

### Møte torsdag den 22. mars kl. 11.45

President: J o r u n n R i n g s t a d

D a g s o r d e n (nr. 26):

1. Innstilling fra familie-, kultur- og administrasjonskomiteen om lov om endring i lov 28. juli 1949 nr. 26 om Statens Pensjonskasse (Innst. O. nr. 53 (2000-2001), jf. Ot.prp. nr. 36 (2000-2001))
2. Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (Innst. O. nr. 58 (2000-2001), jf. Ot.prp. nr. 34 (2000-2001))
3. Referat

**Presidenten:** Representanten Øyvind Vaksdal vil setje fram eit privat lovframlegg.

**Øyvind Vaksdal (Frp):** Jeg vil på vegne av Per Sandberg og meg selv sette fram forslag om lov om endringer i lov 26. mars 1999 nr. 14 om skatt av formue og inntekt (skatteloven). (Interkommunale selskaper som opptrer i konkurranse med kommersielle aktører skal anses å ha erverv som formål)

**Presidenten:** Lovframlegget vil bli handsama etter reglementet.

S a k n r . 1

*Innstilling fra familie-, kultur- og administrasjonskomiteen om lov om endring i lov 28. juli 1949 nr. 26 om Statens Pensjonskasse* (Innst. O. nr. 53 (2000-2001), jf. Ot.prp. nr. 36 (2000-2001))

**Per Roar Bredvold (Frp)** (ordfører for saken): Ot.prp. nr. 36 for 2000-2001 omhandler endring i lov 28. juli 1949 nr. 26 om Statens Pensjonskasse.

Da det ble truffet vedtak om at Arbeidsmarkedsetaten skal kunne leie ut arbeidskraft direkte fra Aetat til sluttbrukere med virkning fra 1. juli 2000, ble det tatt det standpunkt at denne gruppen også skal unntas fra medlemskap i Statens Pensjonskasse. Man la i den forbindelse til grunn at pensjonsloven § 8 andre ledd kunne benyttes. Bestemmelsen lyder:

«Pensjonskassen kan fritta en arbeidstaker for medlemskap dersom han går inn under en annen tjenestepensjonsordning eller det foreligger andre særlige grunner for det.»

Pensjonskassen har imidlertid bare adgang til å fritta en arbeidstaker fra medlemskap i de tilfeller hvor medlemmet selv ønsker dette. Arbeidstaker må derfor i et slikt tilfelle bli orientert om at vedkommende kan velge å beholde sitt medlemskap i Pensjonskassen. Denne lovbestemmelsen åpner således ikke for ubetinget unntak fra medlemskap i Statens Pensjonskasse, men derimot en adgang til å velge å bli fritatt dersom Statens Pensjonskasse

samtykker i dette. Det er derfor ikke mulig innenfor gjeldende regelverk å unnta denne gruppen fra medlemskap i Statens Pensjonskasse, slik som det ble forutsatt ved behandlingen av saken. Det foreslås derfor at det innføres en unntakshjemmel i pensjonsloven.

I lov om Statens Pensjonskasse § 5 heter det at arbeidstakere tilsatt i statens tjeneste med minst 14 arbeidstimer pr. uke er medlemmer av Pensjonskassen. Det antas at mange av vikarene vil ha kortere arbeidstid enn dette og vil av den grunn ikke få medlemskap. Både arbeidsfrie perioder og arbeidstid vil føre til at mange vil få mindre enn totalt tre års medlemskap i Statens Pensjonskasse, noe som kreves for å få rett til pensjon. Det vil kunne medføre et vanskelig administrativt merarbeid å avgjøre hvilke vikarer som skal ha medlemskap i Statens Pensjonskasse.

Det anses som en urimelighet at en stor del av arbeidstakerne innenfor utleievirksomheten skal bidra til en pensjonsordning som de høyst sannsynlig ikke vil få utbetaling fra. Medlemskap ville føre til at de måtte betale 2 pst. av sin lønn i medlemsinnskudd.

For å kunne unnta gruppen fra medlemskap mener man at det bør innføres en klar lovhjemmel. En slik lovhjemmel kan også brukes på andre grupper hvor det måtte være behov. Lovforslaget åpner for at det kan fastsettes i forskrift hvilke grupper som unntas fra medlemskap.

Man legger til grunn at lovhjemmelen skal benyttes til å unnta klart avgrensede grupper fra medlemskap i Statens Pensjonskasse dersom særskilte grunner tilsier dette. Ordningen skal ikke benyttes for å unnta en hel statlig virksomhet fra medlemskap, da dette vil stride mot lovens ordning. Bestemmelsen kan imidlertid også benyttes til å unnta særskilte grupper arbeidstakere i en spesielt innlemmet virksomhet fra medlemskap. Det vil være formålstjenlig å benytte samme fremgangsmåte her som den som benyttes i tjenestemannsloven. Ordningen bør bygge på samme prinsipp som fastsatt i tjenestemannsloven § 1 nr. 3, hvor det åpnes for at Kongen der det er tvil, kan fastsette hvem loven skal gjelde for, og også kan bestemme at grupper av arbeidstakere helt eller delvis skal være unntatt fra loven når det foreligger særskilte grunner for det. Kongen kan da i stedet fastsette særskilte regler.

Denne endringen i lov om Statens Pensjonskasse vil ikke umiddelbart få verken økonomiske eller administrative konsekvenser.

En enstemmig komite har ellers ingen merknader og støtter endringen.

**Presidenten:** Fleire har ikkje bedt om ordet til sak nr. 1. (Votering, se side 331)

S a k n r . 2

*Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.* (Innst. O. nr. 58 (2000-2001), jf. Ot.prp. nr. 34 (2000-2001))

**Presidenten:** Etter ønske frå kommunalkomiteen vil presidenten foreslå at debatten blir avgrensa til 50 minutt, og at taletida blir fordelt slik på gruppene: Arbeidarpartiet 15 minutt, dei andre gruppene 5 minutt kvar.

Vidare vil presidenten foreslå at det blir gitt høve til replikkordskifte på inntil tre replikkar med svar etter innlegg av hovudtalarane frå kvar partigruppe og etter innlegg frå medlemmer av Regjeringa.

Vidare blir det foreslått at dei som måtte teikne seg på talarlista utover den fordelte taletida, får ei taletid på inntil 3 minutt.

– Det er vedteke.

**Torbjørn Andersen (Frp)** (ordfører for saken): I Ot.prp. nr. 34 for 2000-2001 fremmer Regjeringen forslag om å utvide det gjeldende diskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven § 55 A. Denne utvidelsen innebærer at det ved ansettelse i arbeidslivet blir forbudt å diskriminere funksjonshemmede. I gjeldende § 55 A i arbeidsmiljøloven står det at arbeidsgivere ved ansettelse ikke må «forskjellsbehandle søkere på grunn av rase, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, homofil legning eller homofil samlivsform».

I proposisjonen foreslår Regjeringen at også funksjonshemmede skal innlemmes blant de grupper som fra før av er nevnt i § 55 A i arbeidsmiljøloven. En samlet komite støtter Regjeringens forslag på dette området og går inn for at også funksjonshemmede skal innlemmes på linje med de grupper som fra før av er nevnt i arbeidsmiljøloven § 55 A. Regjeringen foreslår videre i samme proposisjon at det skal innføres sanksjonsbestemmelser for å oppnå lovens intensjoner om å forhindre diskriminering etter § 55 A ved ansettelse. I denne sammenheng foreslår Regjeringen derfor å innføre opplysningsplikt, delt bevisbyrde og erstatningsansvar for arbeidsgivere som utviser usaklig forskjellsbehandling ved ansettelse etter § 55 A. Forslaget medfører at arbeidsgivere som får rettet en anklage mot seg for å ha diskriminert etter § 55 A, skriftlig må motbevise sin uskyld, samtidig som man risikerer rettsaker og økonomisk erstatningsansvar ved brudd på disse reglene.

Under behandlingen i komiteen har Regjeringens forslag om å innføre nevnte sanksjonsbestemmelser fått tilslutning fra et flertall bestående av Arbeiderpartiet, Kristelig Folkeparti, Senterpartiet og SV. Dette flertall mener at innføring av opplysningsplikt, delt bevisbyrde og erstatningsansvar vil gjøre diskrimineringsforbudet for alle diskrimineringsgrunner etter § 55 A mer effektivt. Mindretallet, bestående av Fremskrittspartiet og Høyre, har derimot ikke funnet å kunne gi sin tilslutning til en slik type lovfesting på dette området, da dette etter disse partiers synspunkt ikke nødvendigvis vil være det beste virkemiddel for å oppfylle selve lovintensjonene.

For Fremskrittspartiets del er vi klart enig i at ingen skal diskrimineres på nevnte grunnlag ved ansettelser. Men på den annen side virker det like klart at den type sanksjonsbestemmelser det her er tale om, er et lite egnet virkemiddel for å oppnå lovintensjonen. Etter mitt syn vil disse bestemmelsene på ingen måte gagne dem det skal

hjelpe i det hele tatt. Trolig vil sanksjonsbestemmelsene derimot virke stikk motsatt, nemlig slik at situasjonen for dem man skulle hjelpe, isteden blir vanskeligere. Dette er et godt eksempel på politikerformynderi som er overflødig, og som bare lager problemer for alle parter. Selve ansettelsesprosessen kan bli mer lukket. Dette er i så fall svært uheldig. Arbeidssøkere med svakere formelle kvalifikasjoner blir tapere. Er det bra? Hvilken vekt kan en arbeidsgiver tillegge sin egen vurdering av personlig egenskap fremfor de formelle kvalifikasjonene? Arbeidsgivers styringsrett blir drastisk redusert. Man kan ikke lenger ansette den man helst vil. Man kan bli tvunget til å ansette personer man ikke ønsker. Skaper det et bedre arbeidsmiljø? Lovjungelen og skjemaveldet mot småbedriftene forverres ytterligere, og loven kan skape motsetningsforhold mellom nordmenn og f.eks. innvandrere. Dessuten er omfanget av den påståtte diskrimineringen heller slett utredet. Man kan derfor trekke i tvil om det i det hele tatt er noe reelt behov for disse sanksjonsbestemmelsene.

**Presidenten:** Det blir replikkordskifte.

**Karin Andersen (SV):** Det gledelige med denne saken er at alle nå er med på at funksjonshemmede i prinsippet ikke skal diskrimineres. Men både Høyre og særlig Fremskrittspartiet er imot alle virkemidlene som kan gjøre dette effektivt. De maler et bilde av en lukket prosess, av mer eller mindre skremte arbeidsgivere som nå ikke tør å ansette den de vil, og som får et veldig angstfylt forhold til det å ansette nye folk.

Når jeg har hatt møter med NHO og med arbeidsgivere, har de vært veldig ivrige etter å uttrykke at de faktisk mener at de har behov for denne arbeidskraften, og at de ønsker at bedriftene skal ansette flere. Så jeg vil spørre representanten Torbjørn Andersen om hva grunnen er til at man nå maler opp alle motforestillinger og blåser dem stort opp for på en måte å vise hvor vanskelig dette blir. For det er uriktig, slik representanten Andersen fra Fremskrittspartiet sier, at en nå ikke kan ansette den som man anser er mest egnet. Den paragrafen vi vedtar i dag, gir ingen fortrinnsrett for funksjonshemmede, det er snakk om likebehandling. Og likebehandling krever i enkelte tilfeller at man bruker virkemidler overfor noen grupper som i utgangspunktet er diskriminert.

Hvis man ut fra en saklig vurdering finner at en person er mer egnet enn en annen, er det lovlig å velge den man mener er best egnet, også etter bestemmelsen som blir vedtatt i dag. Den eneste forskjellen vil være at man faktisk saklig kan begrunne det. Og det syns jeg er et såpass rimelig krav at det er vanskelig for meg å forstå hvorfor Fremskrittspartiet ikke kan være med på et så mildt virkemiddel som den lovbestemmelsen vi vedtar i dag, faktisk er.

**Torbjørn Andersen (Frp):** Til representanten fra SV: Jeg tror ikke at det store flertallet av norske arbeidsgivere trenger denne loven. Vi kan faktisk ikke beskyldes det store flertallet av norske arbeidsgivere for at de kon-

sekvent bedriver slik diskriminering som har foranlediget denne loven. Og dersom vi antar at et fåtall arbeidsgivere gjør det, er det jo helt urimelig å måtte innføre en uønsket lov som rammer det store flertall av bedrifter som har et ryddig forhold på dette området. Jeg mener det ville være svært frekt å beskyldre alle arbeidsgivere i dette landet for å bedrive etnisk diskriminering ved ansettelse. Men likevel skaper altså denne loven problemer for de mange tusen småbedrifter vi har i landet vårt.

Jeg mener at dette er en helt unødvendig form for politisk formynderi overfor de mange tusen norske arbeidsgivere. Så hvorfor sier representanten fra SV at Fremskrittspartiet må male opp alle disse motforestillingene? Det skulle bare mangle at en ikke skulle male opp motforestillinger når de er høyst relevante i denne sammenheng. Jeg ser faktisk ikke noe behov for de sanksjonene som nå skal innføres i denne loven, og som jeg vet at SV fra første stund har vært veldig ivrig etter å få innført, men som en del andre partier, da vi forrige gang behandlet denne loven, ikke fant å ville gå inn for.

**Magnhild Meltveit Kleppa (Sp):** Det er trist, men ikke overraskende, at Framstegspartiet i ei sak som denne bruker som eit argument for å gå imot eit meir ryddig lovverk at endring i arbeidsmiljølova kan innebera større motsetnader mellom norske statsborgarar og innvandrare.

Framstegspartiet profilerer seg i annan samanheng som dei funksjonshemma sin sterke forsvarar, og fremmar jamleg forslag som skal gi betre levekår. Mitt spørsmål går då på tilhøvet mellom funksjonshemma og arbeid. Ser representanten Torbjørn Andersen at ein generell formålsparagraf utan sanksjonar på dette området, med dei erfaringane ein har, faktisk kan innebera same tilstanden som i dag, nemleg at funksjonshemma i svært mange samanhengar framleis må kjempa mot trygdekontor, mot andre offentlege instansar og mot enkelte arbeidsplassar og ser det som ein kjempesiger at dei kan skaffa seg allierte ute på ein arbeidsplass – med ein arbeidsgjevar og med andre tilsette – og ein kjempesiger dersom dei får eit arbeid? Kunne ikkje Framstegspartiet ha vore så imøtekommande at dei kunne sett at desse verkemidla i alle fall kunne føra til at fleire funksjonshemma i dette landet vart inkluderte i arbeidslivet?

**Torbjørn Andersen (Frp):** Jeg er absolutt for at funksjonshemmede skal få de beste muligheter til å skaffe seg arbeid i det norske samfunn. Jeg er imidlertid litt i tvil om konsekvensene av de sanksjonene som vi nå skal innføre, om de i en del tilfeller kan føre til at det blir en mer lukket prosess når det gjelder ansettelse. Og det er faktisk ikke fordelaktig for funksjonshemmede, kanskje først og fremst, og heller ikke for alle de andre grupper som er innbefattet av § 55 A. Jeg mener at denne loven er en form for totalt misforståtte handlinger overfor en gruppe mennesker som trenger å vinne respekt og anseelse i samfunnet på helt andre måter enn gjennom noe som jeg ser på som en form for stigmatiserende lovgivning.

Jeg tror denne loven kan bli en kilde til konflikt både mellom grupper av mennesker og mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Det er altså slik at det skal være de med de beste papirene som skal få lovfestet førsterett til arbeid, og da er det slik at ny diskriminering er innført. Næringslivet er fra før av neddyngnet av skjema, av påbud, av forbud og for så vidt av skatter og avgifter, og nå får de enda flere tyngende problemer å hankes med. Jeg mener at et viktig tiltak selvsagt vil være skoling og utdanning hos de grupper av mennesker det her er snakk om, som har problemer med å komme inn i arbeidslivet. En annen ting jeg vil si når det f.eks. gjelder innvandrere, er at vi må kunne forvente at det vises en økt egenaktivitet for å skaffe seg selv arbeid.

**Karin Andersen (SV):** Jeg synes at denne saka viser med all tydelighet at funksjonshemmede trenger andre talspersoner enn Fremskrittspartiet. Det vises nå helt tydelig at det er bare ord når man snakker om rettigheter til funksjonshemmede. Først sier representanten Andersen at han vil advare mot at de som har best papirer, får en jobb, for etterpå å anbefale at funksjonshemmede skal få mer utdanning og kompetanseheving, slik at de kan få en jobb. Så sier han at det er grovt å mistenkeliggjøre arbeidsgivere for å diskriminere funksjonshemmede og være angstfulte i forhold til dem, for så å si at de kommer til å lukke ansettelsesprosessene sine nå. Jeg må spørre om hvem det da er som har et diskriminerende syn på de funksjonshemmede.

Så kommer det igjen feilaktige påstander om at dette dreier seg om en lovfestet førsterett til å få en jobb. Overhodet ikke! Det er fullstendig feilaktig. Dette dreier seg om likebehandling. Det dreier seg om likebehandling, og det dreier seg kun om at man skal kunne dokumentere saklig at vedkommende som får jobben, er den som er best egnet, og at man ikke har tatt usaklige hensyn til at en person f.eks. er funksjonshemmet. Denne loven rammer ingen. Denne loven rammer altså ingen, slik som representanten Andersen fra Fremskrittspartiet sier at den gjør. Tvert imot er dette en lov som er til for å bedre situasjonen for de funksjonshemmede. Nå viser det seg, som SV har ment hele tida, at Fremskrittspartiet har det bare i kjeften.

**Presidenten:** Presidenten vil påpeike at siste del av replikken neppe er parlamentarisk uttrykk.

**Torbjørn Andersen (Frp):** Jeg har liten sans for det siste innlegget fra SV, som prøver så godt de kan å sverte Fremskrittspartiet i denne sammenheng. Jeg skal si fra denne talerstol at hvis det er noe parti på Stortinget som ønsker de funksjonshemmede vel og rettigheter, er det først og fremst Fremskrittspartiet. Jeg skal ikke ha slike frekkheter rettet mot min person og mot mitt parti.

Jeg sa at denne loven kan virke diskriminerende i seg selv, da den også kan oppfattes som et forbud mot å ansette mennesker med lav utdanning og mangel på dokumenterbare faglige kvalifikasjoner. Her har en altså laget en lov for at en skal unngå diskriminering, men så virker

den diskriminerende igjen på andre grupper. Da kan en jo spørre: Hva mener egentlig SV med å vedta en lov som i seg selv virker diskriminerende overfor dem som har lav formell utdannelse, de som f.eks. ikke har fagbrev og gode karakterbøker å vifte med? Jeg mener det er en uheldig bivirkning av den loven som vi nå vedtar, at for å unngå konflikter og å havne i rettssalen må en arbeidsgiver først og fremst ta hensyn til de rent formelle, dokumenterbare faglige kvalifikasjoner for å være på den sikre side for å unngå å komme i konflikt med § 55 A i arbeidsmiljøloven. Dermed er vi i en situasjon der de med de beste karakterene utgjør den sterke rett, og det har jeg liten sans for. Vi vil at alle skal kunne stille likt når det gjelder retten til arbeid, men vi tror ikke at vi trenger denne type lovgivning for å oppnå et slikt mål.

**Presidenten:** Dermed er replikkordskiftet avslutta.

**Odd Eriksen (A):** La meg knytte noen korte kommentarer til innstillingen. Det er i hovedsak rettet mot de to dissensene som er framkommet.

Den ene dissensen er knyttet til innføringen av opplysningsplikten, deling av bevisbyrden og erstatningsansvaret. Fra Arbeiderpartiets side er vi tilhengere av en sterk arbeidsmiljølov. Det å ha en arbeidsmiljølov som gir vern til den enkelte arbeidstaker og arbeidssøker, er viktig. Det er derfor spesielt viktig å ha denne § 55 A som vi nå håndterer, og som gir et vern mot diskriminering på arbeidsmarkedet for grupper vi av erfaring vet blir diskriminert. Derfor er det også viktig at Regjeringen fremmet de endringene som framgår av proposisjonen og innstillingen, og som er til fordel for funksjonshemmede.

Vi har en god arbeidsmiljølov i dag, men uansett hvor god arbeidsmiljøloven er og vil være, gir den dessverre ingen garanti mot at diskriminering finner sted på arbeidsmarkedet. Det er nettopp med bakgrunn i ønsket om et sterkere vern av den enkelte at flertallet i komiteen støtter Regjeringens forslag om å innføre delt bevisbyrde i diskriminerings saker, samtidig som man gjennom samme bestemmelsen styrker sanksjonsbestemmelsene.

Etter mitt skjønn er det at vi nå innfører delt bevisbyrde, en viktig nyvinning innenfor arbeidsretten. Det er viktig for den enkelte at han eller hun på bakgrunn av de endringene som nå finner sted, slipper å ha hele bevisbyrden der vedkommende mener seg forbigått eller usaklig forskjellsbehandlet. Det betyr at vi nå innfører en bestemmelse som pålegger arbeidsgiveren å sannsynliggjøre at diskriminering ikke har funnet sted. At det så også settes et ris bak speilet i form av erstatning ved usaklig forskjellsbehandling, tror jeg vil ha en preventiv effekt i så måte.

Den andre dissensen gjelder arbeidsgivers egenandel for å tilrettelegge arbeidsplassen for funksjonshemmede. En arbeidsgiver har i dag en plikt til å bekoste tilrettelegging av arbeidsplassen for ansatte som har vært fast ansatt i bedriften i mer enn seks måneder. Dissensen går også på hvorvidt man skal fjerne denne plikten til arbeidsgiveren. Det kan være en diskusjon og en vurdering som man må ta stilling til på et senere tidspunkt, kanskje

i tilknytning til håndteringen av Sandman-utvalgets innstilling.

**Presidenten:** Det blir replikkordskifte.

**Torbjørn Andersen (Frp):** For at dette lovforslaget skal bli litt klarere, må regjeringspartiets talsmann svare på følgende meget sentrale spørsmål: Hvilken vekt har egentlig en arbeidsgiver lov til å legge på de mindre dokumenterbare kvalifikasjoner hos en arbeidssøker, som f.eks. arbeidsgivers egen vurdering av personlig egnethet?

Det kan da vel ikke være slik at de rent formelt dokumenterbare kvalifikasjoner hos en arbeidssøker skal være helt avgjørende for ansettelser etter § 55 A i arbeidsmiljøloven. Dette er et meget vesentlig moment i denne sammenheng. Jeg håper at representanten Odd Eriksen fra Arbeiderpartiet vet hva han vil svare på dette spørsmålet, som jeg gjentar: Hvilken vekt er det lov å legge på en vurdering av personlig egnethet fremfor de formelt dokumenterbare kvalifikasjonene? Jeg håper det spørsmålet er oppfattet, og at vi får et godt svar på det.

**Odd Eriksen (A):** Det er på ingen måte noe i dette framlegget som innskrenker arbeidsgivers rett til å vurdere egnethet hos en arbeidstaker som søker om ansettelse. Det som vil begrense arbeidsgiverens rett, er at det er åpenbare forhold som er knyttet til åpenbar diskriminering av arbeidstaker som søker jobb, noe som man ønsker å forebygge gjennom dette lovframlegget.

Det forundrer meg at det er småårsfolkets parti som har den type betenkeligheter ved lovframlegget som representanten Andersen gir uttrykk for. Det er nettopp for å ivareta hensynet til dem som i utgangspunktet har det vanskeligst for å få innpass på arbeidsmarkedet, at loven er fremmet. Funksjonshemmede er en av de gruppene som vi erfaringsmessig vet har problemer med å få innpass på arbeidsmarkedet. Jo mer vi er i stand til å tilrettelegge for denne gruppens mulighet til å få innpass på arbeidsmarkedet, jo bedre må det jo være. Det er mitt og Arbeiderpartiets utgangspunkt.

**Torbjørn Andersen (Frp):** Dette var et meget interessant svar. Jeg forstår det slik på representanten Eriksen at det ligger en ganske stor mulighet for arbeidsgiveren til å vurdere og vektlegge den personlige egnethet, altså det som kommer på siden av det som kan dokumenteres i en eventuell rettssak om dette, de rent formelle, de rent faglig dokumenterbare kvalifikasjonene. Vil det da være mulig å si at en person som klager og går til rettssak fordi han mener han er blitt forskjellsbehandlet og diskriminert etter § 55 A, ikke kan regne med å få medhold i en rettslig avgjørelse selv om han har bedre dokumenterbare kvalifikasjoner å vise til, enn den som ble ansatt ved at arbeidsgiver motsier seg det ved å si at den som ble tilsett, hadde andre, mer uformelle fordeler – han var personlig mer egnet til denne stillingen, så jeg la ikke så stor vekt på de dokumenterbare, de formelle kvalifikasjonene

til arbeidssøker? Er det svaret som Odd Eriksen nå gav, slik å forstå?

**Odd Eriksen (A):** Jeg har på ingen måte tenkt å gå inn i en debatt om ansettelsesprosedyrer fra talerstolen her. Det som fortsatt forundrer meg, er at representanten Torbjørn Andersen ikke ser at det fortsatt ligger og vil ligge stort rom for oss arbeidsgivere for å vurdere personlig egnethet hos dem vi skal ansette.

I dag er det slik at private arbeidsgivere er vel så flinke til å ansette folk som har en eller annen funksjonshemming, som det offentlige. På mange måter er det det offentlige som burde søke å bli flinkere til å ansette folk som har en eller annen funksjonshemming. De formelle kvalifikasjoner hos en arbeidssøker vil det alltid være enkelt å dokumentere, så det er ikke på det planet betenkelighetene knyttet til loven som Fremskrittspartiet nå gir uttrykk for, ligger. Det som loven tar som utgangspunkt, er at det ikke skal foreligge diskriminering av arbeidssøkere knyttet opp til en eller annen slags funksjonshemming f.eks. Og den type hensyn mener jeg at det burde være bred enighet her i salen om å kunne ivareta.

**Presidenten:** Fleire har ikkje bede om ordet til replikk.

**Anita Apelthun Sæle (KrF):** Det bør rett og slett ikkje vera lov til å diskriminera i vårt samfunn, og det bør absolutt ikkje vera lov til å diskriminera funksjonshemma ved tilsetjing. I den opprømsinga som er gjort av dei gruppene som ikkje skal diskriminerast, var det ein absolutt mangel at dei funksjonshemma var utelatne.

Det er mange som har ei eller anna funksjonshemming, faktisk mellom 17 og 20 pst. Og sjølv om yrkesdeltakinga blant funksjonshemma har auka på 1990-talet, har dei funksjonshemma ei vesentleg lågare yrkesdeltaking enn gjennomsnittet av befolkninga. Eg trur at arbeidsmarknaden sitt behov for arbeidskraft vil gjera at bedriftsportane også vil opna seg for dei som er arbeidsføre trass i ei funksjonshemming. Men det er framtid. Pr. dato opplever dei funksjonshemma ein sterk grad av diskriminering i forhold til arbeidslivet. Det er dei tilbakemeldingane som eg har fått. Og det er synd, for arbeid gjev tilhøyring og eit fellesskap og har stor innverknad på livet til den enkelte. Derfor må bedrifter og spesielt samfunnet leggja til rette slik at funksjonshemma faktisk kan utføra arbeidsoppgåver, slik det er forventa. Det er ikkje slik at personar som har avgrensa yteevne i forhold til ei stilling, skal omfattast av dette diskrimineringsvernet. Det må presiserast – og det er allereie gjort – at denne lovendringa ikkje gjev førerett for funksjonshemma, men at den skal hindra usakleg forskjellsbehandling. Og det er forskjell på dei to tinga.

Kristeleg Folkeparti er opptatt av at arbeidsgjevar sin eigendel ved tilrettelegging for fast tilsette funksjonshemma arbeidstakarar må verta minst mogleg, og det må også vera enkelt å få slik tilrettelegging via trygdeetat og anna offentlegheit. Derfor synest vi det er rimeleg å følgja dette opp ved neste budsjettbehandling eller eventuelt ved oppfølginga av Sandman-utvalet.

Kristeleg Folkeparti trur også at lovendringa kan medverka positivt til å endra haldningar, til at eit menneske med funksjonshemming også er viktig for arbeidsmarknaden, og Kristeleg Folkeparti har sagt seg samd i at § 55 A vert meir effektiv ved at opplysningsplikt og delt bevisbyrde vert innført. Dette er vedtak som svensk næringsliv allereie held seg til, og det finst også to EU-direktiv om likebehandling i arbeidslivet, så dette er ikkje ukjend og upløgd mark.

Kristeleg Folkeparti trur at lovendringa vil føra til at fleire funksjonshemma vert inkluderte i arbeidslivet utan at bedriftene får noka stor ekstrabelastning.

**Presidenten:** Det blir replikkordskifte.

**Erna Solberg (H):** Forslaget i innstillingen inneholder egentlig to elementer. Det ene er å inkludere funksjonshemmede i § 55 A, og så er det å endre bevisbyrde-regelen og å innføre informasjonsplikt og erstatningsansvar for alle som omfattes av § 55 A.

Denne saken har vært behandlet to ganger før i inneværende stortingssesjon. Ved første gangs behandling valgte Kristelig Folkeparti og Senterpartiet i denne sal ikke å gå inn for de forslag de i dag går inn for, nemlig endring i bevisbyrde-regelen, endring ved å innføre omvendt bevisbyrde eller delt bevisbyrde – kjært barn har mange navn, det er omtrent det samme – og å innføre opplysningsplikt og erstatningsansvar. Det sa man klart nei til ut fra en argumentasjon som var tilsvarende den saksordfører gav, nemlig at man var redd for at det ville medføre at en større del av ansettelsene ikke kom til å skje gjennom åpne utlysninger, men gjennom at man brukte rekrutteringsfirma, eller at man fant fram til personer på andre måter, fordi man var redd for at en bedrift skulle kunne trekkes inn i en komplisert rettsbehandling, og derfor så vernet man seg. Man tar av og til de enkleste løsningene, det vet man at man gjør. Spesielt mindre bedrifter har problemer med frykten for at de skal bli innblandet i større rettsrunder.

Mitt spørsmål til Kristelig Folkeparti er: Hva er det som gjør at man nå så drastisk mener noe annet? Jeg har lest merknaden, og i merknaden sier de at det er fordi erfaringen viser at dette ikke fungerer. Men erfaringen viser ikke at dette ikke fungerer. Erfaringen viser at det foreløpig ikke er fremmet en eneste sak knyttet til § 55 A for noen rettsinstans i Norge. Dette er en lov som har vært i funksjon i halvannet år, og man har altså ingen erfaring med dette. Likevel kan Kristelig Folkeparti allereie konkludere med at erfaringen viser at dagens regler ikke fungerer. De er ikke prøvd!

**Anita Apelthun Sæle (KrF):** Det stemmer at desse reglane ikkje er prøvde i forhold til § 55 A, men likestillingslova har slike reglar, og dei har ikkje hatt dei negative effektane for næringslivet som ein var redd for. Når det gjeld likestillingslova, er trass i alt halvparten av Noregs befolkning inkludert, nemleg alle kvinnene – ein veldig stor del av arbeidssøklarane.

Kristeleg Folkeparti har vore veldig opptatt av at dei funksjonshemma faktisk i stor grad er utestengde frå arbeidsmarknaden. Og det er ressursløsing. Vi trur det må sanksjonsmoglegheiter til for å endra dette, og no har endringa skjedd i § 55 A. Dei funksjonshemma er inkluderte, og det gjorde det lettare for Kristeleg Folkeparti også å inkludera sanksjonsmoglegheiter.

Det er elles ikkje slik at delt bevisbyrde er ny og upløgd mark. Sverige har slik føresegn. EU har slik. Vi kunne snart verta tvungne av EØS-krav til å ha det same. Og likestillingslova har altså hatt ei slik føresegn lenge, utan at det har hatt negative effektar for bedriftene.

**Torbjørn Andersen (Frp):** Til noe av det Erna Solberg spurte om, og som Apelthun Sæle ikke svarte noe særlig på:

Det er jo slik at alle her er opptatt av at funksjonshemmede skal få best mulig tilbud om arbeid. Kristelig Folkeparti er bekymret for at de blir utestengt fra arbeidsmarkedet, og det ble sagt at mulighetene for arbeid nå økes betraktelig gjennom sanksjonsbestemmelsene i § 55 A. Men jeg hørte lite til det som Erna Solberg spurte om når det gjelder om vi kan få situasjoner der stillinger ikke blir offentliggjort eller utlyst i det hele tatt. Og det spørs om det bidrar til at disse gruppene av mennesker som er nevnt i § 55 A, får en større mulighet til å skaffe seg arbeid, når vi må kunne anta at stillingsutslysninger nå vil skje i mer anonyme former. Jeg vil gjerne få svar på akkurat det fra Kristelig Folkeparti, om de mener det er relevant, eller om de avviser det som uvesentlig.

**Anita Apelthun Sæle (KrF):** At bedrifter i større grad går direkte ut i arbeidsmarknaden og hentar dei folka som dei treng, og som dei kjenner til, utan at det har vore utlyst eller kunngjort at ei stilling er ledig, trur eg nok det er ein aukande tendens til ut frå det at det kan vera få søkjarar til dei stillingane som dei lyser ut. Men dette er eit hypotetisk spørsmål, og ein bør jo ikkje svara på hypotetiske spørsmål. Eg trur ikkje at denne saka aleine vil vera ein faktor som aukar den tendensen, men eg trur at tendensen er der i seg sjølv, og dermed kan han vera eit problem for dei som ikkje blir spurde om å ta ein jobb.

Eg forstår at Framstegspartiet er veldig opptatt av at det er dei formelle kvalifikasjonane som no blir einerådande. Eg har inga tru på det. Eg har tilsett tusenvis av menneske i offentleg sektor, og også der er attestar for å ha gjort ein god jobb, dokumentasjon, referansar, ansienitet, alt dette som ikkje er formelle kvalifikasjonar med eksamenspapir, kvalifikasjonar, som tel, og som må telja også vidare framover.

**Erna Solberg (H):** Nå er det slik at likestillingsloven ikke bare dreier seg om ansettelser. Den dreier seg også om alt annet som skjer i forhold til forskjellsbehandling, f.eks. når man er på en arbeidsplass. Derfor har jeg et spørsmål, for jeg er litt interessert i å vite hva det er som har gjort at Kristelig Folkeparti faktisk har endret standpunkt. Mange av de sakene som er blitt behandlet i for-

hold til omvendt bevisbyrde i forhold til likestillingsloven, dreier seg om ansettelser hvor man altså har videre styringsrett for arbeidsgiver enn i andre saker, når man først er ansatt. Mange av de sakene dreier seg om det og om privat sektor, fordi det er der det på en måte er spørsmål om hvor stor grad av styringsrett en arbeidsgiver skal ha, og hva man kan legge i begrepet «saklig betingelse». Jeg har bare lyst til å vite om Kristelig Folkeparti har gått igjennom og sett på antallet saker som har vært, siden de begrunner endringen i standpunkt med dette. I tillegg har jeg lyst til, fordi det er så veldig mange ulike oppfatninger av hva som er en «saklig grunn», å be om at representanten sier litt om det. Det er der problemet ligger. Hva er en saklig grunn ved en ansettelse? Hva legger man i det? Er det f.eks. magefølelsen som teller når man har intervjuet fem-seks forskjellige personer som er rimelig like? Er det magefølelsen til den som skal ansette og jobbe med den personen, som er avgjørende for hvem man faktisk ønsker å ha i bedriften? Er det en saklig grunn? Det er uhyre mange, ikke minst ved førstegangsansettelser f.eks. av nyutdannede, som baserer seg på den type vurderinger. Er det en saklig grunn, er den bevisbar, hvordan skal man håndtere dette? Det er slike ting som gjør at jeg synes at denne loven er vanskelig å forholde seg til.

**Anita Apelthun Sæle (KrF):** Eg har ikkje sagt at det er lett å ta stilling til denne lova. Det er mange lover det ikkje er det.

Kva er så ein sakleg grunn? Der har eg mi eiga erfaring å byggja på. Det er klart at svært mange stillingar vert avgjorde nettopp ved eit intervju og då vert det ei subjektiv vurdering, men det er ingen grunn til å seia at det ikkje er ein sakleg grunn. Og då er det mogleg å leggja fram kva vurderingane gjekk ut på. Dersom det ikkje skulle halda, får vi koma tilbake til det. Her er det snakk om aktiv diskriminering av ein funksjonshemma, og det er det denne lova set forbod mot.

Det andre spørsmålet galdt forskjellsbehandling og likestillingslova. Eg har ikkje personleg gått gjennom dette, men i den saka vi behandlar no, står det klart og tydeleg at den paragrafen som er i likestillingslova, som er identisk med denne som vi no innfører, ikkje har ført til vesentlege byrder for dei einskilde bedriftene. Det held eg meg til, utan å ha gått personleg inn i alle saker som har vore behandla etter likestillingslova.

**Presidenten:** Replikkordskiftet er omme.

**Erna Solberg (H):** Vi har, som jeg nevnte i en tidligere replikk, flere ganger behandlet § 55 A, faktisk har vi innført § 55 A når det gjelder diskrimineringsvern, i denne perioden. Da vi gjorde det hadde Høyre en seriøs diskusjon om vi skulle gå denne veien, om vi skulle lage denne type lovverk. For vi har ikke opprinnelig ment at man skal bruke lovverket til en rekke holdningsparagrafer eller denne type regelverk som vi kjenner veldig godt fra andre land, f.eks. USA, og som EU har adoptert de senere årene, og som andre land også tar etter.

En av grunnene til at vi tradisjonelt ikke har vært så villige til å gå den veien, er at vi mener at den type diskriminerings spørsmål som man står overfor her, løser man ikke i rettssalene. Dette løser man gjennom det holdningsskapende arbeidet man driver i samfunnet ellers, og gjennom positive virkemidler for å få flere funksjonshemmede eller folk fra andre etniske kulturer inn i arbeidslivet gjennom å synliggjøre deres kompetanse. Det gjøres ikke først og fremst ved at advokater skal diskutere hvorvidt magesfølelsen var riktig eller ikke i forbindelse med et intervju. Det gjør at vi har hatt en «tveholdning» til hele paragrafen. Men vi har sagt at fordi det er viktig å markere at vi er imot diskriminering, har vi ønsket å ha en § 55 A. Vi har også ønsket at handikappede skulle inn under den, men vi hadde i utgangspunktet ønsket å få et bedre utredningsgrunnlag før man tok primærstandpunktet til det. Det gjorde altså ikke regjeringen Bondevik, og derfor gikk vi i fjor inn for å pålegge Regjeringen å komme med et lovforslag tilsvarende den ene delen av det lovforslaget som er fremmet i dag, nemlig at funksjonshemmede skal få et diskrimineringsvern i § 55 A.

Det er ingen tvil om at det finnes grader av diskriminering. Noen ganger er det åpenbart at ansettelser skjer ved diskriminering. Oftest tror jeg at det foregår mange ubevisste valg hos dem som ansetter, at de tillegger de som kommer fra et annet land, en annen kultur, en annen språkgruppe eller en som har litt større tilretteleggingsproblemer knyttet til seg fordi han er funksjonshemmet, egenskaper som de faktisk ikke har, eller problemer som det vil skape. Det løser man først og fremst ved aktivt å markedsføre og bevise at disse kan fungere. Derfor har vi bl.a. fremmet et forslag om å få en bedre arbeidsmarkedspolitik og integrering av funksjonshemmede, som vi har behandlet tidligere i Stortinget.

Når vi går imot forslagene om omvendt bevisbyrde, erstatning og opplysningsplikt, er det fordi vi seriøst mener at det ikke er på den måten vi får flere funksjonshemmede eller fremmedspråklige – eller homofile for den saks skyld – i jobb eller hindrer diskrimineringen. Derimot tror vi at dette er en typisk politisk flaggsak som ikke dreier seg om å få flere i jobb, men om at man skal synliggjøre aktivitet for aktivitetens egen del. Jeg har vært forbauset over at de partiene som ellers ikke liker USA og andre land i EU, er de som nå mest av alle griper om seg etter den juridiske aktiviteten og løsningspolitikken som dreier seg om å møte opp i rettssalen for enhver ting, og at det er de som faktisk vil være med på dette.

Hovedproblemet i disse sakene dreier seg om hva som er saklige hensyn. Og hovedproblemet når man skal møte opp i en rettssal, er å fortelle om det saklige hensynet, om den magesfølelsen man hadde. Det er veldig stor forskjell å snakke om saklige hensyn og åpenbar diskriminering, som noen av representantene har sagt tidligere i debatten. Åpenbar diskriminering er altså så åpenbar at den som blir diskriminert, kan føre saken uten at man har omvendt bevisbyrde. Med omvendt bevisbyrde er det altså opp til retten å begynne å diskutere den magesfølelsen man har hatt etter å ha intervjuet folk. Jeg tror at det vi risikerer,

helt klart er at når det gjelder mange typer arbeid, begynner man å flytte prosessen med ansettelser over i rekrutteringsfirma eller over på kjennskap og vennskap. Jeg er enig med representanten Apelthun Sæle i at det kanskje skjer uansett, ikke fordi man bevisst ønsker å diskriminere, men fordi jeg tror at et slikt nytt lovverk bidrar til å skape en viss frykt for at man skal bli innblandet i rettsaker og problemer.

Jeg ser én positiv ting med dette: Det er klart at denne type regelverk selvfølgelig vil fungere bedre i offentlig sektor, som har en helt annen ansettelsesprosess, for der er det saklige hensyn som skal tas, som kan leses ut av alder og ansiennitet. Men det er altså større problemer i andre deler av arbeidslivet, og derfor kan vi ikke gå inn for det nå.

**Presidenten:** Det blir replikkordskifte.

**Berit Brørby (A):** Det er et forhold som vi bør ta selvkritikk på – nemlig at de offentlige arbeidsgiverne ikke er flinke nok til å ansette funksjonshemmede. Det burde vi egentlig ikke være bekjent av, og vi burde gjøre noe med det. Jeg mener at § 55 A vil øke fokuseringen på dette, og at det vil virke skjerpene. Og jeg er ikke enig med representanten Erna Solberg, som egentlig mener at det er nok med holdninger. Man må ha både holdninger og § 55 A, slik den nå blir vedtatt. Men i denne saken har Høyre og Fremskrittspartiet funnet hverandre og står, nær sagt som vanlig, på arbeidsgiverens side.

Jeg hører hva representanten Solberg sier, men det blir veldig halvhjertet. Høyre vil ikke ha omvendt bevisbyrde, som betyr at arbeidsgiver må bevise at han ikke har diskriminert en funksjonshemmet ved ansettelse. Høyre vil heller ikke ha opplysningsplikt om dette, ei heller erstatning. Høyre verner arbeidsgiverens styringsrett i forhold til ansettelser, enda vi vet at mange blir diskriminert ved ansettelser i dag. Samtidig fremmer Høyre forslag om økt arbeidsinnvandring for å bøte på mangel på arbeidskraft. Dette henger ikke sammen rent logisk.

Hvorfor ønsker Høyre kun visse grupper velkommen på arbeidsmarkedet også i en situasjon hvor vi sårt mangler arbeidskraft?

**Erna Solberg (H):** Det rant meg i hu noen uparlamentariske uttrykk da jeg hørte innlegget. Jeg skal la være å bruke dem, men jeg synes ærlig talt at det representanten og komitelederen nå sa, egentlig ikke er det som står i lovparagrafen engang. Begrunnelsen for at man skal ha delt bevisbyrde har jo vært at det ikke skal være arbeidsgiveren som skal bevise at man ikke har diskriminert. Det er faktisk ikke det representanten Brørby nå sier, som står i lovteksten, og som vi skal stemme over. Det er hele den store forskjellen mellom omvendt bevisbyrde og delt bevisbyrde. Samtidig har alle representanter som har snakket, snakket om at styringsretten til arbeidsgiveren ikke skal innskrenkes. Men representanten Brørby sier at Høyre verner om styringsretten til arbeidsgiveren, og derfor vil vi ikke ha flere i arbeid – eller et eller annet i den duren. Det jeg synes er forbausen-

de, er at komitelederen ikke vet hva vi egentlig skal stemme over nå, og tillegger oss synspunkter som andre arbeiderpartirepresentanter faktisk også har holdt innlegg om, som skulle tilsvare det at de også mener at styringsretten til bedriftene er riktig. De mener ikke at det er bedriftene som skal bevise, men de skal sannsynliggjøre. Å bevise er noe helt, helt annet enn å sannsynliggjøre.

Vi ønsker flere folk i arbeid, og vi ønsker å gjøre det på de mest mulig effektive måtene. Jeg tror faktisk ikke at disse lovparagrafene er noen særlig effektiv måte å få flere folk i arbeid på. Jeg tror derimot at det kan stenge noen muligheter for enkelte av dem vi ønsker å hjelpe, til å komme inn i disse typer jobber, fordi man skaper en frykt for hvilke konsekvenser det kan ha for bedrifter å sette i gang en åpen ansettelsesprosess. Nå skal jeg ikke blåse dette noe høyere opp enn det, for vi tror at holdninger bekjempes gjennom å ha en generell § 55 A, uten disse løpe-til-rettsalen-og-domstolen-paragrafene, som kanskje kan motvirke det vi egentlig ønsker.

Dette har ingen ting å gjøre med vårt forslag om økt arbeidsinnvandring. Vårt forslag om økt arbeidsinnvandring dreier seg om å få inn folk som arbeidsgiveren allerede har sagt ja til å skaffe jobb. Jeg tror at nøden i Norge når det gjelder arbeidskraft, kommer til å sørge for at vi får langt flere i jobb av alle de gruppene vi diskuterer her i dag.

**Magnhild Meltveit Kleppa (Sp):** Dette er ein historisk dag. Her står ein Høgre-representant på Stortingets talarstol og åtvarar mot to EU-direktiv.

Frå Senterpartiet si side ynskjer vi eit lovverk som medverkar til bevisstgjøring og haldningsendring i retning av eit meir inkluderande arbeidsliv. Det forslaget som i dag ligg føre, og som er i samsvar med to EU-direktiv, strekar under at det kan koma gode forslag frå EU. Vi ynskjer å ha handlefridom til å vurdere kvart enkelt av dei. Men mitt spørsmål vil vera: Er det faktisk slik at i ein stortingsperiode der Høgre – ofte passive og utan innlegg, men elles aktive – har gitt si støtte til Arbeidarpartiet frå sak til sak for å innføra det eine EU-direktivet etter det andre i Noreg, så er det når det gjeld diskriminering ved tilsetjing, Høgre no vil setja foten ned?

**Erna Solberg (H):** Representanten Magnhild Meltveit Kleppa har vært statsråd og derfor ikke møtt i Stortinget under kommunalkomiteens vanlige debatter i to og et halvt år. Hvis hun hadde gjort det, ville hun ha oppdagat at dette ikke var de første EU-tankene jeg har tatt avstand fra, jeg synes det har vært dumt at vi skal implementere slike i norsk lovgivning. Det er faktisk en rekke ting EU gjør som ikke er spesielt klokt. Det er en rekke offentlige kompromisser mellom ulike nasjonalstater hvor summen ikke blir det vi hadde ønsket å gjøre. Men det står på en måte ikke i forhold til den gevinsten man har i EU når det gjelder samarbeid og fredsarbeid og muligheten til å få til effektive beslutninger på et nivå som kan gjennomføre dem, og heller ikke i forhold til alt det andre vi egentlig burde diskutere når det gjelder EU. Det er ikke spørsmålet om omvendt bevisbyrde eller delt be-

visbyrde i retten som er det avgjørende for om man tar stilling til et EU-standpunkt, det er mer de langsiktige utviklingstrekkene for Norges mulighet til å påvirke sin egen fremtid – også på de områder hvor vi allerede har avgitt myndighet til EU.

Det kan være at hvis Norge hadde vært medlem av EU – i alle fall med en annen regjering – hadde man kanskje ikke fått akkurat disse direktivene, eller denne leketøysforskriften, en forskrift som jeg tror de fleste i Stortinget synes er unødvendig, siden det ikke blir så varmt i sklibakker i Norge som i sklibakker i Sør-Europa, og det derfor ikke er så farlig om sklibrettene i barnehagene står østvendt eller vestvendt. Det er mange slike ting som vi kanskje hadde fått bedre regler for hvis vår erfaring med andre sklibakker hadde vært med i beslutningsfasen. Det er den altså ikke i dag, og da må vi bare ta det inn i regelverket for øvrig.

Men ikke alt er gudbenådet i EU. De ville ha gjort et enda bedre vedtak om vi hadde vært med der. Av og til må vi veie det som er viktig, opp mot det som ikke er så viktig. Skulle det komme et EU-direktiv på dette området som vi ble nødt til å implementere, ville vi sannsynligvis ha stemt for det. Det er foreløpig ikke kommet, og da velger vi å stå på vår selvråderett på dette området og si at dette forslaget tror vi ikke er lurt, enten det kommer fra en arbeiderpartiregjering eller fra et ministerråd i EU.

**Torbjørn Andersen (Frp):** Jeg vil få stille et spørsmål og illustrere det med et meget enkelt eksempel.

En norsk ungdom med lite formell utdanning ansettes hos en arbeidsgiver. Han trives svært godt. En innvanderer – eller en annen – søkte den samme jobben. Denne personen klager og mener seg diskriminert etter loven fordi han kan vise til både bedre og mer relevant utdanning og til mer praksis. Skal arbeidsgiveren da måtte sparke den norske ungdommen som endelig har fått seg jobb, og heller ansette innvandreren fordi loven tvinger ham til det når innvandreren faktisk har bedre formelle kvalifikasjoner å vise til? Han kan gå til en tidkrevende og kostbar rettsak, som arbeidsgiveren sannsynligvis allikevel vil tape, og kanskje må han ut med en større sum i erstatning til denne personen.

De må jo være i stand til å gi et svar på dette dilemmaet, disse partiene som så helhjertet går inn for å lage loven nettopp slik.

**Erna Solberg (H):** Jeg tror at dette spørsmålet egentlig skal besvares av Magnhild Meltveit Kleppa, jeg! Så jeg overlater til henne å svare på denne replikken når hun holder innlegget sitt.

**Presidenten:** Replikkordskiftet er omme.

**Magnhild Meltveit Kleppa (Sp):** Funksjonshemma skal etter vedtaket i dag ikke lenger diskriminerast ved tilsetjing. I eit samfunn der det framleis er langt mellom mål og kvardag, er det dessverre nødvendig med ein paragraf 55 A i arbeidsmiljølova, som forbyr diskriminering ved tilsetjing. Vedtaket i dag er ei direkte oppfølging



av både tidlegare arbeid frå den førre og den noverande regjeringa og òg av tidlegare fråsegner frå Stortinget si side og av erfaringar med det lovverket som gjeld i dag.

Senterpartiet ynskjer eit inkluderande arbeidsliv. Når talet på unge uføre aukar, og når det finst mange konkrete døme på at funksjonshemma må kjempa mot trygdekonto og andre offentlege instansar og opplever det som ein kjempesiger å få prøva seg i arbeidslivet, har vi framleis òg frå Stortinget si side – med alle våre fine formuleringar om eit samfunn for alle – ein veg å gå.

I St.meld. nr. 8 for 1998-99, Om handlingsplan for funksjonshemma 1998-2001, er tiltak for å sikra arbeid til funksjonshemma spesielt fokuserte. I utjamningsmeldinga er det fleire forslag som inneber ei mjukare arbeidslinje og eit meir inkluderande arbeidsliv. Eg kjenner personleg fleire arbeidsgjevarar som ser ressursane i det enkelte mennesket, og som ser det positive i mangfaldet det er å ha funksjonshemma og personar med minoritetsbakgrunn inkluderte på arbeidsplassen sin. Dessverre viser både undersøkingar og fakta at langt frå alle er like opptatte av dette.

Senterpartiet har forståing for at arbeidsgjevarar kan ha motførestellingar mot opplysningsplikt, deling av bevisbyrde og erstatningsansvar. Vi meiner likevel dette er nødvendig for å sikra at lovendinga ikkje blir ein tannlaus føremålsparagraf. Samtidig ligg det i slike føreseger eit klart signal om ikkje å stella seg slik at dette blir eit problem, korkje for arbeidsgjevar eller for arbeidstakar. Vi håpar at den endringa som vi gjer i dag, vil medverka til at fleire arbeidsgjevarar ser moglegheitene i staden for alle avgrensingane. Vi håpar òg at det vedtaket som blir gjort i dag, vil medverka til ei større bevisstgjerjing og ei haldningsendring på den enkelte arbeidsplassen.

I denne saka ligg det òg føre ei vurdering av behovet for ei endring i folketrygdens lovverk. Komiteen gjev eit klart signal til statsråden om å medverka til å redusera behandlingstida i hjelpemiddelsentralane.

SV føreslår ei endring av sjølve lova som vil lette den økonomiske situasjonen for den enkelte arbeidsgjevar ved tilrettelegging av forhold på arbeidsplassen når ein fast tilsett blir funksjonshemma. Eg vil frå Senterpartiet si side be om at Regjeringa vurderer dette forslaget i samband med budsjettet for 2002 eller i samband med oppfølginga av Sandman-utvalet si utgreiing. Eg kunne ha lyst til å utfordra statsråden til å svara på kva som vil koma fyrst, og kor raskt Stortinget vil få oversendt ei sak som gjeld ei oppfølging av Sandman-utvalet si utgreiing.

Eg fekk eit direkte spørsmål frå Framstegspartiet. Eg vil gjera Framstegspartiet merksam på at det ein no gjer framlegg om, faktisk ikkje handlar om førerrett for nokre grupper, men om likebehandling.

**Presidenten:** Det blir replikkordskifte.

**Torbjørn Andersen (Frp):** Jeg beklager den smule villedelse som jeg viste i sted. Jeg vil likevel få ta en replikk på representanten fra Senterpartiet om noe av det jeg spurte om sist, og som jeg håper jeg kan få et svar på.

Det er sagt at denne loven er svært vanskelig å forholde seg til. Flere representanter har vært inne på akkurat det. Og det vil komme mange eksempler, tror jeg, som vil vise at så er tilfellet.

La oss ta et eksempel: En norsk ungdom med formelt lite utdanning har blitt ansatt og foretrukket av en arbeidsgiver. Så er det en person, som kommer under en av de gruppene som er nevnt i § 55 A, som påberoper seg at det ligger diskriminering til grunn for at ikke denne personen ble ansatt foran den norske ungdommen. Skal arbeidsgiveren da måtte sparke den norske ungdommen, som han mente var godt egnet for jobben, og altså heller ansette f.eks. en innvandrers fordi loven tvinger ham til dette, fordi den innvandreren kan vise til både mer relevant praksis og yrkeserfaring og bedre formell utdanning? Det går an å ta en rettssak på dette, men sannsynligheten for at arbeidsgiveren vil tape en slik rettssak, er påfallende, og frykten for erstatningsansvar kan gjøre at det ikke er aktuelt å ta en slik rettssak.

Jeg vil nok en gang be Senterpartiet om å svare på det spørsmålet jeg akkurat har stilt.

**Magnhild Meltveit Kleppa (Sp):** Representanten Erna Solberg minte Stortinget om at eg ikkje har så lang farts- tid i kommunalkomiteen. Eg har no ei bestemt kjensle av at representanten Torbjørn Andersen eigentleg tar ein omkamp i forhold til eit lovverk som er vedtatt og har vore innført i lengre tid, og som altså gjeld eit forbod mot diskriminering av ei rekkje grupper, m.a. av folk med ein annan hudfarge.

Eg vil minna om at det som saka i dag gjeld, er to ting. Det eine er om òg funksjonshemma skal inkluderast i eit slikt forbod. Det registrerer eg at Framstegspartiet er einig i. Det andre er om det skal vera sanksjonsmoglegheit. Men det denne debatten i dag *ikkje* handlar om, er om det er grupper som skal plukkast ut og gjevast førerrett i forhold til andre.

Torbjørn Andersen viser på nytt noko som er trist, men ikkje overraskande, nemleg ei uro i forhold til det å tilsetja personar med ein minoritetsbakgrunn, med ein annan hudfarge, i arbeidslivet. Det står heilt klårt i lovverket at det er eit forbod mot diskriminering, og eit forbod mot diskriminering gjeld altså òg det å handheva likebehandling. Så blir det opp til den enkelte arbeidsplass å vurdere den enkelte sak og situasjon. Og lat oss håpa at lovverket medverkar til at vi får større likebehandling.

**Presidenten:** Fleire har ikkje bede om ordet til replikk.

**Karin Andersen (SV):** Jeg vil først ta opp det forslaget som er tatt inn i innstillinga.

Dette er en veldig glad dag for SV, og det er en glad dag for funksjonshemmede. Vi har jobbet med denne saken lenge, og i dag er det full seier.

Jeg er også veldig glad for at vi i dag, i motsetning til da vi behandlet Ot.prp. nr. 16 for 1997-98 og det Dokument nr. 8-forslaget som SV fremmet i fjor, slipper å ha en debatt med Arbeiderpartiet og sentrumspartiene om saken. Det kan være en blandet fornøyelse å ha en debatt

med Fremskrittspartiet og Høyre, men det er dog ikke så foruroligende når det er der konfliktlinjene går.

Jeg tror at folk flest utenfor denne salen ville vært ganske bestyrtet hvis de visste at det fram til i dag har vært sånn at det ikke akkurat har vært lov, men at det heller ikke har stått eksplisitt i loven at man ikke har lov til å diskriminere funksjonshemmede ved ansettelser. Jeg tror at folk flests rettsbevissthet er helt i tråd med den bestemmelsen vi nå får på plass.

Det har vært reist mange rare motforestillinger i løpet av debatten. En går på om arbeidsgiver nå sjøl kan bestemme hva man vil legge vekt på. Ja, det kan arbeidsgiver. Arbeidsgiver kan sjøl, når man setter inn en annonse for en ny stilling, skrive i den akkurat det man vil. Man kan kreve så mye kompetanse man vil, i de aller fleste stillinger der det ikke er spesielle fagkrav for å betjene maskiner eller for å inneha spesielle funksjoner. Man kan legge vekt på kun personlige egenskaper, hvis en vil det, man kan legge vekt på kun erfaring, hvis man vil det. Det er opp til arbeidsgiver sjøl å etterspørre det man faktisk er ute etter. Personlig egnethet kan være det viktigste – da skriver man det. Hvis det kreves formelle kvalifikasjoner, skriver man det. Det som ikke er lov, er å si at man ikke har vurdert vedkommende fordi vedkommende er funksjonshemmet, og at man har vurdert det slik at funksjonshemmingen har negativ betydning for ansettelsen hvis det ikke kan bevises at den faktisk har det. Det er ikke verre enn som så.

Dette dreier seg om holdningsmessig arbeid, sier Høyre. Jeg forsøkte i stad å få en replikk på Høyre, men jeg skjønnte at den gikk til Fremskrittspartiet, som egentlig hadde replikk til Magnhild Meltveit Kleppa. Men holdningsmessig arbeid avhenger jo også av hvordan vi omtaler ting. Under hele behandlingen av saken har både Fremskrittspartiet og Høyre helt systematisk spredd rykte om at styringsretten er truet. Det foregår diskriminering, og det finnes fordommer, og slike fordommer vokser seg store når man hver gang man snakker om saken, snakker om hvor vanskelig det blir hvis man får en lovbestemmelse på plass som skal få orden på disse sakene. Det har vært frykt hos arbeidsgiverne for at innblandingen i ansettelsesprosessen – som bl.a. Erna Solberg fra Høyre tok opp – skulle bli veldig stor og plagsom. Jeg tror at frykten for innblanding kanskje kan føre til at en tenker seg grundig om og foretar en skikkelig vurdering på saklig grunnlag, og at man gjennom det vil få til ansettelser som man kanskje ikke hadde fått til ellers, og som vil gi funksjonshemmede sjansen. De arbeidsgivere jeg har snakket med, som har ansatt funksjonshemmede, har i all hovedsak meget positive erfaringer, og sier at de er litt overrasket over hvor positivt det faktisk er. Så jeg har faktisk større tiltro til arbeidsgiversida enn det ser ut til at høyrepartiene har i denne saken.

I tillegg til det følger SV opp det arbeidsgiverne ber om når det dreier seg om fjerning av ½ G. Det kan jo diskuteres om det er en stor og viktig sak for mange arbeidsgivere. Det er ikke mye penger det dreier seg om, og man kan vel kanskje diskutere om en arbeidsgiver som ikke har råd til det, bør ansette noen i det hele tatt. Men nå er

det slik at de sjøl har anført dette som et meget viktig ankepunkt mot å ansette funksjonshemmede, fordi det ligger noen kroner her. Da har vi valgt å ta dem på ordet og si at nå legger vi føringer på plass her og krever at de begrunner sine ansettelser saklig, så skal vi sørge for å fjerne den lille ekstrakostnaden som de kanskje vil få etter en tid ved å ansette en person som har en funksjonshemming som kanskje vil vise seg krever noe tilpassing.

Funksjonshemmede støter på svært mange problemer. De blir ofte ikke seriøst vurdert ved ansettelser, og det er det vi får på plass med dette lovforslaget som vi vedtar i dag.

**Presidenten:** Karin Andersen har teke opp det forslaget ho refererte til.

Det blir replikkordskifte.

**Torbjørn Andersen (Frp):** Når det gjelder behovet for den lovendringen som vi i dag vedtar, så er det enkelte som har stilt spørsmål ved det, og om det egentlig foregår så omfattende diskriminering på dette området og blant de grupper som er inkludert i § 55 A i arbeidsmiljøloven.

Det har vært hevdet at dette har vært for lite utredet. Hvor kan det dokumenteres at behovet til de grader er til stede for at sanksjonsbestemmelsene måtte inn, slik de nå kommer inn?

Jeg stiller meg selv spørsmålet om en egentlig lager komplikasjoner når det gjelder den biten som går på sanksjonsbestemmelsene. Vi skal ha et enklere Norge, er det noen som snakker om. Nå gjør vi Norge vanskeligere med alle disse lovene. Og hvordan kan egentlig SV være så sikker på at det var et overveldende behov for å innføre så – jeg vil kalle det – drastiske sanksjonsbestemmelser for, som de sier, å gjøre denne loven mer effektiv? Hvor henter SV sin informasjon fra? Jeg for mitt vedkommende har prøvd å få informasjon. Jeg har ikke klart å finne dokumentasjon på at dette har et volum som tilsier at slike drastiske lovreguleringer var nødvendige, og da tenker jeg på sanksjonsbestemmelsene.

**Karin Andersen (SV):** Det som kan dokumenteres, er at funksjonshemmede har en mye lavere sysselsettingsandel enn andre deler av befolkningen, og at i perioder der arbeidsledigheten har gått kraftig ned i alle andre grupper, har den vært høy og til dels stigende blant funksjonshemmede. Det betyr at i en situasjon der arbeidsgivere skriker etter arbeidskraft, blir funksjonshemmede, selv om de har fått seg en god utdanning – funksjonshemmede har vanligvis lavere utdanning enn befolkningen generelt – ikke ansatt. Veldig mange av dem møter store barrierer når de skal søke jobb. Svært mange av dem får aldri svar, søknaden deres havner i søppelkassa.

Det er også helt umulig å føre saker etter et lovverk som ikke eksisterer. Hittil har ikke funksjonshemmede vært inkludert i denne lovparagrafen, og da har det også vært helt umulig å reise slike saker. Det er kanskje også forståelig at en del av dem faktisk verken har økonomi-

eller mulighet til å kunne holde på med det, når det ikke har vært noen ordentlige lovbestemmelser.

Så til hva det er som gjør Norge enklere og lettere. For SV er i hvert fall det viktigste å gjøre Norge lettere og enklere for de funksjonshemmede. Det er hovedmålet vårt. Vi tror heller ikke at denne bestemmelsen gjør det særlig vanskeligere for arbeidsgiverne, for vi tror faktisk at de fleste arbeidsgiverne, når de får det kraftige signalet dette er, går gjennom sine ansettelsesprosedyrer og får et system på plass der de vurderer folk saklig og ordentlig. Da vil noen flere funksjonshemmede få arbeid. I tillegg til det er det mange andre ting som må på plass for at funksjonshemmede skal bli likestilt med andre.

**Presidenten:** Fleire har ikkje bede om ordet til replikk.

**Statsråd Jørgen Kosmo:** Jeg synes det er flott at en samlet kommunalkomitee slutter seg til Regjeringens forslag om utvidelse av diskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven § 55 A annet ledd. Slik får også funksjonshemmede en beskyttelse mot diskriminering ved ansettelse på linje med andre grupper som det har vært grunn til spesielt å liste opp i § 55 A.

Vi ser dessverre mange eksempler på at funksjonshemmede blir diskriminert når de søker jobb. Det er grunn til å tro at det bl.a. er holdninger eller fordommer hos arbeidsgiverne eller de som ansetter, som danner utgangspunktet for slik diskriminering. Det er viktig å bekjempe disse fordommene. Det er viktig i forhold til den enkelte funksjonshemmede, men det er også viktig i forhold til den kvalitet vi skal ha på dette samfunnet. Lovgivning mot diskriminering av funksjonshemmede i arbeidslivet vil gi et viktig signal om at forskjellsbehandling på dette grunnlaget ikke er akseptert.

Et overordnet mål for Regjeringen er at flest mulig skal kunne delta i arbeidslivet, slik at de kan forsørge seg selv gjennom arbeid. Sosiale forskjeller er mer enn noe annet knyttet til mangel på arbeid. En jobb sikrer den enkelte inntekt, et sosialt nettverk og muligheten til å kunne bruke sine evner og ressurser. Funksjonshemmede er en viktig arbeidskraftressurs, og de må gis en mulighet til å finne sin spesielle plass i arbeidslivet. En viktig forutsetning for dette er at funksjonshemmede ikke møter barrierer for sin inntreden på arbeidsmarkedet.

Det er viktig at alle grupper som utsettes for diskriminering i arbeidslivet, sikres et effektivt vern, enten det er på grunn av etnisk opprinnelse, seksuell legning eller funksjonshemming. Erfaringene med gjeldende diskrimineringsforbud i § 55 A viser at det er nødvendig å foreslå endringer for å styrke bestemmelsen. Regjeringens forslag om innføring av opplysningsplikt for arbeidsgiver, delt bevisbyrde og erstatningsansvar vil gjøre diskrimineringsforbudet mer effektivt for alle diskrimineringsgrunner i § 55 A. Disse reglene skal sikre en mer effektiv håndheving av diskrimineringsforbudet.

Jeg har også merket meg mindretallets generelle innvendinger mot å foreta inngrep i arbeidsgivers styringsrett. Til dette vil jeg bemerke at arbeidsgiveren alltid vil måtte drive sin virksomhet innenfor visse samfunns-

sig aksepterte normer, enten disse er begrunnet ut fra verne- eller likebehandlingshensyn, og selv om dette vil medføre visse konsekvenser for arbeidsgiverne, må de forholde seg til det. Jeg understreker at dette ikke er noen ny situasjon for arbeidsgiverne. Hensynet til styringsretten må i dette tilfellet vike for hensynet til likebehandling av arbeidssøkende, uavhengig av deres eventuelle funksjonshemming, etniske opprinnelse eller seksuelle legning.

Jeg viser til at de foreslåtte sanksjonsbestemmelsene bygger på tilsvarende regler i likestillingsloven, i svenske særlover og i to EU-direktiver om henholdsvis ikke-diskriminering på grunn av etnisk opprinnelse og forbud mot diskriminering i arbeidslivet. Bestemmelsene i likestillingsloven har fungert bra, og ifølge uttalelser fra arbeidsgiversiden har disse bestemmelsene i praksis ikke hatt noen negativ effekt for den enkelte bedrift.

Så fikk jeg spørsmål fra representanten Meltveit Kleppa om når vi kunne regne med at Regjeringen kunne legge fram Sandman-utvalgets vurderinger for Stortinget til både offentlig debatt og vedtak. Det er det litt tidlig å si, og det er spesielt litt vanskelig for meg å si det, siden det ikke er jeg som er ansvarlig for oppfølgingen av dette. Det er det Sosialdepartementet og sosialministeren som er. Men vi har arbeidet med alle spørsmål knyttet til Sandman-utvalgets innstilling, og vil komme til Stortinget så snart disse er ferdigbehandlet i Regjeringen og klar til behandling i Stortinget. La meg i den forbindelse også nevne at det da vil være riktig å vurdere de spørsmål som SV reiser i sitt forslag, og få satt dette inn i en stor sammenheng. At forslaget blir avvist i dag, oppfatter ikke jeg slik at Stortinget prinsipielt er imot en slik tenkning, men at man ber om at dette vurderes i en litt større sammenheng. Og det er jeg enig i.

**Presidenten:** Det blir replikkordskifte.

**Torbjørn Andersen (Frp):** Jeg vil bare følge opp noe av det jeg har vært inne på i mine tidligere replikker.

SV-representanten hevdet bl.a. at det var stort rom for å vurdere andre egenskaper enn bare de rent formelle, de dokumenterbare, kvalifikasjoner. Statsråden var også noe inne på dette, og jeg vil gjerne høre statsrådets vurdering av hva som ligger i akkurat det å kunne vurdere også andre egenskaper, som personlig egnethet. Er det slik at det er et romslig skjønn på dette området? Jeg synes det er viktig at statsråden gir sitt syn til kjenne på akkurat det, for jeg føler at dersom det blir snakk om en rettsavgjørelse i denne sammenhengen, så vil noen av skillelinjene og noe av skjønnet ligge akkurat i dette skjæringspunktet – hvilken vekt man kan tillegge egenskaper som personlig egnethet. Når det gjelder de rent dokumenterbare, de rent formelle, kvalifikasjonene, er disse mye lettere å påvise og sette opp mot hverandre. Men hvis det skal komme inn et stort monn av skjønn med hensyn til hva som er personlig egnethet, så er jo det ganske interessant. Jeg har skjont det slik på debatten i dag at det er slik det blir tolket her, og jeg vil gjerne få høre statsrådets vurdering av om det er og skal være et romslig skjønn for å vurdere også andre egenskaper når

det gjelder ansettelse, enn de rent formelle, de rent dokumenterbare, kvalifikasjoner.

**Statsråd Jørgen Kosmo:** Jeg tillater meg å si at hvis vi inviterte Stortinget til å gjøre vedtak om at alle skal ha det bra, tror jeg det hadde blitt enstemmig vedtatt. Men i det øyeblikket vi så skulle begynne å definere hva som er bra, og så sette i verk noen virkemidler for at det skulle oppnås, kom det til å bli stor uenighet. Det er mitt bestemte inntrykk at her har vi det samme. Man er villig til å si at man ikke skal ha diskriminering, men når Stortinget inviteres til å gjøre vedtak om hvilke virkemidler man skal sette i gang for å unngå diskriminering, blir plutselig særlig Fremskrittspartiet imot og finner på de utroligste krumspring for å begrunne sin motstand mot forslaget. Det finner jeg forunderlig.

Det er arbeidsgiveren selv som bestemmer hvilke kvalifikasjonskrav man skal stille når man avetterer en stilling ledig. Og hvis det kommer søkere som fyller de kvalifikasjonskravene, skal man vurdere søkerne opp mot hverandre. Da er det ikke tillatt å diskriminere på grunn av funksjonshemming, men det er selvsagt mulig å gjøre seg opp en mening om de personlige egenskaper hos den enkelte. Det gjør man gjerne i et intervju. Men dersom man får en søknad fra en funksjonshemmet som fyller kvalifikasjonskravene, og allikevel velger å ansette en som ikke fyller de kvalifikasjonskrav som vedkommende arbeidsgiver selv har stilt, er det helt åpenbart en diskriminering, og det skal etter denne loven ikke lenger være tillatt.

Jeg synes ikke det skulle være så vanskelig å forstå dette. Mesteparten av de ansettelser som gjøres i arbeidslivet i dag, er ansettelser som foregår uten både utlysning og intervju. Og jeg har ikke noen særlig tro på at denne bestemmelsen skal medføre at det vil bli flere direkte ansettelser og færre søknader. Jeg tror de arbeidsgiverne som er ute etter kvalifisert personell, avetterer og ansetter dem som er best kvalifisert.

**Erna Solberg (H):** Statsråden startet nå en lovfortolkningsprosess her i salen i forhold til et gitt eksempel. Jeg er i og for seg enig i at det eksemplet han gir, er et eksempel som stort sett er å anse som diskriminering. Det kan jo være at det kommer kandidater med helt andre kvalifikasjoner som er bra for en arbeidsgiver, men det er ikke de sakene jeg er mest opptatt av. Det er usikkerheten i de sakene hvor søkerne står tilnærmet likt, og hvor arbeidsgiver må velge en av søkerne. Altså: Hvis f.eks. utlysningskravene ikke har vært så veldig spesifikke, og søkerne står tilnærmet likt, er det da slik at det er magesfølelsen til den arbeidsgiveren som ansetter, som skal få lov til å være dominerende i den sammenhengen? Eller er det slik at arbeidsgiveren da skal måtte ha veldig klare, objektive kriterier for hvorfor man valgte den ene? Det er jo ikke alltid slik – jeg går ut fra at statsråden også har vært gjennom ansettelsesprosesser – at det er objektive kriterier man ansetter etter. Man må ofte velge mellom kandidater som kan være noenlunde like, og da må man stole på det personlighetsinntrykket og den magesfølelsen man har.

**Statsråd Jørgen Kosmo:** Det er jo slik at hvis søkerne er noenlunde like, som representanten Solberg sier, velger arbeidsgiveren selv ut fra denne likheten. Poenget med denne lovparagrafen er at det ikke er tillatt å diskvalifisere en funksjonshemmet som har gode kvalifikasjoner, i enkelte tilfeller kanskje de beste kvalifikasjoner i forhold til det som blir etterspurt. Det er det som er den juridiske problemstillingen i tilknytning til dette. Da går det ikke an å stille opp en hel masse hypotetiske problemstillinger.

Det vi i og for seg har sagt her, er at når arbeidsgiveren velger, og hvis det blir søksmål, er det arbeidsgiveren som har plikt på seg til å bevise at de kriteriene han har lagt til grunn, ikke er i strid med den lovparagrafen som det er enstemmighet i Stortinget om at vi skal vedta. Da er det bare retten som kan ta stilling til det. Men jeg antar at det ikke vil være behov for så veldig mange prøvinger i retten av slike spørsmål før man får en rettspraksis som man ganske enkelt kan forholde seg til. Og jeg gjentar: Disse bestemmelsene har jo ligget i likestillingsloven, og det har ikke skapt det komplette kaoset på arbeidsmarkedet – heller tvert imot. Det har betydd at vi har fått en hel del gode kvinner inn i en rekke jobber der det er nødvendig å ha representanter fra begge kjønn. Slik var det ikke før i tiden, og jeg tror absolutt likestillingsloven har vært med på å oppgradere og oppkvalifisere norsk arbeidsliv generelt.

**Presidenten:** Fleire har ikkje bede om replikk, og flere har heller ikkje bede om ordet i sak nr. 2  
(Votering, se side 332)

Etter at det var ringt til votering i fem minutt, sa  
**presidenten:** Odelstinget går då til votering.

#### *Votering i sak nr. 1*

Komiteen hadde rådd Odelstinget til å gjere slikt vedtak til

l o v

om endring i lov 28. juli 1949 nr. 26 om  
Statens Pensjonskasse

I

I lov 28. juli 1949 nr. 26 om Statens Pensjonskasse  
gjøres følgende endring:

§ 5 nytt femte ledd skal lyde:

*Kongen kan i forskrift bestemme at grupper av arbeidstakere skal være unntatt fra medlemskap i Statens Pensjonskasse.*

II

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

V o t e r i n g :

Tilrådinga frå komiteen vart samrøystes vedteken.

**Presidenten:** Det blir votert over overskrifta til lova og lova i det heile.

V o t e r i n g :

Overskrifta til lova og lova i det heile vart samrøystes vedteken.

**Presidenten:** Lovvedtaket vil bli sendt Lagtinget.

Votering i sak nr. 2

**Presidenten:** Under debatten har Karin Andersen sett fram eit forslag på vegner av Sosialistisk Venstreparti. Forslaget lyder:

«Stortinget ber Regjeringen endre retningslinjene til folketrygdens § 10-7 slik at arbeidsgivers egenandel på 1/2 G ved tilrettelegging av forhold på arbeidsplassen for funksjonshemmede bortfaller.»

Forslaget blir i samsvar med forretningsordenens § 30 fjerde ledd å sende Stortinget.

Komiteen hadde rådd Odelstinget å gjere slikt vedtak til  
l o v  
om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om  
arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.  
(arbeidsmiljøloven)

I

I lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. gjøres følgende endringer:

§ 55 A annet ledd skal lyde:

Arbeidsgiveren må ikke ved ansettelse forskjellsbehandle søkere på grunn av rase, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, homofil legning, homofil samlivsform eller funksjonshemming. Med forskjellsbehandling menes enhver handling som uten saklig grunn direkte eller indirekte stiller personer ulikt på grunn av rase, hudfarge, etnisk eller nasjonal opprinnelse, homofil legning, homofil samlivsform eller funksjonshemming. Ved vurderingen av om det foreligger forskjellsbehandling på grunnlag av funksjonshemming, skal det tas hensyn til om arbeidsgiver, så langt det er mulig og rimelig, kunne ha tilrettelagt arbeidsplassen for den funksjonshemmede.

V o t e r i n g :

Tilrådinga frå komiteen vart samrøystes vedteken.

Vidare var tilrådd:

§ 55 A nytt fjerde, femte og sjette ledd skal lyde:

*Arbeidssøker som mener seg forskjellsbehandlet, kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig opplyser om hvilken utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner for arbeidet den som ble ansatt har.*

*Dersom arbeidssøkeren kan påvise forhold som gir grunn til å tro at det foreligger forskjellsbehandling, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at dette ikke skyldes forhold som nevnt i annet ledd.*

*Dersom arbeidsgiver har handlet i strid med bestemmelsene i annet ledd, kan arbeidssøkeren kreve erstatning etter de alminnelige regler.*

**Presidenten:** Høgre og Framstegspartiet har varsla at dei går imot.

V o t e r i n g :

Tilrådinga frå komiteen vart vedteken med 57 mot 22 røyster.  
(Voteringsutskrift kl. 13.31.07)

Vidare var tilrådd:

II

Loven trer i kraft fra den tid Kongen fastsetter.

V o t e r i n g :

Tilrådinga frå komiteen vart samrøystes vedteken.

**Presidenten:** Det blir votert over overskrifta til lova og lova i det heile.

V o t e r i n g :

Overskrifta til lova og lova i det heile vart samrøystes vedteken.

**Presidenten:** Lovvedtaket vil bli sendt Lagtinget.

S a k n r . 3

Referat

**Presidenten:** Det ligg ikkje føre noko referat.

Møtet slutt kl. 13.35.