



# **Etnisk diskriminering i arbeidslivet**

*av Katja Brox*

*Stor masteroppgave i rettsvitenskap  
ved Universitetet i Tromsø  
Det juridiske fakultet  
Våren 2009*

## INNHOLD

### DEL I. INNLEDNING

<b>1. <u>Problemstilling</u></b> .....	4
<b>2. <u>Avgrensninger</u></b> .....	5
<b>3. <u>Historisk og politisk bakgrunn</u></b>	
<b>3.1. Forutsetninger</b> .....	8
<b>3.2. Etnisk ensartethet</b> .....	10
<b>3.3. Etnisk mangfold</b> .....	11
<b>3.4. Dagens situasjon</b> .....	15
<b>4. <u>Kilder og metode</u></b>	
<b>4.1. Internasjonale kilder</b> .....	18
<b>4.2. Lover og forskrifter</b> .....	21
<b>4.3. Forarbeider</b> .....	23
<b>4.4. Praksis</b> .....	23
<b>4.5. Arbeidslivsorganisasjoner. LO og NHO</b> .....	24
<b>4.6. Rettsoppfatninger</b>	
<b>4.6.1. Juridisk litteratur</b> .....	25
<b>4.6.2. Frivillige organisasjoner og foreninger. Sametingets rolle</b> .....	26
<b>4.7. Rettsprinsipper</b> .....	27
<b>4.8. Reelle hensyn</b> .....	27
<b>4.9. Vekting av kildene. Metode. Metodiske overveielser</b> .....	28

### DEL II. FORBUDET MOT ETNISK DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET – HVOR LANGT GÅR VERNET?

<b>5. <u>Lovverkets oppsett med hensyn til diskriminering i arbeidslivet</u></b>	
<b>5.1. Sentrale begreper</b>	
<b>5.1.1. Formålet med vernet</b> .....	29
<b>5.1.2. Vernede personkrets og ansvarssubjekter</b> .....	31
<b>5.1.3. Valg av begreper: diskriminering eller forskjellsbehandling. Særlig om etnisk diskriminering</b> .....	33

5.2. Arten av etnisk diskriminering: direkte og indirekte.....	36
5.3. Unntak fra diskrimineringsforbudet (lovlig forskjellsbehandling).....	37
5.4. Fremgangsmåte ved vurderinger (bevisbyrdespørsmålet).....	41
5.5. Sanksjoner.....	44
5.6. Multippel diskriminering og interseksjonell diskriminering.....	46
<b>6. Diskriminering i forskjellige faser</b>	
<b>6.1. Ansettelsen</b>	
6.1.1. Utlysning.....	48
6.1.2. Sortering av jobbsøknader og CV-er.....	49
6.1.3. Gjennomføring av intervju.....	51
6.1.4. Påfølgende kompetansevurdering og innstilling til ansettelse.....	52
<b>6.2. Arbeidsforholdet</b>	
6.2.1. Forfremmelser.....	55
6.2.2. Lønn.....	55
6.2.3. Tilrettelegging på arbeidsplassen.....	57
6.2.3.1. Forflytninger.....	57
6.2.3.2. Kurs.....	59
6.2.3.3. Permisjon og ferie.....	59
6.2.3.4. Arbeidsmiljø generelt.....	60
6.2.3.4.1. Mobbing, trakassering og rasistiske ytringer.....	61
6.3. Oppsigelse og avskjed.....	62

## DEL III. ALTERNATIVE TILTAK OG VURDERINGER

<b>7. <u>Utvikling av andre rettstiltak (ikke sanksjoner) for bekjemping av etnisk diskriminering</u></b>	
7.1. Positiv særbehandling. Kvotering som virkemiddel og variasjoner av det.....	63
7.2. Aktivitets- og rapporteringsplikt i diskrimineringsloven.....	66
7.3. Fravær av sanksjoner.....	67
<b>8. <u>Systemisk eller strukturell diskriminering av etniske minoriteter i arbeidslivet</u></b> .....	68
<b>9. <u>Vurdering av rettssystemet</u></b> .....	71
<b>10. <u>Litteraturliste</u></b> .....	78

## DEL I. INNLEDNING

### 1. Problemstilling

Temaet for oppgaven er valgt med tanke på etniske minoriteters stilling på arbeidsmarkedet i Norge. Foreløpig er denne stillingen noe markant avvikende i en negativ retning fra det som er normalt i befolkningen generelt. Arbeidsledigheten er høyere blant etniske minoriteter og stiger raskere i krisetider, minoritetspersoner går lengre ledige og sliter med å få stillinger som tilsvarer deres utdanning, de mister jobben lettere: mye av informasjon ligger i tallene fra Statistisk sentralbyrå.<sup>1</sup> Tallene viser bl.a. at den registrerte arbeidsledigheten blant innvandrere la på 4,8 prosent i november 2008, målte den 1,5 prosent for resten av befolkningen. Mens ledigheten i befolkningen steg med 0,2 prosent fra november 2007 til november 2008, steg den blant innvandrerbefolkningen med 0,5 prosent i samme periode.

Hvorfor er det viktig å ta opp arbeidslivsproblematikken akkurat på området om etnisk diskriminering? Grunnen er både statistikken og omfattende uttalelser i media om at etniske minoriteter altfor ofte står svakere enn majoritetspersoner når det gjelder å skaffe seg jobb som tilsvarer ens utdanning og livserfaring samt beholde jobben. Det er ofte diskutert hvorvidt dette skyldes forhold hos majoriteten eller hos minoritetspersonene selv. Antidiskrimineringsjussen tar dette for seg ved hjelp av forskjellige instrumenter, slike som bevisbyrdespørsmål, fravær av skyldskravet osv.

Etnisk diskriminering som fenomen er ikke nytt og er heller ikke særegen for Norge, men i motsetning til andre land har det for alvor begynt å komme til syne i Norge kun i den nyeste tid. Årsakene til dette kommer jeg tilbake til i kapittel 3, hvor det skal gjøres rede for historisk og politisk bakgrunn for vernet.

---

<sup>1</sup> Se <http://www.ssb.no/emner/06/03/innvarbl/>. Legg gjerne merke til forskjell i prosentpoeng mellom innvandrere og de andre (dvs. majoriteten). Dessverre foreligger foreløpig slike tall kun for etniske minoriteter med innvandrerbakgrunn, men ikke for de andre.

I oppgaven skal det redegjøres kort for hvorfor etniske minoriteter antas å ha svakere stilling på arbeidsmarkedet i lys av det norske rettssystemet. Begrepet ”etniske minoriteter” vil her omfatte ikke bare innvandrere, men også nasjonale minoriteter og urfolk. Fremstillingen vil gi kort innføring i rettsutviklingen og belyse rettstilstanden i Norge fram til vår 2009.

## **2. Avgrensninger**

Selv om oppgaven handler om arbeidslivet og på den måte grenser til arbeidsretten, kommer fremstillingen til først og fremst å omfatte diskrimineringsproblematikken. Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv nr.33 av 3.juni 2005 (diskrimineringsloven) vil i sammenheng med oppgavens sentrale problemstillinger og vurderinger bli mye omtalt og referert til her. Loven er ny og forarbeidene blir derfor viktige i de fleste tolkningsmomentene, siden det ennå er lite rettspraksis på området.

Ved vedtakelsen av diskrimineringsloven ble alle lovbestemmelser som omfatter etnisk diskriminering lagt inn i den nye loven og tilsvarende fjernet i andre lover, bl.a. i lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv nr.62 av 17.juni 2005 (arbeidsmiljøloven). Arbeidsmiljølovens diskrimineringsforbud omfatter nå ikke etnisitet. De generelle reglene om arbeidsmiljø vil allikevel så langt mulig trekkes inn i den grad de kan ha betydning for etnisk diskrimineringsspørsmålet. Drøftelsen vil således stort sett basere seg på diskrimineringsloven med tilknyttede konvensjoner, i samsvar med nåværende plassering av reglene i det norske rettslandskapet.

Opgavens tema ligger hovedsakelig innenfor privatrettslig område. De gjeldende strafferettslige bestemmelsene i norsk rett knyttet til etnisk opprinnelse, som kan finnes i almindelig borgerlig straffelov av 22.mai 1902 (strl), kan imidlertid ikke utelukkes helt fra å ha betydning også for arbeidslivet, selv om det foreløpig ikke finnes noe tilsvarende rettspraksis. Særlig straffelovens § 135 a om rasistiske uttalelser kan være relevant også for arbeidslivet og kan settes i sammenheng med trakasseringsforbudet i diskrimineringsloven (§ 5).<sup>2</sup> Problemet er bare at straffeloven § 135 a er generelt veldig lite anvendt i norsk rettspraksis, noe som foreløpig

---

<sup>2</sup> Det ligger til og med en henvisning til strl § 135 a inne i diskrimineringsloven § 5.

danner et tynt grunnlag for fremtidig bruk av strafferettslige bestemmelser i etniske diskriminerings spørsmål. Heller ikke straffebestemmelsen i diskrimineringsloven § 15 er noe særlig aktuell i det gjeldende rettsbildet. Riktignok er bestemmelsen ganske ny (gjelder fra 01.01.06 i motsetning til strl § 135 a, hvis opprinnelse stammer fra 1961, daværende strl § 135 annet ledd om forbud mot rasehets rettet mot folkegrupper) og det kan ennå være for tidlig å snakke om dens gjennomslagskraft, men når man ser på hyppigheten av anvendelse av strl § 135 a, får man gjerne en følelse av at denne type bestemmelser er ”sovende paragrafer” i norsk rett. Samtidig er antall anmeldelser av hatkriminalitet av ikke beskjedne størrelse, i følge politiets rapport for år 2007.<sup>3</sup> Hele 223 anmeldelser har etnisk motiv bak seg, blant disse utgjør 22,1 % anmeldelser av diskriminering, som knytter seg til strafferloven §§ 135 a og 349 a<sup>4</sup>, politiet presiserer samtidig at mørketallene kan være betydelig større.<sup>5</sup>

Samtidig som strafferettslige spørsmål generelt faller utenfor oppgavens tema, kan de ha stor overføringsverdi for noen av de problemstillingene, samt bidra til bedre og bredere forståelse av problemet og dets omfang i samfunnet. Slik kan rettspraksis som handler om rasistiske uttalelser dra klarere avgrensninger mellom den generelle ytringsfriheten og trakasseringen med rasehets i bildet. Ytringsfriheten nyter grunnlovsværn (§ 100) og på denne måten kan tenkes å ha høyere beskyttelsesverdi enn vern mot trakassering på etnisk grunnlag (både det vernet som fremgår av diskrimineringslovens § 5 og det av straffelovens § 135 a). Avveiningsspørsmålet ble flere ganger tatt opp av retten (også Høyesterett som den øverste domstol her i landet) i forhold til den strafferettslige bestemmelsen. I tillegg finnes det nå en uavhengig vurdering av spørsmålet gjort av FNs rasediskrimineringskomite som folkerettslig instans i **Sjølie-saken**<sup>6</sup> (*Jewish community of Oslo et al. v. Norway*), som anviser at vern om ytringsfrihet for rasistiske uttalelser strider direkte mot Rasediskrimineringskonvensjonens intensjoner.

Av praktiske årsaker vil det være naturlig å avgrense oppgaven til å omfatte diskriminering av fysiske personer som er arbeidssøkere eller arbeidstakere. Dette tar jeg nærmere opp ved begrepsforklaring i kapitlene 3 og 5.1. Diskriminering av oppdragstakere vil komme litt på grensen av juridisk forståelse av arbeidstaker-begrepet, men etter min mening bør

<sup>3</sup> Hatkriminalitet. Anmeldelser registrert i 2007. – Politidirektoratet og Oslo politidistrikt, januar 2009

<sup>4</sup> Op.sit., s.11-12

<sup>5</sup> Ibid, s.26

<sup>6</sup> Communication No. 30/2003, Jewish community of Oslo et al. v. Norway, document **CERD/C/67/D/30/2003**

allikevel tas med i den grad som forhold mellom oppdragsgiver og oppdragstaker nærmer seg forhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette kan være særlig relevant i diskusjon om sosial dumping.

Diskriminering på grunnlag av etnisitet forekommer på bakgrunn av en eller flere egenskaper tilknyttet oppfattning av hvordan etnisitet kan synliggjøres for omgivelsene, for eksempel hudfarge, religion osv. Det ble derfor gjort et forsøk på å skrive ned de ulike kjennetegnene i lovteksten. Lovens presiseringer kan derfor ofte være overlappende, fordi de faktisk er beskrivende for ett bestemt diskrimineringsgrunnlag. Det kan også være slik at bare én egenskap er synlig, men allikevel utgjør utslag av etnisk tilhørighet. ”Religion og livssyn”-begrepene for eksempel faller etter min mening altfor ofte utenfor egenskaper for etnisitet. I den norske debatten er de allikevel ofte sammenvevd med forståelse av etnisitet, og kan derfor i flere tilfeller overlappe hverandre. Sånn sett burde det ha vært unødvendig å bruke andre begrep enn ”etnisitet” i lovteksten, i det alle de øvrige begrep faktisk sett kun utdyper det første. Virkningen av at alle de begrepene ble tatt inn er bl.a. at med en gang det anses bevist å ha skjedd diskriminering på ett av de grunnlagene, blir det regnet som direkte diskriminering.

Samtidig gjør oppdeling av etnisitet i flere egenskaper det mulig å trekke inn tilfeller av diskriminering som ikke har nødvendigvis med etnisitet å gjøre. Det tydeligste eksempelet på dette er religion som selvstendig diskrimineringsgrunnlag.<sup>7</sup> Det kan hende at religion og livssyn blir til grunnlag for diskriminering uten at etnisk minoritetsbakgrunn er inne i bildet. Flere etniske nordmenn velger noe annet enn evangelisk-lutherske religion som er den statlige religion i Norge per i dag (Grunnloven § 2 annet ledd). Dette kunne være eksempelvis buddhisme, islam, humanistiske verdier som Human-Etisk Forbund står for eller fullstendig avstand fra tilknytning til enhver form av livssynsorganisasjon. At folk kan bli diskriminert på det grunnlaget og påberope seg vern i lys av diskrimineringsloven, er ganske åpenbart. Dette forholdet vil imidlertid falle utenfor denne oppgavens rammer.

Det er således ikke noe i veien for å bruke separate grunnlag hver for seg uten at de nødvendigvis kobler seg til etnisk diskriminering. Loven er både bygd opp og ment til å virke på

---

<sup>7</sup> Ot.prp.nr.33 (2004-2005), s.90-91

den måten at selvstendige grunnlag også gir beskyttelse parallelt med at det gis mulighet til å fange etnisk diskriminering lettere opp gjennom anvendelse av grunnlag i tilknytning til etnisitet. Når et selvstendig grunnlag imidlertid står altfor fjernt til etnisitet i noen tilfeller vil det ligge utenfor oppgavens grenser å behandle diskriminering på dette grunnlaget alene.

Der hvor lovordlyden legger opp til forståelse av noen diskrimineringsgrunnlag som enkeltstående uten tilknytning til etnisitet (som for eksempel religion) vil jeg avgrense mot dette. Denne spesifiseringen vil gjøre det nødvendig for hver gang å vurdere grunnlagene hver for seg samtidig som en samlet vurdering vil kunne gi antydning om indirekte etnisk diskriminering. Jeg prøver derfor å belyse hvordan noen grunnlag med primær tilknytning til etnisitet faktisk benyttes som selvstendige grunnlag (språk) og omvendt hvor grunnlagene burde ha vært vurdert i sammenheng, mens man ofte ser seg fornøyd med å bruke bare en av dem.

Det er verdt å merke at selv om diskriminerings- og likestillingsdiskusjonen og arbeidet mot likestilling har en godt etablert struktur, så gjelder mye av dette likestilling mellom kjønnene. Rettslig bekjempelse av etnisk diskriminering i Norge er en nokså ny sak og er derfor ennå ikke viet stor juridisk oppmerksomhet. Den gamle arbeidsmiljøloven (av 4.februar 1977 nr.4) hjemlet riktignok et forbud mot forskjellsbehandling ved ansettelse ”på grunn av rase, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse” m.m. i § 55 a annet ledd (forbudet ble først innført i 1997 etter gjentatt tilråding fra FNs rasediskrimineringskomité). Man kan allikevel se at i de årene som er gått fram mot utarbeidelse av egen etnisk diskrimineringslovgivning (fram til 2005) var det faktisk ikke kommet noe mer omfattende regulering på området. Selv den nye lovgivningen befinner seg fremdeles i stor grad på utviklingsstadiet. Jeg håper derfor gjennom dette arbeidet å kunne bidra til den faglige diskusjonen på dette feltet.

### **3. Historisk og politisk bakgrunn**

#### **3.1. Forutsetninger**

Det er ikke nok å bevise at diskrimineringen eksisterer og at dette er dårlig, men der er nødvendig å finne fram til årsakene til denne eksistens, for å kunne bekjempe den. De filosofiske



teoriene kan gi antydningen på hvor i kaoset man bør lete etter løsningen. Samtidig hjelper de å sette ting i sammenheng.

Det er for så vidt vanskelig å snakke om etnisk diskriminering i norsk arbeidsliv langt tilbake i tida, for det blir forskningsmessig uriktig å projisere arbeidsliv i dets moderne forstand på forkapitalistiske tilstander. Jeg støtter meg her på den marxistiske modellen. Dvs. at følger man marxismens syn på samfunnsøkonomi i spørsmålet om etnisk diskriminering i arbeidslivet, eller omformulert til om en forskjellsbehandling av arbeidstakere med hensyn til deres etnisitet, kan man i streng forstand ikke tale om forholdets eksistens før arbeidstaker-instituttet ble etablert som fenomen. I dette ligger at et fritt menneske (= arbeidstaker) selger fritt sin arbeidskraft (ikke seg selv) til én som trenger den og er villig å betale for den i form av penger (= arbeidsgiver). Legg merke til at det er ikke varer, men ”tjenester” man selger i den forstand, og at utbytte skjer i form av verdifastsetting i abstrakte enheter (penger) og ikke i form av varer/tjenester tilbake (barter eller bytte). Man kan snakke med sikkerhet om begynnelse av denne era i Norge fra 1850-tallet, da den industrielle revolusjonen gjorde sitt inntog her.

Etter mitt syn reflekterer denne modellen best den nåværende juridiske forståelsen av ”arbeidsgiver-arbeidstaker” relasjon og alle de reguleringene vi har rundt denne. Også arbeidsmiljølovens definisjon i § 1-8 av arbeidstaker som ”enhver som utøver arbeid i annens tjeneste” (i første ledd) og arbeidsgiver som ”enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste” (i andre ledd) belyser denne relasjonen. Klassemodellen anvender samtidig forståelse av klasser som interessenstrid mellom arbeidstakere (proletariat) og kapitalistene (eierne av arbeidsmidler og kjøperne av arbeidskraft - arbeidsgivere). LO's forhandlinger med NHO er på en måte et utslag for denne kamp av forskjellige klassenes interesser.

I det moderne nordiske forskningsmiljøet kommer anvendelse av klassebegrepet frem i en annen betydning, i tilknytning til bl.a. etniske minoriteter som en særegen klasse.<sup>8</sup> Det trekkes gjerne inn liberalistenes forståelse av klasser for å dele inn befolkningen i kategorier og karakterisere disse kategoriene derifra. Det kan diskuteres hvorvidt en slik tilnærming bidrar til forståelsen av problemet.

---

<sup>8</sup> Kjeldstadli, K. Sammensatte samfunn: innvandring og inkludering. 2008, s.267

Noen ganger kan det være riktig å ta et bredere utgangspunkt i spørsmålet om diskriminering i arbeidslivet på etnisk grunnlag. For eksempel: kan en arbeidstaker diskriminere en arbeidsgiver? Kan diskrimineringen i arbeidslivet stamme fra tredjepart (for eksempel kunder)? Er selvstendig næringsdrivende en arbeidsgiver eller en arbeidstaker? Om enn håndverker? Hva om de diskrimineres i sine virksomheter? Omfattes utleid arbeidskraft?

Jeg finner det videre nødvendig å belyse noen momenter i den norske samfunns sammensetningen, som etter min mening kan kaste lys på problemets opphav og gi innsikt i utvikling av problemløsninger. Som en del av dette inngår det at det juridiske feltet som utarbeides for diskrimineringsvernet er ganske så nytt for Norge.

### **3.2. Etnisk ensartethet**

Statsforfatningen i Norge bygger på Grunnloven fra 1814, som i sin tid til en viss grad var et resultat av nasjonalrenessanse i landet samtidig som de ytre omstendighetene tillot Norges utskillelse til en egen stat. Det hovedtema i nasjonalstatsforanstaltninger har bygget seg opp på forutsetninger om ”en stat – en nasjon” og er tett forbundet med etnosentrisme.

Nasjonalismen har skilt seg ut på bakgrunn av Montesquieus definisjon av nasjonal identitet. Den opprinnelige norske patriotismen utviklet seg på 1840-tallet til nasjonalromantisme, som styrket den norske felleskapsfølelsen. Den norske etniske kulturen ble trukket frem og brukt som grunnlag for at ”lover og skikker vokste naturlig fram i det klimaet folket bodde under”, for så å underbygge påstand om ”naturlig” opphav av statsforfatningen. Til dette bidrar etnosentrisme med at de andre samfunn og samfunnsformer blir vurdert mot sitt eget som målestokk, og da gjerne rangert lavere på skalaen som mindreverdige. De ytterste uttrykk av nasjonalisme førte til en fullstendig benektelse av eksistens av andre folkeslag enn majoritetsbefolkningen på statens territorium. Alle borgere i den norske staten skulle regnes som ”norske” per definisjon, man tok til og med i bruk begrepet ”samisktalende nordmenn”. Fornorskningen av de som ikke var etnisk norske hørte naturligvis til denne tesen. Stort sett lå

<sup>9</sup> <http://no.wikipedia.org/wiki/Nasjonalisme>

hensynet bak denne politikken i et forsøk på å rettferdiggjøre majoritetsstyre i landet, også i kraft av den norske kulturens sterkere posisjon som skriftkultur, mens de andre, muntlige kulturene stod svakere, sammenlignet også styresmaktene og samfunnsstruktur. Tendensene til å ”overse” de i minoritetssamfunnene eksisterende strukturer og etablerte egne rettsprinsipper strekker seg dessverre fra den tid og helt fram til i dag. Dette bekreftes ved nærmere analyser av nyere norsk rettspraksis og lovgivning.<sup>10</sup>

I tillegg til oppblomstringen av nasjonalisme i en nasjonalstat kom det en periode i Norge da landet på sitt høyeste eksporterte arbeidskraft. Som resultat av denne eksporten antas den etnisk norske befolkningen rundt om i verden å være dobbelt så stor som den er i selve Norge. Det sier seg selv at den økonomiske krisen landet befant seg i, hadde i perioden påvirket dets etniske sammensetningen i retning av etnisk enfold.

### 3.3. Etnisk mangfold

Det blir allikevel ikke riktig å si at det norske samfunnet noen gang har vært etnisk ensartet. Fra urgamle tider bodde de norrønske gruppene ganske tett på samefolket og hadde omfattende kontakter med hverandre. Disse kontaktene bekreftes både av skriftlige historiske kilder<sup>11</sup> og arkeologiske funn. Da statsgrensene i Skandinavia først ble trukket opp, inkluderte de samelandet ganske bevisst og selvsikkert, siden de allerede godt etablerte statsmaktene sterkt ønsket å forvalte de landene de strakk til for bl.a. å kunne kreve skatt fra de bosatte der, da uten hensyn til etnisitet. Den beste oversikten over borgere kunne statene få ved å tvinge menneskene til å slå seg ned fast på ett eller annet sted, noe som bidro til utvikling av nedverdiggende syn på nomadefolkene og heder av fastboende.

Mye av lovverket i sin tid ble bygget på den nasjonalistiske oppfatningen av ”vi” og ”dem”. Oppfatningen grunner i den psykologiske gruppetilhørighet av individer, som er så dypt inngrodd i enhver av oss at vi gjerne ikke merker det. ”Vi” - er det fellesskapet, ”de andre” - er det fjerne og fremmede, kanskje, til og med fiendtlige. Når ”de andre” befinner seg maktmessig i

<sup>10</sup> Eriksen, G. Norsk tingsrett i Sápmi – en uting? Kritisk søkelys på rettskildebruken i NOU 1993:34. I Retfærd, 1995, s.66-86

<sup>11</sup> Ottars beretning. Publisert i den moderne oversettelse fra norrønsk i Eidnes, H. Hålogalands historie. 1943, s.48

mindretall, snakker vi om ”minoritet”. Jeg vil understreke at ”majoritet” er ikke alltid sammenfallende med makt (eksempelet kan være erobrerne som står ved makt i en koloni). I et demokratisk samfunn blir dette derimot en forutsetning at det er majoriteten som regjerer. Minoritetene i et demokrati vil således kunne kjennetegnes ved følgende trekk: 1) de oppfattes som særegen gruppe enten i sine egne eller (stort sett) i andres øyne; 2) de er tallmessig i mindretall; 3) de er maktmessig underordnet.<sup>12</sup>

Det kontroversielle er at mens det som regel snakkes om minoritetene som grupper, så opererer lovverket/jussen stort sett med individer. Kan hende at akkurat dette momentet hindrer oss fra å ta bedre grep om problematikken og bekjempe diskrimineringen på det strukturelle nivå, for det er akkurat oppfatninger om at en person tilhører en bestemt etnisk gruppe, som utløser fordømmer og gir grunnlag for den ubevisste diskrimineringen.

Mitt arbeid tar for seg etniske minoriteter i forhold til arbeidslivet og jeg forsøker å klassifisere dem deretter. Hvem som er etniske minoriteter her i landet og deres rangering på det ”verdimesige” skala avhenger til dels av deres historiske bakgrunn. Det generelle rettsvernet kan variere deretter. På arbeidslivsområdet burde de alle nyte likt diskrimineringsvern, siden det ikke skilles mellom forskjellige etniske minoriteter der. Imidlertid kan utgangspunkter for å kunne oppdage diskriminering være forskjellige ut ifra følgende inndeling. Årsakene til dette er ofte sammensatte og stammer ifra flere historiske og sosiale momenter. Jeg forsøker imidlertid ikke å gi noe uttømmende definisjon av hver gruppe.

Etniske minoriteter som anses å være berettiget i større utstrekning enn de andre er **urfolk** (Spesialrapportør for subkomisjon i FN’s permanente forum for urfolksspørsmål J.M.Cobo i hans ”Study of the Problem of Diskrimination Against Indigenous Populations” ga en arbeidsdefinisjon av urfolk<sup>13</sup>, som kan brukes her. Det gjøres oppmerksom på at dette er allikevel ingen ”offisiell” definisjon. Jeg går ikke nærmere inn på dette her.). I Norge er det anerkjent ett urfolk og dette er samer. De har bodd på de nåværende norske territorier i minst like

<sup>12</sup> Kjeldstadli, K. Sammensatte samfunn: innvandring og inkludering. 2008, s.51

<sup>13</sup> Urfolk kjennetegnes av “one or more of the following factors: (1) **Occupation of ancestral lands**, or at least of part of them; (2) **Common ancestry** with the original occupants of these lands; (3) **Culture in general, or in specific manifestations**, (4) **Language**; (5) **Residence** in certain parts of the country, or in certain regions of the world; (6) **Other relevant factors**.” (J. Martínez Cobo) Sitat er hentet fra <http://www.iwgia.org/sw310.asp>

lang tid som nordmenn. I en lengre periode (faktisk helt fram til slutten av XX århundre) ble samene sett til å være underlegen nordmenn (se foran om nasjonalismen). Med dette synet fulgte en aktiv undertrykking av samene. Som eksempler fra rettspraksis kan nevnes forbud mot bruk av samisk på offentlige steder og i offentlige sammenheng og benektelse av retten til å erverve fast eiendom for samisktalende personer.<sup>14</sup>

Til etniske grupper som har sterk tilknytning til landet, men ikke like langvarig og omfattende som urfolk har, hører **nasjonale minoriteter**.<sup>15</sup> Disse kan ha forskjellig opphav. Her i landet er det 5 folkeslag som offisielt regnes som nasjonale minoriteter. Dette er jøder, kvener, skogfinner, romani/tatere og rom/sigøynere. Noen av disse folkene er spredt rundt i verden, slik at deres opprinnelige stedstilhørighet er mer usikker (som jøder, romani og rom), mens de andre (kvener og skogfinner) har sitt utspring fra de lokale folkeslag (det finske folket) som har splittet seg og forandret seg over tid i såpass stor grad at deres opprinnelige etniske tilhørighet mer eller mindre er hvasket bort. Fram til nylig, før de ble kjent som nasjonale minoriteter, opplevde de alle en eller annen form for utpresning og fornorskning fra statens side. Nå er trolig situasjonen på bedringens vei, men fremdeles langt ifra idealet. Tidligere erfarte disse folkene å bli holdt borte fra landet (jødeparagrafen i Grunnloven (§ 2 fram til 1851) er et eksempel på dette), forfølgelse (plassering på institusjoner) og direkte utrydning (sterilisering).<sup>16</sup>

Nykomne etniske minoriteter, som har fast bopel her i landet, omtales gjerne som **innvandrere**. Disse omfatter alle verdens etniske grupper. Offisielle kilder<sup>17</sup> fremhever tallet på representanter fra 214 land og selvstyrte regioner (per 2009). ”Innvandringsbølgen” i Norge regnes å ha slått til i omfattende grad først på 1960-tallet. Da begynte det å komme mange bærere av andre, tidligere nærmest ukjente kulturer, som i tillegg hadde veldig avvikende utseende fra majoriteten. Omfattende innvandring falt naturligvis sammen med Norges økonomiske utvikling pga voksende oljevirkosomhet. Plutselig ble fattiglandet Norge til en av de fremste importørene av arbeidskraft. Mange av de folkene som kom først som migrantarbeidere,

<sup>14</sup> Åhren, M. Racism and Racial Diskrimination Against the Indigenous People in Scandinavia and Russia – the Saami People. IWGIA Doc.no.105, Copenhagen 2001, s.162-163

<sup>15</sup> Den samme forståelsen er lagt til grunn i Stortingsmelding nr.15 (2000-2001), s.22-23

<sup>16</sup> Hvinden, B. Storsamfunn og minoritet. Sammendrag av resultatene av delprogram om romanifolket (taterne) og det norske samfunnet. Norges forskningsråd, 2001

<sup>17</sup> Statistisk sentralbyrå, temasider. Innvandring og innvandrere. <http://www.ssb.no/innvandring/>

ble værende og dannet de nye etniske gruppene her i landet. Norges internasjonale samarbeid om flyktninger førte senere til at flere nye folkegrupper kom for å bli i kraft av flyktningsstatus. I tillegg bidrar den generelt økende migrasjon i verden til at flere kommer på for eksempel familiegrunnlag. Alle disse gruppene får som regel et varig opphold i og særegent forhold til vertslandet.

De to siste gruppene kommer inn i oversikten her som variasjoner kun i forhold til arbeidslivet.

En særegen gruppe er **migrantarbeidere**, og da gjerne sesongarbeidere, som kommer til kortere tid og reiser gjerne tilbake rimelig fort. De danner vanligvis ikke noen sterke bånd til vertslandet. Det europeiske fellesmarkedet med fri flyt av arbeidskraft legger til rette for fremtidig vekst av denne gruppen. Stillingen til representanter fra denne gruppen kan, som praksis viser, noen gang nærme seg den som kjennetegner neste gruppe, nemlig at de begynner å jobbe svart, selv om de strengt talt ikke behøver å utsette seg for ulovlige forhold. FAFOs levekårundersøkelse utført av G.Tildum og J.Horgen Friberg ”avdekker... at det finnes en betydelig *illegalt arbeidsmarked* for polakker i Oslo, som opererer utenfor det rettighetsbaserte, lovregulerte arbeidsmarkedet”.<sup>18</sup>

Den siste gruppen blir **svartarbeidere av etnisk minoritetsopprinnelse uten muligheter for legalisering**. Mens det som regel forutsettes at arbeidstakere oppholder seg i landet på lovlig grunnlag og kan lovlig påta seg lønnet arbeid (som reguleres av bl.a. utlendingsloven), vil denne gruppen fremstå som ulovlig arbeidskraft. Ikke desto mindre vil den kunne utsettes for diskriminering på bakgrunn av sin etnisitet. Årsakene til personers ulovlige forhold kan være mange og sammensatte: kan hende at papirene ikke er i orden pga forsinkelse fra myndighetene, eller at det mangler grunnlag for arbeidstillatelse selv om opphold i seg selv er lovlig (kun oppholdstillatelse eller f.eks. turister), eller at selve oppholdet i og for seg er ulovlig (og kan da sies at situasjonen er selvforskyldt). Kan slike personer da lovlig diskrimineres i arbeidslivet med henvisning til at de heller ikke er vernet av annen lovgivning? Kan de med dette

---

<sup>18</sup> Integreringskart 2007. Arbeidsinnvandring – en kunnskapsstatus. IMDi-rapport 9-2007, s.154

utgangspunktet påtvinges overtidsarbeid, lav lønn, dårlig arbeidsmiljø osv? Dette blir baksiden av svartarbeidsmedaljen.

### 3.4. Dagens situasjon

Det hører naturligvis til en stats oppgaver å regulere adferden til sine borgere og andre som oppholder seg på dens territorium. Dette vil trolig de fleste være enige om. Hvorvidt borgere med dette kan stilles ulikt i kraft av sin etnisitet, er et spørsmål som fremdeles fremkaller heftige diskusjoner. Den moderne staten representerer ikke bare demokrati i form av folkestyre, men er også den største arbeidsgiveren. Både det store forvaltningsapparatet og statens faktiske monopol i helse- og utdanningssektoren har mye å si for situasjonen på det interne arbeidsmarkedet. I tillegg kommer det mange statseide virksomheter og statlige oppdrag. Staten er dermed også en utøver av ikke-diskrimineringsprinsippet og bør være et forbilde for de private arbeidsgivere. Ved årsskifte 2007-2008 ble det foretatt en kartlegging av diskriminering av personer med innvandrerbakgrunn i statlig sektor<sup>19</sup> for å belyse situasjon rundt etnisk diskriminering i staten. Denne rapporten har dessverre ikke økt kunnskapen om hvor mye diskriminering det er som faktisk foregår<sup>20</sup>, men skaper inntrykk av at diskrimineringen er omfattende. Likestillings- og diskrimineringsombudet, som hadde ansvar for å fremstille rapporten, viser til at rutinen for å fange opp skjedd diskriminering er mangelfulle (ofte ikke-eksisterende) og at ombudet (inkludert tidligere statistikken fra Senter mot etnisk diskriminering, SMED) jevnlig mottar klager på etnisk diskriminering utøvd av det offentlige. For arbeidslivet alene kom det inn ca 30 klager per år i gjennomsnitt i årene 1999-2005.<sup>21</sup>

Oppblomstringen av nasjonalstatsideologi førte til utvidet bruk av teorier som effektivt kunne underbygge majoritetens overordnede posisjon i forhold til etniske minoriteter. Blant disse teoriene spilte trusteeship doktrine<sup>22</sup> en ikke beskjedne rolle. Doktrinen gikk ut på at de ”siviliserte” landene (maktinnehavere) tilkjente seg ansvar for å ”sivilisere” de land og folk som

<sup>19</sup> Likestillings- og diskrimineringsombudet, rapport ”Kartlegging av diskriminering i statlig sektor – første trinn?” 2008

<sup>20</sup> Ibid, s.59

<sup>21</sup> Likestillings- og diskrimineringsombudet, rapport ”Kartlegging av diskriminering i statlig sektor – første trinn?” 2008, s.55

<sup>22</sup> Anaya, S.James Indigenous peoples in international law. 2004, s. 31-34

etter deres oppfatning ikke var siviliserte. ”Usiviliserte” hadde gjerne svakere utviklet statsapparat og ofte stod tilbake i militær utrustning i forhold til ”siviliserte”. Folkene med kultur forskjellig fra majoritetens skulle ”læres opp” til å bli ”siviliserte” gjerne gjennom å snakke, se ut og oppføre seg som majoriteten, noe som førte til effektiv assimilering av disse gruppene. (Riktignok nevnes doktrinen stort sett i forbindelse med urfolk og da snakker man gjerne om å ”gjøre opp for gammel urett” begått av stormaktene mot urfolkene.)

Etter mitt syn er det dessverre fremdeles mye igjen av det som denne doktrinen går ut på. Det skinner igjennom i både private og politiske holdninger, men nå brukes den gjerne for å karakterisere noen markante etniske minoriteter som ”mindre siviliserte” og fjerne for ”demokratisk samfunnsbygging”. ”De andre” beskrives gjerne som late, uintelligente, at de setter gjerne familien høyere enn arbeid, krever å få fri på sine egne helligdager (som om det ikke er nok for dem med de helligdagene som allerede eksisterer). Man trenger ikke å lete lenge for å kunne støte på slike og lignende utsagn både i media og i omtale på grasrotnivå. ”De” bør helst etterstrebe å bli mest mulig ”norske” (som også spørreundersøkelser fra SSB viser; spørsmålet er vanligvis formulert likedan<sup>23</sup>) og ikke se ut eller oppføre seg så annerledes. Slik ønsket, for eksempel, muslimske drosjesjåfører seg et bønnenom på sin arbeidsplass (på Gardermoen) i likhet med andre arbeidsteder. Dette ønsket ble ansett som urimelig av arbeidsgiveren og sjåførene ble beskyldt for å være for kravstore.<sup>24</sup> På samme måte er hijab-debatten oppblåst og betent. Fremdeles sies kvinnene opp fra jobb noen steder om de bruker hijab (selv om hijabbruk ikke støter mot sikkerhetshensyn). Et eksempel på dette fra 2007 ble omtalt i VG<sup>25</sup>, da en kvinne i 30-årene ble sagt opp fra sin stilling i en klesforretning på grunn av bruk av hodeplagg. Ledelsen forklarte samtidig at hun kunne fortsette i stillingen om hun sluttet å bruke hijab. Det hjalp slettes ikke at butikkens omsetning faktisk økte i den perioden hun jobbet der. Slike saker verserer ikke bare i media, men også hos LDO. For eksempel sak nr.07/627, hvor kvinnen brukte hijab både på intervju før ansettelsen og senere i arbeidstiden, men ble sagt opp etter at

<sup>23</sup> På spørsmålet om ”Innvandrere i Norge bør bestrebe seg på å bli så like nordmenn som mulig” svarer ca 50 % av de spurte stabilt ”ja” (i gjennomsnitt for årene 2003-2008). SSB rapport 2008/57 ”Holdninger til innvandrere og innvandring”, s.10

<sup>24</sup> Wærp, I. Vil kaste ut kolleger som ber. Aftenposten, 28.01.05. Kan finnes på <http://www.aftenposten.no/nyheter/oslo/article960200.ece>

<sup>25</sup> Oppsagt da hun nektet å fjerne hijaben. VG, 22.04.2007. Kan finnes på <http://www.vg.no/nyheter/innenriks/artikkel.php?artid=172304>



butikkansatte fra nabobutikker reflekterte over hennes hijabbruk. Til sammen ligger det per februar 2009 allerede over 13 hijab-saker hos Ombudet.<sup>26</sup>

Som nevnt, ligger grunnlaget til forskjellsbehandling som regel i minoritetenes underordnede posisjon. Den demokratiske ”likhet for loven” og likhet (ensarhet) i samfunnet blir gjerne brukt om hverandre. På det juridiske fagspråket vil man kunne snakke om likebehandlingsprinsippet, dvs. at like tilfeller bør behandles likt.<sup>27</sup> For å ha tilnærmet like utgangspunkter for likhet for loven, burde man (i den bokstavelige forstand og gjerne i majoritetens oppfatning) tilstrebe å ligne på majoriteten, slik at det ville vært lettere å bedømme om man ble behandlet like godt som alle de andre. Til dette hører det nokså gamle forslaget om at samer og tatere bør bosette seg fast, for å kunne få utbytte av samfunns-goder (slike som helsevesenet, skole osv).

Minoriteter blir fremdeles beskyldt for slike avvik, som ”forhindrer” staten fra å oppfylle sine forpliktelser overfor borgerne. Samenes og taternes reiseliv gjør det vanskelig for deres barn å kombinere med ”normal” norsk skolegang. Dette gir dem skylden i at deres barn gjerne står svakere på skolen, ikke fullfører utdanning og forblir både ufaglærte og til og med analfabete som voksne (og som følge – arbeidsledige). Retten til individuell tilrettelegging av undervisning gjelder antageligvis de fleste, men ikke disse barna.<sup>28</sup>

Økt arbeidsinnvandring og flyktningestrømmen i senere tid har ført til ytterligere fokusering på problemer rundt etnisk diskriminering i tillegg til voksende oppmerksomhet for diskriminering på andre grunnlag. Dette bidrar til at statistisk registrering av slik diskriminering så langt hovedsakelig har omfattet de ”nye” minoritetsgruppene, mens urfolk og nasjonale minoriteter ble som regel utelatt. Situasjonen kan muligens forklares med at ”innvandrere” blir vanligvis rutinemessig registrert av flere forvaltningsorganer (slik som UDI, politiet, NAV osv) og det er dermed lettere å få oversikt over deres livssituasjon, mens det må andre ordninger til for å få på plass statistikken om ”norske” folkegrupper.

<sup>26</sup> <http://www.ldo.no/no/TopMenu/Aktuelt/Nyheter2/2009/Usakleg-oppseiing-pa-grunn-av-hijab/>

<sup>27</sup> ”Likhetsprinsippet” handler ”om at forvaltningen skal behandle like tilfeller likt”. Gisle, J. Jusleksikon. 2003, s.173

<sup>28</sup> Pihl, J. Teoretiske refleksjoner over konstruksjon av normalitet og avvik i den flerkulturelle skolen. Linjer, 2/2002. Kan finnes på <http://www.nkvts.no/bibliotek/Publikasjoner/PSSF/Linjer/2002-2/pihl.htm>

Utviklingen av folkesammensetting og syn på etniske minoriteter i Norge har ikke skjedd isolert fra rettsutvikling her i landet. Norge tar tradisjonelt stor del i utvikling av folkeretten. Dette gjør det lettere å innlemme dens prinsipper i eget rettssystem. En oversikt over denne utvikling finnes videre under ”internasjonale kilder”.

#### **4. Kilder og metode**

##### **4.1. Internasjonale kilder**

Det er veldig ofte underforstått og svært ofte hevdet at grunnverdier i norsk rettssystem bestandig har forankret grunnleggende demokratiske rettigheter og friheter i tråd med den globale utviklingen på dette feltet. Desto viktigere blir det å fastslå at innenfor antidiskrimineringsrettsområde har vi faktisk hengt etter den folkerettslige utviklingen. Vi kan ikke skryte av å være i første rekke til å bekjempe diskriminering internt, men kan allikevel være stolte over at Norge tradisjonelt tok del i utarbeidelse av internasjonale mekanismer på dette området. Folkeretten spiller dessuten en viktig rolle i intern norsk rett ved å sette standarder, men den blir ikke umiddelbart til en del av norsk rett i kraft av vårt dualistiske rettssystem. Det innebærer at de folkerettslige dokumenter som er ratifisert av Norge først skal transformeres i interne lover for å gjelde fullt ut. Det avskjærer heldigvis ikke muligheten for rettsapparatet til å ta innholdet i ikke-transformerte dokumentene i betraktning, men denne mulighet brukes relativt sjeldent. Nedenfor blir det gitt oversikt over de internasjonale dokumenter som har betydning for norsk rettsutøvelse.

Verdenserklæringen om menneskerettighetene vedtatt av Forente Nasjoner (FN) i 1948 ble en viktig milepæl i utviklingen av menneskerettighetene generelt og rettighetene til etniske minoriteter spesielt. Den var det første folkerettslige dokumentet som satte formelle rammer for private personers rettigheter i kraft av medfødte rettigheter. Likeverdsprinsippet uavhengig av bl.a. rasetilhørighet er stadfestet der som en viktig del av disse rettighetene (art.2). Erklæringen setter standarder for menneskerettighetene, men er ikke bindende i juridisk forstand.

Europarådet fulgte med i utviklingen av menneskerettsvern og vedtok i år 1950 Konvensjon om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter (Den europeiske menneskerettskonvensjon, forkortet EMK), som ble ratifisert av Norge i 1952. I 1999 ble den inkorporert i norsk rett gjennom menneskerettslov (lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett, nr.30 av 21.mai 1999). Loven stadfester individets rett til å ikke bli diskriminert bl.a. på bakgrunn av rase, farge, språk, nasjonal eller sosial opprinnelse, samt tilknytning til en nasjonal minoritet<sup>29</sup> mv (art.14).

Tilknyttet menneskerettsloven er det en del FN-konvensjoner (totalt 3) inntatt som vedlegg til denne og gjelder i Norge på samme måte som EMK. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights eller ICESCR (Den internasjonale konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, også forkortet som ØSK) og International Covenant on Civil and Political Rights eller ICCPR (Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, også forkortet som SP), som har relevans for fortolkning av antidiskrimineringsreglene i denne oppgaven, er blant disse. Bestemmelsene i alle disse konvensjonene, som er inntatt i menneskerettsloven, har forrang ved eventuell motstrid mot andre norske lover (jf § 3). Inntak av bestemmelsen om menneskerettigheter inn i Grunnloven (§ 110 c) ble gjort for å understreke at menneskerettighetene i Norge skal nyte vern i særlig høy grad. FN-konvensjonene inntatt i menneskerettsloven inneholder bl.a. anerkjennelser av retten til arbeid og til rettferdige og gode arbeidsvilkår for enhver (ICESCR, art.6 og 7) samt forbud mot enhver form for forskjellsbehandling på bakgrunn av "rase, hudfarge, kjønn, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, eiendom, fødsel eller stilling forøvrig" (ICCPR, art.26) og referanse til etniske, religiøse og språklige minoriteters rett til å "dyrke sin egen kultur, bekjenne seg til og utøve sin egen religion, eller bruke sitt eget språk" i lag med andre medlemmer av sin gruppe (ICCPR, art.27). Det generelle likebehandlingsprinsippet er understreket i ICESCR art.2.1 og i ICCPR art.2.2 i utformingen som lyder ganske likt for begge konvensjonene at "konvensjonspart forplikter seg til å respektere de rettigheter som anerkjennes i denne konvensjon, og å sikre dem for alle som befinner seg på dens territorium og er undergitt dens jurisdiksjon, uten forskjellsbehandling av noe slag slik som på

<sup>29</sup> Tolkning av denne passasjen i lovteksten kan tilsi at med tilknytning til en nasjonal minoritet menes at også majoritetspersoner kan omfattes av diskrimineringsforbud når disse har en slik tilknytning som de diskrimineres for.

grunn av rase, hudfarge, kjønn, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, eiendom, fødsel eller status for øvrig” (ICCPR art.2.2).

Internasjonal konvensjon om forbud av alle former for rasediskriminering, vedtatt av FN i 1963, følges opp av FNs Komité for eliminering av rasediskriminering (CERD). Konvensjonen har gitt grunnlag til utvikling av straffebestemmelser om noen former av rasediskriminering i Norge (strl § 135a og § 349a) og er nå blitt en del av norsk rett gjennom diskrimineringsloven § 2. Det ble diskutert frem og tilbake om denne konvensjonen burde inntas som en del av menneskerettsloven for å kunne ha forrang ved eventuell motstrid mot andre lover og endelig besluttet at den ikke skulle få noe høyere rang enn ordinære norske lover. Det betyr at ved eventuell konflikt med *lex specialis* vil bestemmelsene i konvensjonen vike til fordel for annen lov.

Den internasjonale arbeidsorganisasjon (ILO) er tilknyttet FN og arbeider for høye arbeidsstandarder overalt i verden. ILO er det eldste internasjonale organet som driver med utarbeidelse av konsepter og dokumenter rettet mot bekjempelse av diskriminering i arbeidslivet, samtidig som den fører tilsyn med at disse prinsippene etterleves. ILO selv beskriver sine formål som følgende:

“The elimination of discrimination at work is central to social justice, which lies at the heart of the ILO’s mandate. It underpins the concept of decent work for all women and men, which is founded on the notion of equal opportunities for all those who work or seek work and a living, whether as labourers, employers or self-employed, in the formal or the informal economy. The elimination of discrimination is an indispensable part of any viable strategy for poverty reduction and sustainable economic development”.<sup>30</sup>

ILO har skapt en del konvensjoner som tar sikte på å regulere forskjellige sider av arbeidslivet. Konvensjon nr.169 om urfolk er ratifisert av Norge og har en viss relevans i forbindelse med urfolksrettigheter til ikke-diskriminering i arbeidslivet. De andre to konvensjonene, som behandler nærmere problemet med etnisk diskriminering i arbeidslivet, er nr.97 om migrasjon for sysselsetting (av 1949) og nr.143 om migrantarbeidere (av 1975). Disse

<sup>30</sup> [http://www.ilo.org/global/Themes/Equality\\_and\\_Discrimination/WorkplaceDiscrimination/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/WorkplaceDiscrimination/lang--en/index.htm)

to ble til grunnlag for FNs internasjonale konvensjon for beskyttelse av rettighetene til alle migrantarbeidere og deres familiemedlemmer, vedtatt i 2003. ILO konvensjon nr.111 om diskriminering innenfor sysselsetting og yrke (av 1958) er også av interesse i forbindelse med oppgavens tema.

EØS- og Schengensamarbeidet har bidratt med nye føringer når det gjelder prinsippet om fri flyt av arbeidskraft over grensene og forutsetter rettferdig behandling av arbeidstakere uten diskriminering på etnisk grunnlag på alle samarbeidsstaters territorier.

Norges internasjonale forpliktelser på dette feltet følger av EØS-avtalen, der store deler EU-retten er inntatt som lov hos oss, jf EØS-lov nr.109 av 27.november 1992. EF-rådets direktiv 2000/43/EF om gjennomførelse av prinsippet om likebehandling av alle uansett rase eller etnisk opprinnelse er også av interesse, selv om den ikke gjelder som lov (den ble foreslått inntatt som vedlegg i diskrimineringsloven, men er ikke der). Norge anser seg allikevel bundet av direktivet (se NOU 2002:12: ”To viktige kriterier er en *felles definisjon av etnisk diskriminering* og en *felles metode for innsamling og analysering av data*. Rådskdirektiv [2000/43/EF](#) av 29. juni 2000 (jf kap. 8) har gitt EU en felles definisjon av etnisk diskriminering”, s.310. ”I tillegg bygger EUMC ut et europeisk nettverk om rasisme og fremmedfrykt, *European Network on Racism and Xenophobia* (RAXEN), som sikter mot å bruke en felles metode for innsamling og analysering av data”, *ibid*).

I sammenheng med pågående antidiskrimineringsarbeid er det senere år blitt foretatt flere undersøkelser og utredninger, samt skrevet flere rapporter både i Norge og i utlandet. Disse har stort sett karakter av nasjonale rapporter. De internasjonale rapportene utarbeidet av uavhengige organer, slike som European Commission Against Racism and Intolerance (ECRI), en overvåkningstjeneste for Europarådet, kan inneholde viktige bemerkninger og anbefalinger for enkeltstående land (også for Norge, en ny rapport fra 2008<sup>31</sup>). Disse er ikke noen sentral rettskilde, men kan på sikt påvirke utviklingen av den interne rett.

## 4.2. Lover og forskrifter

---

<sup>31</sup> ECRIs rapport om Norge (fjerde overvåkningssyklus), vedtatt 20.06.08.

Det er flere lovbestemmelser i Norge som verner mot etnisk diskriminering. Straffeloven inneholder to slike bestemmelser (vern mot rasistiske ytringer i § 135 a og vern mot nektelse av varer og tjenester på etnisk grunnlag i § 349 a).

Etnisk diskriminering er eksplisitt forbudt ved lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv (lov nr.33 av 03.juni 2005). Loven er ganske ny og er en transformasjon av Norges folkerettslige forpliktelser inn i nasjonal rett. FNs rasediskrimineringskonvensjon (RDK) innlemmes i norsk rett gjennom denne loven (jf § 2).

FNs Komité for eliminering av rasediskriminering (CERD) bemerker at plassering av konvensjonen slik det er nå, virker uheldig. Komiteen har tilrådd at Norge inntar rasediskrimineringskonvensjon som vedlegg til EMK eller på et høyere nivå enn ordinær lov (slik den står nå), for at den i tilfelle kollisjon med andre nasjonale lover vil ha forrang.<sup>32</sup>

Håndhevelse av diskrimineringsloven reguleres bl.a. gjennom diskrimineringsombudsloven (lov om Ligestillings- og diskrimineringsombudet og Ligestillings- og diskrimineringsnemnda, 10.juni 2005 nr.40).

Innenfor arbeidslivet er det arbeidsmiljøloven som gjelder og den vil være særlig aktuell her i tillegg til diskrimineringsloven. Før den någjeldende arbeidsmiljøloven trådte i kraft, inneholdt den forrige versjon (lov nr.4 av 4.februar 1977) noen bestemmelser rettet mot etnisk diskriminering i arbeidslivet. Innholdet i bestemmelsene er stort sett videreført i de nye lovene, men splittet nå over arbeidsmiljøloven og diskrimineringsloven, slik at det er svært viktig å se de to lovene i sammenheng. Rettsavgjørelsene fattet etter de tidligere bestemmelsene er fremdeles av interesse, fordi innholdet i vernet er i hovedsak det samme. Tilknyttet arbeidsmiljøloven er en god del forskrifter, som noen ganger kan være av betydning i diskrimineringsrettslig sammenheng. I denne oppgaven har det ikke vært bruk for dem, så de omtales ikke nærmere her.

---

<sup>32</sup> CERD/C/NOR/CO/18 av 19.10.06, pkt.14

Lovene utgjør den primære rettskilde. Formålsparagrafene i lovene har en sentral betydning for forståelse av hensikten ved de aktuelle lovbestemmelsene. Ved tolkning av lovordlyd skal alltid formålsparagrafenes innfold tas i betraktning.

### **4.3. Forarbeider**

Siden diskrimineringsloven i seg selv er en forholdsvis ny lov i det norske rettslandskapet og man kan av den grunn ikke støtte lovfortolkningen nevneverdig på rettspraksis, blir det naturlig å vende synet til forarbeidene for å forklare lovens mekanismer. Arbeidsmiljøloven er også en nyskaping, men den bygger i stor grad på sine eldre versjoner samt på lange tradisjoner. Slike forutsetninger har ikke diskrimineringsloven bak seg, så forarbeidene til den vil være til en god hjelp ved tolkning av lovens ordlyd. De forarbeidene jeg kommer til å omtale her er Ot.prp. nr.33 (2004-2005) og NOU 2002:12.

### **4.4. Praksis**

Det spesielle ved diskrimineringslovgivningen er at for håndheving av denne er det blitt opprettet egne organer i tillegg til alminnelige domstoler. Disse er Likestillings- og diskrimineringsombud (LDO) og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN), jf diskrimineringsloven § 13 (jf diskrimineringsombudsloven). Selv om man bruker LDO/LDN som klageorganer, er det anledning til å prøve saken i domstoler senere. Her begynner man med tingretten. Derimot om man velger først å ta det i domstolen, vil adgang til å få prøvd saken hos LDO falle bort (jf diskrimineringsombudsloven § 3, femte ledd).

Private parter har plikt til å innrette seg etter nemndas (evt ombudets) vedtak (jf diskrimineringsombudsloven §§ 4 og 7), noe som ofte gjør det unødvendig å ta saken opp videre i en domstol.

Behandlingen hos LDO og LDN er gratis og dette bidrar trolig til (i tillegg til de ovennevnte momenter) at det meste av praksisen på området skriver seg fra disse instansene.

Både LDO og LDN (før disse ble tillagt i oppgave å passe på etnisk diskriminering, fylte også Sivilombudsmannen (SOMB) noen av funksjonene) er egentlig en type forvaltningsorganer samtidig som de (og da spesielt nemnda) til en viss grad er domstollignende organer. De har anledning til å avhøre partene, innhente bevis og skal kunne sikre forsvarlig bevisførsel (diskrimineringsombudsforskriften § 11) i samsvar med bevisbyrderegelen i diskrimineringsloven § 10. De kan heller ikke instrueres av departementet og er således uavhengige organer (jf § 2 andre ledd for ombudet og § 5 tredje ledd for nemnda).

Det er få rettsavgjørelser som finnes, disse stammer hovedsakelig fra ting- og lagmannsrettene. Høyesterettsavgjørelser som kunne danne prejudikater på området foreligger ikke ennå.

Det er ulike virkemidler forbeholdt de ulike organene. De klare forskjellene mellom LDO/LDNs og ordinære domstolsbehandling av sakene er hvilke sanksjoner deres avgjørelser kan medføre i praksis. Mulige sanksjoner som erstatning, oppreisning, bøter og fengsel ilegges kun av domstolene.

Forskjellig oppfatning av hva diskrimineringsbegrepet innebærer og omfatter avhenger av at man inntar enten majoritets- eller minoritetsståsted. Dette kan eventuelt virke inn på rettsanvendelsen og bør derfor holdes i hodet ved analysering av avgjørelsene. Ut fra læren om stereotyper og fordommer i psykologi kan noen av de kjente "kjennetegn" for etniske minoriteter være selvinkriminert av minoritetspersoner og påvirke deres egen handleevne, mens andre kan virke inn på rettsanvendernes objektivitet.

#### **4.5. Arbeidslivsorganisasjoner. LO og NHO**

De store arbeidslivsorganisasjonene er viktige aktører innen normdannelse. De største organisasjonene her i landet er Landsorganisasjon (LO) på arbeidstakernes side og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) på arbeidsgivernes side. Avtaler som organisasjonene inngår seg imellom spiller en sentral rolle på arbeidsrettens område. De utgjør en viktig rettskilde i arbeidsretten blant alle de andre kildene.



Tariffavtalene danner rammer for generelle arbeidsvilkår, jf arbeidstvistloven (nr.1 av 5.mai 1927) § 1 nr.8. Dette er en del av den kollektive arbeidsrett som har overordnet stilling i forhold til individuell arbeidsrett og medfører forpliktelser som er ufravikelige for parter (dvs. at en individuell arbeidsavtale kan fravike en kollektiv avtale bare til gunst for arbeidstakeren). Tariffavtalene kan deles inn i hovedavtaler, landsoverenkøster og særavtaler. De er generelt normdannede og historisk har de spilt en stor rolle for rettsutviklingen innenfor arbeidsretten. Avtalene inkluderer såpass mange og store parter og styrer så store deler av arbeidsmarkedet at de også på dette viset setter generelle rammer for hele bransjer. Disse rammeavtalene fungerer i samspill med den formelle lovgivning. Det er viktig å huske på tariffavtalene som rettskilde, men de kan synes å ha liten betydning i forhold til individuell diskrimineringsvern.

Ved en konflikt mellom diskrimineringsrett og kollektiv arbeidsrett behandles denne henholdsvis av Arbeidsretten (det som angår den kollektive delen) og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (det som gjelder den faglige biten om etnisk diskriminering), nemnda har da anledning til å gi en begrunnet uttalelse som Arbeidsretten kan basere seg på (lov om Likestillings- og diskrimineringsombud og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven), § 10).

## **4.6. Rettsoppfatninger**

### **4.6.1. Juridisk litteratur**

Fram til nå har etnisk diskriminering i Norge vært viet lite oppmerksomhet i juridisk litteratur. Dette kan skyldes den sparsomme lovgivningen og praksisen på området fram til nylig, samtidig som folkeretten ikke har like stor gjennomslag i Norge som den nasjonale lovgivningen. Diskriminerings- og likestillingsrett (red.A.Hellum og K.Ketcher) av 2008 er nærmest den eneste omfattende samling av forskjellige emner innefor diskrimineringsretten, som også dekker etnisk diskriminering. I oktober 2009 kommer det i tillegg ut 2.bind av ”Likestillings- og diskrimineringslovene: med kommentarer” (red.M.-A.Hedlund og B.Djupvik Semner), som er viet til bl.a. etnisk diskriminering. Ellers kan de verkene som omhandler kjønnsdiskriminering

(også kjent som likestilling) være av interesse, siden de tar for seg flere av de relevante problemstillingene og har et ganske godt utviklet system og analyser.

Den spesielle biten av diskrimineringsrett som omhandler strukturell diskriminering er godt beskrevet av R.L.Craig i hans "Systemisk diskriminering i arbeidslivet og proaktive forpliktelser: et komparativt perspektiv" (2008). Arbeidet sammenligner forhold rundt bekjempelse av etnisk diskriminering i noen vestlige land og inneholder grundige faglige vurderinger av effektiviteten av forskjellige tiltak rettet mot eliminering av virkningene som forutinntatte holdninger og fungerende systemer kan ha til ulempe for etniske minoriteter på arbeidsmarkedet.

Fordi dette rettsområdet foreløpig er i konstant utvikling, i og med at det ventes en ny diskrimineringslov som skal samle under ett all den eksisterende diskrimineringslovgivning, kan man forvente fremtidig framvekst av faglitteratur innenfor dette feltet.<sup>33</sup>

#### **4.6.2. Frivillige organisasjoner og foreninger. Sametingets rolle**

Frivillige organisasjoner er Antirasistisk senter, Organisasjon mot offentlig diskriminering (OMOD), SOS-rasisme, Innvandrernes Landsorganisasjon, MIRA-senteret og mange flere. Fullstendig oversikt blir for omfattende her. Disse driver med forebyggende arbeid ved å rette søkelyset på diskrimineringsproblemer gjennom oppslag i media, sakkyndige uttalelser ved lovforarbeid, arrangering av konferanser og seminarer om temaet og mye mer. De gir veiledning og råd til folk som føler seg diskriminert, noen kjører kurs rettet mot etniske minoriteter, slik som jobbsøkerkurs for innvandrerungdom JobbX i regi av Antirasistisk senter.

Foreninger, som er rettet mot bestemte folkeslag, slik som Svenska föreningen, Den danske Forening, Den polske forening og mange andre, spiller en viktig rolle i opplysning og veiledning av sine medlemmer, ikke minst om situasjonen på det norske arbeidsmarkedet og diskrimineringsproblematikken. Dessverre er det langt ifra alle de potensielt utsatte som deltar i

---

<sup>33</sup> Diskrimineringslovutvalget oppnevnt den 1.juni 2007 har oppgave å utrede for en samlet lov mot diskriminering, som vil omfatte de grunnlagene som er til nå spredt i forskjellige lover. Den legger fram sin innstilling den 1.juli 2009.

slike organisasjoner og kan regne med å få hjelp og støtte derfra. Heller ikke alle folkeslag har sine organisasjoner, romfolket (sigøynere) i Norge hevder for eksempel å ikke ha det på plass ennå (per april 2008).<sup>34</sup> Norges fjerde rapport i tilknytning til minoritetsspråkpakta fra 18.juni 2008 viser imidlertid på s.6-7 til flere foreninger av nasjonale minoriteter (for eksempel Den norske rom forening, Taternes landsforening med flere).

Sametinget ligger kanskje litt på kanten av det man kan kalle en frivillig organisasjon. Tingets eksistens er nå lovbestemt (lov om Sametinget og andre samiske rettsforhold (sameloven) § 1-2), men det har det til felles med frivillige organisasjoner at medlemmer av samemantallet står fritt ved å melde seg inn og ut (sameloven § 2-6), samtidig som tingets funksjon i det norske rettslandskapet kun er rådgivende, ikke lovgivende (sameloven § 2-1). Styringsrett (forvaltning) har Sametinget kun i begrenset omfang, denne bestemmes av Arbeids- og inkluderingsdepartementet (sameloven § 2-1, tredje ledd). Det er nå satt i gang en undersøkelse om etnisk diskriminering av samene, og Sametinget står for utredningene. LDO er en av pådriverne og en samarbeidspart i prosjektet. Et lignende prosjekt er allerede blitt utført i Sverige<sup>35</sup> og etter det bildet som prosjektet presenterer er det lite grunn til å tro at forholdene er mye bedre i Norge.

#### **4.7. Rettsprinsipper**

Her snakker vi om rettens grunnverdier. Ikke-diskriminering er et rettsprinsipp som er av nyere dato. Prinsippene kan ha et materielt innhold slik ikke-diskrimineringsprinsipp har, eller et prosessuelt innhold. F.eks. forholdsmessighetsprinsipp skal alltid tillegges vekt, men balanseres mot andre hensyn.

#### **4.8. Reelle hensyn**

Reelle hensyn er den type rettskildefaktor, som tillater å bruke de alminnelige argumenter for en fornuftig løsning av en rettsvist uten at regelen for denne løsning er hjemlet i lovtekst eller andre rettskilder. Dette er de momentene som i seg selv taler sterkt for at de skal tillegges

<sup>34</sup> Gines, P., Lie, M.A. Gamle fiender går sammen. NRK, 18.04.2008

<sup>35</sup> Diskriminering av samer – samers rättigheter ur ett diskrimineringsperspektiv. DO:s rapportserie 2008:1

vekt ved en avgjørelse, selv om de ikke er nevnt eksplisitt i lovteksten. Dette er forhold som teller i de senere avveininger før man i praksis når det endelige resultatet. Eckhoff beskriver dette som resultatets godhet. Bruk av reelle hensyn på langt sikt fører til en ny normdannelse og normalt til en senere kodifisering av hensynet.

#### **4.9. Vekting av kildene. Metode. Metodiske overveielser**

I en rangering av kildene kommer menneskerettighetskonvensjonen først (i kraft av forrang) fulgt av lover med tilknyttede konvensjoner på andre plass. De vil kunne spille den viktigste rolle som rettsgrunnlag ved bedømmelse av rettsspørsmål. Folkerettslige dokumenter som ikke er transformert til norsk rett vil kunne gi anvisninger i bruk av de konvensjonene som gjelder som lov, men vil ikke være avgjørende ved bedømmelsen.

Praksis er et viktig instrument i rettsanvendelsen og vil kunne gi et bilde av hvordan reglene faktisk forstås og fungerer. Den største parten av praksisen på området stammer fram til nå fra Likestillings- og diskrimineringsombudet. Derfor er de fleste eksemplene hentet derifra. Dessverre er ikke systematikken i offentliggjøring av LDOs praksis fullgod slik det er nå. Det er vanskelig å skaffe oversikt over den på egen hånd. Man får ikke direkte tilgang til arkivene og er avhengig av at LDOs ansatte velger ut saker etter de kriterier som de selv synes er relevante i hver enkelt anledning. De sakene som publiseres på nettet mangler dessuten av og til referansedata, slik som saksnummer og dato. Derfor kan jeg ikke pretendere på å ha gjort et selvstendig og forsvarlig utvalg og er nødt til å basere oppgaven på de sakene som jeg har fått lov til å se på og i den skikkelsen de presenteres for allmennheten. Siden praksisen rundt etnisk diskriminering generelt er ikke særlig omfattende, foretar jeg heller ikke noe utvelgelse av saker, men bruker noen av dem for å belyse med eksempler og drøfte de rettsspørsmålene som er blitt tatt opp i dem. LDNs saker er ganske oversiktige, for så langt gjelder få av dem gjelder etnisk diskriminering, så her var det lettest å foreta et utvalg som omhandler etnisk diskriminering i arbeidsforhold. Antallet rettsavgjørelser som går ut på etnisk diskriminering er beskjedent, jeg måtte bruke i stedet noen saker fra arbeidsrett hvor etnisitet var i bilde. Praksisens betydning ved vurderinger kommer som supplement til loven, likevel med sensur for godhet.

Rettsoppfatningene vil kunne supplere og nyansere forståelsen av gjeldende rettsregler.

## **DEL II. FORBUD MOT ETNISK DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET – HVOR LANGT GÅR VERNET?**

### **5. Lovverkets oppsett med hensyn til diskriminering i arbeidslivet**

#### **5.1. Sentrale begreper**

##### **5.1.1. Formålet med vernet**

Formålsparagrafen i arbeidsmiljøloven (§ 1-1) setter opp viktige milepæler som skal følges i det norske arbeidslivet:

- “a) å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,
- b) å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet,
- c) å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
- d) å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,
- e) å bidra til et inkluderende arbeidsliv”.

Disse gjelder ikke minst i tilfeller hvor det etniske aspektet er involvert.

Formålet med diskrimineringsloven er ”å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering” (§ 1) som skjer i forbindelse med etnisk bakgrunn. I forarbeidene til loven<sup>36</sup> vises det til at det er personer og grupper med minoritetsbakgrunn som er

<sup>36</sup> Ot.prp.nr.33 (2004-2005), s.9

utsatt for rasisme og diskriminering og ”får begrenset sine muligheter og rettigheter i det norske samfunnet”. I min forståelse sikter en slik forklaring til at diskrimineringsloven var ment til å ivareta etniske minoritetenes spesielle behov for vern. At det faktisk er ment etniske minoriteter fremkommer ikke direkte av diskrimineringsloven, slik at lovens eventuelle anvendelsesområde er bredere og omfatter således at også etnisk majoritet (etniske nordmenn) er vernet mot diskriminering på etnisk grunnlag. Det som i seg selv er en riktig rettslig forutsetning (og i tråd med folkerettslige føringer) om at ingen skal kunne utsettes for diskriminering, kan allikevel føre til svikt av styrket i den beskyttelsen som de utsatte etniske minoritetene burde nyte mot den etniske majoriteten. Grunnleggende forståelse av begrepet ”diskriminering” er derfor særlig viktig for å kunne bygge riktige utgangspunkter ved vurderinger om hvorvidt vernet kommer til anvendelse.

Diskrimineringsloven gjelder på alle samfunnsområder unntatt familieliv og personlige forhold (§ 3). Begrunnelsen som ble gitt for disse begrensningene synes å være noe vag, for den forteller ikke hvorfor man skal kunne oppleve og tåle diskrimineringen når den forekommer i familien eller i personlige forhold. Det sentrale hensynet med unntaket ser ut til å være de generelle vanskeligheter ved bevisførsel og bedømmelse av etnisk diskriminering i nevnte tilfeller.<sup>37</sup> Selv om det er presisert i forarbeidet at unntaket skal tolkes snevert og forutsatt på en måte at familieliv og personlige forhold vil sjeldent inkludere arbeidsgiver-arbeidstakerrelasjoner, så gjelder allikevel unntaket for arbeidslivet.

Arbeidsforhold (både i offentlig og privat sektor) omfattes av denne formuleringen. Forarbeidene tilsier snever tolkning av unntakene<sup>38</sup>, slik at de ikke skal kunne virke inn på arbeidslivets område ("Forhold som knytter seg til arbeidsliv... vil for eksempel alltid måtte behandles etter hovedregelen", op.sit.). Dette viser at lovgiveren har tenkt om å gi større beskyttelse generelt mot diskriminering i arbeidslivet. Imidlertid fører en slik formulering til en motsigelse i seg selv: lovens ordlyd åpner for unntak, mens forarbeidene viser til at dette unntaket ikke var ment til å omfatte arbeidsliv. Uansett er det ved rettsanvendelse den direkte lovordlyden som gjelder, dvs. at man trenger ikke foreta avveining i de forhold hvor forarbeidene kan synes å mene stikk motsatte. Samtidig et er noe uklart i hvorfor man ikke skulle kunne

<sup>37</sup> NOU 2002:12, s.226

<sup>38</sup> Ot.prp.nr.33 (2004-2005), s.73

beskyttes mot etnisk diskriminering i minst like stor grad på slike sentrale arenaer som familieliv og personlige forhold når det gjelder arbeidsliv. Blant eksemplene kan tenkes familieforetak (enkeltmannsforetak som drives av familiemedlemmer), hvor spenningssituasjoner rundt etnisitet kan oppstå mellom ektefellene av ulik etnisk opprinnelse, eller arbeid i private hjem (som klart berører personlige forhold), slik som personlig assistent eller hjelpepleier. Dette kunne således gjelde forskjellige hjemmetjenester, men muligens også ved omsorgsboliger og sykehjem, de steder hvor de hjelpetrequende bor og som kan regnes som hjem for dem. Unntaket ville i et slikt tilfelle favne ganske vidt og begrense sterkt muligheter for ansettelse av etniske minoritetspersoner. I praksisen avhjelpest vanligvis mangel på arbeidere av opprinnelse ønsket av de hjelpetrequende og deres familiemedlemmer med at man ”skylder” på dårlig bemanningssituasjon innenfor disse yrkene for å ”unnskylde” bruk av personer med annen etnisitet enn norsk som arbeidskraft.

LDO forsøker å avgrense betydningen av unntaket til å gjelde kun de tilfellene hvor arbeidstakeren bor i arbeidsgiverens hjem.<sup>39</sup> En slik avgrensning vil imidlertid kunne forstås på flere måter (hvordan unntaket for diskrimineringsvern ved arbeid i private hjem skal forstås). Vil dette kunne gjelde for eksempel kun ved ansettelser, hvor arbeidsgiveren får mulighet til å diskriminere arbeidssøkere på etnisk grunnlag, eller også ved utøvelse av arbeid (det som gjelder for eksempel overtidsarbeid, lønn, arbeidsmiljø, trakassering og permisjon). Hvis unntaket ikke bør gjelde i arbeidstiden, vil det omfatte alt annet tid som arbeidstakeren tilbringer med arbeidsgiveren utover denne? Et klassisk eksempel på et slikt arbeidsforhold er ansettelse av utenlandske au-pairer i de norske familier, som ser ut til å være passe utbredt her til lands for øyeblikket.

### **5.1.2. Vernede personkrets og ansvarssubjekter**

Både fysiske og juridiske personer er vernet mot etnisk diskriminering. Det finnes en omfattende vurdering av spørsmålet i Ot.prp.nr.33 (2004-2005) på s.79-80. Videre er det presisert i lovteksten at når det gjelder direkte diskriminering så omfattes ”personer eller foretak” (diskrl § 4, 2.ledd) av vernet. Ved indirekte diskriminering verner loven eksplisitt personer

<sup>39</sup> Arbeidsgiver kan ikke diskriminere. LDO sine web-sider, 07.03.2007. Kan finnes på <http://www.ldo.no/no/Etnisitet/Arbeidsliv/Arbeidsgiver-kan-ikke-diskriminere/>

(diskrl § 4, 3.ledd, 1.pkt.). I forhold som gjelder arbeidslivet spesifiserer loven i tillegg at vernet gjelder ”arbeidssøker eller arbeidstaker” når det diskriminerende forholdet ”faktisk virker” slikt, i motsetning til ”fører til” som gjelder vanligvis (diskrl § 4, 3.ledd, 2.pkt.).

Innenfor arbeidslivet er det stort sett arbeidstakere (og arbeidssøkere underforstått), som nyter vernet. Derfor vil min fremstilling i hovedsak omfatte arbeidstakernes posisjon. Arbeidsgivere i kraft av sin maktposisjon vil som regel ikke støte over tilfeller hvor de selv kan være diskriminert. Muligheten kan allikevel ikke utelukkes helt, dvs. at arbeidstakere muligens kan diskriminere arbeidsgiveren på etnisk grunnlag, selv om det er vanskelig å tenke seg. Da er det en forutsetning at arbeidsgiveren er av etnisk minoritetsopprinnelse, med de trekk som kjennetegner etniske minoriteter, og at arbeidstakere er av annen etnisitet (når arbeidsgiver ikke er avhengig av å ansette personer av samme opprinnelse som han selv). Har denne arbeidsgiveren oppgaver og retningslinjer som har etniske trekk og arbeidstakere ubegrunnet saboterer disse uten at det går i vesentlig grad på utførelsen av arbeidet (en forutsetning for at det ikke foreligger grunn til oppsigelse eller avskjed på saklig grunnlag, jf aml §§ 15-7 og 15-14), gjør de det på etnisk grunnlag. Jeg er klar over at dette virker veldig konstruert (spesielt for de norske forhold, som kjennetegnes av at en del arbeidsgivere ikke er fri for diskriminerende adferd og ofte nødvendigvis ansetter folk med annen etnisk bakgrunn enn sin egen), men allikevel ikke helt utenkelig. I et slikt tilfelle kan arbeidstakere bli gjort ansvarlige som privatpersoner (diskrl § 4). Et slikt forhold vil uansett falle utenfor oppgavens rammer, for dette handler mer om en alminnelig etnisk diskriminering enn diskriminering i arbeidsforhold. Det som kjennetegner diskriminering i arbeidslivet er nettopp arbeidsgiverens sterkere posisjon i forhold til arbeidstakerne i kraft av hans styringsrett.

Om tredjepersoner, slike som familiemedlemmer, venner, kolleger (som fysiske personer) samt organisasjoner (som juridiske personer), kan påberope seg vernet er noe uklart slik diskrimineringsloven er formulert nå. Tolkning av EMK art.14 åpner derimot for at tredjepersoner med tilknytning til en nasjonal minoritet bør vernes mot diskriminering på dette grunnlaget og en slik forståelse bør legges til grunn ved lovanvendelse. Organisasjoner kan i alle fall bringe slike saker inn for håndhevingsorganer, når de har rettslig interesse i saken. De kan



også opptre som fullmektige på vegne av personer som er part i en forvaltningssak (diskrl § 12, 1.ledd).

Ansvarssubjekter kan være både fysiske og juridiske personer, samt det offentlige. Alle disse kan opptre som arbeidsgivere.

### **5.1.3. Valg av begreper: diskriminering eller forskjellsbehandling. Særlig om etnisk diskriminering**

Vern mot diskriminering er en forholdsvis ny rett.<sup>40</sup> Utgangspunktet i den er at all (!) diskriminering er ulovlig. Ethvert individ har en menneskerett til å ikke bli diskriminert. Denne retten ble først uttrykkelig fastslått i FNs verdenserklæring om menneskerettighetene (av 1948) art.1 ("All human beings are born free and equal in dignity and rights. ...should act towards one another in a spirit of brotherhood") og er videre utdypet i dens art.2.1 gjennom formuleringen at dette skal skje "without distinction of any kind, such as race, color, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status".

Ofte er diskrimineringen forklart som en forskjellsbehandling. Dette viste seg å være lite dekkende. Diskrimineringen skal forstås som «den lovstridige (min utheving) forskjellsbehandlingen» (jf Justisdepartementets vurderingen i Ot.prp.nr.33 (2004-2005), s.92). Dette for å skille mellom begrepene 'diskriminering' og 'lovlig forskjellsbehandling', som vil bli forklart senere.

Likebehandlingsprinsipp underbygges av saklighetsprinsippet i forvaltningen. Likebehandlingen ofte forstås som et motstykke til forskjellsbehandling. Det kan anses å være bevist at prinsippet om likebehandling i forvaltningen ikke nødvendigvis sparer for diskriminering. Forståelsen av likebehandling kan virke å være forskjellig innenfor forvaltningsrett, arbeidsrett og diskrimineringsrett. Selve prinsippet er ikke lovfestet per i dag, men bygger på god forvaltningsskikk. Det underer derfor når H.Jakhelln omtaler den som

---

<sup>40</sup> Tiburcio, C. The Human Rights of Aliens Under International and Comparative Law. 2001, s.92

”lovfestet likebehandlingskrav”.<sup>41</sup> Jeg antar at han anvender antitetisk tolkning av forbudet mot forskjellsbehandling sammen med det generelle likebehandlingsprinsippet.

Nettopp hensynet til at ren objektiv likebehandling ikke i seg selv eliminerer diskriminering ga grunnlag til å innføre ”positiv” særbehandling i et forsøk på å jevne ut vurderingen av partenes utgangspunkter og oppnå en faktisk likebehandling. Det innebærer at man ikke bare ser på likhet av selve behandlingsprosessene, men på det resultatet som oppnås. Virker resultatet å være urimelig skeiv, kan årsaken ligge i forsøk på å behandle likt ulike tilfeller.

Hvorfor deler man diskriminering inn i grupper? Ettersom enhver diskriminering er ulovlig, burde det ha vært unødvendig å dele diskrimineringen inn i undergrupper, slike som diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, alder osv. Forklaringen kan ligge i at det trengs forskjellige tiltak for å bekjempe diskriminering på forskjellige grunnlag, alt ut ifra de midler som er tilgjengelige i hvert tilfelle. Slik skal det mye mer fysisk tilrettelegging til for funksjonshemmede enn for de andre grupper, mens graviditetsspørsmål og foreldrepermisjon blir relevante i kjønnsmessige sammenheng. Samtidig er det mye likhet både i prinsippene, som fanger opp diskrimineringen, og i virkemidlene som brukes for bekjempe den. Derfor vurderes det nå en sammenslåing av diskrimineringslovene og paragrafene i en lov, som vil omfatte alle diskrimineringsgrunnlagene spredt på forskjellige lover. Diskrimineringsgrunnlagene kommer trolig allikevel til å bli listet opp i lovteksten. Det viktigste formålet med dette er nok å trekke allmennhetens oppmerksomhet til de tilfellene og situasjonene hvor folk er mest utsatt for fordommer og diskriminering.

”Etnisk” er ikke uttømmende definert noen steder. Det er litt forskjellige oppramsinger av hva som ligger i begrepet, som kan finnes i forskjellige dokumenter. For Norge ligger legale definisjoner i hovedsak i diskrimineringsloven og RDK, samt kan det trekkes inn det som finnes i EU-regelverket (direktiver), for de anses å være viktige for norsk rettssystem, selv om Norge ikke er i EU per dags dato. Hvorvidt det faktisk går an å definere uttømmende slike begreper er diskutabelt. Når det ikke finnes presise definisjoner i andre disipliner, vil det være ulogisk å

---

<sup>41</sup> Jakhelln, H. Oversikt over arbeidsretten. 2006, s.51

forlange at jussen skaper dem. Dessuten ligger det i ordenes natur at mer eller mindre abstrakte begreper legger opp for individuell forståelse av innholdet i ordet. Dess mer abstrakt et begrep er (slik som lykke eller kjærlighet), desto vanskeligere er det å definere det presis. Forskjellige individer vil ha forskjellige oppfatninger av samme fenomenet og vil kunne legge inn det innholdet som de til enhver tid selv synes er best passende. Å bruke kun et begrep i jussen (slik etnisitetsbegrepet kunne ha vært brukt) åpner for en fortolkning. Dette gir bredere fortolkningsmuligheter med hensyn til hva begrepet kunne eller burde omfatte, samtidig som det gjør fortolkningen nødvendig for å avklare i hver eneste sammenheng om forholdet faller inn under lovordlyd. Ved å presisere begrepet i selve lovteksten forenkler man arbeidet med definisjoner om begrepets innhold (som det er til nå gjort i alle tekster tilknyttet etniske problemstillinger), men dette skaper fare for at noe av betydningen faller utenfor og ikke tas hensyn til rettsfortolkning. Eller omvendt, at betydning i den rettslige problemstillingen splitter seg på forskjellige grunnlag og fører til at diskrimineringstilfelle faller gjennom alle stoler og kan lett bortfortolkes. Det er derfor viktig at rettsanvendere holder seg våkne for slike farer.

Hva som kjennetegner akkurat etnisk diskriminering er oppramset bl.a. gjennom uttrykk som ”etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn” (diskrimineringsloven § 1). Dette er kriterier som skal tas i betraktning ved vurdering om diskriminering skjer på etnisk grunnlag og burde være uttømmende. Om de faktisk er uttømmende, kan diskuteres. Noen begrep, slik som bruk av ordet ”rase” er bestemt utelatt med den begrunnelsen at det er vitenskapelig bevist at raser ikke eksisterer (se forklaringen i Ot.prp.nr.33 (2004-2005)). Denne påstanden skaper en åpen debatt i samfunnet om at rasisme fremdeles er et samfunnsproblem, fordi flere allikevel følger raseideologien og anvender den aktivt. Diskrimineringsloven henviser allikevel til FNs rasediskrimineringskonvensjon (som bruker ordet ”rase” i sin ordlyd) i § 2, som gjennom denne paragrafen implementeres i norsk rett. Dette åpner således for bruk av rasebegrepet allikevel.

Etnisitet viser til de karakteristiske trekk en person har, som kobler denne personen sammen med en bestemt etnisk gruppe. Det kan være både indre tilknytning, som personen selv opplever som bånd mellom seg selv og denne gruppen, og ytre trekk, som tillater andre å rangere et individ som en del av gruppe uten at individet selv er klar over det. Det betyr at

enkeltpersonens etnisitet viser hans/hennes tilknytning til en etnisk gruppe, og der vi snakker om diskriminering av individer på etnisk grunnlag vil gruppetilhørighet være av betydning. Ved anvendelse av uttrykkene på enkelttilfeller vil man se på hvilke etniske grupper som omfattes av formuleringene: i samsvar med lovens formål om beskyttelse av den svake parten vil det være alle etniske minoriteter, for eksempel urfolk, nasjonale minoriteter og innvandrere med avkom (etter nærmere angitte kriterier, som også omfatter bl.a. språk, hudfarge og religion). Dette kan også være utenlandskadopterte eller personer med én norsk forelder. Samtidig er det viktig å presisere at også representanter av nasjonal majoritet vil være beskyttet mot diskriminering på etnisk grunnlag, i tråd med likebehandlingsprinsippet.

## **5.2. Arten av etnisk diskriminering: direkte og indirekte**

Diskrimineringen etter diskrl. § 4 deles inn i direkte og indirekte. Hva som menes med direkte og indirekte diskriminering er nærmere presisert henholdsvis i § 4 andre og tredje ledd. Direkte diskriminering skriver seg fra at ett eller flere grunnlag som er nevnt i loven (etnisitet, nasjonal opprinnelse osv) utgjør direkte årsak til forskjellsbehandling.

Diskrimineringsloven favner ganske vidt, for alle de inntatte grunnlag i § 1 gjør at hver av dem kvalifiserer til direkte diskriminering. Ville man ha brukt kun betegnelsen ”etnisitet”, ville diskriminering basert på de andre grunnlag kjennetegnes som indirekte etnisk diskriminering.

Indirekte diskriminering forekommer når en "tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse" fører til forskjellsbehandling (diskrimineringsloven § 4, 3.ledd). Her finnes det også i lovteksten en finere gradering for arbeidslivet, som refererer til at man må være kun "dårligere" stilt i motsetning til det generelle kravet om at praksisen skal virke "særlig ufordelaktig" enn ellers.

Språkkrav ved ansettelsen som i seg selv kan være lovlig, kan spille inn som et unødvendig hinder for mange etniske minoritetspersoner og evt. utgjøre et indirekte diskrimineringsgrunnlag. En arbeidsgiver, som skriver i utlysningsteksten at de søkende ”må

beherske norsk flytende”, setter ofte den usynlige grensen urimelig høyt i forhold til den ledige stillingen. Da er det lett å underforstå for alle parter at begrepet ”flytende” kan primært bare brukes om morsmålet, for alt som ikke er morsmål snakker man vanligvis mindre ”flytende”. Her vil rettsanvenderen gjerne se det an i forhold til den annonserte stillingen hvor ”flytende” språkbruk er behov for. Gjelder dette rent kroppslig arbeid, må det kunne være nok at arbeidstakeren er i stand til å motta og forstå beskjeder fra arbeidsgiveren (evt. kunder) i tillegg til at han selv kan formidle informasjon på en forståelig måte. Kravet må reduseres i takt med rimelige forventninger til arbeidstakeren. For strenge formuleringer kan tyde på diskriminering på grunn av språk.

### **5.3. Unntak fra diskrimineringsforbudet (lovlig forskjellsbehandling)**

Det finnes både ulovlig forskjellsbehandling, som er diskriminering, og lovlig forskjellsbehandling, som ikke kan regnes som diskriminering.

Etnisk diskriminering på saklig grunnlag er tillatt. Lovlig forskjellsbehandling forutsetter 1) saklig formål; 2) nødvendighet; 3) at den ikke er uforholdsmessig inngripende (jf diskrl § 4 fjerde ledd). Disse vilkår er kumulative<sup>42</sup>, dvs. at ingen av dem alene er nok til at forskjellsbehandlingen blir ansett som lovlig, men det må foreligge summen av de samtlige. Når det kan bekreftes nødvendighet, men inngripen er uforholdsmessig, blir forskjellsbehandlingen ulovlig.

Det er imidlertid vanskelig å tenke seg tilfeller hvor vektleggelse av etnisk opprinnelse i seg selv kunne oppfylle alle de kumulative vilkårene. Derfor snakkes det også om at unntaket faktisk er en presisering av diskrimineringsforbudet.<sup>43</sup> Jeg er tilbøyelig til å forstå dette slik at når forskjellsbehandlingen ikke oppfyller de oppstilte vilkår for saklighet, må den anses som lovstridig.

Innenfor etnisk diskriminering er som regel tilfeller av lovlig forskjellsbehandling begrunnet med forhold som ikke vernes av loven, slik som forskjellsbehandling pga

<sup>42</sup> Påpekt også i Ot.prp. nr.33 (2004-2005), s.101

<sup>43</sup> Ibid

statsborgerskap (Ot.prp.nr.33 (2004-2005), s.84: ”avgrenser... mot andre forståelser av begrepet nasjonalitet i retning statsborgerskap, som utvalget forutsetter ikke skal reguleres av loven”). Derfor er statsborgerskapet heller ikke nevnt i ordlyden. Samtidig kan forståelsen av begrepet ”nasjonal opprinnelse” ligge tett opp til statsborgerskapsbegrepet. LND behandlet dette spørsmålet i sak nr.18/2006 henholdsvis i forhold til praksis av boligutleie ”kun til norske statsborgere”. Nemnda viste til Ot.prp.nr.33 (2004-2005), s.88 at forskjellsbehandling på grunn av statsborgerskap vil kunne rammes av forbudet mot indirekte diskriminering på grunn av etnisitet etter en konkret vurdering av forholdet. Innenfor arbeidslivet kan derimot statsborgerskapet noen ganger være påkrevd av hensyn til statens interesser.

Språk er et annet faktor som kan gi grunnlag til lovlig forskjellsbehandling. Eksempler kan finnes både i LDOs (sak nr.08/1222 om ansettelse) og LDNs (sak nr.14/2007 om praksisplass) praksis. I begge sakene ble det lagt til grunn klagernes dårlig beherskelse av norsk som var under det nivået påkrevd av stillingens karakter. Sakene fremstår som tvister om etnisk diskriminering hvor forskjellsbehandlingen ble ansett å være lovlig og oppfylle alle de kumulative vilkårene for unntak.

I seg selv er språkkravet som krav til nødvendige kvalifikasjoner et fullt lovlig hensyn som enhver arbeidsgiver må kunne ta i betraktning ved bedømmelse av arbeidssøkerens eller arbeidstalerens fremstillingsevner.

Når det gjelder tillatt forskjellsbehandling på grunnlag av religion, går det som regel kun ut på selve religionsutøvelse uten at etnisiteten er innblandet. Med bakgrunn i tidligere formålsparagraf for skolen kan man konstruere et eksempel på lovlig forskjellsbehandling på grunn av etnisitet i arbeidslivet. Dette kan være et jobbintervju med en lærer av pakistansk opprinnelse i en statlig skole. (Jeg tar ikke her i betraktning de private skoler som er åpenbart religiøse.) Den problematiske biten her vil være om arbeidsgiveren lovlig kan stille spørsmål om lærerens religiøse eller kulturelle oppfatninger. Innhenting av slike opplysninger er dessuten uttrykkelig forbudt av diskrimineringslovens § 7 første ledd. Annet ledd åpner imidlertid for adgang til å stille slike spørsmål når dette er påkrevd ut ifra stillingens karakter. Inntil nylig (fram til 01.08.08) gjaldt det en kristen formålsparagraf i skolen (lov om grunnskolen og den

vidaregåande opplæringa (opplæringslova) nr.61 av 17.07.1998, § 2-4) som kunne ha gitt lovlig unnskylldning til å stille slike spørsmål. Loven ga dessuten et generelt uttrykk for at kristendommen skulle legges til grunn i all opplæring av barn og ungdom. I en slik situasjon hvor arbeidsgiveren er usikker om arbeidssøkeren kan ut ifra hans etniske bakgrunn ha en oppfatning av religion som ikke stemmer overens med stillingens karakter og om arbeidssøkeren kan av disse grunner være forhindret fra å gå i dybden (eller formidle praktiske deler av undervisningen) i visse fag, kan det anses for nødvendig for arbeidsgiveren i det minste å undersøke dette momentet og forsikre seg at arbeidstakeren vil utføre arbeid i tråd med opplæringslova. Ellers kan en naturlig konsekvens være at arbeidssøkeren ikke innstilles i det hele tatt pga antagelser om at vedkommende er muslim og ikke kristen, noe som ville være feil. Her vil det foreligge en kollisjon av forskjellige hensyn: hensynet til forsvarlig utførelse av arbeid med de prestasjoner som arbeidsgiveren skal kunne forvente fra en arbeidstaker og hensynet til ikke-diskriminering på etnisk grunnlag. I et slikt tilfelle blir det nødvendig å foreta en avveining av om det saklige formålet med å spørre ikke virker uforholdsmessig inngripende overfor arbeidssøkeren. Formålsparagrafen i opplæringslova er uansett endret nå (den stred dessuten mot menneskeretten til fri religionsutøvelse i forhold til elever) slik at den vil ikke kunne stå i veien for unnlattelse av å stille denne type spørsmål i den gitte situasjon.

Et annet eksempel på saklig forskjellsbehandling på bakgrunn av religion kan være ansettelse i en religiøs organisasjon. Dette kunne være en privat skole med religiøse formål eller en kirke. Det er da å beregne som saklig formål å stille et krav for ansettelse av f.eks. en prest at vedkommende må være kristen. Dette blir den nødvendige forutsetningen for utøvelse av arbeidsoppgaver og vil heller ikke virke uforholdsmessig inngripende. Når det gjelder en stilling som renholder i en kirke, blir det imidlertid mindre klart hvorvidt det kan stilles krav til søkerens trosbekjennelse. Ut ifra diskrimineringsloven § 3, 1.ledd siste punktum følger det at unntak for trossamfunn til å kunne forskjellsbehandle på grunnlag av religion gjelder ikke i arbeidslivet. En uttalelse fra LDO (sak nr.08/1023), som gjaldt utlysning av en renholderstilling i en kirke, formidler en motsatt oppfatning. I utlysningen ble det stilt krav til at søkerne måtte identifisere seg med kirkens verdigrunnlag samtidig som de måtte beherske norsk. Det ble ikke vurdert av ombudet om annonsen hadde som formål bak en slik utforming å forhindre noen innvandrergupper fra å søke stillingen. Ombudet fant imidlertid på å kunne vurdere kravet til

trobekjennelse ut ifra kirkeloven § 29 som lex specialis. Kirkeloven fastslår at kirkelige tilsatte skal være medlemmer i Den norske kirke og ombudet antok at stilling som renholder faller under dette kravet. Samtidig kunne kirkelovens bestemmelser gå foran bestemmelsene i diskrimineringsloven i kraft av lex specialis. Riktignok finnes det adgang til dispensasjon fra kirkelovens krav, men denne adgangen ble merkelig nok vurdert som uaktuell av ombudet. Ombudet anså det som saklig, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende at kirken også i tilfelle av ufaglærte stillinger som ikke innebærer videreformidling av religionen, kan kreve medlemskap i trossamfunnet. På denne måten gikk ombudet enda lenger enn det arbeidsgiveren gjorde, for arbeidsgiveren etterlyste kun identifikasjon med verdigrunnlaget, som kan sies å være mer eller mindre sammenfallende i forskjellige religioner. Det blir interessant å se hvilket resultat vil ombudet komme til i lignende tilfeller hvis de vil gjelde andre religioner enn kristendommen. Siden det ikke finnes lex specialis for de andre religionene i Norge, så antar jeg at resultatet blir stikk motsatte. At kravet til medlemskap i Den norske kirke automatisk utelukker personer med innvandrerbakgrunn i kraft av at de som regel selv må melde seg inn, har ikke blitt vurdert. Ombudets uttalelse i den aktuelle saken bærer preg av et forsøk på å underbygge den eksisterende praksis og potensielt diskriminerende regelen istedenfor en grundig vurdering av praksis i forhold til de grunnleggende menneskerettighetene.

Når blir forskjellsbehandlingen saklig er veldig skjønnsmessig spørsmål. Settes det da legale standarder for tillatt forskjellsbehandling? Et eksempel på dette er språkkrav: det blir alltid vide marginer ved individuelle bedømmelser om en arbeidssøker/arbeidstaker behersker språket dårlig, middels eller godt for den aktuelle stillingen.

Forskjellsbehandling på saklig grunnlag kan evt føre til effektiv motarbeidelse av lovens formål. Dette kan godt illustreres med det omtalte språkkravet. Jammen skal man ikke diskrimineres på grunn av språk. Det som imidlertid er slående i de sakene som handler om språk er at det er etniske minoritetspersoner som rammes av språkkravet og at det er norsk språk det er snakk om, mens man naturlig ved angivelse av etnisitetkriterier ville forbinde språk med ens morsmål, som er avvikende fra majoritetens. Diskrimineres man på grunn av morsmål, er det rimelig klart at etnisitetsspørsmålet er inne i bildet. Diskrimineringsloven er imidlertid lagt opp slik (og dette er gjort bevisst, se bl.a. Kommunal- og regionaldepartementets vurderinger om



religion som selvstendig diskrimineringsgrunnlag<sup>44</sup>) at den både kan brukes i tilfeller hvor det er snakk om diskriminering på grunn av etniske særtrekk ved personen og der hvor det er snakk kun om eksplisitte grunnlag (slike som språk og religion) og hvor det dessuten finnes variasjoner også imellom majoritetspersoner. Dvs. at diskrimineringsgrunnlagene hvert for seg i noen tilfeller fanger opp bredere enn bare etnisitet og kan slå uheldig ut. Jeg mener med dette at f.eks. språkgrunnlaget ofte brukes mot sin opprinnelige betydning, hvor språk var en del av etnisitet, slik at det brukes nå til å rangere mer og mindre språkflinke personer istedenfor å koble diskrimineringen til selve språket. Språkkravet er dermed brukt nettopp for å holde minoritetspersonene borte fra de aktuelle stillingene.

Når dette gjelder språk, så er det dessverre slik at hensynet til god språkbeherskelse foreløpig kolliderer med hensynet til ikke-diskriminering pga etnisk minoritetsbakgrunn. Jeg kan så langt ikke se noen eksempler på hvor det står en etnisk majoritetsperson med påstander om å ha vært diskriminert pga dårlig norskbeherskelse, mens han selv ville mene å være på høyde. Jeg kan heller ikke se at dette språkkravet problematiseres på noen vis når det kommer til majoritetsrepresentanter, mens det kan tenkes (og bekreftes!) store variasjoner dem iblant. Ifølge en av de siste undersøkelsene lider hver tiende ungdom dysleksi (lese- og skrivevansker) når han/hun kommer ut av ungdomsskole, mens omtrent hver tredje voksenperson i Norge har svake leseferdigheter.<sup>45</sup> "Språk"-begrepet i loven synes således å uthule diskrimineringsvern på etnisk grunnlag slik som loven praktiseres i Norge nå.

#### **5.4. Fremgangsmåte ved vurderinger (bevisbyrdespørsmålet)**

Bevisbyrden for å avkrefte at et lovbrudd "har funnet sted" påhviler diskriminator, når omstendighetene "gir grunn til å tro" at diskriminering har skjedd (diskrimineringsloven § 10). Det sies ofte at bevisbyrden er på denne måten delt imellom "offer" og "gjerningsmann". Så langt den som føler seg diskriminert (eller har oppdaget diskriminering) kan vise til noe som "gir grunn til å tro", er det motparten, som skal bevise det motsatte, nemlig at diskrimineringen ikke

<sup>44</sup> Ot.prp.nr.33 (2004-2005), s.90

<sup>45</sup> Lesesenteret i Stavanger, Dysleksiforbundet. Hentet fra Henmo, O. Vant over bokstavene. I Aftenposten A-magasinet. 17.04.09, s.10

"har funnet sted". Spørsmålet er hvor mye dokumentasjon som må til for at det skal foreligge omstendigheter som "gir grunn til å tro".

Arbeidsgiveren behøver ikke å kjennes skyldig for å kunne holdes ansvarlig for bevisførsel. I kraft av sin overordnede posisjon vil han alltid ha en større adgang til alle mulige bevis i en sak, samtidig som han vil kunne grunngi årsak til forskjellsbehandling når denne er saklig. Det er derfor nærliggende at han bør bære hovedansvaret for faktaopplysning, noe bevisbyrderegelen legger opp for.

Det er et metodespørsmål om hvor strengt bevisbyrdekravet bør tolkes. Mens det etter alminnelige sivilrettslige bevisbyrdereglene påligger saksøker å føre bevis for sine påstand inntil det er "overveiende sannsynlig" begrunnet, er ikke kravet like strengt innenfor likestillings- og diskrimineringsrett. Forståelsen av at sannsynlighetsovervekt her ligger lavere enn 50 % (dvs. at det trengs ikke å bevise med over 50 % sannsynlighet at det foreligger diskriminerende forhold) synes ikke å by på problemer i juridiske utredninger.<sup>46</sup> Problemet ligger derimot i hvor lavt den eventuelle sannsynlighetsgrensen ligger. En ren påstand om diskriminering vil aldri være nok for å skape en presumpsjon om at diskrimineringen kunne ha skjedd, men det må "foreligge omstendigheter" som tyder på dette. Denne formuleringen tilsier at det er ikke bare klageren alene som bærer risiko for bevisførselen til det er sannsynlig nok for å fastslå at diskrimineringen har skjedd, slik at bevisbyrden går over på den anklagede. En fortolkning av bevisbyrdekravet, som krever at klageren beviser diskrimineringshensikt, ville heve kravet til sannsynlighetsovervekt over 50 % og dette er ikke meningen i diskrimineringsretten. At "omstendighetene foreligger" kan flere ting enn klagerens bevisførsel tyde på. Både hendelsesforløpet og anklagedes anførsler kan tyde på diskrimineringen, som et ledd i en helhetsvurdering. Når dette allikevel ikke tas i betraktning av tilsynsorganer og domstoler, minker det mulighetene for å oppdage diskriminering og neglisjerer formålet med delt bevisbyrde.

---

<sup>46</sup> Syse, A. og Helgeland, G. Reglene om "delt bevisbyrde" i norsk diskrimineringsvern. I *Arbeid og rett* (red. H.Aune, O.K.Fauchald, K.Lilleholt, D.Michalsen), 2009. Ss.585-604  
Hedlund, M.-A. Bevisbyrde. I *Diskriminerings- og likestillingsrett*, 2008. Ss.323-339

Etter å ha vært borte i noen saksmapper hos LDO vil jeg stille spørsmål om selv der, i den instansen som skal inneha og anvende de riktige føringene på diskrimineringsområdet, vil bevisbyrderegelen kunne anvendes feilaktig. I det lite antall saker som jeg har fått lov til å se, var det gjerne noen av dem som LDO-staben ønsket å henlegge pga at klageren ikke var i stand til å bevise utover rimelig tvil at det har skjedd diskriminering. Dokumentene fra motparten, som ble fremlagt i slike saker, begrenset seg ofte til en påstand skrevet av motparten om at klageren ikke har vært diskriminert. Denne type påstand er naturligvis skrevet i etterkant av at motparten har blitt kjent med at det var fremsatt en klage på ham til LDO og kan etter min mening bevise kun en ting: den anklagede anser seg selv som uskyldig, noe som er naturlig for de fleste å anføre. Det sier seg selv at den psykologiske forsvarsposisjon vil gi rom til de ytterst få og høyst intelligente personer til å anerkjenne sine feil (om at de faktisk hadde diskriminert noen) og forsøke å rette de opp. Men i slike tilfeller går det som regel aldri så langt som til til LDO.

Som konsekvens inneholder de forklaringene LDO får fra motpartene en ensidig versjon av saken, hvor diskriminator enten bevisst eller ubevisst "overser" i helhet at diskrimineringen har funnet sted. De vanligste argumentene er fremdeles at klageren har havnet i en selvforskyldt situasjon og subsidiært at man aldri ville ha hatt en eneste diskrimineringstanke i hodet. Konklusjonen er i så fall at vedkommende kunne umulig ha diskriminert noen som helst. Neste steget fra LDO's side er som vanlig å etterlyse kommentarer fra klagerens side og gjerne pålegge ham dokumentere ytterligere at den oppståtte stridssituasjonen faktisk skyldes diskriminering fra motparten, siden motparten blankt avviser at diskrimineringen har funnet sted.

Burde ikke fravær av skyldskravet i loven virke som pekepinn i retning av at man hverken behøver å erkjenne egen skyld eller være mistenkt for å ha fremskyldt diskriminering ved forsett for å kunne kjennes ansvarlig for egne handlinger eller unnlatelser?

Noe av det samme gjelder anvendelsen av bevisbyrderegelen. At bevisbyrden går over på den som antas å ha diskriminert kun ved mistanken om diskriminering, burde ikke by på særlige problemer ved utøvelse. Ikke desto mindre overraskende var det å lese i saken nr.07/874 (LDO) i et brev fra klageren (av 29.02.08) hvor klageren (!) påpeker at bevisbyrden burde ha for lengst snudd seg og falt på arbeidsgiveren. I tillegg var det faktisk arbeidsgiveren som satt på alle de

relevante dokumentene, som kunne avklare situasjonen. Noen av dem kunne riktignok klageren ha skaffet selv, om hun henvendte seg til arbeidsgiveren, mens de andre kunne hun uansett ikke ha krav på å få. Da ville det vært opp til arbeidsgiveren (motparten) å supplere henne med disse. Hun pekte på at LDO selv kunne kreve disse dokumentene inn fra arbeidsgiveren og ville ha rett til å få innsikt i dem alle i kraft av at disse var de nødvendige bevis i saken.

Den andre saken (nr.08/160, LDO) ble vurdert henlagt med den henvisning at klageren har "ikke i tilskrekkelig grad dokumentert at han, på grunn av sin [etniske] opprinnelse og manglende kunnskaper i norsk, er blitt utsatt for trakassering, pålagt ulønnet overtidarbeid, avskjediget og politianmeldt". Ombudet fant til slutt på å konkludere med at den anklagede ikke hadde handlet i strid med diskrimineringsloven § 4, siden forholdet ble såpass dårlig opplyst. Forholdet synes å ha vært nokså overfladisk undersøkt av ombudet, som nøyet seg med arbeidsgiverens ubegrunnede påstand om at diskrimineringen ikke har skjedd. Ombudet gikk ikke i særlig grad inn på avskjedigelsen og politianmeldelsen som de omstendighetene, som kunne gi grunn til å tro at det har skjedd diskriminering.

## 5.5. Sanksjoner

Diskrimineringsloven (§ 14) setter opp adgang til å bruke oppreisning og erstatning som sivilrettslige sanksjoner. Her gjelder det i hovedsak vanlige erstatningsrettslige regler. Det stilles ikke skyldkrav ved vurdering om arbeidsgiveren har diskriminert en arbeidssøker/arbeidstaker på etnisk grunnlag (diskrimineringsloven § 14, 2.ledd). Dette er særegent for arbeidslivet, mens skyldkravet gjelder i alle andre tilfeller.

For arbeidsgivere gjelder det i tillegg de ulovfestede reglene om objektivt erstatningsansvar. Arbeidsgiver etter norske forhold har som regel objektivt ansvar for de hendelser som inntreffer innenfor hans virksomhet (i tillegg til det ulovfestede objektive ansvaret reguleres det i skadeserstatningsloven § 2-1 som ansvar for arbeidstakere). Arbeidsgiveren som juridisk person kan "bli gjort ansvarlig for trakassering rettet mot en ansatt når trakasseringen er begått av andre arbeidstakere, kunder, klienter mv., så lenge trakasseringen har skjedd i

arbeidslivet".<sup>47</sup> Arbeidsgiveren har samtidig adgang til å kreve regress fra en arbeidstaker (skl § 2-3, pkt.1) som diskriminerer en annen arbeidstaker.

For å forhindre at diskrimineringen skjer i hans virksomhet kan eventuelt arbeidsgiveren selv benytte noen form for sanksjoner, når det er en av hans arbeidstakere som diskriminerer en annen arbeidstaker. Hvor langt han kan gå og hvilke reaksjoner han kan benytte i denne sammenheng vil bero på hans utøvelse av sin styringsrett. Det kan tenkes at han i tillegg til forebyggende arbeid benytter noen former for sanksjon, slike som administrative reaksjoner. Dette kan for eksempel være samtaler med arbeidstakere og advarsler (både muntlige og skriftlige). Når dette ikke fungerer, kan det skape et problem for arbeidsgiveren med å finne fram til de tiltak som er virksomme overfor en arbeidstaker.

Er oppsigelse et tjenlig virkemiddel i denne sammenheng? Oslo tingrett (TOSLO-2007-51533) har slått fast at oppsigelse er en overreaksjon og ikke bør benyttes i slike tilfeller. En eldre medarbeider på IKEA med etnisk minoritetsbakgrunn hadde trakassert en annen medarbeider, som også hadde minoritetsbakgrunn, på grunnlag av hennes religiøse hodeplagg (hijab). Arbeidsgiveren hadde både ført samtaler med og gitt advarsler til den diskriminerende part uten at dette hadde virkning. Arbeidstakeren hadde da som resultat fått meddelt oppsigelse, noe som tingretten ansa for å være usaklig. Retten uttaler seg i retning av at "dette er likevel en situasjon som må løses på andre måter enn å gå til oppsigelse av dem det gjelder". Den oppsagte arbeidstakerens svake stilling på arbeidsmarkedet (en 47 år gammel mann av utenlandsk opprinnelse som snakket dårlig norsk og var uten høyere utdanning) ble i tillegg tatt i betraktning av retten ved avveining av hensynet til arbeidsgiveren.

I tillegg til sivilrettslige sanksjoner er det gitt adgang til å benytte strafferettslige reaksjoner ved spesielt grove tilfeller av etnisk diskriminering. Her vil de tidligere omtalte straffelovens bestemmelser i §§ 135 a og 349 a være aktuelle. Diskrimineringsloven inneholder i tillegg en egen straffebestemmelse for grov overtredelse av diskrimineringsforbudet som er begått av flere i felleskap (§ 15).

---

<sup>47</sup> Ot.prp.nr.33 (2004-2005), s.80

## 5.6. Multippel diskriminering og interseksjonell diskriminering

En god del saker bringes inn for retten som arbeidsrettssaker. Selv der det figurerer påstand om etnisk diskriminering som ett av de påberopte grunnlagene for tvisten, pleier både partene og retten etter hvert å se bort fra diskrimineringsproblematikken. Enten er grunnen til dette at etnisk diskrimineringstema er for nytt for rettsapparatet, eller at dette tema er uønsket og derfor ikke akseptert som mulig grunnlag for tvisten. Det kan hende at akkurat det etniske står ikke sterkt nok til at man har adgang til å ta opp saken på det grunnlaget. Det gir således flere muligheter for diskusjon om og utnyttelse av begrepet ”interseksjonell diskriminering”.

Interseksjonell diskriminering forekommer når diskrimineringstilfelle verken faller under det ene eller det andre grunnlaget. Et godt illustrerende eksempel anført av R.Craig, stammer fra amerikanske forhold. Der ble en gruppe svarte kvinnelige arbeidstakere sagt opp med den begrunnelsen at alle de hadde lavest ansiennitet blant samtlige ansatte i virksomheten (saken *DeGraffenreid v. General Motors, USA*). Riktignok ansatt ikke bedriften svarte kvinner før antidiskrimineringsloven ble vedtatt, slik at disse kvinnene automatisk hadde lavest ansiennitet av den grunn. Retten valgte å se saken ut ifra to separate synsvinkler: kjønnsdiskriminering og etnisk diskriminering. Den fant da ut at siden bedriften hadde ansatt kvinner generelt før den begynte å ansette svarte kvinner, så kunne det ikke være snakk om kjønnsdiskriminering. Og siden den i tillegg hadde ansatt svarte menn før den begynte å ansette svarte kvinner, forela det ikke etnisk diskriminering. Ingen av disse diskrimineringsgrunnlagene isolert sett stod sterkt nok for retten for å kunne kvalifisere for diskriminering av de svarte kvinnene, samtidig som regelverket ikke syntes å tillate en sammenslåing av grunnlagene.

Ofte er sakene sammensatte og kompliseres til dels ved at arbeidstakere har gjerne flere diskrimineringsgrunnlag de kan påberope seg, hvor det etniske utgjør kun en liten brøkdel. I slike tilfeller kan det være snakk om multippel diskriminering, når man er blitt diskriminert på flere grunnlag samtidig. Her er et eksempel på en sak, som kunne ha vært vurdert med tanke på multippel diskriminering i arbeidslivet (uthevet for hvert mulig diskrimineringsgrunnlag med strek under):

- Tamilsk morsmålbarnehageassistent i LG-2007-124516 var en eldre kvinne med sterke helseplager

Det at sakene ofte behandles etter arbeidsrettsregler tyder også på at det ved rettsanvendelsen kan være vanskelig å trekke klar skille mellom arbeidsrettssak og diskriminerings sak i tilfellet av etnisk diskriminering i arbeidslivet. Her er noen eksempler på slike saker:

- En arbeidssøker ble ikke innstilt som trikkfører grunnet personlig uegnethet. Uegnethet stammet fra hans pakistanske opprinnelse. Her ble det anvendt dagjeldende aml § 55 a, diskriminerings spørsmålet ikke vurdert av retten (LB-2002-44);
- PPT-rådgiver ble oppsagt fordi hun beskyldte arbeidsgiveren for rasisme (LB-2005-61697);
- En tamilsk morsmålassistent i barnehagen ble sagt opp som overtallig med lavest ansiennitet. Hun ble ikke omplassert hovedsakelig på grunn av sine svake norskferdigheter. Diskriminerings spørsmålet utelatt vurdert (LG-2007-124516);
- En lagermedarbeider i fast stilling ble oppsagt uten tidmessig tilbud om annen tilsvarende stilling. Medarbeideren mistenkte etniske motiver bak oppsigelse. Disse ble dessverre ikke tilskrekkelig gjennomgått under rettsforhandling, i alle fall ser det ut som at retten har utelatt å vurdere spørsmålet om bevisbyrderegelen burde ha kommet til anvendelse (Oslo tingrett, 30.10.08, sak nr.08-061974TVI-OTIR/01 og 08-092653TVI-OTIR/01). En av meddommere (dissenterende) tok opp spørsmålet på eget initiativ og mente at arbeidsgiverens måte å behandle arbeidstakeren på tydet klart nok på etnisk diskriminering.

Det bør påpekes at diskrimineringsvernet er nominelt et sterkere vern enn vanlig arbeidsrettsvern for arbeidstakere i det at bevisbyrdekravet er mer lempelig og burde ha vært brukt i større utstrekning enn det som er tilfelle. Utøvelse av regelen ser imidlertid ut å by på problemer for de alminnelige domstolene, noe som kan forklare deres tilbakeholdenhet med vurdering av saker opp mot mulig diskriminering.

## 6. Diskriminering i forskjellige faser

### 6.1. Ansettelsen

#### 6.1.1. Utlysning

Som regel begynner hele arbeidsforholdet med at en arbeidsgiver utarbeider annonser og oppslag om ledige stillinger. Dette er en vanlig fremgangsmåte for å oppfylle plikten om opplysning om ledige stillinger i virksomheten, jf aml § 14-1. Hvordan disse er utformet er ofte av betydning i spørsmålet om arbeidsgiveren allerede på forhånd forsøker å sortere ut personer som etter hans mening ikke vil passe som arbeidstakere hos ham. Her har vi interesse i å finne ut om tilfeller, som går ut på å sortere mennesker etter etnisitet.

En utlysning av ledig stilling er en handling som arbeidsgiver foretar i påvente av at potensielle arbeidstakere melder sin interesse. Denne handlingen skal ikke virke diskriminerende (jf diskrl § 4, 1.ledd) hverken ved å behandle noen dårligere på bakgrunn av de lovbestemte grunnlagene, enn det de andre blir (direkte diskriminering, diskrl § 4, 2.ledd), eller ved en nøytral praksis stille noen dårligere enn andre på samme grunnlagene (indirekte diskriminering, diskrl § 4, 3.ledd). Når man finner det påkrevd i stillingens karakter, er det adgang til å stille krav til de egenskapene, som utgjør diskrimineringsgrunnlag (diskrl § 4, 4.ledd), men dette må kunne begrunnes med nødvendighet, saklighet og forholdsmessighet (lovlig forskjellsbehandling). Noen eksempler på utslag av diskriminering ved utlysning kommer nedenfor. De er på ingen måte uttømmende.

#### 1) krav til nasjonalitet

Når man leser utlyste annonser om ledige stillinger, kan man av og til støtte på uttrykk som ”du må være norsk”, ”ønskes ikke kontakt av innvandrere” eller lignende. Ett eksempel på slikt kan finnes i LDOs praksis. Sak nr.08/1017 omhandlet nettopp krav om etnisitet i elektronisk stillingsannonse. Annonsen inneholdt uttrykk ”du må være norsk” i tillegg til kjønns- og alderskrav. LDO har fått tips om annonsen på e-post og benyttet sin adgang til selv å ta opp saken. Etter foretatt vurdering fant ombudet at slik utlysning stred bl.a. mot diskrimineringsloven



§ 4, 1.ledd (forbud mot direkte og indirekte diskriminering på grunn av etnisitet mv), siden den tilsynelatende hadde som formål å behandle ikke-norske dårligere enn norske ved å utelukke dem fra søkerkretsen. Her ble det ikke tatt opp spørsmål om ”norsk” kunne være ment å omfatte statsborgerskap og ikke etnisk opprinnelse, for praksisen ble uansett straks rettet etter ombudets pålegg.

## 2) krav til språk

Urimelig høye språkkrav, som ikke står i sammenheng med utføring av det utlyste arbeidet, kan også være utslag på etnisk diskriminering. Selv om språkkrav i seg selv er legitimt og nødvendig for å sikre at bare personer med tilskrekkelig språkkompetanse blir ansatt, slik at arbeidsgiver kan være trygg på at arbeidet utføres i tråd med hans instruksjoner, kan det virke som effektiv stopper for arbeidstakere hvis morsmål ikke er norsk.

I min samtale med kursleder Mona Mauseth Evensen i JobbX (Antirasistisk senter) den 3.12.08 uttrykket hun bekymring for språkkrav i jobbannonse. JobbX er et tilbud for unge, hvor de får et kort men effektivt jobbsøkerkurs rettet mot ungdommer med etnisk minoritetsbakgrunn. Evensen erfarer at mange slike ungdommer lar være å søke arbeid nettopp på grunn av språkkrav i mange utlysninger, selv om deres språkkvalifikasjoner er tilskrekkelige for de stillingene som utlyses. Det samme vil kunne gjelde for voksne minoritetspersoner. Språkkrav i seg selv er dermed med på å forhindre minoritetspersonene fra å delta på lik linje med majoriteten. Selv om språkkravet er legitimt og nødvendig for å sikre utførelsen av arbeidet på beste måte og god kommunikasjon mellom arbeidsgiveren, kolleger, klienter med flere, er det ofte høyere enn faktisk nødvendig og kan følgelig være i strid med forbudet mot diskriminering.

I en sak nr.08/1023, som gjaldt utlysning av en renholderstilling (referert til ovenfor i forbindelse med religion), fant LDO ut at språkkravet til norskbeherskelse ikke stod i samsvar med stillingens karakter og stred derfor med diskrimineringsloven § 4 annet ledd. Tilfellet ble vurdert som direkte diskriminering, vurdering av mulig indirekte diskriminering på etnisk grunnlag ble som sagt utelatt.

### 6.1.2. Sortering av jobbsøknader og CV-er

Det er blitt påpekt av minoritetsrepresentanter<sup>48</sup> en eksistens av praksis for sortering av jobbsøknader etter navn. Det synes å være etablert praksis blant arbeidsgivere til å grovsortere innkomne søknader etter navn, som klinger norsk og ikke-norsk. Ikke-norske sorteres ut og vurderes ikke som potensielle arbeidstakere i det hele tatt. Det byr ikke på problemer med å se at en slik praksis strider mot diskrimineringsloven § 4, 2.ledd, for den handler faktisk om å stille noen arbeidssøkere dårligere enn de andre ved å utelukke de fra vurdering på bakgrunn av etnisitet. Den er imidlertid ikke lett å oppdage og enda vanskeligere å bekjempe. Man har per i dag ikke kapasitet til å rutinemessig kontrollere alle ansettelsesprosesser i alle ledd. Stikkontroller derimot, kunne og burde utføres.

Det påpekes også av flere forskere og gis eksempler på i massemedia at hvordan navnet til arbeidssøkende (og til og med medarbeideren) klinger, ofte ubevisst tillegges betydning av majoritetspersoner. Dette underbygges av (foreløpig) utenlandske studier, slik som nylig ble gjennomført i Sverige.<sup>49</sup> Undersøkelsen av statistiske data om navnebytte i tilknytning til samme personenes inntekt viste at de individene, som har byttet sine opprinnelige ikke-svenske navn ut med svenskklingende navn, fikk gjennomsnittlig inntektsøkning på hele 144 %. Det er også nevnt at navnebytte påvirker muligheten til ansettelse i en klart positiv retning, noe som bekreftes av norske forsøk.<sup>50</sup>

Dette tema er foreløpig under utvikling i her Norge og befinner seg stortsett på antakelsesstadium. Ikke er forholdet undersøkt nærmere så langt og ikke er det foreslått noen handlingsplaner for å bli kvitt problemet. Situasjonen er graverende også i den forstand at dens utslag kvalifiseres fremdeles ikke som lovbrudd. Det er her svært vanskelig å trekke forbindelse til reelle hensyn, som kan tale for å fortsette med en slik praksis. Hvis man kunne ta opp konkrete saker på dette feltet, ville det gi kunnskap om mulige reelle hensyn. En slik fremgangsmåte ved ansettelser er selvsagt lovstridig.

<sup>48</sup> Rapport om rasisme og diskriminering i Norge 2001-2002. UDI. S.39

<sup>49</sup> Rønning, A. Innvandrere tjener på navnebytte. Finnes på [www.forskning.no/artikler/2009/mars/213029/print](http://www.forskning.no/artikler/2009/mars/213029/print)  
Referanse til studiet: Arai, M. og Skogman Thoursie, P. "Renouncing Personal Names: An Empirical Examination of Surname Changes and Earnings," *Journal of Labor Economics* 27:1, mars 2009

<sup>50</sup> Haga, S.G. Byttet navn – fikk jobb. I Dagbladet, 25.04.05; Dahle, D.Y. Byttet navn for å få jobb. I Aftenposten, 07.09.06; Andersen, S.Q. og Johnsen, N. Mahad fikk NEI, "Mats" fikk JA. I VG, 05.05.09

Forholdet kunne dog kanskje bedres med innføring av anonyme jobbsøknader, noe som forresten ble nylig foreslått av Venstre på deres partiprogram (i mai 2009).<sup>51</sup>

Et eksempel på slik sortering etter navn fra LDOs praksis er sak nr.07/987, hvor en søker av en prosjektmedarbeiderstilling i en kommune hevdet å ha vært forbigått ved innkallelse til intervju, mens han hadde bedre kvalifikasjoner enn de som var innkalt og senere ansatt. Ombudet konkluderte den 21.08.08 med at unnlattelse av innkallelse og innstilling av den best kvalifiserte søkeren på bakgrunn av hans utenlandske navn var diskriminerende på etnisk grunnlag og i strid med diskrimineringsforbud. Uttalelsen ble påklaget til LDN av kommunen og vurdert i sak nr.26/2008. LDN hadde svelget kommunens forklaring om at de søkerne, som ble tilsatt, hadde en bedre arbeidserfaring enn klageren og frikjente kommunen. En gjennomgang av sakens dokumenter etterlater imidlertid en følelse av at denne ansettelsesprosessen bar tydelig preg av et hastverk, hvor bare de av søkerne, som havnet på den første siden av firesiders lange søkerliste, ble innkalt til intervju. Dette kan uansett ikke være til unnskyldning for å forbigå best kvalifiserte søkere med utenlandske navn og vil være i strid med både saklighetsprinsippet og kravet til forsvarlig saksbehandling for det offentlige.

### **6.1.3. Gjennomføring av intervju**

For å unngå diskriminering bør en arbeidsgiver innkalle de best kvalifiserte søkerne til et intervju. Hvordan intervjuet gjennomføres er viktig i lyset av hvordan arbeidsgiverens intervjuer oppfatter folk med annet utseende enn dem selv, hvilke spørsmål blir stilt og hvilke egenskaper hos arbeidssøkende som vurderes.

Innhenting av opplysninger i den forbindelse kan være med på å skape inntrykk av hvilke kriterier som vektlegges særskilt av den aktuelle arbeidsgiveren. Når det gjelder regler angående innhenting av opplysninger, så kan det antas at det som ikke uttrykkelig er forbudt i en lovform, er dermed tillatt. Det finnes ikke noe slikt forbud mot å spørre om etnisitet, avstamning ol. Slike spørsmål kan til og med forsøkes til å bli rettfærdiggjort med den begrunnelse at arbeidsgiverens

---

<sup>51</sup> Molteberg Glomnes, L. Vil ha anonyme jobbsøknader. I Dagbladet, 05.05.09

tilretteleggelsesplikt (hjemlet i arbeidsmiljøloven § 4-2) overfor arbeidstakere kan gjøre det nødvendig for ham å kunne innhente slik informasjon. Det er imidlertid lite som kan tyde på at arbeidsgiverens kunnskap om arbeidssøkerens/arbeidstakerens etnisitet skaper noe bedre forutsetninger for ham å tilrettelegge særskilt for denne arbeidstakeren. Derimot kan forholdet rundt slike spørsmål (om de blir stilt) tyde på at etnisitet kan evt. tillegges en negativ betydning og antyde om diskriminerende hensikt hos arbeidsgiveren. Det samme kan være spørsmål om familieplanlegging (kjønnsdiskriminering), som forresten er nylig besluttet av regjeringen (per mai 2009) å bli klart forbudt til å stille. Den forrige arbeidsmiljøloven av 1977 § 55 a inneholdt da ikke uten grunn en formulering som forbød arbeidsgiveren å undersøke om hvordan arbeidstakeren stilte seg bl.a. til kulturelle spørsmål. Denne regelen er blitt videreført i diskrimineringsloven § 7 første ledd. Bevisbyrden går straks over ved en slik spørring.

Nettopp denne regelen ble brutt i et tilfelle av intervjuering av en muslimsk kvinne med britisk-asiatisk bakgrunn ved ansettelse av en prosjektleder ved Universitetet i Oslo i 2003.<sup>52</sup> Under intervjuet ble kvinnen både stilt spørsmål om hennes tro og konfrontert med intervjuerens oppfatning av muslimske spisevaner, forholdet til den norske kultur og integrasjon av innvandrere. Saken ble også senere vurdert av Sivilombudsmannen, hvor han konkluderte med at UiO hadde brutt dagjeldende aml § 55 a.<sup>53</sup>

Bevisst eller ubevisst tilleggelse av vekt ved etniske egenskaper, som ikke har noe saklig formål for den aktuelle stillingen, er også et utslag av etnisk diskriminering ved intervjuering. I klagesak nr.07/2088 hos LDO var det et rekrutteringsselskap som avviste en arbeidssøker under gjennomføring av intervju med henvisning til at arbeidsgivere i Norge ikke er villige til å ansette folk med slik etnisk bakgrunn/hudfarge som han hadde. Ombudet fant ut at rekrutteringsselskapet handlet i strid med diskrimineringsloven ved sine referanser til søkerens hudfarge, unnskyldninger med generell omfang av rasisme blant norske arbeidsgivere og unnlattelse av å oppfylle egne tidligere tilsagn om tilsetting av søkeren. Selv om selskapet skyldte på enn generell praksis, var det rekrutteringsselskapet selv som diskriminerte.

#### **6.1.4. Påfølgende kompetansevurdering og innstilling til ansettelse**

<sup>52</sup> Sak nr.03/118 hos Senter mot etnisk diskriminering

<sup>53</sup> Sivilombudsmannens årsmelding for 2004, s.84

Noen ganger er det fare for at arbeidsgiveren foretar en feilvurdering av potensielle søkere i den siste fasen av ansettelsesprosessen og enten unnlater å innstille søkere på bakgrunn av deres "fremmedkulturelle" egenskaper eller rangerer dem lavere enn norske av samme grunn.

LDN, sak nr.2/2008 handlet om forbigåelse ved ansettelse av en kirurg i stillingen for thoraxkirurgi. Tilsetningene skjedde før 01.01.06 og saken ble derfor vurdert etter dagjeldende arbeidsmiljølovens regler med forbud mot forskjellsbehandling pga bl.a. etnisitet, hudfarge og alder (kap.XA). En lege av iransk opprinnelse søkte på to utlyste stillinger ved et sykehus, hvor han tidligere hadde gjennomført deler av sin relevante praksis. Han ble ikke innstilt til noen av stillingene på tross av at han hadde bedre formelle kvalifikasjoner, enn en av de som ble tilsatt. I tillegg hadde ledelsen utelatt å ta i betraktning den praksisen, som legen gjennomførte ved det samme sykehuset. Hendelsesforløpet stemte med legens egen oppfatning av å ha blitt konstant oversett av ledelsen ved dette sykehuset, noe han knyttet til sin etniske bakgrunn. Sykehuset maktet ikke å motbevise påstandene og komme med en troverdig forklaring på forskjellsbehandlingen, hvilken ble ansett lovstridig av LDNs flertall.

I en annen sak nr.18/2008 fra LDN ble en utenlandskfødt lærer på videregående skole ikke innstilt til en fast stilling hun søkte på. Kvinnen hadde tidligere jobbet ved samme skole som vikar. Hennes utdanning og arbeidserfaring, som var mer omfattende enn de den innstilte søkeren hadde, ble underrapportert ved vurdering om tilsetning. I tillegg ble det i innstillingen anført at søkeren med utenlandsk bakgrunn hadde "noe utydelig norsk språk", noe som lot nemnda beslutte at språk ble tillagt vekt av arbeidsgiveren i tillegg til etnisitet. Nemndas avgjørelse i denne saken er spesielt interessant på to plan. For det første at nemnda "mener en slik påtegning [om at søkeren har noe utydelig norsk språk] ikke ville funnet sted dersom søkeren var etnisk norsk og mente det var nærliggende at dette har sammenheng med søkerens etniske bakgrunn" (dette tilbake til spørsmålet om hvordan kravet til beherskning av norsk ofte brukes som unnskyldning for forbigåelse av etniske minoriteter). For det andre at nemnda bruker her bevisbyrderegelen i diskrimineringsloven § 10 aktivt ved å slå fast at skolen klarte ikke å motbevise "i tilskrekkelig grad" at etnisitet og språk ikke ble tillagt vekt i ansettelsesprosessen. I

denne saken erkjente skolen sitt ansvar og har ansatt den diskriminerte søkeren på et senere tidspunkt.

Sak nr.08/1635 hos LDO handlet i likhet med den ovennevnte saken fra LDN om en pianolærer med minoritetsbakgrunn, som søkte en deltidsstilling på en videregående skole. Også i denne saken ble lærerens kvalifikasjoner underrapportert i vurderingen om innstilling, selv om de stod anført i søknaden og på vitnemålene. Skolen viste i sitt brev til læreren at den hadde mindre relevant erfaring enn søkeren som ble innstilt, på tross av at klageren hadde over 20 års erfaring, mens den som ble ansatt hadde bare 3,5 års erfaring. Utdannelsesnivået på de to søkerne ble vurdert som likt. Ombudet fant ut at skolen kunne ikke sannsynliggjøre at klagerens etnisitet ikke ble tillagt vekt i vurderingen, og handlet derfor i strid med loven ved ansettelse av en person, som var mindre kvalifisert enn klageren.

I LDOs sak nr.08/1222 om manglende tilsetning som en rådgiver/seniorrådgiver behandlet ombudet spørsmål om arbeidsgiverens adgang til å stille krav til norskkunnskaper. Klageren i denne saken var en av de seks søkere som ble innkalt til intervju ut av 43 søkere totalt. Ombudet behandler saken på en høyst underlig måte, når hun åpnet sin vurdering av saken med en påstand om at det er "ikke tvilsomt at [klageren] er stilt dårligere enn andre søkere på grunn av sine mangelfulle norskkunnskaper". Ombudet vurderer ikke klagerens kvalifikasjoner i forhold til den som fikk stillingen og legger heller ikke vekt på at klagerens norskkunnskaper er dokumentert på et nivå som tilsvarer stillingens karakter. Derimot anviser hun at her foreligger det adgang til saklig forskjellsbehandling på grunn av dårlige språkkunnskaper. Ombudets uttalelse står ikke i samsvar hverken med sakligheten av språkravet i det aktuelle tilfellet eller med vurderingen av de aktuelle søkere opp mot språkravet. I tillegg bemerker ombudet omgående at arbeidsgiveren hadde et forutgående "kjennskap til [klageren] gjennom konsulentoppdrag over flere år", noe som burde tilsa at arbeidsgiveren ikke trengte å innkalle klageren til et intervju for å vurdere dens språkkunnskaper. Siden klageren hadde utført konsulentoppdrag for arbeidsgiveren over flere år, peker det i retning av at klageren hadde da tilskrekkelige norskkunnskaper på det aktuelle området. Om klageren eventuelt ble diskriminert på grunnlag av sin etnisitet, utelater ombudet å vurdere. Det fører til at ombudet kommer til konklusjon om at forskjellsbehandlingen var saklig i dette tilfellet. Begrunnelsen for

konklusjonen synes å være altfor tynn og holder ikke målet. Denne uttalelsen etterlater en følelse av å være en måte for hvitvasking av diskriminerende praksis.

## **6.2. Arbeidsforholdet**

### **6.2.1. Forfremmelser**

Forfremmelser som sådan ser ikke ut til å kunne kvalifisere for vurdering opp mot diskriminering. Arbeidsgiveren kan på ingen måte pålegges å forfremme en arbeidstaker. I tillegg utgjør dette en svært vanskelig sammenligningstilstand, med flere udefinerte elementer i forskjellige mengder. Dette gjør det særdeles lett for arbeidsgivere å unnlate å forfremme arbeidstakere med annen etnisk bakgrunn, samtidig som det er vanskelig å bevise etnisk diskriminering i slike tilfeller. Forholdet kan gjerne oppfattes som problematisk for etniske minoriteter, men har vanligvis altfor få holdepunkter som kunne knytte det til etnisk diskriminering juridisk sett.

Forfremmelser henger til dels sammen med ansettelsesprosessen her til lands, for noen gang må man søke om en høyere stilling på ordinær grunnlag (uansett om dette er internt eller eksternt utlyst) for å utnytte mulighet for tilsetning. Disse tilfeller har blitt omtalt i delen om kompetansevurdering ved ansettelse. Men typiske forfremmelser blir til ved at en arbeidstaker gis et høyere lønnstrinn og får dermed tilhørende status. Det er derfor flytende overgang imellom diskriminering ved forfremmelser og diskriminering ved lønnsfastsettelse. Direkte forbindelse mellom forfremmelse og lønn er imidlertid ikke alltid tilstede. En og samme stilling kan gjerne omfatte flere lønnstrinn, for å differensiere utdanningsgrunnlag, erfaring, dyktighet og ansiennitet arbeidstakerne imellom. Lønsspørsmålet skal derfor behandles nedenfor for seg selv.

### **6.2.2. Lønn**

Lønnsdifferensiering er, som sagt, et redskap arbeidsgivere ofte bruker for å verdsette ansattes utdannelse, erfaring, ansiennitet og andre kvalifikasjoner. Lønna er derfor ett av de mest

sentrale momentene i arbeidskampen og spiller en ikke beskjedne rolle i problematikken rundt etnisk diskriminering.

Mye av spørsmålet om lønnsfastsettelse ligger i den antatte markedsverdi for den aktuelle stillingen. Dette forutsetter personlige forhandlinger mellom arbeidstakeren og arbeidsgiveren, samt en individuell avtale (arbeidskontrakt). Denne avtalen kan imidlertid etter norske rettsprinsipper ikke stille en organisert arbeidstaker dårligere enn tariffavtalene fastsetter til enhver tid. Det blir vanskelig å vurdere på hvilke vilkår en ikke-organisert arbeidstaker kan stilles vesentlig dårligere i forhold til de som er organiserte. I tillegg synes det på det norske arbeidsmarkedet å gjelde en forutsetning om at lønna i hver enkel bransje bør ikke gå under et viss nivå, som er markedsbestemt for denne bransjen, selv om det ikke er fastsatt noe grense for minstelønn. Dvs. at selv uorganiserte arbeidstakere vil vanligvis være sikret et minimums lønnsnivå i den aktuelle bransjen.

Lønna vil derfor være en viktig indikator for påvisning av diskriminerende forhold på en arbeidsplass.

En ikke avsluttet sak nr.07/874 hos LDO handler om mulig lønnsdiskriminering på etnisk grunnlag (eventuelt på grunnlag av kjønn). En kvinnelig sjefsingeniør av utenlandsk opprinnelse klaget til ombudet om å ha blitt forbigått i lønnsforhandlinger med arbeidsgiveren. Kvinnen var organisert og viste til at under lønnsforhandlingene fikk de to andre organiserte ansatte, som hadde sammenlignbare med henne kompetanse og arbeidserfaring, forhøyet lønnstrinn, mens hun selv ble ignorert av arbeidsgiveren. Hun hadde heller ikke fått lønnstillegg for å ha utført ekstra arbeidsoppgaver i en periode. Kvinnen oppfattet dette som diskriminering. Hun ble gjennom arbeidsgiverens unnlattelse av å oppjustere hennes lønn behandlet dårligere enn de andre har blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, og muligheten for at hun var blitt direkte diskriminert på etnisk grunnlag var derfor tilstede, jf diskrimineringsloven § 4 annet ledd. Siden hun jobber på en arbeidsplass hvor mannlig arbeidsstyrke dominerer sterkt, er det nærliggende å anta at forholdet lider av kjønnsdiskriminering. Likestillingsloven i tillegg til generalklausulen om at "direkte eller indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn ikke er tillatt" i § 3 første ledd, har en spesialregel om "lik lønn for samme arbeid", jf § 5 første ledd. Etter regelen om delt



bevisbyrde, som gjelder for begge lovene (likestillingsloven § 16 og diskrimineringsloven § 10), ville det da være arbeidsgiverens ansvar for å sannsynliggjøre at hverken etnisitet eller kjønn ble tillagt vekt ved lønnsfastsettelsen. Tilsvar fra arbeidsgiveren tyder på at det er nettopp kjønn som ble vektlagt, siden han skriver at arbeidstakeren burde vært glad allerede for at hun jobber i et mannsdominerende yrke og være fornøyd med det lønnstilbudet hun får, som uansett er høyere enn den gjennomsnittlige kvinnelønn. Det er uklart hvorvidt etnisiteten hadde betydning for arbeidsgiverens avgjørelse, men kan ikke utelukkes fullstendig.

Som regel henger fastsettelse av lønnstrinn sammen med at arbeidstakerens utdanning og erfaring vurderes i forhold til stillingen. For de arbeidstakere som har innvandringsbakgrunn, kan det skape et problem når arbeidsgiveren ikke er villig til å ta i betraktning disse kriteriene på grunn av deres utenlandske opphav eller når arbeidsgiveren av eget tiltak rangerer utenlandsk utdanning og praksis lavere enn norsk. Slik ble en utenlandsk doktorgrad, som var godkjent av NOKUT og likestilt med norske doktorgrader, ikke tillagt vekt av arbeidsgiveren med den følge at innehavende leger av utenlandsk opprinnelse ikke fikk tilsvarende lønnstillegg (LDO, sak nr.06/1051). Arbeidsgiveren måtte allikevel utbetale doktorgradstillegget i ettertid.

Differensiering av arbeidstakere i lønn på bakgrunn av deres etnisitet står således i strid med diskrimineringsloven § 4 og er dermed forbudt.

### **6.2.3. Tilrettelegging på arbeidsplassen**

Det ligger et generelt krav om tilrettelegging, medvirkning og utvikling i arbeidsretten (aml § 4-2). Hvilke utfordringer denne regelen kan møte i forhold til ansattes etnisitet, omtales nedenfor.

#### **6.2.3.1. Forflytninger**

Forflytninger eller omplasseringer av arbeidstakere innenfor virksomheten har også en del å si om arbeidsgiverens forutinntatte holdninger. Forflytning til ugunst for arbeidstakeren eller manglende forflytning til gunst for arbeidstakeren kan tyde på diskrimineringshensikt, selv om

arbeidsgiveren vanligvis prøver å unnskyldte seg med nedbemanninger eller mangel på plass som er tilpasset arbeidstakeren. Arbeidsmiljøloven forbyr ikke denne type praksis for arbeidsgivere, men det ofte mangler innsikt i det etniske aspektet når det gjelder denne type saker.

En lagmannsrettssak LG-2007-124516, som i utgangspunktet gjaldt spørsmålet om sakligheten av en oppsigelse (jf aml 15-7), omhandlet også arbeidsgiverens muligheter til eventuell omplassering av arbeidstakeren med etnisk minoritetsbakgrunn. Arbeidstakeren ble først ansatt som tospråklig barnehageassistent, men senere forsøkt omplassert pga at morsmålundervisningen ble nedlagt. Mye av tvisten dreide seg om arbeidstakerens påståtte svake norskferdigheter, samtidig som omplasseringen av arbeidstakeren var vanskeliggjort med begrensede fysiske evner (fysisk skade). Arbeidsgiveren viste til at det ble forsøkt å finne en passende plass for arbeidstakeren, som ikke ville kreve språkbeherskelse, men uten hell på grunn av mangel på slike plasser. Denne begrunnelsen ble godtatt av rettens flertall som en gyldig grunn for oppsigelse. Mindretallet kom til det motsatte resultatet og viste til at arbeidstakerens norskferdigheter sannsynligvis tilfredstilte språkkrav til en tospråklig barnehageassistent den gangen hun ble ansatt i kommunen. Mindretallet la videre til grunn at arbeidstakerens norsk "er i et hvert fall ikke dårligere i dag enn den gang". Siden arbeidsgiveren reagerte hverken med skriftlige advarsler om at norskferdighetene ikke var tilskrekkelige, eller med pålegg om å ta norskkurs, burde det antas at arbeidstakerens norsk la på et høyt nok nivå for et barnehageassistent, noe som hun forresten ønsket å fortsette med. Mindretallet mente at de eventuelle svakhetene i norsk kunne avhjelpes ved å sende arbeidstakeren på et norskkurs som et ledd i vanlig utdanningstilbud for ansatte ufaglærte barnehageassistenter. I tillegg fungerte arbeidstakeren greit ved omplasseringen i et sykehjem som renholder, noe som tydet på muligheten til å benytte henne i en annen stilling om arbeidsgiveren undersøkte bedre og letet noe lenger. Etter en samlet vurdering av arbeidsgiverens muligheter for omplassering og omskolering, kom mindretallet til at oppsigelsen var usaklig. Denne saken ble ikke vurdert av lagmannsretten i forhold til om arbeidstakeren var blitt behandlet dårligere enn andre blir behandlet i en tilsvarende situasjon på grunn av hennes etnisitet og språk (jf diskrl § 4), noe som ville ha vært nærliggende. Mindretallets konklusjon synes allikevel å ligge tett opp mot diskrimineringslovens regel. Om det ville blitt tatt utgangspunkt i denne regelen ved rettslig

vurdering av saken, er det god grunn til å tro at flertallet kunne ha kommet til det samme resultatet som mindretallet.

### **6.2.3.2. Kurs**

I forbindelse med kravet til utvikling (aml § 4-2) har arbeidsgiveren ansvar for opplæring (aml 4-2 (1) 2.punktum) og kompetanseutvikling av ansatte (aml 4-2 (3)), som står i samsvar med nødvendige minimumskvalifikasjoner for stillingen. I tillegg kan arbeidsgiveren på eget initiativ medvirke til arbeidstakernes faglige utvikling ut over minimumskvalifikasjoner gjennom benyttelse av forskjellige kurs og opplæringsprogrammer. Det er således arbeidsgiverens ansvar at ansattes faglige nivå til enhver tid samsvarer med nivået i bransjen ellers. Utover dette er det ikke krav, men arbeidsgiverens egne ønsker og muligheter som styrer kursing av ansatte. Ansatte med minoritetsbakgrunn skal på ingen måte diskrimineres når det gjelder deres adgang til faglige utvikling. Når arbeidsgiveren velger hvem av ansatte han vil sende på et kurs eller tilleggsutdanning, skal han se bort fra ansattes etniske tilhørighet. Tas etnisitet eller andre grunnlag, som er nevnt i diskrimineringsloven § 1, i betraktning på den måte at en eller flere arbeidstakere stilles dårligere enn de andre blir, er dette en direkte diskriminering (jf diskrimineringsloven § 4, 2.ledd). I motsetning til dette vil stå en positiv særbehandling, dvs. at de tiltak og opplæring som løfter kompetansen til ansatte med minoritetsbakgrunn, er lovlige så snart særbehandlingen opphører når målet med den er nådd. Et eksempel på en slik særbehandling vil være norskkurs for fremmedspråklige.

### **6.2.3.3. Permisjon og ferie**

For permisjon og ferie gjelder det egne regler (henholdsvis aml kap.12 og aml § 14-6 (1) bokstav g, samt ferieloven). De kan imidlertid med fordel sees i sammenheng med den generelle tilrettelegging for arbeidstakeren. I forhold til arbeidstakere av etnisk minoritetsopprinnelse vil vanligvis de lovfestede reglene på dette område fungere greit, for her er det alminnelige vernet for arbeidstakere generelt er veldig sterkt. Når det imidlertid gjelder permisjon og ferier som ikke er fastsatt i loven, kan etniske minoriteter fort havne i en uheldig posisjon, hvis arbeidsgivere gjennomfører en praksis som er gunstigere for majoritetspersoner enn for minoritetene. Hvis

arbeidsgiveren finner stadig på ulike unnskyldninger for å ikke imøtekomme minoritetsansattes ønsker om f.eks. ulønnet permisjon eller ekstra feriedager, mens han tilfredstiller lignende ønsker fra majoritetsansatte, setter han med dette minoritetsansatte i en ugunstig posisjon i forhold til majoritetsansatte. Har en slik forskjellsbehandling av ansatte en saklig grunn bak seg, bør dette eventuelt tas opp med en tillitsvalgt for de aktuelle minoritetsansatte og drøftes sammen med den, slik at man unngår mulige misforståelser.

#### **6.2.3.4. Arbeidsmiljø generelt**

Reglene om forsvarlig arbeidsmiljø for arbeidstakere er noe av de sentrale forutsetningene som arbeidsmiljøloven bygger på og er hjemlet i kapittel 4. Bl.a. stilles det krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling (aml § 4-2) og krav til det psykososiale arbeidsmiljøet (aml § 4-3). Holdt sammen med reglene om forbud mot diskriminering og trakassering på etnisk grunnlag (diskrl §§ 4 og 5), gir de et ganske sterkt vern for arbeidstakere av minoritetsopprinnelse.

I sak nr.13/2007 hos LDN, ble det tatt opp spørsmålet om arbeidsmiljøet på en utdanningsinstitusjon var diskriminerende på etnisk grunnlag for en stipendiat av utenlandsk opprinnelse. Selv om klageren ikke har fått medhold i sin påstand om etnisk diskriminering, har nemnda uttalt at forholdene på arbeidsplassen bar preg av mangelfull og lite hensynsfull personalpolitikk. Klagerens faglige innspill og forventninger om å integreres i et felles arbeidsmiljø på institusjonen ble ikke imøtegått, samtidig som arbeidsgiveren tydeligvis hadde underkommunisert arbeidsoppgaver og sine forventninger overfor klageren. Etter foretatt bevisførsel klarte ikke nemnda å finne det bevist at en dårlig behandling av klageren skyldtes etnisitet, men nevnte allikevel at personalpolitikken på stedet burde endres. Dette vedtaket gir anvisning på at miljøet på et arbeidsplass er en viktig del av arbeidshverdagen, og skal ikke brukes til differensiering av arbeidstakere på etnisk grunnlag.

Bruk av morsmål på arbeid og i arbeidspauser er en del av arbeidsmiljøet, men kan samtidig skape problemer for etniske minoriteter når en slik bruk er uønsket av arbeidsgiveren. Dette kan være særlig problematisk når LDO selv uttaler seg i retning av at det ligger i

arbeidsgiverens styringsrett å kunne forby bruk av morsmål på arbeid.<sup>54</sup> Bruk av styringsrett i slike tilfeller burde ha vært overflødig. I de fleste situasjoner (spesielt på jobb) vil man gjerne gjøre seg forstått på den beste måten og skape godt inntrykk av seg selv. Da vil man naturligvis ikke med vilje bruke det språket som de andre ikke forstår. Dessuten vil en slik utøvelse av styringsretten stride mot ICCPR art.27, som fastslår at minoritetspersonene ”skal... ikke nektes retten til, sammen med andre medlemmer av sin gruppe, [å] ...bruke sitt eget språk”.

#### 6.2.3.4.1. Mobbing, trakassering og rasistiske ytringer på en arbeidsplass

Det gjelder et eget forbud mot trakassering i diskrimineringsloven § 5, jf § 4 første ledd.

Lagmannsrettssak LB-2005-61697 tar delvis opp spørsmålet om rasistisk trakassering. Saken gjaldt striden om hvorvidt ved oppsigelsen av en PPT-ansatt med ikke-norsk etnisk bakgrunn ble alle de nødvendige prosedyrene fulgt opp (advarsel, innkallelse av arbeidstakeren til en drøftelse av mulige løsninger med arbeidsgiveren og lignende). Arbeidstakeren hadde påstått at situasjonen skyldtes den rasistisk motiverte mobbing og trakassering fra arbeidsgiverens side. Saken er blitt behandlet etter arbeidsmiljølovens (fra 1977) regler (§ 64), mens reglene om reaksjoner på rasistiske uttalelser ble utelatt vurdert. Den er kjørt før diskrimineringsloven trådte i kraft. Det kunne allikevel ha vært trukket inn bestemmelser i dagjeldende arbeidsmiljøloven om etnisk diskriminering, men problemet med påståtte mobbingen og rasistiske ytringer i saken synes å ha gått de fleste dommerne forbi. Til og med støtter hele lagmannsretten (med unntak av en meddommer) arbeidsgiverens påstand at når arbeidstakeren først har beskyldt arbeidsgiveren i rasisme i ”sterke ordelag”, samt henvendte seg til forskjellige instanser (som Sivilombudsmann) for å få situasjonen vurdert, så gir dette i seg selv sterk nok grunn til oppsigelse. Det er hårreisende at en uavhengig domstol tillater seg slike begrunnelser. Meddommerens uttalelse kvalifiserer ikke til noe dissens i dommen, men er, etter min mening, verdt å legge merke til. Hun bemerker at "henvendelse til instanser som nevnt (Sivilombudsmannen, SMED og Arbeidstilsynet) kan etter hennes oppfatning ikke utgjøre oppsigelsesgrunn".

<sup>54</sup> "Å forby bruk av morsmål på arbeidsplassen kan i enkelte tilfeller være tillat dersom forholdet etter en konkret vurdering faller inn under arbeidsgivers styringsrett. For eksempel dersom bruken av morsmål skaper misforståelser under arbeidet. Det er vanskelig å si noe om hvor langt arbeidsgivers styringsrett strekker seg". Morsmål i arbeidspauser. LDO sine web-sider, 07.03.2007. <http://www.ldo.no/no/Etnisitet/Sprak/Morsmal-i-arbeidspauser/>.

### 6.3. Oppsigelse og avskjed

Krav til saklighet ved oppsigelser er hjemlet i arbeidsmiljøloven § 15-7. Enhver oppsigelse må derfor begrunnes for å være gyldig.

Ofte kan en oppsigelse eller evt. avskjed av en etnisk minoritetsperson bunne seg i for eksempel språklige eller kulturelle misforståelser. Enten kan arbeidsgiver (overordnede) ha misforstått minoritetspersonens språkbruk og tolket hans/hennes intensjoner på en ugunstig måte, eller så kan momenter av kulturell utfoldelse skape misforståelser (hodeplagg-sakene er det vanligste eksempel nå for tida). I begge tilfeller spiller arbeidsgiverens fordommer inn og da ofte leder til oppsigelse av arbeidstakeren. Det er sjeldent man er seg selv bevisst på sine fordommer, slik at arbeidsgivere ofte forsøker å forsvare seg med påstand om at de ikke hadde diskriminerende intensjoner. Da er regelen om delt bevisbyrde nettopp skaffet for å avdekke om diskrimineringen på etnisk grunnlag har skjedd.

Rent hypotetisk kan tilfeller hvor oppsigelse i seg selv er lovlig, ha elementer av etnisk diskriminering. Eksempler kan være arbeidsgiverens manglende vilje til tilrettelegging på arbeidsplassen, som kan føre til utpresning av arbeidstakeren til å si opp selv (slike tilfeller hører egentlig under forrige punkt om diskriminering på arbeidsplassen). Eller uvilje til å omplassere arbeidstakeren på lovbestemte vilkår. Det kan hende at arbeidsgiver "glemmer av" å tilby arbeidstakeren omplassering, eller at omplasseringen som tilbys har dårligere arbeidsvilkår/lavere lønn/vesentlig mindre stilling. Eksempel på et slikt tilfelle ser vi i tingrettsdommen (Oslo tingrett, 30.10.08, sak nr.08-061974TVI-OTIR/01 og 08-092653TVI-OTIR/01), hvor arbeidsgiveren hadde etter påkrav fra arbeidstakeren med minoritetsbakgrunn tilbudt en omplassering istedenfor oppsigelse, men da på vesentlig mindre gunstige vilkår (60 % stilling mot 100 % som arbeidstakeren opprinnelig hadde, eller lavere lønnet stilling med svakere oppsigelsesvern).

Av og til er det bare så lett som å ikke forlenge kontrakten med arbeidstakeren når han først begynner å kreve sine rettigheter. Han blir da fort "for vanskelig" for arbeidsgiveren å

håndtere, spesielt når det gjelder påstander om etnisk diskriminering. Dette er forresten et generelt problem med midlertidige ansettelser, at arbeidstakeren er i mindre grad beskyttet da enn om han ville ha vært fast ansatt. Her kommer uansett arbeidstakere som oftest svakest ut, når arbeidsgivere i utgangspunktet har mange ”å velge og vrake” igjennom. Altfor ofte benyttes denne type ansettelser bevisst av arbeidsgivere for å svekke arbeidstakernes posisjon.

Når man dreier det så langt som at noen ganger, når for eksempel virksomheten skal bygges ned og en del arbeidstakere sies opp av den grunn, så kan konsekvensene være at det er stadig etniske minoriteter som sies opp først. Hovedsakelig ligger årsaken i at de gjerne er lavere rangert ved ansettelsen (deres utdanning, språkbeherskelse, arbeidsetikk rangeres gjerne lavere enn majoritetspersoners), sliter med å få seg jobb av den grunn og etter evt. ansettelse har gjerne lavest ansiennitet. Dette tilfellet trakk til seg forskningsoppmerksomhet i USA, hvor personene med mørk hudfarge havnet regelmessig i denne situasjon. Forskningsleder Hanne Kavli ved Fafo viser til at i de norske forhold så kan innvandrere miste jobben først selv om de har lang arbeidserfaring og de går deretter lenge arbeidsledig.<sup>55</sup>

### **DEL III. ALTERNATIVE TILTAK OG VURDERINGER**

#### **7. Utvikling av andre rettstiltak (ikke sanksjoner) for bekjemping av etnisk diskriminering**

##### **7.1. Positiv særbehandling. Kvotering som virkemiddel og variasjoner av det**

Positiv særbehandling på de grunnlagene som er ført opp i diskrimineringsloven (etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn) er tillatt, jf § 8. Dette må man skille fra tillatt forskjellsbehandling, for disse to bygger på forskjellige grunnlag og vil ha forskjellige begrunnelser bak seg.

Positiv særbehandling skal bidra til å fremme diskrimineringslovens formål (jf § 8), som er ”å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering” (jf § 1). Dvs. at positiv særbehandling oppstår når man stilles gunstigere nettopp på grunn av etnisitet.

<sup>55</sup> Stalheim Møller, I., Halvorsen, I. Innvandrere mister jobben først, Dagsavisen, 01.12.08

Ved forskjellsbehandlingen kommer man dårligere ut pga den samme egenskapen. I begge tilfeller menes det at en person behandles bedre og til ugunst for en annen person. Forskjellen er at ved positiv særbehandling er det majoritetspersoner som behandles dårligere. Siden diskrimineringsloven først og fremst skal beskytte etniske minoriteter (jf preambelen til Ot.prp.nr.33 (2004-2005)), henger en slik forståelse av positiv særbehandling kontra lovlig forskjellsbehandling naturlig sammen med den betydning lovgiveren har lagt inn i loven.

Selv om positiv særbehandling er tillatt, er det ikke bare å foretrekke etniske minoritetspersoner uten videre og egne regler regulerer adgang til å gjøre det bl.a. i arbeidsmarkedet. Den positive særbehandlingen står for tiden etter min mening særlig svakt ved ansettelse, mens i et løpende arbeidsforhold kan det være bredere adgang til å gi fordeler til etniske minoriteter. Positiv særbehandling ved oppsigelser har så langt ikke vært aktuell.

Når det gjelder ansettelse er det som regel snakk om kvotering av underrepresenterte grupper (prosentvis i forhold til antall ansatte). Kvoteringsmekanismer er allerede velutviklet innenfor likestillingsrett og erfaringen kan med fordel hentes derfra. Kvotering kan være av to typer, radikal og moderat.

En **radikal kvotering** forutsetter at arbeidsgiver for å dekke kvota (en viss prosent av det samlede antallet) for underrepresenterte grupper ansetter folk nettopp på grunn av den egenskapen (grunnlaget), som vanligvis fører til diskriminering. Denne type kvotering har vært prøvd benyttet ved at man "øremerket" stillinger, dvs. holdt de av for personer som oppfylte egenskapen stillingen var merket med. Praksisen varte ikke lenge, for den lot ikke de best kvalifiserte få stillingene, samtidig som det var fare for ansettelse av personer som ikke var tilskrekkelig kvalifisert. Dessuten stred den mot EØS-avtalen art.70 (i forhold til kjønnsdiskriminering), noe EFTA-domstolen har vurdert (E-1/02, *Universitetet i Oslo*).

**Moderat kvotering** tillater foretrekning av underrepresenterte personer på visse grunnlag som må være oppfylt før kandidaturen kan anses som aktuell. Mulige varianter av slike kvoteringsordninger har Mari Teigen listet opp<sup>56</sup> i forhold til likestilling av kjønn, men for

<sup>56</sup> Teigen, M. Kjønn og politikk: Kvotering og kontrovers. Rettferdighet, kompetanse og kjønn. I Lorentzen, J. og Mühleisen, W. Kjønnforskning: en grunnbok. 2006



etnisitet vil de ikke virke noe annerledes. En **fortrinnsrettsordning** innebærer at søkerne fra underrepresenterte grupper foretrekkes når de har tilnærmet like kvalifikasjoner med de beste majoritetssøkerne. Ved **opprykkordsning** gis underrepresenterte søkere en slags "rabatt" ved at de tas inn med forutsetning om at de oppfyller kvalifikasjonskravene til et viss nivå, som er mindre enn det de beste søkerne har, men samtidig høyere enn minimumskravene. Et mål mot **minimumsrepresentasjon** for å sikre gjenspeiling av befolkningssammensetningen (når det f.eks. bor 20 % samer i en kommune, bør deres representasjon i den lokale arbeidsstyrken utgjøre en tilsvarende prosent) kan nås ved enten ikke å stille krav til kvalifikasjoner i det hele tatt i forhold til den aktuelle gruppen, eller å krevne kvalifikasjoner på et minimumsnivå. Anne Hellum stiller seg kritisk til moderate kvoteringsordninger og mener at de har så langt ikke virket etter sin hensikt.<sup>57</sup> Påstanden stammer fra en fortvilelse over dagens situasjon, som viser at til tross for kvoteringsforsøk kommer ikke de svake gruppene lettere inn på arbeidsmarkedet, men synes samtidig å være ubegrunnet når man vurderer selve mulighetene som kvoteringsordningene bringer med seg. Det som er mer betenkelig er at kvotering faktisk brukes i svært liten grad, noe som kan være den reelle årsaken til at de ikke virker noe nevneverdig. Hva som skal til for å få arbeidsgivere til å ta kvotering i omfattende bruk, vil muligens den nye aktivitets- og rapporteringsplikten avklare. Den vil forhåpentligvis i alle fall vise hvor utbredt kvoteringen er.

I et allerede etablert arbeidsforhold kan positiv særbehandling bestå i individuell tilrettelegging på arbeidsplassen, kursing av de aktuelle ansatte og forskjellige tiltak som kan sikre deres tilknytning til arbeidsplassen (som frynsegoder, ekstra fridager i forbindelse med minoritetens kulturelle aktiviteter og lignende).

Innkalling av et viss antall minoritetspersoner til intervju, etterlysning av kvalifikasjoner, som de antas å inneha (beherskelse av eget språk), eller utlysning av stillingen på det språket som er relevant for utføring av arbeid i stillingen (for eksempel, på samisk) er ikke noe positiv særbehandling. Innkalling til intervju i seg selv gir ingen fordeler for de som innkalles. I utgangspunktet burde alle kvalifiserte som melder sin interesse for stillingen innkalles til intervju. Det som setter begrensninger, er oftest arbeidsgiverens kapasitet til å intervjuere alle søkerne, når det er for eksempel 400 søkere for en stilling. Derimot kan regelen om intervjuering

<sup>57</sup> Hellum, A. Mot et strukturelt diskrimineringsvern: aktivitetsplikt og midlertidige særtiltak. I Hellum, A. og Ketscher, K. Diskriminerings- og likestillingsrett. 2008, s.399

av minoritetspersoner motvirke fordommer og legge til rette for at etniske minoriteter i det hele tatt kan bli vurdert som aktuelle kandidater. Uten dette kunne man bare uten videre sortere bort alle med navn og utdanning som ikke klinker norsk. Når arbeidsgiveren så etterlyser bestemte kvalifikasjoner, slike som beherskelse av et minoritetsspråk, innebærer det ikke noe umiddelbar utelukkelse av majoritetspersoner eller noe særbehandling av minoritetspersoner. Også majoritetspersoner kan oppfylle språkkravet, når de har lært seg det etterlyste språket. Hvorvidt språkkravet er nødvendig for den aktuelle stillingen, vil bero på stillingens karakter og skal bedømmes tilsvarende, etter analogi med det tradisjonelle kravet til gode norskkunnskaper.

En forutsetning ved positiv særbehandling er at den "skal opphøre når formålet med den er nådd" (jf diskrimineringsloven § 8, andre punktum). Dvs. at når f.eks. kvoten er oppfylt, skal ikke kvoteringen brukes lenger. Positiv særbehandling er ment til å brukes som et midlertidig tiltak. En permanent ordning, som bygger på denne regelen, vil eventuelt måtte vurderes ut ifra sin forholdsmessighet. Bortfall av positiv særbehandling, når målet med den er oppnådd, skal ikke lede til at minoritetspersonenes stilling forverres. Litt rart virker det når man i forarbeidene nevner Sametinget som et positiv særtiltak av permanent karakter.<sup>58</sup> Man glemmer med dette at ved Sametinget gjelder det andre regler, som i tillegg har forrang, for minoritetenes utøvelse av sin kultur, religion og språk (ICCPR art.27, inkludert i menneskerettsloven, har forrang jf mnskrl § 3), og at akkurat den samiske kulturen har i tillegg grunnlovsværn (§ 110 a). Selvstyreprinsippet utøvd i Norge gjennom institutt for kommunalt selvstyre står heller ikke i motsetning til ordningen med Sametinget. ICCPR art.27 hjemler ikke noe positiv særbehandling, men en menneskerett for etniske minoriteter. Disse to reglene bør holdes adskilt og ikke blandes sammen.

## **7.2. Aktivitets- og rapporteringsplikt i diskrimineringsloven**

Aktivitets- og rapporteringsplikten i diskrimineringsloven (§ 3 a) gjelder fra 01.01.09. Etter den skal alle offentlige arbeidsgivere og de av private arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte pålagt til å "arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor sin virksomhet" (§ 3 a, 2.ledd).

<sup>58</sup> Ot.prp.nr.33 (2004-2005), ss.119 og 209-210

Aktivitetsplikten skaper ingen direkte rett for arbeidstakere. Kan arbeidstakere kreve et mer aktivt arbeid i henhold av denne lovbestemmelsen? Ordlyden synes ikke å forutsette at arbeidstakerne selv kan ta del i utforming av slike tiltak.

Siden bestemmelsen er ny, er det ikke mye å si med sikkerhet om hvordan den vil slå ut i det norske næringslivet. Det vi kan snakke om er potensialet som denne forandringen bringer med seg. I tillegg kan vi prøve å trekke paralleller til andre rettsfelt. Sammenligning med likestillingsrettslige erfaringer kan være på sin plass her.

Andre lands praksis kan være av betydning her ved bedømmelsen av denne pliktens virkning på faktisk bekjempelse av diskriminering. Sverige har en lignende regel allerede i noen år, der den allerede har blitt forandret underveis, slik at rapporteringsplikten gjelder ikke for hvert år, men for flere år om gangen. Der mangler det også oppsett for målingene av om diskrimineringen minsker i omfang og om tiltakene faktisk virker.

Slik regelen er nå utformet i Norge, forutsetter ikke denne plikten noe form for refleksjoner: virksomhetene er pålagt å underrette om tiltakene som de har iverksatt og planlegger å gjennomføre, men behøver ikke å skrive noe om resultatene eller vurdere selv på noe vis om tiltakene fungerer i det hele tatt. Selv om de skal arbeide "målrettet", kan det alltid finnes en unnskyldning for at målet ennå ikke er nådd. Dette kan bidra til at det gang på gang systematisk settes opp de tiltak, som fra majoritetsståsted antas å være gode og nyttige, men som er helt meningsløse for minoritetspersoner.

### **7.3. Fravær av sanksjoner**

Likestillings- og diskrimineringsombudet har adgang til å foreta kontroll ("skal føre tilsyn", jf diskrimineringsombudsloven § 3, 2.ledd) ved utførelse av rapporteringsplikten (diskrimineringsombudsloven § 3 a, 3. og 4.ledd) og Likestillings- og diskrimineringsnemnda kan pålegge retting (diskrimineringsombudsloven § 7, 2.ledd) og ilegge arbeidsgiver en tvangsmulkt når denne plikten ikke utføres i samsvar med pålagt retting (diskrimineringsombudsloven § 8). Jeg regner

med at det likevel skal mye til før en arbeidsgiver vil kunne sies å ha overtrådt rapporteringsplikten. Dessuten er ikke rapporteringsplikten et proaktivt tiltak i seg selv. Når det gjelder aktivitetsplikten og adgang til positiv særbehandling, foreligger det ikke noe form for sanksjoner ved manglende utnyttning av disse tiltak.

Virker fravær av sanksjoner ved utelatelse av å benytte proaktive tiltak negativt? Både positiv særbehandling og aktivitets- og rapporteringsplikten er tiltak som bygger på fullstendig frivillighet og velvilje fra arbeidsgiverens side. Loven bestemmer ikke noe form for sanksjoner for de bedriftene som selv synes å være for gode og mener å ikke diskriminere noen på noen måte. Det er fritt fram til å bruke adgang til positiv særbehandling, men loven gir ingen pålegg om å gjøre det. Hvis positiv særbehandling ikke brukes eller brukes i beskjeden grad, vil det ikke føre til reaksjoner fra statens side.

Når det gjelder aktivitets- og rapporteringsplikten, forutsetter loven heller ikke sanksjoner ved brudd på denne plikten selv om virksomhetene pålegges å gjøre innsats på dette området. Som det er sagt ovenfor, er aktivitets- og rapporteringsplikten utformet slik at det gir adgang til å imitere virksomhet uten at det faktisk medfører noe forbedring i situasjonen med etnisk diskriminering. Når det i tillegg mangler reaksjoner, så er vernet på området ganske fiktivt og effekten av bestemmelsene kan nærme seg null.

## **8. Systemisk eller strukturell diskriminering av etniske minoriteter i arbeidslivet**

Omfang av diskriminering antagelig er stort. Informasjon, som vi disponerer for å bedømme omfanget av diskrimineringen nøyaktig, gir dessverre ikke noen presise tall. Det meste av informasjonen er kun en antydning på at det foregår diskriminering i samfunnet og at mye av diskrimineringen skjer ubevisst.

Gir omfanget grunn til å tro at vi står foran et diskriminerende system? Dessverre må svaret bli ”ja”. Ikke bare omfanget tyder på dette, men også observasjoner gjort av uavhengige organer, som Den europeiske kommisjon mot rasisme og intoleranse (ECRI). I sin siste rapport om Norge, publisert den 24.02.09 gjennomgår den flere felt hvor etnisk diskriminering får utslag

og belyser mange momenter (men ikke alle), som myndighetene burde ta tak i for å forhindre diskriminering. Bl.a. nevnes det at flere uttalelsene fra ledende politikere i Norge øser av rasisme og fremmedhat.

Begrepet ”systemisk diskriminering” er foreslått av R.Craig som betegnelse for en ubevisst type diskriminering (dvs. uten forsett), som foregår gjennom alminnelig anerkjent praksis og er på denne måten ”legitimert”. Oftest er ikke folk klar over at det er praksisen i seg selv som er diskriminerende. Som eksempel på dette har jeg brukt likebehandlingsprinsippet ovenfor. Vanligvis er det den type praksis, som er kjent, velrenommert og brukt over lengre tid. Hverken majoritets- eller minoritetspersoner tenker over å stille spørsmål ved den og kommer gjerne til å anse den som forsvarlig. En måte å oppdage skeivheter ved slik praksis er å analysere resultater som de fører til i forhold til de gruppene som oftest opplever diskriminering. Selv om en slik praksis vil kunne forsvares ut ifra forskjellige andre regler, er dette diskriminering som foregår i de eksisterende systemer eller strukturer og utøves systematisk. En annen betegnelse på slik diskriminering, som er blitt brukt om kjønnsdiskriminering, er "strukturell diskriminering". Det er uten betydning i seg selv hvilken adjektiv som brukes for å betegne tilstanden, bare at man er klar over innholdet.

Craig påpeker at ”den norske aktivitetsplikt ikke krever at arbeidsgiveren skal gjennomgå sin personalpolitikk”.<sup>59</sup> For å rette på det foreslår han følgende konkrete oppgaver som bør tillegges arbeidsgivere:

- identifisering av diskrimineringen (innsamling av data, statistikk),
- korrigerende tiltak,
- tilretteleggende tiltak.

For å kunne identifisere diskriminering uten å ty til klageordninger, må arbeidsgivere kunne først kartlegge den etniske sammensetningen av arbeidskraften. Det hevdes å kunne være problematisk å samle slike opplysninger i forhold til personlig sikkerhet til de det gjelder. Dette er en merkelig begrunnelse, for man skal ikke kunne trenge å bruke de navngitte data, bare å ha en noenlunde tilnærmet oversikt over den etniske sammensetningen av arbeidssøkere og

<sup>59</sup> Craig, R. Systemisk diskriminering i arbeidslivet og proaktive forpliktelser – et komparativt perspektiv. I Hellum, A. og Ketscher, K. Diskriminerings- og likestillingsrett. 2008, s.369

arbeidstakere. Enten kunne slike data som allerede er samlet, gis ut i anonymisert versjon, eller så kunne de anonymiseres allerede under innsamling. Dessuten samles data som gjelder innvandring og statsborgerskap fortløpende. Innsamling av data kan også foretas på bakgrunn av selvidentifikasjon (at arbeidstakere av eget tiltak opplyser om sin etniske tilhørighet), slik det er gjort i Canada. Dette kan imidlertid være problematisk, spesielt når en arbeidstaker ikke ønsker å være identifisert med sin etniske gruppe nettopp på grunn av frykt for mulig diskriminering på dette bakgrunn. Det forhindrer dessverre ikke at man allikevel blir identifisert som et medlem av en bestemt gruppe av en utenforstående. Bedre ville det vært å skape et noenlunde objektivt bilde uten tilknytning til enkeltpersoner. Først da kunne tilstanden analyseres for å finne ut hvilke grupper som er underrepresentert og hvordan underrepresentasjonen slår ut (stillinger dette gjelder, lønnsnivå og andre synlige forskjeller innenfor et virksomhet). Denne analysen vil kunne gi antydning om hvor nøyaktig i systemet det ligger hindringer for etniske minoriteter. Craig fører vider opp flere argumenter for at en slik diagnostisering er en absolutt nødvendig forutsetning for å kunne utarbeide videre korrigerende og tilretteleggende tiltak.<sup>60</sup> En oversikt over etnisk representasjon ville fullføre bildet og kunne lette arbeidet med å finne ut hvor i systemet sviktet gjemmer seg.

Først etter at slike data foreligger vil det være mulig å vurdere eventuelle tiltak som vil kunne korrigere eksisterende skeivheter i arbeidslivet i forhold til etnisitetsbalansen. Selve utformingen og proporsjonalitet av tiltakene vil bero på den forutgående diagnostikkens resultater. Oppdages det ved diagnostisering at skeivheten skyldes bestemte rutiner i rekrutteringsprosessen, vil disse rutinene ligge til rette for revisjon. Deretter er det viktig med påfølgende vurdering av revisjonens virkninger. Her vil det være konkrete tiltak, som settes i verk og analyseres fortløpende.

Tilretteleggende tiltak sikter til engasjement fra ledelsens side i bedriftene. Ved å vise sin interesse for diskrimineringsproblematikk og engasjere seg i løsningene vil ledelsen vinne større tillit fra arbeidstakernes side og skape bedre forståelsen blant dem rundt de prosessene og tiltakene, som er rettet mot bekjempelse av diskriminering.

---

<sup>60</sup> Craig, R. Systemic Discrimination in Employment and the Promotion of Ethnic Equality. 2005, s.333-335

Craig viser også til at satsing på bekjempelse av strukturell diskriminering vil kunne føre til bedre resultater og større anerkjennelse i samfunnet for øvrig enn det de klagebaserte ordningene gjør.<sup>61</sup> Det undergraver ikke nytten av muligheten for klageadgang, men gjør det lettere å bekjempe årsakene til diskriminering uten at enkeltmennesker utpekes som syndebukker.

En forutsetning for at proaktive ordninger skal kunne fungere er større engasjement fra statens side, uten at staten legger det hele i private aktørenes hender. Det kan ikke være opp til de private selv å vurdere hvor mye de ønsker å satse på i bekjempelsen av diskriminering, når diskrimineringen ofte inntar subtile og skjulte former. Det er to veier å gå her: enten å sette opp regler for fremgangsmåte ved oppdagelse og bekjempelse av diskriminering med sanksjoner for manglende engasjement eller gjennom fordeling av statlige oppdrag og offentlige bevilgninger til de private på denne måten premiere de flinkeste i kampen mot diskriminering, slik det er gjort i USA, Canada og Storbritannia. Muligens kan de to fremgangsmåtene brukes ved siden av hverandre og supplere hverandre.

## **9. Vurdering av rettssystemet**

Det er viktig å forstå at problemet med diskriminering i arbeidslivet som regel er sammensatt av flere faktorer som påvirker hverandre og i sammenheng gir uheldige utslag. Arbeidsgiverne alene kan ikke stå ansvarlig for at diskrimineringssituasjoner oppstår og har en tendens til hope seg opp i antallet istedenfor å synke.

De vurderingene som er gjort nedenfor, berører i utgangspunktet stort sett innvandrerspørsmålet, men konklusjonen vil gjelde etniske minoriteter generelt. Det er til dels mye politikk i denne diskusjonen, men vi må ikke glemme den gjensidige påvirkningen i diskrimineringsproblematikken: politikken påvirker jussen og omvendt.

Veldig mange potensielle arbeidstakere som kommer til Norge har allerede en viss utdanning, flere av dem har høyere utdanning og gjerne arbeidserfaring fra hjemlandet. Oftest

---

<sup>61</sup> Craig, R. Systemisk diskriminering i arbeidslivet og proaktive forpliktelser – et komparativt perspektiv. I Hellum, A. og Ketscher, K. Diskriminerings- og likestillingsrett. 2008, s.362

ender de med å måtte takke ja til ufaglærte jobber etter noen år med jakt på arbeid tilsvarende utdannelsen og erfaring, flere tusener arbeidssøknader og tilværelsen som arbeidsledige. Noen går veien om å skaffe seg norsk utdanning, men etter endt utdanning klarer de allikevel ikke å komme inn i tilsvarende stilling. Dette peker også Julia Orupabo på i sin rapport.<sup>62</sup>

Det snakkes stort sett om diskriminering fra arbeidsgiverens side. Ofte skjer diskrimineringen ubevisst og, som flere forskere har påpekt (bl.a. R.Craig om etnisk diskriminering), bærer preg av å være strukturell diskriminering. De antyder at det er arbeidsgiverens tilrettelegging (planlegging, målsetning, kartlegging osv) som kan være sentral for å få bukt med problemet. Jeg velger å se på de årsakene som stammer fra statlig organisering av samfunnet og politiske føringer i det ganske landet.

Se på utdannelsen: selv etnisk norske i tredevte generasjon kan få problemer med godkjenning av utenlandsk utdanning her til lands. Dette gjaldt for ikke så lenge siden også for utdanningen fra andre europeiske land, selv om retningslinjene i lovverket (direktiver, som Norge har sluttet seg til) var allerede da klare om at europeiske utdannelse var likestilte. Folk opplevde fortsatt problemer med offisielle godkjenninger gjennom NOKUT trolig fordi byråkratene prøvde å være føre var. Ofte rangeres utenlandsk utdanning ved slik godkjenning automatisk lavere enn den tilsvarende norske. I tillegg venter folk i mange måneder for å få behandlet sine papirer, bare da kan de begynne å søke jobb på noenlunde "likefot" med de norskutdannede nordmenn (hva angår kvalifikasjoner). De som i tillegg sliter med å få arbeidstillatelse grunnet byråkratiske prosesser forbundet med dette, får denne fristen utsatt ennå i noen måneder til. Dette også i tilfeller hvor man faktisk har lovfestet rett til å få arbeidstillatelse.

Det eksisterer en statlig ordning hvor de registrerte arbeidsledige kan på etterspørsel få tilbud av NAV om praksisplass tilsvarende ens kompetanse. Praktikantene får da praksislønn gjennom NAV. Man kan få utfoldet sine kvalifikasjoner og vise seg i arbeid uten at den potensielle arbeidsgiveren må betale noe for det av egen lomme. Jeg vet ikke noe om hvor flittig ordningen tas i bruk og om det føres noe kartlegging av hvordan den fungerer. Hvor mange som

---

<sup>62</sup> Orupabo, J. "På TV sa de at de trengte ingeniører..." ISF rapport 2008:009



etterpå kommer seg ut i en jobb som tilsvarer hver enkeltes faglige kvalifikasjoner? Får praktikantene utført oppgaver som tilsvarer deres kompetansenivå? Eller blir de stort sett nødt til å nøye seg med de bitene av arbeid som også ufaglærte kunne utføre? Blir de sett på som potensial av arbeidsgivere eller bare som gratis arbeidskraft; som kan gjøre unna de lettere og kjedeligere oppgavene de ordinære arbeidstakere ikke strekker til? Hvor lett er det for den arbeidsledige å komme seg inn på praksisplassordningen: får han tilbudet fra NAV rutinemessig, eller må han aktivt lete selv etter for å finne ut om sine rettigheter til en praksisplass? Blir evt. folk ofte avvist av NAV på forespørsel om praksisplass med den begrunnelsen at man behersker ikke norsk flytende nok? Noen avgjørelser finnes det på området (som LDN sak nr.14/2007), men jeg savner statistikken. Om det er noe rapporteringsplikt for NAV på området gjenstår å se.

Med innvandrere får staten som regel fiks ferdige borgere<sup>63</sup> (allerede voksne og arbeidsdyktige), som vanligvis ikke skulle trenge mer enn å lære seg ett av landets språk for å komme seg ut i arbeidslivet. Ofte er de spesialister i høy klasse. Ved å la være å utnytte dette potensialet taper hele staten økonomisk, når den istedenfor å bruke det som allerede finnes av kompetanse bruker penger på å parallelt utdanne samme type spesialister. Dette gjelder spesielt yrkene som er utsatt for mangel på kvalifiserte arbeidere, ofte innenfor statlig sektor (som sykepleiere, lærere, førskolelærere).

Når mange av de høyt kvalifiserte innvandrere likevel står utenfor de jobbene de er skikket til, mens mangel på arbeidskrafta i disse yrkene er på det rene, er det på tide å stille spørsmål om sosial dumping fra statens side. Hvem blir nærmest til å bære ansvaret? Er det riktig å legge skylden over på de private partene, som private arbeidsgivere og arbeidstakere selv?

Antidiskrimineringslovgivningen er det første og viktige skrittet på vei mot å kvitte diskriminering. Lovgivningen er imidlertid ikke tilskrekkelig alene for å kunne bukke med forholdet. Det må det flere tiltak til, alt fra generelle opplysninger og bygging av holdninger på grasrotnivå, slik at folk blir mer bevisst på egne stereotype oppfatninger, til opplæring av enkeltindivider i deres rettigheter og plikter (i forhold til diskrimineringsspørsmålet utløser en

---

<sup>63</sup> NHO's direktør S.Vågeng ser på dette helt fra annen kant: "Varig innvandring til Norge" innebærer "ingen netto verdiskapning eller øking av velferd" (Integreringskart 2007. Arbeidsinnvandring – en kunnskapsstatus. IMDi-rapport 9-2007, s.138).

rett til å ikke bli diskriminert en gjensidig plikt til å avstå fra diskriminering). Å kunne vise til eksempler på diskriminerende handlinger og unnløtelser er et viktig redskap i forklaringen av hva etnisk diskriminering dreier seg om. Samtidig bør enkeltmennesker fostres opp i tanker om likeverdsprinsipper for forskjellige kulturer og læres både å verdsette sin egen kulturbakgrunn, stole på sin kulturelle kompetanse og sette denne i produktiv sammenheng med å være samtidig en del av storsamfunnet. Sagt på annen måte at storsamfunnet heller ikke anser seg som etnisk dominerende, men som en sammensetning av likeverdige og samtidig forskjellige etnisiteter.

Det ofte viser seg at folk er ikke bevisste på hva diskrimineringen er. Dette gjelder både ”gjerningsmenn” og ”ofrene”. Foreløpig foregår det i Norge stort sett opplysningsarbeid mot ”de store aktørene”, slike som bedrifter og offentlige institusjoner om faktisk diskriminering. Det synes for tiden å være ingen eller få tiltak rettet mot privatpersoner, som kunne opplyse dem om hvordan diskrimineringen kan arte seg. Slike opplysninger ville vært særlig viktige for de som fra fødselen av befinner seg i en underordnet minoritetsposisjon (urfolk og nasjonale minoriteter i motsetning til innvandrere, som vanligvis hører til og kommer fra en majoritet i et annet land) og er vant til å bli håndtert på en nedverdiggende måte, slik at de selv oppfatter det som normen. Det er viktig å avklare at noen ”vanlige” tilstander faktisk utgjør et brudd på menneskerettighetene.

Ottar Brox har i en årrekke påpekt de rasistiske tilstander ved det norske samfunnet både på grasrotnivå og i politikken, som synes å underbygge og styrke hverandre i sin argumentasjon.<sup>64</sup> Det er spesielt viktig å se den type diskriminering som han trekker fram i en sammenheng med situasjonen på det norske arbeidsmarkedet. I sin artikkel inntatt i IMDi Integreringskart 2007 trekker han svært viktige forbindelser mellom arbeidsinnvandring, etnisk diskriminering og sosial dumping.<sup>65</sup> Han peker bl.a. på at ”våre myndigheters arbeidskraftimport kan være årsak til at nødvendige arbeidsoppgaver degenereres til dårlig betalte og lite attraktive jobber, og ikke bare en ”virkning” av at norske arbeidere ikke vil ha disse jobbene”.<sup>66</sup> Han konkluderer med at ”import innebærer *vedlikehold* av en lite attraktiv situasjon” innenfor visse

<sup>64</sup> Brox, O. ”Jeg er ikke rasist, men...”: hvordan får vi våre meninger om innvandrere og innvandring? 1991

<sup>65</sup> Brox, O. Hva gjør arbeidskraftimport med det norske samfunnet? I: Integreringskart 2007. Arbeidsinnvandring – en kunnskapsstatus. IMDi-rapport 9-2007, s.128

<sup>66</sup> Op.sit., s.128

yrker, ”noe som igjen må gjøre *mer* import nødvendig”.<sup>67</sup> Det er derfor viktig at de kollektive rettigheter til arbeidstakere styrkes istedenfor å svekkes for å oppnå en bedre kontroll over diskrimineringen i arbeidslivet.

Historisk sett er ikke den nåværende norske tilstanden og holdningen til etniske minoriteter på arbeidsmarkedet noe unikt. Den kan trekkes paralleller til fra flere land og langt i fortid. Et utdrag fra Karl Marx' brev skrevet i 1870 beskriver lignende situasjon på det daværende engelske arbeidsmarkedet og ikke minst trekker slutninger ut av den, som er særdeles relevante i dag. "Den vanlige engelske arbeider hater den irske arbeideren fordi han som konkurrent [på arbeidsmarkedet] senker levestandarden hans. I forholdet til den irske arbeideren føler han seg som et medlem av en herskende nasjon – og på den måten gjør han seg selv til et redskap for egne aristokrater og kapitalister mot Irland; og på den måten styrker han også deres makt over ham selv. Han [den engelske arbeider] jubler over religiøse, sosiale og nasjonale fordommer mot den irske arbeideren. Holdningen hans ligner på den fattige hvite har til "niggere" i de tidligere slavestatene i USA. (...) Denne fiendtligheten [mot irene] er den britiske arbeiderklassens hemmelige impotens. (...) Den er hemmeligheten bak kapitalistklassens fortsatte makt – og denne klassen er fullstendig klar over det".<sup>68</sup>

Bekjempelse av etnisk diskriminering er en del av evigvarende maktkampen mellom arbeidere og arbeidsgivere. Eliminering av etnisk diskriminering er en viktig forutsetning for arbeidernes vellykkede bekjempelse for forsterkning av sine posisjoner. Den avhenger derfor av hvor mye den samlede arbeiderklassen, nordmenn sammen med etniske minoritetene, lykkes i denne kampen, og arbeiderkampens midler er noe av de viktigste redskaper i denne sammenheng.

Tariffavtaler kommer fremdeles til å spille en sentral rolle ikke bare i forhold til opprettelse og opprettholdelse av standarder i arbeidslivet generelt, men samtidig bekjempelse av sosial dumping av enkelte grupper og motvirkning av strukturell diskriminering.

---

<sup>67</sup> Ibid s.129

<sup>68</sup> Karl **Marx** an **Sigfrid Meyer** und **August Vogt**, 9. April 1870, in: **Marx** Engels Werke (MEW), Berlin, Bd.32, S.669. Norsk oversettelse av Asle Sveen.

Det er derimot blitt påpekt fra flere hold at Norges tilslutning til internasjonale dokumenter som svikter den allerede etablerte arbeidstakernes stilling på det norske arbeidsmarkedet (for eksempel EUs tjenstedirektiv, omtalt bl.a. i Klassekampen<sup>69</sup>) virker spesielt uheldig i forhold til sosial dumping og da også diskriminering på etnisk grunnlag i arbeidslivet. Samtidig som lovverket generelt legger godt opp for oppfyllelse av menneskerettigheter og grunnleggende friheter, kan noen aspekter gjennomgående forbli utelatt fra en nærmere juridisk drøftelse før den foreslåtte politikken eller rammeplanen settes i verk. Som jeg har vist til tidligere henger menneskerett til å ikke utsettes for etnisk diskriminering på arbeidsmarkedet tett sammen med de kollektive rettigheter til arbeidstakere. Et eksempel drøftet i forbindelse med arbeidsrett og arbeidstakernes stilling kommer frem i artikkelen til K.Uggerud.<sup>70</sup> Artikkelen vurderer på dette grunnlaget en generell norsk juridisk praksis opp mot menneskerettighetenes innhold og viser til eksisterende rettsprinsipper som kan sette på spill både menneskerettighetene og de uavhengige organisasjonenes (som fagforeninger) posisjon. Uggerud snakker om at det er fare for at de "uønskede" menneskerettigheter forsøkes ignorert ved hjelp av den interne lovgivningen. Om dette er tilfellet ved menneskeretten til å ikke bli diskriminert på etnisk grunnlag, synes å være nærliggende. På dette tyder både rasediskrimineringskonvensjons nåværende plassering i den norske lovgivning og flittig "underkommunisering" av denne retten på forskjellige plan i det norske statsapparatet (innenfor lovgivende, utøvende og dømmende makt).

Det foregår en diskusjon i diskrimineringslovutvalget om diskrimineringsvernets rolle i en eventuell grunnlovsbestemmelse. Utvalget har i mandatet å utrede for en grunnlovsbestemmelse om vern mot diskriminering, som det legger ut den 01.07.09.<sup>71</sup> De mulige utforminger for en slik paragraf er en realitetsbestemmelse, som tillater å prøve gyldigheten av andre lovbestemmelser opp mot Grunnloven samtidig som enkeltpersoner sikres et reelt vern, eller en prinsippbestemmelse, som kun anviser de ønskelige utviklingslinjer på området. Rene prinsippbestemmelser i norsk rett, slik som Grunnlovens § 110 om retten til arbeid, utformet slik at "den ikke gir den enkelte noen juridisk rett som kan gjennomføres ved saksanlegg mot staten

<sup>69</sup> Seierstad, D. Vedtaket som forutsatte at en lukket øyne og ører for situasjonen i arbeidslivet: flau stortingsdebatt. Klassekampen, 25.04.09, s.46

<sup>70</sup> Uggerud, K. Uønskede menneskerettigheter? I: Retfærd nr.90 2000, s.21

<sup>71</sup> Arbeids- og inkluderingsdepartementet, pressemelding nr.63 av 01.06.07

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/pressecenter/pressemeldinger/2007/63.html?id=469622>

med påstand om å få arbeid”<sup>72</sup>, er ikke ment til å håndheves. Dette gjør det særlig vanskelig å fatte om disse har fått gjennomslag i norsk rettssystem og faktisk bidrar til styrking av det enkelte individets rettsstilling. Om diskrimineringsretten hviler på prinsippbestemmelser vil i framtiden avhenge av den statlige politikken på området, som for tiden domineres av høyreekstremistiske utslag, fiendtlige til etniske minoriteter.

Erfaringene rundt etnisk diskriminering i Norge viser at det er særdeles viktig at diskrimineringsvernet på dette området videreutvikler seg fortere, slik at man får et virkelig reelt og velfungerende vern som ikke bare ”pynter opp” vårt regelverk.

---

<sup>72</sup> Andenæs, J. Statsforfatningen i Norge. 9.utg., Oslo, 2004, s.405

## 10. Litteraturliste

### Monografier

- Anaya, S. James Indigenous peoples in international law. 2004
- Andenæs, J. Statsforfatningen i Norge. 9.utg., Oslo, 2004, s.405
- Brox, O. ”Jeg er ikke rasist, men...”: hvordan får vi våre meninger om innvandrere og innvandring? 1991
- Craig, R. Systemic Discrimination in Employment and the Promotion of Ethnic Equality. 2005
- Gisle, J. Jusleksikon. 2003
- Jakhelln, H. Oversikt over arbeidsretten. 2006
- Kjeldstadli, K. Sammensatte samfunn: innvandring og inkludering. 2008
- Karl **Marx** an **Sigfrid Meyer** und **August Vogt**, 9. April 1870, in: **Marx** Engels Werke (MEW), Berlin, Bd.32, S.669
- Ottars beretning. Publisert i den moderne oversettelse fra norrønsk i Eidnes, H. Hålogalands historie. 1943, s.48
- Tiburcio, C. The Human Rights of Aliens Under International and Comparative Law. 2001

### Artikler

- Arai, M. og Skogman Thoursie, P. “Renouncing Personal Names: An Empirical Examination of Surname Changes and Earnings,” *Journal of Labor Economics* 27:1, mars 2009
- Brox, O. Hva gjør arbeidskraftimport med det norske samfunnet? I: Integreringskart 2007. Arbeidsinnvandring – en kunnskapsstatus. IMDi-rapport 9-2007
- Craig, R. Systemisk diskriminering i arbeidslivet og proaktive forpliktelser – et komparativt perspektiv. I Hellum, A. og Ketscher, K. Diskriminerings- og likestillingsrett. 2008
- Eriksen, G. Norsk tingsrett i Sápmi – en uting? Kritisk søkelys på rettskildebruken i NOU 1993:34. I Retfærd, 1995, s.66-86
- Hedlund, M.-A. Bevisbyrde. I Diskriminerings- og likestillingsrett, 2008. Ss.323-339

- Hellum, A. Mot et strukturelt diskrimineringsvern: aktivitetsplikt og midlertidige særtiltak. I Hellum, A. og Ketscher, K. Diskriminerings- og likestillingsrett. 2008
- Pihl, J. Teoretiske refleksjoner over konstruksjon av normalitet og avvik i den flerkulturelle skolen. Linjer, 2/2002
- Syse, A. og Helgeland, G. Reglene om "delt bevisbyrde" i norsk diskrimineringsvern. I Arbeid og rett (red. H.Aune, O.K.Fauchald, K.Lilleholt, D.Michalsen), 2009. Ss.585-604
- Teigen, M. Kjønn og politikk: Kvotering og kontrovers. Rettferdighet, kompetanse og kjønn. I Lorentzen, J. og Mühleisen, W. Kjønnforskning: en grunnbok. 2006
- Uggerud, K. Uønskede menneskerettigheter? I: Retfærd nr.90 2000
- Åhren, M. Racism and Racial Diskrimination Against the Indigenous People in Scandinavia and Russia – the Saami People. IWGIA Doc.no.105, Copenhagen 2001, s.162-163

### **Avisartikler**

- Andersen, S.Q. og Johnsen, N. Mahad fikk NEI, "Mats" fikk JA. I VG, 05.05.09
- Dahle, D.Y. Byttet navn for å få jobb. I Aftenposten, 07.09.06
- Gines, P., Lie, M.A. Gamle fiender går sammen. NRK, 18.04.2008
- Haga, S.G. Byttet navn – fikk jobb. I Dagbladet, 25.04.05
- Henmo, O. Vant over bokstavene. I Aftenposten A-magasinet. 17.04.09
- Molteberg Glomnes, L. Vil ha anonyme jobbsøknader. I Dagbladet, 05.05.09
- Oppsagt da hun nektet å fjerne hijaben. VG, 22.04.2007
- Seierstad, D. Vedtaket som forutsatte at en lukket øyne og ører for situasjonen i arbeidslivet: flau stortingsdebatt. Klassekampen, 25.04.09, s.46
- Stalheim Møller, I., Halvorsen, I. Innvandrere mister jobben først, Dagsavisen, 01.12.08
- Wærp, I. Vil kaste ut kolleger som ber. Aftenposten, 28.01.05

### **Rapporter**

Hatkriminalitet. Anmeldelser registrert i 2007. – Politidirektoratet og Oslo politidistrikt, januar 2009

Hvinden, B. Storsamfunn og minoritet. Sammendrag av resultatene av delprogram om romanifolket (taterne) og det norske samfunnet. Norges forskningsråd, 2001

Integreringskart 2007. Arbeidsinnvandring – en kunnskapsstatus. IMDi-rapport 9-2007

Likestillings- og diskrimineringsombudet, rapport ”Kartlegging av diskriminering i statlig sektor – første trinn?” 2008

SSB rapport 2008/57 ”Holdninger til innvandrere og innvandring”

ECRIs rapport om Norge (fjerde overvåkningssyklus), vedtatt 20.06.08

CERD/C/NOR/CO/18 av 19.10.06

Diskriminering av samer – samers rettigheter ur ett diskrimineringsperspektiv. DO:s rapportserie 2008:1

Orupabo, J. ”På TV sa de at de trengte ingeniører...” ISF rapport 2008:009

Integreringskart 2007. Arbeidsinnvandring – en kunnskapsstatus. IMDi-rapport 9-2007

Rapport om rasisme og diskriminering i Norge 2001-2002. UDI

Sivilombudsmannens årsmelding for 2004

## Webadresser

[www.forskning.no/artikler/2009/mars/213029/print](http://www.forskning.no/artikler/2009/mars/213029/print)

<http://www.ssb.no/emner/06/03/innvarbl/>

<http://no.wikipedia.org/wiki/Nasjonalisme>

<http://www.iwgia.org/sw310.asp>

<http://www.ssb.no/innvandring/>

<http://www.ldo.no/no/TopMenu/Aktuelt/Nyheter2/2009/Usakleg-oppseing-pa-grunn-av-hijab/>

[http://www.ilo.org/global/Themes/Equality\\_and\\_Discrimination/WorkplaceDiscrimination/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/WorkplaceDiscrimination/lang-en/index.htm)

<http://www.ldo.no/no/Etnisitet/Arbeidsliv/Arbeidsgiver-kan-ikke-diskriminere/>

<http://www.ldo.no/no/Etnisitet/Sprak/Morsmal-i-arbeidspauser/>

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/presesenter/pressemeldinger/2007/63.html?id=469622>