

Arbeids- og sosialdepartementet
8019 Dep
0030 Oslo

Deres ref: 16/3386

Vår ref: 207.19/ØBE

Dato: 10.03.17

Høringsuttalelse – NOU 2016:13 Samvittighetsfrihet i arbeidslivet

Viser til brev mottatt fra departementet 01.11.16 om NOU 2016:13 Samvittighetsfrihet i arbeidslivet. Det er positivt at man har nedsatt dette utvalget. Utredningen er en god gjennomgang av vanskelige spørsmål og utredningen vil egne seg godt som grunnlag for opplæring og undervisning.

Akademikerne støtter hovedlinjene i utvalgets anbefalinger. Vi er enig med utvalget i at samvittighetsfriheten representerer en viktig menneskelig verdi, og at det bør legges til rette for at denne kan ivaretas også i arbeidslivet. Dersom det virkelig dreier seg om en dyp og viktig samvittighetsoverbevisning for arbeidstakeren, og det er mulig å legge til rette for reservasjon i praksis uten at det går utover andre, bør det legges til rette for reservasjon. Vi er enig i kriteriene utvalget mener bør stå sentralt i vurderingen av samvittighetsbasert fritak i arbeidslivet.

Vi støtter utvalgets vurdering at en generell regulering av samvittighetskonflikter ikke vil være hensiktsmessig. Det er først og fremst den enkelte arbeidsgiver som skal håndtere en forespørsel om fritak fra oppgaver på grunn av samvittighet. God dialog mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver, gjerne med bistand fra tillitsvalgte, vil føre til de beste resultatene for alle involverte.

I noen spesielle situasjoner vil lovregulering være den beste løsningen. Lovregulering bør vurderes fortløpende når nye plikter/rettigheter av særlig kontroversiell art innføres. Vi er

enig med utvalget i de samme prinsippene som er lagt til grunn for arbeidstakere også bør gjelde for selvstendig næringsdrivende som har oppdrag tilknyttet offentlig sektor.

Avslutningsvis vil vi advare mot en samfunnsutvikling med overdreven tilrettelegging for å unngå krenkelse og praksis hvor man går for langt i reell adgang til reservasjon.

Reservasjon må dessuten ikke forstås som tilslutning til den moraloppfatning reservasjonen uttrykker. Da vil vi risikere å utvikle en ukultur som kan føre til intoleranse og mikroagresjon. Som utvalget skriver "En arbeidstakers reservasjonsrett kan føre til byrder eller negative konsekvenser for andre. Det kan for eksempel dreie seg om at tredjepart ikke får tilgang, eller får redusert tilgangen, til en rettighet eller tjeneste; økt ventetid, bry og kostnader; eller en negativ signal- eller symboleffekt". Vi deler utvalgets oppfatning at av det "ikke ligger noe mer i toleranse for reservasjon enn en anerkjennelse av at holdningen finnes i samfunnet, og en aksept av at noen har denne holdningen".

Med vennlig hilsen

Akademikerne

Øyvind Berdal

Rådgiver