



DET KONGELIGE
NÆRINGS- OG HANDELSDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 85

(2005–2006)

Om lov om endringer i sjømannslov
30. mai 1975 nr. 18

Innhold

1	Hovedinnhold i proposisjonen	5			
2	Sammendrag	5			
3	Bakgrunn og behovet for ny lovgivning	6			
3.1	Forbudet mot diskriminering	6			
3.1.1	EU-direktiv 2000/78/EF og internasjonale forpliktelser	6		5.3.4.1	Generelt om diskrimineringsgrunner og unntak 13
3.1.2	Arbeidsmiljøloven og relevante forarbeider	7		5.3.4.2	Funksjonshemming 13
3.2	Informasjon og drøfting	7		5.3.4.3	Alder 13
3.2.1	EU-direktiv 2002/14	7		5.3.4.4	Bruk av bemanningsagenter i utlandet 13
3.2.2	Arbeidsmiljøloven og relevante forarbeider	7		5.4	Opplysningsplikt, bevisbyrde og virkningene av forskjellsbehandling 14
3.3	Høringen	7		5.5	Bruk av fullmektig og håndheving .. 14
4	Oversikt over direktivenes bestemmelser	8		5.5.1	Gjeldende rett 14
4.1	EU-direktiv 2000/78/EF om forbud mot diskriminering i arbeidslivet	8		5.5.2	Høringsforslaget 14
4.1.1	Oversikt over direktivets bestemmelser	8		5.5.3	Høringsinstansenes syn 14
4.1.2	Generelle bestemmelser	8		5.5.4	Departementets vurderinger 14
4.1.3	Håndheving	9		6	Informasjon og drøfting
4.1.4	Dialog mellom partene i arbeidslivet	9		6.1	Gjeldende rett 14
4.1.5	Sanksjoner	9		6.2	Høringsforslaget 14
4.2	EU-direktiv 2002/14 om fastsettelse av en generell ramme for informasjon og konsultasjon med arbeidstakere .	9		6.3	Høringsinstansenes syn 15
5	Forbud mot diskriminering	10		6.4	Departementets vurdering 15
5.1	Et generelt forbud mot diskriminering	10		7	Administrative og økonomiske konsekvenser
5.1.1	Gjeldende rett	10		7.1	Forbud mot diskriminering
5.1.2	Høringsforslaget	10		7.1.1	Samfunnsøkonomisk nytte
5.1.3	Høringsinstansenes syn	10		7.1.2	Administrative og økonomiske konsekvenser for det offentlige
5.1.4	Departementets vurdering	11		7.1.3	Konsekvensene for virksomhetene .. 16
5.2	Virkeområdet for diskrimineringsforbudet	11		7.2	Informasjon og drøfting
5.2.1	Gjeldende rett	11		8	Nærmere omtale av de enkelte bestemmelser
5.2.2	Høringsforslaget	11		8.1	Kapittel 1 Lovens virkeområde
5.2.3	Høringsinstansenes syn	11		8.2	Kapittel II A Forbud mot diskriminering
5.2.4	Departementets vurdering	11		8.3	Kapittel II B Informasjon og drøfting 18
5.3	Diskrimineringsgrunnene og unntak	12			Forslag til lov om endringer i sjømannslov 30. mai 1975 nr. 18.....
5.3.1	Gjeldende rett	12			19
5.3.2	Høringsforslaget	12		Vedlegg	
5.3.3	Høringsinstansenes syn	13		1	Rådsdirektiv 2000/78/EF - dansk språkversjon
5.3.4	Departementets vurderinger	13		2	Europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/14/EF av 11. mars 2002 om fastsettelse av en generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere i Det europeiske fellesskap.....
					30



DET KONGELIGE
NÆRINGS- OG HANDELSDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 85

(2005–2006)

Om lov om endringer i sjømannslov 30. mai 1975 nr. 18

*Tilråding fra Nærings- og handelsdepartementet av 9. juni 2006,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Stoltenberg II)*

1 Hovedinnhold i proposisjonen

I proposisjonen fremmer Nærings- og handelsdepartementet forslag til endringer i sjømannsloven av 30. mai 1975 nr. 18. Det fremmes forslag til nye bestemmelser om:

1. Forbud mot diskriminering av arbeidstakere på norske skip
2. Informasjon og konsultasjon i arbeidslivet

Lovforslaget bidrar til å gjennomføre henholdsvis direktiv 2000/78 om generelle rammebestemmelser for likehandling i arbeidslivet og direktiv 2002/14 om informasjon til og konsultasjon med arbeidstakerne. Direktiv 2000/78 er ikke hjemlet i EØS-avtalen, men er likevel gjennomført i norsk rett gjennom endring av arbeidsmiljøloven og etter forslag fra Arbeids- og sosialdepartementet (Bondevik II).

For begge lovforslag er de tilsvarende bestemmelsene i arbeidsmiljøloven tidligere behandlet av Stortinget. Dokumentene til denne behandlingen er relevante for de bestemmelser som nå foreslås i sjømannsloven, og mer utfyllende drøftinger av enkelte bestemmelser er å finne der. Det vises til Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) og Ot.prp. nr. 49 (2004-2005). I nærværende odelstingsproposisjon er det lagt vekt på å drøfte de særlige forhold som gjør seg gjeldende for skipsfart, herunder å begrunne løsninger som avviker fra arbeidsmiljølovens bestemmelser.

I forslaget til ny lovtekst videreføres konsekvent begrepet «sjømann», mens det i odelstingsproposisjonen også benyttes begrepet arbeidstaker som følge av at deler av teksten er knyttet til arbeidsmiljøloven.

2 Sammendrag

Nærings- og handelsdepartementet foreslår å ta inn to nye kapitler i sjømannsloven som skal omhandle henholdsvis likebehandling i arbeidslivet og forby diskriminering, og informasjon og konsultasjon med virksomhetens tillitsvalgte.

Likebehandling i arbeidslivet og forbudet mot diskriminering omhandles i proposisjonens kapittel 3.1, 4.1. og 5. Formålet er å fremme likebehandling i arbeidslivet og forbudet mot diskriminering omfatter alle sider ved arbeidsforholdet, fra utlysning av stilling til opphør. Forbudet vil således også få anvendelse på det løpende arbeidsforhold, herunder forfremmelse og fastsettelse av lønns- og arbeidsvilkår.

Sjømannsloven har ikke i dag bestemmelser som gir et eksplisitt forbud mot diskriminering i arbeidslivet.

Direktivet har et videre anvendelsesområde enn sjømannsloven tradisjonelt har hatt. Den krets av personer som foreslås vernet er derfor, i tillegg til sjømenn, selvstendig næringsdrivende i den grad disse opplever forskjellsbehandling i forhold

til andre aktører på arbeidsplassen på grunn av ett eller flere diskrimineringsgrunnlag. Også innleide arbeidstakere er foreslått beskyttet av forbudet mot forskjellsbehandling. Dersom den utenlandske arbeidsgiveren er hjemmehørende i en EØS-stat vil lovgivningen som gjennomfører direktivet i vedkommende stat få anvendelse.

Departementet foreslår at forbudet mot diskriminering også gjøres gjeldende for sjømenn fra tredjeland, og sjømenn på skip i norsk internasjonalt skipregister (NIS). Stortingets forutsetning for opprettholdelsen av NIS var å kunne ansette sjøfolk på hjemlandets vilkår. Denne forutsetningen vil kunne videreføres for denne gruppen sjøfolk selv om det innføres et generelt prinsipp om likebehandling.

Forbudet mot diskriminering foreslås dessuten å gjelde for deltidsansatte og midlertidige ansatte.

Forslag til § 33 er en generell bestemmelse som inneholder et forbud mot direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder. For kjønn er det presisert i tredje ledd i bestemmelsen at likestillingsloven får anvendelse. Loven får ikke anvendelse på forskjeller som oppstår mellom arbeidstakere på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjon når det gjelder tariffavtalte lønns- og arbeidsvilkår.

Unntakene fra forbudet mot forskjellsbehandling er samlet i § 33 B. Det foreslås å gi adgang til å forskjellsbehandle der dette er avgjørende for utførelsen av arbeidet. Det stilles her et grunnleggende krav om saklighet og forholdsmessighet. Det vil også være en viss adgang til å forskjellsbehandle på grunn av alder der dette har et saklig formål.

Ved ansettelse er det inntatt et forbud mot å be om eller på annen måte innhente opplysninger om søkerens seksuelle orientering, hvordan de stiller seg til politiske, religiøse eller kulturelle spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner. Dette forbudet kan settes til side dersom opplysninger om slike forhold er saklig begrunnet.

Lovforslaget inneholder videre en plikt for arbeidsgiver til å tilrettelegge arbeidet for arbeidstakere med varig redusert arbeidsevne med mindre tiltakene innebærer en uforholdsmessig stor byrde. Det ligger likevel som en forutsetning at kravet om helseerklæring utstedt av godkjent sjømannslege skal følges. Samtidig oppheves eksisterende § 27 A i sjømannsloven om yrkeshemmede sjøfolk.

Lovforslaget gir adgang til positiv særbehandling som bidrar til å fremme likebehandling, men

det forutsettes at særbehandlingen skal opphøre når formålet med den er oppnådd.

Det foreslås videre bestemmelser om opplysningsplikt overfor arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med forbudet mot forskjellsbehandling, samt bestemmelser om delt bevisbyrde i tvister knyttet til dette kapittel.

For å sikre at sjømenn som fremmer klage for brudd på forbudet mot forskjellsbehandling ikke utsettes for gjengjeldelse er det foreslått et uttrykkelig forbud mot gjengjeldelse.

Når det gjelder virkningene av ulovlig forskjellsbehandling er det lagt til grunn at den som er blitt forskjellsbehandlet eller utsatt for gjengjeldelse kan kreve oppreisning på objektivt grunnlag og erstatning for økonomisk tap etter de alminnelige erstatningsregler. Videre sier forslaget at bestemmelser i tariffavtaler, arbeidsavtaler, reglementer, vedtekter m.v., som er i strid med bestemmelsene i kapitlet er ugyldige.

I motsetning til arbeidsmiljøloven, er det ikke oppnevnt en egen nemnd for behandling av diskrimineringsaker etter sjømannsloven og det er derfor ikke behov for å lovfeste en rett til å bringe interesseorganisasjoner inn i forvaltningssaker etter dette kapittel.

Informasjon og drøfting mellom arbeidsgivere og arbeidstakere omhandles i proposisjonens kapittel 3.2, 4.2, og 6. Departementet foreslår et eget kapittel i sjømannsloven om informasjon og drøfting mellom arbeidsgivere og arbeidstakernes representanter.

Departementet foreslår at reglene om informasjon og konsultasjon gjelder for rederier som syssetsetter minst 50 ansatte. Unntaksadgangen i direktiv 2002/14 foreslås benyttet slik at reglene kun gis anvendelse på skip registrert i norsk ordinært skipsregister, når disse er passasjerskip eller i fart på innsjøer eller elver.

3 Bakgrunn og behovet for ny lovgivning

3.1 Forbudet mot diskriminering

3.1.1 EU-direktiv 2000/78/EF og internasjonale forpliktelser

De foreslåtte endringene bidrar til å gjennomføre direktiv 2000/78 om generelle rammebestemmelser for likehandling i arbeidslivet (rammedirektivet). Rammedirektivet mot diskriminering inngår i EUs ikke-diskrimineringspakke. Denne pakken inneholder, foruten rammedirektivet (2000/78), Rådsdirektiv 2000/43/EF om forbud mot diskrimi-

nering på grunn av rase eller etnisitet samt et handlingsprogram for å bekjempe diskriminering 2001-2006. Rådsdirektiv 2000/43/EF er fulgt opp gjennom diskrimineringsloven.

Direktiv 2000/78 er ikke hjemlet i EØS-avtalen, men EU har merket ikke-diskrimineringspakken som EØS-relevant. Det er ikke truffet noen EØS/EFTA beslutning om pakken. Arbeids- og administrasjonsdepartementet (Bondevik II) foreslo at ikke-diskrimineringspakken skulle gjennomføres i norsk rett. Direktivet finnes ikke i norsk oversettelse, men er tilgjengelig på dansk. Alle steder hvor departementet henviser til eller referer til direktivet er det tatt utgangspunkt i den danske språkversjonen.

Diskriminering på grunn av politisk syn og medlemskap i arbeidstakerorganisasjon omfattes ikke av direktivets diskrimineringsforbud, men er likevel tatt med i lovforslaget da dette bekrefter at Norge oppfyller forpliktelsene etter ILO-konvensjon 111.

3.1.2 *Arbeidsmiljøloven og relevante forarbeider*

Direktiv 2000/78 er allerede gjennomført i gjeldende arbeidsmiljølovs kapittel 13. Vern mot diskriminering. Nytt kapittel 13 ble fremmet ved Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. Kapittel 13 er i hovedtrekk en videreføring av tidligere arbeidsmiljølovs kap X A slik den ble fremmet ved Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (likebehandling i arbeidslivet) m.m. Vurderingene som er gjort i sistnevnte Ot.prp. er derfor også relevante for forslaget til nytt kapittel II A i sjømannsloven.

Det er videre vedtatt to lovforslag som i særlig grad berører forslaget til nytt diskrimineringskapittel, jfr. lov 3. juni 2005 nr. 33 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv, (diskrimineringsloven) jfr. Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) og lov 10. juni 2005 nr. 40 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) jfr. Ot.prp. nr. 34 (2004-2005). Begge lovene får anvendelse på norske skip.

Lovforslaget tar utgangspunkt i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven). Departementet viser til forslaget til bestemmelser om vern mot diskriminering i arbeidslivet slik dette er fremmet gjennom Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. hvori forslaget til

bestemmelser omtales i kapittel 15 og selve lovforslaget er tatt inn i lovtekstens kapittel 13. For utfyllende informasjon om bestemmelsene som nå foreslås tatt i sjømannsloven vises det derfor til denne Odelstingsproposisjonen.

3.2 Informasjon og drøfting

3.2.1 *EU-direktiv 2002/14*

De foreslåtte endringene bidrar til å gjennomføre direktiv 2002/14 om informasjon til og konsultasjon med arbeidstaker. Direktivet ble vedtatt 11. mars 2002. Direktivet er inntatt i EØS-avtalen, se St. prp. nr. 52 (2002-2003).

3.2.2 *Arbeidsmiljøloven og relevante forarbeider*

Under utarbeidelse av utkast til nye regler i sjømannsloven er det tatt utgangspunkt i forslaget til regler for gjennomføring av direktivet i den nye arbeidsmiljøloven. Nærmere informasjon om dette er å finne i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven) jfr. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) samt NOU 2004:5. Omtalen av forslaget finnes i proposisjonens kapittel 10 og lovteksten er i lovens kapittel 8.

3.3 Høringen

Sjøfartsdirektoratet sendte forslaget på høring 3. juni 2005 med høringsfrist 1. september 2005. Høringsbrevet ble sendt til følgende høringsinstanser: Arbeids- og sosialdepartementet, Fiskeri- og kystdepartementet, Miljøverndepartementet, Justis- og politidepartementet, Utenriksdepartementet, Kommunal- og regionaldepartementet, Direktoratet for arbeidstilsynet, Arbeidsdirektoratet, Norges Rederiforbund, Norsk Sjømannsforbund, Norsk Sjøoffisersforbund, Rederienes Landsforening, Fraktestartøyenes Rederiforening, Fiskebåteredernes Forbund, Det norske Maskinistforbund, Hurtigbåteredernes Forbund, Norges Fiskarlag.

Høringsbrevet innholdt forslag til endringer til nye bestemmelser for henholdsvis gjennomføring av forbudet mot diskriminering av arbeidstakere på norske skip, og informasjon og konsultasjon.

Det er mottatt tilbakemelding fra 13 av høringsinstansene. Blant disse hadde syv kommentarer om substansielle eller redaksjonelle forhold. De øvrige hadde ikke merknader til forslaget.

4 Oversikt over direktivenes bestemmelser

4.1 EU-direktiv 2000/78/EF om forbud mot diskriminering i arbeidslivet

4.1.1 Oversikt over direktivets bestemmelser

Rammedirektivet mot diskriminering består av en fortale og fire kapitler.

Kapittel 1 inneholder bestemmelser om formålet med direktivet, begrepet diskriminering, virkeområdet, adgangen til særbehandling, samt de minimumskrav direktivet oppstiller. Kapitlet inneholder dessuten en bestemmelse om plikt til rimelig tilrettelegging for personer med funksjonshemming.

Kapittel 2 inneholder bestemmelser om håndheving. Det finnes bestemmelser om adgang til rettslig klage/domstolsbehandling, vern mot gjengjeldelse, bevisbyrde, formidling av informasjon og dialog mellom partene i arbeidslivet og ikke-statlige organisasjoner.

Kapittel 3 inneholder særskilte bestemmelser for Nord-Irland.

Kapittel 4 inneholder avsluttende bestemmelser, herunder bestemmelser om sanksjoner og gjennomføring av direktivet.

4.1.2 Generelle bestemmelser

Formålet med direktivet er å gjennomføre prinsippet om likebehandling i medlemsstatene ved å fastlegge en generell ramme for bekjempelse av diskriminering i arbeidslivet på grunn av religion eller livssyn, funksjonshemming, alder eller seksuell orientering (artikkel 1).

Direktivet inneholder forbud mot direkte og indirekte diskriminering (artikkel 2 nr. 1). Disse begrepene er nærmere definert i artikkel 2 nr. 2. Det følger av direktivets artikkel 2 nr. 3 at også trakassering som har sammenheng med religion eller livssyn, funksjonshemming, alder eller seksuell orientering, skal anses som forskjellsbehandling i direktivets forstand dersom denne har som «formål eller (...) virkning at krænke en persons verdighet og skape et truende, fjendtlig, nedverdiggende, ydmygende eller ubehagelig klima».

Det er overlatt til nasjonal rett å definere hva som ligger i begrepet trakassering.

Å gi en ordre/instruks om å diskriminere/trakassere en person i strid med direktivet skal i seg selv anses som en overtredelse av diskrimineringsforbudet i artikkel 2 nr. 1.

Vernet mot diskriminering omfatter alle personer og gjelder så vel i privat som offentlig sektor

(artikkel 3 nr. 1), bl.a. når det gjelder «vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse (..) herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår (..) herunder (..) forfremmelse» (artikkel 3 nr. 1 a) og for «ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder avskediggelse og løn», (artikkel 3 nr. 1 c). Dette innebærer at hele det individuelle arbeidsforholdet - fra tilsetning til opphør - omfattes av likebehandlingsprinsippet i direktivet.

Direktivet gjelder innenfor det som i EU regnes som arbeidslivsområdet. Dette er et vidt begrep som ikke bare dekker forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker slik det er definert i norsk arbeidsrettslovgivning, men også andre områder med tilknytning til arbeidet. I tillegg til å gjelde hele arbeidsforholdets forløp, gjelder direktivet også for:

- vilkår for å etablere seg som selvstendig næringsdrivende og utøve slik virksomhet
- vilkår for å utøve næringsvirksomhet/praktisere et bestemt yrke m.v. (offentlige godkjenningsordninger)
- vilkår for yrkesutdanning
- vilkår for omskolering
- vilkår for medlemskap i bl.a. arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjoner.

Direktivet omfatter ikke diskriminering pga. etnisitet og kjønn, som er regulert i egne rådsdirektiver.

Det følger av artikkel 3 nr. 3 at direktivet ikke skal gjelde for utbetalinger fra «offentlige eller lignende ordninger, herunder offentlige ordninger for social sikring og social beskyttelse eller lignende ordninger».

Direktivet åpner videre for at det kan besluttes at direktivet ikke skal gjelde «tjeneste i de væbnede styrker» når det gjelder diskriminering på grunn av funksjonshemming og alder (artikkel 3 nr. 4).

Unntakene fra forbudet mot forskjellsbehandling er formulert som begrensninger i selve definisjonen av begrepet. Ifølge artikkel 4 kan statene bestemme at ulik behandling ikke skal anses som forskjellsbehandling hvis «den pågående egen-skab på grunn av karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenheng, hvori sådanne aktiviteter udøves, utdør et regulært og afgørende erhvervsmæssig krav, forutsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimelig forhold hertil». Denne bestemmelsen begrenser så vel forbudet mot direkte som indirekte forskjellsbehandling. Blant annet vil hensynet til arbeidstakernes eller publikums sikkerhet kunne begrunne slike begrensninger, jf. også direktivets artikkel 7 nr. 2 første alternativ.

Direktivet åpner også for at medlemsstatene kan opprettholde bestemmelser som gir adgang til en viss særbehandling på grunn av religion eller livssyn for personer som arbeider i kirker eller andre offentlige eller private organisasjoner hvis etikk er basert på religion eller livssyn, dersom dette «udgør et regulært, legitimt og berettiget erhvervsmæssigt krav på baggrund av organisasjonens etik», jf. artikkel 4 nr. 2.

Det er videre tillatt med en viss særbehandling på grunn av alder, jf. artikkel 6.

Endelig gir rammedirektivet mot diskriminering grunnlag for at statene kan fastsette avvik fra likebehandlingsprinsippet i form av positiv særbehandling, jf. artikkel 7 nr. 1. I tillegg gir artikkel 7 nr. 2 en spesialhjemmel for positiv særbehandling av funksjonshemmede i form av tiltak for å «beskytte eller fremme deres erhvervsmessige integrasjon».

Direktivet er et såkalt minimumsdirektiv, jf. artikkel 8 nr. 1. Dette innebærer at medlemsstatene står fritt til å fastsette regler som gir et sterkere vern for arbeidstakerne enn direktivets minstekrav.

4.1.3 Håndheving

Statene skal, etter direktivet artikkel 16, sikre at lover og forskrifter som strider mot likebehandlingsprinsippet blir opphevet, og gjennom lovgivningen sikre at slike bestemmelser i kontrakter, tariffavtaler, arbeidsreglement og vedtekter for yrker/fag eller organisasjoner på arbeidsmarkedet blir gjort eller kan erklæres ugyldige.

Selv om direktivet ikke stiller noe eksplisitt krav om lovforbud mot diskriminering fra offentlige eller private arbeidsgiveres side, kreves det at personer som mener seg krenket kan «ingive klage til retslige og/eller administrative instanser (. . .) med henblikk på håndhevelse av forpliktelsene i henhold til dette direktiv», jf. artikkel 9 nr. 1. Statene plikter altså å sørge for at den enkelte arbeidssøker eller arbeidstaker kan håndheve brudd på likebehandlingsprinsippet begått av arbeidsgiver, enten ved søksmål eller ved klage til en administrativ instans.

Direktivet krever også at statene innfører bestemmelser som verner enkeltpersoner mot *gjengjeldelse* på grunn av at de har fremmet sak om diskriminering i arbeidslivet, jfr. artikkel 11.

4.1.4 Dialog mellom partene i arbeidslivet

Det følger av rammedirektivets artikkel 13 at statene i overensstemmelse med nasjonale tradisjo-

ner og nasjonal praksis skal sørge for passende tiltak for å oppfordre til dialog mellom partene i arbeidslivet med sikte på å «fremme likebehandling, herunder gjennom tilsyn med praksis på arbeidspladserne, kollektive overenskomster, regler for god opførsel, forskning eller udveksling af erfaringer og god praksis». Bestemmelsen stiller ikke konkrete krav til tiltak i denne sammenheng.

4.1.5 Sanksjoner

Det er opp til statene å velge sanksjoner for overtredelse av de nasjonale bestemmelser som er vedtatt til gjennomføring av direktivet. Direktivet stiller imidlertid krav om at sanksjonene som velges skal være *effektive og avskrekkende*, og stå i et rimelig forhold til overtredelsen (proporsjonalitetsprinsippet), jf. artikkel 17.

Artikkel 10 fastsetter prinsippet om *delt bevisbyrde* i saker som gjelder forskjellsbehandling, på linje med det som gjelder for diskriminering på grunn av kjønn. Delt bevisbyrde innebærer at dersom en arbeidstaker/arbeidssøker fremfører faktiske omstendigheter som skaper en formodning om at likebehandlingsprinsippet er overtrådt, vil det være opp til arbeidsgiver å sannsynliggjøre at dette ikke skyldes den påberopte diskrimineringsgrunn (funksjonshemming, alder, seksuell orientering m.v.).

4.2 EU-direktiv 2002/14 om fastsettelse av en generell ramme for informasjon og konsultasjon med arbeidstakere

Direktivets regler danner en generell ramme for informasjon og konsultasjon mellom arbeidsgivere og arbeidstakernes representanter. Staten har plikt til å fastsette prinsipper, definisjoner og vilkår for informasjon og konsultasjon. Arbeidstakerne utøver retten til informasjon og konsultasjon gjennom sine representanter.

Etter direktivets artikkel 3 skal reglene få anvendelse på virksomheter med minst 50 arbeidstakere eller for foretakssteder med minst 20 arbeidstakere. Staten kan velge mellom disse alternativene.

Direktivet fastslår i artikkel 4 at arbeidstakerne gjennom deres representanter skal informeres og konsulteres om

- den seneste og forventede økonomiske utviklingen i virksomheten,
- bemanningssituasjonen i virksomheten og den sannsynlige utviklingen av denne, samt

- beslutninger som kan føre til vesentlige endringer av ansettelsesforholdene eller den måte arbeidet er organisert på.

Informasjonen skal gis på en slik måte at arbeidstakerrepresentantene har mulighet til å gå inn i problemstillingene og eventuelt forberede en uttalelse. Informasjonen skal videre gis på et slikt tidspunkt at det blir reell mulighet for konsultasjon. Dessuten skal arbeidstakernes representanter ha mulighet til å møte ledelsen. Når det gjelder informasjon og konsultasjon om beslutninger som nevnt i det siste punktet i opplistingen ovenfor, er hensikten å nå fram til en avtale.

Direktivet sier ellers ikke noe om hvordan informasjonen og konsultasjonen i praksis skal gjennomføres. Rammene fastlegges i det enkelte land på bakgrunn av gjeldende praksis med videre.

Direktivet åpner også for at arbeidslivets parter kan inngå avtaler om hvordan arbeidstakerne skal informeres og konsulteres samt hvilken informasjon som skal gis og hva det skal konsulteres om, jf. artikkel 1 nr. 3 og artikkel 5 samt fortalen punkt 23. Direktivet åpner for at det inngås tariffavtaler som avviker fra de nærmere reglene for gjennomføringen av informasjon og drøfting i artikkel 4.

Direktivet har også regler om fortrolige opplysninger. Det følger av artikkel 6 og fortalen punktene 24 - 26 at det skal fastsettes regler om taushetsplikt og adgang til å holde igjen opplysninger.

Etter direktivets artikkel 3.3 er det adgang til å fastsette andre bestemmelser for havgående skip. Begrepet havgående skip forstås slik at det omfatter alle skip med unntak av de som utelukkende går på elver og innsjøer. Dette innebærer at direktivet i hovedsak er rettet mot virksomheter på land og at det i praksis for tilnærmet all skipsfart er mulig å fravike direktivets bestemmelser.

Det skal fastsettes administrative eller rettslige prosedyrer i tilfelle direktivets bestemmelser ikke overholdes, jf. artikkel 6 nr. 3 og artikkel 8. Prosedurene skal sikre effektiv håndheving og effektive sanksjoner.

5 Forbud mot diskriminering

5.1 Et generelt forbud mot diskriminering

5.1.1 Gjeldende rett

Sjømannsloven har i dag ikke bestemmelser som direkte forbyr forskjellsbehandling. Loven er imidlertid en ufravikelig vernelov som er preget av et generelt saklighetsprinsipp. Loven har bestemmel-

ser som forutsetningsvis tilsier likebehandling. I denne sammenheng nevnes særlig § 43 første ledd, andre setning som pålegger enhver å behandle sine medarbeidere om bord på en sømmelig måte. Ved siden av at sjømannsloven i liten grad har konkrete forbud mot forskjellsbehandling har også loven et virkeområde som er begrenset til arbeidsforholdet om bord og avslutning av dette. Diskriminering ved utlysning og ansettelse er derfor ikke omfattet av lovens bestemmelser. Tilsvarende omfattes heller ikke valg av selvstendig næringsdrivende av sjømannslovens bestemmelser.

5.1.2 Høringsforslaget

Forbudet retter seg mot diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder. Politisk syn og medlemskap i arbeidstakerorganisasjon er ikke regulert av rammedirektivet, men følger av internasjonale konvensjoner, jfr. bl.a. ILO-konvensjon nr. 111, som omfatter diskriminering på grunnlag av politisk syn. Norske myndigheter har ikke lovfestet kravene i ILO-konvensjon nr. 111 for så vidt angår skipsfart. Slike bestemmelser er derfor tatt inn i lovutkastet. Utkast til nye bestemmelser foreslås tatt inn som et nytt kapittel II A i sjømannsloven og det foreslås å benytte den opphevede paragraf 33.

Forbudet rammer både direkte og indirekte diskriminering. Med direkte forskjellsbehandling menes at en person av grunnene politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som faktisk virker slik at en person stilles dårligere enn andre av grunner nevnt i § 33 første ledd med mindre formålet er saklig, og midlene som er valgt for å oppnå formålet er hensiktsmessige og nødvendige.

5.1.3 Høringsinstansenes syn

Det er ikke mottatt høringsuttalelser med generelle bemerkninger til at det innføres bestemmelser om diskriminering på norske skip.

Sjømannsorganisasjonene i Norge bemerker i sin felles høringskommentar at det av retts tekniske grunner vil være hensiktsmessig at den nye bestemmelsen i § 33 D *Særlig tilrettelegging for sjømenn med funksjonshemming* slås sammen med eksisterende § 27 A i sjømannsloven. *Norges Fis-*

karlag bemerker at de støtter Sjøfartsdirektoratets merknader i høringsbrevet for så vidt angår funksjonshemmede arbeidstakere.

5.1.4 Departementets vurdering

Sjømannsorganisasjonens forslag tas til følge. Sjømannslovens § 27 A regulerer forholdet hvor sjømannen allerede er ansatt i rederiet og pålegger rederiet, i tillegg til alminnelig tilrettelegging, å vurdere omplassering til annet arbeid, herunder arbeid i land. Diskrimineringsbestemmelsene retter seg i tillegg mot situasjonen forut for ansettelse. Den tilretteleggingsplikt rederiet får etter ny § 33 D dekker også situasjonene som er omhandlet i § 27A. For å dekke opp hele innholdet i eksisterende § 27 A foreslås et nytt annet ledd i § 33 D som viderefører sjømannens rett til å tas med på råd og samt å kunne la seg bistå av tillitsvalgte før overføring til annet arbeid besluttes. Som følge av dette foreslås § 27 A opphevet. Det bemerkes at § 27 A ikke er blant de bestemmelsene som kan fravikes i henhold til NIS-loven § 8.

5.2 Virkeområdet for diskrimineringsforbudet

5.2.1 Gjeldende rett

Det vises til punkt 5.1.1.

5.2.2 Høringsforslaget

Forslaget til ny § 33 A slår fast at forbudet mot forskjellsbehandling omfatter alle sider ved arbeidsforholdet, fra utlysning av stilling til opphør. Det vil imidlertid ikke være mulig å liste opp alle tenkelige situasjoner i et arbeidsforhold hvor forbudet mot forskjellsbehandling kommer til anvendelse. Det er derfor tatt inn en ikke uttømmende liste med eksempler på noen viktige sider ved arbeidsforholdet som er omfattet av diskrimineringsforbudet. For å gjennomføre rammedirektivet er det nødvendig å innføre et forbud mot diskriminering også ved lønnsfastsettelse. Forbudet gjelder tilsvarende ved valg av selvstendig næringsdrivende, ved innleie av arbeidskraft og ved innmelding og deltakelse i arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon. Bestemmelsene får anvendelse i samme utstrekning som sjømannsloven, det vil si at den gjelder alle som har sitt arbeid på norsk skip og som ikke bare arbeider mens skipet ligger i havn. Det må likevel legges til grunn at sjømenn som mener seg diskriminert i forbindelse med ansettelse også må kunne gjøre dette gjeldende mot

rederiet. Tilsvarende må gjelde for selvstendig næringsdrivene som mener seg diskriminert i forhold til tildeling av oppdrag.

Det er ikke foreslått at bestemmelsene om forbud mot diskriminering skal kunne fravikes for skip i norsk internasjonalt skipsregister (NIS). Lønns- og arbeidsvilkår for tjeneste på skip i NIS fastsettes i tariffavtaler som tar utgangspunkt i lønnsnivået i sjømannens hjemland. Innenfor samme tariffområde på det enkelte skip skal imidlertid alle ha like vilkår. Sjøfartsdirektoratet vurderer denne praksis som saklig begrunnet og i tråd med direktivets intensjoner.

5.2.3 Høringsinstansenes syn

Norges Rederiforbund kommenterer at det ikke er gjort presiseringer i sjømannsloven eller NIS-loven for så vidt angår bestemmelsenes virkeområde og mener dette skaper uklarhet:

«Sjømannsloven har som kjent en del regler som bare omfatter norske sjømenn og personer bosatt i Norge, og utvidet til også å omfatte statsborgere i EØS land, jf. sjømannslovens § 1. Direktivet omfatter ikke 3. landsborgere, dvs sjømenn som ikke er EØS-borgere. Det er derfor adgang til å begrense disse nye reglene i sjømannsloven til sjømenn som er bosatt i Norge og/eller er EØS-borgere. Det betyr dessuten at unntaket i sjømannslovens § 1, annet ledd for utenlandsk besetning på cruiseskip, også vil kunne omfatte de nye regler som foreslås for kap II A.

Direktivet vil også tillate at det er adgang til å gjøre unntak fra de nye reglene i sjømannslovens Kap II A, i tariffavtaler for sjømenn som ikke er bosatt i Norge og heller ikke er EØS-borgere.

Forbundet antar at det enkleste vil være at de nye reglene begrenses til å gjelde personer bosatt i Norge og EØS-borgere, og at dette fremgår direkte av sjømannslovens regler.»

Fiskebåtredernes Forbund uttaler at det er viktig å beholde muligheten til at ansatte organisert i ulike arbeidstakerorganisasjoner gjennom ulike tariffavtaler kan ha ulike lønns- og arbeidsvilkår.

Norges Fiskarlag ber om at konsekvensene av at det er adgang til ulik behandling når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår mellom ansatte som er medlem i ulike tarifforganisasjoner utredes.

5.2.4 Departementets vurdering

Det er departementets vurdering at en gjennomføring av direktivet ikke tillater at personelt virkeområde begrenses slik som Norges Rederiforbund

foreslår. I den grad det er behov for tilpasning er det departementets oppfatning at dette kan gjøres gjennom en saklig begrunnet ulik behandling. Departementet deler ikke Rederiforbundets oppfatning om at direktivet ikke omfatter 3. lands borgere som er ansatt på et norsk skip. Av pkt. 12 i direktivets fortale fremgår at diskrimineringsforbudet også bør gjelde tredjelands borgere, men at det likevel ikke skal få anvendelse på ulik behandling på grunn av nasjonalitet og skal heller ikke få innvirkning på bestemmelser om opphold og innreise.

Forutsetningene som Stortinget la til grunn for opprettelsen av NIS - registeret var at man skulle kunne ansette sjøfolk på hjemlandets vilkår. Denne forutsetningen vil kunne videreføres med de foreslåtte endringer i sjømannsloven. I lovforslaget foreslås derfor at de nye bestemmelsene også skal gjelde for ansatte på NIS – skip og personer som er ansatt av utenlandsk arbeidsgiver for å betjene passasjerer på turistskip.

For så vidt gjelder kommentarene fra Fiskebåtrædernes Forbund vises det til forslaget § 33 A fjerde ledd som åpner for ulik avlønning hvor dette er regulert i forskjellige tariffavtaler.

Gjennom avtale- og rettspraksis er det utviklet en ulovfestet ufravikelighetsnorm mellom partene i en tariffavtale. Normen går ut på at en tariffbundet arbeidsgiver er forpliktet i forhold til de tariffbundne arbeidstakerne til ikke å gi utenforstående arbeidstakere (dvs. uorganiserte eller organiserte i en annen organisasjon enn den tariffbundne) andre (dårligere eller bedre) lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av tariffavtalen. Dette er begrunnet i konkurransehensyn, særlig for å hindre konkurranse på lønn. Ufravikelighetsnormen gir imidlertid ikke de utenforstående arbeidstakerne *rett* til å kreve samme lønns- og arbeidsvilkår som følger av tariffavtale. Ufravikelighetsnormen er heller ikke til hinder for at et rederi opererer med ulike tariffavtaler med ulike lønnsvilkår på de forskjellige skip. Det må imidlertid ikke opereres med ulike vilkår innen samme tariffområde på samme skip.

Forslagets § 33 A tredje ledd forbyr forskjellsbehandling på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjon. Samtidig angir forslaget § 33 A første ledd bokstav c lønns- og arbeidsvilkår som en del av anvendelsesområdet for forbudet mot forskjellsbehandling. Sammenholdt kan dette tolkes dit hen at det gir utenforstående arbeidstakere en rett til å kreve tariffvilkår. En slik følge er ikke til siktet, og det foreslås derfor en unntaksbestemmelse i § 33 A fjerde ledd som tillater forskjellsbehandling på grunn av medlemskap i arbeidstaker-

organisasjon i forhold til lønns- og arbeidsvilkår som følger av tariffavtale. Det understrekes at forslagene ikke har til hensikt å gripe inn i det tariffrettslige forholdet mellom partene i en tariffavtale. Begrepet «tariffavtale» skal tolkes tilsvarende som lov om arbeidstvister 5. mai 1927 nr. 1, § 1 nr. 8.

I de vedtatte bestemmelsene i ny arbeidsmiljølov er det innført et forbud mot diskriminering av arbeidstaker utelukkende av den grunn at vedkommende arbeider deltid eller er midlertidig ansatt. Rådsdirektiv 97/81/EF om deltidsarbeid og Rådsdirektiv 99/70/EF om midlertidig ansettelse inneholder generalklausuler som setter forbud mot å behandle deltidsansatte/midlertidig ansatte på en mindre gunstig måte enn tilsvarende heltidsansatte/fast ansatte, utelukkende fordi de er deltidsansatte/midlertidig ansatte. I Sjøfartsdirektoratets høringsbrev ble dette spørsmålet ikke vurdert og direktoratet foreslo ikke å innta en slik bestemmelse. Begrunnelsen var at prinsippene i disse direktivene i praksis har vært ivaretatt ved at deltidsansatte og midlertidig ansatte har samme vern som faste ansatte. Departementet er enig i direktoratet at prinsippene i direktivet har vært ivaretatt ved at deltidsansatte og midlertidig ansatte har samme vern som fast ansatte. Da midlertidig ansettelse er den vanlige hyreform på skip, mener departementet at prinsippet om likebehandling for denne gruppen ansatte bør nedfelles i sjømannsloven, slik som det er blitt gjort for virksomheter på land. Slik generell ikke-diskrimineringsklausul foreslås derfor også inntatt i sjømannsloven.

5.3 Diskrimineringsgrunnene og unntak

5.3.1 Gjeldende rett

Som nevnt i punkt 5.1.1 inneholder ikke gjeldende rett generelle bestemmelser om diskriminering. Det fremgår dermed heller ingen særskilte diskrimineringsgrunner eller unntak fra sjømannsloven slik den er i dag. Diskriminering på grunn av alder følger imidlertid forutsetningsvis av sjømannsloven § 19 nr. 1 sjette ledd.

5.3.2 Høringsforslaget

Høringsforslaget innebærer et forbud mot diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder. Det foreslås et unntak fra det generelle diskrimineringsforbudet. Blant annet ble det foreslått at det kan gjøres unntak fra forbudet dersom formålet er saklig, under

forutsetning at forskjellsbehandlingen ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den som forskjellsbehandles og som er nødvendig for utøvelsen av arbeidet eller yrket. Når det gjelder indirekte diskriminering og diskriminering på grunn av alder foreslås det en videre adgang til å gjøre unntak enn det som fremgår av unntaksbestemmelsens § 33 B første ledd.

5.3.3 Høringsinstansenes syn

Få høringsinstansers har kommentert forslaget om diskrimineringsgrunner og unntak. *Norges Rederiforbund, Fraktesfartøyenes Forening og Fiskebåtredernes Forbund* tilkjenner at de delte Sjøfartsdirektoratets vurderinger i forhold til diskriminering på grunn av funksjonshemming.

5.3.4 Departementets vurderinger

5.3.4.1 Generelt om diskrimineringsgrunner og unntak

For nærmere omtale av diskrimineringsgrunnene og unntaksmulighetene vises det til Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) for så vidt angår politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming. Når det gjelder alder som diskrimineringsgrunn vises det særlig til Ot.prp. nr. 49 (2004-2005).

Når det gjelder den utvidede unntaksadgangen i § 33 B annet ledd foreslår departementet at den også skal omfatte diskriminering av arbeidstakere som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.

Det foreslås ikke at anvendelsen av unntaket gjøres avhengig av det er inngått tariffavtale. Det er tilstrekkelig at det faktisk foreligger saklige grunner. Det vil heller ikke kreves noen dokumentasjon på at slike saklige grunner foreligger.

5.3.4.2 Funksjonshemming

Lovforslagets adgang til å gjøre fravik avviker fra den tilsvarende unntaksbestemmelsen slik den er vedtatt i den nye arbeidsmiljøloven. I forhold til sjømenn har man valgt å presisere at kravet om helseerklæring, slik det er nedfelt i forskrift av 19. desember 2001 om helseundersøkelse av arbeidstakere på skip, videreføres. Dette vil i praksis innebære at funksjonshemming blir vanskeligere å forene med tjeneste på skip. I høringsbrevet kommenterte Sjøfartsdirektoratet lovforslaget som følger:

«Kravet om at man ikke skal diskriminere på grunn av funksjonshemming vil også gjelde for skipsfart. Hva som er å anse som lovlig forskjellsbehandling vil imidlertid måtte ses i lys

av de helsekrav som settes for tjeneste på norske skip. Helsekravene for sjøfolk har til hensikt å ivareta sikkerhet for skip, besetning og passasjerer. Det blir den enkelte sjømannslege, i samråd med rederiet, som må vurdere om sjømannen under hensyntagen til eventuell tilrettelegging, er å anse som helsemessig skikket for tjenesten. Forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende og som er nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke, vil ikke rammes av forbudet. For skipsfart vil det, ved siden av kostnader ved tilrettelegging, særlig være sikkerhetsmessige hensyn som er relevante saklige grunner for forskjellsbehandling. Lovteksten avviker derfor noe fra tilsvarende bestemmelse i utkastet til ny arbeidsmiljølov.»

Departementet deler Sjøfartsdirektoratets vurdering og er enig i lovforslaget.

5.3.4.3 Alder

Sjømannslovens § 19 nr. 1 sjette ledd forstås slik at en sjømann er vernet mot oppsigelse på grunn av alder før fylte 62 år. Rett til sjømannspensjon oppnås allerede ved fylte 60 år. Det foreligger imidlertid ingen pliktmessig avgangsalder etter sjømannsloven. Til sammenligning kan nevnes at Arbeids- og sosialdepartementet i forhold til den generelle aldersgrense på 70 år konkluderte med at den kan videreføres uten å stride mot diskrimineringsforbudet. Det er hensyn som taler for at det samme skal legges til grunn i forhold til sjømannslovens grense på 62 år. På bakgrunn av yrkets art og de belastninger dette medfører, synes det naturlig at det opereres med en lavere aldersgrense. Det forhold at man oppnår rett til sjømannspensjon ved 60 år og derfor er økonomisk uavhengig taler for at grensen på 62 år ikke er i strid med direktivet. Forskjellsbehandling på grunn av alder før fylte 62 år vil derimot være et brudd på direktivets diskrimineringsforbud.

5.3.4.4 Bruk av bemanningsagenter i utlandet

Ved ansettelse på skip i norsk internasjonalt skipsregister er det utbredt at sjøfolkene er ansatt av en bemanningsagent i sitt hjemland. Arbeidsgiveransvarets karakter kan da variere noe og de ulike arbeidsgiverfunksjoner vil normalt være delt mellom bemanningsagenten og rederiet. De foreslåtte bestemmelsene får imidlertid anvendelse også forut for og etter den tiden sjømannen faktisk er i tjeneste om bord i fartøyet, for eksempel ved utlysning og ansettelse. Dette er forhold som normalt bemanningsagenten råder over og som tradisjonelt

vil være underlagt lovgivning og jurisdiksjonen i dennes hjemland. I den grad et norsk rederi gjennom instruks eller på annen måte etterspør arbeidskraft hos en bemanningsagent, etter kriterier som er i strid med diskrimineringsforbudene vil dette rammes av forslaget. Det forventes imidlertid ikke at rederiet skal ha noen handlingsplikt i forhold til å sikre at bemanningsagenter ved valg av arbeidskraft følger prinsippene i de nye bestemmelsene. Dersom bemanningsagenten er lokalisert innenfor EØS må imidlertid denne følge direktivet i forbindelse med ansettelse av sjømenn som senere leies ut til rederier.

5.4 Opplysningsplikt, bevisbyrde og virkningene av forskjellsbehandling

Disse emnene er gitt en bred vurdering i Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. Tilsvarende vurderinger er relevante for sjømannsloven.

5.5 Bruk av fullmektig og håndheving

5.5.1 Gjeldende rett

Det er ingen generell hjemmel i sjømannsloven for at Sjøfartsdirektoratet kan treffe vedtak til gjennomføring av loven. Adgangen til å treffe vedtak følger i særlig grad av sjødyktighetsloven og lov om mønstring av arbeidstakere til norsk skip. Vedtakskompetansen på sjødyktighetslovens område er knyttet opp mot de sikkerhetsmessige sider ved driften av skip. Vedtakskompetansen etter mønstringsloven er knyttet opp mot mønstringsmyndighetenes kontroll av om ansettelsesavtaler er i henhold til lov eller avtale. Ingen av disse lover gir en effektiv mulighet til håndheve bestemmelser som foreslått i et nytt kapittel II A. Håndheving er forutsatt gjennomført gjennom partenes adgang til å bringe saker inn for domstolene.

5.5.2 Høringsforslaget

Det foreslås i høringsforslaget § 33 J at det som fullmektig i forvaltningssak kan brukes en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering av grunner nevnt i forslag til ny § 30 A.

5.5.3 Høringsinstansenes syn

Høringsinstansene har ikke kommentert dette forslaget.

5.5.4 Departementets vurderinger

Rammedirektivets artikkel 9 nr. 2 sier at foreninger, organisasjoner eller andre juridiske personer, som etter nasjonale regler har en legitim interesse i å sikre at direktivets bestemmelser overholdes - enten på vegne av eller til støtte for klageren, med dennes godkjenning - har rett til å tre inn som part i klagen til rettslige eller administrative instanser med sikte på håndhevelsen av forpliktelsene i henhold til direktivet. Dette er ansett som tilstrekkelig i henhold til direktivet. Tvistemålslovens muligheter for hjelpeintervensjon anses som tilstrekkelig i forhold til direktivets bestemmelser om rett for organisasjoner eller andre juridiske personers til å tre inn som part i en klage.

Bestemmelsen i høringsforslaget § 33 J *Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig* er således allerede dekket av tvistemålsloven og tas derfor ut av lovforslaget.

Bestemmelsene om ikke-diskriminering forutsettes håndhevet av partene gjennom forhandlinger, og eventuelt ved søksmål for retten eller annen tvisteløsningsorgan fastsatt i tariffavtale.

6 Informasjon og drøfting

6.1 Gjeldende rett

Sjømannslovens gjeldende bestemmelser om informasjon og drøfting er knyttet til det organiserte verne- og miljøarbeidet, og ansattes rett til å bli konsultert i saker knyttet til innføring av ny teknologi og organisering av arbeidet. Direktivene om masseoppsigelser og virksomhetsoverdragelse får ikke anvendelse for skipsfart.

6.2 Høringsforslaget

Nye bestemmelser til gjennomføring av direktivet foreslås tatt inn i et nytt kapittel II B i sjømannsloven hvor bestemmelsene i det opphevede kapittel II nr. 4 benyttes.

Det foreslås at reglene i sjømannsloven skal gjelde for rederier som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere. Arbeidsgiver skal ha plikt til å informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes representanter. Plikten til informasjon og drøfting skal pålegges større virksomheter. Dette er i tråd med direktivets fortale der det understrekes viktigheten av blant annet å ikke pålegge administrative, finansielle og rettslige byrder som vil

hemme opprettelsen og utviklingen av små og mellomstore virksomheter.

I høringsforslaget er det foreslått at bestemmelsen om informasjon og drøfting ikke får anvendelse på skip i utenriksfart. Dette er da ment å omfatte alle skip i norsk internasjonalt skipsregister og NOR-skip i utenriksfart, herunder offshore servicefartøyer og bøyelastere.

For havgående skip i innenriks fart foreslås det at bestemmelsen kommer til anvendelse i den utstrekning ikke annet er fastsatt i tariffavtale. Direktivet åpner imidlertid for at alle havgående skip kan unntas. Sistnevnte løsning ble ikke tatt inn i høringsforslaget, men det ble spesielt etterspurt synspunkter på dette, herunder om det er behov for overgangsordninger.

Særlige for sjømenn på skip i norsk internasjonalt skipsregister vil bestemmelser om informasjon og drøfting være mindre effektive. Her er regelen at sjømannen er ansatt på tidsbegrenset kontrakt og at tilknytningen er like stor til bemanningsagenten i hjemlandet som til det norske rederiet.

Slik høringsforslaget med adgangen til fravik er utformet vil det få anvendelse for skipsfart på elver og innsjøer drevet av rederier som jevnlig sysselsetter minst 50 sjømenn. Så vidt kjent for departementet finnes det for tiden ikke slike rederier i Norge. I tillegg vil det få anvendelse for alle havgående skip i innenriks fart, dersom det ikke gjøres fravik i tariffavtale. Dette vil da blant annet omfatte de fleste større rederier som driver passasjertrafikk på kysten.

6.3 Høringsinstansenes syn

Norges Rederiforbund anbefaler at det fremgår av lovteksten at unntaket omfatter alle skip i norsk internasjonalt skipsregister, NOR-skip i utenriksfart og offshore service fartøyer og bøyelastere.

Fiskebåtredernes Forbund påpeker innledningsvis at de fleste norske fiskebåtredere vil falle utenfor bestemmelsene som følge av at de ansetter færre enn 50 arbeidstakere. Det påpekes også at det er inngått hovedavtale med LO/Norsk sjømannsforbund som har bestemmelser om drøfting/informasjon. Forbundet uttrykker videre usikkerhet med hensyn til om havfiskefartøylene omfattes av begrepet innenriks fart. Det påpekes også at man ser en viss dreining i retning av at fiskere ansettes av bemanningsagenter. Med bakgrunn i ovenstående og det forhold at fiskebåtrederier i det vesentlige er små og mellomstore bedrifter, ber forbundet om at havfiskefartøy unntas fra bestemmelsene.

Sjømannsorganisasjonene støtter det syn at bestemmelsen kommer til anvendelse for innenriks skipsfart med mindre annet er fastsatt i tariffavtale.

Fraktefartøyenes Rederiforening kommenterer at de har et fåtall rederier som jevnlig sysselsetter mer enn 50 arbeidstakere. De kommenterer samtidig at de forstår at bestemmelsen primært skal gjelde rederier som driver passasjertrafikk. De finner det da som en forskjellsbehandling at deres rederier omfattes og de protesterer på det sterkeste mot at bestemmelsene gjøres gjeldende for deres skip.

Arbeidstilsynet uttaler på generelt grunnlag at bestemmelsen bør omfatte så mange arbeidstakere som mulig og at unntak bør være velbegrunnede.

Rederienes Landsforening har ingen innvendinger mot at forslaget gjøres gjeldende for innenriks sjøfart da det innenfor foreningens område allerede foreligger bestemmelser i avtaleverket som ivaretar flere av bestemmelsene.

Norges Fiskarlag kommenterer at de oppfatter forslaget slik at det gir muligheter for praktisering av kravsområdet i henhold til inngåtte tariffavtaler.

6.4 Departementets vurdering

Reglene skal danne en generell minstestandard for informasjon og drøfting i virksomhetene. De nye reglene skal ikke medføre endringer i andre regler om informasjon og drøfting. Retten til informasjon og drøfting skal være en kollektiv rettighet som gjelder tillitsvalgte og ikke den enkelte arbeidstaker. Plikten til å informere og drøfte vesentlige spørsmål som går på tilretteleggelsen av arbeidet om bord, foreslås tatt inn i skipssikkerhetsloven. Det vises her til proposisjon om lov om skipssikkerhet punkt 11.1.4.

Plikten til informasjon og drøfting inntreer når virksomheten regelmessig sysselsetter mer enn 50 arbeidstakere. Midlertidig ansatte skal også regnes med. I tillegg er virkeområdet for bestemmelsene knyttet opp mot fartsområde og kategori av fartøy.

Av retts tekniske hensyn er det viktig at bestemmelsen har et klart anvendelsesområde. På bakgrunn av de høringsuttalelser som er mottatt fra Fiskebåtredernes Forbund og Fraktefartøyenes Rederiforening foreslår derfor departementet å begrense bestemmelsenes anvendelse for havgående skip til passasjerskip i norsk ordinært skipsregister. Rederier med fartøy i denne kategori vil i all hovedsak være omfattet av hovedavtaler som har bestemmelser om informasjon og drøfting. Ved

et slikt anvendelsesområde kommer bestemmelsene til anvendelse på den vesentlige del av rederiene i innenriks fart som sysselsetter mer enn 50 arbeidstakere, samtidig som man unngår de uklarheter med hensyn til virkeområde som følger av begrepet innenriks fart. En konsekvens av denne endringen i forhold til høringsforslaget er at NOR-registrert passasjerfartøy i utenriksfart omfattes av bestemmelsene.

I tråd med direktivet vil også bestemmelsene komme til anvendelse på skip i fart på innsjøer og elver, selv om det for tiden ikke eksisterer rederier med skip i slik fart og som samtidig sysselsetter mer enn 50 sjømenn. Loven åpner videre at bestemmelsene om drøfting og informasjon kan fravikes gjennom tariffavtale. For så vidt gjelder eksisterende tariffavtaler må det legges til grunn at de nye bestemmelsene i sjømannsloven, ved eventuell motstrid, skal stå tilbake for de avtalte løsninger.

7 Administrative og økonomiske konsekvenser

7.1 Forbud mot diskriminering

7.1.1 Samfunnsøkonomisk nytte

Nytten av et skjerpet vern mot diskriminering i arbeidslivet vil bero på om reglene blir mer effektive for de som utsettes for forskjellsbehandling. Det vil imidlertid være vanskelig å måle den samfunnsøkonomiske nytten av et slikt tiltak ved bruk av tradisjonelle kost/-nytteanalyser.

Den økonomiske nytteeffekten av å redusere eller fjerne diskriminering i arbeidslivet er vanskelig å måle ut fra vanlige lønnsomhetskriterier, blant annet fordi kunnskapen om sammenhengen mellom diskriminering og økonomiske levekår er for dårlig, og ikke gir et godt grunnlag for å beregne nytten. Nyttens av å unngå diskriminering vil dermed være vanskelig å måle økonomisk. Dessuten vil de etiske aspektene knyttet til likebehandling stå sentralt.

Selv om bare en mindre del av ledigheten på arbeidsmarkedet blant personer som tilhører beskyttede grupper kan tilbakeføres til diskriminering, vil forebygging av diskriminering ha stor økonomisk nytteeffekt for den enkelte og dermed også være samfunnsøkonomisk lønnsomt.

7.1.2 Administrative og økonomiske konsekvenser for det offentlige

Det foreslås ikke oppretting av nye håndhevingsorganer eller lignende. Det antas derfor at det offentlige i liten grad vil påføres ekstra kostnader ut over et mulig økt press på domstolsapparatet. Sjømann-

sloven § 50 har bestemmelser om at tvister som oppstår i utlandet skal forelegges norsk utenriksstasjon. De nye bestemmelsen kan føre til en viss økning i antallet slike saker. Sjøfartsdirektoratet vil ikke ha håndhevingskompetanse på området, men vil få oppgaver knyttet til informasjon og veiledning om regelverket.

7.1.3 Konsekvensene for virksomhetene

Siden sjømannsloven ikke har bestemmelser som retter seg direkte mot diskriminering innebærer lovforslaget i sin helhet nye krav. Likevel anses ikke endringene som vesentlige da det gjelder et alminnelig saklighetsprinsipp i loven. Styringsretten ved ansettelser vil bli noe begrenset.

Implementeringen innebærer dessuten en ytterligere utvidelse av den beskyttede personkrets ettersom også selvstendig næringsdrivende gis beskyttelse.

Forslaget vil i noen grad kunne medføre økte kostnader for arbeidsgivere som har en ansettelsespolitikk hvor det uten saklig grunn tas hensyn til søkeres alder. Alt i alt vil konsekvensene for rederiet ikke ventes å bli mer inngripende enn at de bør tåles, sett i forhold til viktigheten av at det etableres et effektivt vern mot aldersdiskriminering i arbeidslivet. Det vises i denne forbindelse til at det foreligger en adgang til å gjøre unntak fra forbudet ut fra en vurdering av om unntaket er objektivt og saklig begrunnet og en vurdering av om det foreligger proporsjonalitet mellom mål og middel.

Innføringen av et prinsipp om erstatning for ikke-økonomiske forhold (oppreisning) uten hensyn til rederiets skyld, vil påføre bedrifter som bryter diskrimineringsforbudet utgifter. En slik innføring vil trolig også øke tallet på saker som blir brakt inn for retten i og med at flere vil ha interesse i å forfølge sin sak.

De samme prinsipper for håndheving må legges til grunn i sjøfartsforhold som er lagt til grunn for arbeidsmiljølovens bestemmelser. Det vises i denne sammenheng til kapittel 10.4.6 Ot.prp. nr. 49 (2004-2005). Det bemerkes i denne forbindelse at bedriftsdemokratienemnda gjelder for innenriks sjøfart. Det er imidlertid ikke fremmet som en del av høringsforslaget i sjømannsloven at tvister om tilbakeholdelse av fortrolige opplysninger kan forelegges Bedriftsdemokratienemnda. Det bør likevel være mulig for partene å regulere en slik adgang i tariffavtaler eller øvrige mekanismer for løsning av slike tvister.

For så vidt gjelder utenlandske arbeidstagere som definert i sjømannsloven § 1 annet ledd, forut-

settes det at deres rettigheter nedfelles i avtalen som inngås mellom det norske rederiet og utenlandsk arbeidsgiver. Hensikten vil være å avverge eventuelle konflikter i forhold til den lovgivning som forutsettes å regulere denne gruppens arbeidsforhold.

7.2 Informasjon og drøfting

Slik bestemmelsen nå er utformet vil de ikke komme til anvendelse for fiskefartøy eller lasteskip i NOR. Bestemmelsene vil heller ikke komme til anvendelse på skip i NIS. Ved å gjøre bestemmelsene gjeldende kun for passasjerskip i norsk ordinært skipsregister omfattes de rederier som i stor utstrekning har regulert informasjon og drøfting i avtaleverket. Det vil også være mulig å fravike bestemmelsen gjennom tariffavtaler. I praksis gir dette nødvendig fleksibilitet til å sikre at bestemmelser om informasjon og drøfting kan tilpasses de eksisterende ordninger. Det antas derfor at bestemmelsen ikke vil ha nevneverdige administrative eller økonomiske konsekvenser.

8 Nærmere omtale av de enkelte bestemmelsene

8.1 Kapittel 1 Lovens virkeområde

Til § 1 Lovens virkeområde

Bestemmelsens *annet ledd* gir en uttømmende liste over hvilke bestemmelser i loven som gjelder for personer som er bosatt i Norge eller er norske statsborgere og som er ansatt av utenlandsk arbeidsgiver for å betjene passasjerer på turistskip. Bestemmelsene om forbud mot diskriminering samt informasjon og drøfting gjelder også for denne persongruppen. Se for øvrig pkt. 5.2.4.

Regjeringen har samtidig med denne proposisjonen fremmet en proposisjon om lov om skipssikkerhet (skipssikkerhetsloven). Også i denne proposisjonen foreslås det endringer av sjømannslovens virkeområde i § 1, bl.a. som følge av forslag om opphevelse av sjømannsloven §§ 26, 40 og 48. Disse er i stedet foreslått inntatt i skipssikkerhetsloven. Lovforslagene er utformet under forutsetning av at proposisjonen som endrer sjømannsloven formelt sett vedtas før skipssikkerhetsloven.

8.2 Kapittel II A Forbud mot diskriminering

Hele kapittel II A er nytt. Bestemmelsene i kapittel II A tilsvarer i hovedtrekk bestemmelsene i lov 17.

juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven) kapittel 13. Arbeidsmiljølovens regler om vern mot diskriminering er særlig drøftet i forarbeider til den gamle arbeidsmiljøloven 1977, se Ot.prp. nr. 104 (2002-2003). Det vil bli henvist til denne proposisjonen i merkningene til bestemmelsene her.

Til § 27 a oppheves

Bestemmelsen oppheves da denne videreføres i ny § 33 D. Se for øvrig pkt. 5.1.4.

Til § 33 Forbud mot diskriminering

Bestemmelsen fastsetter et forbud mot direkte og indirekte forskjellsbehandling. Bestemmelsen omhandler grunnlagene for diskriminering, bl.a. politisk syn, funksjonshemming og alder. Bestemmelsen gis også anvendelse på sjømenn som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt, se pkt. 5.2.4 siste avsnitt. Se for øvrig pkt. 5.3.4.1 og 5.3.4.2 og 5.3.4.3.

Til § 33 A Hva kapitlet omfatter

Bestemmelsen gir en ikke uttømmende liste med eksempler på noen viktige sider ved arbeidsforholdet som omfattes av diskrimineringsforbudet. For å gjennomføre rammedirektivet 2000/78 er det også nødvendig å innføre et forbud mot diskriminering ved lønnsfastsettelse. Se for øvrig pkt. 5.3.4.1 første avsnitt.

Til § 33 B Unntaket fra forbudet mot diskriminering

Bestemmelsens *første ledd* omhandler et generelt unntak fra diskrimineringsforbudet som er i innholdsmessig overensstemmelse med rammedirektivet 2000/78 artikkel 4 nr.1. Kravene om «saklig formål», «ikke uforholdsmessig inngripende» og «nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke» er kumulative vilkår som alle må være oppfylt for at forskjellsbehandling skal være tillatt.

I bestemmelsens *annet ledd*, åpnes det for en noe videre adgang til å gjøre unntak enn det som går frem av bestemmelsens første ledd. Det stilles i andre ledd ikke krav om at diskrimineringen må være nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke. Bestemmelsen gjelder indirekte diskriminering, direkte diskriminering på grunn av alder og diskriminering av deltidsansatte og midlertidig ansatte.

Det foreslås ikke at anvendelsen av unntaket gjøres avhengig at det er inngått tariffavtale. Det er tilstrekkelig at det faktisk foreligger saklige grunner. Det vil ikke kreves noen dokumentasjon på at slike saklige grunner foreligger.

Til § 33 C Innhenting av opplysninger ved ansettelse
Bestemmelsen regulerer arbeidsgivers adgang til innhenting av opplysninger ved ansettelse. Bestemmelsen tilsvarer i hovedtrekk arbeidsmiljøloven § 13-4. Se også Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) pkt. 8.4.5.4.

Til § 33 D Særlig om tilrettelegging for sjømenn med funksjonshemming
Se pkt. 5.1.4. og 5.3.4.2.

Til § 33 E Positiv særbehandling
Bestemmelsen gir adgang til å iverksette spesielle tiltak om positiv diskriminering i arbeidslivet uten at dette skal anses som diskriminering etter loven. Bestemmelsen tilsvarer i hovedtrekk arbeidsmiljøloven § 13-6. Se også Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) pkt. 8.5.5.

Til § 33 F Opplysningsplikt
Bestemmelsen omhandler rederiets opplysningsplikt og er nærmere omtalt i pkt. 5.4. Bestemmelsen tilsvarer i hovedtrekk arbeidsmiljøloven § 13-7. Se også Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) pkt. 8.8.4.

Til § 33 G Forbud mot gjengjeldelse
Se Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) pkt. 8.7.5.

Til § 33 H Bevisbyrde
Se pkt. 5.4. Bestemmelsen tilsvarer i hovedtrekk arbeidsmiljøloven § 13-8. Se også Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) pkt. 8.9.5.

Til § 33 I Virkningene av brudd på diskrimineringsforbudet
Se pkt. 5.4. Bestemmelsen tilsvarer i hovedtrekk arbeidsmiljøloven § 13-9. Se også Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) pkt. 8.10.5.2, 8.10.5.1 og 8.10.5.4.

8.3 Kapittel II B Informasjon og drøfting

Hele kapittel II B er nytt. Bestemmelsene i kapittel II B tilsvarer i hovedtrekk bestemmelsene i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven) kapittel 8. Arbeids-

miljølovens regler om informasjon og drøfting er drøftet i forarbeider til arbeidsmiljøloven, se Ot.prp. nr. 49 (2004-2005). Det vil bli henvist til denne proposisjonen i merknadene til bestemmelsene her.

Til § 34 Plikt til informasjon og drøfting
Bestemmelsen angir en generell ramme med minstekrav for informasjon og drøfting med tillitsvalgte i virksomheten. Plikten til informasjon og drøfting inntreer når virksomheten regelmessig sysselsetter mer enn 50 arbeidstakere.

Bestemmelsen gjelder kun skip i norsk ordinært register når disse er passasjerskip eller er i fart på innsjøer og elver. Bestemmelsen tilsvarer i hovedtrekk arbeidsmiljøloven § 8-1. Se Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 312.

Til § 35 Gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting

Bestemmelsen regulerer henholdsvis hva det skal informeres og drøftes om, når og hvordan slik informasjon skal gis. Bestemmelsen tilsvarer i hovedtrekk arbeidsmiljøloven § 8-2. Se Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 312.

Til § 36 Fortrolige opplysninger

Bestemmelsen gir arbeidsgiver adgang til å pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt dersom virksomhetens behov tilsier at fortrolige opplysninger ikke bør gis videre. Bestemmelsen tilsvarer i hovedtrekk arbeidsmiljøloven § 8-3. Se Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 313.

Til § 37 Fravik

Bestemmelsene om plikt til informasjon og drøfting gjelder så langt ikke annet følger av tariffavtale eller annen lovgivning.

Nærings- og handelsdepartementet

tilrår:

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om lov om endringer i sjømannslov 30. mai 1975 nr. 18.

Vi HARALD, Norges Konge,

stadfester:

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i sjømannslov 30. mai 1975 nr. 18 i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag

til lov om endringer i sjømannslov 30. mai 1975 nr. 18

I

I sjømannslov 30. mai 1975 nr. 18 gjøres følgende endringer:

§ 1 annet ledd skal lyde:

For personer som er verken er bosatt i Norge eller er norske statsborgere og som er ansatt av utenlandsk arbeidsgiver for å betjene passasjerer på turistskip gjelder bare bestemmelsene i § 4, § 18 nr. 1 første og annet ledd; dog unntatt retten til omplassering i annet ledd, § 18 nr. 3 samt §§ 26 og 27, kapittel II A og kapittel II B, §§ 39, 40, 43, 45, 48 og 49. Statsborgere i land som omfattes av EØS-avtalen skal regnes likt med norske statsborgere.

§ 27 A oppheves.

Kapittel II nr. 4 med kapitteloverskrift oppheves.

Kapittel II A skal lyde:

Kapittel II A Forbud mot diskriminering

§ 33 Forbud mot diskriminering

Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder er forbudt.

Trakassering og instruks om å diskriminere personer av grunner nevnt i første ledd anses som diskriminering. Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende ved diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.

Ved diskriminering på grunn av kjønn gjelder likestillingsloven.

Ved diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn gjelder diskrimineringsloven.

§ 33 A Hva kapitlet omfatter

Bestemmelsene i dette kapittel gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder:

- a) utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse,*
- b) opplæring og annen kompetanseutvikling,*

c) lønns- og arbeidsvilkår,

d) opphør.

Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende for rederiets valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide sjømenn.

Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende for innmelding i og deltakelse i en arbeidstaker-, arbeidsgiver- eller yrkesorganisasjon. Dette gjelder også for fordeler som slike organisasjoner gir sine medlemmer.

Bestemmelsene i dette kapittel får ikke anvendelse ved forskjellsbehandling som skyldes medlemskap i arbeidstakerorganisasjon for så vidt gjelder lønns- og arbeidsvilkår i tariffavtaler.

§ 33 B Unntak fra forbudet mot diskriminering

Forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles og som er nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke, anses ikke som diskriminering etter loven her.

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles er ikke i strid med forbudet mot indirekte diskriminering, diskriminering på grunn av alder eller diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.

Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om rekkevidden av unntaket fra forbudet mot aldersdiskriminering i andre ledd.

§ 33 C Innhenting av opplysninger ved ansettelse

Rederiet må ikke i utlysning etter nye sjømenn eller på annen måte be om at søkerne skal gi opplysninger om seksuell orientering, hvordan de stiller seg til politiske, religiøse eller kulturelle spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner. Rederiet må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte.

§ 33 D Særlig om tilrettelegging for sjømenn med funksjonshemming

Rederiet skal så langt det er mulig iverksette nødvendige tiltak for at sjømann med funksjonshemming

skal kunne få eller beholde arbeid, utføre og ha fremgang i arbeidet og ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling. Dette gjelder ikke dersom tiltakene vil innebære en uforholdsmessig stor byrde for rederiet. Krav til gyldig helseerklæring i henhold til forskrift om legeundersøkelse av arbeidstakere på norsk skip gjelder fullt ut for funksjonshemmede sjømenn.

Er det i henhold til første ledd aktuelt å overføre sjømannen til annet arbeid, skal vedkommende tas med på råd før saken avgjøres. Sjømannen har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller av annen rådgiver.

§ 33 E Positiv særbehandling

Særbehandling som bidrar til å fremme likebehandling er ikke i strid med bestemmelsene i dette kapittel. Særbehandlingen skal opphøre når formålet med den er oppnådd.

§ 33 F Opplysningsplikt

Arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med bestemmelsene i dette kapittel, kan kreve at rederiet skriftlig opplyser om hvilken utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner for arbeidet den som ble ansatt har.

§ 33 G Forbud mot gjengjeldelse

Det er forbudt å gjøre bruk av gjengjeldelse overfor sjømann som har fremmet klage eller på annen måte tatt opp sak om brudd på bestemmelsene i dette kapittel, eller som har gitt uttrykk for at slik sak kan bli fremmet. Forbudet gjelder ikke dersom sjømannen opptrer grovt uaktsomt.

§ 33 H Bevisbyrde

Dersom sjømann eller arbeidssøker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med bestemmelse i dette kapittel eller at det er gjort bruk av gjengjeldelse i strid med § 33 G som følge av sjømannens varslingsom brudd på bestemmelse i dette kapittel, må rederiet sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik diskriminering eller gjengjeldelse.

Den som er blitt diskriminert i strid med dette kapittel eller utsatt for gjengjeldelse i strid med § 33 G som følge av varslingsom brudd på dette kapittel, kan kreve oppreisning uten hensyn til rederiets skyld. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig.

Erstatning for økonomisk tap som følge av diskriminering i strid med dette kapittel og gjengjeldelse i strid med § 33 G som følge av varslingsom brudd på dette kapittel, kan kreves etter de alminnelige regler.

Bestemmelser i tariffavtaler, ansettelsesavtaler, reglementer, vedtekter mv. som er i strid med dette kapittel, er ugyldige.

Kapittel II B skal lyde:

Kapittel II B Informasjon og drøfting

§ 34 Plikt til informasjon og drøfting

Rederi som jevnlig sysselsetter minst 50 sjømenn skal informere om og drøfte spørsmål av betydning for ansettelsesforholdene med ansattes representanter.

Bestemmelsene i dette kapittel kommer til anvendelse for skip registrert i norsk ordinært skipsregister, når disse er passasjerskip eller er i fart på innsjøer og elver. Kongen kan gi forskrift om beregningen av antall sjømenn i virksomheten.

§ 35 Gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting

Plikten til informasjon og drøfting omfatter

- informasjon om den aktuelle og forventede utvikling av rederiets aktiviteter og økonomiske situasjon,
- informasjon og drøfting om den aktuelle og forventede bemanningssituasjonen i rederiet, inkludert eventuell fare for innskrenkninger og de tiltak rederiet vurderer i den forbindelse,
- informasjon og drøfting om beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold.

Informasjon etter første ledd bokstav a skal skje på et passende tidspunkt. Informasjon og drøfting etter første ledd bokstavene b og c skal skje så tidlig som mulig.

Informasjonen skal gis slik at det er mulig for de ansattes representanter å sette seg inn i saken, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og forberede eventuell drøfting. Drøftingen skal bygge på informasjon fra rederiet, finne sted på det nivå for ledelse og representasjon som saken tilsier og skje på en måte og med et innhold som er passende. Drøftingen skal gjennomføres slik at det er mulig for de ansattes representanter å møte rederiet og få et grunnlagt svar på uttalelser de måtte avgi. Drøfting etter første ledd bokstav c skal ta sikte på å komme fram til en avtale med rederiet.

§ 36 Fortrolige opplysninger

Dersom rederiets behov tilsier at bestemte opplysninger ikke bør gis videre, kan rederiet pålegge de ansattes representanter og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Rederiet kan i særlige tilfeller unnlate å gi informasjon eller gjennomføre drøfting dersom det på det aktuelle tidspunktet åpenbart vil være til betydelig skade for rederiet at opplysningene blir kjent.

§ 37 Fravik

Bestemmelsene i dette kapittel gjelder så langt ikke annet følger av tariffavtale eller annen lovgivning.

II

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer.

Vedlegg 1**Rådsdirektiv 2000/78/EF - dansk språkversjon**

Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR -

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 13,

under henvisning til forslag fra Kommissionen ,
under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet,

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget, og

ud fra følgende betragtninger:

1. I henhold til artikel 6 i traktaten om Den Europæiske Union bygger Unionen på principperne om frihed, demokrati og respekt for menneskerettighederne og de grundlæggende frihedsrettigheder samt retsstatsprincippet, der alle er principper, som medlemsstaterne har til fælles, og den respekterer de grundlæggende rettigheder, således som de garanteres ved den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, og således som de følger af medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, som generelle principper for fællesskabsretten.
2. Princippet om ligebehandling af mænd og kvinder er fastslået i flere EF-retsakter, særlig i Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår.
3. Når Fællesskabet gennemfører princippet om ligebehandling, bør det i henhold til EF-traktatens artikel 3, stk. 2, tilstræbe at fjerne uligheder og at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder, da kvinder ofte er ofre for dobbelt diskrimination.
4. Alle menneskers ret til lighed for loven og beskyttelse mod forskelsbehandling er en universel rettighed, der anerkendes i verdenserklæringen om menneskerettigheder og FN's konventioner om afskaffelse af alle former for

diskrimination imod kvinder, om borgerlige og politiske rettigheder og om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder, og den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, som alle medlemsstaterne har undertegnet. ILO-konvention nr. 111 forbyder forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

5. Det er vigtigt at respektere sådanne grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder. Dette direktiv anfægter ikke foreningsfriheden, herunder retten til sammen med andre at oprette og slutte sig til fagforeninger for at forsvare egne interesser.
6. Fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder anerkender betydningen af at bekæmpe alle former for forskelsbehandling, herunder nødvendigheden af at træffe passende foranstaltninger til at sikre social og økonomisk integrering af ældre og personer med handicap.
7. EF-traktaten omhandler også bestræbelser på at fremme en samordning af medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker. Med henblik herpå blev der i EF-traktaten indføjet et nyt kapitel om beskæftigelse som et middel til at udvikle en samordnet europæisk strategi for beskæftigelsen med det formål at fremme en veluddannet, velkvalificeret og smidig arbejdsstyrke.
8. I retningslinjerne for beskæftigelsen 2000, som blev godkendt af Det Europæiske Råd i Helsingfors den 10. og 11. december 1999, understreges behovet for at skabe forudsætninger for et arbejdsmarked, der fremmer den sociale integrering gennem formulering af et sammenhængende sæt foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling af grupper som f.eks. handicappede. Det fremhæves desuden, at der bør lægges særlig vægt på støtte til ældre arbejdstagere for at øge deres deltagelse i arbejdsstyrken.
9. Beskæftigelse og erhverv er afgørende områder, når det gælder om at sikre lige muligheder for alle og bidrage effektivt til, at alle borgere kan deltage i fuldt omfang i det økonomiske,

- kulturelle og sociale liv, og til den personlige udvikling.
10. Rådet vedtog den 29. juni 2000 direktiv 2000/43/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse, som i sig selv yder beskyttelse mod sådanne former for forskelsbehandling på beskæftigelses- og arbejdsmarkedsområdet.
 11. Forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering kan hindre opfyldelsen af målene i EF-traktaten, særlig opnåelsen af et højt beskæftigelsesniveau og et højt socialt beskyttelsesniveau, højnelse af levestandarden og livskvaliteten, økonomisk og social samhørighed og solidaritet samt fri bevægelighed for personer.
 12. Med henblik herpå bør enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering inden for de områder, der er dækket af dette direktiv, forbydes overalt i Fællesskabet. Dette forbud mod forskelsbehandling bør også gælde for tredjelandsstatsborgere, men det omfatter ikke ulige behandling på grund af nationalitet, og det berører ikke bestemmelserne om tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold og deres adgang til beskæftigelse og erhverv.
 13. Dette direktiv finder ikke anvendelse på ordninger for social sikring og social beskyttelse, hvis ydelser ikke er sidestillet med løn i den betydning, dette udtryk er anvendt i EF-traktatens artikel 141, eller på udbetalinger af enhver art fra staten, hvor formålet er adgang til eller bibeholdelse af beskæftigelsen.
 14. Dette direktiv berører ikke nationale bestemmelser vedrørende fastsættelse af pensionsalder.
 15. Det er de nationale retslige myndigheder eller andre kompetente organer, der i overensstemmelse med bestemmelserne i national ret eller praksis skal vurdere de faktiske forhold, som giver anledning til at formode, at der forekommer direkte eller indirekte forskelsbehandling. Disse bestemmelser kan bl.a. give mulighed for på grundlag af statistisk materiale eller på enhver anden måde at konstatere, om der foreligger indirekte forskelsbehandling.
 16. Iværksættelse af foranstaltninger, der tager hensyn til behovene hos personer med handicap på arbejdspladsen, spiller en vigtig rolle i bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af handicap.
 17. Med forbehold af forpligtelsen til i rimeligt omfang at foretage tilpasninger af hensyn til personer med handicap kræver dette direktiv hverken ansættelse, forfremmelse, fortsat ansættelse eller uddannelse af en person, der ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældende stilling eller at følge en given uddannelse.
 18. Navnlig må dette direktiv ikke medføre, at de væbnede styrker og politiet, fængselsvæsenet og redningstjenesterne skal være forpligtet til ansættelse eller fortsat ansættelse af en person, der ikke opfylder de nødvendige krav for at kunne udføre samtlige opgaver, der kan blive pålagt vedkommende under hensyn til det legitime mål at sikre disse tjenesters operationelle karakter.
 19. For at medlemsstaterne fortsat kan opretholde deres væbnede styrkers kapacitet, kan de desuden vælge, at de væbnede styrker eller dele heraf skal være undtaget fra dette direktivs bestemmelser om handicap og alder. De medlemsstater, der benytter sig heraf, skal definere undtagelsens anvendelsesområde.
 20. Der bør vedtages passende, dvs. effektive og praktiske foranstaltninger med henblik på at tilpasse arbejdspladsen til en handicappet, f.eks. ved at indrette lokaler eller tilpasse udstyr, arbejdsmønstre, opgavefordeling, samt adgang til uddannelse og instruktion.
 21. Når det vurderes, om disse tilpasninger medfører en uforholdsmæssig stor byrde, bør der navnlig tages hensyn til de finansielle og andre omkostninger, der er forbundet hermed, samt til organisationens eller virksomhedens størrelse og finansielle midler samt muligheden for at opnå offentlige tilskud eller anden støtte.
 22. Dette direktiv berører ikke national ret vedrørende civilstand og ydelser, der er afhængige heraf.
 23. Under meget begrænsede omstændigheder kan ulige behandling retfærdiggøres, når en relevant egenskab, der vedrører religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, udgør et regulært og afgørende erhvervs-mæssigt krav, når målet er legitimt, og kravet står i et rimeligt forhold hertil. Sådanne omstændigheder bør medtages i de oplysninger, som medlemsstaterne skal meddele Kommissionen.
 24. Unionen har i sin erklæring nr. 11 om kirkers og konfessionsløse organisationers status, der er knyttet som bilag til slutakten til Amsterdamtraktaten, udtrykkeligt anført, at den respekterer og ikke anfægter den status i henhold til national lovgivning, som kirker og religiøse

- sammenslutninger eller samfund har i medlemsstaterne, samt at den ligeledes respekterer filosofiske og konfessionsløse organisationers status, og at medlemsstaterne på baggrund heraf kan opretholde eller fastsætte specifikke bestemmelser om regulære, legitime og berettigede erhvervsmæssige krav, der kan stilles til at udøve en erhvervsmæssig aktivitet.
25. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder er en afgørende forudsætning for, at de mål, der er fastsat i retningslinjerne for beskæftigelse, kan nås, og der kan tilskyndes til diversitet i beskæftigelsen. Ulige behandling på grund af alder kan dog være berettiget under visse omstændigheder og kræver derfor særlige bestemmelser, der kan variere alt efter situationen i medlemsstaterne. Det er afgørende at skelne mellem ulige behandling, der er berettiget, især under hensyn til legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og forskelsbehandling, der skal forbydes.
 26. Forbud mod forskelsbehandling bør ikke være til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper for en gruppe af personer af en bestemt religion eller tro, med et bestemt handicap, eller af en bestemt alder eller seksuel orientering, og sådanne foranstaltninger kan gøre det muligt at oprette organisationer af personer af en bestemt religion eller tro, med et bestemt handicap, eller af en bestemt alder eller seksuel orientering, når deres hovedmål er at fremme disse personers særlige behov.
 27. Rådet har i sin henstilling 86/379/EØF af 24. juli 1986 om beskæftigelsen af handicappede i Fællesskabet fastlagt en referenceramme, hvori er opregnet eksempler på positive særforanstaltninger til fremme af handicappedes beskæftigelse og uddannelse, og har i sin resolution af 17. juni 1999 om lige beskæftigelsesmuligheder for mennesker med handicap påpeget betydningen af at tage særligt hensyn navnlig ved ansættelse, fortsat beskæftigelse og uddannelse og livslang uddannelse for handicappede.
 28. Dette direktiv fastsætter mindstekrav og giver således medlemsstaterne mulighed for at indføre eller opretholde gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv kan ikke anvendes som begrundelse for en forringelse af eksisterende vilkår på dette felt i de enkelte medlemsstater.
 29. Personer, som udsættes for forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, bør sikres den fornødne retsbeskyttelse. For at sikre en mere effektiv retsbeskyttelse, bør også foreninger eller juridiske personer have beføjelse til efter nærmere bestemmelser fastlagt af medlemsstaterne, enten på vegne af eller til støtte for ethvert offer for forskelsbehandling at indtræde som part i en sag uden at tilsidesætte nationale procesregler vedrørende repræsentation og forsvar i retten.
 30. Effektiv gennemførelse af princippet om ligebehandling forudsætter passende retsbeskyttelse mod repressalier.
 31. Reglerne om bevisbyrde bør tilpasses, når der umiddelbart synes at foreligge en sag om forskelsbehandling, og bevisbyrden bør, for at princippet om ligebehandling kan anvendes effektivt, gå over til sagsøgte, når der fremlægges beviser for en sådan forskelsbehandling. Sagsøgte skal imidlertid ikke fremlægge bevis for, at sagsøgeren tilhører en bestemt religion, har en bestemt tro, handicap, alder eller seksuel orientering.
 32. Medlemsstaterne behøver ikke at anvende reglerne om bevisbyrde i sager, hvor domstolen eller en anden kompetent instans skal undersøge de faktiske omstændigheder. Der skal anvendes procedurer, hvorefter det er domstolen eller den kompetente instans, der skal undersøge omstændighederne, og ikke sagsøgeren, der skal fremlægge beviser herfor.
 33. Medlemsstaterne bør fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter og i overensstemmelse med national praksis med de ikke-statslige organisationer om de forskellige former for forskelsbehandling på arbejdspladsen, og om hvordan de bekæmpes.
 34. Behovet for at fremme freden og forsoningen mellem de vigtigste samfund i Nord Irland nødvendiggør særlige bestemmelser i dette direktiv.
 35. Medlemsstaterne bør fastsætte effektive sanktioner, der står i rimeligt forhold til overtrædelserne og har en afskrækkende virkning, og som iværksættes i tilfælde af handlinger, der strider mod forpligtelserne i dette direktiv.
 36. Medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter, efter en fælles anmodning fra disse, at gennemføre dette direktiv for så vidt angår bestemmelser, som henhører under kollektive overenskomster, forudsat at medlemsstaterne træffer de fornødne foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv.

37. I overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet, jf. artikel 5 i EF-traktaten, kan målet for den påtænkte handling, nemlig at sikre ensartede vilkår i Fællesskabet med hensyn til beskyttelse af retten til ligestilling i relation til beskæftigelse og erhverv, ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, og kan derfor på grund af den påtænkte handlingens omfang og virkninger bedre gennemføres på fællesskabsplan. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål

- UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Kapitel I

Generelle bestemmelser

Artikel 1

Formål

Formålet med dette direktiv er, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Artikel 2

Begrebet forskelsbehandling

1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.
2. I henhold til stk. 1
 - a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet
 - b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med en bestemt religion eller tro, et bestemt handicap, personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, eller personer med en bestemt seksuel orientering, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre
 - i. den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, eller

- ii. medmindre arbejdsgiveren eller enhver anden person eller organisation omfattet af dette direktiv, i medfør af den nationale lovgivning er nødt til at træffe passende foranstaltninger for så vidt angår personer med et bestemt handicap i henhold til principperne i artikel 5 med henblik på at afhjælpe ufordelagtige virkninger af denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis.

3. Chikane betragtes som forskelsbehandling som defineret i stk. 1, hvis en uønsket optræden i relation til en af de i artikel 1 anførte grunde finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtlig, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima. I den forbindelse kan begrebet chikane defineres i overensstemmelse med medlemsstaternes nationale lovgivning og praksis.
4. Enhver instruktion om at forskelsbehandle en person af en af de i artikel 1 anførte grunde, betragtes som forskelsbehandling som defineret i stk. 1.
5. Dette direktiv berører ikke foranstaltninger fastsat ved national lovgivning, som i et demokratisk samfund er nødvendige af hensyn til den offentlige sikkerhed, den offentlige orden, for at forebygge forbrydelse, for at beskytte sundheden eller for at beskytte andres rettigheder og friheder.

Artikel 3

Anvendelsesområde

1. Inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår:
 - a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse
 - b) adgang til alle typer af og niveauer for erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling, herunder praktisk arbejds erfaring
 - c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn

- d) medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller en organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.
2. Dette direktiv omfatter ikke forskelsbehandling på grundlag af nationalitet, og berører ikke bestemmelser og betingelser vedrørende tredjelandstatsborgeres og statsløse personers indrejse og ophold i medlemsstaterne og heller ikke nogen form for behandling, der skyldes de pågældende tredjelandstatsborgeres eller statsløse personers retsstilling.
 3. Dette direktiv omfatter ikke udbetalinger af enhver art fra offentlige eller lignende ordninger, herunder offentlige ordninger for social sikring og social beskyttelse eller lignende ordninger.
 4. Medlemsstaterne kan fastsætte, at i det omfang dette direktiv vedrører forskelsbehandling på grund af handicap eller alder, finder det ikke anvendelse på tjeneste i de væbnede styrker.

Artikel 4

Erhvervsmæssige krav

1. Uanset artikel 2, stk. 1 og 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling, som er baseret på en egenskab, der har forbindelse med en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde, ikke udgør forskelsbehandling, hvis den pågældende egenskab på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori sådanne aktiviteter udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.
2. I forbindelse med kirker og andre offentlige eller private organisationer, hvis etik er baseret på religion eller tro, kan medlemsstaterne, for så vidt angår disse organisationers erhvervsmæssige aktiviteter, i deres nationale lovgivning, som gælder på datoen for vedtagelsen af dette direktiv, opretholde eller i en kommende lovgivning, som er baseret på national praksis, som gælder på datoen for vedtagelsen af dette direktiv, fastsætte bestemmelser om, at ulige behandling på grund af en persons religion eller tro ikke udgør forskelsbehandling, når denne religion eller tro, under hensyn til disse aktiviteter karakter eller den sammenhæng de indgår i, udgør et regulært, legitimt og berettiget erhvervsmæssigt krav på baggrund af organisationens etik. Denne ulige behandling

udøves under overholdelse af medlemsstaternes forfatningsmæssige bestemmelser og principper samt de generelle principper i fællesskabsretten og kan ikke berettige til forskelsbehandling med anden begrundelse. Under forudsætning af at dette direktiv i øvrigt overholdes, er det således ikke til hinder for, at kirker og andre offentlige eller private organisationer, hvis etik er baseret på religion eller tro, og som handler i overensstemmelse med den nationale forfatning og lovgivning, kan kræve af personer, der arbejder for dem, at de har en redelig indstilling til og er loyale over for organisationens etik.

Artikel 5

Tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang

Med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes, foretages der tilpasninger i rimeligt omfang. Det betyder, at arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, for at give en handicappet adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Hvis denne byrde i tilstrækkeligt omfang lettes gennem foranstaltninger, der er normale elementer i den pågældende medlemsstats handicappolitik, anses den ikke for at være uforholdsmæssig stor.

Artikel 6

Berettigelse af ulige behandling på grund af alder

1. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige. Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:
 - a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem

- b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervs erfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse
 - c) fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering.
2. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknnyttede sociale sikringsordninger, herunder fastsættelse af forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte, og anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger ikke udgør forskelsbehandling på grund af alder, for så vidt dette ikke medfører forskelsbehandling på grund af køn.

Artikel 7

Positiv særbehandling og særforanstaltninger

1. For at sikre fuld ligestilling i arbejdslivet er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at de enkelte medlemsstater opretholder eller vedtager særforanstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper knyttet til en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde.
2. For så vidt angår handicappede er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at medlemsstaterne opretholder eller vedtager bestemmelser vedrørende sundhedsbeskyttelse og sikkerhed på arbejdspladsen, eller for foranstaltninger, der tager sigte på at oprette eller opretholde bestemmelser eller faciliteter med henblik på at beskytte eller fremme deres erhvervmæssige integration.

Artikel 8

Mindstekrav

1. Medlemsstaterne kan vedtage eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling end bestemmelserne i dette direktiv.
2. Gennemførelsen af dette direktiv berettiger under ingen omstændigheder til at forringe det eksisterende beskyttelsesniveau i medlemsstaterne over for forskelsbehandling på de områder, der er omfattet af direktivet.

Kapitel II

Retsmidler og håndhævelse

Artikel 9

Klageadgang

1. Medlemsstaterne sikrer, at enhver, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, kan indgive klage til retslige og/eller administrative instanser, herunder, hvor de finder det hensigtsmæssigt, til forligsinstanser, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt.
2. Medlemsstaterne sikrer, at foreninger, organisationer og andre juridiske personer, der efter kriterierne i deres nationale ret har en legitim interesse i at sikre, at dette direktivs bestemmelser overholdes, er berettigede til - enten på vegne af eller til støtte for klageren med dennes godkendelse - at indtræde som part i klagen til retslige og/eller administrative instanser med henblik på håndhævelsen af forpligtelserne i henhold til dette direktiv.
3. Stk. 1 og 2 berører ikke nationale regler om tidsfrister for anlæggelse af sager vedrørende princippet om ligebehandling.

Artikel 10

Bevisbyrde

1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retsorden alle nødvendige foranstaltninger til at sikre, at det, når en person, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, for en domstol eller en anden kompetent myndighed fremfører faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler den indklagede at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er blevet tilsidesat.
2. Stk. 1 er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, der er gunstigere for klageren.
3. Stk. 1 finder ikke anvendelse i straffesager.
4. Stk. 1, 2 og 3 finder ligeledes anvendelse på sager som nævnt i artikel 9, stk. 2.
5. Medlemsstaterne behøver ikke at anvende stk. 1 på sager, hvor det er en domstol eller en anden kompetent instans, der skal undersøge sagens faktiske omstændigheder.

*Artikel 11***Beskyttelse mod repressalier**

Medlemsstaterne indfører i deres retsorden de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstagere mod afskedigelse eller anden ufordelagtig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage inden for virksomheden eller enhver form for retsforfølgning med det formål at sikre, at princippet om ligebehandling iagttages.

*Artikel 12***Formidling af information**

Medlemsstaterne påser, at de bestemmelser, der vedtages i medfør af dette direktiv, og de relevante bestemmelser, der allerede finder anvendelse, på hele deres område bringes til de berørte personers kendskab ved hjælp af alle egnede midler, f.eks. på arbejdspladserne.

*Artikel 13***Dialog mellem arbejdsmarkedets parter**

1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis passende foranstaltninger til at tilskynde til dialog mellem arbejdsmarkedets parter med henblik på at fremme ligebehandling, herunder gennem tilsyn med praksis på arbejdspladserne, kollektive overenskomster, regler for god opførsel, forskning eller udveksling af erfaringer og god praksis.
2. Når det er i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis, tilskynder medlemsstaterne arbejdsmarkedets parter til på passende niveau og under hensyntagen til deres autonomi, at indgå aftaler indeholdende regler om forbud mod forskelsbehandling på de i artikel 3 anførte områder, som falder ind under kollektive overenskomstforhandlinger. Sådanne aftaler skal overholde mindstekravene i dette direktiv og de relevante nationale gennemførelsesforanstaltninger.

*Artikel 14***Dialog med ikke-statslige organisationer**

Medlemsstaterne skal tilskynde til en dialog med relevante ikke-statslige organisationer, som i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis har en legitim interesse i at bidrage til bekæmpelse af forskelsbehandling af en af de i artikel 1 anførte grunde med henblik på at fremme princippet om ligebehandling.

*Kapitel III***Særlige bestemmelser***Artikel 15***Nord Irland**

1. For at imødegå et af de vigtigste religiøse samfunds underrepræsentation i Nord Irlands politistyrke, foreligger der ved ulige behandling i forbindelse med ansættelser i denne styrke, herunder dens støttepersonale, ikke forskelsbehandling, for så vidt den nationale lovgivning udtrykkeligt tillader denne forskelsbehandling.
2. Med henblik på opretholde lige beskæftigelsesmuligheder for lærere i Nord Irland og samtidig bidrage til at overvinde den historiske splittelse mellem de vigtigste religiøse samfund, der er repræsenteret i Nord Irland, finder dette direktivs bestemmelser om religion og tro ikke anvendelse på skolerne i Nord Irland, for så vidt den nationale lovgivning udtrykkeligt tillader dette.

*Kapitel IV***Afsluttende bestemmelser***Artikel 16***Overholdelse**

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at

- a) alle love og administrative bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, ophæves
- b) alle bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, og som indgår i kontrakter eller kollektive overenskomster, virksomheders interne reglementer og vedtægter for selvstændige erhverv og fag samt for arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, erklæres eller kan erklæres ugyldige eller ændres.

*Artikel 17***Sanktioner**

Medlemsstaterne fastsætter, hvilke sanktioner der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget til gennemførelse af dette direktiv, og tager alle nødvendige skridt til at sikre deres iværksættelse. Sanktionerne, der kan indebære, at der ydes ofret skadeserstatning, skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelserne og have afskrækkende virkning. Medlemsstaterne giver senest den 2. december 2003 Kommissionen meddelelse herom og underretter den endvidere hurtigst muligt om senere ændringer.

*Artikel 18***Gennemførelse**

Medlemsstaterne vedtager de nødvendige love og administrative bestemmelser for at efterkomme dette direktiv senest den 2. december 2003 eller kan efter fælles anmodning fra arbejdsmarkedets parter overlade det til dem at gennemføre direktivet for så vidt angår bestemmelser, der henhører under kollektive overenskomster. I så tilfælde sikrer medlemsstaterne, at arbejdsmarkedets parter senest den 2. december 2003 har indført de nødvendige foranstaltninger ad aftalemæssig vej, idet medlemsstaterne er forpligtet til at træffe alle nødvendige foranstaltninger for til enhver tid at kunne garantere de resultater, der foreskrives i direktivet. De underretter straks Kommissionen herom.

For at tage hensyn til særlige forhold kan medlemsstaterne om nødvendigt få en yderligere frist på tre år fra den 2. december 2003, dvs. i alt seks år, til at iværksætte dette direktivs bestemmelser om forskelsbehandling på grund af alder og handicap. I så fald underretter de straks Kommissionen. Medlemsstater, der vælger at benytte denne yderligere periode, aflægger hvert år rapport til Kommissionen om, hvilke foranstaltninger de træffer for at bekæmpe forskelsbehandling på grund af alder og handicap, og hvilke fremskridt der er gjort med at gennemføre direktivet. Kommissionen aflægger hvert år rapport til Rådet.

Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

*Artikel 19***Beretning**

1. Medlemsstaterne meddeler senest den 2. december 2005 og hvert femte år herefter Kommissionen alle oplysninger, denne har brug for til at udarbejde en beretning til Europa-Parlamentet og Rådet om anvendelsen af dette direktiv.
2. I Kommissionens beretning skal der i relevant omfang tages hensyn til arbejdsmarkedets parter og vedkommende ikke-statslige organisationers synspunkter. I overensstemmelse med princippet om lige muligheder for mænd og kvinder skal beretningen bl.a. indeholde en evaluering af virkningen for kvinder og mænd af de foranstaltninger, der er truffet. På baggrund af de modtagne oplysninger skal beretningen om nødvendigt indeholde forslag med henblik på revision og ajourføring af direktivet.

*Artikel 20***Ikrafttræden**

Dette direktiv træder i kraft på dagen for offentliggørelsen i De Europæiske Fællesskabers Tidende.

*Artikel 21***Adressater**

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den 27. november 2000.

På Rådets vegne

É. Guigou

Formand

Vedlegg 2

Europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/14/EF av 11. mars 2002 om fastsettelse av en generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere i Det europeiske fellesskap

EUROPAPARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPEISKE UNION HAR -

under henvisning til traktaten om opprettelse av Det europeiske fellesskap, særlig artikkel 137 nr. 2,

under henvisning til forslag fra Kommisjonen¹, under henvisning til uttalelse fra Den økonomiske og sosiale komité²,

under henvisning til uttalelse fra Regionkomiteen³,

etter framgangsmåten fastsatt i traktatens artikkel 251⁴, på grunnlag av Forlikskomiteens felles forslag av 23. januar 2002, og

ut fra følgende betraktninger:

1. I henhold til traktatens artikkel 136 skal Fellesskapet og medlemsstatene særlig ha som mål å fremme dialogen mellom partene i arbeidslivet.
2. I nr. 17 i fellesskapspakten om grunnleggende sosiale rettigheter for arbeidstakere er det blant annet fastsatt at informasjon til, konsultasjon med og medbestemmelse for arbeidstakere må utvikles på en hensiktsmessig måte, idet det tas hensyn til gjeldende praksis i de ulike medlemsstatene.
3. Kommisjonen har konsultert partene i arbeidslivet på fellesskapsplan om mulige retningslinjer for et fellesskapstiltak for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere i foretakene i Fellesskapet.
4. Etter denne konsultasjonen anså Kommisjonen at det var ønskelig med et fellesskapstiltak, og konsulterte på nytt partene i arbeidslivet om innholdet i det planlagte forslaget, og partene i arbeidslivet har avgitt sine uttalelser til Kommisjonen.

5. Etter denne annen fase av konsultasjonen har partene i arbeidslivet ikke underrettet Kommisjonen om at de ønsker å begynne den prosess som kan føre til at det inngås en avtale.
6. De eksisterende rettslige rammene på fellesskapsplan og på nasjonalt plan for å sikre arbeidstakernes deltaking i foretakets drift og i de beslutningene som gjelder dem, har ikke alltid kunnet hindre at alvorlige beslutninger som gjelder arbeidstakerne har blitt truffet og offentliggjort, uten at det på forhånd har blitt iverksatt egnede framgangsmåter for informasjon og konsultasjon.
7. Det er viktig å styrke den sosiale dialogen og fremme gjensidig tillit innenfor foretakene for å gjøre det lettere å foregripe risikoer, gjøre organiseringen av arbeidet mer smidig og lette arbeidstakernes adgang til opplæring i foretaket, samtidig som sikkerheten ivaretas, øke arbeidstakernes bevissthet om behov for tilpasninger, gjøre arbeidstakerne mer innstilt på å medvirke i tiltak og aktiviteter for å øke deres muligheter til sysselsetting, fremme arbeidstakernes deltaking i foretakets drift og utformingen av dets framtid samt styrke foretakets konkurransevne.
8. Det er særlig behov for å fremme og styrke informasjonen og konsultasjonen om situasjonen for og den forventede utvikling av sysselsettingen i foretaket, og når arbeidsgiverens vurdering er at sysselsettingen innenfor foretaket kan være truet, om eventuelle planlagte foregripende tiltak, særlig i form av opplæring og kompetanseutvikling for arbeidstakerne, for å motvirke den negative utviklingen eller begrense følgene av den og øke mulighetene til sysselsetting og tilpassningsevnen hos de arbeidstakerne som kan bli berørt.
9. Informasjon og konsultasjon i rett tid er en forutsetning for at det skal lykkes å omstrukturere foretak og tilpasse dem til de nye vilkårene som globalisering av økonomien skaper, særlig gjennom utvikling av nye former for organisering av arbeidet.

¹ EFT C 2 av 5.1.1999, s. 3.

² EFT C 258 av 10.9.1999, s. 24.

³ EFT C 144 av 16.5.2001, s. 58.

⁴ Europaparlamentsuttalelse av 14. april 1999 (EFT C 219 av 30.7.1999, s. 223), bekreftet 16. september 1999 (EFT C 54 av 25.2.2000, s. 55), Rådets felles holdning av 27. juli 2001 (EFT C 307 av 31.10.2001, s. 16) og europaparlamentsbeslutning av 23. oktober 2001 (ennå ikke kunngjort i EFT). Europaparlamentsbeslutning av 5. februar 2002 og rådsbeslutning av 18. februar 2002.

10. Fellesskapet har utarbeidet og gjennomført en sysselsettingsstrategi som bygger på begrepene "foregripelse", "forebygging" og "mulighet til sysselsetting", som skal utgjøre de viktigste elementene i alle offentlige tiltak som kan få positiv innvirkning på sysselsettingen, herunder tiltak innenfor det enkelte foretak, ved å styrke den sosiale dialog med sikte på å fremme endringer som er forenlige med å fastholde det overordnede målet om sysselsetting.
11. Den videre utvikling av det indre marked må skje på en harmonisk måte, slik at de grunnleggende verdiene som våre samfunn bygger på bevares, og det sikres at alle borgere kan dra nytte av den økonomiske utviklingen.
12. Innledningen av tredje fase av Den økonomiske og monetære union har medført et utvidet og sterkere konkurransepress på europeisk plan, noe som krever mer omfattende støttetiltak på nasjonalt plan.
13. De eksisterende rettslige rammene for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakerne på fellesskapsplan og på nasjonalt plan dreier seg ofte i altfor stor grad om hvordan endringsprosessen behandles etterpå, unnlater å ta i betraktning de økonomiske sidene ved beslutningene og bidrar verken til en virkelig foregripelse av sysselsettingsutviklingen i foretaket eller til forebygging av risiko.
14. Hele denne politiske, økonomiske, sosiale og rettslige utviklingen gjør det nødvendig med en tilpasning av den eksisterende rettslige rammen for fastsettelse av de rettslige og praktiske virkemidler som gjør det mulig å utøve retten til informasjon og konsultasjon.
15. Dette direktiv berører ikke nasjonale ordninger som innebærer at utøvelse av denne retten i praksis forutsetter en kollektiv viljesytring fra de som har en slik rett.
16. Dette direktiv berører ikke ordninger som fastsetter direkte medvirkning fra arbeidstakerne, så lenge disse til enhver tid har mulighet til å utøve retten til informasjon og konsultasjon gjennom sine representanter.
17. Ettersom målene for det foreslåtte tiltak, å skape en ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakerne som er tilpasset den nye europeiske situasjonen, som beskrevet ovenfor, ikke i tilstrekkelig grad kan nås av medlemsstatene, og derfor på grunn av omfanget eller virkningene av det foreslåtte tiltaket, kan nås bedre av Fellesskapet, kan Fellesskapet vedta tiltak i samsvar med nærhetsprinsippet fastsatt i traktatens artikkel 5. I samsvar med forholdsmessighetsprinsippet fastsatt i nevnte artikkel går dette direktiv ikke lenger enn det som er nødvendig for å nå disse målene.
18. Målet med denne generelle rammen er å fastsette minstekrav som får anvendelse i hele Fellesskapet, uten at dette hindrer medlemsstatene i å fastsette bestemmelser som er gunstigere for arbeidstakerne.
19. Målet med denne generelle rammen er også å unngå administrative, finansielle og rettslige byrder som kan hindre opprettelse og utvikling av små og mellomstore bedrifter. For dette formål bør dette direktivs virkeområde etter medlemsstatenes eget valg begrenses til foretak med minst 50 arbeidstakere eller virksomheter med minst 20 arbeidstakere.
20. Dette tar hensyn til og berører ikke andre nasjonale tiltak og annen nasjonal praksis som tar sikte på å fremme sosial dialog innenfor foretak som ikke omfattes av dette direktiv og innenfor offentlig forvaltning.
21. Medlemsstater som ikke har noen lovfestet ordning for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakerne eller for arbeidstakerrepresentasjon, bør imidlertid i en overgangsperiode ha mulighet til ytterligere å begrense direktivets virkeområde med hensyn til antall arbeidstakere.
22. En fellesskapsramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakerne bør begrense byrdene for foretak eller virksomheter til et minimum, samtidig som det sikres at de tilstøtte rettighetene kan utøves på en effektiv måte.
23. Dette direktivs mål skal nås ved at det fastsettes en generell ramme som omfatter prinsipper, definisjoner og vilkår for informasjon og konsultasjon, som medlemsstatene skal overholde og tilpasse sine nasjonale forhold, samtidig som det sikres at partene i arbeidslivet eventuelt spiller en ledende rolle ved at de ved avtale fritt får fastsette de vilkår for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakerne som de mener samsvarer best med deres behov og ønsker.
24. De særlige regler for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakerne som visse steder finnes i nasjonal lovgivning, og som gjelder foretak eller virksomheter med politisk, yrkesorganisasjon, religiøs, veldedig, pedagogisk, vitenskapelig eller kunstnerisk formål samt informasjons- eller meningsutvekslingsformål, bør ikke berøres.
25. Foretak og virksomheter bør vernes mot at visse særlig følsomme opplysninger spres.

26. Arbeidsgiveren bør ha rett til å unnlate å informere og holde konsultasjon når dette vil være til stor skade for foretaket eller virksomheten, eller når vedkommende omgående må etterkomme et påbud fra en tilsyns- eller overvåkingsmyndighet.
27. Informasjon og konsultasjon innebærer både rettigheter og plikter for partene i arbeidslivet på foretaks- eller virksomhetsnivå.
28. Forvaltningsmessige eller rettslige framgangsmåter samt sanksjoner som er virkningsfulle, står i forhold til overtredelsen og virker avskrekkende, bør anvendes i tilfelle manglende oppfyllelse av forpliktelsene som følger av dette direktiv.
29. Dette direktiv bør ikke berøre andre, mer detaljerte bestemmelser i rådsdirektiv 98/59/EF av 20. juli 1998 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om masseoppsigelser⁵ og i rådsdirektiv 2001/23/EF av 12. mars 2001 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om ivaretagelse av arbeidstakernes rettigheter ved overdragelse av foretak, virksomheter eller deler av foretak eller virksomheter⁶.
30. Dette direktiv bør ikke berøre andre rettigheter til informasjon og konsultasjon, herunder dem som følger av rådsdirektiv 94/45/EØF av 22. september 1994 om opprettelse av et europeisk samarbeidsutvalg eller en framgangsmåte i foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater og i konserner som omfatter foretak i flere medlemsstater, med sikte på å informere og konsultere arbeidstakere⁷.
31. Gjennomføringen av dette direktiv bør ikke tjene som begrunnelse for å senke det alminnelige vernnivået for arbeidstakere på det området som dekkes av direktivet -

VEDTATT DETTE DIREKTIV:

Artikkel 1

Formål og prinsipper

1. Dette direktiv har som formål å fastsette en generell ramme med minstekrav for arbeidstakeres rett til informasjon og konsultasjon i foretak eller virksomheter innenfor Fellesskapet.
2. De nærmere reglene for informasjon og konsultasjon skal slik utformes og gjennomføres i samsvar med nasjonal lovgivning og de enkelte

medlemsstatenes praksis for forholdet mellom partene i arbeidslivet at de virker effektivt.

3. De nærmere reglene for informasjon og konsultasjon skal fastsettes eller gjennomføres i en atmosfære av samarbeid mellom arbeidsgiveren og arbeidstakernes representanter, i gjensidig respekt for respektive rettigheter og forpliktelser, og idet det tas hensyn til både foretakets eller virksomhetens og arbeidstakernes interesser.

Artikkel 2

Definisjoner

I dette direktiv menes med:

- a) «foretak», offentlig eller privat foretak som driver økonomisk virksomhet, enten formålet med virksomheten er gevinst eller ikke, beliggende på en medlemsstats territorium,
- b) «virksomhet», en foretaksenhet definert i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis, der det drives økonomisk virksomhet på varig grunnlag med bruk av menneskelige og materielle ressurser, beliggende på en medlemsstats territorium,
- c) «arbeidsgiver», en fysisk eller juridisk person som er part i en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold med arbeidstakere i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis,
- d) «arbeidstaker», enhver person som i vedkommende medlemsstat er beskyttet som arbeidstaker etter nasjonal arbeidsrett og i samsvar med nasjonal praksis,
- e) «arbeidstakerrepresentanter», arbeidstakerrepresentanter fastsatt i henhold til nasjonal lovgivning og/eller praksis,
- f) «informasjon», arbeidsgiverens formidling av opplysninger til arbeidstakerrepresentantene for at de skal kunne sette seg inn i den aktuelle sak og undersøke den,
- g) «konsultasjon», meningsutveksling og opprettelse av en dialog mellom arbeidstakerrepresentantene og arbeidsgiveren.

Artikkel 3

Virkeområde

1. Dette direktiv får etter medlemsstatenes eget valg anvendelse på:
 - a) foretak som sysselsetter minst 50 arbeidstakere i en medlemsstat, eller
 - b) virksomheter som sysselsetter minst 20 arbeidstakere i en medlemsstat. Medlemsstatene skal selv fastsette metoden for beregning av terskelverdiene for sysselsatte arbeidstakere.

⁵ EFT L 225 av 12.8.1998, s. 16.

⁶ EFT L 82 av 22.3.2001, s. 16.

⁷ EFT L 254 av 30.9.1994, s. 64. Direktivet sist endret ved direktiv 97/74/EF (EFT L 10 av 16.1.1998, s. 22).

2. I samsvar med dette direktivs prinsipper og formål kan medlemsstatene fastsette særlige bestemmelser for foretak og virksomheter med direkte og overveiende politisk, yrkesorganisasjon, religiøs, veldedig, pedagogisk, vitenskapelig eller kunstnerisk formål samt informasjons- eller meningsutvekslingsformål, under forutsetning av at bestemmelser av denne art allerede finnes i den nasjonale lovgivning på datoen for dette direktivs ikrafttredelse.
3. Medlemsstatene kan fravike dette direktiv ved å fastsette særlige bestemmelser for besetninger på havgående skip.

Artikkel 4

Nærmere regler for informasjon og konsultasjon

1. I samsvar med prinsippene fastsatt i artikkel 1 og uten at det berører gjeldende bestemmelser og/eller praksis som er gunstigere for arbeidstakerne, skal medlemsstatene fastsette nærmere regler for utøvelsen av retten til informasjon og konsultasjon på hensiktsmessig nivå i samsvar med denne artikkel.
2. Informasjonen og konsultasjonen skal omfatte:
 - a) informasjon om den seneste og forventede utvikling i foretakets eller virksomhetens virksomhet og den økonomiske situasjon,
 - b) informasjon og konsultasjon om situasjonen, strukturen og den forventede utviklingen for sysselsettingen i foretaket eller virksomheten, og om eventuelle planlagte foregripende tiltak, særlig når sysselsettingen er truet,
 - c) informasjon og konsultasjon om beslutninger som kan føre til betydelige endringer i organiseringen av arbeidet eller i arbeidsavtalene, herunder dem som er omfattet av fellesskapsbestemmelsene nevnt i artikkel 9 nr. 1.
3. Informasjonen skal gis på et slikt tidspunkt, på en slik måte og med et slikt innhold som er hensiktsmessig og som gjør det mulig særlig for arbeidstakerrepresentantene å foreta en hensiktsmessig undersøkelse og eventuelt forberede konsultasjonen.
4. Konsultasjonen skal finne sted:
 - a) på et tidspunkt, på en måte og med et innhold som er hensiktsmessig,
 - b) på et ledelses- og representasjonsnivå som er relevant for saken som behandles,
 - c) på grunnlag av opplysninger fra arbeidsgiveren i samsvar med artikkel 2 bokstav f) og den uttalelse som arbeidstakerrepresentantene har rett til å avgis,
 - d) på en slik måte at det er mulig for arbeidstakerrepresentantene å møte arbeidsgiveren

og få et grunnlagt svar på ethvert standpunkt de måtte uttrykke,

- e) med sikte på å oppnå en avtale om beslutninger som ligger under arbeidsgiverens myndighet som nevnt i nr. 2 bokstav c).

Artikkel 5

Informasjon og konsultasjon på grunnlag av en avtale

Medlemsstatene kan overlate til partene i arbeidslivet på et hensiktsmessig nivå, herunder på foretaks- og virksomhetsnivå, fritt og på et hvilket som helst tidspunkt ved en avtale etter forhandling å fastsette nærmere bestemmelser for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakerne. I disse avtalene og i avtaler som forelå på datoen fastsatt i artikkel 11, samt i alle etterfølgende fornyelser av slike avtaler, kan det i samsvar med prinsippene fastsatt i artikkel 1 og på de vilkår og med de begrensninger som fastsettes av medlemsstatene, fastsettes bestemmelser som avviker fra dem nevnt i artikkel 4.

Artikkel 6

Fortrolige opplysninger

1. Medlemsstatene skal fastsette, på de vilkår og innenfor de grenser som er fastsatt i nasjonal lovgivning, at arbeidstakerrepresentantene og de sakkyndige som eventuelt bistår dem verken overfor arbeidstakere eller tredjemann skal ha rett til å røpe opplysninger som de i foretakets eller virksomhetens rettmessige interesse har mottatt i fortrolighet. Denne forpliktelse skal fortsette å gjelde uansett hvor representantene eller de sakkyndige befinner seg, selv etter at deres mandatperiode har utløpt. En medlemsstat kan likevel tillate arbeidstakerrepresentantene og enhver som bistår dem å formidle fortrolige opplysninger til arbeidstakere og tredjemann som er underlagt taushetsplikt.
2. Medlemsstatene skal fastsette at en arbeidsgiver i særlige tilfeller og på de vilkår og innenfor de grenser som er fastsatt i nasjonal lovgivning, ikke skal være forpliktet til å gi opplysninger eller foreta konsultasjoner som er av en slik art at de i henhold til objektive kriterier i sterk grad vil forstyrre foretakets eller virksomhetens virksomhet eller kunne skade foretaket eller virksomheten.
3. Uten at eksisterende nasjonale framgangsmåter berøres, skal medlemsstatene fastsette forvaltningsmessige eller rettslige framgangsmåter ved klage, for tilfeller da arbeidsgiveren krever hemmelighold eller ikke gir opplysninger i henhold til nr. 1 og 2. De kan dessuten fastsette

framgangsmåter som sikrer at vedkommende opplysninger forblir fortrolige.

Artikkel 7

Vern av arbeidstakerrepresentanter

Medlemsstatene skal sørge for at arbeidstakerrepresentantene, når de utøver sin funksjon, gis tilstrekkelig vern og tilstrekkelige garantier til at de kan utføre sine oppgaver på en hensiktsmessig måte.

Artikkel 8

Vern av rettigheter

1. Medlemsstatene skal sørge for at det treffes egnede tiltak dersom arbeidsgiveren eller arbeidstakerrepresentantene ikke overholder dette direktiv. De skal særlig sørge for at det finnes hensiktsmessige forvaltningsmessige eller rettslige framgangsmåter for å sikre at forpliktelsene som følger av dette direktiv, blir gjort gjeldende.
2. Medlemsstatene skal fastsette passende sanksjoner som får anvendelse dersom arbeidsgiveren eller arbeidstakerrepresentantene overtrer bestemmelsene i dette direktiv. Sanksjonene skal være virkningsfulle, stå i forhold til overtredelsen og virke avskrekkende.

Artikkel 9

Forholdet mellom dette direktiv og andre fellesskapsbestemmelser og nasjonale bestemmelser

1. Dette direktiv berører ikke de særlige framgangsmåtene for informasjon og konsultasjon som er nevnt i artikkel 2 i direktiv 98/59/EF og i artikkel 7 i direktiv 2001/23/EF.
2. Dette direktiv berører ikke bestemmelser som vedtas i samsvar med direktiv 94/45/EF og 97/74/EF.
3. Dette direktiv berører ikke andre rettigheter til informasjon, konsultasjon og medbestemmelse i henhold til nasjonal lovgivning.
4. Gjennomføringen av dette direktiv skal ikke tjene som begrunnelse for tilbakegang i forhold til den eksisterende situasjon i medlemsstatene og i forhold til det alminnelige vernnivået for arbeidstakere på de områder som omfattes av direktivet.

Artikkel 10

Overgangsbestemmelser

Uten hensyn til artikkel 3 kan en medlemsstat der det på datoen for dette direktivs ikrafttredelse verken finnes noen alminnelig, varig og lovfestet ordning for informasjon til og konsultasjon med

arbeidstakerne, eller noen alminnelig, varig og lovfestet ordning for arbeidstakerrepresentasjon på arbeidsplassen som tillater arbeidstakerne å representeres for nevnte formål, begrense anvendelsen av de nasjonale bestemmelsene om gjennomføring av dette direktiv til:

- a) foretak som sysselsetter minst 150 arbeidstakere eller virksomheter som sysselsetter minst 100 arbeidstakere, inntil 23. mars 2007, og
- b) foretak som sysselsetter minst 100 arbeidstakere eller virksomheter som sysselsetter minst 50 arbeidstakere, i løpet av året som følger etter datoen nevnt i bokstav a).

Artikkel 11

Innarbeiding i nasjonal lovgivning

1. Medlemsstatene skal innen 23. mars 2005 vedta de lover og forskrifter som er nødvendige for å etterkomme dette direktiv, eller sørge for at partene i arbeidslivet innen denne dato innfører de nødvendige bestemmelser ved avtale, idet medlemsstatene skal treffe alle nødvendige tiltak for til enhver tid å kunne garantere de resultatene som pålegges i dette direktiv. De skal umiddelbart underrette Kommisjonen om dette.
2. Disse bestemmelsene skal, når de vedtas av medlemsstatene, inneholde en henvisning til dette direktiv, eller det skal vises til direktivet når de kunngjøres. Nærmere regler for henvisningen fastsettes av medlemsstatene.

Artikkel 12

Revisjon foretatt av Kommisjonen

Senest 23. mars 2007 skal Kommisjonen i samråd med medlemsstatene og partene i arbeidslivet på fellesskapsplan gjennomgå anvendelsen av dette direktiv med sikte på å foreslå eventuelle nødvendige endringer.

Artikkel 13

Ikrafttredelse

Dette direktiv trer i kraft den dag det kunngjøres i De Europeiske Fellesskaps Tidende.

Artikkel 14

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstatene.

Utferdiget i Brussel, 11. mars 2002.

For Europaparlamentet
P. COX
President

For Rådet
J. PIQUE I CAMPS
Formann

