

Diskriminering i arbeidslivet – fagforeningenes rolle

Akademikerne tok opp temaet diskriminering i arbeidslivet på konferansen Må Eduardo bli Edvard? i januar. Flere av innleiderne orienterte om at diskriminering finner sted og pekte på hva fagforeningene kan gjøre.

Manuela Ramin-Osmundsen, daglig leder av Senter mot etnisk diskriminering, mente at ett tiltak mot diskriminering er å ansette medarbeidere med minoritetsbakgrunn på alle nivåer.

Arbeidsmiljøloven

Hun trakk særlig frem arbeidsmiljøloven § 55 A hvor regjeringen har foreslått å pålegge arbeidsgiver opplysningsplikt om hvordan en søker er vurdert i en ansettelsesprosess (se ramme).

– Uten en slik endring, vil ikke en arbeidsgiver ha plikt til å opplyse dette, sa Ramin-Osmundsen. En arbeidssøker vil da stå svært svakt ved en eventuell rettssak. – For det andre må det innføres en delt bevisbyrde i arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiver må sannsynliggjøre at en ikke-ansettelse ikke skyldes personlige forhold, sa hun. I dag er det nok for en arbeidsgiver å gjemme seg bak begrepet personlige egenskaper når vedkommende ikke vil ansette en person.

Hun mente at det er usunt for et samfunn å ha et system som gir muligheter for forskjellsbehandling. Hun understreket at det er helt avgjørende å styrke arbeidsmiljøloven § 55 A gjennom å innføre en reell sanksjonsmulighet, nemlig å sikre den som blir forbigått en mulighet for kompensasjon.

– Det er vesentlig at erstatningsansvaret er objektivt og ikke koblet til et krav om skyld, sa hun.

Ramin-Osmundsen viste til at det i dag er tilsvarende ordninger for å hindre diskriminering av kvinner i likestillingsloven og i arbeidsmiljøloven om funksjonshemmede.

– EU-direktiver hjemler også slike bestemmelser om likebehandling i arbeidslivet, sa hun, og fremholdt at Akademikerne kan være pådriverne i å få forslaget gjennom i Stortinget.

– Loven må på plass, samt økt innsats med holdningsskapende arbeid, oppmerksomhet fra mediene og aktivt lokalt arbeid er blant de tingene som skal til for at vi kan få slutt på diskriminering i arbeidslivet, sa Manuela Ramin-Osmundsen.

Handlingsprogram mot rasisme

Byrådsleder Erling Lae (H) orienterte om at Oslo kommune har et eget handlingsprogram mot etnisk diskriminering med vekt på arbeidsmarkedet.

– Vi har bestemmelser som forbyr diskriminering, men det er kjempeavstand mellom liv og lære. I Oslo kommune har vi ikke råd til å sløse med de ressurser utdanningspersoner har. Vårt program handler om tiltak, sa Lae. Som eksempler på slike nevnte Lae styrking av norsktilbudet, nivåbasert norskopplæring, formalisering av reell fagkompetanse, kvalifisering av nyankomne og rekruttering av personer med vandrerbakgrunn i hjelpeapparatet.



Manuela Ramin-Osmundsen var klar i sin tale om nødvendigheten av å endre arbeidsmiljøloven § 55 A. Foto E.J. Andersen

Lae understreket at Oslo kommune nå lager et nytt informasjonssenter som et kontaktpunkt mellom bl.a. flyktninger, universiteter, arbeidsgivere og andre etater hvor arbeidsgivere og publikum kan henvende seg for informasjon.

Ikke gode nok

Arbeidstakerorganisasjonene har et klart medansvar i å bekjempe diskriminering av innvandrere i arbeidslivet.

– Vi må bevisstgjøre våre tillitsvalgte om problemet og det ansvar vi har i ansettelsesprosessen. Vi må erkjenne at vi ikke har vært flinke nok, sa leder i Akademikerne, Per Kristian Sundnes. Han mente at et av de viktigste politiske tiltakene vil være å styrke lovverket mot diskriminering.

– Vi må få et lovverk som får arbeidsgiver til å tenke seg om når det gjelder ansettelser, opprykk og lønnsfastsettelse. Vi trenger en endring av arbeidsmiljøloven i retning av at arbeidsgiver får ansvar for å bevise at det ikke foregår etnisk diskriminering, sa Per Kristian Sundnes.

Senter mot etnisk diskriminering (SMED) har adressen: Prinsens gate 22, Postboks 677 Sentrum, 0106 Oslo. Telefon 22 24 69 70. E-post: smed@smed.no

Ellen Juul Andersen
Informasjonsavdelingen

Forslag om endring i arbeidsmiljøloven § 55 A

Regjeringen har foreslått å endre arbeidsmiljøloven § 55 A som omhandler ansettelser. Her står det blant annet at arbeidsgiver ved ansettelse ikke må forskjellsbehandle søkere på grunn av rase, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, homofil legning eller homofil samlivsform.

Forslaget til endring er begrunnet i Odelstingsproposisjon nr. 34 (2000–2001) *Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.* Begrunnelsen for den foreslåtte endringen er arbeidssøkende som føler seg diskriminert i forbindelse med en ansettelse. De har etter gjeldende regler liten mulighet til å vurdere om det foreligger en usaklig forskjellsbehandling. En mulighet til å sikre seg innsyn i ansettelsesprosessen kan være å anlegge søksmål mot arbeidsgiver med påstand om usaklig forskjellsbehandling, for på den måten om mulig, tvinge arbeidsgiver til å legge frem dokumentasjon. Arbeidssøkende som blir utsatt for diskriminering på arbeidsmarkedet er imidlertid ofte personer med begrensete ressurser. For disse personene kan det være praktisk og økonomisk vanskelig å fremme en sak for domstolene, og som det på forhånd er svært vanskelig å vurdere utfallet av.

Departementet mener det er nødvendig å innføre sanksjonsbestemmelser for å gjøre bestemmelsen i § 55 A mer effektiv. En regel som gir arbeidstaker rett til å kreve opplysninger fra arbeidsgiver om den som fikk jobben, vil gjøre det enklere for den arbeidssøkende selv å vurdere om det har skjedd en usaklig forskjellsbehandling. En slik regel vil også kunne bidra til at arbeidsgivere, som ikke har lagt vekt på usaklige hensyn, kan unngå grunnløse søksmål med påstand om diskriminering. Departementet opprettholder på denne bakgrunn høringsforslaget om å innføre en regel om opplysningsplikt for arbeidsgiver etter mønster fra likestillingsloven og ansettelser i det offentlige.