

ten mellom den genetiske mor (hende der har givet ægget) og den eventuelle biologiske mor (hender der føder barnet). Hvorledes er faderens (sædgiverens) retsstilling i forhold til det foster, der ligger i petriskålen? Der skabes helt nye konfliktflader mellem kvinde og mand. Det »frigjorte« foster muliggør på en helt ny måde mandens kontrol over det udfødte barn.

Abort-, børne- og forsørgelseslovgivningen i de forskellige lande blev diskuteret. Den forskellige udformning gør, at de retlige udslag vil blive forskellige. Forskelligheden til trods viste der sig tilsyneladende en entydig tendens mod, at undfangelse uden for livmoderen vil muliggøre og derfor muligvis faktisk medføre en udvikling med større kontrol af kvinders evne til at føde børn. En kontrol vi allerede i dag mere end aner gennem den stadig større brug af fosterdiagnostik, hvor kvinders angst for at føde vanskabte børn rent faktisk i mange lande har medført, at kvinder er under samfundskontrol under hele svangerskabet.

Fælles for alle de deltagende lande var, at der ikke findes egentlige retsregler for brug og anvendelse af fosterdiagnostik og IVF-fertilisering. Det er stort set lægerne, der har afgjort, hvilke grænser der er for forsøgene. I Schweiz foreligger der således et sæt etiske retningslinjer, der sætter grænser for lægernes hittepåsomhed. Der var fuld enighed på seminaret om, at lægernes etik ikke alene kan være grænsesættende for denne teknologiske anvendelse. På hvilke andre samfundsområder kunne man forestille sig, at man blot overlod til standens etik at afgøre, hvordan der skal sættes samfundsmæssige grænser? Hvorledes ville det f.eks. se ud, om man overlod til virksomhedernes og landmændenes etik at sætte grænser for miljøforureningen.

Vi prøvede som næste skridt at diskutere almene principper for en retlig regulering af forplantningsteknologien. Udgangspunktet må være, at kvinderne er i centrum for de retlige overvejelser, og at kvinde og foster må betragtes som ét. Den mulighed at fostret kan eksistere uden for livmoderen gør, at der i højere grad kan konstrueres et modsætningsforhold mellem kvinde og foster. Men teknologien muliggør også en kommerciel udnyttelse af fostre af hidtil ukendt karakter. Nogle deltagere mente i lyset heraf, at kvindebevægelsens gamle krav om selvbestemmelsesret over egen krop må reformuleres. Ligger det f.eks. inden for selvbestemmelsesretten at sælge de befrugtede fostre ved IVF-fertilisering? Kan vi risikere, at kvindernes abortrettigheder indskrænkes? etc. etc.

Drøftelserne var som det fremgår på det problemrejsende stadie. De fortsætter som nævnt ved yderligere et seminar i juni. Til brug herfor foreligger grundige referater (på tysk) fra det netop afholdte seminar.

Oppseiingsvernet for gifte kvinner

Av Ragnhild Olsnes

Nogres Høgsterett avsa den 15. september 1986 dom i den såkalla Hillesland-saka, ei sak som no i fleire år har versert for domstolane og oppteke norsk offentlegheit. Høgsterett godtok oppseiinga av dei 4 kvinnene som hadde gått til sak, og domen er av mange blitt oppfatta som eit slag mot gifte kvinners oppseiingsvern.

Saka galdt i korte trekk fylgjande: Ei mindre verksemd måtte gå til innskrenkingar, og 6 arbeidstakarar vart sagt opp. Av desse gjekk 4 til søksmål for å få kjent oppseiingane ugyldige. Dei hevda ikkje at verksemda ikkje kunne seia opp eit visst tal arbeidstakarar, men meinte andre måtte gå før dei sjølve.

Dei var alle kvinner, gifte og tilsette på deltid, og nett dette meinte dei var årsaken til at dei vart sagt opp framfor andre arbeidstakarar med kortare ansiennitet enn dei sjølve. Dei meinte difor oppseiingane var usaklege og ulovlege etter arbeidsmiljølova § 60 nr. 2 og likestillingslova § 4, jfr. § 3. Fyrstnemnde regel fastset at oppseiing som skuldast driftsinnskrenking eller rasjonaliseringsiltak ikkje er sakleg dersom arbeidsgjevar har anna »passende arbeid i virksomheten« å tilby. Vidare har føresegna ein regel om saklegheitsvurderinga ved oppseiing grunna innskrenking/rasjonalisering, og denne er at verksemdas interesser og omsynet til den enkelte arbeidstakar skal vegast mot kvarandre. Likestillingslova forbyd forskjellsbehandling av kvinner og menn, og omgrepet forskjellsbehandling omfattar også handlingar som faktisk verkar slik at det eine kjønn på urimeleg måte stillast dårlegare enn det andre («skjult diskriminering»).

Dei viste til at 6 andre arbeidstakarar som ikkje var oppsagde hadde kortare ansiennitet enn dei sjølve, og dei meinte korkje kvalifikasjon eller andre omsyn gav høve til å fråvike ansiennitetsprinsippet når det galdt desse 6. Ansiennitetsprinsippet er ikkje lovfesta, men dei viste til hovudavtala mellom LO og NAF (korkje verksemda eller dei tilsette var organiserte) som seier at ansienniteten skal fylgjast »under ellers like vilkår«, og til praksis i det dei hevda at ansiennitetsprinsippet no nærast er einerådande.

Arbeidsgjevaren påsto sjølv sagt at oppseiingane var lovlege, og hans grunngeving for å seie opp dei 4 kvinnene framfor dei 6 andre med kortare ansiennitet gjekk for 4 av desses vedkomande på kvalifikasjonar. For den femtes vedkomande hevda han at det var teke omsyn til både kvalifikasjonar og såkalla sosiale omsyn, nemleg høg alder. For den sistes vedkomande var grunngevinga at ho var aleineforsytar for 1 barn. Han hevda det ikkje var lagt vekt på at dei 4 oppsagde var kvinner i deltidsarbeid med ektefeller i fulltidsarbeid.

Saka reiste slik eg ser det såleis to hovudproblem. For det fyrste kva arbeidsgjevar eigentleg hadde lagt vekt på ved utveljinga av dei som skulle seiast opp, altså eit spørsmål om faktum. For det andre kor sterkt ansiennitetsprinsippet står i høve til andre omsyn ved oppseiingar.

Arbeidsgjevar fekk altså medhald på alle punkt av Høgsterett. Retten fann det ikkje bevist at arbeidsgjevaren hadde lagt vekt på at kvinnene var deltidsarbeidande med ektefeller i fulltidsarbeid, og avgjorde saka på grunnlag av arbeidsgjevar si framstilling av ho. Det mest politisk interessante i saka, og det kvinnene hadde lagt vekt på å få fram, vart dermed skore vekk under bevisvurderinga. Denne er det vanskeleg å angripe, men eg tillet meg likevel å koma med ein generell kommentar. Sjølv om dei vanlege reglar for bevisvurdering gjeld, synest det ofte som om arbeidsgjevar si grunngeving for oppseiingane og framstilling av saka elles vil bli lagt til grunn med mindre arbeidstakar har heilt handfaste prov for det motsette. Og sjølv om arbeidstakar skulle få overtydd retten om at det var lagt vekt på usaklege omsyn, ville ho jo ikkje koma så langt dersom arbeidsgjevar også har andre og saklege omsyn å vise til.

Dei 4 kvinnene sto etter Høgsteretts bevisvurdering igjen med ei mykje tunnare sak, der spørsmålet om ansiennitetsprinsippet vekt vart sett på spissen.

Høgsterett slo fyrst fast at det er fullt høve til å ta omsyn utover ansienniteten ved oppseiingar. At det kan takast omsyn til arbeidstakars kvalifikasjonar ut ifrå det behov verksemda har er jo ikkje tvilsamt, og saksøkarane var også samde i dette. Twisten sto om kor langt ein kan strekkje dette, særleg sett i samanheng med den plikt arbeidsgjevaren har til omplassering om det er mogeleg, jfr. arbeidsmiljølova § 60 nr. 2. Høgsterett har i Hillesland-saka gjeve arbeidsgjevar vide rammer slik eg ser det. Det uttalast at

■ »Bedriften må kunne ta hensyn til forskjeller i kvalifikasjoner, erfaring og anvendelighet generelt eller på spesielle felter, når dette er tilstrekkelig begrunnet i bedriftens behov.«

Utover ein merknad om at effektivitetsomsyn gjorde seg gjeldande med stor styrke for verksemda, går Høgsterett ikkje nærare inn på arbeidsgjevars vurde-

ring av arbeidstakarane sin kvalifikasjonar, og godtek altså denne.

Høgsterett var heller ikkje i tvil om at det var høve til å ta sosiale omsyn med i vurderinga av kven som skulle seiast opp. Saksøkarane hevda altså at ansiennitetsprinsippet måtte vera avgjerande og at sosiale omsyn ikkje kunne takast. For såvidt galdt regelen i § 60 nr. 2 om at det skal gjerast ei avveging mellom verksemdas behov og »de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker«, hevda dei at slike omsyn berre var relevante i interesseavveginga mellom verksemda og den enkelte arbeidstakaren. Høgsterett var ikkje samd i dette, og uttalte at om det skal bli samanheng i reglane, må det same gjelde når ein må velje ut til oppseiing ein eller nokon mellom fleire arbeidstakarar. Dette er etter det eg har funne heilt i samsvar med teorien på området, og dessutan logisk. Arbeidsgjevar kunne elles koma i den situasjonen at oppseiinga av ein arbeidstakar var ulovleg etter arbeidsmiljølova § 60 nr. 2, fordi han hadde fylgt ansiennitetsprinsippet strengt. Ut ifrå det faktum Høgsterett la til grunn synest det etter dette vanskeleg å forsvara eit anna resultat enn det Høgsterett kom til.

Det store spørsmålet blir difor om det bør gjerast noko med gjeldande rett. Likestillingsombodet meiner at det etter domen er oppstått slik tvil om gifte kvinners oppseiingsvern at lovendring bør vurderast. Ho har i det høvet teke eit initiativ overfor Forbrukar- og administrasjonsdepartementet, ved å be om at departementet set ned ei arbeidsgruppe som kan vurdere spørsmålet om gifte kvinners rettsvern ved oppseiingar, herunder om trongen for lovendringar for å styrke kvinners stilling. Initiativet vart teke i oktober 1986, men det har ennå ikkje kome nokon reaksjon på dette.

Eg meiner det er god grunn til å stille spørsmålsteikn ved oppseiingsvernet generelt, og då særleg ved innskrenkingar. Arbeidsmiljølova stiller krav om at oppseiingar skal vera sakleg grunnjevne, men gjev elles lite vegleining. Hovudavtala mellom LO og NAF fastset at ein ved oppseiing på grunn av innskrenkingar/omleggingar skal fylgje ansienniteten, »under ellers like vilkår«. Det seier seg sjølv at ein er nøydt til å ta omsyn til kvalifikasjonar ved oppseiingar, men i tillegg er det altså fullt høve til å ta såkalla sosiale og menneskelege omsyn, eller slik Høgsterett uttrykker det i Hillesland-saka:

■ »Det kan ... være flere hensyn som må tillegges vekt, således kvalifikasjoner, alder, ansiennitet og også klare sosiale eller menneskelige hensyn. Det er som jeg har nevnt ikke grunnlag for å hevde at ansienniteten uten videre skal være avgjørende.«

Med så vide rammer vil arbeidsgjevaren stort sett alltid kunne finne fram til ei brukeleg grunngeving for at den og den er behalde i bedrifta framfor andre, om grunngevinga er usakleg i byrjinga kan jo arbeidsgjevar alltid finne ei sakleg grunngeving når det vert naudsynt. Så lenge avgjerder må byggjast

på skjønn, risikerer ein alltid urimelege og diskriminerande avgjerder. At kvinner i den samanheng er særleg utsette viser historia tydeleg nok, at gifte kvinner er spesielt utsette er heller ikkje vanskeleg å finne døme på. Dersom ein lovfesta ansiennitetsprinsippet ville ein få ein objektiv, enkel og klar regel å praktisere. Eit unntak med høve til å ta omsyn til at verksemda ikkje må tvingast til å seie opp kvalifisert, naudsynt arbeidskraft er nok uråd å koma utanom, men andre unntak skulle ikkje vere naudsynte av omsyn til dei enkelte verksemdene. Mogelegvis ville dette føre til oppseiingar som av mange vil bli oppfatta som urimelege, men alt i alt trur eg at ein ville få færre urimelege oppseiingar og innskrenkingar på denne måten. Slik det nå er det for ein stor del opp til arbeidsgjevar kva for omsyn han skal ta ved oppseiingar; han kan velje å byggje på ansiennitetsprinsippet eller han kan ta sosiale omsyn. Eg har vanskeleg for å tenkje meg den arbeidstakar som ville gå til sak fordi arbeidsgjevar ikkje hadde teke sosiale omsyn, men hadde fylgt ansiennitetsprinsippet.

I tillegg kan ein også reise spørsmålet om det er rimeleg at den enkelte arbeidsgjevar skal ha slike oppgåver som elles er tillagt det offentlege, trygdekontor, sosialkontor eller andre etatar. Er det eigentleg rimeleg at ein einsleg blir sagt opp før ein person med forsyttaransvar? Skal ein arbeidsgjevar måtte ta omsyn til at den eine arbeidstakaren blir vanskelegare økonomisk stilt enn den andre ved eventuell oppseiing? Er ikkje dette eigentleg eit offentleg ansvar, som det ikkje er rimeleg å delegere til tilfeldige arbeidsgjevarar? Så kan ein også spørje seg om ikkje det å byggje på ansiennitetsprinsippet i særleg grad vil ramme kvinner, fordi dei har dårlegare tilknytting til arbeidslivet, oftare permisjonar m.v. Moglegvis, meg eg trur ikkje det vil ramme kvinner så ofte og så tilfeldig som slik det er nå, når det i praksis er opp til den enkelte arbeidsgjevaren. Ein måtte sjølv sagt også lage reglar for utreikninga av ansienniteten, og ein måtte sjølv sagt då ta omsyn til kvinners ofte svake tilknytting til lønsarbeidsmarknaden. Å reikne ansiennitet ut ifrå tidspunktet for tilsetjinga (dvs. ikkje å reikne deltid om til heiltid) og ikkje gjera frådrag for permisjonar ein etter arbeidsmiljølova har krav på (permisjon i samband med fødsel m.v.), peikar seg her ut som viktig.

Ein reform som dette vil vera eit sterkt inngrep i arbeidsgjevars styringsrett, og eg er heller ikkje sikker på at fagrørsla vil like slik »innblanding«, men eg har diverre ikkje full tiltru til fagrørsla når det gjeld å prioritere kvinners interesser.

Det läcker inom miljöretten

Av Ulf Malmqvist og Ylva Rossing

Under den senaste tiden har flera svåra industriolyckor inträffat som med skrämmande tydlighet avslöjat det moderna samhällets risker och sårbarhet. Vi tänker på kärnkraftsexplosionen i Tjernobyl den 26 april 1986 och nu senaste branden i kemiföretaget Sandoz giftlager i Basel den 2 november 1986. Båda händelserna visar vilka enorma och långtgående effekter denna typ av olyckor kan få. Moln med radioaktivt stoft har förts över stora delar av norra och mellersta Europa. Skadorna går inte att överblicka. Lokalt är förödelsen stor och den radioaktiva kontamineringen total. Fjärreffekterna är också mycket omfattande. Radioaktivt cesium har fallit ned över mycket stora områden vilket allvarligt påverkat jordbruk, fiske och jakt men framför allt rennäringsen. I själva verket hotas hela samekulturen. Giftutsläppet i Schweiz har medfört att Rhen som är Europas största dricksvattentäkt, är totalförgiftad. Skadorna går knappast att överblicka. Enligt experternas uttalanden tar det åtta till tio år innan Rhen är helt återställt.

Tjernobyl visar om nu någon verkligen trodde det, att det inte går att nå hundra procentig säkerhet i hanteringen av stora (eller små) komplicerade tekniska system. Utsläppet i Rhen visar faran av att lokalisera miljöfarlig industri invid vattendrag. (Jämför med Göta älv – miljöfarlig industri uppströms och Göteborgs dricksvattenintag nedströms). Båda olyckorna – särskilt Tjernobyl – har visat betydande handfallenhet hos myndigheter och stora brister i informationen dels från företagen till myndigheter, dels mellan myndigheter till allmänheten.

Det är tyvärr endast katastrofliknande händelser som de beskrivna som får politiker och massmedia att reagera. I själva verket utgörs enligt vår mening den största risken av de »normala«, tillåtna utsläppen plus de vanligt förekommande otillåtna överutsläppen som ständigt sker i industrivärlden. Dessa står för den allt snabbare försämringen av kvalitén i luft, mark och vatten. Ett bra exempel som stöder detta påstående är försurningen. Denna är inte resultatet av en eller två stora olyckor utan effekten av ett mycket stort antal ut-