



Representantforslag nr. 44

(2008–2009)

fra stortingsrepresentantene Siv Jensen, Per-Willy Amundsen, Åge Starheim og Ib Thomsen

Dokument nr. 8:44 (2008–2009)

Representantforslag fra stortingsrepresentantene Siv Jensen, Per-Willy Amundsen, Åge Starheim og Ib Thomsen om å styrke arbeidsgivers styringsrett til uniform og bekledning, samt forhindre etablering av særrettigheter for særskilte grupper

Til Stortinget

BAKGRUNN

Arbeidsplassen er en av de aller viktigste integreringsarenaene vi har. Integrering blir tilnærmet umulig dersom man ikke er samfunnsdeltaker også i arbeidslivet. Alle særkrav fra grupper, innvandrere eller andre, som oppleves som problematiske i forhold til de øvrige ansatte eller de arbeidsgiver forholder seg til – f.eks. knyttet til bekledning, arbeidstid, bønnetider, fridager og arbeidssted – kan føre til at arbeidsgivere blir mer skeptiske til å ansette personer fra disse gruppene. Problematikken er aktualisert av ulike personer med minoritetsbakgrunn, noe som synes å ha gjort seg spesielt gjeldende hva gjelder noen muslimer. Særkravene kan bidra til et segregert arbeidsmarked basert på religion, men også til liten kontakt mellom visse grupper innvandrere og den øvrige befolkningen. Det er derfor viktigere å fokusere på integrering og fellesskap enn noen gang tidligere, ikke minst fordi ikke-vestlige innvandrere nå er i flertall i fire Oslo-bydeler, mens en av tre Oslo-skoler har innvandremajoritet. En majoritet kan vanskelig integreres inn i en minoritet, hvilket igjen vil ha betydning for hvilke verdier som råder.

Et arbeidsforhold er en frivillig avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, basert på en kontrakt hvor arbeidstaker selger sin arbeidsevne i nærmere angitt tidsbestemmelse til arbeidsgiver. Dette tilsier

at arbeidsgiveren får adgang til å bestemme hvordan arbeidstaker representerer arbeidsgiver, dersom dette er avgjørende for arbeidets karakter. Valg av arbeidsplass og arbeidsgiver er frivillig, og det er heller ikke en menneskerettighet å ha en jobb hvor en skal forholde seg til andre mennesker, dertil uten å hensynta hvordan en presenterer seg selv. Dersom ens religionsutøvelse gjennom bekledning er så viktig at man ikke vil tilpasse seg de krav som arbeidsgiver finner formålstjenlig i arbeidstiden, bør man ta det til etterretning ved valg av arbeid.

Arbeidsgivers styringsrett er svært begrenset i Norge når det gjelder å innskrenke bruk av eksempelvis religiøse hodeplagg, og det er kun i spesielle tilfeller at et forbud på arbeidsplassen vil være mulig. Bruk av religiøst hodeplagg i jobbsammenheng var tidligere regulert av arbeidsmiljøloven, men dekkes nå av diskrimineringsloven. I tillegg har Klagenemnda for likestilling i en enkeltsak fastslått at et arbeidsreglement som forbød bruk av hodeplagg var i strid med likestillingsloven § 3, fordi et forbud mot hijab hovedsakelig vil ramme muslimske kvinner. Det er pr. i dag ikke adgang til å unnlate å ansette en arbeidstaker fordi vedkommende benytter religiøst hodeplagg, jf. diskrimineringsloven § 4, på samme måte som en oppsigelse begrunnet i et slikt forhold vil være usaklig i henhold til arbeidsmiljøloven § 15-7.

Forslagsstillerne mener at arbeidsgivers instruksjonsrett når det gjelder bekledning også må gjelde skolene, og er positive til at Oslo-skolene har gjennomført et forbud mot niqab og andre ansiktsslør. Enkelte skoler har imidlertid likevel gått langt for å tilfredsstille krav fra minoritetsgrupper. Eksempelvis ved Møllergata skole i Oslo er det innført kjønnssegregert svømmeundervisning, til tross for at dette kan være i strid med opplæringsloven. Problemstillingen oppstod fordi muslimske jenter ikke fikk lov fra

hjemmet til å ha kroppsøving og svømmeundervisning sammen med gutter. Skolen har også tatt til etterretning kravet om at svømmelæreren må være av samme kjønn. Opplæringsloven § 8-2 slår derimot fast at elever ikke skal grupperes etter faglig nivå, kjønn eller etnisk tilhørighet. Denne paragrafen har blitt tolket svært restriktivt av den nåværende regjeringen når det gjelder nivådelt undervisning, men når det gjelder inndeling etter kjønn, ser det ikke ut til å være like prinsippfast.

Både Universitetet i Oslo og Høgskolen i Oslo har opprettet bønerom for muslimske studenter, mens lignende særordninger for andre grupperinger ikke, etter hva forslagsstillerne kjenner til, er etablert. Ellen Stensrud i LO har dessuten i avisen Vårt Land (25. august 2007) tatt til orde for bønerom "på enhver arbeidsplass hvor muligheten finnes og de ansatte uttrykker ønske om det". Enkelte store offentlige bedrifter har også bønerom på arbeidsplassen. Dette gjelder både Postens godssenter i Oslo og Oslo Sporveier. Forslagsstillerne er naturligvis ikke negative til at arbeidsgivere legger til rette for å rekruttere arbeidskraft, men er skeptiske til en utvikling som kan gå i retning av lovfesting av bønerom eller andre religiøse særkrav.

I 2007 hadde NRK en sak om innsatte ved Ringerike fengsel som ble nektet halal-kjøtt under ramadan, fordi det ved tidligere anledninger hadde vist seg å være svært kostbart. En gruppe innsatte klagde til Justisdepartementet, og fikk som svar at "Departementet beklager at tilretteleggelsen ikke var god nok og forutsetter at tilretteleggelsen heretter vil bli tilfredsstillende". For øvrig sympatikonverterte flere norske innsatte i fengselet til islam i forbindelse med saken. Siden norske myndigheter fulgte opp dette kravet, har halal-kjøtt derfor ikke vært et politisk tema etter dette. Skien fengsel har for eksempel bygd to adskilte kjøkken, hvor det ene utelukkende brukes til halal-mat.

Ifølge § 27 a i lov om trdomssamfunn og ymist anna har den som ikke tilhører den norske kirken, rett til fri fra arbeidet i opp til to dager i året i forbindelse med religiøse høytider etter vedkommendes religion, men arbeidsgiver har rett til å kreve at fridagene arbeides inn igjen. Arbeidstaker må dessuten gi beskjed til arbeidsgiver senest 14 dager på forhånd. Forslagsstillerne støtter dagens ordning, og er motstandere av at slike høytider skal bli offisielle fridager slik en del har tatt til orde for.

Dette er noen, men på ingen måte uttømmende, eksempler på krav om særbehandling som er blitt fremsatt av noen muslimer, og som dessverre, etter forslagsstillerne vurdering, for ofte får gjennomslag hos storting og regjering. Slik forslagsstillerne vurde-

rer situasjonen, er det problematisk og direkte kontraproduktivt for utøvelsen av integreringsarbeidet og fellesskapet, at samfunnet til stadighet tilpasser seg krav fra noen personer i særskilte grupperinger. Særlig påfallende er det at mest høylytt i sine særkrav er minoriteter med opprinnelse fra den muslimske del av verden, mens andre grupper som for eksempel hinduer og buddhister i langt større grad velger å tilordne seg norske normer, regler og levesett. Den samme utvikling kan ses over hele Europa. Ofte tas det som kan synes som den enkleste vei for å forhindre offentlig konflikt, istedenfor at man forholder seg prinsippfast til grunnleggende verdier som Norge ønsker å videreføre og videreutvikle. Slik kan samfunnet endres i en retning som den store majoritet i befolkningen ikke ønsker.

FORSLAG

Forslagsstillerne vil derfor fremme følgende

f o r s l a g :

I

Stortinget ber Regjeringen fremme forslag om å styrke arbeidsgivers styringsrett til uniform og bekleddning, slik at arbeidsgiver ut fra egne vurderinger om hva som er forenlig med virksomhetens interesser, står fritt til å kontraktsfeste tilsattes personlige bruk av religiøse eller politiske symboler i arbeidssituasjonen.

II

Stortinget ber Regjeringen etablere klare regler slik at personlige, religiøse eller politiske symboler, eventuelt andre verdisymboler, ikke kan benyttes i sammenhenger hvor statens ansatte bærer uniform, eller i andre sammenhenger hvor de på statens vegne utøver myndighet. Herunder nevnes spesielt domstolene, Politiet, Forsvaret og Tollvesenet.

III

Stortinget ber Regjeringen avvise ethvert særkrav fra særskilte grupper om at samfunnet skal tilpasses deres ønsker eller behov. Det innføres videre som et generelt prinsipp for utøvelsen av norsk integreringspolitikk at minoritetsbefolkningen har plikt til å rette seg etter de samme normer og regler som gjelder for det øvrige samfunnet, ikke minst når det gjelder jenters og kvinners selvfølgelige rett til full samfunnsdeltakelse.

19. februar 2009