

Sonja J. Jógvansdóttir
Lögtingsmaður

Lögtingið

Lögtingsmál nr. 17/2017: Uppskot til lögtingslóg um at banna mismuni og at tryggja javnviðgerð á arbeiðsmarknaðinum

Uppskot til

Lögtingslóg um at banna mismuni og at tryggja javnviðgerð á arbeiðsmarknaðinum

Kapittul 1
Lógarøki

§ 1. Endamálið við hesi lóg er at tryggja javnviðgerð og at banna mismuni á arbeiðsmarknaðinum vegna rasu, húðalit, átrúnað ella trúgv, politiska áskoðan, kyn, kynsligan samleika, kynsliga sannføring, aldur, brek ella tjóðskaparligum, sosialum ella fólkaeyðkenniligum uppruna.

Stk. 2. Javnviðgerð merkir, at beinleiðis ella óbeinleiðis mismunur ikki skal gerast á løntakarum, og at serlig atlit skulu takast í mun til barnsburð og familjustøðu annars.

Stk. 3. Tað er beinleiðis mismunur, um løntakari verður viðfarin verri, enn ein annar hevði verið í samsvarandi støðu vegna orsök, sum umrødd í stk. 1.

Stk. 4. Tað er óbeinleiðis mismunur, um ein áseting, fortreyt ella framferðarháttur ger, at løntakari verður verri fyri enn onnur vegna orsök, sum umrødd í stk. 1. Hetta er ikki galdandi, um ásetingin, fortreytin ella framferðarhátturin eru grundað á sakligt endamál, er lóglig, hóskandi og neyðug.

Stk. 5. Happing, sum lýst í stk. 6, og kynslig happing, sum lýst í stk. 7, eru at skilja sum mismunur og eru tískil bannað. Tað kann ikki brúkast sum grundgeving fyri nakað slag av happing, at órættaði hevur góðtikið happingina. Tað áliggur arbeiðsgevaranum at skapa eitt arbeiðsumhvørvi, har happing ikki kemur fyri.

Stk. 6. Tað er happing, um eithvørt slag av óynsktum munnligum ella likamligur atburði verður framdur soleiðis, at viðkomandi vegna tær í stk. 1 nevndu orsøkir kennir seg minni verðan, ella lagt verður upp til hóttandi, niðrandi, eyðmýðkjandi ella ódámligt umhvørvi.

Stk. 7. Tað er kynslig happing, um einhvør munnligur ella likamligur atburður við kynsligum ábendingum verður framdur við tí endamáli ella avleiðing, at viðkomandi kennir seg minni verðan, ella at lagt verður upp til hóttandi, niðrandi, eyðmýkjandi ella ódámligt umhvørvi.

Stk. 8. Um arbeiðsgevari ella leiðandi persónar á einum arbeiðsplássi geva øðrum boð um at gera mismun vegna orsøkir, nevndar í stk. 1, verður hetta roknað sum mismunur.

Stk. 9. Í tann mun, ein samsvarandi vernd er í sáttmála á arbeiðsmarknaðinum, er lógin ikki galdandi.

Stk. 10. Ásetingarnar í lógini eru galdandi fyri alt virksemi á arbeiðsmarknaðinum og seta til viks ásetingar í sáttmálum, viðtøkum ella reglugerðum v.m., sum ikki eru í samsvari við lógina.

Kapittul 2
Javnviðgerð og bann fyri mismuni

§ 2. Arbeiðsgevarar hava skyldu at viðgera øll líka og mugu ikki gera mismun í sambandi

við starvssetan, starvsligar broytingar, uppsøgn, viðvÍkjandi lÓnar- og arbeiðskorum og setanarviðurskiftum annars.

Stk. 2. Ásetingin um javnviðgerð ella mismun við atlit at lÓnartreytum er brotin, tÁ ið sama lÓn ikki verður goldin fyri sama arbeiði ella fyri arbeiði, ið hevur sama virði.

LÓntakari, ið ikki fær lÓn sambært stk. 1, hevur rætt til munin.

Stk. 3. Uttan mun til ásetingina í grein 1 forðar lÓgin ikki ásetingum í sáttmálum um serstakar reglur fyri lÓn til fÓlk undir 18 ár.

Kapittul 3 Tillagingarskyldan

§ 3. Arbeiðsgevarin skal seta í verk hÓskilig tiltøk, sum neyðug eru, at tryggja, at fÓlk við breki fáa atgongd til arbeiði, kunnu útinna og varðveita arbeiði, kunnu menna seg arbeiðsliga og at geva fÓlki við breki atgongd til útbúgving. Tað er tÓ ikki galdandi, um hetta leggur ov stÓra byrðu á arbeiðsgevaran. Um almennar skipanir eru, sum í nÓg stÓran mun lætta um, verður byrðan ikki mett at vera ov stÓr.

Kapittul 4 Undantak

§ 4. Undantak kann gerast um lÓglig, saklig og viðkomandi atlit eru, og tað er neyðugt.

Stk. 2. Til tess at minka mismun, fremja javnviðgerð ella javnbjÓðis mÓguleikar á arbeiðsmarknaðinum kunnu serlig átøk gerast fyri ávÍsar bólkar, ið vÍkja frá kapitli 1 í lÓgini.

Almennar viðmerkingar

Endamálið við hesari lÓg er at tryggja javnviðgerð og forða fyri mismuni á arbeiðsmarknaðinum. LÓgin lýsir, hvat er at meta sum mismunur, og hvørji rættindi ein arbeiðstakari hevur. Ein sera týðningarmikil tÁttur í hesi lÓg er tillagingarskyldan hjá einum arbeiðsgevara í mun til fÓlk, sum bera brek.

LÍknandi lÓggÁva er í grannalondunum, ES og Vesturheiminum sum heild. Eingin lÓg er í gildi í Føroyum í dag, sum so ítÓkiliga tryggjar javnviðgerð á arbeiðsmarknaðinum, og sum verjir mÓtvegis mismuni á arbeiðsmarknaðinum.

Stk. 3. Landsstýrismaðurin skal eftir trimum árum frá, at lÓgtingslÓgin er komin í gildi, fáa gjørda Óhefta frÁgreiðing, sum lýsir stÓðuna á arbeiðsmarknaðinum viðvÍkjandi javnviðgerð og mismuni, og sum eftirmetir hesa lÓg.

Kapittul 5 Kærur, endurgjald, próvmeting v.m.

§ 5. Spurningurin, um arbeiðsgevarin hevur hildið hesa lÓg, verður avgjÓrður í Vinnukærunevndini.

Stk. 2. Landsstýrismaðurin ásetir í kunngerð nærri reglur fyri, hvussu kærur eftir hesi lÓg skulu handfarast.

§ 6. Um lÓntakari, ið metir seg verða Órættaðan sbrt. kapitli 1 og 2, vÍsir á veruligar umstÓður, ið benda á, at beinleiðis ella Óbeinleiðis mismunur er framdur, áliggur tað mÓtpartinum at prógva, at slÍkt brot ikki er framt.

§ 7. Um brot á hesa lÓg eru staðfest, kann lÓntakarin fáa viðurgjald við dÓmstÓlarnar.

Stk. 2. Revsaður við sekt verður arbeiðsgevari, sum hevur brotið hesa lÓg.

Stk. 3. Brot kunnu eisini verða revsað við sekt eftir kapitli 5 í revsilÓgini.

Kapittul 6 Gildiskoma

§ 8. Henda lÓgtingslÓg kemur í gildi 1. januar 2018.

Henda lóg fylgir í stóran mun ásetingunum í donsku lógini um forskelsbehandling, men nakað er við íblástri úr lógini um "ligebehandling". Javnstöðulógin hevur nakrar avmarkaðar ásetingar, men ein beinleiðis verja móti mismuni manglar, eins og tað manglar ein lóg um javnviðgerð á arbeiðsmarknaðinum. Meginreglur um javnviðgerð og bann mótvegis mismuni av øllum handa slagi eru kjarnuhugtøk í fólkaræðinum, og vísa royndir, at neyðugt er at geva fólki serliga verju mótvegis mismuni á arbeiðsmarknaðinum vegna síni eyðkenni ella frábregði.

Henda lóg er við til at tryggja, at vit hava ein nútíðarbæran arbeiðsmarknað við javnbjóðis rættindum til allar løntakarar. At tryggja løntakaram javnviðgerð merkir, at tey skulu viðgerast líka, hetta er galdandi bæði í mun til beinleiðis og óbeinleiðis mismun á arbeiðsmarknaðinum. Lógin veitir eisini ítøkiliga trygd mótvegis beinleiðis og óbeinleiðis mismuni í mun til barsil og familjusstøðuna hjá løntakarum.

Lógin er galdandi á arbeiðsmarknaðinum, og er ikki ein almenn lóg um javnviðgerð og mismun. Til ber at gera tílka lóggávu, og eru lógir í summum londum, sum áseta reglur um mismun í samfelagnum. Í mun til brekøkið hava summi lond lógir, sum verja móti mismuni í mun til brek og sjúku. Hetta verður onkustaðni mett neyðugt fyri at fylgja treytunum í ST-sáttmálanum fyri fólk, sum bera brek. Henda lógin gevur fólki, sum bera brek ella hava eina kroniska sjúku, betri rættindi á arbeiðsmarknaðinum, tí lógin hevur greiða áseting um tillagingarskylduna hjá arbeiðsgevarum.

Henda lóg ásetir meginreglur um javnviðgerð, beinleiðis og óbeinleiðis mismun, eins og hon allýsir happing, kynsliga happing og forðar fyri, at boð kunnu gevast um at gera mismun á arbeiðsmarknaðinum, grundað á eyðkenni ella frábregði, sum lýst eru niðanfyri.

Hóast lógin í vavi er stutt, so er hon víðfevnandi og gevur løntakarum og umsøkjarum verju, ið er harðliga tiltrond. Lógin viðger arbeiðskor, setan, uppsøgn og starvsviðurskifti sum heild, umframt at tillagingarskylda er ásett. Í lógini eru reglur fyri:

- Javnviðgerð
- Mismuni
- Óbeinleiðis mismuni
- Happing
- Kynsligari happing
- Boð um mismun
- Setanartreytum í víðari merking
- Undantøk fyri sáttmálaásettari løn til fólk undir 18 ár
- Tillagingarskylduni
- Undantøk
- Kæru og revsing

Lógin verjir móti mismuni, grundað á: rasu, húðalit, átrúnað ella trúgv, politiska áskoðan, kyn, kynsligan samleika, kynsliga sannføring, aldur, brek ella tjóðskaparlígan, sosialan ella fólkaeyðkennilígan uppruna.

Um sáttmáli er á arbeiðsmarknaðinum, ið gevur eins góða ella betri verju, verður lógin ikki nýtt. Lógin kemur altíð at galda, um sáttmálaverjan er verri fyri løntakaran, enn verjan í lógini er. Lógin

er galdandi fyri alt slag av starvssetanum á arbeiðsmarknaðin – herundir eisini sjálvstøðugar partar í eini vinnufyrirøku og eisini øll stig av starvssetanum – heilt til forstjórástig.

Dømi um mismunaráseting í mun til brek: í lógini er víst á, at mismunur – beinleiðis ella óbeinleiðis - skal ikki fremjast í mun til brek (bara fyri at taka eitt dømi av nógvum). Hetta merkir, at atlit skal takast til fólk, sum bera brek, og at arbeiðsgevarar skulu laga arbeiði ella karmarnar til hetta. Hetta er staðfest ítøkilig í tillagingarskylduni.

Tað kann roknast sum óbeinleiðis mismunur, um ein arbeiðsgevari noktar at laga arbeiðsplássid til starvsfólk, sum ber brek, um tað starvsfólkið annars hevur neyðugu førleikarnar fyri at røkja starvið. Er talan um eina serstakliga stóra og órímliga útreiðslu fyri arbeiðsgevaran, skal hetta takast við í metingini. Atlit verður tikið til, hvussu stór fyrirøkan er, og hvussu hon má metast at vera før fyri at loysa trupulleikan.

Eitt dømi um at laga starv til fólk, sum ber brek, kann vera, at ein arbeiðsgevari krevur, at eitt starvsfólk hevur koyrikort, tí tað onkuntíð er neyðugt at gera okkurt ørindi við bili. Ein sjónveikur persónur, sum ikki fær koyrikort, kann móguliga halda seg frá at søkja eitt slíkt starv, tí viðkomandi hevur ikki koyrikort. Um hetta skuldi verið mett sum óbeinleiðis mismunur, so er ein viðkomandi spurningur, hvørt tað er neyðugt at hava koyrikort fyri at røkja starvið, ella um tað bara er ein fyrimunur? Í einum slíkum føri kundi ein tillaging á arbeiðsplássinum verið, at ein starvsfelagi átekur sær uppgávarnar, sum krevja koyring, um sjónveiki persónurin annars hevur førleikar at røkja starvið. Tað verður mett í hvørjum einstøkum føri, um slík mál eru í ósamsvari við lógina, tí tey halda summi fólk frá at søkja starv, ella forða fyri at seta fólk í starv, tí hesi bera brek.

Metast má eisini, um tað ber til at gera smærri tillagingar í arbeiðsinnihaldinum soleiðis, at áður-nevndi persónur ikki hevði kent seg avskornan. Spurningurin, um søkjast kann um mógulig hjálptól, eigur at umhugsast, so ein persónur, ið ber brek, kann røkja eitt starv.

Ummæli

Uppskotið hevur ikki verið til hoyringar, men fakfeløg hava í árávís eftirlýst lógum, sum tryggja javnviðgerð og verju ímóti mismuni á arbeiðsmarknaðinum. Tað eru fleiri arbeiðsmarknaðarligar og javnstøðuloggávur, sum enn ikki eru í gildi í Føroyum, hóast tær eru at finna í øllum Evropa – eisini eru fáir altjóða sáttmálar hjá International Labour Organisation settir í gildi í Føroyum, hóast teir í høvuðsheitum snúgva seg um arbeiðsmarknað, løntakararættindi og sosial viðurskifti.

Fíggjarligar viðmerkingar

Uppskotið hevur ikki fíggjarligar avleiðingar fyri land og kommunur og leggur ikki eyka fíggjarliga byrðu á arbeiðsgevarar. Uppskotið hevur til endamáls at tryggja javnviðgerð og at verja løntakarar á arbeiðsmarknaðinum mótvegis mismuni. Móguliga stendst eyka arbeiðsbyrða hjá Vinnukærnevndini, um mál verða kærð, men mett verður, at hetta kann gerast innan teir karmar, ið eru. Hinvegin verður mett, at lógin hevur fyrirbyggjandi virknað soleiðis, at neyðugt verður ikki við kærð og rættarsókn.

Sama uppskot varð lagt fram í fjør, lógtingsmál nr. 124/2016, tó eru smærri broytingar gjørdar í hesum uppskoti. Tingmál nr. 124/2016 fall burtur sbt. stýrisskipanarlógini § 15, stk. 3, tí málið ikki var liðugt viðgjørt, tá tingsetan endaði.

Serligar viðmerkingar

Til § 1. Mismunur er í fyra útgávum – beinleiðis og óbeinleiðis mismunur, happing og at geva boð um at fremja mismun. Lógin verjir móti mismuni, ið er grundaður á eyðkenni viðvíkjandi rasu, húðarliti, átrúnaði ella trúgv, politiskari áskoðan, kyn, kynsligum samleika, kynsligari sannføring, aldri, breki ella tjóðskaparligum, sosialum ella fólkaeyðkenniligum uppruna.

Lógin er galdandi fyri allar løntakarar og alt slag av starvssetanum. Verður meginreglan um javnviðgerð brotin, er tað at skilja sum mismunur. Í mun til aðra lóggávu og revsilógina, sum eisini fæst við mismun, so er henda lógin meira ítøkilig, eitt nú er bæði átrúnaður og trúgv nevnt. Hóast tað vanliga mismunarkriteriði er átrúnaður, verður mett neyðugt at geva fólki ítøkiliga verju í mun til persónliga trúgv.

Verjan móti mismuni í mun til aldur er galdandi fyri bæði ung sum eldri, og eigur aldur ikki at vera mettur sum saklig orsök at seta onkran í starv, at koyra onkran úr starvi ella at flyta fólk fram ella aftur í starv ella at ávirka arbeiðskorini. Dømi eru úr grannalondunum um ung undir 18 ár, ið fáa verri viðferð enn eldri starvsfelagar, og tað er ikki loyvt at siga fólki úr starvi, tí tey fylla 17 ella 18 ár, og tískil sambært sáttmála hava krav um hægri lön. Viðvíkjandi aldri er tó loyvt at hava ásetingar, sum krevja ávísan aldur – t.d. er í onkrum landi ásett, at fyri at verða settur í starv í einum sløkkiliði, skalt tú vera fyltur 30 ár. Hetta verður mett at kunna grundast sakliga, og er galdandi fyri øll; mismunargreinin kundi tískil ikki brúkast í hesum førinum. Aldursmarkið fyri pensjón kann heldur ikki brúkast í mun til mismunarásetingina, men lógin verjir mótvegis aldursmismuni sum heild.

Ásetingar í mun til løntakarar, sum bera brek, eru ikki eintýðugt viðgjørðar. Hinvegin, so er sjúka at líkna sum brek, og kann tað tí heldur ikki verða gjørður mismunur, um ein persónur hevur sjúku. Ovurfiti, um tað avmarkar ein persón kropsliga, sálarliga ella sosialt, verður eisini viðgjørt sum brek og er tí fevnt av lógini og verjuni mótvegis mismuni.

Hugtakið at bera brek í arbeiðsligum høpi skal skiljast sum ein støða, sum er læknaliga diagnosti-serað sum lekjandi ella ólekjandi sjúka, um sjúkan hevur við sær avmarkingar vegna kropsligar, mentalar ella sálarligar skaðar, sum kunnu forða fólki í at luttaka á arbeiðsmarknaðinum á jøvnum føti við onnur í eitt longri tíðarskeið. Hetta kann gera, at ein arbeiðsgevari skal góðtaka, at onkur vegna brek skal kunna arbeiða niðursetta tíð fyri at kunna taka lut á arbeiðsmarknaðinum á jøvnum føti við onnur.

Allýsingin av breki er niðursettur antin kropsligur, sálarligur ella mentalur førleiki, sum ger, at neyðugt er at gera tillagingar, so at viðkomandi kann luttaka á arbeiðsmarknaðinum á jøvnum føti við onnur. Hetta kann vera tillagingar, so sum at hava nøktandi atkomumøguleikar fyri rørslutarnað, ella tað kann vera meira ítøkiligt í mun til starvsinnihald ella móguleikan at arbeiða niðursetta tíð. Orsøkir til, hví onkur ber brek ella hevur sjúku, sum er at meta sum brek, er málinum óviðkomandi í mun til verjuna í hesi lóg.

Stk. 2. Ásetingar um javnviðgerð eru í mun til eyðkennini í § 1. Eisini verður ítøkiliga nevnt barnsburður og familjustøða, tí loyvt er ikki at gera mismun í mun til familjustøðu, íroknað hjúnalagsstøðu, ella um ein persónur er við barn, ætlar at fara í viðgerð fyri barnloysi, ætlar at taka farloyvi samsvarandi lóg um barsil o.l. Tað er eisini óheimilað, um persónur verður viðfarin verri, um viðkomandi t.d. velur at brúka rættindini í barsilsskipanini.

Stk. 3. Ávísingin til at vera verri viðfarin enn annar í somu stöðu vísir til, at órættaði løntakarin kann sammeta seg við ein ímyndaðan sammetingarpersón.

Stk. 4. Óbeinleidis mismunur er, tá ið ein avgerð, fortreyt ella metingarstöði, ið at síggja til er heimilað, setir eitt fólk í eina verri stöðu, um tey hava ávís eyðkenni ella frábregði enn ein annar, sum ikki hevur sum eyðkenni ella frábregði. Hetta er tó ikki galdandi, um tað er sakliga grundað, og hetta er neyðugt og ger seg ikki óneyðuga nógv inn á nakran.

Um ein arbeiðsgevari skal gera mismun, og hetta skal rættvísgerast, skal tað vera neyðugt og endamálið lógligt. Til dømis kann tað vera heimilað, at ein banki krevur, at starvsfólkið, ið situr við kassan og skal ráðgeva kundum, skal tosað flótandi føroyskt. Hetta sama krav nýtist ikki vera galdandi fyri eitt starvsfólk í einum handli, ið situr við kassan, og sum einans skal siga, hvussu nógv vøran kostar og spyrja fólk, um tey vilja hava kvittan ella samlimerki við. Sama krav um málsligan førleika er t.d. heldur ikki galdandi fyri eitt vaskifólk ella ein persón, ið stendur við eina linju á flakavirkinum. Atlit verður í hvørjum einstøkum føri tikið til, hvussu ein møgulig áseting og krøv standa mát, og um til ber at gera mismun, og nær sakligt er at krevja ávíst av starvsfólki.

Krøv um arbeiðsbúna, har tað t.d. er í mun til trygd og reinføri, er heimilað, hóast hetta kann skera onkran frá at hava politisk ella átrúnaðarlig symbol. Viðvíkjandi fólki, sum bera brek, eigur arbeiðsgevari at kanna, um tað er gjørligt at gera ávísar tillagingar, so persónurin, ið ber brek, kann vera partur av arbeiðsplássinum kortini. Talan er um skerpaða proportionalitetsmeting í mun til fólk, sum bera brek.

Stk. 5, 6 og 7. Tað er skyldan hjá einum arbeiðsgevara at tryggja eitt gott arbeiðsumhvørvi. Hetta merkir m.a., at arbeiðsplássið er frælst frá happening og niðran. Arbeiðsgevarar og leiðsla eiga tískil at verja starvsfólkini ímóti happening á arbeiðsplássinum á øllum stigum – bæði frá arbeiðsgevara, stjóra, starvsfeløgum og møguligum kundum ella brúkarum. Happening kann vera ymisk sløg av atferð, herundir kropslig, sálarlig, skrivað ella munnlig ella sjónbær.

Hvørt ein atferð er óynskt, er partvís ein persónlig meting og partvís ein óvildug meting. Metingin kann byggjast á, hvussu grovt brot talan er um, hvussu tann órættaði ber seg at, og um happeningin er afturvendandi. Bæði tilvitað happening og ótilvitað happening (tvs happening og atferð, sum ikki hevur til endamáls at niðra persón, men kortini ger tað) eru fevndar av happeningarforboðnum. At halda løntakara burtur frá sosialari samveru, sum annars er vanlig á arbeiðsplássinum, er happening. Mál, har arbeiðsgevari happar ella ikki tryggjar, at arbeiðsumhvørvið livir upp til ásetingarnar í lógini, kunnu kærast til Vinnukærunevndina.

Verður løntakari útsettur fyri t.d. kynsliga happening av arbeiðsgevara ella leiðara sínum, kann farast víðari við málinum í Vinnukærunevndina eftir hesi lóg. Er talan um eitt starvsfólk, sum fremur kynsliga happening móttvegis einum starvsfelaga, skal órættaði løntakarin taka spurningin upp við leiðsluna antin sjálvur ella umvegis álitisfólkið, fakfelagið ella annan ráðgeva.

Farast kann víðari til dómstólarnar við málum, har kynslig happening er millum starvsfólk, og endurgjald kann latast umvegis endurgjaldsábyrgdarlógina frá juni 2008.

Stk. 8. At geva boð um at gera mismun merkir, at ein stjóri, leiðari ella formaður gevur boð um hetta, og viðkomandi skal hava myndugleika. Talan er ikki um boð um at gera mismun, tá ið eitt starvsfólk sigur hetta við ein starvsfelaga.

Stk. 9. Ásetingin vísir til, at um sáttmáli er á økinum, sum gevur somu ella betri rættindi, enn lógin gevur, so er sáttmálin galdandi.

Stk. 10. Ásetingarnar eru galdandi fyri allan arbeiðsmarknaðin og alt slag av virksesemi bæði hjá landi, kommunum, sjálvsognarstovnum, fyrítøkum, sjálvstøðugum vinnurekandi, yrkisfeløgum á arbeiðsmarknaðinum v.m. Eru ásetingar, sum ikki eru í samsvari við lógina, eru tær ikki galdandi.

Til § 2. Arbeiðsgevarar kunnu ikki gera mismun á fólki í mun til starv, uppsøgn ella starvsinnihald. Talan er um alt slag av arbeiðskorum bæði tað, sum stendur í einum møguligum setanarskrivi, men eisini arbeiðsviðurskifti, ið skulu leggjast til rættis av arbeiðsgevara. Um ein arbeiðsgevari áhaldandi letur vera við at seta starvsfólk, sum hoyra til eina ávísa samkomu, hóast tey uppfylla allar treytir fyri starvinum, kann tað vera ábending um mismun. Um summir bólkur av starvsfólki áhaldandi verða koyrd úr starvi, tí tey fylla 17 ella 18 ár og tískil eiga hægri løn sambært sáttmála, er hetta eisini mismunur.

Stk. 2 vísir til løn fyri sama arbeiði og avleiðing, um hetta verður brotið.

Stk. 3 Hóast tað er bann at gera mismun, so verður tað ikki at galda fyri ung undir 18 ár, um sáttmálaásett løn er øðrvísi (nógvir sáttmálar hava øðrvísi løn fyri fólk, ið eru 14, 15, 16 ella 17 ár) Sum dømi kann nevast, at sáttmáli millum Føroya Arbeiðarafelag og Føroya Arbeiðsgevarafelag ásetir sambært § 7, ”Ungdómar 14 ár fáa 50 %, 15 og 16 ár fáa 75 % av vaksnamannalønini bæði fyri normal- og yvirtíð. 17 ára gomul fáa fulla løn.” Sáttmáli millum S&K og Føroya Arbeiðsgevarafelag ásetir, at 14/15 ára gomul fáa 50% í løn, og 16/17 ára gomul fáa 75% í løn.

Til § 3. Greinin ásetir og nágreinir tillagingarskylduna hjá einum arbeiðsgevara í mun til fólk, ið bera brek. Hetta er ájavnt áseting í donsku ”forskelsbehandlingsloven”. Sjúka er at líkna sum brek, og kann tað tí heldur ikki verða gjørdur mismunur, um ein persónur hevur sjúku. Tillagingarskyldan er eisini galdandi her. Ovurfiti, um tað avmarkar ein persón kropsliga, sálarliga ella sosialt, verður eisini viðgjørt sum brek, og er tí fevnt av verjuni og tillagingarskylduni.

Hugtakið at bera brek í arbeiðsligum høpi skal skiljast sum ein støða, sum er læknaliga diagnosti-serað sum lekjandi ella ólekjandi sjúka, um sjúkan hevur við sær avmarkingar vegna kropsligar, mentalar ella sálarligar skaðar, sum kunnu forða fólki í at luttaka á arbeiðsmarknaðinum á jøvnum føti við onnur í eitt longri tíðarskeið. Hetta kann gera, at ein arbeiðsgevari skal góðtaka, at onkur vegna brek, skal kunna arbeiða niðursetta tíð, fyri at kunna taka lut á arbeiðsmarknaðinum á jøvnum føti við onnur.

Til § 4. Undantøk kunnu gerast til høvuðsreglu, har tað verður mett lógligt, sakligt og neyðugt. Hetta er ein áseting, sum leggur upp til eina smidliga handfaring av málum um undantøk. Í Danmark skulu avvarðandi ministarar geva undantøk á sínum øki. Mett verður, at hetta leggur upp til eina tunga fyrisitingarlaga byrðu, ið ikki eru neyðug at hava. Týðningarmikið er at hava smidligar fyrisitingarligar ásetingar, so umsitingarlaga byrðan ikki gerst ov stór, men at rættindini hjá fólki samstundis eru varðveitt.

Neyðugt er at hava lutfalsmeginregluna í huga, um undantøk skulu gerast. Tað má vera mett neyðugt at gera undantak í mun til, hvussu nógv tú gert teg inn á meginreglurnar í hesi lóg. Undantak á einum øki kann ikki nýtast sum grundgeving fyri at gera mismun á einum øðrum øki.

Onkutfið kann vera neyðugt, fyri at fremja eitt starv á besta hátt, at hava ásetingar um, at persónur hevur ávíst eyðkenni fyri á bestan hátt at kunna røkja eitt starv. Metast skal í hvørjum einstøkum føri, um hetta er sakliga grundað, og at hetta ikki ger seg óneyðuga nógv inn á meginregluna, sum bannar mismuni. Til dømis kundi hetta verið, at eitt starv krevur, at umsøkjari uppfyllir ávísar treytir. Dømi um hetta kundi verið starv sum prestur í fólkakirkjuni. Tað kundi eisini verið, at tað eru saklig atlit, at starvsfólk eru av øðrum kyninum fyri at kunna røkja eina uppgávu. Til dømis kundi verið heimilað eini kreppumiðstøð at søkt eftir eini kvinnu til ávíst starv, ella hjá kriminalforsorgini at søkt eftir persóni, sum var antin maður ella kvinna, fyri at røkja ávísa uppgávu, ella at ein afturlatin deild søkir eftir mannfólki at gera ávíst starv.

Stk. 2. Heimilar, at serlig átøk kunnu gerast fyri at minka mismun, fremja javnviðgerð ella javnbjóðis møguleikar. Hetta er líknandi áseting, sum er í § 1, stk. 2 í javnstøðulógini.

Stk. 3. Lógin skal eftirmetast og ein uttanveltað frágreiðing gerast av lógini, tá ið hon hevur verið í gildi í 3 ár. Fyri at fáa eina óhefta frágreiðing, leysa av politiska myndugleikanum, skal frágreiðingin gerast uttan fyri miðfyrisingina. Hetta kundi verið uppgáva fyri Sögu- og samfelagsdeildina á Fróðskaparsetrinum ella hjá øðrum, sum hevur neyðugu arbeiðsmarknaðarligu førleikarnar. Tað er landsstýrismaðurin, sum biður um og rindar fyri frágreiðingina.

Til § 5. Vinnukærunevndin tekur sær av kærur eftir hesi lóg. Hetta er heimilað í kunngerð nr. 78 frá 28. august 2008 um Vinnukærunevnd. Í §1 stk. 2 verður staðfest, at Vinnukærunevndin kann viðgera kærur um avgerðir, har tað í ella sambært lóg er ásett kærutgongd til nevndina. Vinnukærunevndin viðger longu arbeiðsmarknaðarlig mál við tað, at hon viðger kærur eftir lóg um setanarskriv. Mett verður, at somu serfrøðingar, ið eru settir at taka avgerð í málum um setanarskriv, kunnu taka avgerð, um henda lóg er brotin.

Stk. 2. Landsstýrismaðurin skal í kunngerð áseta neyvari, hvussu kærur eftir hesi lóg skulu viðgerast.

Til § 6. Talan er um deilda próvbyrðu, tá ið mál skulu viðgerast í Vinnukærunevndini – skilt á tann hátt, at metir løntakari seg vera órættaðan og vísir á veruligar umstøður, ið benda á, at beinleiðis ella óbeinleiðis mismunur er framdur, áliggur tað mótpartinum at prógva, at slíkt brot ikki er framt. Við mismuni er at skilja happing, kynslig happing, brot á meginregluna um javnviðgerð og vantandi vilji at tillaga arbeiðspláss í mun til arbeiðstakarar, ið bera brek.

Til § 7. Um brot eru staðfest samsvarandi § 5, kann viðurgjald veitast. Viðurgjaldið verður ásett í rættinum.

Stk. 2 og 3. Sekt kann eisini áleggjast lögfrøðiligum persónum sambært kapitli 5 í revsilógini um henda lóg er brotin.

Til § 8. Áseting um gildiskomu.

Á Løgtingi, 14. september 2017

Sonja J. Jógvansdóttir