

BARNE-, LIKESTILLINGS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET	
Arkivkode:	530-00
Dato:	12/2-10
Saksnr:	2010/00033-050

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

Deres ref.
201000033-/ELR

Arkiv / Saksnr.
225/10/00048

Oslo
10. februar 2010

VB
VB003144

NOU 2009:14 - Et helhetlig diskrimineringsvern

Norges
Rederiforbund

Det vises til departementets brev 27. januar 2010 med svarfrist 12. februar 2010.

Vi har følgende kommentarer til forslagene i utredningen:

§ 1 Formål

Sett i lys av bestemmelsen i § 4 om forbud mot diskriminering er det, etter vårt syn, uheldig at loven ikke uttømmende angir hvilke forhold som kan gi grunnlag for diskriminering. Man kan selvsagt ha en viss forståelse for at det kan oppstå nye områder der det er ønskelig med beskyttelse, men disse bør i tilfelle vurderes av lovgiver i hvert enkelt tilfelle. Løsningen som er foreslått er uheldig ved at bestemmelsen kan skape uberettigede forventninger hos personer som følger seg dårlig behandlet om at forholdet er beskyttet av loven. Bestemmelsen skaper også usikkerhet på arbeidsgiversiden knyttet til omfanget av de regler og plikter som gjelder ansettelsesforhold.

Slik vi ser det er oppramsingen uansett allerede så omfattende og gjennomtenkt at vi ikke kan se at det er behov for å supplere den med en "sekkebestemmelse" som fanger opp tilfeller man ikke allerede har tenkt på. I denne sammenheng vises til at utvalget var satt sammen av representanter fra ulike relevante interessegrupper der hensynet til disse gruppene allerede er tatt hensyn til i de typetilfeller som er nevnt.

§ 3 Lovens stedlige virkeområde

Vi støtter forslaget til bestemmelsen i andre ledd som bl.a. gjør unntak for deler av loven i forhold til petroleumsvirksomhet på norsk sokkel og norske skip i utenriksfart. Når det gjelder forslaget til § 27 er bestemmelsen for skipsfartens del en videreføring av sjømannsloven § 33 D. Imidlertid inneholder § 33 D også en bestemmelse om at forskrift om helseundersøkelse av arbeidstakere på skip gjelder fullt ut for funksjonshemmede sjømenn. For at det ikke skal oppstå uklarhet i forholdet mellom de særskilte helsekravene som gjelder i disse yrkene og bestemmelsen i § 27, bør det derfor presiseres i lovteksten eller motivene at de særlige helsekravene også gjelder for funksjonshemmede sjømenn.

Bestemmelsen trekker et skille mellom faste installasjoner/fartøyer (flyttbare innretninger) på sokkelen og skipfart. For å klargjøre dette skillet foreslår vi at man bruker uttrykket "flyttbare

innretninger i petroleumsvirksomhet ” istedenfor ”fartøyer” idet fartøyer er flertydig og kan også bety skip. Bestemmelsen i andre ledd bør derfor heller lyde slik

Lovens..... osv, gjelder likevel ikke på faste og flyttbare innretninger i petroleumsvirksomhet på norsk kontinentalsokkel,.....osv.”

Når det gjelder unntaket i forhold til ”sjøfolk” og § 27 er begrepet ”sjøfolk” ikke noe klart avgrensningskriterium ved at det vil kunne bli reist spørsmålstegn om også ”maritime” stillinger på faste og flyttbare innretninger er omfattet. Unntaket bør derfor heller knyttes opp mot virksomheten/aktiviteten og ikke mot person.

§ 5 Unntak fra saklig forskjellsbehandling

Vi støtter forslaget om innføring av en bestemmelse om at generelle aldersgrenser i lov, forskrift og tariffavtale ikke skal anses i strid med forbudet mot diskriminering. I disse tilfeller er aldersgrensen basert på et meget godt beslutningsgrunnlag som enten involverer høring med berørte interessegrupper (lov og forskrift) eller forhandlinger mellom berørte parter (tariffavtaler). Det må derfor i utgangspunktet kunne legges til grunn at en aldersgrense som er fastsatt med basis i en slik prosess bygger på vurdering av ulike relevante hensyn, og at den bygger på et saklig grunnlag.

Gjennom at det foreslås at regelen knyttes opp til et kriterium om ”begrunnet i saklige formål”, oppstår det imidlertid usikkerhet om omfanget av bestemmelsen. Dette ved at det ville kunne bli anført i en klage eller søksmål at en aldersgrense ikke er saklig - og dermed er man like langt. Det fremstår i det hele tatt som noe underlig at det skal være mulig å gå til søksmål med påstand om at en aldersgrense fastsatt av lovgiver, departementet eller i tariffavtale er usaklig og dermed forbudt. Ut fra formålet med bestemmelsen foreslår vi derfor at dette kvalifikasjonskriteriet fjernes.

§ 8 Forbud mot instruks

Det fremgår av kommentarene til bestemmelsen at den er en videreføring av tilsvarende bestemmelse i likestillingsloven mv. Man har også tilsvarende bestemmelse i sjømannsloven § 33 2. ledd. Etter vårt syn vil den som instruerer til overtredelse av forbudet i loven enten direkte overtre bestemmelsen eller medvirke til dette. Vi kan derfor ikke helt se behovet for en egen bestemmelse om dette.

§ 11 Ufravikelighet

Plasseringen fremstår som noe tilfeldig. Etter vårt syn er det mer naturlig at bestemmelsen inntas innledningsvis for eksempel som ny § 3.

§ 12 Diskrimineringsforbud mv. i menneskerettighetskonvensjoner

Etter vårt syn er det uheldig og unødvendig med en slik bestemmelse i diskrimineringsloven. Det er uheldig fordi den vil kunne tolkes antitetisk av rettsanvendere som ikke er kjent med diskrimineringsbestemmelser i andre konvensjoner som EMK art. 14 og SP art. 2 og 26. Henvisningen til konvensjonen om rasediskriminering bør heller inntas i menneskerettighetsloven sammen med de andre menneskerettighetene.

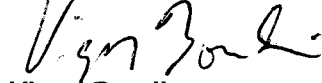
Annet ledd i bestemmelsen er unødvendig idet det samme fremgår av menneskerettighetsloven § 3 som den også henviser til.

§ 26 Arbeidsgivers plikt til å arbeide for likestilling

Bestemmelsen er en pliktregel og det er da heldig at den ikke uttømmende regulerer omfanget av arbeidsgivers plikter, jf. uttrykket "blant annet". Hvilke andre forhold er det som arbeidsgiver plikter å iverksette?

Med hilsen

Norges Rederiforbund



Viggo Bondi