk diskriminering kan inte lösas enbart med lagstiftning, säger partiet vidare i samma motion. Lagen borde därför kompletteras med en informationskampanj för att minska förekomsten av etnisk diskriminering (yrk. 4).

Sten Tolgfors (m) för i motion Sf611 fram sin uppfattning att det är viktigt att alla människor får ses som individer och bedömas efter sina erfarenheter, kvalifikationer och ambitioner. Målet måste vara att en persons ursprung beaktas så lite som möjligt (yrk. 2). Motionären vänder sig mot tanken på att kvotering skulle tillämpas vid statlig anställning (yrk. 3). Motionären anser också att regeringens invandrarbegrepp är missvisande eftersom det inkluderar människor som inte själva uppfattar sig som invandrare (yrk. 4 och 5).

Funktionshindrade invandrare

I kommittémotion A4 tar *Folkpartiet* upp situationen på arbetsmarknaden för funktionshindrade invandrarkvinnor. I motionen påtalar partiet behovet av ökad kunskap på området (yrk. 1).

Diskriminering av transsexuella

Vänsterpartiet föreslår i motion A9 att regeringen ges i uppdrag att besluta om tilläggsdirektiv till den särskilda utredare som genomför en översyn av jämställdhetslagen för ett ställningstagande till frågan om transsexuella bör omfattas av lagen (yrk. 2).

Socialförsäkringsutskottets yttrande

Som framgår av avsnitt 5 har socialförsäkringsutskottet vad gäller meritvärdering anfört bl.a. att Högskoleverket enligt sin instruktion skall svara för bedömningar av utländska utbildningar på eftergymnasial nivå. Såvitt gäller utbildning på gymnasienivå eller motsvarande pekar socialförsäkringsutskottet på 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 jämförd och jämställd med den yrkeskompetens som har sin grund i gymnasieskolans yrkesutbildning eller utbildning på angränsande nivåer.

Vad gäller Sten Tolgfors motion konstaterar socialförsäkringsutskottet att regeringen inte har lämnat något förslag av det slag som åsyftas i motionen – t.ex. krav på mångfaldsplaner. Socialförsäkringsutskottet säger sig dock dela uppfattningen 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 gruppen som den arbetssökande eller arbetstagaren tillhör. I yttrandet lämnas också en upplysning om att regeringen i november 1998 beslutat att tillsätta en arbetsgrupp inom Regeringskansliet med uppgift att se över användningen av begreppet invandrare i författningar som utfärdats av regeringen samt i myndigheters verksamhet.

Med anledning av Folkpartiets förslag beträffande funktionshindrade invandrarkvinnor påpekar socialförsäkringsutskottet att frågor som rör funktionshindrade invandrare tas upp i betänkandet En särskild utsatthet – Om personer med funktionshinder från andra länder (SOU 1998:139). Socialförsäkringsutskottet erinrar också om att Integrationsverket har som en av sina uppgifter att följa och utvärdera samhällsutvecklingen mot bakgrund av samhällets etniska och kulturella mångfald. Utskottet utgår från att även funktionshindrade invandrarkvinnor uppmärksammas av verket.

Utskottets ställningstagande

Mångfaldsplaner m.m.

Vad först gäller frågan om mångfaldsarbetet i statliga myndigheter vill utskottet anföra följande. Utskottet delar den uppfattning som kommer till uttryck i motion 1997/98:A68 om att arbetsgivare i offentlig sektor bör vara föredömen vad gäller strävan att nå en ökad mångfald på arbetsplatserna. Statliga myndigheter bör därför arbeta aktivt för att öka andelen anställda med invandrarbakgrund. I förslaget till lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet föreskrivs ingen skyldighet för arbetsgivare att upprätta skriftliga mångfaldsplaner. Det innebär dock inte att sådana inte får upprättas. Vad gäller s.k. positiv särbehandling hänvisar utskottet till vad som sagts i avsnitt 5, nämligen att diskrimineringsförbudet inte hindrar att en arbetsgivare i en rekryteringssituation väljer en särskild sökande som tillhör en utsatt grupp på arbetsmarknaden. Detta är dock någonting annat än att i lag föreskriva en möjlighet till positiv särbehandling, vilket utskottet i det föregående har pekat på problemen med. Motion Sf612 (yrk. 5) avstyrks i den mån den inte är tillgodosedd med vad utskottet anfört.

Utskottet har tidigare, i avsnitt 4, nämnt att regeringen givit DO i uppdrag att utforma råd för målinriktat arbete för att främja etnisk mångfald i arbetslivet, i enlighet med vad som förordats i proposition 177. DO skall även redovisa hur information om dessa råd bör ges. Uppdraget skall redovisas till regeringen senast den 1 mars 1999. Utskottet anser därför inte att det är nödvändigt med en informationskampanj om etnisk diskriminering, som

föreslagits i motion 1997/98:A68 (yrk. 4) och den avstyrks därför. Av vad som sagts ovan framgår att utskottet instämmer i att den offentliga sektorn bör vara ett föredöme vad gäller bekämpning av etnisk diskriminering. Även samma motions yrkande 5 avstyrks därför. Övriga frågor om ombudsmännens roll och tillsyn behandlas i avsnitt 8.

Såvitt avser frågan om översättning av utländska betyg hänvisar utskottet till de upplysningar som lämnats av socialförsäkringsutskottet om Högskoleverkets roll vad gäller bedömning av utländska utbildningar på eftergymnasial nivå och till den nyligen presenterade utredningen om validering av utländsk yrkeskompetens. (Saken har berörts ovan i anslutning till behandlingen av diskrimineringsförbuden i avsnitt 5.) Utskottet ser med anledning av denna upplysning ingen anledning till ett sådant tillkännagivande som Folkpartiet begärt i motion 1997/98:A68 (yrk. 1). Motionen i berörd del avstyrks därför.

Sten Tolgfors refererar i sin motion till uttalanden som skulle ha gjorts av företrädare för regeringen och som motionären tolkar som stöd för tanken på kvotering till statliga anställningar till förmån för personer med invandrabakgrund. Utskottet konstaterar att regeringen i propositionen om lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet inte förslagit en lagreglering av möjligheten till s.k. positiv särbehandling, än mindre regler om kvotering. Tvärtom skall de förslag som nu lämnas ses som ett uttryck för det motionären förordar, nämligen att människor skall ha rätt att bedömas efter sina sakliga förutsättningar för anställning. Vad gäller invandrabegreppet hänvisar utskottet till de upplysningar socialförsäkringsutskottet lämnat i sitt yttrande om att regeringen tillsatt en arbetsgrupp vars uppgift är att se över användningen av invandrabegreppet i författningar som regeringen utfärdat samt i myndigheternas verksamhet. Motion 1998/99:Sf611 (yrk. 2 – 5) avstyrks i den mån den inte tillgodosetts med vad som anförts.

Funktionshindrade invandrare

Som framgår av socialförsäkringsutskottets yttrande är frågor om invandrare och funktionshinder uppmärksammade i betänkandet En särskild utsatthet – Om personer med funktionshinder från andra länder. Något sådant tillkännagivande som Folkpartiet föreslagit är enligt utskottets mening inte nödvändigt. Motion A4 (yrk. 1) avstyrks.

Diskriminering av transsexuella

I propositionen sägs det att transsexualitet är en fråga om könstillhörighet. Detta betraktelsesätt överensstämmer också, menar regeringen, med EG-rätten. Utskottet är inte berett att nu ställa sig bakom Vänsterpartiets krav på tilläggsdirektiv till den särskilda utredare som ser över jämställdhetslagen för att utvärdera om jämställdhetslagens diskrimineringsförbud också skall omfatta transsexuella. Det är inte uteslutet att frågan åter kan få aktualitet i samband med att en utvärdering görs av de nya diskrimineringslagarna. Frågor om uppföljning och utvärdering av de nya lagarna behandlas ovan i avsnitt 2. Motion 1997/98:A9 (yrk. 2) avstyrks.

Motioner

Vänsterpartiet förordar i motion 1997/98:A67 att statliga, kommunala och landstingskommunala myndigheter – när inga rättsliga hinder föreligger – åläggs att i största möjliga utsträckning ta in antidiskrimineringsklausuler i avtal med leverantörer av varor och tjänster. Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att återkomma till riksdagen med preciserade förslag om genomförandet av en sådan ordning (yrk. 13). Även *Yvonne Ruwaida (mp)* efterlyser ett sådant lagförslag från regeringen i motion A2 (yrk. 1). Motionären begär i andra hand, för det fall riksdagen avslår detta yrkande, att riksdagen ger regeringen till känna att regeringen snarast bör överväga frågan om antidiskrimineringsklausuler (yrk. 2).

Utskottets ställningstagande

Upphandling som görs av bl.a. stat och kommuner regleras i lagen (1992:1528) om offentlig upphandling. Enligt lagen skall upphandling göras med utnyttjande av de konkurrensmöjligheter som finns och även i övrigt genomföras affärsmässigt. Anbudsgivare, anbudssökande och anbud skall behandlas utan ovidkommande hänsyn. I lagen regleras vilka krav en upphandlare får ställa på en leverantör och under vilka förutsättningar en leverantör kan uteslutas från upphandling. En upphandlande enhet får t.ex. begära upplysningar om en leverantörs tekniska förmåga och kapacitet samt om hans finansiella ställning. En leverantör får uteslutas från deltagande i upphandling bl.a. om han är i konkurs, är dömd för brott avseende yrkesutövningen enligt lagakraftvunnen dom eller har gjort sig skyldig till allvarligt fel i yrkesutövningen.

I utredningen *Räkna med mångfald!* – Förslag till lag mot etnisk diskriminering i arbetslivet m.m. (SOU 1997:174) föreslås att en statlig myndighet eller en kommun under vissa förutsättningar skall kunna ställa krav på en leverantör att denne inte diskriminerar eller att han eller hon bedriver ett aktivt arbete för etnisk mångfald. Enligt uppgift i proposition 177 om etnisk diskriminering har Nämnden för offentlig upphandling i remissvar över betänkandet ställt sig negativ till förslaget, dels med hänvisning till att nämnden ansåg det tveksamt om förslaget var lagligt, dels mot bakgrund av den tidsutdräkt och de kostnader som nämnden ansåg skulle kunna uppstå både för upphandlande enheter och för leverantören.

Europeiska kommissionen har i ett meddelande – Offentlig upphandling inom Europeiska unionen – förra året framhållit att en upphandlare kan kräva att leverantören verkar för vissa ”sociala mål”. Av meddelandet framgår att kommissionen avser att förtydliga gällande principer som tillåter beaktande av sociala och arbetsmarknadspolitiska hänsyn i ett s.k. tolkningsmeddelande.

Av propositionen framgår att regeringen i och för sig anser att antidiskrimineringsklausuler kan vara av intresse i arbetet med att motverka etnisk diskriminering. Regeringen anser dock att ytterligare överväganden måste göras innan ställning kan tas till frågan. Utskottet ansluter sig till regeringens

Hemställan

Utskottet hemställer

Avsnitt 2

1. beträffande *avslag på propositionerna 1997/98:177, 1997/98:179 och 1997/98:180*

att riksdagen avslår motionerna 1997/98:A70 yrkande 1, 1998/99:A703 yrkandena 1 och 2 samt 1998/99:K336 yrkande 1 i motsvarande del,

res. 1 (m)

res. 2 (c)

2. beträffande *samordnad lagstiftning m.m.*

att riksdagen dels avslår motionerna 1997/98:A67 yrkande 1 i motsvarande del, 1997/98:A68 yrkande 3, 1997/98:A70 yrkande 2, 1998/99:A3 yrkandena 1 och 2, 1998/99:A4 yrkande 3, 1998/99:A5 yrkande 1, 1998/99:A6 yrkandena 1 och 2, 1998/99:A8 yrkande 3, 1998/99:A9 yrkande 1, 1998/99:A10 yrkandena 1 och 2, 1998/99:A703 yrkande 3, 1998/99:A722 yrkandena 3 och 4, 1998/99:K330 yrkande 2, 1998/99:K336 yrkande 1 i motsvarande del samt 1998/99:So310 yrkande 7, dels som sin mening ger regeringen till känna vad som anförts om en utredning om samordnad lagstiftning,

res. 3 (m)

res. 4 (c, fp)

3. beträffande *diskrimineringslagstiftning och företagande*

att riksdagen avslår motionerna 1997/98:A68 yrkande 2 och 1998/99:A4 yrkande 2,

res. 5 (fp)

4. beträffande *utbildnings- och värnpliktsväsendena*

att riksdagen avslår motion 1997/98:A67 yrkande 1 i motsvarande del,

5. beträffande *generell lagstiftning mot diskriminering av funktionshindrade*

att riksdagen avslår motion 1998/99:So376 yrkande 7,

6. beträffande *förhållandet till jämställdhetslagen*

att riksdagen avslår motion 1998/99:Sf635 yrkande 13,

Avsnitt 3

7. beträffande *felaktigt förmodat funktionshinder*

att riksdagen godkänner vad utskottet med anledning av proposition 1997/98:179 i denna del anfört om att diskrimineringsreglerna även skall avse felaktig förmodan om funktionshinder,

8. beträffande *felaktigt förmodad sexuell läggning*

att riksdagen godkänner vad utskottet med anledning av proposition 1997/98:180 i denna del anfört om att diskrimineringsreglerna även skall avse felaktig förmodan om viss sexuell läggning,

Avsnitt 4

9. beträffande *utformningen av reglerna om aktiva åtgärder m.m.*

att riksdagen avslår motionerna 1997/98:A68 yrkande 8, 1998/99:A722 yrkande 1 och 1998/99:Sf634 yrkande 5,
res. 6 (fp)

10. beträffande *kollektivavtal om aktiva åtgärder*

att riksdagen avslår motion 1997/98:A69 yrkande 3,

11. beträffande *förebyggande åtgärder mot trakasserier på grund av sexuell läggning*

att riksdagen avslår motionerna 1998/99:A7 i motsvarande del och 1998/99:A8 yrkande 1,

Avsnitt 5

12. beträffande *effekter av arbetsledningsbeslut*

att riksdagen dels avslår motionerna 1998/99:A5 yrkande 4 och 1998/99:A9 yrkande 4, dels godkänner vad utskottet anfört om effekter av arbetsledningsbeslut,

13. beträffande *diskriminerande uttalanden i platsannonser*

att riksdagen avslår motionerna 1997/98:A67 yrkande 4, 1998/99:A5 yrkande 2 och 1998/99:A9 yrkande 3,

14. beträffande *dokumentation av meriter m.m.*

att riksdagen avslår motion 1997/98:A67 yrkande 2,
res. 7 (v)

15. beträffande *betydelsen av bidrag för stöd- och anpassningsåtgärder*

att riksdagen avslår motion 1998/99:A5 yrkande 3,

16. beträffande *undantagsregler om positiv särbehandling*

att riksdagen med anledning av motion 1997/98:A69 yrkande 2 godkänner vad utskottet anfört om positiv särbehandling,

17. beträffande *skadestånd vid indirekt diskriminering*

att riksdagen avslår motion 1997/98:A68 yrkande 6,
res. 8 (fp)

18. beträffande *bevisningen vid indirekt diskriminering*
att riksdagen avslår motion 1997/98:A67 yrkande 8,

19. beträffande *ansvar för diskriminering hos den offentliga arbetsförmedlingen*
att riksdagen avslår motion 1997/98:A67 yrkande 3,
res. 9 (v)

Avsnitt 6

20. beträffande *etniska anspelningar*
att riksdagen med anledning av motion 1997/98:A67 yrkande 5 godkänner vad utskottet anfört om etniska trakasserier och deras bakgrund,

21. beträffande *utredningsskyldighet rörande trakasserier*
att riksdagen avslår motion 1997/98:A67 yrkande 6,
res. 10 (v)

22. beträffande *förbud mot arbetsgivares trakasserier m.m.*
att riksdagen avslår motionerna 1997/98:A67 yrkande 7 och 1997/98:A68 yrkande 7,
res. 11 (fp)

Avsnitt 7

23. beträffande *ekonomiskt skadestånd*
att riksdagen avslår motionerna 1997/98:A67 yrkande 9, 1997/98:A69 yrkande 5, 1998/99:A5 yrkande 5 och 1998/99:A9 yrkande 5,

Avsnitt 8

24. beträffande *uppgiftsskyldighet*
att riksdagen avslår motion 1997/98:A67 yrkande 10,

25. beträffande *arbetstagarorganisationernas talerätt*
att riksdagen med bifall till proposition 1997/98:177 i motsvarande del och med avslag på motionerna 1997/98:A67 yrkande 11 och 1997/98:A69 yrkande 4 antar det i propositionen enligt bilaga 2 framlagda förslaget till Lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet såvitt avser 26 §,
res. 12 (v)

26. beträffande *lagreglering av uppgifterna för Ombudsmannen mot etnisk diskriminering*
att riksdagen med anledning av motionerna 1997/98:A69 yrkande 1, 1998/99:A3 yrkande 3, 1998/99:A6 yrkande 3 och 1998/99:A10 yrkande 3 antar det av utskottet enligt bilaga 5 framlagda förslaget till Lag om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering,

27. beträffande *fristående ställning för Ombudsmannen mot etnisk diskriminering* 1998/99:AU4

att riksdagen avslår motion 1997/98:A68 yrkande 9,
res. 13 (fp)

28. beträffande *mandat för Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning*

att riksdagen avslår motionerna 1998/99:A7 i motsvarande del och 1998/99:A8 yrkande 2,

res. 14 (fp)

Avsnitt 9

29. beträffande *förlängning av preskriptionsfrister*

att riksdagen avslår motionerna 1997/98:A67 yrkande 12, 1998/99:A5 yrkande 6 och 1998/99:A9 yrkande 6,

Avsnitt 10

30. beträffande *lagförslagen i proposition 1997/98:177*

att riksdagen

dels antar det i propositionen enligt bilaga 2 framlagda förslaget till Lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, med den ändringen att ikraftträdande- och övergångsbestämmelsen skall ha följande lydelse:

”Denna lag träder i kraft den 1 maj 1999, då lagen (1994:134) mot etnisk diskriminering skall upphöra att gälla.”,

i den mån det inte omfattas av vad utskottet hemställt ovan,

dels avslår förslagen till

- a) Lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister,
- b) Lag om ändring i sekretesslagen (1980:100),

31. beträffande *lagförslagen i proposition 1997/98:179*

att riksdagen

antar de i propositionen enligt bilaga 3 framlagda förslagen till

a) Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, med den ändringen att ikraftträdandebestämmelsen skall ha följande lydelse:

”Denna lag träder i kraft den 1 maj 1999.”,

b) Lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, med den ändringen att ikraftträdandebestämmelsen skall ha följande lydelse:

”Denna lag träder i kraft den 1 maj 1999.”,

c) Lag om ändring i sekretesslagen (1980:100), med den ändringen att lagen skall ha en ikraftträdande- och övergångsbestämmelse av följande lydelse:

”Denna lag träder i kraft den 1 maj 1999. Äldre föreskrifter gäller fortfarande om uppgifter som hänför sig till mål och ärenden enligt lagen (1994:134) mot etnisk diskriminering.”,

d) Lag om ändring i lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen, med den ändringen att ikraftträdandebestämmelsen skall ha följande lydelse:

”Denna lag träder i kraft den 1 maj 1999.”,

32. beträffande *lagförslaget i proposition 1997/98:180*

att riksdagen

antar det i propositionen enligt bilaga 4 framlagda förslaget till

Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, med den ändringen att ikraftträdandebestämmelsen skall ha följande lydelse:

”Denna lag träder i kraft den 1 maj 1999.”,

Avsnitt 11

33. beträffande *skyldighet att införa mångfaldsplaner*

att riksdagen avslår motion 1998/99:Sf612 yrkande 5,

34. beträffande *informationskampanj mot etnisk diskriminering*

m.m.

att riksdagen avslår motion 1997/98:A68 yrkandena 1, 4 och 5,

res. 15 (fp)

35. beträffande *kvotering m.m.*

att riksdagen avslår motion 1998/99:Sf611 yrkandena 2–5,

res. 16 (m)

36. beträffande *funktionshindrade invandrarkvinnor*

att riksdagen avslår motion 1998/99:A4 yrkande 1,

37. beträffande *transsexuella*

att riksdagen avslår motion 1998/99:A9 yrkande 2,

Avsnitt 12

38. beträffande *antidiskrimineringsklausuler*

att riksdagen avslår motionerna 1997/98:A67 yrkande 13 samt 1998/99:A2 yrkandena 1 och 2.

res. 17 (v)

Stockholm den 16 februari 1999

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Johnny Ahlqvist

I beslutet har deltagit: Johnny Ahlqvist (s), Margareta Andersson (c), Mikael Odenberg (m), Björn Kaaling (s), Martin Nilsson (s), Kent Olsson (m), Laila Bjurling (s), Patrik Norinder (m), Sonja Fransson (s), Kristina Zakrisson (s), Camilla Sköld (v), Maria Larsson (kd), Christel Anderberg (m), Barbro Johansson (mp), Elver Jonsson (fp), Sven-Erik Sjöstrand (v) och Magnus Jacobsson (kd).

1998/99:AU4

1. Avslag på propositionerna 1997/98:177, 1997/98:179 och 1997/98:180 (mom. 1)

Mikael Odenberg, Kent Olsson, Patrik Norinder och Christel Anderberg (alla m) anser

dels att avsnitt 2, underrubriken *Utskottets ställningstagande i fråga om avslag på propositionerna*, bort ha följande lydelse:

Utgångspunkten för politiken måste vara att varje människa är unik och har ett eget värde. Alla människor har rätt att ses som individer och bedömas efter sina erfarenheter, kvalifikationer och ambitioner. Varje avvikelse från detta är diskriminering, vare sig det av politiker beskrivs som positivt eller negativt. För att åstadkomma att människor betraktas som enskilda individer oavsett ursprung finns i grunden bara en väg, nämligen ett tålmodigt och långsiktigt opinionsarbete. Som sägs i Moderaternas kommittémotion K336 handlar detta i grunden om attitydfrågor.

Ett humanistiskt och demokratiskt samhälle kan aldrig acceptera att människor särbehandlas på godtyckliga grunder. Varje människa har rätt att bli bemött med respekt för den han eller hon är, något som f.ö. kommer till uttryck redan i regeringsformen. Diskriminering är ett uttryck för mänskliga fördomar men möjligheterna att påverka mänskligt beteende med politiskt beslutsfattande är begränsade. Opinionsbildning och attitydpåverkan ter sig därför mer angeläget än nya lagar.

De människor som utsätts för diskriminering bör dock kunna påräkna samhällets stöd. Lagstiftning har också en normbildande effekt. De av regeringen framlagda lagförslagen motsvarar enligt utskottets mening dock inte de krav som bör ställas på en sådan lagstiftning.

Utskottet ansluter sig därmed till den kritik mot lagförslagen som framförs av Moderaterna i den tidigare nämnda motionen:

- Det är en tveksam ordning med lagar som avgränsas till att gälla på arbetsmarknaden. Vad gäller etnisk diskriminering är detta till yttermera visso en begränsning i förhållande till vad som gäller med dagens lagstiftning, vilken nu föreslås upphävd.
- Det skapas på diskrimineringsområdet ett oöverskådligt lapptäcke av lagregler. Vissa typer av diskriminering regleras civilrättsligt medan andra regleras straffrättsligt. Vissa former av diskriminering blir otillåten gentemot anställda men tillåten gentemot t.ex. kunder.
- De nya lagarna tar sikte på tre specifika diskrimineringsgrunder, vilket riskerar att skapa intrycket att diskriminering på andra grunder än de utpekade skulle vara mer godtagbar.
- Utformningen med tre, delvis parallella, lagar bidrar till att ytterligare komplicera en redan krånglig och svåröverskådlig lagstiftning på arbetsrättens område. Detta riskerar att försvåra start och vidareutveckling av företag.

- De nya arbetsrättsliga reglerna tar i vanlig ordning sin utgångspunkt i de förhållanden som gäller för offentlig sektor och större företag. I småföretagen utgör dock inte ett anställningsförfarande den formaliserade, sakliga och på strikt objektiv meritvärdering grundade procedur som de nya lagarna förutsätter.
- De nya lagarna riskerar att tvinga arbetsgivare att på olika sätt gardera sig mot anklagelser om diskriminering, vilket leder till risk för integritetskränkningar.
- Lagstiftningen bortser från att anställningsrätten trots allt är fri.
- Det framstår inte som rimligt att arbetsgivare kan komma att dömas till skadestånd även i fall där de varken syftat till eller kunnat inse att ett beslut eller en åtgärd resulterat i en oavsiktlig, indirekt diskriminering.

Slutsatsen av det anförda blir att riksdagen inte nu bör fatta beslut i enlighet med de tre propositionerna. I stället finner utskottet – i likhet med Moderaterna – att en samordnad och mer generell lagstiftning om mänskliga rättigheter bör övervägas.

Utskottet anser sålunda, liksom Moderaterna i motion K336, att propositionerna bör avslås. Detta innebär att även motionerna 1997/98:A70 (yrk. 1) samt A703 (yrk. 1 och 2) blir tillgodosedda.

dels att utskottets hemställan under 1 bort ha följande lydelse:

1. *beträffande avslag på propositionerna 1997/98:177, 1997/98:179 och 1997/98:180*
att riksdagen med bifall till motion 1998/99:K336 yrkande 1 i motsvarande del och med anledning av motionerna 1997/98:A70 yrkande 1 samt 1998/99:A703 yrkandena 1 och 2 avslår propositionerna,

2. Avslag på propositionerna 1997/98:177, 1997/98:179 och 1997/98:180 (mom. 1)

Margareta Andersson (c) anser

dels att avsnitt 2, underrubriken *Utskottets ställningstagande i fråga om avslag på propositionerna*, bort ha följande lydelse:

Att motverka diskriminering vare sig den beror på etniska faktorer, funktionshinder eller sexuell läggning är synnerligen viktigt. Utskottet anser liksom Centerpartiet i motionerna 1997/98:A70 (yrk. 1) och A703 (yrk. 1 och 2) att det finns starka skäl att skärpa diskrimineringslagstiftningen och att denna skall omfatta fler grupper än för närvarande. Kritiken mot de nu framlagda förslagen avser inte det materiella innehållet, utan det faktum att regeringen valt att lägga fram tre separata lagförslag. Detta har skett trots att lagförslagen till uppbyggnad och utformning starkt påminner om varandra. Enskilda företagare skulle få betydande svårigheter att hantera den komplexa lagstiftning som förslagen innehåller.

Den enda rimliga slutsatsen blir att de nu framlagda lagförslagen bör avslås och att regeringen bör återkomma med ett samlat lagförslag.

Utskottet tillstyrker således Centerpartiets nu berörda motioner 1997/98:A70 (yrk. 1) och A703 (yrk. 1 och 2). Motion K336 yrkande 1 i motsvarande del får anses tillgodosedd med det anförda.

dels att utskottets hemställan under 1 bort ha följande lydelse:

1. beträffande *avslag på propositionerna 1997/98:177, 1997/98:179 och 1997/98:180*

att riksdagen med bifall till motionerna 1997/98:A70 yrkande 1 och 1998/99:A703 yrkandena 1 och 2 samt med anledning av motion 1998/99:K336 yrkande 1 i motsvarande del avslår propositionerna,

3. Samordnad lagstiftning m.m. (mom. 2)

Mikael Odenberg, Kent Olsson, Patrik Norinder och Christel Anderberg (alla m) anser

dels att avsnitt 2, underrubriken *Utskottets ställningstagande i fråga om samordnad lagstiftning m.m.*, bort ha följande lydelse:

I reservation 1 har utskottet utvecklat skälen till att propositionerna bör avslås av riksdagen. Utskottet tar där inte avstånd från tanken på lagstiftning i sig, men anser att skälen för en samordnad lag är så starka att de nu framlagda förslagen bör avslås av riksdagen.

I frågan om en samordnad lagstiftning mot diskriminering anser utskottet att man bör ta fasta på synpunkterna i Moderaternas motion K336. Av motionens redovisning av nu gällande antidiskrimineringslagstiftning framgår med tydlighet att det är ett svåröverskådligt system som skulle kompliceras ytterligare om de nu framlagda tre lagförslagen genomfördes.

Syftet bör vara att skapa en så enhetlig och generell lagstiftning som möjligt om mänskliga rättigheter. För arbetsmarknaden är en samordning dessutom helt nödvändig om parterna på ett vettigt sätt skall kunna tillämpa lagstiftningen. Med av regeringen föreslagna utformning förstärks en redan alltför komplicerad arbetsrättslig lagstiftning ytterligare. Trösklarna för anställning höjs ytterligare, särskilt i små företag.

Utskottet delar Moderaternas uppfattning att de fyra ombudsmannamyndigheterna bör sammanläggas till ett ämbete. Utskottet noterar vidare att Moderaterna även väckt frågan om ett mer självständigt ombudsmannaväsende, direkt underställt riksdagen. Dessa frågor kommer att beredas av konstitutionsutskottet.

Med det anförda tillstyrker utskottet motion K336 yrkande 1 i motsvarande del. Övriga i sammanhanget behandlade motioner avstyrks, i den mån de inte är tillgodosedda med vad utskottet anför.

dels att utskottets hemställan under 2 bort ha följande lydelse:

2. beträffande *samordnad lagstiftning m.m.*

att riksdagen med anledning av motion 1998/99:K336 yrkande 1 i motsvarande del samt med avslag på motionerna 1997/98:A67 yrkande 1 i motsvarande del, 1997/98:A68 yrkande 3, 1997/98:A70 yrkande 2, 1998/99:A3 yrkandena 1 och 2, 1998/99:A4 yrkande 3, 1998/99:A5 yrkande 1, 1998/99:A6 yrkandena 1 och 2, 1998/99:A8

yrkande 3, 1998/99:A9 yrkande 1, 1998/99:A10 yrkandena 1 och 2, 1998/99:A703 yrkande 3, 1998/99:A722 yrkandena 3 och 4, 1998/99:K330 yrkande 2 samt 1998/99:So310 yrkande 7 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

1998/99:AU4
Reservationer

4. Samordnad lagstiftning m.m. (mom. 2)

Margareta Andersson (c) och Elver Jonsson (fp) anser

dels att avsnitt 2, underrubriken *Utskottets ställningstagande i fråga om samordnad lagstiftning m.m.*, bort ha följande lydelse:

Det är synnerligen viktigt att på olika sätt motverka diskriminering i arbetslivet. Därför finns det starka skäl att skärpa diskrimineringslagstiftningen och utvidga den till grupper som tidigare inte omfattats av skyddsregler. De framlagda förslagen är mycket lika i sin uppbyggnad, vilket gör det förvånande att regeringen inte valt att lägga fram ett samlat lagförslag.

Eftersom man inte utrett möjligheten till en samordning är det ett märkligt uttalande att en gemensam lagstiftning skulle riskera att bli mycket omfattande. Trots att ett ganska stort antal remissinstanser förordat samordning – däribland Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, (DO) – väljer regeringen att lägga fram separata lagförslag.

Som utskottet bedömer saken kommer enskilda företag att få betydande svårigheter att hantera en så komplex och svåröverskådlig lagstiftning. Det finns också en risk att lagarna förlorar i tyngd om de blir alltför många.

Enligt utskottets mening måste det nu tillsättas en utredning med uppdrag att sammanföra alla bestämmelser och diskrimineringsförbud i en lag. I sammanhanget bör man överväga om inte även den nuvarande jämställdhetslagen bör inarbetas i det kommande lagförslaget. På det sättet skulle även de olika ombudsmannainstitutionerna kunna sammanföras till en enda myndighet.

Vad som anförts innebär att motionerna 1997/98:A68 (yrk 3), 1997/98:A70 (yrk. 2), A4 (yrk. 3), A8 (yrk. 3), A703 (yrk. 3) samt K330 (yrk. 2) tillstyrks av utskottet.

dels att utskottets hemställan under 2 bort ha följande lydelse:

2. beträffande *samordnad lagstiftning m.m.*

att riksdagen med anledning av motionerna 1997/98:A68 yrkande 3, 1997/98:A70 yrkande 2, 1998/99:A4 yrkande 3, 1998/99:A8 yrkande 3, 1998/99:A703 yrkande 3 och 1998/99:K330 yrkande 2 samt med avslag på motionerna 1997/98:A67 yrkande 1 i motsvarande del, 1998/99:A3 yrkandena 1 och 2, 1998/99:A5 yrkande 1, 1998/99:A6 yrkandena 1 och 2, 1998/99:A9 yrkande 1, 1998/99:A10 yrkandena 1 och 2, 1998/99:A722 yrkandena 3 och 4, 1998/99:K336 yrkande 1 i motsvarande del samt 1998/99:So310 yrkande 7 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

5. Diskrimineringslagstiftning och företagande (mom. 3)

1998/99:AU4
Reservationer

Elver Jonsson (fp) anser

dels att utskottets ställningstagande i avsnitt 2, underrubriken *Övergripande synpunkter på lagförslagen*, bort ha följande lydelse:

Enligt utskottets mening är det angeläget med lagstiftning mot diskriminering. Men det är också angeläget att det skapas fler arbeten genom företag. Som Folkpartiet framhåller i sina båda motioner 1997/98:A68 och A4 är en av huvudfrågorna i dag hur man skall kunna underlätta start och vidareutveckling av företag. Politiken måste läggas om i en sådan riktning. Utskottet instämmer med Folkpartiet att det är svårt att balansera detta mot de lagförslag som regeringen nu lagt fram. Ett i och för sig mycket lovvärt lagförslag kan få till följd att man slår undan benen för företagare genom att ställa orimliga krav på dem t.ex. när det gäller skadestånd. Reglerna får till följd att arbetsgivare drar sig för att över huvud taget anställa personal.

Vad som anförts med anledning av motionerna bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 3 bort ha följande lydelse:

3. beträffande *diskrimineringslagstiftning och företagande* att riksdagen med anledning av motionerna 1997/98:A68 yrkande 2 och 1998/99:A4 yrkande 2 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

6. Utformningen av reglerna om aktiva åtgärder m.m. (mom. 9)

Elver Jonsson (fp) anser

dels att utskottets ställningstagande i avsnitt 4, Samverkan och aktiva åtgärder, underrubriken *Målinriktat arbete*, bort ha följande lydelse:

Utskottet delar Folkpartiets uppfattning i motion 1997/98:A68 att det är önskvärt med etnisk mångfald i arbetslivet och att det är bra om arbetsgivarna på olika sätt kan främja detta.

Liksom Folkpartiet anser utskottet dock att regeringen borde ha preciserat vilka åtgärder en arbetsgivare skall vara skyldig att vidta för att motverka etnisk diskriminering på arbetsplatserna. Propositionen är föga klargörande på denna punkt. Utskottet anser, med instämmande i vad som anförts i avvikande mening nr 8 i socialförsäkringsutskottets yttrande, att företagare i förväg måste kunna känna till vad som förväntas av dem. DO bör ha som uppgift att stödja och utveckla arbetet för etnisk jämställdhet i företagen, bl.a. genom metodutveckling och spridande av goda exempel. Utskottet instämmer också i vad som i den avvikande meningen sägs om att uppdraget till DO visserligen är angeläget men dessvärre senkommet. Det hade varit en avsevärd fördel om åtgärderna hade preciserats i propositionen.

Det anförda innebär att utskottet tillstyrker motion 1997/98:A68 (yrk. 8) och Sf634 (yrk. 5).

dels att utskottets hemställan under 9 bort ha följande lydelse:

9. beträffande *utformningen av reglerna om aktiva åtgärder m.m.*

att riksdagen med anledning av motionerna 1997/98:A68 yrkande 8 och 1998/99:Sf634 yrkande 5 och med avslag på motion 1998/99:A722 yrkande 1 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

7. Dokumentation av meriter m.m. (mom. 14)

Camilla Sköld och Sven-Erik Sjöstrand (båda v) anser

dels att utskottets ställningstagande i avsnitt 5, underrubriken *Dokumentation och prövning av meriter*, bort ha följande lydelse:

Utskottet instämmer med regeringen i att det som bör krävas av arbetsökanden är att göra sina meriter, t.ex. utländska examina, förståeliga för arbetsgivaren. Det är bara den som gjort vad som kan krävas och ändå blir mindre förmånligt behandlad som kan ha fog för sitt påstående om diskriminering om meriterna inte skulle bedömas rättvist. I rekryteringssituationen måste det, enligt utskottets mening, dock ställas krav både på arbetsökanden och på arbetsgivaren. Därför måste regeringens resonemang kompletteras med ytterligare ett led. Man kan inte godta en arbetsgivares förklaring att anledningen till att en sämre kvalificerad person av viss etnisk tillhörighet inte blivit kallad till anställningsintervju, eller t.o.m. inte blivit anställd, är att det saknats tid eller resurser att pröva sökandens kvalifikationer. Skall diskrimineringsförbudet få någon verkan kan sådana invändningar inte godtas.

Utskottet vill i detta sammanhang även peka på betydelsen av att de ansvariga myndigheterna bedriver ett effektivt arbete med ekvivaleringen av utländska examina.

Riksdagen bör godkänna vad som anförts med anledning av motion 1997/98:A67 yrkande 2.

dels att utskottets hemställan under 14 bort ha följande lydelse:

14. beträffande *dokumentation av meriter m.m.*

att riksdagen med anledning av motion 1997/98:A67 yrkande 2 godkänner vad som anförts om arbetsgivarens ansvar att pröva sökandens kvalifikationer,

8. Skadestånd vid indirekt diskriminering (mom. 17)

Elver Jonsson (fp) anser

dels att utskottets ställningstagande i avsnitt 5, underrubriken *Indirekt diskriminering*, bort ha följande lydelse:

Utskottet kan konstatera att det överensstämmer med EG-rätten att förbudet mot etnisk diskriminering skall gälla både direkt och indirekt sådan. Som påpekats av några remissinstanser och av Folkpartiet i motion 1997/98:A68 ligger det dock en fara i att en arbetsgivare skall kunna dömas för diskriminering om han eller hon saknar insikt om den etniska tillhörigheten eller om diskrimineringen genomförs oavsiktligt. Detta är oacceptabelt speciellt för småföretagare. En bestämmelse av detta slag kan innebära att mindre företag drar sig för att över huvud taget anställa. Utskottet anser att riksdagen bör uttala att oavsiktlig indirekt diskriminering inte skall skadeståndsbeläggas.

Utskottet anser att riksdagen bör godkänna vad som nu anförts. Detta innebär att motion 1997/98:A68 (yrk. 6) tillstyrks.

dels att utskottets hemställan under 17 bort ha följande lydelse:

17. beträffande *skadestånd vid indirekt diskriminering*
att riksdagen med anledning av motion 1997/98:A68 yrkande 6 godkänner vad som anförts om skadestånd vid oavsiktlig indirekt diskriminering,

9. Ansvar för diskriminering hos den offentliga arbetsförmedlingen (mom. 19)

Camilla Sköld och Sven-Erik Sjöstrand (båda v) anser

dels att utskottets ställningstagande i avsnitt 5, underrubriken *Diskriminering hos den offentliga arbetsförmedlingen*, bort ha följande lydelse:

I proposition 177 har regeringen gjort åtskillnad mellan olika kategorier utomstående som biträder i ett rekryteringsärende. Arbetsgivarens ansvar skall kunna omfatta diskriminering som försiggår hos ett rekryteringsföretag men inte sådan diskriminering som arbetsförmedlingen gör sig skyldig till. Att arbetsgivarens ansvar bara föreslås omfatta rekryteringsföretaget motiveras med att arbetsförmedlingen är en myndighet. Det skulle enligt propositionen föra för långt att låta arbetsgivarens ansvar även omfatta t. ex. bortsällning av arbetssökande med viss etnisk tillhörighet. Utskottet anser att propositionens resonemang helt saknar bärkraft. Som uppges i Vänsterpartiets motion 1997/98:A67 förekommer det att arbetssökande med invandrarbakgrund systematiskt sorteras bort på arbetsgivarens begäran. Utskottet delar partiets uppfattning att det är helt oacceptabelt att den offentliga förmedlingen blir något slags frizon. Undantag bör alltså inte göras för sådan diskriminering som sker hos arbetsförmedlingen.

Riksdagen bör godkänna vad utskottet nu anför.

dels att utskottets hemställan under 19 bort ha följande lydelse:

19. beträffande *ansvar för diskriminering hos den offentliga arbetsförmedlingen*
att riksdagen med anledning av motion 1997/98:A67 godkänner vad som anförts om arbetsgivarens ansvar för diskriminering hos den offentliga arbetsförmedlingen,

10. Utredningsskyldighet rörande trakasserier (mom. 21)

Camilla Sköld och Sven-Erik Sjöstrand (båda v) anser

dels att utskottets ställningstagande i avsnitt 6, underrubriken *Särskilt om utredningsskyldigheten*, bort ha följande lydelse:

Skyldigheten att utreda omständigheterna vid trakasserier får enligt utskottets mening inte förstås så att en arbetsgivare kan förhålla sig passiv enbart av det skälet att ord står mot ord. Arbetsgivaren måste vara aktiv och bidra till att ytterligare utredning kommer till stånd. En förutsättning skall alltså

inte – som det sägs i proposition 177 – vara att mer talar för än mot att trakasserier förekommit. I så fall skulle regelns betydelse vara starkt begränsad.

Riksdagen bör godkänna vad utskottet anfört.

dels att utskottets hemställan under 21 bort ha följande lydelse:

21. beträffande *utredningsskyldighet rörande trakasserier*
att riksdagen med anledning av motion 1997/98:A67 yrkande 6 godkänner vad som anförts om arbetsgivarens skyldighet att vara aktiv när det föreligger motstridiga uppgifter om etniska trakasserier,

11. Förbud mot arbetsgivares trakasserier m.m. (mom. 22)

Elver Jonsson (fp) anser

dels att utskottets ställningstagande i avsnitt 6, underrubriken *Arbetsgivares trakasserier m.m.*, bort ha följande lydelse:

Trakasserier mellan arbetstagare eller mellan arbetstagare och arbetsgivare är svårhanterliga problem. Som konstateras i motion 1997/98:A68 lägger propositionerna tyngdpunkten vid att arbetsgivaren skall utreda påstådda trakasserier och vidta åtgärder mot dem. Detta är i och för sig bra, men det borde också läggas ett ansvar på den arbetstagare som trakasserar en arbetskamrat. Han eller hon får inte gå utan ansvar för det som inträffat.

Utskottet tillstyrker därmed motion 1997/98:A68 (yrk. 7).

dels att utskottets hemställan under 22 bort ha följande lydelse:

22. beträffande *förbud mot arbetsgivares trakasserier m.m.*
att riksdagen med anledning av motion 1997/98:A68 yrkande 7 och med avslag på motion 1997/98:A67 yrkande 7 godkänner vad som anförts om ansvar för den arbetstagare som trakasserar,

12. Arbetstagarorganisationernas talerätt (mom. 25)

Camilla Sköld (v), Barbro Johansson (mp) och Sven-Erik Sjöstrand (v) anser

dels att utskottets ställningstagande i avsnitt 8, underrubriken *Arbetstagarorganisationernas talerätt*, bort ha följande lydelse:

Enligt utskottets uppfattning bör förutom DO även kollektivavtalsbundna organisationer ha möjlighet att göra framställningar till Nämnden mot diskriminering beträffande skyldighet att vidta aktiva åtgärder för etnisk mångfald. Detta hade utredningen föreslagit. Det finns därför inget skäl att avvakta ytterligare utredning av frågan. Riksdagen bör anta en lagregel om detta i enlighet med vad som föreslås i motionen.

Det anförda innebär att utskottet tillstyrker motionerna 1997/98:A67 yrkande 11 och 1997/98:A69 yrkande 4.

dels att utskottets hemställan under 25 bort ha följande lydelse:

25. beträffande *arbetstagarorganisationernas talerätt*
att riksdagen med anledning av motionerna 1997/98:A67 yrkande 11 och 1997/98:A69 yrkande 4 antar 26 § i det enligt bilaga 2 i proposition 1997/98:177 framlagda förslaget till Lag om åtgärder mot etnisk

diskriminering i arbetslivet med den ändringen att första stycket andra meningen respektive andra stycket skall ha följande lydelse:

”Ett sådant föreläggande meddelas av Nämnden mot diskriminering på framställning av Ombudsmannen mot etnisk diskriminering eller av en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal.

Ombudsmannen eller arbetstagarorganisationen skall i framställningen ange vilka åtgärder som bör åläggas arbetsgivaren, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.”,

13. Fristående ställning för Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (mom. 27)

Elver Jonsson (fp) anser

dels att utskottets ställningstagande i avsnitt 8, i den del som avser Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, bort ha följande lydelse:

Enligt utskottets mening är det viktigt att Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) har en fristående ställning i förhållande till alla aktörer. Utskottet delar i detta hänseende Folkpartiets uppfattning som den kommit till uttryck bl.a. i motion 1997/98:A68. Varje misstanke om lojalitetskonflikt måste undvikas. Om ombudsmannen blir direkt underställd riksdagen garanteras en självständig ställning.

Det anförda, som innebär att motion 1997/98:A68 (yrk. 9) tillstyrks, bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 27 bort ha följande lydelse:

27. *beträffande fristående ställning för Ombudsmannen mot etnisk diskriminering*

att riksdagen med anledning av motion 1997/98:A68 yrkande 9 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

14. Mandat för Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (mom. 28)

Elver Jonsson (fp) anser

dels att utskottets ställningstagande i avsnitt 8, i den del som avser Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, bort ha följande lydelse:

Utskottet instämmer med Folkpartiet i motion A8 att proposition 180 är otydlig när det gäller ombudsmannens uppgifter. Det sägs nämligen att den som anser sig utsatt för diskriminering bör kunna vända sig till Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning för råd och stöd. Frågan är vad som gäller om det är diskriminering enligt brottsbalkens bestämmelser. Ur den enskilda människans perspektiv lär det framstå som obegripligt att man kan få råd och stöd om man blivit diskriminerad som anställd i ett företag, men inte om man av samma företag blivit diskriminerad som kund.

Utskottet anser liksom Folkpartiet att den kommande instruktionen för Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning bör ange att mandatet även skall avse frågor om diskriminering enligt brottsbalkens regel.

Det anförda bör ges regeringen till känna. Utskottet tillstyrker därmed motion A8 yrkande 2.

dels att utskottets hemställan under 28 bort ha följande lydelse:

28. beträffande *mandat för Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning*

att riksdagen med anledning av motion 1998/99:A8 yrkande 2 och med avslag på motion 1998/99:A7 i motsvarande del som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

15. Informationskampanj mot etnisk diskriminering m.m. (mom. 34)

Elver Jonsson (fp) anser

dels att utskottets ställningstagande i avsnitt 11, underrubriken *Mångfaldsplaner m.m.*, i den del som börjar med "Utskottet har" och slutar med "avstyrks därför" bort ha följande lydelse:

Utskottet instämmer med Folkpartiet i motion 1997/98:A68 (yrk. 5) om att den offentliga sektorn måste vara ett föredöme i bekämpningen av etnisk diskriminering, inte minst med tanke på att denna sektor är en stor arbetsgivare. Det är dock olyckligt om regeringen tror att problemen med etnisk diskriminering enbart löses genom lagstiftning. Utskottet anser liksom Folkpartiet (yrk. 4) att lagen borde kompletteras med en informationskampanj för att på den vägen minska problemet med etnisk diskriminering.

Ett problem är att det i dag inte finns några tydliga regler för översättning av utländsk utbildning. Utbildning skall alltid löna sig, även för människor med utländsk bakgrund och examen. Invandrare med långa utbildningar kan få problem när deras utbildningar skall översättas, vilket i sin tur leder till att de sorteras bort vid anställningsförfarandet. Detta är olyckligt av dubbla skäl: Den enskilde får inte sin utbildning värdesatt, och Sverige går miste om stor kompetens. Utskottet delar Folkpartiets uppfattning i motion 1997/98:A68 (yrk. 1) att det är av största vikt att det finns enkla rutiner för översättning av utländsk utbildning och utländska betyg.

Vad som anförts med anledning av motion A68 (yrk. 1, 2 och 4) bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 34 bort ha följande lydelse:

34. beträffande *informationskampanj mot etnisk diskriminering m.m.*

att riksdagen med anledning av motion 1997/98:A68 yrkandena 1, 4 och 5 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

16. Kvotering m.m. (mom. 35)

1998/99:AU4
Reservationer

Mikael Odenberg, Kent Olsson, Patrik Norinder och Christel Anderberg (alla m) anser

dels att utskottets ställningstagande i avsnitt 11, underrubriken *Mångfaldsplaner m.m.*, i den del som börjar med ”Sten Tolgfors” och slutar med ”som anförts” bort ha följande lydelse:

Utskottet delar den kritik mot regeringens integrationspolitik som framförs i motion Sf611. Att människor särbehandlas och diskrimineras på arbetsmarknaden är oacceptabelt och en kränkning för dem som blir utsatta. Det krävs en långsiktig och tålmodig opinionsbildning för att förändra attityder och skapa ett samhälle byggt på respekt för den enskilde individen.

Mångfald berikar och som konstateras i motion Sf611 skall man inte reducera människor till delar av kvotgrupper eller ovanifrån placera in dem i kollektiv som ”invandrare”. Det är fel att se människors ursprung i sig som en relevant faktor vid anställning. Ett sådant synsätt legitimerar inte bara en öppen positiv särbehandling, utan också en dold negativ. I stället måste målet vara det motsatta, att ursprung beaktas så lite som möjligt. Utskottet instämmer sålunda i vad i motion Sf611 har anförts beträffande kvotering.

Utskottet delar också motionens farhågor att regeringens användning av invandrabegreppet medverkar till att definiera ut människor. Många utlandsfödda eller personer med minst en förälder född utomlands känner sig inte och betraktas inte heller som ”invandrare”. Följaktligen kan de inte heller diskrimineras av detta skäl. De har inget intresse av att kvoteras eller att betraktas som invandrare. Då bör inte heller samhället göra det. I likhet med motionen avvisar utskottet alla tankar på etnisk kvotering vid anställning hos offentliga myndigheter.

Vad som anförts med anledning av motion Sf611 i nu berörda delar bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 35 bort ha följande lydelse:

35. beträffande *kvotering m.m.*

att riksdagen med anledning av motion 1998/99:Sf611 yrkandena 2–5 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

17. Antidiskrimineringsklausuler (mom. 38)

Camilla Sköld och Sven-Erik Sjöstrand (båda v) anser

dels att utskottets ställningstagande i avsnitt 12 bort ha följande lydelse:

Enligt utskottets mening kan antidiskrimineringsklausuler vid offentlig upphandling vara ett verksamt medel för att motverka etnisk diskriminering. Erfarenheter av detta finns i USA, Kanada och Storbritannien. Utskottet delar Vänsterpartiets uppfattning i motion 1997/98:A67 att statliga, kommunala och landstingskommunala myndigheter bör åläggas att ta in sådana klausuler i avtal med leverantörer av varor och tjänster när det inte finns några rättsliga hinder mot detta.

Utskottet tillstyrker därför motionens förslag att en utredning bör tillsättas omgående med uppgift att komma med preciserade förslag om hur en sådan

ordning skulle kunna genomföras. Detta innebär att även motion A2 tillstyrks i berörd del.

1998/99:AU4
Reservationer

dels att utskottets hemställan under 38 bort ha följande lydelse:

38. beträffande *antidiskrimineringsklausuler*
att riksdagen med anledning av motionerna 1997/98:A67 yrkande 13 och 1998/99:A2 yrkande 1 och med avslag på motion 1998/99:A2 yrkande 2 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför.

1 Särskilt yttrande (m)

Mikael Odenberg, Kent Olsson, Patrik Norinder och Christel Anderberg (alla m) anför:

Som framgår av reservation nr 1 anser Moderaterna inte att regeringens tre propositioner bör läggas till grund för ett riksdagens beslut. Sedan utskottet avvisat vårt yrkande om avslag på propositionerna har vi följaktligen inte deltagit i utskottets beslut om lagstiftningens närmare utformning (mom. 3–32).

Beträffande ombudsmannaväsendet har vi motionsvis framfört uppfattningen att de fyra ombudsmannaämbetena bör sammanläggas till en gemensam myndighet under riksdagen. Denna del av vår motion kommer att beredas av konstitutionsutskottet. Vi konstaterar dock att arbetsmarknadsutskottets majoritet, i anslutning till sitt förslag om utredning av en samordnad lagstiftning, har utgått ifrån att också frågan om samordning av ombudsmännen kommer att tas upp till prövning.

Slutligen har Moderaterna – bl.a. som en konsekvens av de s.k. Parisprinciperna – ansett att Diskrimineringsombudsmannens uppgifter på andra områden än arbetslivet inte bör regleras genom förordning från regeringen, utan genom lag. Med av utskottet framlagt förslag till lag om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering har vår principiella ståndpunkt i denna del tillgodosetts.

2 Särskilt yttrande (v)

Camilla Sköld och Sven-Erik Sjöstrand (båda v) anför:

Vi välkomnar de nu framlagda lagförslagen. Att bekämpa diskriminering är att föra en kamp för människors lika rättigheter och för människors lika värde. Det finns inte något utrymme för kompromisser om dessa demokratiska och humanistiska ideal.

Den nuvarande lagen mot etnisk diskriminering är knappt värd namnet. Med den nu föreslagna lagen kommer Sverige att på ett tydligare sätt genomföra sina konventionsåtaganden vad gäller åtgärder mot etnisk diskriminering på arbetsmarknaden.

Även detta lagförslag liksom de övriga förslagen har dock sina brister. En del av Vänsterpartiets kritik mot enskilda delar framgår av reservationerna nr 7, 9, 10 och 12 ovan.

En väsentlig invändning mot förslaget som avser etnisk diskriminering är att lagen inte skall *omfatta utbildnings- och värnpliktsväsendena*. Vi känner oss inte övertygade av argumentet att det rör sig om en arbetsrättslig lagstiftning. Arbetsmiljölagen har ju kunnat utsträckas utöver rent arbetsrättsliga förhållanden. Vår uppfattning är att denna fråga bör tas upp i samband med den utredning som skall komma till stånd i enlighet med vad utskottet tillstyrkt ovan.

En invändning som kan riktas mot alla tre lagförslagen är att diskriminerande *uttalanden i platsannonser* inte omfattas av diskrimineringsförbudet. Vi kan inte acceptera att det t.ex. skulle vara tillåtet att förklara att endast sökande med viss hudfärg, utan funktionshinder etc. är välkomna med en ansökan.

I lagförslaget mot diskriminering på grund av funktionshinder finns en regel som i vissa fall ålägger arbetsgivaren vissa utredningsskyldigheter om möjliga *stöd- och anpassningsåtgärder*. Vi anser att skälighetsprövningen även skall omfatta frågan om arbetsgivaren kan få statligt stöd för åtgärderna. Annars riskerar man att de möjliga stöd- och anpassningsåtgärderna bedöms som för kostsamma och därmed oskäliga för arbetsgivaren.

Vi invänder mot proposition 177 när den beskriver vilka *beviskrav* som skall gälla i en tvist om *indirekt diskriminering*. I ett resonemang om det skulle bli alltför betungande för arbetsgivaren att freda sig mot påståenden om brott mot diskrimineringsförbuden uttalas i propositionen att det för den enskilde arbetssökanden eller arbetstagaren kommer att vara förenat med svårigheter att visa att det har förekommit mindre förmånlig behandling som har samband med etnisk tillhörighet. Vi menar att regeringen här rör till begreppen. Arbetstagaren skall inte behöva styrka något sådant samband.

En annan svaghet i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering, liksom även i de andra lagförslagen, är avsaknaden av en *direkt förbudsregel mot trakasserier från arbetsgivarens sida*. Vi kan inte se några olägenheter med att arbetstagaren med en sådan regel – för det fall arbetsgivaren är en fysisk person – skulle kunna välja mellan två vägar att begära skadestånd, den straffrättsliga eller den arbetsrättsliga.

Regeringen avvisar möjligheten till *ekonomiskt skadestånd* för den som gått miste om en anställning av diskriminerande skäl. Det uppgivna motivet är att en sådan rätt skulle grundas på att arbetssökanden har en principiell rätt till en viss anställning eller åtminstone de förmåner som följer av anställningen. Regeringen gör sig skyldig till ett cirkelresonemang när den säger att eftersom en sådan principiell rätt inte finns så bör den inte heller införas.

Vänsterpartiet anser att det bör införas en rätt till ekonomiskt skadestånd i dessa fall. Den som inte erbjudits ett arbete på grund av att arbetsgivaren brutit mot lagen skall alltså ha rätt till kompensation för både kränkningen och den ekonomiska förlusten. Lämpligen kan storleken av det ekonomiska skadeståndet begränsas till maximalt 16 månadslöner efter förebild i 39 § lagen om anställningsskydd.

I fråga om de processuella reglerna anser Vänsterpartiet att den föreslagna *fristen* på två månader som den enskilde har *för att väcka talan* i det fall att organisationen avstått är alldeles för kort om ambitionen är att den nya lagen skall blir praktiskt användbar. Vi anser att tidsfristen i stället bör vara sex månader.

Vi vill slutligen betona att en effektiv lagstiftning är mycket viktig, men den får inte skymma att arbetet med attitydpåverkan är ännu betydelsefullare. Särskilt viktigt är att arbetsmarknadens parter engagerar sig mer energiskt på detta område.

Den av utskottsmajoriteten förordade *utredningen om en samordnad lagstiftning*, som enligt vår mening inte får fördröjas, bör när det gäller frågan

om jämställdhetslagen gå längre än att bara göra en kartläggning av för- och nackdelar. Utredningen bör också komma med ett eget förslag i frågan. Den bör även överväga ombudsmännens roll i mera övergripande hänseende. Deras oberoende ställning bör förstärkas genom att de inordnas direkt under riksdagen i stället för under regeringen.

3 Särskilt yttrande (kd)

Maria Larsson och Magnus Jacobsson (båda kd) anför:

Samordnad lagstiftning, samordnad myndighet för ombudsmannaväsendet och lagreglering av DO:s uppgifter

Som Kristdemokraterna har framhållit i sina respektive motioner A3, A6 och A10 är det mycket angeläget att man genom de föreslagna lagarna får ett nytt verktyg för att ta itu med olika typer av diskriminering. Respekten för alla människors personliga integritet oavsett ras, religion, kön, handikapp eller sexuell läggning är en förutsättning för ett civiliserat och demokratiskt samhälle.

Vi kristdemokrater anser det omotiverat att för detta ändamål införa tre nya lagar med nästan identisk uppbyggnad. För både företagare och enskilda arbetstagare innebär den föreslagna ordningen med tre lagar onödigt krångel och en mer svåröverblickbar situation vad gäller diskriminering i arbetslivet. De tre lagförslagen borde med fördel ha kunnat samordnas i en lag.

Det förefaller också omotiverat att ha tre parallella myndigheter eller institut för att hantera frågor om diskriminering i arbetslivet. I enlighet med vad som förordas i motionerna bör de tre ombudsmännen som berörs av lagförslagen samlas i en myndighet. De skulle då kunna samarbeta på ett kraftfullt sätt.

Utskottsmajoriteten har givit uttryck för liknande tankegångar och utgått från att ett utredningsarbete skall komma i gång på sikt. Detta är också anledningen till att vi kristdemokrater inte anser att det finns tillräckliga skäl för att fördröja ikraftträdandet av föreslagen lagstiftning.

För oss är det angeläget att samordningen inte fördröjs. Den utredning som skall komma till stånd måste enligt vår mening vara slutförd inom den löpande mandatperioden.

Vid utformningen av denna typ av lagstiftning är det viktigt att finna en balans mellan å ena sidan enskildas skydd och å andra sidan företagens, och särskilt småföretagens, intresse av att slippa omfattande och krångliga regler. En samordning av lagarna mot de nu berörda slagen av diskriminering är ett minimikrav. Vi vill betona vikten av att man i det kommande utredningsarbetet har båda aspekterna för ögonen. Reglerna måste utformas så att de blir ett effektivt verktyg mot diskriminering samtidigt som de inte i onödan hämmar företagens vilja att nyanställa.

Slutligen noterar vi med tillfredsställelse att utskottet i enlighet med vad vi förordat i motion A3 lägger fram förslag om lagreglering av uppgifterna för Ombudsmannen mot etnisk diskriminering.

I Kristdemokraternas kommittémotion om handikappolitiken, So376, framhålls att Sverige i dag inte har någon lag som förbjuder diskriminering av personer med funktionsnedsättning. I allt kärvare tider med risk för att olika grupper hamnar i ett utsatt läge är det nödvändigt att införa lagstiftning. Lagförslaget mot diskriminering av funktionshindrade i arbetslivet är ett steg framåt, men alltså saknas heltäckande skydd. Vi instämmer i motionens krav på en generell lagstiftning mot diskriminering av funktionshindrade och anser att en utvidgning av diskrimineringslagstiftningen inom alla områden bör ingå i utredningens uppdrag.

4 Särskilt yttrande (c)

Margareta Andersson (c) anför:

För Centerpartiet har det avgörande i behandlingen av detta ärende varit att det inte kan godtas att riksdagen antar tre separata lagar, när möjligheten hade funnits att sammanföra diskrimineringsförbuden i en enda lag. Detta är skälet till att vi yrkat avslag på propositionerna och förordat att regeringen i stället skall återkomma med förslag till samordnad lagstiftning.

Med denna inställning har vi avstått från att framföra synpunkter på det materiella innehållet i lagförslagen.

Centerpartiet anser det synnerligen viktigt att diskriminering motverkas, men lagstiftning på området måste utformas så att enskilda företag inte får större problem än nödvändigt med tillämpningen.

5 Särskilt yttrande (mp)

Barbro Johansson (mp) anför:

Av motion 1997/98:A69 framgår att vi i Miljöpartiet delar regeringens uppfattning att det är angeläget att de föreslagna lagarna genomförs nu och inte försenas av ytterligare utredningar.

Vi emotser resultatet av den utredning som skall ser över hur de olika diskrimineringslagarna skulle kunna *samordnas* ytterligare.

När det gäller den föreslagna lagen med åtgärder mot etnisk diskriminering och hur den *förhåller sig till jämställdhetslagen* kan jag instämma i vad som sägs i motion Sf635 om att den förstnämnda lagen inte får vara svagare. Jag konstaterar att lagförslaget i proposition 177 innebär en skärpning i förhållande till den nuvarande lagen mot etnisk diskriminering. Att göra direkta jämförelser med jämställdhetslagen kan vara svårt, bl.a. därför att lagarna har olika utformning. Den allmänna ambitionen bör dock vara att lagarna skall vara lika starka och effektiva.

Skyldigheten att bedriva ett *aktivt arbete för etnisk mångfald* bör inte kunna avtalas bort eller bedrivas med en alltför låg ambitionsnivå. Det skulle ha varit bättre om detta framgick direkt av lagtexten, som föreslås i motion 1997/98:A69. Samtidigt är det viktigt att parterna ges utrymme att själva

finna de arbetsmetoder och tillvägagångssätt som bäst passar deras förhållanden.

I motion 1997/98:A69 har motionärerna förordat en särskild regel i lagen med åtgärder mot etnisk diskriminering som skulle ge möjlighet till *positiv särbehandling*. Även om jag med tillfredsställelse noterar att utskottsmajoriteten anser att lagen skall ge möjligheter att i vissa fall ge företräde för personer som tillhör en etnisk minoritet med utsatt position på arbetsmarknaden anser jag att en uttrycklig regel om positiv särbehandling hade varit att föredra.

Även frågan om ekonomiskt skadestånd till den arbetssökande har tagits upp i motion 1997/98:A69.

Jag noterar att den utredningen som föregick förslaget om en ny lag med åtgärder mot etnisk diskriminering inte ställde sig avvisande till ett sådant skadestånd. En förutsättning skulle då vara att den arbetssökande är den som borde ha erhållit tjänsten om diskriminering inte förekommit. Jag anser liksom motionärerna att frågan om ekonomiskt skadestånd bör övervägas ytterligare.

Propositionerna

Proposition 1997/98:177

I proposition 1997/98:177 föreslår regeringen (Arbetsmarknadsdepartementet)

1. att riksdagen antar regeringens förslag till lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,
2. att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister,
3. att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100).

Proposition 1997/98:179

I proposition 1997/98:179 föreslår regeringen (Arbetsmarknadsdepartementet)

1. att riksdagen antar regeringens förslag till lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder,
2. att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister,
3. att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100),
4. att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen.

Proposition 1997/98:180

I proposition 1997/98:180 föreslår regeringen (Arbetsmarknadsdepartementet) att riksdagen antar regeringens förslag till lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Motionerna

Motioner som väckts med anledning av propositionerna

1997/98:A67 av Gudrun Schyman m.fl. (v) vari yrkas

1. att riksdagen hos regeringen begär tillsättande av en utredning med uppdrag att i enlighet med vad som anförts i motionen dels lägga fram förslag om en samlad diskrimineringslagstiftning, dels föreslå hur utbildnings- och värnpliktsväsendet skall omfattas av lagstiftningen,
2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att även arbetsgivaren har vissa skyldigheter när det gäller att pröva en arbetssökandes kvalifikationer,
3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att arbetsgivarens ansvar också skall omfatta brott mot diskrimineringsförbudet av den offentliga arbetsförmedlingen,

4. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att diskrimineringsförbudet bör omfatta platsannonser,

5. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att trakasserier som tar sig etniska uttryck måste anses ha samband med etnisk tillhörighet,

6. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om arbetsgivarens utredningsskyldighet när det föreligger motstridiga uppgifter om etniska trakasserier,

7. att riksdagen beslutar om en ny 11 § i lagen med följande lydelse: ”En arbetsgivare får inte heller utsätta en arbetssökande eller arbetstagare för etniska trakasserier”,

8. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att arbetstagaren inte behöver styrka samband mellan den mindre förmånliga behandlingen och den etniska tillhörigheten,

9. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om rätt till ekonomiskt skadestånd för diskriminerade arbetssökande,

10. att riksdagen beslutar att näst sista meningen i den föreslagna 24 § skall utgå,

11. att riksdagen beslutar om följande tillägg till den föreslagna 26 § första stycket: ”Ett sådant föreläggande kan också meddelas av nämnden på framställning av arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal” och att i andra stycket lägga till orden ”eller arbetstagarorganisationen” efter ”Ombudsmannen”,

12. att riksdagen beslutar att talfristen i den föreslagna 41 § skall vara sex månader,

13. att riksdagen hos regeringen begär tillsättande av en utredning med uppdrag att lämna närmare förslag om hur en ordning med antidiskrimineringsklausuler vid offentlig upphandling skall genomföras.

1997/98:A68 av Elver Jonsson m.fl. (fp) vari yrkas

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om behovet av enkla rutiner för att översätta utländska utbildningar och betyg,

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att politiken bör läggas om i en riktning som skapar förutsättningar för fler jobb genom företag,

3. att riksdagen begär att regeringen utarbetar en samlad lag där all diskrimineringslagstiftning ingår,

4. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en informationskampanj mot etnisk diskriminering i arbetslivet,

5. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att den offentliga sektorn måste vara ett föredöme i kampen mot etnisk diskriminering i arbetslivet,

6. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om oavsiktlig indirekt diskriminering,

7. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att ett större ansvar bör läggas på den arbetstagare som trakasserar en annan arbetstagare,

8. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en precisering av vilka aktiva åtgärder arbetsgivarna skall vidta för att motverka etnisk diskriminering,

9. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att ombudsmannen mot etnisk diskriminering skall ha en fristående roll.

1997/98:A69 av Barbro Johansson m.fl. (mp) vari yrkas

1. att riksdagen antar förslag till lag om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering,

2. att riksdagen beslutar att 8 § i förslag till lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet skall ges den lydelse som anförts i motionen,

3. att riksdagen beslutar om sådan ändring i förslaget till lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet att en ny bestämmelse införs med följande lydelse: "Kollektivavtal som träffas i hänseende som anges i 5–7 §§ befriar inte arbetsgivaren från skyldighet att iaktta föreskrifterna i dessa paragrafer.",

4. att riksdagen beslutar att 26 § förslaget till lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet skall ges följande lydelse: "En arbetsgivare som inte följer en föreskrift som anges i 5–7 §§, kan vid vite föreläggas att fullgöra sina skyldigheter. Ett sådant föreläggande meddelas av Nämnden mot diskriminering. Ett sådant föreläggande kan också meddelas av nämnden på framställning av den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. – Ombudsmannen eller arbetstagarorganisationen skall i framställningen ange vilka åtgärder som bör åläggas arbetsgivaren, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.",

5. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om ekonomiskt skadestånd till den arbets sökande.

1997/98:A70 av Elving Andersson m.fl. (c) vari yrkas

1. att riksdagen avslår regeringens proposition om ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en samlad lag med bestämmelser och diskrimineringsförbud.

1998/99:A2 av Yvonne Ruwaida (mp) vari yrkas

1. att riksdagen hos regeringen begär förslag till sådan ändring i lagen om offentlig upphandling att statliga myndigheter åläggs att ta antidiskrimineringsklausuler i avtal med leverantörer av varor och tjänster,

2. att riksdagen, vid avslag på yrkande 1, som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att regeringen snarast bör överväga frågan om antidiskrimineringsklausuler.

1998/99:A3 av Dan Ericsson m.fl. (kd) vari yrkas

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en samordnad lagstiftning,

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en samordnad myndighet för ombudsmannaväsendet mot diskriminering i arbetslivet,

3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om ombudsmannaväsandets självständighet.

1998/99:A4 av Elver Jonsson m.fl. (fp) vari yrkas

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om funktionshindrade invandrarkvinnor och deras roll på arbetsmarknaden,

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att lagstiftningen skall utformas på ett sätt så att uppkomsten av nya jobb inte hindras,

3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om behovet av en samordning av de olika diskrimineringslagarna.

1998/99:A5 av Gudrun Schyman m.fl. (v) vari yrkas

1. att riksdagen hos regeringen begär tillsättande av en utredning med uppdrag att i enlighet med vad som anförts i motionen lägga fram förslag om en samlad diskrimineringslagstiftning,

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om diskrimineringsförbudets omfattning,

3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om beaktande av möjligheten att erhålla statliga bidrag vid skälighetsbedömningen i den föreslagna 6 § i lagen,

4. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om kravet på ingripande följder av ett arbetsledningsbeslut för arbetstagaren som förutsättning för diskrimineringsförbudets tillämplighet,

5. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om rätt till ekonomiskt skadestånd för diskriminerade arbetssökande,

6. att riksdagen beslutar att tidsfristen i den föreslagna 29 § skall vara sex månader i stället för två månader.

1998/99:A6 av Dan Ericsson m.fl. (kd) vari yrkas

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en samordnad lagstiftning,

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en samordnad myndighet för ombudsmannaväsendet mot diskriminering i arbetslivet,

3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om ombudsmannaväsandets självständighet.

1998/99:A7 av Tone Tingsgård och Elisebeht Markström (s) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om lagen om diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

1998/99:A8 av Helena Bargholtz m.fl. (fp) vari yrkas

1. att riksdagen beslutar om ändringar i lagförslaget i enlighet med vad i motionen anförts om trakasserier på arbetsplatsen på grund av sexuell läggning,

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att frågor om diskriminering på grund av sexuell läggning skall handläggas både enligt den nya lagen och enligt brottsbalkens bestämmelser,

3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om behovet av en genomgripande översyn och samordning av alla dagens bestämmelser mot diskriminering.

1998/99:A9 av Gudrun Schyman m.fl. (v) vari yrkas

1. att riksdagen hos regeringen begär tillsättande av en utredning med uppdrag att, i enlighet med vad som anförts i motionen, lägga fram förslag om en samlad diskrimineringslagstiftning,

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om tilläggsdirektiv till den särskilde utredare som genomför en översyn av vissa delar av jämställdhetslagen,

3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att diskrimineringsförbudet även skall gälla handlande som riktar sig till arbetssökande i allmänhet,

4. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att det inte skall krävas ingripande följder av ett arbetsledningsbeslut för att det skall kunna utgöra diskriminering,

5. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om rätt till ekonomiskt skadestånd för arbetssökande,

6. att riksdagen beslutar att talefristen i den föreslagna 28 § skall vara sex månader.

1998/99:A10 av Dan Ericsson m.fl. (kd) vari yrkas

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en samordnad lagstiftning,

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en samordnad myndighet för ombudsmannaväsendet mot diskriminering i arbetslivet,

3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om ombudsmannaväsendets självständighet.

Motioner som väckts under den allmänna motionstiden

1998/99:A703 av Margareta Andersson m.fl. (c) vari yrkas

1. att riksdagen avslår regeringens proposition 1997/98:179 om ny lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder,

2. att riksdagen avslår regeringens proposition 1997/98:180 om ny lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning,

3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en samlad lag med bestämmelser och diskrimineringsförbud.

1998/99:A722 av Lars Lindblad m.fl. (m) vari yrkas

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om förslaget till etnisk mångfald i arbetslivet,

3. att riksdagen hos regeringen begär en utvärdering av lagarna mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk bakgrund, funktionshinder eller sexuell läggning,

4. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en samlad antidiskrimineringslagstiftning.

1998/99:K330 av Sofia Jonsson och Åsa Torstensson (c) vari yrkas

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en samlad och förstärkt diskrimineringslagstiftning.

1998/99:K336 av Mikael Odenberg m.fl. (m) vari yrkas

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en samordning av lagstiftningen mot diskriminering.

1998/99:Sf611 av Sten Tolgfors (m) vari yrkas

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om människors rätt att ses som individer och bedömas efter sina erfarenheter, kvalifikationer och ambitioner,

3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om etnisk kvotering till statliga tjänster,

4. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om regeringens användning av invandrabegreppet,

5. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om ”etnisk självidentifiering”.

1998/99:Sf612 av Gudrun Schyman m.fl. (v) vari yrkas

5. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om positiv likabehandling på arbetsmarknaden av personer från etniska minoriteter.

1998/99:Sf634 av Lars Leijonborg m.fl. (fp) vari yrkas

5. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om uppdrag till DO att stödja och utveckla arbetet för etnisk jämställdhet i företagen.

1998/99:Sf635 av Yvonne Ruwaida (mp) vari yrkas

13. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att lagen mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet är lika stark som lagen om jämställdhet på arbetsmarknaden.

1998/99:So310 av Thomas Julin m.fl. (mp) vari yrkas

7. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om uppföljning av lagen mot förbud av diskriminering av funktionshindrade.

1998/99:So376 av Chatrine Pålsson m.fl. (kd) vari yrkas

7. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en generell lag mot diskriminering av personer med funktionshinder.

Förslag till lag (1999:000) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering

1998/99:AU4
Bilaga 5

Härigenom föreskrivs följande.

1 § Denna lag har till ändamål att motverka etnisk diskriminering. Med etnisk diskriminering avses att en person eller en grupp av personer missgynnas i förhållande till andra eller på annat sätt utsätts för orättvis eller kränkande behandling på grund av ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse.

2 § Regeringen utser en ombudsman som skall verka för att etnisk diskriminering inte förekommer i arbetslivet eller på andra områden av samhällslivet.

3 § Ombudsmannen skall genom råd och på annat sätt medverka till att den som utsätts för etnisk diskriminering kan ta till vara sina rättigheter.

Ombudsmannen skall vidare genom överläggningar med myndigheter, företag och organisationer samt genom opinionsbildning, information och på annat liknande sätt ta initiativ till åtgärder mot etnisk diskriminering.

4 § Ombudsmannen skall särskilt motverka att arbetssökande utsätts för etnisk diskriminering. Ombudsmannen skall också i kontakt med arbetsgivare och berörda arbetstagarorganisationer främja ett gott förhållande mellan olika etniska grupper i arbetslivet.

Ombudsmannen skall öva tillsyn över efterlevnaden av lagen (1999:000) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet i enlighet med bestämmelserna i den lagen.

Denna lag träder i kraft den 1 maj 1999.

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.

1998/99:AU4
Bilaga 6

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 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 följderna av splittringen i olika lagar. Det befaras 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 infödda svenskar. I den nu aktuella propositionen redovisas uppgifter som belyser svårigheterna för invandrarna att få arbete, och för vissa grupper bland dem betecknas arbetslöshetssiffrorna 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 arbets sökande 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 upp-

drag. 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 aktualiserar 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, 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). Däri 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 jämställd 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.

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. Arbetsgivarens 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.

1998/99:AU4
Bilaga 6

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. Utta-landena 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 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 arbets-

metoder 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 erfårit 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 behövt 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 skäligen åtgärder (19 §).

1998/99:AU4
Bilaga 6

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 trakasserier 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 skäligen 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 brottmålsprocess 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 samband 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 dis-

krimerad 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. Här efter 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. Här efter 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 diskrimineringsförbudet 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 diskrimineringsförbudet föreslår regeringen ingen ändring i påföljdssystemet; även i fortsättningen skall det således omfattas 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 härefter 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 ekonomiska 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 propositioner 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.

Arbetsstagarorganisations 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 arbetsstagarorganisation, 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 arbetsstagarorganisation 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 arbetsstagarorganisation 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 bakgrund av den vidsträckt 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.

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, anføres 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, anför 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 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.

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 invandrares 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 anført 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 kartläggnings- 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.

På socialförsäkringsutskottets vägnar

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.

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 införts, 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. arbetsmiljölagsstiftningen 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 anställts 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 härefter” 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 trakasserier 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 arbetsmiljölagsstiftningen 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 med 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 tillrättsläggande 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.

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 tillmäts 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.

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.

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 verkningfulla 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 uppmärksamt följa 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

Cecilia Magnusson, Ulf KristerSSon och Göran Lindblad (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 anfört 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 öppna 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.

1998/99:AU4
Bilaga 6

Diskriminering i arbetslivet

Till arbetsmarknadsutskottet

Arbetsmarknadsutskottet har den 10 november 1998 beslutat bereda socialutskottet tillfälle att avge yttrande 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.

Socialutskottet begränsar sitt yttrande till att avse frågan om en samordning av olika diskrimineringsregler, frågor som särskilt rör diskriminering av funktionshindrade samt motionsyrkanden som berör dessa avsnitt.

Utskottet

Frågan om en samordnad lagstiftning m.m.

Propositionerna

I propositionerna anförs att det är angeläget att de föreslagna lagarna införs nu. Ikraftträdandet bör inte försenas av eventuella fortsatta utredningar om hur de olika antidiskrimineringslagarna skulle kunna samordnas ytterligare. Det är dock inte helt uteslutet att en samordning av olika diskrimineringsregler kan komma att övervägas på längre sikt.

Motioner

I *motion 1998/99:A703 av Margareta Andersson m.fl. (c)* yrkas att riksdagen avslår proposition 1997/98:179 Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder (*yrkande 1*).

Ett flertal motioner behandlar frågan om att all diskrimineringslagstiftning bör samlas i en lag.

Sådana yrkanden finns i *motionerna 1998/99:A3 av Dan Ericsson m.fl. (kd) (yrkande 1)*, *1998/99:A4 av Elver Jonsson m.fl. (fp) (yrkande 3)*, *1998/99:A6 av Dan Ericsson m.fl. (kd) (yrkande 1)*, *1998/99:A8 av Helena Bargholtz m.fl. (fp) (yrkande 3)*, *1998/99:A10 av Dan Ericsson m.fl. (kd) (yrkande 1)*, *1997/98:A68 av Elver Jonsson m.fl. (fp) (yrkande 3)*, *1997/98:A70 av Elving Andersson m.fl. (c) (yrkande 2)*, *1998/99:A703 av Margareta Andersson m.fl. (c) (yrkande 3)*, *1998/99:A722 av Lars Lindblad m.fl. (m) (yrkande 4)*, *1998/99:K330 av Sofia Jonsson och Åsa Torstensson (c) (yrkande 2)* och *1998/99:K336 av Mikael Odenberg m.fl. (m) (yrkande 1)*. Motionärerna anför bl.a. att det är omotiverat att skapa tre nya lagar med en nästan identisk uppbyggnad. Den föreslagna ordningen innebär enligt mot-

ionärerna att lagstiftningen när det gäller diskriminering i arbetslivet blir svår att överblicka för såväl företagare som arbetstagare.

Även i *motionerna 1998/99:A5 av Gudrun Schyman m.fl. (v) (yrkande 1), 1998/99:A9 av Gudrun Schyman m.fl. (v) (yrkande 1) och 1997/98:A67 av Gudrun Schyman m.fl. (v) (yrkande 1)* behandlas frågan om en samlad lagstiftning. Motionärerna anför att alla bestämmelser om diskriminering på arbetsmarknaden bör samlas i en lag. Eftersom arbetet med att samordna lagstiftningen kan bli relativt omfattande bör de nu föreslagna lagarna dock antas av riksdagen. Regeringen bör därefter omgående tillsätta en utredning med uppgift att lägga fram förslag om en samlad antidiskrimineringslagstiftning.

I *motion 1998/99:So376 (kd) av Chatrine Pålsson m.fl.* begärs ett tillkännagivande om vad i motionen anförts om en generell lag mot diskriminering av personer med funktionshinder (*yrkande 7*). Motionärerna anför att grundlagen förbjuder diskriminering på grund av t.ex. kön och religion. I allt kärvare tider med risk för att olika grupper hamnar i ett utsatt läge är det nödvändigt att införa lagar mot diskriminering av personer med funktionshindrade. Den föreslagna lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet är ett steg framåt, men helhetsgreppet saknas enligt motionärerna fortfarande.

Utskottets bedömning

Varje individ som söker eller innehar en anställning skall ha rätt att bedömas utifrån sina personliga egenskaper och förutsättningar att utföra arbetet. Likaså bör varje individ ha rätt att i arbetslivet slippa bedömas osakligt, irrelevant eller godtyckligt. Utskottet anser att de föreslagna lagarna utgör mycket viktiga steg på vägen när det gäller att komma till rätta med schablonartade och osakliga bedömningar. Det mest angelägna i nu förevarande sammanhang är att de föreslagna lagarna inte försenas utan i stället träder i kraft så snart som möjligt. Enligt utskottets uppfattning kan det emellertid finnas stora fördelar med en lagteknisk samordning av olika diskrimineringsregler. Utskottet ser därför positivt på en samordning. Utskottet noterar vidare att en särskild utredare nyligen fått i uppdrag (dir. 1998:60) att – mot bakgrund av de krav som EG-rätten ställer och de tre förslag till ny lagstiftning mot diskriminering som regeringen nyligen lagt fram – göra en översyn av vissa delar av jämställdhetslagen och lämna de förslag till lagändringar som översynen ger anledning till. Motionerna 1998/99:A5 yrkande 1, 1998/99:A9 yrkande 1 och 1997/98:A67 yrkande 1 (alla v) bör avstyrkas i den mån de inte anses tillgodosedda. Även motionerna 1998/99:A3 (kd) yrkande 1, 1998/99:A4 (fp) yrkande 3, 1998/99:A6 (kd) yrkande 1, 1998/99:A8 (fp) yrkande 3, 1998/99:A10 (kd) yrkande 1, 1997/98:A68 (fp) yrkande 3, 1997/98:A70 (c) yrkande 2, 1998/99:A703 (c) yrkandena 1 och 3, 1998/99:A722 (m) yrkande 4, 1998/99:K330 (c) yrkande 2 och 1998/99:K336 (m) yrkande 1 bör avstyrkas.

Under föregående riksmöte föreslog utskottet ett tillkännagivande med innebörd att regeringen borde utreda formerna för en reglering av ett diskrimineringsförbud av funktionshindrade i näringslivet (se bet. 1997/98:SoU16). Riksdagen följde utskottet (rskr. 1997/98:154). Utskottet har erfarit att frågan

bereds i Regeringskansliet. Regeringen har, enligt ett frågesvar nyligen, för avsikt att tillsätta en utredning som skall få till uppgift bl.a. att se över brottsbalkens nuvarande bestämmelse om olaga diskriminering samt att utreda formerna för en reglering av ett förbud mot diskriminering av funktionshindrade i näringsverksamhet. Utskottet anser att resultatet av detta arbete samt effekterna av den nu föreslagna lagen bör avvaktas. Motion 1998/99:So376 (kd) yrkande 7 bör avstyrkas.

Diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder

Diskrimineringsförbudets omfattning m.m.

I *proposition 1997/98:179* föreslås en lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder. Lagförslaget är en arbetsrättslig lagstiftning och föreslås gälla på hela arbetsmarknaden.

I propositionen anförs att i likhet med vad som gäller enligt jämställdhetslagen skall en arbetsgivare inte anses överträda diskrimineringsförbudet genom ett handlande som riktar sig mot arbetssökande i allmänhet. Det skall alltså inte anses vara någon överträdelse av förbudet att t.ex. enbart i en platsannons förklara att bara arbetssökande utan funktionshinder är välkomna med en ansökan. En sådan åtgärd kan däremot utgöra underlag vid bedömningen av om arbetsgivarens handlande varit diskriminerande i något annat hänseende i ett rekryteringsärende.

Vidare anförs i propositionen att förbudet mot direkt diskriminering även gäller då arbetsgivaren vid anställning, befordran eller utbildning för befordran genom att vidta stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är likartad med den för personer utan sådant funktionshinder och det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder. När det gäller att avgöra vad som är skäligt får detta bedömas från fall till fall.

En viktig faktor i detta sammanhang är kostnaden för åtgärdens vidtagande. Kostnaden bör ställas i relation till företagets ekonomiska situation, och bedömningen bör alltså ta sikte på förmågan att bära kostnaden. Arbetsgivarens ansvar för anpassningsåtgärder skall gälla oavsett om denne söker eller har möjlighet att erhålla statliga bidrag som täcker kostnaden eller delar av den. Enligt regeringen skulle en ordning där möjligheten att erhålla statligt bidrag beaktas bli mycket svår att hantera i praktiken. En arbetsgivare kan hamna i en mycket besvärlig rekryteringssituation om arbetsgivaren tvingas avvakta besked om bidrag innan han kan fatta beslut i en anställningsfråga. Vissa av remissinstanserna har häremot invänt att en möjlighet till förhandsbesked bör införas. Regeringen ifrågasätter dock om ett sådant system skulle ge en effektiv lösning på problemet. Om det under rekryteringsförfarandet står klart att bidrag kommer att erhållas kan detta naturligtvis ingå i skälighetsbedömningen.

I *motion 1998/99:A5 av Gudrun Schyman m.fl. (v)* begärs ett tillkännagivande om vad i motionen anförts om diskrimineringsförbudets omfattning (*yrkande 2*). Av lagförslaget följer att ett handlande som riktar sig mot arbetssökande i allmänhet inte anses vara en överträdelse av diskriminerings-

förbudet. Ett exempel härpå är att en arbetsgivare i en platsannons förklarar att endast arbetssökande utan funktionshinder är välkomna med ansökan. Enligt motionärerna borde ett sådant förfarande träffas av diskrimineringsförbudet. I *yrkande 3* anføres att möjligheten att erhålla statliga bidrag bör beaktas vid skälighetsbedömningen i den föreslagna lagens 6 §.

Utskottets bedömning

Utskottet anser att det behövs regler mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder. Sådana regler bedöms i första hand få normbildande och attitydpåverkande effekter.

Utskottet har förståelse för att en platsannons i vilken anges att endast arbetssökande utan funktionshinder är välkomna med ansökan i vissa fall kan uppfattas som diskriminerande. Det är emellertid i det fallet inte möjligt att urskilja någon eller några enskilda diskriminerade arbetssökande. Av rättsliga och praktiska skäl bör ett sådant förfarande därför inte i och för sig omfattas av diskrimineringsförbudet. Som framhållits i propositionen kan en sådan platsannonsering däremot utgöra underlag vid bedömningen av om arbetsgivarens handlande varit diskriminerande i något annat hänseende i ett rekryteringsärende. Motion 1998/99:A5 (v) yrkande 2 bör avstyrkas.

Utskottet har också förståelse för invändningen att möjligheten att erhålla statligt bidrag bör beaktas i skälighetsbedömningen. Utskottet delar dock regeringens bedömning att en sådan ordning blir svår att hantera i praktiken och att arbetsgivaren kan hamna i en mycket besvärlig rekryteringssituation för det fall att besked om bidrag måste avvaktas innan beslut kan fattas i en anställningsfråga. En möjlighet till förhandsbesked skulle knappast ge en effektiv lösning på problemet. Om det under rekryteringsförfarandet står klart att bidrag kommer att erhållas, kan detta som regeringen anfört självfallet ingå i skälighetsbedömningen. Motion 1998/99:A5 (v) yrkande 3 bör också avstyrkas.

Frågan om en utvärdering av den nya lagen

Som ovan anförts avser den lag som föreslås i *proposition 1997/98:179* förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

Med funktionshinder avses i förslaget varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Lagen föreslås omfatta förbud mot direkt och indirekt diskriminering och gälla oberoende av diskriminerande avsikt hos arbetsgivaren. Förbudet mot diskriminering av arbetssökande föreslås omfatta hela rekryteringsförfarandet och oavsett om det fattas ett anställningsbeslut. Förbudet föreslås också omfatta arbetsgivarens beslut om befordran, utbildning för befordran, tillämpning av löne- och andra anställningsvillkor, arbetsledningsbeslut och beslut om uppsägning, avsked, permittering eller annan ingripande åtgärd. Vidare föreslås att förbudet mot direkt diskriminering skall gälla även då en arbetsgivare vid anställning, befordran eller utbildning för befordran genom

att vidta stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är likartad med den för personer utan sådant funktionshinder och det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder.

Enligt förslaget åläggs arbetsgivare en utrednings- och åtgärdsskyldighet vid trakasserier på grund av funktionshinder mellan arbetstagare. Med trakasserier på grund av funktionshinder skall avses sådant uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med arbetstagarens funktionshinder.

Lagförslaget omfattar även förbud mot repressalier till följd av en anmälan om diskriminering.

Skadestånd och ogiltighet föreslås vara de rättsliga påföljder som kan följa på överträdelse av diskrimineringsförbuden. Skadestånd föreslås också kunna utgå om arbetstagare utsätts för repressalier och om arbetsgivaren inte fullgör sin utrednings- och åtgärdsskyldighet vid trakasserier.

Handikappombudsmannen föreslås få en processförande roll med rätt att föra talan i Arbetsdomstolen. Enligt förslaget skall ombudsmannen också se till att lagen följs och kunna vid vite förelägga en arbetsgivare att inkomma med vissa uppgifter. Ett sådant vitesföreläggande föreslås kunna överklagas till Nämnden mot diskriminering.

Vidare föreslås att tvister enligt lagen skall handläggas som arbetstvister enligt lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister.

Lagen föreslås träda i kraft den 1 april 1999.

I propositionen anförs vidare att det är viktigt att lagen blir ett verkningsfullt instrument i arbetet mot diskriminering av funktionshindrade i arbetslivet. Vidare anförs att det samtidigt är nödvändigt att från början följa tillämpningen av lagen och analysera eventuella negativa effekter för bl.a. företagande och arbetsmarknad. Regeringen avser därför att initiera en sådan utvärdering efter lagens ikraftträdande med sikte på att få fram ett snabbt resultat.

I *motion 1998/99:So310 av Thomas Julin m.fl. (mp)* begärs ett tillkännagivande om vad som anförts om uppföljning av lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder (*yrkande 7*). Motionärerna anför att det är av stor vikt att den nya lagen följs upp. De funktionshindrades rättigheter har tidigare behandlats på ett sätt som inte kan accepteras. Som exempel nämns att kommuner och landsting kan vägra verkställa domstolarnas beslut om funktionshindrades rätt till insatser utan att några åtgärder vidtas från statens sida.

Även i *motion 1998/99:A722 av Lars Lindblad m.fl. (m)* begärs en utvärdering av bl.a. lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder (*yrkande 3*). Motionärerna anför att en utvärdering bör göras efter två år för att avgöra om lagen haft den effekt som varit syftet. Visar det sig inte vara fallet bör det övervägas om lagen skall ändras eller avskaffas.

I *motion 1998/99:A4 av Elver Jonsson m.fl. (fp)* begärs ett tillkännagivande om vad i motionen anförts om att lagstiftningen skall utformas så att den inte hindrar uppkomsten av nya jobb (*yrkande 2*). Enligt motionärerna kan ett i och för sig mycket lovvärt lagförslag få den konsekvensen att man

slår undan benen för företagare genom att lägga orimliga krav på dem när det t.ex. gäller skadestånd m.m. Det finns därför anledning att uppmärksamt följa tillämpningen av vissa delar i lagförslaget.

1998/99:AU4
Bilaga 6

Utskottets bedömning

Utskottet delar motionärernas uppfattning att det är av stor vikt att den nya lagen följs upp. Självfallet är det också av största betydelse att lagen inte hindrar uppkomsten av nya arbetstillfällen. Eventuella negativa effekter för företagande och arbetsmarknad måste således analyseras noga. Utskottet noterar därför med tillfredsställelse att regeringen avser att initiera en sådan utvärdering. Motionerna 1998/99:So310 (mp) yrkande 7, 1998/99:A4 (fp) yrkande 2 och 1998/99:A722 (m) yrkande 3 är därmed i allt väsentligt tillgodosedda.

Stockholm den 2 februari 1999

På socialutskottets vägnar

Ingrid Burman

I beslutet har deltagit: Ingrid Burman (v), Chris Heister (m), Susanne Eberstein (s), Rinaldo Karlsson (s), Chatrine Pålsson (kd), Leif Carlson (m), Hans Karlsson (s), Hans Hjortzberg-Nordlund (m), Conny Öhman (s), Rolf Olsson (v), Lars Gustafsson (kd), Cristina Husmark Pehrsson (m), Thomas Julin (mp), Kenneth Johansson (c), Kerstin Heinemann (fp), Catherine Persson (s) och Tullia von Sydow (s).

Avvikande meningar

1. Frågan om en samordnad lagstiftning m.m.

Chris Heister, Leif Carlson, Hans Hjortzberg-Nordlund och Cristina Husmark Pehrsson (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 samhällsförändringar 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 ansett 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 negativa 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 öppna 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 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 verkligen läggas att det 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 att felbehandla en annan. Vi anser sammanfattningsvis att det är nödvändigt att få till stånd en samordnad lagstiftning. En samordning bör syfta till att få en så enhetlig och generell lagstiftning om mänskliga rättigheter som möjligt. Riksdagen bör därför inte nu fatta beslut i enlighet med propositionerna.

Vad här anförs med anledning av motion 1998/99:K336 (m) yrkande 1 bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

2. Diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder – diskrimineringsförbudets omfattning m.m.

Ingrid Burman (v), Rolf Olsson (v) och Thomas Julin (mp) anför:

Enligt lagförslaget skall ett handlande som riktar sig mot arbetssökande i allmänhet inte anses utgöra en överträdelse av diskrimineringsförbudet, t.ex. om en arbetsgivare i en platsannons förklarar att bara arbetssökande utan funktionshinder är välkomna med en ansökan. För att lagstiftningen skall bli effektiv måste enligt vår uppfattning ett sådant förfarande omfattas av diskrimineringsförbudet.

Vad här anförs med anledning av motion 1998/99:A5 (v) yrkande 2 bör ges regeringen till känna.

3. Frågan om en samordnad lagstiftning m.m.

Chatrine Pålsson och Lars Gustafsson (båda kd) anför:

Vi anser att det är mycket angeläget att man i arbetslivet genom de föreslagna lagarna ges ett nytt verktyg för att ta itu med olika typer av diskriminering. Respekten för alla människors personliga integritet är en förutsättning för ett civiliserat och demokratiskt samhälle. Enligt vår uppfattning framstår det dock som omotiverat att skapa tre nya lagar med nästan identisk uppbyggnad. För många företagare, men också för enskilda arbetstagare, innebär den föreslagna ordningen med tre lagar onödigt krångel och en mer svåröverblickbar situation vad gäller diskriminering i arbetslivet. Lagförslagen skulle med fördel kunna samordnas till en lag.

Vi vill också framhålla vikten av att införa en generell lagstiftning mot diskriminering av personer med funktionshinder. I grundlagen förbjuds diskriminering av människor på grund av t.ex. kön och religion. I allt kärvare tider med risk för att olika grupper hamnar i ett utsatt läge är det nödvändigt att införa lagar mot diskriminering av personer med funktionshinder.

Vad här anförts med anledning av motionerna 1998/99:A3 (kd) yrkande 1, 1998/99:A6 (kd) yrkande 1, 1998/99:A10 (kd) yrkande 1 och 1998/99:So376 (kd) yrkande 7 bör ges regeringen till känna.

4. Frågan om en samordnad lagstiftning m.m.

Kenneth Johansson (c) anför:

Jag vill framhålla att innehållet i de föreslagna lagarna är väl avvägt. Det finns all anledning att skärpa diskrimineringslagstiftningen och låta fler grupper omfattas av lagstiftningen. Emellertid talar enligt min uppfattning starka skäl för att alla bestämmelser och diskrimineringsförbud samlas i en lag. Detta har även påpekats av ett flertal remissinstanser. Det finns annars risk att enskilda företagare kommer att få betydande svårigheter att hantera en så pass komplex lagstiftning som dessa nya separata lagar innebär. En samordning bör således göras. I det sammanhanget bör övervägas om inte även förbud mot diskriminering på grund av någons kön, nuvarande jämställdhetslag, även skulle innefattas i en sådan ny lag. Proposition 1997/98:179 Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder bör till följd av det ovan anförda avslås. Vad här anförts med anledning av motionerna 1997/98:A70 (c) yrkande 2, 1998/99:A703 (c) yrkandena 1 och 3 och 1998/99:K330 (c) yrkande 2 bör ges regeringen till känna.

Sammanfattning.....	1
Utskottets förslag	1
Reservationer och särskilda yttranden	2
UTSKOTTET	3
Avsnitt 1 Inledning, disposition av betänkandet m.m.	3
Ärendets beredning m.m.	3
Disposition av betänkandet	3
Avsnitt 2 Behovet av ny lagstiftning m.m.	5
Propositionerna i huvuddrag m.m.	5
Allmänna utgångspunkter för lagförslagen	6
Proposition 177, etnisk diskriminering.....	6
Proposition 179, diskriminering på grund av funktionshinder	7
Proposition 180, diskriminering på grund av sexuell läggning	8
Fråga om avslag på propositionerna	8
Avslagsyrkanden	8
Utskottets ställningstagande i fråga om avslag på propositionerna.....	10
Samordnad lagstiftning m.m.	10
Motioner.....	10
Utskottets ställningstagande i fråga om samordnad lagstiftning m.m.	12
Övergripande synpunkter på lagförslagen.....	13
Motion.....	13
Utskottets ställningstagande	14
Lagarnas tillämpningsområde m.m.	14
Motion.....	14
Utskottets ställningstagande	15
Generell lagstiftning för funktionshindrade	15
Motion.....	15
Socialutskottets yttrande	15
Utskottets ställningstagande	15
Förhållandet till jämställdhetslagen	16
Avsnitt 3 Ändamål och vissa definitioner.....	17
Proposition 177, etnisk diskriminering.....	17
Proposition 179, diskriminering på grund av funktionshinder	17
Proposition 180, diskriminering på grund av sexuell läggning	18
Utskottets ställningstagande	18
Avsnitt 4 Samverkan och aktiva åtgärder	22
Proposition 177, etnisk diskriminering.....	22
Propositionerna 179, diskriminering på grund av funktionshinder och 180, diskriminering på grund av sexuell läggning.....	24
Motioner.....	24
Socialförsäkringsutskottets yttrande.....	25
Utskottets ställningstagande	25

Förebyggande åtgärder mot trakasserier på grund av sexuell läggning	27
Avsnitt 5 Förbud mot diskriminering	28
Anställning, befordran, uttagning till befordran.....	28
Nuvarande lagstiftning	28
Proposition 177, etnisk diskriminering.....	28
Proposition 179, diskriminering på grund av funktionshinder	29
Proposition 180, diskriminering på grund av sexuell läggning	29
Motioner.....	30
Bestående anställningsförhållanden	30
Proposition 177, etnisk diskriminering.....	30
Proposition 179, diskriminering på grund av funktionshinder	30
Proposition 180, diskriminering på grund av sexuell läggning	31
Motioner.....	31
Förbud mot direkt diskriminering	31
Proposition 177, etnisk diskriminering.....	32
Proposition 179, diskriminering på grund av funktionshinder	33
Proposition 180, diskriminering på grund av sexuell läggning	36
Bevisfrågor vid direkt diskriminering.....	36
Propositionerna	36
Motioner.....	37
Indirekt diskriminering	38
Propositionerna	38
Motioner.....	41
Utskottets ställningstagande.....	41
Avsnitt 6 Trakasserier m.m.....	54
Definition av trakasserier	54
Proposition 177, etnisk diskriminering.....	54
Proposition 179, diskriminering på grund av funktionshinder	55
Proposition 180, diskriminering på grund av sexuell läggning	56
Motion.....	56
Socialförsäkringsutskottets yttrande.....	56
Utskottets ställningstagande	56
Arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet.....	57
Proposition 177, etnisk diskriminering.....	57
Proposition 179, diskriminering på grund av funktionshinder	58
Proposition 180, diskriminering på grund av sexuell läggning	59
Motion.....	59
Socialförsäkringsutskottets yttrande.....	60
Utskottets ställningstagande	60
Repressalier.....	62
Proposition 177, etnisk diskriminering.....	62
Proposition 179, diskriminering på grund av funktionshinder	62
Proposition 180, diskriminering på grund av sexuell läggning	62
Utskottets ställningstagande	63
Arbetsgivares trakasserier m.m.....	63
Proposition 177, etnisk diskriminering.....	63
Proposition 179, diskriminering på grund av funktionshinder	63

Proposition 180, diskriminering på grund av sexuell läggning	63
Motioner.....	64
Socialförsäkringsutskottets yttrande.....	64
Utskottets ställningstagande	64
Avsnitt 7 Påföljder.....	65
Proposition 177, etnisk diskriminering.....	65
Proposition 179, diskriminering på grund av funktionshinder	66
Proposition 180, diskriminering på grund av sexuell läggning	67
Motioner.....	67
Yttranden från andra utskott.....	67
Utskottets ställningstagande	68
Avsnitt 8 Tillsynsfrågor, ombudsmännen m.m.	70
Proposition 177, etnisk diskriminering.....	70
Proposition 179, diskriminering på grund av funktionshinder	71
Proposition 180, diskriminering på grund av sexuell läggning	71
Motioner.....	72
Yttranden från andra utskott.....	73
Utskottets ställningstagande.....	73
Avsnitt 9 Processuella regler	77
Proposition 177, etnisk diskriminering.....	77
Proposition 179, diskriminering på grund av funktionshinder	77
Proposition 180, diskriminering på grund av sexuell läggning	78
Motioner.....	78
Yttranden från andra utskott.....	78
Utskottets ställningstagande	78
Avsnitt 10 Övriga frågor.....	80
Tidpunkten för ikraftträdande av lagarna.....	80
Lagförslagen i övrigt.....	80
Anknytande lagförslag	80
Avsnitt 11 Vissa allmänna frågor om diskriminering m.m.	82
Motioner.....	82
Socialförsäkringsutskottets yttrande.....	82
Utskottets ställningstagande	83
Avsnitt 12 Antidiskrimineringsklausuler	85
Motioner.....	85
Utskottets ställningstagande	85
Hemställan	86
Reservationer	92
1. Avslag på propositionerna 1997/98:177, 1997/98:179 och 1997/98:180 (mom. 1), (m).....	92
2. Avslag på propositionerna 1997/98:177, 1997/98:179 och 1997/98:180 (mom. 1), (c).....	93
3. Samordnad lagstiftning m.m. (mom. 2), (m).....	94
4. Samordnad lagstiftning m.m. (mom. 2), (c, fp).....	95
5. Diskrimineringslagstiftning och företagande (mom. 3), (fp)	96
6. Utformningen av reglerna om aktiva åtgärder m.m. (mom. 9), (fp).....	96
7. Dokumentation av meriter m.m. (mom. 14), (v).....	97

8. Skadestånd vid indirekt diskriminering (mom. 17), (fp).....	97
9. Ansvar för diskriminering hos den offentliga arbetsförmedlingen (mom. 19), (v)	98
10. Utredningsskyldighet rörande trakasserier (mom. 21), (v).....	98
11. Förbud mot arbetsgivares trakasserier m.m. (mom. 22), (fp).....	99
12. Arbetstagarorganisationernas talerätt (mom. 25), (v, mp).....	99
13. Fristående ställning för Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (mom. 27), (fp)	100
14. Mandat för Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (mom. 28), (fp).....	100
15. Informationskampanj mot etnisk diskriminering m.m. (mom. 34), (fp).....	101
16. Kvotering m.m. (mom. 35), (m).....	102
17. Antidiskrimineringsklausuler (mom. 38), (v).....	102
Särskilda yttranden	104
1 Särskilt yttrande (m)	104
2 Särskilt yttrande (v).....	104
3 Särskilt yttrande (kd).....	106
4 Särskilt yttrande (c).....	107
5 Särskilt yttrande (mp)	107
Bilagor:	
Bilaga 1 Propositionerna.....	109
Motionerna.....	109
Bilaga 2 Lagförslag i proposition 1997/98:177	115
Bilaga 3 Lagförslag i proposition 1997/98:179	125
Bilaga 4 Lagförslag i proposition 1997/98:180	136
Bilaga 5 Förslag till lag (1999:000) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering.....	141
Bilaga 6 Socialförsäkringsutskottets yttrande 1998/99:SfU3y	142
Socialutskottets yttrande 1998/99:SoU1y	181