

**Landsorganisasjonen i Norge
Youngsgt.11****0181 OSLO****Deres ref.****Vår ref / Saksbehandler
16/9432-3 404
Bjarne Kjeldsen / tlf.****Dato:
02.03.2017****HØRING - NOU 2016: SAMVITTIGHETSFRIHET I ARBEIDSLIVET**

Individets mulighet til å følge sin samvittighet er en viktig forutsetning for et verdig og autentisk liv. Vern av retten til samvittighetsfrihet i yrkesutøvelsen er derfor avgjørende for et arbeidsliv hvor individet opplever seg inkludert og mangfoldet kan være med å prege alle yrkesgrupper, sjikt og sektorer. Fagforbundet ser utvalgets bidrag som nyttig og nødvendig i arbeidet for å finne gode løsninger på konkrete og praktiske utfordringer som følger av et samfunn preget av et mangfold av verdier, livssyn og overbevisninger. Her er utvalget på linje med Fagforbundets prinsipp og handlingsprogram både når det gjelder likestilling og inkludering samt inkluderende arbeidsmiljø.

I dette høringssvaret vil vi fokusere på noen momenter som Fagforbundet mener ikke har blitt berørt eller ikke drøftes med nødvendig dybde.

1. Utvalgets tre kriterier for samvittighetsfrihet utgjør et godt utgangspunkt for vurderinger i enkeltsaker. Likevel ser Fagforbundet det slik at kriterium 2 og 3 vil sette økende press på arbeidstakers rettigheter desto mindre kollegiet til den ansatte er, og desto færre alternativ tredjepart har. Det synes å være en fare for at ansattes rettigheter lett bli relativisert dersom disse kriteriene legges til grunn uten at samvittighetsfriheten gis en større og mer selvstendig tyngde. Både i offentlig og privat sektor vil utfordringene som følger av små, sårbare faglige fellesskap bli reelle i håndteringen av ansattes behov for samvittighetsfrihet. Realitetene i dette mangler en grundigere drøfting i utredningen. Dette synes blant annet å prege konklusjonene under kapittelet om behov for lovregulering. Som nevnt nedenfor mener Fagforbundet at behovet for en overordnet lovregulering av samvittighetsfrihet kan bidra til å trygge ansattes rettigheter, også i slike sammenhenger. Det synes urimelig at samvittighetsvernet skal være sterkere for ansatte i større virksomheter eller som er bosatt på større steder. Eksempelvis vil et liv/død-spørsmål være like tungtveiende for arbeidstakeren, uavhengig av hvor vedkommende er ansatt.

2. Utvalget synes å trekke et visst skille mellom yrker hvor ansatte har tatt en lengre utdannelse rettet mot en bestemt profesjon, og som derfor opererer på et begrenset arbeidsmarked, kontra ansatte uten en slik spesialisert bakgrunn. Argumentasjonen er forståelig. Samtidig ligger det her en kime til at samvittighetsfrihet er noe som først og fremst høystatusgrupper skal kunne påberope seg, mens ufaglærte og tilsvarende lettere vil

kunne tvinges til å skifte arbeid dersom samvittighetsspørsmål kommer på dagsorden. Dette uttales ikke eksplisitt i høringen, men synes å følge som en konsekvens av argumentasjonen. Derimot styrkes dette inntrykket gjennom drøftingene av kravet om at den som påberoper seg samvittighetsfrihet må kunne formidle hva samvittighetsspørsmålet består i, selv om dette kan komme i berøring med personlige forhold. I dette bildet bør det tas høyde for at evne og mulighet til å sette ord på samvittighetsspørsmål vil kunne variere, og blant annet være betinget av kulturell bakgrunn, språkferdigheter, refleksjonsnivå og personlighet. Det samme gjelder for muligheten til å sette grenser for en personlig sfære. Denne problemstillingen blir kanskje særlig tydelig blant yrkesgrupper med stor andel fremmedspråklige og/eller gjennomgående lavt utdanningsnivå. Dersom muligheten til samvittighetsfrihet skal være en allmenn rettighet, er det avgjørende at samfunnet er bevisst mekanismer som kan ekskludere enkeltgrupper fra denne rettigheten. Dette drøftes i for liten grad i utredningen.

3. Utvalget bruker en del plass på problemstillinger som vil dukke opp dersom dødshjelp blir tillatt og eventuelt en lovfestet rett i Norge. Dette gjøres langt på vei på fortjenestefullt vis. Eksemplet reiser mange relevante spørsmål og fremstår som en absolutt mulig endring i tiden som kommer. Et moment savnes imidlertid i diskusjonen rundt dødshjelp:

Ved lovfesting av nye, kontroversielle rettigheter for borgeren, pålegges som regel bestemte yrkesgrupper nye oppgaver som ikke sjelden kan utfordre ansattes samvittighet. For mange kan eksempelvis det å bidra ved aktiv dødshjelp komme i direkte strid med selve motivasjonen for å velge legeyrket. Lignende anfektelser har eksempelvis abort hos helsepersonell. Når myndigheter pålegger yrkesgrupper nye oppgaver, synes det å legges til grunn at kollegiet kan absorbere oppgavene, selv om noen skulle reservere seg. Det ser ikke ut til å ha vært tradisjon for å utrede særskilte løsninger som demper muligheten for press på virksomhet og tredjepart (jf utvalgets kriterier) for å sikre ansatte reell reservasjonsmulighet i flest mulig tilfeller for ansatte. Det er verdt å diskutere om denne tilnærmingen på sikt kan uthule realiteten i reservasjonsretten og at lovgiver og andre myndigheter derfor burde kunne pålegges å utrede særløsninger der det er påregnelig at en rettighet for borgeren vil utløse dyptfølte ønsker om samvittighetsfrihet hos yrkesutøvere.

Selv om utvalget mener det er gode grunner til å lovregulere reservasjonsrett, lander de på en konklusjon hvor generell lovregulering av reservasjonsrett ikke synes formålstjenlig. Viktigste argumentet mot er at rettstvister i slike saker er lite gunstige for håndtering av de aktuelle konfliktene, og vil skape vinnere og tapere. Lovers betydning som uttrykk for lovgivers verdier og retningslinjer for praksis på det området loven er satt til å regulere tillegges med andre ord mindre vekt. Det er god grunn til å gi partene lokalt i den enkelte virksomhet mulighet til å finne gode ordninger for håndtering av samvittighetsspørsmål. Fagforbundet mener like vel det kan være hensiktsmessig å utforme noen overordnede bestemmelser som fastsetter arbeidstakeres rett til reservasjon. Den viktigste grunnen til dette er behovet for å ivareta arbeidstakere som står i en særlig asymmetrisk relasjon til arbeidsgiver og/eller står i fare for å marginaliseres ovenfor samfunns- og arbeidsliv. Utvalget åpner og for en viss lovregulering, men da i saker som berører liv/død-spørsmål, i særlig grad konkretisert ved aktiv dødshjelp. Dette grepet mener Fagforbundet burde få en generell karakter, ikke kun knyttet til dødshjelp.

Med hilsen
FAGFORBUNDET
Seksjon kirke, kultur og oppvekst

Rakel Malene Solbu
leder

Bjarne Kjeldsen
rådgiver