



530
21/12-09
2009 2447-047

Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep.

0030 OSLO

Deres ref.	Vår sak	Sted/Dato
	09/01572-015 012143/09 ALR 667	Oslo, 16.12.09

HØRING - NOU 2009:14 ET HELHETLIG DISKRIMINERINGSVERN

I

Det vises til departementets brev av 26. juni 2009.

Landsorganisasjonen er imponert over utvalgets grundige arbeid og at utvalget i stor grad har lykket med å ikke svekke dagens likestillings- og diskrimineringslovverk. Landsorganisasjonen noterer seg imidlertid et relativt stort antall dissenser.

II

Landsorganisasjonen er ikke enig i at en ny samlet lov mot diskriminering skal erstatte likestillingsloven samt enkelte bestemmelser i arbeidsmiljøloven kapittel 13.

Landsorganisasjonen mener videre at Likestillings- og diskrimineringsombudet bør deles, slik at man går tilbake til tidligere organisering med ett Likestillingsombud som håndterer kjønnsdiskriminering samt opprette et Diskrimineringsombud som håndterer diskriminering etter de andre grunnlagene. Det er videre viktig at partene i arbeidslivet også blir representert i det nåværende Likestillings- og diskrimineringsnemnd, da de fleste saker avgjort av nemnda er arbeidslivsrelatert.

Når det gjelder bestemmelser for arbeidslivet anerkjenner utvalget at de bør samles ett sted samt at arbeidslivet er et området der det er flere og mer vidtrekkende diskrimineringsregler enn på andre områder. Landsorganisasjonen er av den oppfatning at diskrimineringsbestemmelser for arbeidslivet bør beholdes og styrkes i arbeidsmiljøloven.

Arbeidsmiljøloven er den loven som både arbeidsgivere og arbeidstakere kjenner best og har lang erfaring med. Å fjerne bestemmelser som omhandler diskrimineringsvernet i arbeidslivet ut av arbeidsmiljøloven vil mest sannsynlig føre til at diskrimineringsvernet i arbeidslivet svekkes.

Kjønn og alder er de eneste grunnlagene som berører alle, uavhengig av alle andre forhold som kan knyttes til en person. Det er derfor naturlig å ha en egen lov som omhandler kjønnsdiskriminering. Det er stor grunn til bekymring for at man vil miste fokus på likestillingsarbeidet mellom kjønnene om likestillingsloven forsvinner. Spørsmålet bør i så fall utredes nærmere der man også innhenter mer informasjon om erfaringer fra andre land. Lovens historiske og politiske verdi er betydelig.

III

Når det gjelder hvilke grunnlag som skal være omfattet, støtter Landsorganisasjonen utvalgets konklusjon om at listen over diskrimineringsgrunnlag ikke skal utvides. Dette forutsetter imidlertid at sekkekategoriene vedtas slik den er foreslått. Ingen skal utsettes for usaklig forskjellsbehandling og derfor er det viktig at alle som blir utsatt for dette har en hjemmel i loven til å forfølge saken rettslig. Landsorganisasjonen kan imidlertid ikke slutte seg til forslaget om at reglene om delt bevisbyrde samt de særlige oppreisnings- og erstatningsreglene ikke skal gjelde for sekkekategoriene.

I så fall får man et dårligere vern for noen som blir utsatt for usaklig og forbudt forskjellsbehandling, noe det ikke er grunnlag for da det vil være å forskjellsbehandle på grunn av diskrimineringsgrunnlag.

IV

Når det gjelder alder støtter Landsorganisasjonen at det ikke skal innføres et generelt forbud mot aldersforskjellsbehandling på alle samfunnsområder. Dette forutsetter imidlertid at sekkekategoriene vedtas, slik at personer som blir utsatt for usaklig aldersforskjellsbehandling har muligheten til å få dette rettslig vurdert. Landsorganisasjonen er enig med utvalget at aldersdiskriminering ikke er mer akseptabelt enn annen diskriminering. Landsorganisasjonen anbefaler derfor at spørsmålet om et mer omfattende vern utredes nærmere da det opplagt er et behov for et styrket vern.

V

Landsorganisasjonen støtter også at likelønnsbestemmelsen fortsatt skal gjelde kun ved kjønnsdiskriminering. Dette tilsier at spørsmålet utredes nærmere, slik at man får bedre innsikt i lønnsdannelsen når det gjelder andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn. På denne måten vil man på et senere tidspunkt ha et bedre grunnlag for å vurdere hvorvidt likelønnsbestemmelsen bør utvides til lovens øvrige grunnlag. Vern mot lønnsdiskriminering på øvrige grunnlag vil uansett følge av det generelle diskrimineringsforbudet.

VI

Landsorganisasjonen kan ikke støtte at aktivitetsplikten overføres til HMS-arbeidet og at aktivitetsplikten for arbeidslivets organisasjoner oppheves i sin nåværende form. Det er nettopp her de tillitsvalgte har en pådriverrolle innenfor anti-diskrimineringsarbeidet. Ved overføring til HMS-arbeidet er det stor grunn til bekymring for at likestillingsarbeidet

svekkes, da hverken verneombud, arbeidsmiljøutvalg eller arbeidstilsynet har områder som lønnsdannelse, rekruttering og forfremmelse og lønns- og arbeidsvilkår som spesialfelt eller myndighet. I så fall må det først gjennomføres en grundig konsekvensutredning. Det er mulig at aktivitetsplikten for beskyttelse mot trakassering og for generell tilrettelegging kan overføres til HMS-arbeidet, da dette er områder som tradisjonelt sett hører inn under HMS-arbeidet. Dette må imidlertid gjøres på en slik måte som ikke innebærer en overføring av ansvaret fra arbeidsgiver til HMS-organene. Det er videre ikke ønskelig at redegjørelsesplikten fjernes fra årsberetningene.

Landsorganisasjonen er tilfreds med at aktivitetsplikten skal gjelde for alle arbeidsgivere, uavhengig av antall ansatte. Landsorganisasjonen mener imidlertid at grensen på 50 arbeidstakere for utvidet aktivitetsplikt er for høy. Per 1. januar 2009 var det i alt 190.596 bedrifter med ansatte. Kun 4,2 prosent hadde 50 eller flere ansatte. Å legge grensen ved 20 ansatte vil føre til 13% av alle arbeidsgivere vil bli omfattet av en utvidet aktivitetsplikt.

Landsorganisasjonen er imot at aktivitetsplikten fjernes fra arbeidslivets organisasjoner da organisasjonenes muligheter for påvirkning i sammenheng med avtaleforhandlinger og å drive holdningsskapende arbeid overfor egen medlemsmasse er betydelige og ikke bør undervurderes med henvisning til ikke-eksisterende håndhevingsmekanismer. Det er en plikt som organisasjonene har tatt svært alvorlig, til tross for manglende håndhevingsmekanismer.

VII

Landsorganisasjonen støtter forslaget om egenerklæring i sammenheng med reglene om offentlig anskaffelse.

VIII

Landsorganisasjonen er særlig fornøyd med forslaget om å utvide arbeidsgivers opplysningsplikt til også å omfatte lønn, herunder kriteriene for lønnsfastsettelse. Dette er viktige opplysninger for å kunne håndheve retten til å ikke bli diskriminert på dette området og således bidra til likelønn.

IX

Landsorganisasjonen støtter en grunnlovfesting av ikke-diskriminerings-prinsippet i tråd med mindretallets forslag. Den usikkerheten som ligger i hvordan en grunnlovsbestemmelse som omhandler et dynamisk og meget skjønnsmessig prinsipp vil bli fortolket i fremtiden tilsier at bestemmelsen utformes som en prinsippbestemmelse som markerer ikke-diskriminerings-prinsippet forankring i det norske rettssystemet. Mindretallets forslag anses også å være mer i samsvar med vanlig lovgivningspraksis.

X

Landsorganisasjonen støtter flertallets bekymring ved ratifisering og inkorporering av tilleggsprotokoll 12 til EMK. Det er betydelig usikkerhet knyttet til hvilke forpliktelser staten påtar seg. Imidlertid er signaleffekten av å signere men ikke ratifisere og inkorporere også

betydelig i det internasjonale samfunn. Derfor bør spørsmålet vurderes med jevne mellomrom slik at man kan foreta en ny vurdering av dette når det ikke lenger hersker såpass stor usikkerhet knyttet til forpliktelsen man påtar seg.

Med vennlig hilsen
LANDSORGANISASJONEN I NORGE


Gerd Kristiansen



Anne-Lise H. Rolland