

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA

Postboks 8049 Dep

0031 Oslo

Tlf. 24 05 59 70/24 05 59 71

mail: post@diskrimineringsnemnda.no

hjemmeside: www.diskrimineringsnemnda.no

Sak nr. 16/2006

Sakens parter:

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

A

Uttalelse av 24. august 2006

Likestillings- og diskrimineringsnemndas sammensetning:

Aslak Syse, leder

Else Leona McClimans, nestleder

Thom Arne Hellerslia

Atle Larsen

Arnhild Taksdal

Saken gjelder

Spørsmål om avslag på ventestønad er i strid med likestillingsloven § 3. Forholdet mellom vilkårene for ventestønad i forskrift om arbeidsmarkedstiltak § 10-2 og likestillingsloven § 3. Fradrag for svangerskapsrelatert fravær og foreldrepermisjon ved beregning av forutgående tid i arbeid.

De faktiske forholdene i saken

A var tilsatt i bedriften B i perioden 1.1.1999 til 30.4.2001. Deretter arbeidet hun i bedriften C fra 1.5.2001 til bedriften gikk konkurs i mars 2002.

A var sykemeldt i perioden 20.12.2001 til 8.8.2002, deretter i fødselspermisjon fra 9.8.2002 til 10.4.2003, og sykemeldt i perioden 11.4.2003 til 6.7.2003.

Fra 7.7.2003 til 14.7.2005 fikk A dagpenger som arbeidsløs. Dermed hadde hun tatt ut maksimal periode med dagpenger, men var fortsatt arbeidsledig. Hun søkte derfor om såkalt ventestønad, en stønad til livsopphold for arbeidssøkende som har avsluttet en lang dagpengeperiode.

Vilkårene for ventestønad er fastsatt i forskrift 20.12.2001 nr. 1544 om arbeidsmarkedstiltak, i hovedsak i forskriften § 10-2 første ledd nr. 3, andre ledd og tredje ledd:

§ 10-2. Målgruppe

Stønad kan gis til

(...)

- 3. helt ledige som har avsluttet en lang dagpengeperiode, jf. folketrygdloven § 4-15 første ledd, og som står uten dagpengerettigheter. Det er et vilkår at vedkommende har vært i arbeid i minst 36 måneder av de siste fire årene før dagpengeperioden tok til, er reell arbeidssøker jf. folketrygdloven § 4-5, og står tilmeldt Arbeids- og velferdsetaten som arbeidssøker.*

Likestilt med arbeid etter denne bestemmelsen, er avtjening av verneplikt og permisjon ved fødsel og adopsjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 ut over tolv måneder. Dersom kravet om 36 måneders arbeid av rimelige grunner ikke kan dokumenteres, kan stønad likevel gis dersom søker i siste år har hatt arbeidsinntekt på minst tre ganger folketrygdens grunnbeløp.

Personer som nevnt i første ledd nr. 3 gis ikke stønad dersom de i løpet av den totale dagpengeperioden har hatt tre perioder med forlenget ventetid og/eller tidsbegrenset bortfall av retten til dagpenger, jf. folketrygdloven § 4-10 og § 4-20, eller som i løpet av de seks siste måneder forut for fremsetting av krav har sagt opp sin stilling uten rimelig grunn, sluttet uten rimelig grunn, eller er avskjediget eller oppsagt på grunn av forhold som kan bebreides vedkommende.

A sin søknad om ventestønad ble vurdert av Aetat. Søknaden ble avslått 15.8.2005 med følgende begrunnelse:

Du har dokumentert arbeid i 32 mnd og 23 dager de siste 4 år før dagpengene dine ble innvilget. For å ha rett til ventestønad må man ha jobbet i minst 36 mnd de siste 48 mnd før dagpengeperioden din begynte 070703. Dvs. arbeid fra 070799-060703 er den perioden som må tas med i beregningen.

A klaget på vedtaket. Klagen ble behandlet av Aetat klage- og ankekontoret, som fattet vedtak 27. desember 2005.

I klageinstansens vedtak ble det vist til at A ikke hadde hatt fødselspermisjon ut over 12 måneder og at ingen deler av fødselspermisjonen kunne tas med som tid der A hadde vært i arbeid etter forskriften § 10-2 første ledd nr. 3. Sykemeldingsperioder kunne heller ikke tas med som tid i arbeid, heller ikke perioden fra 20.12.2001 og fram til arbeidsgiver gikk konkurs i mars 2002. Klageinstansen fant derfor at A kun hadde dokumentert arbeid i 29 måneder og 16 dager de siste fire årene før hun fikk dagpenger.

Aetat klage- og ankekontoret mente på denne bakgrunn at A ikke oppfylte kravet om arbeid i minst 36 måneder i forskriften § 10-2 første ledd nr. 3, og fastholdt avslaget fra Aetat.

Behandlingen hos Likestillingsombudet og Likestillings- og diskrimineringsombudet og videre saksgang

Ved brev av 7. november 2005 til Likestillingsombudet, ba A om en vurdering av avslaget på ventestønad.

Likestillings- og diskrimineringsombudet fortsatte behandlingen av saken da Likestillingsombudet ble nedlagt 31. desember 2005, jf. lov 10. juni 2005 nr. 40 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) § 18.

Likestillings- og diskrimineringsombudet ga uttalelse i saken 27. mars 2006. Ombudet mente at forskrift om arbeidsmarkedstiltak § 10-2 første ledd nr. 3 er i strid med likestillingsloven § 3. I den forbindelse ble fradrag for den delen av foreldrepermisjonen som er forbeholdt det ene kjønn vurdert etter reglene om direkte diskriminering. Den resterende delen ble vurdert etter reglene om indirekte diskriminering.

Ombudet la vekt på at fradrag for foreldrepermisjon ved beregning av forutgående tid i arbeid særlig vil påvirke kvinners rett til ventestønad. Videre ble det lagt vekt på at vilkårene for ventestønad er inkonsekvente ved at foreldrepermisjon ut over 12 måneder regnes med, men ikke den første delen av permisjonstiden. Ombudet viste til at likestillingsloven § 3 gir sterkere vern mot forskjellsbehandling jo nærmere fødselen man er. Særlig sterkt er vernet de tre ukene før fødselen og de seks ukene etter fødselen som er forbeholdt mor og fedrekvoten på fem uker.

Ombudet tok ikke konkret stilling til om avslaget på A sin søknad om ventestønad var i strid med likestillingsloven.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet klaget på ombudets uttalelse i saken ved brev 6. juli 2006.

Likestillings- og diskrimineringsombudet oversendte saken til behandling i Likestillings- og diskrimineringsnemnda ved brev av 13. juli 2006, jf. diskrimineringsombudsloven § 6.

Saken ble behandlet i nemndas møte 24. august 2006 i Oslo. I behandlingen av saken deltok nemndas medlemmer Aslak Syse (leder), Else Leona McClimans (nestleder), Thom Arne Hellerslia, Atle Larsen og Arnhild Taksdal.

Ingen av partene møtte. Fra Likestillings- og diskrimineringsombudet møtte Anne Kirsti Lunde. Nemndas sekretariat var representert ved Geir Helgeland og Christel Kirkøyen.

Partenes argumenter

Arbeids- og inkluderingsdepartementet viser til at A ikke har hatt fødselspermisjon ut over 12 måneder i fireårsperioden før hun fikk dagpenger. Dermed kunne ingen deler av fødselspermisjonen telle med i forhold til vilkårene for ventestønad etter forskrift om arbeidsmarkedstiltak § 10-2 første ledd nr. 3.

Departementet mener at denne forskjellsbehandlingen har et saklig formål uavhengig av kjønn, og at den er tillatt etter likestillingsloven § 3 fjerde ledd.

Videre vises det til at likestilling av fødselspermisjon ut over 12 måneder med perioder søkeren har vært i arbeid, ble tatt inn i forskriften for at kvinner med fødselspermisjon ikke skulle bli dårligere stilt enn andre arbeidsledige.

Departementet viser også til statistikk over avslag på ventestønad på grunn av at kravet om 36 måneders arbeid de siste fire årene ikke er oppfylt. Det var forholdsvis færre kvinner enn menn som fikk avslag på dette grunnlaget. Departementet mener statistikken viser at kravet om tidligere arbeidstilknytning antagelig ikke virker diskriminerende for kvinner i den aktuelle aldersgruppen.

Departementet påpeker at ventestønad ikke er trygd, men en individstønad på linje med økonomiske ytelser til deltakere i arbeidsmarkedstiltak. Formålet med stønaden er dels å kompensere for inntektstap og dels å bidra til å få den arbeidsløse så raskt som mulig inn i det ordinære arbeidsmarkedet. På samme måte som for dagpenger er tilknytning til arbeidslivet et grunnleggende prinsipp ved ventestønad. Departementet mener det er viktig å holde fast ved dette prinsippet.

Departementet viser også til at vilkårene for ventestønad – herunder forholdet til fødselspermisjon ble presentert i forarbeidene til den tidligere sysselsettingsloven (Ot. prp. nr. 62 (1996-97)). Kravet om lang arbeidslivstilknytning ble understreket av Stortinget i forbindelse med behandlingen av ventestønad.

Endelig viser departementet til tidligere uttalelse knyttet til dagpenger og sykepenger: *Å likestille sykepenger (uavhengig av diagnose) med arbeidsinntekt som inngangsbillett til dagpengeordningen ville være en massiv utvidelse av ordningen, endre dens hovedkarakter og svekke ordningens karakter av også å være et arbeidsmarkedspolitisk virkemiddel for å få personer raskt tilbake i arbeid.*

A mener det er urimelig og diskriminerende at yrkesaktive kvinner mister rettigheter dersom bedriften går konkurs under svangerskapet eller i løpet av fødselspermisjonen. Det blir ikke tatt hensyn til hvor mange år kvinnen har vært i yrkeslivet. Hun mener at betalt svangerskaps- og fødselspermisjon må telle som arbeid i relasjon til ventestønad.

I hennes tilfelle var sykemeldingsperioden relatert til svangerskapet og fødselen. Hun viser til at selv om de fleste svangerskap forløper normalt, kan svangerskap og fødsel medføre komplikasjoner.

Nemndas vurderinger

Aetats avslag på A sin søknad om ventestønad er et enkeltvedtak etter forvaltningsloven § 2. Nemnda har ikke myndighet til å gi rettslig bindende pålegg som opphever eller endrer vedtaket, jf. diskrimineringsombudsloven § 9. Det samme gjelder departementets vedtak om vilkår for ventestønad i forskriften § 10-2 første ledd nr. 3 og andre ledd.

Nemnda har imidlertid etter diskrimineringsombudsloven § 7 første ledd andre punktum plikt til å *”gi uttalelse om hvorvidt det forhold som er brakt inn for nemnda er i strid med”* blant annet likestillingsloven.

Direkte og indirekte forskjellsbehandling på grunn av fødsel og svangerskap er regulert i likestillingsloven § 3 første til fjerde ledd:

Direkte eller indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn er ikke tillatt.

Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som

- 1. stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn,*
- 2. setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel, eller setter en kvinne eller en mann i en dårligere stilling enn vedkommende ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter som er forbeholdt det ene kjønn.*

Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet.

I særlige tilfeller er indirekte forskjellsbehandling likevel tillatt dersom handlingen har et saklig formål uavhengig av kjønn, og det middel som er valgt er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet.

Forbudet mot forskjellsbehandling i § 3 andre ledd nr. 2 er knyttet til hele graviditeten. Dersom fravær som skyldes graviditet setter kvinnen i en dårligere stilling enn hun ellers ville vært, er dette direkte forskjellsbehandling.

Forskjellsbehandling på grunn av en kvinnes lovbestemte rett til fødselspermisjon tre uker før fødselen og de første seks uker etter fødselen regnes som direkte diskriminering. Det samme gjelder forskjellsbehandling som skyldes uttak av permisjonsrettigheter forbeholdt fedre. Forskjellsbehandling på grunn av fødselspermisjon av lengre varighet og omsorgspermisjon (for eksempel fravær på grunn av barnets eller barnepassers sykdom) regnes som indirekte diskriminering. Denne inndelingen er også understreket i lovens forarbeider i Ot. prp. nr. 77 (2000-2001) s. 36 og 111.

Forskjellsbehandling omfattet av § 3 første til tredje ledd kan likevel være tillatt i unntakstilfeller.

Ved direkte forskjellsbehandling etter § 3 første og andre ledd utledes unntaksadgangen av ulovfestede saklighetsprinsipper, jf. Ot. prp. nr. 1 (1977-78) s. 10: *Utenfor generalklausulens område faller en handling som har en saklig begrunnelse, d.v.s. som er både sann og relevant (eller akseptabel) i sin sammenheng.*

Unntaket er utdypet i Ot. prp. nr. 33 (1974-75) s. 31. Aksepterte eksempler er forskjellige klasser for menn og kvinner innen idretten og delinger som er begrunnet i bluferdighet.

Ved indirekte diskriminering etter § 3 første og tredje ledd, følger unntaksadgangen av samme paragrafs fjerde ledd.

Likestillingsloven § 3 ble endret med virkning fra 1. juli 2002. Endringen skjerpet graviditetsvernet ved at forskjellsbehandling på grunn av graviditet og fødsel ble regnet som direkte diskriminering. Endringene skjerpet også vernet mot forskjellsbehandling på grunn av øvrige deler av fødselspermisjonen. En viktig begrunnelse for lovendringene var å bringe likestillingsloven i samsvar med regelutvikling og praksis innen EU-retten.

Lovendringene bygget blant annet på Ot. prp. nr. 77 (2000-2001). I odelstingsproposisjonen s. 111 sies følgende om unntaksadgangen ved direkte og indirekte forskjellsbehandling:

Det skal generelt svært mye til for at forskjellsbehandling på grunn av graviditet og fødsel kan aksepteres. Forbudet skal være desto strengere jo nærmere forskjellsbehandlingen er knyttet til selve graviditeten og fødselen, og dess kortere fravær det er tale om. Er forskjellsbehandlingen begrunnet direkte i graviditeten eller i permisjonsrettigheter forbeholdt det ene kjønn (for eksempel et behov for tilrettelegging av arbeidet under graviditeten), skal forbudet være absolutt. For øvrig må det være tale om fravær eller ulemper over en lengre periode, og svært tungtveiende grunner for at begrunnelsen for å forskjellsbehandle kan aksepteres...

Odelstingsproposisjonen åpnet likevel for at ulovfestede saklighetsprinsipper fortsatt kunne hjemle unntak fra direkte forskjellsbehandling på grunn av svangerskap eller fødsel.

Om § 3 fjerde ledd uttales følgende i Ot. prp. nr. 77 (2000-2001) s. 112:

Kravet om at handlingen skal ha et "saklig formål" som ikke har sammenheng med kjønn er et minstekrav etter § 3 for å forskjellsbehandle. Kravet om saklighet betyr først og fremst at begrunnelsen skal bygge på reelle behov og en konkret vurdering av eventuelle ulemper, kostnader osv. som likebehandling vil innebære. Disse skal bygge på en objektiv vurdering;

det vil si at vurderingen av om formålet er saklig kan og skal overprøves ved en eventuell etterfølgende tvist.

...

Interesseavveiningen må avhenge av hvilket samfunnsområde det er tale om. Er det for eksempel retten til arbeid og lønnet inntekt eller retten til utdanning som svekkes, skal det mer til for at hensynet til likestilling skal svekkes. Avveiningen må også avhenge av hva slags handlinger det er tale om, for eksempel om det er tale om statens lovgivning eller en arbeidsgivers fordeling av arbeidsoppgaver. Det offentlige skal i sine generelle beslutninger ha en videre margin for avveininger mellom likestillingshensyn og andre interesser, enn det en enkeltstående arbeidsgiver skal ha.

Ventestønad er en ytelse til langtidsledige som har brukt opp sin rett til dagpenger og som ikke er i arbeidsmarkedstiltak. Stønaden er hjemlet sammen med arbeidsmarkedstiltakene i lov 10.12.2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven) kapittel 5.

Arbeidsmarkedsloven inneholder selv ingen regler om vilkårene for eller innholdet i ventestønaden, men gir hjemmel til forskrifter i § 13 andre ledd. Forskrifter om ventestønad er gitt i forskrift 20.12.2001 nr. 1544 om arbeidsmarkedstiltak kapittel 10. Etter forskriften § 10-2 første ledd nr. 3 er et av vilkårene for ventestønad at søkeren var i arbeid 36 av de siste 48 månedene før dagpengeperioden.

De første 12 månedene av foreldrepermisjon teller ikke med som tid i arbeid. Periode ut over 12 måneder teller med som tid i arbeid, jf. forskriften § 10-2 andre ledd. Når det gjelder sykefravær, praktiseres forskriften slik at sykefravær av lengre varighet ikke i noe tilfelle telles med som tid i arbeid, heller ikke når fraværet er svangerskapsrelatert, mens kortvarig sykefravær regnes med.

Andre ledd i bestemmelsen om at permisjonstid ut over 12 måneder regnes som tid i arbeid, viser kun til regelen om permisjon i arbeidsmiljøloven § 12-5, og gjør ikke beregningene avhengig av at vedkommende mottar ytelser fra folketrygden. Det er kun tid i permisjon fra et arbeidsforhold som regnes med. Tid der vedkommende er utenfor arbeidsforhold teller uansett ikke med, selv om hun eller han mottar fødselspenger eller andre ytelser i denne perioden.

Størrelsen på ventestønaden er basert på dagsatsen vedkommende hadde siste dag i dagpengeperioden, jf. forskriften § 10-6. Dette innebærer at ventestønaden tilsvarer omtrent det vedkommende fikk utbetalt i dagpenger.

Nemnda finner det klart at kvinner generelt sett kan komme i en dårligere stilling når de ikke får medregnet alle perioder med foreldrepermisjon og svangerskapsrelatert fravær i grunnlaget for ventestønad. Det samme gjelder menn i forhold til foreldrepermisjon. Personer som ikke føder eller tar foreldrepermisjon får medregnet hele den perioden de er i et arbeidsforhold, og stiller dermed sterkere hvis de senere skal søke om ventestønad.

Manglende opptjening av rett til ventestønad under fødselspermisjon og svangerskapsrelatert fravær fra arbeidsforhold rammes derfor i utgangspunktet av forbudene mot direkte og indirekte forskjellsbehandling i likestillingsloven § 3 første til tredje ledd.

Nemnda har vurdert om unntaksbestemmelsene i likestillingsloven § 3 kan komme til anvendelse. Den forskjellsbehandlingen som skyldes selve svangerskapet og fødselen eller permisjon forbeholdt det ene kjønn, må vurderes etter den ulovfestede unntaksadgangen

knyttet til direkte forskjellsbehandling. Dette vil gjelde manglende kreditering av fravær på grunn av svangerskap og fødselspermisjon siste tre uker før og første seks uker etter fødselen samt fedrekvoten. Andre deler av foreldrepermisjonen vurderes etter unntaksadgangen for indirekte forskjellsbehandling i § 3 fjerde ledd.

I forhold til begge unntaksadgangene kreves det at forskjellsbehandlingen har et saklig formål som bygger på reelle behov.

Departementet har vist til arbeidslivstilknytning som et grunnleggende prinsipp for dagpenger og ventestønad. Formålet med ventestønaden er dels å kompensere for inntektstap og dels å bidra til å få den arbeidsløse så raskt som mulig inn i det ordinære arbeidsmarkedet.

Departementet bruker også sykepenger og dagpenger som argument i forhold til ventestønad. Departementet viser til at en innlemming av sykepenger i grunnlaget for dagpenger vil endre ordningens hovedkarakter av å være et tiltak for å få arbeidsledige raskt tilbake i arbeidet.

Etter nemndas oppfatning kan det stilles spørsmål ved om det foreligger et reelt behov for å trekke fra foreldrepermisjon inntil 12 måneder i grunnlaget for ventestønad. Det er ikke vist til noen konkrete ulemper, og det må antas at en medtelling av foreldrepermisjon vil gi små økonomiske utslag. Det er heller ikke lagt fram noen dokumentasjon for at en kvinne har mindre sjanser for å komme tilbake i arbeidslivet fordi hun har vært sykemeldt på grunn av svangerskap eller vært i fødselspermisjon. Nemnda finner videre at vektlegging av en slik teori er lite i tråd med likestillingspolitiske mål. Dette hensynet er uansett svært inkonsekvent ivaretatt i forskriften, siden fødselspermisjon ut over 12 måneder teller med som tid i arbeid.

Nemnda har også merket seg at prinsippet om arbeidslivstilknytning ikke følges fullt ut på andre områder. Selv om fødsels-, syke-, adopsjons- og svangerskapspenger ikke teller i beregningen av minsteinntekt for å få dagpenger etter folketrygdloven § 4-4, teller denne typen ytelser likevel med når størrelsen på dagpengene skal fastsettes. Videre teller avtjent førstegangstjeneste med som inngangsbillett til dagpenger i stedet for arbeidsinntekt. Det er tilstrekkelig med tre måneder i førstegangstjeneste forut for arbeidsledigheten.

Når det gjelder vektlegging av arbeidslivstilknytning, viser nemnda til at rett til fødselspenger også krever arbeidslivstilknytning. Etter folketrygdloven § 14-4 må moren ha *vært yrkesaktiv med pensjonsgivende inntekt (...) i minst seks av de siste ti månedene før stønadsperioden tar til ...*

Nemnda viser også til at statlige virksomheter må telle med foreldrepermisjon i grunnlaget for ventelønn, en ordning som har likhetstrekk med dagpenger og ventestønad.

Nemnda mener at verken det ulovfestede unntaket fra direkte forskjellsbehandling eller likestillingsloven § 3 fjerde ledd kan anvendes på forskriftens manglende medtelling av foreldrepermisjon eller svangerskapsrelatert fravær. Som understreket i lovens forarbeider krever unntak fra forbudet mot indirekte forskjellsbehandling på grunn av fødselspermisjon svært tungtveiende grunner. Når det gjelder direkte diskriminering, er forbudet mot fødsels- eller graviditetsrelatert forskjellsbehandling tilnærmet absolutt.

Dersom man ikke står i et arbeidsforhold synes imidlertid mothensynene mot å regne tid etter fødsel og svangerskapsrelatert sykdom som tid i arbeid å være vesentlig sterkere. Selv om kvinner også i denne sammenheng risikerer å komme dårligere ut, f.eks. fordi påbegynnelsen av et arbeidsforhold utsettes, er sammenhengen med regelverket klart svakere enn der man

allerede befinner seg i et arbeidsforhold. Da regelverket om ventestønad og formålet bak dette er såpass sterkt knyttet opp til eksistensen av et tidligere arbeidsforhold, antas unntaksvilkårene å være oppfylt for å ikke regne med tid etter fødsel og svangerskapsrelatert sykdom som ikke er knyttet til et arbeidsforhold.

På denne bakgrunn kommer nemnda til at forskrift om arbeidsmarkedstiltak § 10-2, isolert sett, synes å være i strid med likestillingsloven § 3, for så vidt gjelder fødselspermisjon og svangerskapsrelatert fravær som er knyttet til et arbeidsforhold.

Ut fra de faktiske opplysningene i saken vil imidlertid en medregning av svangerskapsrelatert sykefravær fra et arbeidsforhold uansett ikke bety at A oppfyller vilkårene for ventestønad. Hun ville fortsatt mangle tid i forhold til forskriftens krav om 36 måneder i arbeid forut for dagpengeperioden.

Nemnda finner det derfor ikke hensiktsmessig å ta prejudisiell stilling til spørsmålet om likestillingsloven setter til side de aktuelle vilkårene for ventelønn i forskrift om arbeidsmarkedstiltak.

Uttalelsen er enstemmig.

SAK 16/2006

Likestillings- og diskrimineringsnemnda gir følgende uttalelse:

Avgjørelsen i klageorganet (Aetat klage- og ankekontorets vedtak 27. desember 2005) i den konkrete saken som ble reist overfor ombudet, og der det ble gitt avslag på krav om ventelønn, ville blitt den samme (avslag) uavhengig av om det legges til grunn at vilkårene for ventestønad i forskrift 20.12.2001 nr. 1544 om arbeidsmarkedstiltak § 10-2 første ledd nr. 3 og andre ledd (ventelønnsreglene) er i strid med likestillingsloven eller ikke. Slik nemnda ser det, ville den aktuelle kvinnen uansett ikke ha tilstrekkelig langvarig arbeidstilknytning til at inngangsvilkåret ble oppfylt på grunn av arbeidsgivers konkurs før fødselen.

Nemnda vil imidlertid tillegge at det å ikke medregne fravær i samband med graviditet og fødsel, herunder graviditetsrelatert sykefravær, isolert sett, synes å være i strid med likestillingslovens graviditets- og fødselsvern. Nemnda finner derfor at det foreligger motstrid mellom ventelønnsreglene og likestillingsloven.

På grunn av forholdene i den konkrete saken finner imidlertid nemnda det uhensiktsmessig å ta prejudisiell stilling til spørsmålet om likestillingsloven setter til side de aktuelle vilkårene for ventelønn etter ventelønnsreglene eller ikke.

Nemnda ser ventelønnsreglene som en del av et større regelverk om stønader og tiltak ved arbeidsløshet, og hvor folketrygdloven kapittel 4 med tilhørende forskriftsverk er det sentrale regelverket for trygdeytelser, og arbeidsmarkedsloven med forskriftsverk for ulike former for arbeidsmarkedstiltak med tilhørende stønadsordninger.

Nemnda vil påpeke at det har skjedd en styrking i vernet av kvinnelige arbeidstakere i samband med graviditet og fødsel i norsk rett gjennom regelendringer i likestillingsloven (lov 14. juni 2002). En slik styrking er i tråd med regelutviklingen og praksis i EU-retten. Dette synes, etter nemndas oppfatning, ikke tilstrekkelig harmonisert i ovennevnte lovgivning.

Nemnda vil derfor anmode om at AID snarest igangsetter et arbeid for å sikre at regelverk knyttet til arbeidsløshet, og aktuelle stønader og tiltak i denne forbindelse, ikke er i strid med det internrettslige og EU-rettslige diskrimineringsvernet knyttet til graviditet og fødsel.

Dette arbeidet må blant annet omfatte en vurdering av kravet i folketrygdloven § 4-4 første ledd om at søkeren i det siste avsluttede kalenderåret før det søkes om stønad må ha hatt utbetalt en arbeidsinntekt som minst svarer til 1,5 ganger grunnbeløpet på søknadstidspunktet (bokstav a), eller i løpet av de siste tre avsluttede kalenderårene før det søkes om stønad ha hatt utbetalt en arbeidsinntekt som minst svarer til 3 ganger grunnbeløpet på søknadstidspunktet (bokstav b). Verken svangerskapspenger eller fødselspenger medregnes ved vurderingen av om dette kravet er oppfylt, mens utbetalt stønad medregnes i dagpengegrunnlaget etter § 4-11.

Nemnda er etter diskrimineringsombudsloven ikke tillagt noen selvstendig pådriverfunksjon. Nemnda oppfordrer derfor Likestillings- og diskrimineringsombudet til om nødvendig å følge opp saken videre.

Oslo, den 24. august 2006

Aslak Syse
leder

Else Leona McClimans
nestleder

Thom Arne Hellerslia

Atle Larsen

Arnhild Taksdal