

BARNE- OG LIKESTILLINGSDEPARTEMENTET (BLD)
Att:
Postboks 8036 Dep
0030 Oslo

Sendes også på e-post: slh@bld.dep.no

BARNE-OG LIKESTILLINGSDEP.	
Arkivkode:	365-00
Dato:	17/11-08
Saksnr.	200702972-31

Deres ref: 200702972-/SLH

Oslo, 14. november 2008
Vår ref: Hilde Myklebust / DOK-2008-02465

HØRING - ENDRING AV LIKESTILLINGSLOVEN § 4 - FORBUD MOT Å SPØRRE OM GRAVIDITET

HSH viser til Barne- og likestillingsdepartementets høringsbrev av 18. august 2008, med høringsfrist 18. november 2008.

Om HSH

HSH er landets ledende nærings- og arbeidsgiverorganisasjon innen privat tjenesteytende sektor. HSH representerer virksomheter fra en rekke bransjer innen handel, service, helse og utdanning. Vi ivaretar tjenesteytende virksomheters interesser og tilbyr tjenester som gjør det lettere å være arbeidsgiver og drive virksomhet. HSH har om lag 12.300 medlemsvirksomheter som sysselsetter ca. 170.000 ansatte. Det betyr at de fleste virksomhetene har færre enn 20 ansatte.

Til høringsforslagene

Som følge av lovendringen i 2002 regnes forskjellsbehandling pga. graviditet som direkte forskjellsbehandling og er dermed forbudt ved lov. HSH mener dette er en tilstrekkelig beskyttelse av gravide arbeidssøkere. En lovfesting som foreslått, er heller ikke nødvendig for å tilfredsstille våre EØS-rettslige forpliktelser.

HSH støtter ikke en lovregulering som foreslått i nevnte høringsbrev. Dette vil vi begrunne nærmere.

Ingen seriøs arbeidsgiver ønsker å diskriminere. I 2004 ble HSH bedt av det tidligere Arbeids- og administrasjonsdepartementet om å redegjøre for hvilke erfaringer HSH har tilknyttet problemstillingen kvinner i svangerskapspermisjon og eventuelle konsekvenser dette får for deres yrkesliv. HSH kunne i den sammenheng blant annet opplyse at vi i de siste årene ikke har hatt noen tvistesaker som gjelder nevnte problemstilling. Videre opplyste vi at vi på det daværende tidspunkt kun hadde hatt et fåtall saker til behandling for det daværende Likestillingsombudet. Vi har i etterkant av denne redegjørelsen ikke fått inn flere saker verken for rettsapparatet eller for Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO).

HSH
Henrik Ibsens gate 90
P.O. Box 2900 Solli
NO-0230 Oslo
tel +47 22 54 17 00
fax +47 22 56 17 00
e-post
info@hsh-org.no
Bankgiro
6030.05.18543
Org. nr.
970 134 646 MVA

www.hsh-org.no

Vi er av den oppfatning at medlemmene/arbeidsgiverne tar slike saker på alvor, og at de er klar over at regelverket er strengt på dette området. For å få råd og veiledning i konkrete enkeltsaker, tar de på et tidlig tidspunkt kontakt med HSH. Det faktum at det generelt er få saker for LDO som nettopp omhandler denne problemstillingen, tilsier også at arbeidsgivere ikke spør om graviditet eller familieplanlegging i jobbintervju. Så vidt vi kan se er det i den senere tid verken vært saker for Ombudet eller Nemnda der disse problemstillingene har vært til vurdering. Det underbygger også påstanden om at arbeidsgiver ikke spør om graviditet og familieplanlegging. En lovendring som foreslått er med andre ord ikke et hensiktsmessig virkemiddel.

HSH er av den oppfatning at lovforslaget er lite gjennomtenkt og dårlig gjennomarbeidet.

Det er som kjent nedsatt et Diskrimineringslovutvalg som skal se på hele diskrimineringsregelverket. Utvalget skal legge frem sin innstilling innen 1. juli 2009. Vi mener det er både uheldig og prematurlig å gjøre lovendringer nå, før utvalget har fått sluttført sitt arbeid.

Slik vi ser det er det også en del forhold som ikke er løst eller problematisert nærmere i departementets høringsbrev. Disse kan punktvis angis slik:

- Hvordan skal brudd på forbudet håndheves?
- Hvilke konsekvenser får det hvis arbeidsgiver spør?
- Hvilke konsekvenser får det om arbeidsgiver spør, men kandidaten ikke får jobben fordi en annen søker er bedre kvalifisert?
- Hva hvis arbeidsoppgavene som skal utføres kan innebære fare for fosteret? For at arbeidsgiver skal kunne oppfylle sin tilretteleggingsplikt, er det viktig at arbeidsgiver gjøres kjent med dette, og det må derfor varsles fra kvinnens side. Spørsmålet er da på hvilket tidspunkt slikt varsel skal gis.
- Er spørreforbudet kjønnsnøytralt? Gjelder det begge foreldre?

Forbud mot å spørre om familieplanlegging kan videre sette arbeidsgiver/intervjuer i en situasjon som bidrar til at man kvier seg for å spørre om forhold som må anses som relevant for å bli kjent med kandidaten. En intervjusituasjon er mye mer enn bare å snakke om real- og formalkompetanse. Kandidaten skal inn i et arbeidsmiljø, og i den forbindelse vil man ønske å bli kjent med "hele" kandidaten. Det vil da være naturlig å snakke om andre sider om for eksempel sivilstatus, familieforhold, fritidsinteresser etc. Dette er også opplysninger som arbeidssøker gjerne gir i søknad og CV. Det betyr likevel ikke at opplysninger kandidaten gir skal bidra til å diskvalifisere vedkommende, og hvis så er tilfelle vil det kunne rammes av likestillingsloven slik den allerede er å forstå i dag. Lovendring er med andre ord ikke nødvendig. Departementets forslag er i tillegg så diffust, at det ved å lese loven vil være vanskelig å vite hvor grensen skal gå. Vil det for eksempel være lovstridig å snakke om bosted, valg av bil? Hva hvis kandidaten skal flytte fra sentrum til et området som er definert som mer familievennlig? Er det et tegn på at man er i ferd med å stifte familie og dermed har man beveget seg inn på temaet "familieplanlegging"?

Departementet foreslår en ytterligere skjerpelse i vernet mot graviditetsdiskriminering ved å fjerne begrensningen i lovens § 3 (2) slik at den nå skal lyde:

”Setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville vært på grunn av graviditet eller fødsel, eller setter en kvinne eller en mann i en dårligere stilling enn vedkommende ellers ville vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter ~~som er forbeholdt det ene kjønn.~~”

En slik lovendring innebærer at man utvider anvendelsesområdet til bestemmelsen om direkte forskjellsbehandling. Slik HSH forstår departementets forslag, skal utnyttelse av permisjonsrettigheter ikke bare omfatte den forbeholdte delen, men også tiden ut over dette, inkludert den ulønnede permisjonen etter arbeidsmiljøloven § 12-5 (2). HSH støtter ikke en slik utvidelse. Vi mener at dette fortsatt må vurderes etter reglene i likestillingsloven § 3 (3), om indirekte diskriminering, slik loven er å forstå i dag. Vi ber i den sammenheng departementet vurdere om dagens ulovfestede saklighetsvurdering burde lovfestes.

Vi kan ikke se bort fra at lovendringer slik departementet foreslår kan få flere uheldige konsekvenser, som f. eks. at arbeidsgiver unngår å lyse ut stillinger, men heller vil rekruttere gjennom bekjente og nettverk. Det kan ikke være en situasjon departementet ønsker.

Avslutningsvis vil vi opplyse at vi er kjent med at Likestillings- og diskrimineringsnemnda også stiller seg kritisk til departementets forslag til lovendringer. Nemnda er et organ som håndhever bl. a. likestillingsloven, og vi mener at innvendingene Nemnda har tilknyttet denne konkrete høringen må tillegges stor betydning for departementets videre arbeid med forslaget.

Vennlig hilsen

HSH



Kim Nordlie

Direktør



Hilde Myklebust

Seksjonssjef