



Innst. O. nr. 52

(2003-2004)

Innstilling til Odelstinget fra kommunalkomiteen

Ot.prp. nr. 104 (2002-2003)

Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (likebehandling i arbeidslivet) m.m.

Til Odelstinget

1. PROPOSISJONENS HOVEDINNHOLD

1.1 Sammendrag

1.1.1 *Arbeidsmiljøloven*

I proposisjonen fremmer Arbeids- og administrasjonsdepartementet et forslag til endring av arbeidsmiljøloven som går ut på å oppheve gjeldende § 55 A og erstatte denne med et eget kapittel om likebehandling i arbeidslivet (kapittel X A), som i tillegg til å videreføre innholdet i § 55 A også gjør de tilføyelser som anses nødvendige for å sikre tilfredsstillende gjennomføring av Rådsdirektiv 2000/78/EF om forbud mot diskriminering i arbeidslivet. I samsvar med direktivet foreslås bestemmelsenes saklige virkeområde utvidet til å gjelde hele arbeidsforholdets forløp. Videre vil de favne noe videre enn det tradisjonelle arbeidsgiver-/arbeidstakerforhold. Nytt er dessuten forbudet mot å forskjellsbehandle på grunn av alder.

For at forbudet mot forskjellsbehandling også skal gjelde ved medlemskap i arbeidstakerorganisasjon foreslås det innført et nytt kapittel X B med en egen bestemmelse om dette.

1.1.2 *Lov om tilsattes representasjon i offentlige virksomheters styrende organer mv.*

Arbeids- og administrasjonsdepartementet foreslår å oppheve lov 5. juni 1981 nr. 45 om tilsattes representasjon i offentlige virksomheters styrende organer.

1.2 Komiteens merknader

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sigvald Oppebøen Hansen, Reidar Sandal, Karl Eirik Schjøtt-Pedersen og Signe Øye, fra Høyre, Peter Skovholt Gitmark, Hans Kristian Hogsnes og Kari Lise Holmberg, fra Sosialistisk Venstreparti, Karin Andersen og Heikki Holmås, fra Kristelig Folkeparti, Anita Apelthun Sæle og Ivar Østberg, og fra Senterpartiet, lederen Magnhild Meltveit Kleppa, mener det er svært positivt at det kommer inn klare regler i arbeidsmiljøloven som sikrer den enkelte arbeidstaker et bedre vern mot diskriminering. Likebehandling i arbeidslivet handler grunnleggende sett om frihet for den enkelte. Frihet til å kunne delta på lik linje med andre i arbeidslivet uten å bli diskriminert. For å oppnå dette mener flertallet at en viktig målsetting er et inkluderende arbeidsliv som er basert på reell likestilling, likeverd og mangfold. Det er grunnleggende sett viktig slik at flest mulig gis en mulighet til å delta i arbeidslivet. Det er etter flertallets oppfatning både et gode for den enkelte og for samfunnet for øvrig. Flertallet viser til det positive arbeidet som gjøres av myndighetene og partene i arbeidslivet gjennom avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) når det gjelder integrering av funksjonshemmede og økt yrkesdeltakelse blant eldre arbeidstakere. Det er imidlertid langt igjen til målene er nådd.

Flertallet vil understreke betydningen av at bestemmelsene om diskriminering i arbeidslivet må medvirke til å nå målet om et mer inkluderende arbeidsliv, ikke minst slik at det blir lettere for funksjonshemmede, innvandrere og flyktninger å komme innenfor arbeidsmarkedet. All erfaring tilsier at til-

knytning til arbeidslivet er en nøkkel til bedre integrering i det norske samfunnet.

Flertallet understreker at det i dette arbeidet er en fordel i størst mulig grad å bygge på positive virkemidler som bygger opp under det tradisjonelt gode samarbeidet mellom partene i arbeidslivet.

Flertallet mener at det er på høy tid at et forbud mot forskjellsbehandling/diskriminering på grunn av kjønn, religion, livssyn, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming og alder ikke bare skal gjelde ved ansettelse, men også under arbeidets gang og ved opphør av arbeidsforhold.

Flertallet er av den oppfatning at norsk rett på dette området bør være fullt på høyde med det øvrige Europa, og at gjennomføringen av Rådsdirektiv 2000/78/EF (heretter "EUs rammedirektiv") inngår som et viktig element i arbeidet med å verne utsatte gruppers rettsstilling.

Flertallet viser til at spørsmålet om å innføre et eventuelt nytt organ for håndheving av diskrimineringslovverket skal legges fram for Stortinget som egen sak i forbindelse med ny lov om etnisk diskriminering. Det finnes flere aktuelle løsninger for et slikt håndhevingsorgan, det gjelder blant annet både ombud og tilsyn. Flertallet vil komme tilbake til disse spørsmålene i forbindelse med behandlingen av ny lov om etnisk diskriminering.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet, Torbjørn Andersen og Per Sandberg, tar sterkt avstand fra forskjellsbehandling/ diskriminering av mennesker basert på rase, kjønn, religion og etnisk opphav.

Disse medlemmer tar følgelig også sterk avstand fra enhver forskjellsbehandling/diskriminering i arbeidslivet, men er av den bestemte oppfatning at det lovforslag som fremmes snarere vil virke mot sin hensikt enn å være til gagn for de grupper som loven er ment å beskytte i arbeidslivet.

Disse medlemmer mener at vern mot diskriminering i arbeidslivet bør være en del av det til enhver tid holdningsskapende og forebyggende arbeidet på mange plan i samfunnet, men der forbudslovgivning er et mindre egnet virkemiddel.

Disse medlemmer mener lovforslaget slik det er fremlagt fører flere negative sider med seg som ikke lar seg oppveie av lovens i utgangspunktet positive intensjoner.

Disse medlemmer vil påpeke at loven kan gjøre det vanskeligere for de grupper den gjelder å skaffe seg arbeid. Slik loven er innrettet er det grunn til å anta at mange mindre arbeidsgivere vil unnlate å utlyse ledige stillinger og heller rekruttere i det skjulte av frykt for å komme i konflikt med lovens bestem-

melser. Dette vil medføre mindre åpenhet rundt ansettelsesforhold. Dette vil i praksis medføre at arbeidsmarkedet blir mindre - og ikke mer tilgjengelig for de gruppeloven viser til. Risikoen øker for at prosessene rundt alle forhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker vil bli en mer lukket og mindre åpen prosess. Dette er en utvikling i arbeidsmarkedet få eller ingen vil være tjent med.

Disse medlemmer mener arbeidsgivers styringsrett både ved ansettelse og ved andre forhold i arbeidslivet må tillegges betydelig og avgjørende vekt. Hvilke egenskaper og kvalifikasjoner hos arbeidssøker/arbeidstaker som arbeidsgiver vektlegger ved ansettelse, eller i andre arbeidslivsforhold, bør ligge fullt og helt under arbeidsgivers ansvar og styringsrett og ikke være lovregulert på den måten det er lagt opp til i loven.

Disse medlemmer viser til den helt avgjørende betydning det alltid vil ha for næringslivsbedrifter at man er i stand til å rekruttere og ansette de rette personene. Ansettelse er et viktig lederansvar. Det å ansette rett person i en stilling er ofte helt avgjørende for bedriftens fremtidige utviklingsmuligheter og konkurransedyktighet.

Disse medlemmer mener av disse grunner at hensynet til arbeidsgivers styringsrett ved ansettelse er svært viktig og må tillegges avgjørende vekt. Dette tilsier at arbeidsgiver i de ulike forhold til arbeidssøker/arbeidstaker selvsagt også må kunne tillegge andre faktorer enn formell utdanning og praksis avgjørende betydning, uten å risikere å bli beskyldt for diskriminering/forskjellsbehandling.

Disse medlemmer mener personlig egnethet og andre personlige egenskaper og kvalifikasjoner som det kan være vanskelig å fremlegge formell dokumentasjon på kan være minst like viktige sider å vektlegge hos en arbeidstaker som hensynet til kun formell utdanning og tidligere yrkeserfaring.

Disse medlemmer er derfor opptatt av at arbeidsgiver også gis muligheter og rom for å i avgjørende grad å kunne vektlegge vurderinger av kvalifikasjoner som personlig egnethet hos en arbeidssøker. Slike vurderinger må derfor få veie like tungt i avgjørelsen for hvem arbeidsgiver ønsker å ansette, forfremme, lønne bedre eller avskjedige enn bare hensynet til de klart dokumenterbare kvalifikasjoner som utdanning og ansiennitet eller yrkeserfaring.

Disse medlemmer vil også peke på det faktum at slik lovforslaget er utformet kan det å være overkvalifisert til en jobb være grunnlag for beskyldninger fra arbeidstakers side om forskjellsbehandling/diskriminering dersom man mener seg forbigått ved ansettelse, forfremmelse, i lønns spørsmål, manglende kursing, oppsigelse m.m.

Disse medlemmer vil påpeke at et ensidig fokus på vektlegging av dokumenterbare kvalifika-

sjoner som utdannelse og erfaring er et alt for snevert kriteriegrunnlag for å bedømme om diskriminering/forskjellsbehandling faktisk har funnet sted i arbeidslivsforhold.

Disse medlemmer vil også vise til at slik lovforslaget er utformet vil det kunne gjøre det vanskeligere for enkelte ungdommer og andre personer med liten skolegang og arbeidserfaring å komme inn på arbeidsmarkedet. Man risikerer med lovforslaget å ramme andre grupper og enkeltmennesker i samfunnet som fra før av stiller svakt i arbeidsmarkedet. Dette er særdeles betenkelig.

Disse medlemmer mener også det er umulig å anslå hvor stor andel av ledigheten blant de beskyttede grupper loven viser til som faktisk skyldes diskriminering/forskjellsbehandling. Behovet for omfattende ikke-diskrimineringslovgivning synes således ikke godt nok dokumentert og begrunnet etter disse medlemmers syn.

Disse medlemmer går også sterkt imot forslaget om å akseptere positiv forskjellsbehandling da dette virker klart diskriminerende i seg selv.

Disse medlemmer stiller seg svært undrende til en slik innretning i lovgivningen og mener dette i seg selv legger opp til en høyst merkelig og uforståelig diskriminering/forskjellsbehandling.

Disse medlemmer konkluderer på dette grunnlag med at hele lovforslaget bærer preg av å være et eksepsjonelt paradoks og en komplett utpreget selvmotsigelse.

Disse medlemmer går således konsekvent imot lovforslagets hovedinnhold, men vil allikevel støtte enkelte av unntakene i lovforslaget subsidiært.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet vil hevde at arbeidet for samfunnsmessig likestilling er god etisk, moralsk, sosial og økonomisk politikk som vil være et gode for hele samfunnet. En av de viktigste forutsetningene for et demokratisk rettssamfunn må bygge på like muligheter og lik tilgang til samfunns-goder. Derfor blir det et overordnet mål å bekjempe diskriminering på alle områder. Endringen av arbeidsmiljøloven må ta utgangspunkt i dette. Det faktum at det er stor arbeidsledighet blant innvandrere og funksjonshemmede reflekterer blant annet diskriminering og manglende helhetlig rettsvern. Endring av lovverket på det foreslåtte punkt er bare ett av flere grep som må gjøres for å redusere diskriminering.

Disse medlemmer vil også vise til ILO-konvensjon nr. 111 (1959) om diskriminering i syssetting og yrke.

2. BAKGRUNNEN FOR LOVFORSLAGET OM LIKEBEHANDLING I ARBEIDSLIVET

2.1 Sammendrag

2.1.1 *Rådsdirektiv 2000/78/EF om forbud mot diskriminering i arbeidslivet (rammedirektivet mot diskriminering)*

Rådsdirektiv 2000/78/EF, rammedirektivet mot diskriminering, inngår i EUs ikke-diskrimineringspakke. Denne pakken inneholder, foruten rammedirektivet, Rådsdirektiv 2000/43/EF om forbud mot diskriminering på grunn av rase eller etnisitet samt et handlingsprogram for å bekjempe diskriminering 2001-2006. Fra norsk side har man, basert på en hensiktsmessighetsvurdering, gått inn for at hele ikke-diskrimineringspakken bør innlemmes i EØS-avtalen. Rådsdirektiv 2000/43/EF er fulgt opp av "Holgersenutvalget" i NOU 2002:12.

Formålet med direktivet er å gjennomføre prinsippet om likebehandling i medlemsstatene ved å fastlegge en generell ramme for bekjempelse av diskriminering i arbeidslivet på grunn av religion eller livssyn, funksjonshemming, alder eller seksuell orientering (artikkel 1).

Direktivet inneholder forbud mot direkte og indirekte diskriminering (artikkel 2 nr. 1). Det følger av direktivets artikkel 2 nr. 3 at også trakassering som har sammenheng med religion eller livssyn, funksjonshemming, alder eller seksuell orientering, på visse vilkår skal anses som forskjellsbehandling.

Det er overlatt til nasjonal rett å definere hva som ligger i begrepet trakassering.

Vernet mot diskriminering omfatter alle personer og gjelder så vel i privat som offentlig sektor (artikkel 3 nr. 1). Hele det individuelle arbeidsforholdet - fra tilsetting til opphør - omfattes av likebehandlingsprinsippet i direktivet.

I tillegg til å gjelde hele arbeidsforholdets forløp, gjelder direktivet også for:

- vilkår for å etablere seg som selvstendig næringsdrivende og utøve slik virksomhet,
- vilkår for å utøve næringsvirksomhet/praktisere et bestemt yrke mv. (offentlige godkjenningssordninger),
- vilkår for yrkesutdanning,
- vilkår for omskolering, og
- vilkår for medlemskap i bl.a. arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjoner.

Direktivet omfatter ikke diskriminering pga. etnisitet og kjønn, som er regulert i egne rådsdirektiver.

Unntakene fra forbudet mot forskjellsbehandling er formulert som begrensninger i selve definisjonen av begrepet.

Direktivet åpner også for at medlemsstatene kan opprettholde bestemmelser som gir adgang til en viss

særbehandling på grunn av religion eller livssyn for personer som arbeider i kirker eller andre offentlige eller private organisasjoner hvis etikk er basert på religion eller livssyn, dersom dette "udgør et regulært, legitimt og berettiget erhvervsmessig krav på baggrund av organisationens etik", jf. artikkel 4 nr. 2.

Det er videre tillatt med en viss særbehandling på grunn av alder, jf. artikkel 6.

Endelig gir rammedirektivet mot diskriminering grunnlag for at statene kan fastsette avvik fra likebehandlingsprinsippet i form av positiv særbehandling, jf. artikkel 7 nr. 1.

Direktivet er et såkalt minimumsdirektiv, jf. artikkel 8 nr. 1. Dette innebærer at medlemsstatene står fritt til å fastsette regler som gir et sterkere vern for arbeidstakerne enn direktivets minstekrav.

Det er opp til statene å velge sanksjoner for overtredelse av de nasjonale bestemmelser som er vedtatt til gjennomføring av direktivet. Direktivet stiller imidlertid krav om at sanksjonene som velges skal være effektive og avskrekkende, og stå i et rimelig forhold til overtredelsen (proporsjonalitetsprinsippet), jf. artikkel 17.

Artikkel 10 fastsetter prinsippet om delt bevisbyrde i saker som gjelder forskjellsbehandling, på linje med det som gjelder for diskriminering på grunn av kjønn.

2.1.2 Arbeidslivslovutvalget

Ved kongelig resolusjon av 30. august 2001 oppnevnte regjeringen et utvalg (Arbeidslivslovutvalget) for å utrede endringer i arbeidsmiljøloven med mer.

Arbeidslivslovutvalget hadde i oppdrag å vurdere og foreslå de endringer i lovgivningen som er nødvendige for å gjennomføre Rådskonklusjonen 2000/78/EF om innføring av en generell ramme for likebehandling i arbeidslivet. Spesielt gjaldt dette spørsmålet om innføring av forbud mot diskriminering på grunn av alder, som ikke tidligere har vært utredet i norsk rett. Utvalget hadde av tidsmessige grunner ikke mulighet til å utrede spørsmål/problemstillinger som ikke inngikk i EU-direktivet. Arbeidslivslovutvalget leverte sin innstilling NOU 2003:2 Skjerpet vern mot diskriminering i arbeidslivet 17. desember 2002.

3. INTERNASJONALE FORPLIKTELSER OG NORDISK RETT

3.1 Sammendrag

3.1.1 Internasjonale forpliktelser

Reguleringer for å motvirke diskriminering har en sentral plass i internasjonal arbeidsrett. Likebehandling har vært blant ILOs formål siden grunnleggelsen. Ikke-diskriminering er et prinsipp som er

nedfelt i en rekke internasjonale konvensjoner Norge har ratifisert. Flere av disse har relevans for arbeidslivet og arbeidstakeres rettigheter, og det redegjøres nærmere om disse i proposisjonen.

Med diskriminering menes i forhold til alle konvensjoner forskjellsbehandling som mangler saklig og objektiv grunn.

Lovgivning som forbyr diskriminering i arbeidsforhold er ett av flere mulige og eventuelt nødvendige tiltak for å oppfylle forpliktelsene.

3.1.2 Nordisk rett

I proposisjonen redegjøres det for hovedtrekkene i rettstilstanden når det gjelder vern mot etnisk diskriminering i arbeidslivet i Sverige, Finland og Danmark.

4. NOEN SENTRALE PROBLEMSTILLINGER KNYTTET TIL ARBEIDSLIVSLOVUTVALGETS FORSLAG TIL NYTT KAP. X A OG X B OM LIKEBEHANDLING I ARBEIDSLIVET

4.1 Sammendrag

4.1.1 Lovstruktur

Departementet har, etter en nærmere vurdering samt etter innspill fra Justisdepartementet, funnet det formålstjenlig å gjøre enkelte justeringer i lovstrukturen. Departementets forslag til lovstruktur i kapittel X A avviker derfor noe fra Arbeidslivslovutvalgets forslag, som lagt frem i NOU 2003:2, uten at dette har hatt konsekvenser for det materielle innholdet i kapittelet.

4.1.2 Helhetlig lovregulering

I høringsomgangen har svært mange høringsinstanser kommentert behovet for helhetlig lovgivning på området forskjellsbehandling/diskriminering. Departementet påpeker at dette vil kreve en grundig utredning, og tatt i betraktning tidsperspektivet på de ulike lovarbeidene, så vil det i første omgang bli nødvendig å operere med regulering av forbud mot forskjellsbehandling i flere lover.

Holgersenutvalget foreslår å ta etnisitet som grunnlag for forskjellsbehandling ut av arbeidsmiljøloven, og kun regulere dette i lov mot etnisk diskriminering. Departementet er ikke negativ til en slik justering i lovverket. Det vil imidlertid kreve en noe grundigere analyse, og spørsmålet vil ikke bli aktuelt før lov mot etnisk diskriminering trer i kraft. Inntil videre må etnisitet som grunnlag for forskjellsbehandling være omfattet av arbeidsmiljøloven, for å hindre hull i regelverket.

4.1.3 Håndheving

I motsetning til Rådsdirektivet mot etnisk diskriminering (direktiv 2000/43/EF) artikkel 13, oppstiller rammedirektivet mot diskriminering i arbeidslivet ikke krav om at det skal utpekes uavhengige organer for behandling av klager om diskriminering

Holgersenutvalget foreslår i NOU 2002:12 at det opprettes to nye organer for behandling av saker om etnisk diskriminering.

En interdepartemental arbeidsgruppe har utredet et felles håndhevingsapparat for diskriminering på grunnlag av kjønn og etnisitet.

Departementet viser til at et eksklusivt håndhevingsorgan for grunnlagene etnisitet og kjønn vil føre til at arbeidstakere som mener seg forskjellsbehandlet av disse grunner vil få andre tilgjengelige håndhevingsmuligheter enn arbeidstakere som mener seg forskjellsbehandlet på grunn av for eksempel seksuell orientering, religion eller alder.

Departementet er av den oppfatning at et eventuelt nytt organ for håndheving av diskrimineringslovverket om etnisitet og kjønn også bør omfatte arbeidsmiljølovens regulering av forskjellsbehandling og tilhørende diskrimineringsgrunnlag, og det legges fra Arbeids- og administrasjonsdepartementets side opp til at alle grunnlagene for forskjellsbehandling i arbeidsmiljøloven skal være underlagt det nye håndhevingsorganet når dette blir operativt.

5. LOVFORSLAGET

5.1 Formål - § 54 A nr. 1

5.1.1 Sammendrag

Formålsbestemmelsen i departementets forslag avspeiler ordlyden i direktivet, som benytter begrepet "likebehandling" i dansk oversettelse. Departementet anser det som hensiktsmessig på det nåværende tidspunkt å angi formålet for kapitlet om likebehandling i § 54 A, for å presisere at formålet med forbudet mot forskjellsbehandling er å sikre likebehandling i arbeidslivet.

5.1.2 Komiteens merknader

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, slutter seg til forslaget i proposisjonen.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til sine merknader under kapittel 1.2.

5.2 Anvendelsesområde - § 54 A nr. 2

5.2.1 Sammendrag

Departementet er enig i Arbeidslivslovutvalgets vurdering av at det er behov for endringer i arbeidsmiljøloven for å gjennomføre rammedirektivets krav mht. det saklige anvendelsesområdet. Det foreslås derfor en bestemmelse i utkastet § 54 A nr. 2, bokstav a - d som slår fast at forbudet mot forskjellsbehandling omfatter alle sider ved arbeidsforholdet, fra utlysning av stilling til opphør.

For å gjennomføre rammedirektivet er det nødvendig å innføre et forbud mot diskriminering også ved lønnsfastsettelse, og etter departementets oppfatning er det ingen andre lover enn arbeidsmiljøloven som passer bedre for slik regulering. Departementet foreslår derfor, i likhet med Arbeidslivslovutvalget, at det presiseres i loven at forbudet mot forskjellsbehandling etter kapittel X A også gjelder for lønnsvilkår.

5.2.2 Komiteens merknader

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, slutter seg til forslaget i proposisjonen.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til sine merknader under kapittel 1.2.

5.3 Vernet personkrets - § 54 A nr. 3

5.3.1 Sammendrag

For å gjennomføre rammedirektivet er det nødvendig å utvide anvendelsesområdet for reglene om forbud mot forskjellsbehandling i arbeidsmiljøloven.

Til tross for at selvstendig næringsdrivende i utgangspunktet ikke er omfattet av arbeidsmiljøloven, mener departementet at det er likevel er mest nærliggende å regulere diskrimineringsvernet for denne gruppen i arbeidsmiljøloven.

Kapitlet gjelder ikke for personer på arbeidsmarkedstiltak og det vil heller ikke være hensiktsmessig å foreta skritt for å besørge dette i denne omgang.

5.3.2 Komiteens merknader

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, slutter seg til forslaget i proposisjonen.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til sine merknader under kapittel 1.2.

5.4 Diskrimineringsgrunnene og forbudet mot forskjellsbehandling - § 54 B

5.4.1 Sammenheng

5.4.1.1 HUDFARGE, NASJONAL ELLER ETNISK OPPRINNELSE

Kommunal- og regionaldepartementet er nå inne i en prosess for oppfølging av Holgersenutvalgets innstilling, hvor det nærmere innholdet i begrepet "etnisitet" er under utredning. Resultatet av denne prosessen er ikke klart på det nåværende tidspunkt og departementet finner det derfor mest hensiktsmessig å videreføre dagens lovformulering i arbeidsmiljøloven § 55 A annet ledd, dvs. begrepene "hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse" inntil endelige beslutninger er tatt i den forbindelse.

Begrepet "rase", som også er en del av gjeldende rett, foreslår departementet - i likhet med Arbeidslivslovutvalget - ikke videreført som diskrimineringsgrunn. Å benytte "rase" i lovteksten vil kunne oppfattes som en form for legalisering av begrepsbruken, som departementet ikke ønsker å formidle. Innholdet i begrepet "rase" må anses å være dekket av "hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse".

Departementet har i denne omgang ikke tatt stilling til om hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse som diskrimineringsgrunner bør tas ut fra arbeidsmiljøloven, og kun omfattes av lov mot etnisk diskriminering når denne trer i kraft.

5.4.1.2 ALDER

Etter departementets syn foreligger det gode grunner for å innføre et generelt forbud mot forskjellsbehandling på grunn av alder i arbeidslivet. Arbeidslivslovutvalget viser til flere undersøkelser vedrørende eldre arbeidstakere.

Direktivet inneholder ikke noen definisjon av alder, men må antas å gjelde alle former for aldersdiskriminering, både på grunn av høy og lav alder. Arbeidslivslovutvalget legger dette til grunn, og departementet støtter denne tolkningen. Alder er ikke blant de diskrimineringsgrunner som er omfattet av arbeidsmiljølovens forbud mot diskriminering ved ansettelse i § 55 A.

Departementet legger til grunn at en innføring av et forbud mot forskjellsbehandling på grunn av alder ikke skal rukke ved dagens rettstilstand. Forbudet mot aldersdiskriminering er således ikke ment å innebære et forbud mot å innføre eller opprettholde bestemmelser og avtaleklausuler som fastsetter en bestemt avgangsalder.

Hvorvidt denne typen ordninger kan og bør opprettholdes i forhold til direktivet krever en bred utredning og konsekvensvurdering før endelig konklusjon kan trekkes. Departementet foreslår at det igangsettes et arbeid med en utredning om dette spørsmålet, og vil komme tilbake til forholdet i forbindelse med oppfølgingen av Arbeidslivslovutvalgets utredning.

5.4.1.3 SEKSUELL ORIENTERING

Departementet støtter Arbeidslivslovutvalgets forslag om å endre begrepet homofil legning og samlivsform siden direktivet forutsetter at også heteroseksualitet skal være omfattet av forbudet mot forskjellsbehandling. Begrepet "homofil legning" som brukes i arbeidsmiljøloven § 55 A har et snevrere omfang enn begrepet "seksuell orientering", som er brukt i rammedirektivet, idet det ikke fanger opp de heteroseksuelle. Det vil derfor være behov for å endre begrepet for å gjennomføre direktivet.

Begrepet seksuell orientering vil altså omfatte homofile, lesbiske, bifile og heteroseksuelle. Transkjønnede er ikke vernet av bestemmelsen.

5.4.1.4 RELIGION OG LIVSSYN

Rammedirektivet forbyr diskriminering på grunn av "en bestemt religion eller tro".

"Religion" ligger etter departementets mening allerede inn under § 55 A i dag, selv om dette ikke fremkommer uttrykkelig av ordlyden.

Bruken av begrepet "tro" vil lett kunne lede tanken hen til en religiøs form for livssyn. Departementet legger til grunn at direktivets formål er å favne videre. Begrepet bør forstås slik at det også omfatter for eksempel ateistiske eller filosofiske betraktninger/overbevisninger/ideologier.

Departementet er enig med Arbeidslivslovutvalget i antagelsen om at på norsk vil begrepet "livssyn" gi god veiledning og samtidig være innholdsmessig dekkende for direktivets innhold på dette punkt, og foreslår derfor å anvende dette.

5.4.1.5 FUNKSJONSHEMMING

Rammedirektivet inneholder ingen legaldefinisjon av hva som menes med funksjonshemming ("handicap").

Når funksjonshemming oppstilles som grunnlag for forskjellsbehandling har departementet ikke ment å kun relatere dette til forholdet mellom fysisk/psykisk svekkelse og omgivelsene, men også til den fysiske eller psykiske svekkelse som sådan. Forbudet mot forskjellsbehandling pga. funksjonshemming skal også ramme rene fordommer mot personer med funksjonsnedsettelse.

5.4.1.6 POLITISK SYN OG MEDLEMSKAP I ARBEIDSTAKERORGANISASJON

Forbudet mot diskriminering på grunn av politisk syn og medlemskap i arbeidstakerorganisasjon er en videreføring av forbudet i arbeidsmiljøloven § 55 A første ledd. Forholdet er ikke regulert av rammedirektivet, men følger av internasjonale konvensjoner. Bestemmelsen skal tolkes slik at den også gjelder forskjellsbehandling på grunn av at man ikke er medlem av arbeidstakerorganisasjon.

5.4.1.7 KJØNN

Rammedirektivet forbyr ikke forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Forbud mot kjønnsdiskriminering er regulert i rådsdirektiv 76/207/EØF. Departementet er imidlertid av den oppfatning at arbeidsmiljøloven bør gi en fullstendig oversikt over diskrimineringsgrunnlagene som er regulert i arbeidslivet, og foreslår derfor at kjønn tas med i opplistingen av diskrimineringsgrunnlag i utkastets forbudsbestemmelse. Departementet finner imidlertid grunn til å presisere at i den grad det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, vil forholdet reguleres fullt ut av likestillingsloven.

5.4.2 Komiteens merknader

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, slutter seg til forslaget i proposisjonen.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til sine merknader under kapittel 1.2.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti vil understreke at det ikke er akseptabelt med en rangering av diskrimineringsgrunnene, slik at det blir et hierarki der det er aksept for diskriminering av noen grupper i visse tilfeller. Lovtekstens spesifikke åpning for diskriminering av homofile er en slik rangering. Disse medlemmer mener derfor disse formuleringene ikke er forenelige med prinsippet om likebehandling.

Disse medlemmer vil påpeke at forbudet mot diskriminering ikke er en innskrenking i arbeidsgivers styringsrett, men kun som et krav til arbeidsgiver om saklighet i begrunnelse for sine valg og at diskriminering på grunnlag av kjennetegn nevnt i loven ikke anses som saklig med unntak av det loven angir.

Disse medlemmer vil påpeke at da straffelovens § 135a og § 349a ble endret i 1981 inkluderte man seksuell legning/orientering/livsstil, og ga blant annet som begrunnelse at "homofile har et særskilt

behov for vern som gruppe betraktet, fordi de i likhet med andre grupper som faller inn under loven, må betraktes som en ekstra utsatt minoritetsgruppe". Disse medlemmer vil påpeke at dette dessverre er aktuelt også i dag.

Disse medlemmer vil påpeke at diskriminering er et spørsmål om homofiles rettigheter, om toleranse og respekt, et spørsmål om kamp mot mobbing og diskriminering av mennesker som har en annen legning enn flertallet. Disse medlemmer viser til at Sosialistisk Venstreparti ved behandlingen av likestillingsloven i Innst. O. nr. 37 (2001-2002) gikk inn for at forbudet mot diskriminering av kvinner også skal gjelde indre forhold i trossamfunn, både dissenter-samfunn og statskirken slik at loven gjelder på alle områder. Det er ingen prinsippforskjell på diskriminering i AML-lovens bestemmelser når det gjelder homofili og likestillingslovens avveining mellom hensynet til religionsfrihet og frihet fra å bli diskriminert og at denne avveiningen er et politisk spørsmål.

Disse medlemmer påpeker at det er fremmet forslag i FN som vil koble homofiles rettigheter til menneskerettighetene. Disse medlemmer vil understreke at det er svært viktig at Norge støtter dette forslaget og viktigheten av at noen land går foran i kampen for homofiles menneskerettigheter.

Disse medlemmer mener det er saklig grunn til å ha en generell unntaksregel i AML som ikke knyttes til noen spesifikk diskrimineringsgrunn eller gruppe, men som begrunnes i stillingens karakter, formålet med virksomheten og denne stillingens betydning for gjennomføringen av formålet. I slike tilfeller må kravet angis spesifikt i utlysningsteksten. Religions- og livssynsfriheten innebærer etter internasjonal rett blant annet retten for tros- og livssynsamfunn til selv å utnevne sine religiøse/åndelige ledere, personer i sentrale undervisningsstillinger etc. uten statlig innblanding (jf. blant annet "General Comment nr. 22", 1993, fra FNs menneskerettighetskomité som gir FN håndhevningsorgans tolkning av artikkel 18 i Konvensjonen om sivile og politiske rettigheter). En generell unntaksbestemmelse vil gi nødvendig slik åpning for ikke å komme i konflikt med dette, uten at bestemmelsens ordlyd kan tas til inntekt for et syn som støtter diskriminering av homofile.

5.5 Definisjoner - § 54 C

5.5.1 Sammendrag

5.5.1.1 GENERELT

For å implementere direktivet og for å fremme brukervennlighet er det nødvendig å presisere i loven hva som nærmere omfattes av begrepet forskjellsbehandling.

5.5.1.2 BEGREPET "FORSKJELLSBEHANDLING"

I dagligtale brukes begrepene "diskriminering" og "forskjellsbehandling" i stor grad om hverandre.

Arbeidslivslovutvalget bruker i NOU 2003:2 både "diskriminering" og "forskjellsbehandling" og påpeker at begrepene i denne sammenheng er ment å være synonyme. I utvalgets konkrete forslag til endringer i arbeidsmiljøloven blir imidlertid bare "forskjellsbehandling" benyttet. Det vises i denne sammenheng særlig til at dette begrepet allerede er innarbeidet i loven, og at det samsvarer med begrepsbruken i likestillingsloven.

Departementet anser etter en helhetsvurdering "forskjellsbehandling" som begrep å være det beste alternativet.

5.5.1.3 DIREKTE FORSKJELLSBEHANDLING

Ifølge definisjonen i departementets lovutkast vil direkte forskjellsbehandling foreligge når en person "behandles" dårligere enn andre. Begrepet må ikke tolkes snevert. Det stilles ikke krav om at arbeidssøker/arbeidstaker stilles kvalifisert dårligere enn den det sammenlignes med. Det er tilstrekkelig at vedkommendes stilles dårligere.

Både handlinger og unnlatelser faller inn under begrepet "behandles".

Rammedirektivet oppstiller krav om en direkte årsakssammenheng mellom diskrimineringsgrunnen og den dårligere behandlingen, jf. uttrykket "på grunn av". Kravet om årsakssammenheng følger også av departementets lovutkast.

I likhet med direktivet innebærer ikke utkastet at det stilles krav om noen diskriminerende hensikt.

Verken lovutkastet eller direktivet innebærer at det stilles krav om at motivet for handlingen eller unnlattelsen har kommet klart fram.

Direktivet åpner ikke for å knytte definisjonen av direkte og indirekte diskriminering til et vilkår om utvist skyld.

5.5.1.4 INDIREKTE FORSKJELLSBEHANDLING

For å gjennomføre direktivet foreslår departementet en definisjon av indirekte forskjellsbehandling som er i overensstemmelse med definisjonen i rammedirektivets artikkel 2 nr. 2 bokstav b dvs. at bestemmelsen omhandler "en tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som faktisk virker slik at en person stilles dårligere enn andre (...)". Den foreslåtte definisjon må anses å være i samsvar med det som menes med indirekte diskriminering i § 55 A annet ledd, jf. Ot.prp. nr. 67 (1996-1997).

I overensstemmelse med rammedirektivets artikkel 2 nr. 2 b og i, foreslås det en presisering av at saklig begrunnet forskjellsbehandling ikke anses som indirekte forskjellsbehandling, jf. uttrykket "med min-

dre formålet er saklig og midlene som er valgt for å oppnå formålet er hensiktsmessige og nødvendige". Det vil måtte bero på en konkret vurdering om det aktuelle formål er saklig, og om midlene er proporsjonale i forhold til målet.

Begrepet indirekte diskriminering omfatter også en persons subjektive oppfatning om at vedkommende har blitt utsatt for indirekte diskriminering.

5.5.1.5 TRAKASSERING § 54 C NR. 3

Trakassering skiller seg fra andre typer diskriminering ved at det ikke forutsettes at den som trakasseres har noen form for maktposisjon.

Departementet mener at det er nødvendig å innføre en spesifikk regulering av forskjellsbehandling i form av trakassering. Dette begrunnes bl.a. i at gjeldende arbeidsmiljølov § 12 som omfatter et generelt forbud mot trakassering, etter departementets mening trolig ikke vil tilfredsstillende rammedirektivets krav til effektiv sanksjonering.

Arbeidslivslovutvalget foreslår å innføre en særskilt bestemmelse om forbud mot trakassering på grunnlag av religion, livssyn, alder mv. i arbeidsmiljølovens kapittel X A. Departementet støtter denne konklusjonen.

Departementets lovutkast opererer med en definisjon av trakassering som ligger tett opp til direktivets definisjon. Utkastet definerer trakassering som uønsket adferd som finner sted med den hensikt eller virkning å krenke en annens verdighet.

Det vil bli opp til domstolene å avgjøre hvor man skal trekke en grense for hvilken adferd som skal være omfattet av trakasseringensbegrepet.

Arbeidstilsynet får tilsyns-/vedtakskompetanse for den del av diskrimineringsforbudet som er definert som trakassering i utkastet § 54 C nr. 3.

5.5.1.6 INSTRUKS OM Å FORSKJELLSBEHANDLE § 54 C NR. 4

Instruks om å forskjellsbehandle er forbudt uavhengig av om instruks i neste omgang faktisk har ført til konkret forskjellsbehandling. Instruksbestemmelsens selvstendige betydning ligger altså i at den også forbyr instruks som ikke fører til at noen faktisk blir diskriminert.

Utvalget legger til grunn at rammedirektivet også innebærer et forbud mot å gi instruks om å trakassere. Departementet er enig i denne vurderingen. Instruks om å trakassere vil sannsynligvis ikke forekomme ofte. Det kan likevel ikke ses å være noen grunn til å behandle instruks om trakassering annerledes enn instruks om direkte og indirekte forskjellsbehandling.

I den grad det er tillatt å forskjellsbehandle etter unntaksbestemmelsen vil det også være tillatt å instruere om å forskjellsbehandle.

5.5.2 Komiteens merknader

5.5.2.1 BEGREPET "FORSKJELLSBEHANDLING"

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, viser til at både i dagligtale og i Arbeidslivslovutvalgets utredning, NOU 2003:2, brukes begrepene "diskriminering" og "forskjellsbehandling" om hverandre. Flertallet viser til at Arbeidslivslovutvalget påpeker at begrepene i denne sammenheng er ment å være synonyme, men at begrepet "forskjellsbehandling" foreslås benyttet, da dette blant annet samsvarer med begrepsbruken i likestillingsloven. Flertallet har merket seg at departementet etter en helhetsvurdering anser "forskjellsbehandling" som begrep å være det beste alternativ. Flertallet viser til høringene i komiteen, der flere av organisasjonene som representerte funksjonshemmede tok til orde for at begrepene ikke er synonyme. Flertallet er enig med organisasjonene i at diskriminering kan ha en annen betydning i dagligtale og at det er viktig å imøtekomme dem på deres synspunkter når det gjelder begrepsbruk.

Flertallet viser til at Regjeringen bruker begrepet forskjellsbehandling i lovteksten. I Manneråkutvalgets innstilling NOU 2001:22 brukes begrepet diskriminering. Diskriminering kan oppfattes noe smalere og har en skarpere negativ valør og bidrar bedre til å skille mellom akseptabel og uakseptabel adferd. Flertallet viser til at flere organisasjoner under høringene gikk inn for at diskriminering var et mer dekkende begrep for det formål loven skulle ivareta.

Flertallet velger i denne omgang å foreslå begrepsbruken i overskriftene i § 54 B, § 54 D, § 54 K og § 54 M endret, og anmoder Regjeringen om å vurdere begrepsbruken i de aktuelle paragrafer på nytt i forbindelse med arbeidet knyttet til Arbeidslivslovutvalgets innstilling. Forslag til endring av overskriftene i § 54 K og § 54 M er fremmet senere i innstillingen.

Flertallet fremmer følgende forslag:

"Overskriftene i § 54 B og 54 D skal lyde:

§ 54 B Forbud mot forskjellsbehandling/diskriminering

§ 54 D Unntak fra forbudet mot forskjellsbehandling/diskriminering"

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til sine merknader under kapittel 1.2. Disse medlemmer støtter subsidiært Regjeringens forslag.

5.5.2.2 TRAKASSERING § 54 C NR. 3

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, viser til at det allerede er et generelt forbud mot alle former for trakassering i arbeidsmiljøloven § 12. Flertallet viser til at det kan være vanskelig å vite hva som oppfattes som trakassering, men at det er utviklet en rettspraksis på bakgrunn av denne bestemmelsen som har trukket viktige grenselinjer overfor diskriminering i arbeidslivet.

Flertallet tar til etterretning at departementet i tillegg foreslår innført en egen bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 54 C nr. 3, begrunnet med at dette er en konsekvens av EU-direktivene.

Flertallet viser til at lovforslaget åpner for en subjektiv vurdering av hvilken virkning handlingen har på den fornærmede.

Flertallet understreker det selvsagte i at krenkelse av en persons verdighet i høy grad er en subjektiv opplevelse.

Flertallet ber derfor Regjeringen legge opp til en evaluering etter 2 år av lovbestemmelsene knyttet til dette punktet.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til sine merknader under kapittel 1.2.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, viser til proposisjonen og til brev fra arbeids- og administrasjonsminister Victor D. Norman til Stortinget v/representanten Karin Andersen datert 5. februar 2004 der det vises til at begrepet trakassering i arbeidsmiljølovens § 12 og i kap. X A skal tolkes likt. Flertallet har merket seg at forbudet mot trakassering i § 12 legger til grunn at begrepet har et subjektivt innhold, der arbeidstakerens egen oppfatning om egen situasjon skal legges til grunn. Flertallet er av den oppfatning at det ikke er mulig å oppstille objektive normer for hva som oppfattes som verdighetskrenkende for den enkelte. Flertallet mener derfor det må legges til domstolene, i den konkrete situasjon, å avgjøre hvor man skal trekke en grense for hvilken adferd som skal være omfattet av trakasseringsbegrepet.

Flertallet viser til at innføring av en objektivitetsnorm vil være i strid med EU-direktivet. Flertallet har videre merket seg at forslaget i proposisjonen er i tråd med likestillingsloven § 8a der det subjektive element også legges til grunn når det gjelder seksuell trakassering.

Et annet flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til at arbeidsgiverorganisasjonene er svært skeptiske til at lovforslaget legger den subjektive opplevelsen av å bli trakassert til grunn og til at reglene om erstatning skal gjelde selv om det ikke kan bevises skyld hos arbeidsgiver. Prinsippet i alminnelig erstatningsrett ellers er subjektiv skyld, men unntak finnes.

Dette flertallet er oppmerksomme på motforestillingene, men viser til at objektivitet i dag er prinsippet i andre bestemmelser i lov, uten at dette har ført til et ras av saker. I arbeidsmiljøloven § 62 om usaklig oppsigelse og skadeerstatningsloven § 2-1 er det tilstrekkelig med objektiv skyld. Samme prinsipp gjelder i likestillingsloven § 17. Unntaket i likestillingsloven er bestemmelsene om seksuell trakassering, der det ble ansett som så krenkende for den som blir anklaget, at det ikke holdt med en subjektiv oppfattelse av å være trakassert og at loven kreves bevist skyld hos den anklagede.

Dette flertallet viser til at i Arbeidslivslovutvalgets delinnstilling konkluderes med at disse prinsippene er nødvendig for å oppfylle direktivets krav om effektive sanksjoner og avskrekkende virkning.

Dette flertallet vil vise til at det i forarbeidene til lovforslaget i Ot.prp. nr. 104 (2003-2004), NOU 2002:12, legges opp til at helhetsbetraktninger skal gjøres gjeldende, både i forhold til rimelighet og provokasjon. Dette vil være en viktig rettskilde når saker etter denne loven kommer opp. Det vil være opp til domstolene å trekke en grense for hvilken adferd som skal være omfattet av trakasseringsbegrepet.

Dette flertallet vil derfor støtte lovforslaget, men vil vurdere endringer i bestemmelsen ut fra hvordan praksis utvikler seg.

5.6 Unntak fra forbudet mot forskjellsbehandling - § 54 D

5.6.1 Sammenheng

5.6.1.1 UNNTAK VED UTØVELSE AV ARBEID ELLER YRKE

Arbeidslivslovutvalget foreslår en generell unntaksbestemmelse som er i innholdsmessig overensstemmelse med rammedirektivets artikkel 4 nr. 1. Departementet slutter seg til dette. Bestemmelsen sier at forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende og som er nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke, ikke rammes av forbudet mot forskjellsbehandling. Dette er en generell og skjønnspreget unntaksbestemmelse hvor det nærmere innholdet i stor grad må manifesteres i relasjon til konkrete saker. Det er imidlertid de-

partementets mening at unntaksadgangen skal tolkes svært restriktivt, for ikke å føre til en uthuling av diskrimineringsforbudet.

5.6.1.2 UNNTAK FRA FORBUD MOT FORSKJELLSBEHANDLING PÅ GRUNN AV MEDLEMSKAP I ARBEIDSTAKERORGANISASJON

Det foreslås en unntaksbestemmelse i § 54 D nr. 2 som tillater forskjellsbehandling på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjon i forhold til lønns- og arbeidsvilkår som følger av tariffavtale. Departementet finner grunn til å understreke at forslagene ikke har til hensikt å gripe inn i det tariffrettlige forholdet mellom partene i en tariffavtale. Departementet presiserer imidlertid at uorganiserte likevel skal underlegges de arbeidsvilkår som følger av arbeidsmiljøloven.

5.6.1.3 UNNTAK FRA FORBUD MOT FORSKJELLSBEHANDLING PÅ GRUNN AV ALDER

Det er departementets vurdering at forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av alder, ikke kan gjelde absolutt og i alle situasjoner - det ville i en del tilfeller føre til uheldige og utilsiktede konsekvenser. Departementet benytter derfor direktivets adgang til å oppstille en særskilt, generell og skjønnsmessig unntaksadgang i forhold til denne diskrimineringsgrunnen.

Per i dag synes det hensiktsmessig og nødvendig at den nærmere avgrensning av vernet mot aldersdiskriminering skjer ved fremtidig domstolspraksis.

5.6.1.4 UNNTAK FRA FORBUDET MOT FORSKJELLSBEHANDLING VED ANSETTELSE. INNHEMTING AV OPPLYSNINGER

Departementet foreslår å ta unntaket om arbeidsgivers adgang til å innhente opplysninger ved ansettelse gjeldende i § 55 A første ledd inn i likebehandlingskapittelet, for å forhindre enhver tvil om rettstilstanden etter lovendringen. Når det gjelder den nærmere tolking av bestemmelsen vises det til forarbeidene til gjeldende § 55 A første ledd, Ot.prp. nr. 30 (1981-1982) og Innst. O. nr. 27 (1997-1998).

5.6.1.5 UNNTAK FRA FORBUDET MOT FORSKJELLSBEHANDLING VED ANSETTELSE I RELIGIØSE TROSSAMFUNN

Departementet foreslår å videreføre gjeldende unntak fra forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av homofil samlivsform ved stillinger i religiøse trossamfunn (arbeidsmiljøloven § 55 A tredje ledd). Det vises spesifikt i loven til Innst. O. nr. 27 (1997-1998) mht. tolking av bestemmelsen.

5.6.2 *Komiteens merknader*

5.6.2.1 UNNTAK FRA FORBUDET MOT FORSKJELLSBEHANDLING PÅ GRUNN AV MEDLEMSKAP I ARBEIDSTAKERORGANISASJONER

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, vurderer det slik at lovforslaget går lengre enn EUs rammedirektiv med hensyn til grunnlaget for forskjellsbehandling, ved at det foreslås å forby forskjellsbehandling også i forhold til politisk syn og medlemskap i arbeidstakerorganisasjoner. I denne forbindelse oppstår to problemstillinger. Den første omtales her, den andre omtales under heading § 54 L Medlemskap og deltakelse i organisasjoner mv.

Flertallet er kjent med at § 54 A nr. 2 c angir at forbudet mot forskjellsbehandling også gjelder lønns- og arbeidsvilkår. Ved å inkludere medlemskap i arbeidstakerorganisasjoner som forbudt grunn for forskjellsbehandling vil dette føre til at uorganiserte arbeidstakere kan kreve de samme lønnsvilkår som organiserte arbeidstakere, med hjemmel i § 54 B.

Flertallet har merket seg at dette ikke var Regjeringens intensjon, og for å unngå dette foreslås det et unntak i § 54 D nr. 2. Unntaket tillater forskjellsbehandling på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjon for lønns- og arbeidsvilkår i tariffavtaler.

Et annet flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, mener imidlertid at unntaket er direkte i strid med tariffretten. En tariffbundet arbeidsgiver er forpliktet i forhold til de tariffbundne arbeidstakerne til ikke å gi utenforstående arbeidstakere andre lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av tariffavtalen. Dette flertallet mener derfor at lovforslagets § 54 D nr. 2 må utgå. For å unngå at uorganiserte arbeidstakere kan kreve de samme lønnsvilkår som organiserte arbeidstakere, med hjemmel i § 54 B, er det tilstrekkelig å unnta forskjellsbehandling på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjon fra kapitlet.

Dette flertallet fremmer følgende forslag:

"§ 54 D nr. 2 skal lyde:

Forskjellsbehandling på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, for så vidt gjelder lønns- og arbeidsvilkår i tariffavtaler, er ikke omfattet av dette kapittel."

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti støtter Regjeringens lovforslag, og fremmer følgende forslag:

"§ 54 D nr. 2 skal lyde:

2. Forskjellsbehandling på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjon er tillatt for såvidt gjelder lønns- og arbeidsvilkår i tariffavtaler."

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til sine merknader under kapittel 1.2, og støtter subsidiært Regjeringens forslag.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti vil hevde at det må anses som forskjellsbehandling med hensyn til lønnsvilkår når det ikke ytes lik lønn for samme arbeid eller for arbeid som tillegges samme verdi. En lønnsinntaker som har lønn i strid med dette har krav på å få tilkjent differansen. Dersom det skjer lønnsmessig forskjellsbehandling, påhviler det arbeidsgiveren å godtgjøre at arbeidet det er tale om, ikke er av samme verdi.

5.6.2.2 UNNTAK FRA FORBUDET MOT FORSKJELLSBEHANDLING. INNHENTING AV OPPLYSNINGER

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at det etter gjeldende rett er forbudt for arbeidsgiveren å kreve eller på annen måte innhente opplysninger om hvordan søkerne stiller seg til politiske, religiøse eller kulturelle spørsmål eller om de er medlemmer av lønnsstakerorganisasjoner samt opplysninger om søkerens eventuelle homofile legning eller homofile samlivsform. Etter gjeldende rett gjøres det unntak dersom slike opplysninger er begrunnet i stillingens karakter eller dersom det inngår i formålet for vedkommende arbeidsgivers virksomhet å fremme bestemte politiske, religiøse eller kulturelle syn og stillingen er av betydning for gjennomføringen av formålet. I tilfelle slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysningen av stillingen. Disse medlemmer er av den oppfatning at slik § 54 D nr. 4 er utformet vil dette svekke beskyttelsen som søkerne har etter gjeldende rett, da kapittel X A ikke inneholder en spesifikk bestemmelse som forbyr innhenting av visse opplysninger. Disse medlemmer foreslår derfor å videreføre den beskyttelsen dagens regelverk gir i en egen bestemmelse.

Disse medlemmer fremmer følgende forslag:

"§ 54 E skal lyde:

§ 54 E Forbud mot å innhente opplysninger

Arbeidsgiveren må ikke i utlysningen etter nye arbeidstakere eller på annen måte kreve at søkerne skal gi opplysninger om hvordan de stiller seg til politiske, religiøse eller kulturelle spørsmål, eller om de er medlemmer av lønnsstakerorganisasjoner. Tilsva-

rende forbud skal gjelde opplysninger om søkerens seksuelle orientering eller samlivsform. Arbeidsgiveren må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte. Disse bestemmelse gjelder ikke dersom slike opplysninger er begrunnet i unntaket fra forbudet mot forskjellsbehandling i § 54 D nr. 1. I tilfelle slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysningen av stillingen.

§ 54 D nr. 4 utgår.

§ 54 E - § 54 I blir § 54 F - § 54 J."

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti viser til forarbeidene til lovutkastet og anser det generelle forbudet mot forskjellsbehandling i § 54 B også å omfatte et forbud mot at arbeidsgiver i utlysningsteksten, eller på annen måte, kan kreve at søkerne skal gi opplysninger om alle forholdene nevnt i § 54 B. Disse medlemmer viser til at bestemmelsen i § 54 D nr. 4 er utformet som et unntak og at det derfor ikke er nødvendig å spesifikt nevne forbudet i lovteksten.

Disse medlemmer slutter seg til forslaget i proposisjonens § 54 D nr. 4 når det gjelder unntak fra forbudet mot forskjellsbehandling. For disse medlemmer er det av avgjørende betydning at arbeidsgivere ved ansettelse kan innhente opplysninger om hvordan søkerne stiller seg til politiske, religiøse eller kulturelle spørsmål, eller om de er medlemmer av lønnskategorier dersom slike opplysninger er begrunnet i stillingens karakter eller dersom det inngår i formålet for vedkommende arbeidsgivers virksomhet å fremme bestemte politiske, religiøse eller kulturelle syn og stillingen er av betydning for gjennomføringen av formålet. Disse medlemmer slutter seg til at tilsvarende skal gjelde opplysninger om søkerens eventuelle homofile legning eller homofile samlivsform. Disse medlemmer er enig i at i tilfelle slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysningen av stillingen.

Komiteens medlemmer fra Høyre, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet støtter Regjeringens forslag.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet viser til sine merknader under kapittel 1.2. Disse medlemmer støtter subsidiært forslaget fra Regjeringen.

Komiteens medlem fra Senterpartiet ønsker å videreføre dagens rettstilstand. Dette medlem viser til at det i høringsuttalelsene under komiteens behandling ikke er framkommet synspunkter som skulle tilsi behov for endring. Dette medlem oppfatter forslaget fra Arbeidslivslovut-

valget som et forsøk på juridisk opprydding og at det er dette Regjeringen har fulgt opp. Dette medlem mener den uenighet som kan anføres i forhold til tolkingen av ny § 54 D nr. 4 kan avklares i form av et tillegg i § 54 B nr. 1 og fremmer forslag om det.

Dette medlem fremmer følgende forslag:

"§ 54 B nr. 1 siste punktum skal lyde:

Unntak fra dette forbud framgår av § 54 D."

5.6.2.3 UNNTAK FRA FORBUDET MOT FORSKJELLSBEHANDLING VED ANSETTELSE I RELIGIØSE TROSSAMFUNN

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti viser til at det i § 54 D nr. 5 foreslås unntatt ansettelse i stillinger knyttet til religiøse trossamfunn, der det i utlysningen av stillingen er stilt særlige krav ut fra stillingens karakter eller formålet for vedkommende arbeidsgivers virksomhet, fra forbudet i § 54 B nr. 1 om forskjellsbehandling på grunn av homofil samlivsform.

Disse medlemmer viser til at Arbeidslivslovutvalget har foreslått at allerede gjeldende unntak fra forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av homofil samlivsform ved stillinger i religiøse trossamfunn skal videreføres gjennom den generelle unntaksbestemmelsen i forslaget til § 54 D nr. 1.

Disse medlemmer er enig i at denne unntaksbestemmelsen videreføres og er av den oppfatning at denne generelle unntaksbestemmelsen er for å ivareta et eventuelt behov for å forskjellsbehandle på grunn av homofil samlivsform i stillinger knyttet til religiøse samfunn. Disse medlemmer kan ikke se at det vil være hensiktsmessig å ytterligere spesifisere dette slik det er foreslått av Arbeids- og administrasjonsdepartementet i § 54 D nr. 5. I den generelle unntaksbestemmelsen gis det allerede en mulighet for forskjellsbehandling basert på stillingens karakter og formålet for vedkommende arbeidsgivers virksomhet. Religiøse samfunn vil med dette ha hjemmel til å forskjellsbehandle i de tilfeller der målet er legitimt og kravet står i et rimelig forhold dertil.

Disse medlemmer vil bemerke at EUs rammedirektiv kun hjemler forskjellsbehandling begrunnet i seksuell orientering, når målet er legitimt og kravet står i et rimelig forhold til dette. Disse medlemmer er av den oppfatning at det vil være å gå for langt å unnta samtlige stillinger knyttet til religiøse trossamfunn hvor det i utlysningen stilles krav til legning, fra diskrimineringsforbudet. Det avgjørende vil være om stillingen er såpass spesiell at det vil være legitimt å stille krav til en spesifikk legning eller samlivsform. Disse medlemmer mener at dette ikke kan være tilfelle for samtlige stillinger knyttet til religiøse trossamfunn.

Det er disse medlemmers oppfatning at slik § 54 D nr. 5 er utformet vil det være tilstrekkelig at det i utlysningen av stillingene er stilt særlige krav ut fra stillingens karakter eller formålet for vedkommende arbeidsgivers virksomhet. Dette er etter disse medlemmers oppfatning feilaktig implementering av EUs rammedirektiv.

Disse medlemmer viser også til betraktning nr. 23 til EUs rammedirektiv, der det nevnes at ulik behandling kun under meget begrensede omstendigheter kan rettferdiggjøres, når en relevant egenskap som vedrører religion eller tro, funksjonshemming, alder eller seksuell orientering utgjør et regulært og avgjørende yrkesmessig krav, når målet er legitimt og kravet står i et rimelig forhold til dette.

Videre omhandler EUs rammedirektiv spesifikt situasjonen til kirker og andre offentlige eller private organisasjoner hvis etikk er basert på religion eller tro. Under visse omstendigheter kan ulik behandling på grunn av religion eller tro aksepteres, forutsatt at direktivet i øvrig overholdes. Det er kun religion eller tro som er nevnt som grunnlag for forskjellsbehandling, ikke seksuell orientering.

Slik disse medlemmer vurderer det vil derfor § 54 D nr. 5 klart være i strid med EUs rammedirektiv og bør derfor utgå.

Komiteens medlemmer fra Høyre, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet støtter forslaget i § 54 D nr. 5 om at unntatt fra forbudet i § 54 B nr. 1 om forskjellsbehandling på grunn av homofil samlivsform, skal være ansettelse i stillinger knyttet til religiøse trossamfunn, der det i utlysningen av stillingen er stilt særlige krav ut fra stillingens karakter eller formålet for vedkommende arbeidsgivers virksomhet.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet viser til sine merknader under kapittel 1.2. Disse medlemmer støtter subsidiært forslaget fra Regjeringen.

5.7 Positiv særbehandling - § 54 E

5.7.1 Sammendrag

Arbeidsmiljøloven har ingen bestemmelser som konkret hjemler positiv særbehandling av arbeidstakere.

I forbindelse med endringer i likestillingsloven i 2002 ble det inntatt en ny bestemmelse om positiv særbehandling av det ene kjønn i likestillingsloven § 3 a første ledd.

Rammedirektivet åpner i artikkel 7 nr. 1 for at statene kan tillate positiv særbehandling.

Departementet viser til at det kan oppstå situasjoner hvor det vil være ønskelig å behandle personer eller grupper som stiller svakere enn andre formelt be-

dre enn flertallet, for å bidra til like rettigheter og like muligheter for alle arbeidssøkere og arbeidstakere, uavhengig av de forhold som er nevnt i direktivets artikkel 1, og for å styrke posisjonen til disse gruppene eller personene. Det er således både ønskelig og nødvendig med en lovfesting av adgangen til positiv særbehandling.

Departementet foreslår at det også i arbeidsmiljøloven innføres en presisering av at adgangen til å iverksette spesielle tiltak om positiv diskriminering i arbeidslivet uten at dette skal anses som diskriminering etter loven.

Tiltak og lovgivning for å fremme enkeltgrupper bør bare forekomme der fordelene ved dette er større enn fordelene ved at alle skal behandles likt.

5.7.2 Komiteens merknader

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, slutter seg til forslaget i proposisjonen.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet viser til sine merknader under kapittel 1.2.

5.7.3 Tilrettelegging av arbeid for arbeidstakere med varig redusert arbeidsevne - § 54 F

5.7.3.1 SAMMENDRAG

Generelt om innhold, begrepsbruk og forholdet til arbeidsmiljøloven § 13

For å sikre at prinsippet om likebehandling av funksjonshemmede overholdes, har direktivet en særskilt bestemmelse om at det skal foretas tilrettelegging av arbeidet i rimelig omfang. Dette innebærer at arbeidsgiver, sett hen til de konkrete behovene, skal foreta tilpasninger slik at arbeidstakere med midlertidig eller redusert arbeidsevne gis adgang til arbeid, anledning til å utøve arbeidet, gis mulighet for fremgang i arbeidet og adgang til utdanning. Plikten begrenses til det som ikke vil innebære en uforholdsmessig stor byrde for arbeidsgiver. For å oppfylle direktivet er det nødvendig å innføre en bestemmelse om dette i arbeidsmiljøloven.

Når det gjelder begrepsbruk i § 54 F har Arbeidslivslovutvalget i NOU 2003:2 foreslått å benytte begrepene "funksjonshemmede" og "den funksjonshemmede" i bestemmelsens ordlyd.

Når departementet velger å benytte ordlyden "arbeidstakere med varig redusert arbeidsevne" har dette bakgrunn i lov 30. april 2003 nr. 27 om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv., som endrer begrepsbruken i arbeidsmiljøloven § 13 fra "yrkeshemmet" til "arbeidstakere med redusert arbeidsevne".

Når departementet finner det mest hensiktsmessig å benytte et lignende begrep også i forslag til § 54 F er dette hovedsakelig begrunnet med at begrepet "arbeidstakere med varig redusert arbeidsevne" på en god måte presiserer at det sentrale ikke er hvilken medisinsk tilstand arbeidstakeren har, men vedkommendes arbeidsevne.

Lovteknisk bør man dessuten bestrebe seg på å benytte samme begrep på samme forhold innenfor samme lov. Departementet velger imidlertid å benytte begrepet "arbeidstakere med varig redusert arbeidsevne" og dermed avgrense mot arbeidstakere med midlertidig redusert arbeidsevne. Dette har bl.a. bakgrunn i at gjeldende § 55 A kun er ment å omfatte personer med varig redusert arbeidsevne.

Arbeidstakere med midlertidig redusert arbeidsevne, for eksempel i forbindelse med benbrudd, kortvarig sykdom etc., vil ha krav på tilrettelegging i henhold til arbeidsmiljøloven § 13.

Det presiseres i forslag til § 54 F at formålet med bestemmelsen er å sikre likebehandling, og i den grad det vil være nødvendig å iverksette tiltak for å sikre likebehandling på disse feltene er det arbeidsgivers plikt å sørge for at dette blir gjort.

Begrensninger i tilretteleggingsplikten

Begrensningen i tilretteleggingsplikten "med mindre tiltakene innebærer en uforholdsmessig stor byrde" benyttes for å beskrive den generelle grensen for tilretteleggingsplikten hos arbeidsgiver. Samme begrepsbruk er benyttet i direktivet art. 5, og vil i sitt innhold hovedsakelig sammenfalle med begrepet "så langt det er mulig og rimelig" som benyttes i gjeldende § 55 A.

Dersom det ytes økonomisk bistand fra folketrygden for gjennomføring av tiltak, vil arbeidsgiver som utgangspunkt bare kunne påberope seg økonomiske grunner for det beløp som eventuelt overstiger folketrygdens dekning.

5.7.3.2 KOMITEENS MERKNADER

Komiteen viser til at Arbeidslivslovutvalget i sin innstilling foreslo en ny § 54 E med begrepsbruken "Tilrettelegging av arbeid for funksjonshemmede". I lovforslaget har Regjeringen benyttet begrepet "Tilrettelegging av arbeid for arbeidstakere med varig redusert arbeidsevne".

Komiteen er kjent med at flere av interesseorganisasjonene har reagert negativt på dette. Komiteen mener derfor at den foreslåtte begrepsbruken er uheldig. Slik komiteen vurderer det vil begrepet "varig redusert arbeidsevne" definere en langt snævrere personkrets enn "funksjonshemmede" gjør.

Komiteen vil også framheve at dersom departementets forslag til begrepsbruk blir stående, vil det utelukkende bli tatt utgangspunkt i det til enhver tid

gjeldende arbeidsforhold den funksjonshemmede er i. En person med "varig redusert arbeidsevne" i en type arbeid trenger selvsagt ikke være like "varig redusert" i annen type arbeid eller i en annen type stilling. Komiteen mener at begrepet "funksjonshemmet" tar høyde for dette.

Komiteen frykter at konsekvensen av dette kan bli at langt færre omfattes av den nye lovgivningen enn av dagens lovgivning på området. Komiteen er kjent med at det i gjeldende arbeidsmiljølov § 55 A benyttes begrepet "funksjonshemming".

Komiteen vil vise til at EUs rammedirektiv - som ligger til grunn for utformingen av forslaget til ny § 54 F i arbeidsmiljøloven - bruker uttrykket "disability" (eller "funksjonshemming") på linje med land som Storbritannia og Canada, som allerede har antidiskrimineringslovgivning. Konsekvensen av denne begrepsbruken er at krav om tilrettelegging av arbeidsplassen utløses av selve funksjonshemmingen, ikke av en juridisk vurdering av hvorvidt personene det gjelder har varig nedsatt arbeidsevne eller ikke.

Komiteen mener derfor at forslaget til ny lovtekst på dette punkt kan være i strid med EUs rammedirektiv og at den derfor bør endres.

Komiteen fremmer følgende forslag:

"§ 54 F skal lyde:

§ 54 F Tilrettelegging av arbeid for arbeidstakere med funksjonshemming

For å sikre likebehandling skal arbeidsgiver så langt det er mulig og rimelig tilrettelegge arbeidet for arbeidstakere med funksjonshemming. Arbeidsgiver plikter å iverksette tiltak slik at arbeidstakere med funksjonshemming kan få eller beholde arbeid, utføre og ha framgang i arbeidet og ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling, med mindre tiltakene innebærer en uforholdsmessig stor byrde."

5.7.4 **Forbud mot gjengjeldelser § 54 G**

5.7.4.1 SAMMENDRAG

For å gjennomføre rammedirektivet er det nødvendig å innføre et forbud mot gjengjeldelse - og reaksjoner ved brudd på forbudet - i norsk rett.

De som utsettes for forskjellsbehandling vil kanskje avstå fra å ivareta sine rettigheter på grunn av frykt for gjengjeldelser. Dette er ikke en ønskelig situasjon.

Arbeidslivslovutvalget har vurdert ulike begrep for å treffe disse situasjonene, og blitt stående ved at gjengjeldelse er det mest dekkende begrepet på norsk. Departementet er enige i denne konklusjonen.

Det nærmere innholdet i "gjengjeldelse" vil bero på en konkret vurdering av forholdene i den enkelte sak, herunder eventuelt hva slags forhold det er mellom partene. Det avgjørende vil imidlertid være om

handlingen kan ses som en følge av og motreaksjon på at den som opplever å ha blitt utsatt for diskriminering tar skritt for å forfølge saken.

Det er ikke meningen at forbudet mot gjengjeldelser skal innskrenke arbeidsgivers styringsrett i forhold til mulighet til å gi advarsler og gjennomføre oppsigelser på ellers saklig grunnlag.

Ordlyden i siste punktum foreslås også å omfatte andre arbeidstakere som har tatt opp sak om brudd på bestemmelsene i kapittelet.

5.7.4.2 KOMITEENS MERKNADER

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, slutter seg til forslaget i proposisjonen.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til sine merknader under kapittel 1.2.

5.7.5 *Opplyningsplikt - § 54 H*

5.7.5.1 SAMMENDRAG

Forslag til arbeidsmiljøloven § 54 H er først og fremst en videreføring av gjeldende rett og tilsvarer dessuten likestillingsloven § 4 tredje ledd. Holger-ssenutvalget foreslår også en likelydende bestemmelse i forslag til lov mot etnisk diskriminering § 7.

Bestemmelsen har ingen parallell i rammedirektivet. Det er imidlertid etter departementets mening ingen grunn til å oppheve bestemmelsen i dagens arbeidsmiljølov § 55 A fjerde ledd, da den anses som viktig for ivaretagelse av rettssikkerheten til personer som mener seg forskjellsbehandlet i strid med bestemmelsene om forskjellsbehandling i arbeidsmiljøloven.

Opplyningsplikten omfatter kun de klart konsterbare kvalifikasjoner den ansatte har, som f.eks. utdanning og praksis.

Bestemmelsen foreslås bare å gjelde i forhold til tilsetninger og ikke for eksempel i forhold til interne forfremmelser som ikke er basert på en ansettelsesprosess.

5.7.5.2 KOMITEENS MERKNADER

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, slutter seg til forslaget i proposisjonen.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til sine merknader under kapittel 1.2.

5.7.6 *Bevisbyrde - § 54 I*

5.7.6.1 SAMMENDRAG

I forbindelse med innføringen av bestemmelsen om delt bevisbyrde i gjeldende arbeidsmiljølov § 55 A femte ledd var argumentasjonen bl.a. at delt bevisbyrde anses som hensiktsmessig fordi det i saker om diskriminering ofte vil kunne fremtre som uklart hva som har vært avgjørende for den handlingen som er foretatt, og det vil således være vanskelig for saksøker (arbeidssøker/arbeidstaker) å oppfylle bevisbyrden alene, ettersom det er den andre parten, saksøkte (arbeidsgiver), som sitter inne med opplysningene og kunnskapen om hva som faktisk har skjedd og hva som har vært avgjørende. Denne argumentasjonen er like aktuell i forhold til det nye kapittelet om likebehandling i arbeidslivet.

Dersom arbeidstaker klarer å etablere en presumsjon for at forskjellsbehandling har funnet sted påligger det arbeidsgiver å sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted forskjellsbehandling i strid med loven. Med sannsynliggjøre menes bevisovervekt på mer enn 50 pst. sannsynlighet. Arbeidsgiver må altså bevise at det er større sannsynlighet for at arbeidstakeren ikke er forskjellsbehandlet i strid med loven enn at arbeidstakeren er forskjellsbehandlet i strid med loven.

Når det gjelder utforming av ordlyden i bestemmelsen om delt bevisbyrde i forslag til § 54 I er denne basert på nåværende arbeidsmiljølov § 55 A femte ledd.

Teksten i § 55 A femte ledd anses å være i tråd med direktivets artikkel 10. Når departementet likevel, i likhet med Arbeidslivslovutvalget, foreslår å endre lovteksten på dette punktet er dette for å forhindre eventuelle misforståelse i forhold til beviskravet for arbeidstaker.

5.7.6.2 KOMITEENS MERKNADER

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, viser til at det i lovutkastet § 54 I blir foreslått bestemmelser om delt bevisbyrde, som et stykke på vei betyr at den som anklages for diskriminering, selv må bevise sin egen uskyld. Dette kommer fra EU-retten. Når bevisbyrden blir snudd over på arbeidsgiver, kan dette åpne for den uheldige virkning at uskyldige arbeidsgivere blir dømt.

Flertallet støtter forslaget i proposisjonen.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til sine merknader under kapittel 1.2.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti viser til at Regjeringen allerede i Ot.prp. nr. 67 (1996-1997) fastslo at både styrkeforholdet mellom partene og ansettelsesprosessers lukkede karakter, tilsier at omvendt bevisbyrde burde lovfestes i saker som dreier seg om diskriminering ved ansettelse. Å ha tilgang til, og full informasjon om, hvilke faktorer som ligger til grunn for en ansettelse er grunnleggende for å kunne reise en sak, og derfor er det naturlig at det er arbeidsgiver som må føre bevis for ikke å ha brutt diskrimineringsparagrafen i loven. Omvendt bevisbyrde og erstatning er viktige forutsetninger for at lovverket skal kunne virke etter sin hensikt. Uten slike virkemidler blir lov kun en holdningskampanje.

5.7.7 *Virkinger av forskjellsbehandling - § 54 J*

5.7.7.1 SAMMENDRAG

Erstatning for økonomisk tap

Arbeidsgiver kan bli erstatningsrettslig ansvarlig etter alminnelige ulovfestede erstatningsregler, dersom den krenkede faktisk lider et økonomisk tap ved forskjellsbehandlingen.

Arbeidsmiljøloven § 55 A sjettede ledd fastsetter allerede at en arbeidssøker kan kreve erstatning etter de alminnelige regler dersom arbeidsgiver ved ansettelse har forskjellsbehandlet søkere på grunn av rase, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse mv. Prinsippet foreslås således videreført i lovforslaget. Dersom det finner sted forskjellsbehandling på grunn av kjønn, vil arbeidstakeren/arbeidssøkeren dessuten ha krav på erstatning i medhold av likestillingsloven § 17.

Når det i forslag til § 54 J nr. 2 henvises til "alminnelige regler" vil det si bl.a. at det stilles krav til skyld.

Erstatning for ikke-økonomisk skade

Departementet er enig med Arbeidslivslovutvalgets flertall i at oppreisning for ikke-økonomisk skade fremstår som en hensiktsmessig reaksjon ved brudd på diskrimineringsforbudet.

Hovedregelen i forslaget innebærer at enhver overtredelse av diskrimineringsforbudet i utgangspunktet kan medføre oppreisning. Ordningen vil gjelde både tilfeller av direkte og indirekte diskriminering, samt ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse.

Forslaget er ikke begrenset til de særlig grove tilfellene eller til gjentatte tilfeller. Foreligger det et brudd mot forbudet mot forskjellsbehandling eller forbudet mot gjengjeldelse, er i utgangspunktet også grunnlaget for oppreisning klart. Utmålingen vil likevel kunne variere sterkt, og i enkelte tilfeller vil dom-

stolene kunne komme til at det ikke skal gis oppreisning til tross for at det foreligger brudd på loven.

Med "oppreisning" menes et vederlag fastsatt av domstolene, som kompensasjon for den krenkelse som er påført den diskriminerte. Oppreisningen kan ses som en form for gjenoppsettelse for den diskriminering vedkommende har vært utsatt for. Videre utgjør den en reaksjon overfor arbeidsgiver, som vil kunne virke preventiv og som vil være en rimelig oppgjørform for den krenkede.

Bestemmelsen om utmåling av erstatningsbeløpet tilsvarer i store trekk arbeidsmiljøloven § 62 annet ledd, men slik at det ikke skal tas hensyn til eventuelt økonomisk tap.

Søksmålsfrister

I den grad det hevdes å foreligge forskjellsbehandling i strid med diskrimineringsforbudet i forbindelse med oppsigelse, kommer de særskilte søksmålsfrister i arbeidsmiljøloven § 61 til anvendelse. Tilsvarende gjelder for de øvrige særlige søksmålsfrister i arbeidsmiljøloven, jf. for eksempel arbeidsmiljøloven § 55 K nr. 3, § 58 A nr. 4 og § 67 nr. 6.

Departementet finner det mest hensiktsmessig å avvente en innføring av eventuelle særskilte søksmålsfrister i kapitlet om likebehandling, til Arbeidslivslovutvalgets endelige utredning foreligger.

Ugyldighet

Forslaget slår fast at bestemmelser i tariffavtaler, arbeidsavtaler, reglement, vedtekter mv., som er i strid med bestemmelsene i likebehandlingskapitlet, er ugyldige. Ugyldighet vil innebære at en diskriminerende regel ikke kan påberopes med rettslig virkning av eller mot noen. Diskriminerende bestemmelser i en avtale medfører ugyldighet for den bestemmelsen, men ikke for avtalen som sådan.

Utgangspunktet er at den som hevder at en bestemmelse i avtale m.m. er diskriminerende, må ta opp saken på vanlig måte.

Når det gjelder tvister om innholdet i tariffavtaler er utgangspunktet at søksmålskompetansen ligger hos partene i tariffavtalen, dvs. en arbeidsgiver/arbeidsgiverorganisasjon og arbeidstakerorganisasjon, og sak må reises for Arbeidsretten.

5.7.7.2 KOMITEENS MERKNADER

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, slutter seg til forslaget til § 54 K (§ 54 J i proposisjonen) med unntak av overskriften som foreslås endret i tråd med merknadene under kapittel 5.5.2.1.

Flertallet fremmer følgende forslag:

"Overskriften i § 54 K skal lyde:

§ 54 K Virkninger av forskjellsbehandling/diskriminering"

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til sine merknader under kapittel 1.2.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, understreker at det er ønskelig at konflikter på bakgrunn av diskriminering i arbeidslivet løses raskest mulig og så lokalt som mulig med lavest mulig konfliktnivå. Derfor bør det også innføres en forhandlingsplikt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, slik man i dag har etter arbeidsmiljøloven § 61. En grunn til å innføre forhandlingsplikt er at arbeidsgiver kan bli gjort ansvarlig for andre medarbeideres handlinger og må gjøres oppmerksom på dette for å kunne gripe inn og stoppe uønsket adferd.

Et annet flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, går derfor inn for å ta inn regler om forhandlingsplikt i en ny § 54 J.

Dette flertallet fremmer følgende forslag:

"§ 54 J skal lyde:

§ 54 J Krav om forhandlinger

Ved tvist om forskjellsbehandling i strid med bestemmelsene i dette kapittel, kan arbeidstaker og arbeidsgiver kreve forhandlinger tilsvarende bestemmelsene i § 61 nr. 2. Det gjelder ingen frister for å kreve forhandlinger.

§ 54 J - § 54 L blir § 54 K - § 54 M."

Komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti ber Regjeringen vurdere om det er hensiktsmessig å ta bestemmelser om forhandlingsplikt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver når det gjelder trakkering i arbeidslivet inn i arbeidsmiljøloven kap. X A.

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti fremmer følgende forslag:

"§ 54 K - § 54 M blir § 54 J - § 54 L."

5.7.8 Bruk av fullmektig - § 54 K

5.7.8.1 SAMMENDRAG

Ved tvist om det foreligger brudd på en eller flere bestemmelser i kapittelet om likebehandling, vil arbeidstakere som mener seg diskriminert som oftest kontakte egen fagforening og representeres av denne, men det kan også tenkes at det vil være relevant for en arbeidstaker å kontakte øvrige foreninger og organisasjoner som på ideelt grunnlag arbeider mot forskjellsbehandling.

Arbeidslivslovutvalget anser at norsk rett oppfyller kravet i direktivet art. 9 nr. 2 gjennom forvaltningsloven §§ 28 og 12 og tvistemålslovens bestemmelser om hjelpeintervensjon i §§ 75-78 og prosessfullmektig i tvistemålsloven fjerde kapittel. Departementet er i all hovedsak enig i denne vurderingen. Direktivet regulerer ikke organisasjoners adgang til å fremme sak på selvstendig grunnlag. Her gjelder de generelle bestemmelsene om rettslig interesse.

Når det gjelder behandling av saker i forvaltningsapparatet ("administrative instanser" i art. 9 nr. 2) vil forvaltningsloven § 12 etter departementets mening ikke fullt ut tilfredsstillende kravet i direktivet, da det i § 12 annet ledd kreves at parten skal være medlem av organisasjonen som opptrer som fullmektig for vedkommende. Det vil, som ovenfor nevnt, kunne være relevant for en arbeidstaker å benytte en interesseorganisasjon som fullmektig uten av vedkommende er medlem av organisasjonen.

På bakgrunn av denne vurderingen foreslår departementet en bestemmelse som kun viser til forvaltningsloven, men med den utvidelse at forvaltningsloven § 12 annet ledd også skal omfatte organisasjon som parten ikke er medlem av.

5.7.8.2 KOMITEENS MERKNADER

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, slutter seg til forslaget i proposisjonen.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til sine merknader under kapittel 1.2.

5.7.9 Forbud mot forskjellsbehandling ved innmelding og deltakelse i organisasjoner mv. - § 54 L

5.7.9.1 SAMMENDRAG

Norsk rett har pr. i dag ingen bestemmelser som regulerer forbud mot forskjellsbehandling ved innmeldelse og deltakelse i organisasjon, så for å gjennomføre denne direktivbestemmelsen, må tilsvarende innføres i norsk rett.

Departementet finner at arbeidsmiljøloven vil være mest nærliggende til å regulere dette forholdet, og foreslår at bestemmelsen plasseres som eget kapittel, for å markere at det i disse tilfellene ikke er arbeidsgiver, men organisasjonen som er ansvarssubjekt.

Bestemmelsen innebærer at det vil være forbudt å forskjellsbehandle på grunn av de i § 54 B nevnte forhold ved innmelding i arbeidsgiver-, arbeidstaker- og yrkesorganisasjon. Forbudet mot forskjellsbehandling gjelder også fordeler disse organisasjonene gir sine medlemmer, for eksempel rabattordninger og tilbud om juridiske tjenester.

Innholdsmessig tilsvarende departementets forslag til lovtekst Arbeidslivslovutvalgets forslag, men formuleringen foreslås endret for å demme opp for potensiell tvil om tolkning av bestemmelsens nærmere omfang.

5.7.9.2 KOMITEENS MERKNADER

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, er kjent med at § 54 L i proposisjonen innebærer at forbudet mot forskjellsbehandling også gjøres gjeldende for innmelding og deltakelse i en arbeidstaker-, arbeidsgiver- eller en yrkesorganisasjon. Ved å inkludere politisk syn som forbudt grunn for forskjellsbehandling/diskriminering i § 54 B vil dette medføre at organisasjoner har plikt til å ta opp medlemmer uavhengig av politisk syn med hjemmel i § 54 B. Flertallet mener dette griper inn i foreningsfriheten. Mange organisasjoner har i sine vedtekter at det ikke åpnes opp for medlemmer med nazistiske eller fascistiske tilknytninger. Dette vil ikke lenger være tillatt med en slik lovformulering. Flertallet finner dette urimelig.

Flertallet viser til EUs rammedirektivs betraktning nr. 5 hvor det fremgår at direktivet ikke angriper foreningsfriheten, herunder retten til sammen med andre å opprette og slutte seg til fagforeninger for å forsvare egne interesser. Videre viser flertallet til ILO-konvensjon 87 om foreningsfrihet og vern av organisasjonsretten, artikkel 2, hvor det fremgår at alle arbeidere og alle arbeidsgivere skal unntaksfritt ha rett - uten noen forhåndsautorisasjon - til å danne eller slutte seg til de organisasjoner de selv måtte ønske, idet tilslutningen bare skal være underkastet disse organisasjoners egne bestemmelser.

Flertallet mener derfor at det bør gjøres unntak for forskjellsbehandling/diskriminering på grunn av politisk syn for innmelding og deltakelse i arbeidstaker-, arbeidsgiver- og yrkesorganisasjoner.

Flertallet vil i denne sammenheng også bemerke at det ikke gis rom for unntak fra forbudet om forskjellsbehandling/diskriminering ved innmelding og deltakelse i en arbeidstaker-, arbeidsgiver- eller

yrkesorganisasjon. § 54 D § 1 unntar forskjellsbehandling/diskriminering som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende og som er nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke fra forbudet i § 54 A nr. 1. Slik som lovforslaget er utformet, gis arbeidstaker-, arbeidsgiver- eller yrkesorganisasjoner ingen muligheter for unntak, selv om det finnes et saklig formål og unntaket ikke er uforholdsmessig inngripende. Med andre ord, arbeidsgiveren har fortsatt muligheten til å forskjellsbehandle/diskriminere dersom det finnes et saklig grunnlag som ikke er uforholdsmessig inngripende og som er nødvendig, mens arbeidstaker-, arbeidsgiver- eller yrkesorganisasjoner ikke har dette. Flertallet finner dette urimelig.

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti slutter seg til forslaget i proposisjonen når det gjelder forbud mot forskjellsbehandling ved innmelding og deltakelse i organisasjoner. Disse medlemmer har merket seg at forslaget innholdsmessig tilsvarende Arbeidslivslovutvalgets forslag.

Disse medlemmer viser for øvrig til merknader under kapittel 5.5.2.1.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, fremmer følgende forslag:

"Overskriften i § 54 M skal lyde:

§ 54 M Forbud mot forskjellsbehandling/diskriminering

Komiteens medlemmer fra Høyre og Kristelig Folkeparti viser til merknader under kapittel 5.5.2.1.

Et annet flertall, komiteens medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, fremmer følgende forslag:

"§ 54 N skal lyde:

§ 54 N Unntak fra forbudet mot forskjellsbehandling/diskriminering

1. Forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende og som er nødvendig for innmelding og deltakelse i en arbeidstaker-, arbeidsgiver- eller yrkesorganisasjon, rammes ikke av forbudet i § 54 B nr. 1.
2. Kapittel X A gjelder ikke for forskjellsbehandling på grunn av politisk syn."

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til sine merknader under kapittel 1.2.

6. ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER

6.1 Sammendrag

6.1.1 Samfunnsøkonomisk nytte

Nytten av et skjerpet vern mot diskriminering i arbeidslivet vil bero på om reglene blir mer effektive for de som utsettes for forskjellsbehandling. Det vil imidlertid være vanskelig å måle den samfunnsøkonomiske nytten av et slikt tiltak ved bruk av tradisjonelle kost-/nytteanalyser.

Selv om bare en mindre del av ledigheten på arbeidsmarkedet blant personer som tilhører beskyttede grupper kan tilbakeføres til diskriminering, vil forebygging av diskriminering ha stor økonomisk nytteeffekt for den enkelte og dermed også være samfunnsøkonomisk lønnsomt.

6.1.2 Administrative og økonomiske konsekvenser for det offentlige

Det foreslås ikke oppretting av nye håndhevingsorganer eller lignende. Det antas derfor at det offentlige i liten grad vil påføres ekstra kostnader ut over et mulig økt press på domstolsapparatet.

6.1.3 Konsekvensene for virksomhetene

Det som er nytt i lovforslaget i forhold til gjeldende rett er bl.a. innføring av et forbud mot diskriminering på grunn av alder. Dette innebærer en viss innskrenkning av styringsretten ved ansettelser for private arbeidsgivere.

Alt i alt kan konsekvensene for arbeidsgiver etter departementets oppfatning ikke ventes å bli mer inngrepene enn at de bør tåles, sett i forhold til viktigheten av at det etableres et effektivt vern mot aldersdiskriminering i arbeidslivet. Det vises i denne forbindelse til at det foreligger en adgang til å gjøre unntak fra forbudet ut fra en vurdering av om unntaket er objektivt og saklig begrunnet og en vurdering av om det foreligger proporsjonalitet mellom mål og middel.

Innføringen av et prinsipp om erstatning for ikke-økonomiske forhold (oppreisning) uten hensyn til arbeidsgivers skyld, vil påføre bedrifter som bryter diskrimineringsforbudet utgifter. En slik innføring vil trolig også øke tallet på saker som blir brakt inn for retten i og med at flere vil ha interesse i å forfølge sin sak.

6.2 Komiteens merknader

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Sosialistisk Venstreparti, Kristelig Folkeparti og Senterpartiet, har ingen merknader.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til sine merknader under kapittel 1.2.

7. OPPHEVELSE AV LOV 5. JUNI 1981 NR. 45 OM TILSATTES REPRESENTASJON I OFFENTLIGE VIRKSOMHETERS STYRENDE ORGANER MV.

7.1 Sammendrag

Arbeids- og administrasjonsdepartementet foreslår å oppheve lov av 5. juni 1981 nr. 45 om tilsattes representasjon i offentlige virksomheters styrende organer. Loven ble vedtatt 5. juni 1981 men har aldri trådt i kraft. De tilsattes rett til representasjon i offentlige virksomheters styrende organer er i dag delvis regulert i avtale, annen lovgivning, instruks og vedtekter. Ettersom det har gått såpass lang tid siden loven ble vedtatt, må loven anses foreldet slik at det uansett ikke er aktuelt å la loven tre i kraft slik den fremstår.

7.2 Komiteens merknader

Komiteen har ingen merknader og slutter seg til forslaget i proposisjonen.

8. FORSLAG FRA MINDRETALL

Forslag fra Arbeiderpartiet og Sosialistisk Venstreparti:

Forslag 1

§ 54 E skal lyde:

§ 54 E Forbud mot å innhente opplysninger

Arbeidsgiveren må ikke i utlysningen etter nye arbeidstakere eller på annen måte kreve at søkerne skal gi opplysninger om hvordan de stiller seg til politiske, religiøse eller kulturelle spørsmål, eller om de er medlemmer av lønnstakerorganisasjoner. Tilsvarende forbud skal gjelde opplysninger om søkerens seksuelle orientering eller samlivsform. Arbeidsgiveren må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte. Disse bestemmelse gjelder ikke dersom slike opplysninger er begrunnet i unntaket fra forbudet mot forskjellsbehandling i § 54 D nr. 1. I tilfelle slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysningen av stillingen.

§ 54 E - § 54 I blir § 54 F - § 54 J.

Forslag fra Høyre og Kristelig Folkeparti:

Forslag 2

§ 54 D nr. 2 skal lyde:

2. Forskjellsbehandling på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjon er tillatt for såvidt gjelder lønns- og arbeidsvilkår i tariffavtaler.

Forslag 3

§ 54 K - § 54 M blir § 54 J - § 54 L.

Forslag fra Senterpartiet:

Forslag 4

§ 54 B nr. 1 siste punktum skal lyde:

Unntak fra dette forbud framgår av § 54 D.

9. KOMITEENS TILRÅDING

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til proposisjonen og rår Odelstinget til å gjøre slikt

vedtak til lov

om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (likebehandling i arbeidslivet) m.m.

I

I lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. gjøres følgende endringer:

Nytt kapittel X A med §§ 54 A til 54 L skal lyde:

Kap. X A Likebehandling i arbeidslivet

§ 54 A Formål og anvendelsesområde

1. Formålet med dette kapittel er å sikre likebehandling i arbeidslivet.
2. Kapitlet her gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder:
 - a) utlysning av stilling, ansettelse, omplassering, forfremmelse,
 - b) opplæring og annen kompetanseutvikling,
 - c) lønns- og arbeidsvilkår,
 - d) opphør av arbeidsforholdet.
3. Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende for virksomhetens valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere.

§ 54 B Forbud mot forskjellsbehandling/diskriminering

1. Direkte og indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, religion, livssyn, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder er forbudt.
2. Ved forskjellsbehandling på grunn av kjønn gjelder lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven).

§ 54 C Definisjoner

1. Med direkte forskjellsbehandling menes at en person av grunner nevnt i § 54 B nr. 1 behandles dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon.
2. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som faktisk virker slik at en person stilles dårligere enn andre av grunner nevnt i § 54 B nr. 1, med mindre formålet er saklig, og midlene som er valgt for å oppnå formålet er hensiktsmessige og nødvendige.
3. Trakassering av grunner nevnt i § 54 B nr. 1 anses som forskjellsbehandling. Det anses som trakassering når en uønsket adferd finner sted med den hensikt eller virkning å krenke en annens verdighet.
4. Enhver instruks om å forskjellsbehandle personer av grunner nevnt i § 54 B nr. 1 anses som forskjellsbehandling.

§ 54 D Unntak fra forbudet mot forskjellsbehandling/diskriminering

1. Forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende og som er nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke, rammes ikke av forbudet i § 54 B nr. 1.
2. Forskjellsbehandling på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, for så vidt gjelder lønns- og arbeidsvilkår i tariffavtaler, er ikke omfattet av dette kapittel.
3. Forskjellsbehandling på grunn av alder er tillatt dersom den har et saklig formål, og midlene som er valgt for å oppnå formålet er hensiktsmessige og nødvendige.
4. Arbeidsgiveren kan ved ansettelse innhente opplysninger om hvordan søkerne stiller seg til politiske, religiøse eller kulturelle spørsmål eller om de er medlemmer av lønnstakerorganisasjoner dersom slike opplysninger er begrunnet i stillingens karakter eller dersom det inngår i formålet for vedkommende arbeidsgivers virksomhet å fremme bestemte politiske, religiøse eller kultu-

relle syn og stillingen er av betydning for gjennomføringen av formålet. Tilsvarende skal gjelde opplysninger om søkerens eventuelle homofile legning eller homofile samlivsform. I tilfelle slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysningen av stillingen.

5. Unntatt fra forbudet i § 54 B nr. 1 om forskjellsbehandling på grunn av homofil samlivsform skal være ansettelse i stillinger knyttet til religiøse trossamfunn, der det i utlysningen av stillingen er stilt særlige krav ut fra stillingens karakter eller formålet for vedkommende arbeidsgivers virksomhet.
6. Kongen kan gi nærmere regler om rekkevidden av unntaket i nr. 3.

§ 54 E Positiv særbehandling

Særbehandling som bidrar til å fremme likebehandling er ikke i strid med bestemmelsene i dette kapittel. Særbehandlingen skal opphøre når formålet med den er oppnådd.

§ 54 F Tilrettelegging av arbeid for arbeidstakere med funksjonshemming

For å sikre likebehandling skal arbeidsgiver så langt det er mulig og rimelig tilrettelegge arbeidet for arbeidstakere med funksjonshemming. Arbeidsgiver plikter å iverksette tiltak slik at arbeidstakere med funksjonshemming kan få eller beholde arbeid, utføre og ha framgang i arbeidet og ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling, med mindre tiltakene innebærer en uforholdsmessig stor byrde.

§ 54 G Forbud mot gjengjeldelser

Det er forbudt å gjøre bruk av gjengjeldelse overfor arbeidstaker som har fremmet klage eller på annen måte tatt opp sak om brudd på bestemmelsene i dette kapittel, eller som har gitt uttrykk for at slik sak kan bli fremmet. Forbudet gjelder ikke dersom arbeidstakeren opptrer grovt uaktsomt.

§ 54 H Opplysningsplikt

Arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med bestemmelsene i dette kapittel, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om hvilken utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner for arbeidet den som ble ansatt har.

§ 54 I Bevisbyrde

Dersom arbeidstaker eller arbeidssøker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted forskjellsbehandling, må arbeidsgiver sann-

synliggjøre at det likevel ikke har funnet sted forskjellsbehandling i strid med dette kapittel.

§ 54 J Krav om forhandlinger

Ved tvist om forskjellsbehandling i strid med bestemmelsene i dette kapittel, kan arbeidstaker og arbeidsgiver kreve forhandlinger tilsvarende bestemmelsene i § 61 nr. 2. Det gjelder ingen frister for å kreve forhandlinger.

§ 54 K Virkninger av forskjellsbehandling/diskriminering

1. Den som er blitt forskjellsbehandlet eller utsatt for gjengjeldelse i strid med bestemmelsene i dette kapittel, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig.
2. Erstatning for økonomisk tap som følge av brudd på bestemmelsene i dette kapittel kan kreves etter de alminnelige regler.
3. Bestemmelser i tariffavtaler, arbeidsavtaler, reglementer, vedtekter mv., som er i strid med bestemmelsene i dette kapittel, er ugyldige.

§ 54 L Bruk av fullmektig

For bruk av fullmektig i saker etter dette kapittel som behandles av forvaltningen, gjelder forvaltningsloven § 12, med unntak av kravet til medlemskap i organisasjon som nevnt i § 12 annet ledd.

Nytt kapittel X B med § 54 M og N skal lyde:

Kap. X B Innmelding og deltakelse i organisasjoner mv.

§ 54 M Forbud mot forskjellsbehandling/diskriminering

Kapittel X A gjelder tilsvarende for innmelding i og deltakelse i en arbeidstaker-, arbeidsgiver- eller yrkesorganisasjon. Dette gjelder også for fordeler som slike organisasjoner gir sine medlemmer.

§ 54 N Unntak fra forbudet mot forskjellsbehandling/diskriminering

1. Forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende og som er nødvendig for innmelding og deltakelse i en arbeidstaker-, arbeidsgiver- eller yrkesorganisasjon, rammes ikke av forbudet i § 54 B nr. 1.

2. Kapittel X A gjelder ikke for forskjellsbehandling på grunn av politisk syn.

§ 55 A oppheves.

II

Lov 5. juni 1981 nr. 45 om tilsattes representasjon i offentlige virksomheters styrende organer oppheves.

Oslo, i kommunalkomiteen, den 20. februar 2004

Magnhild Meltveit Kleppa

leder

Sigvald Oppebøen Hansen

ordfører

III

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.