Innst. S. nr. 254

(2008–2009)

Innstilling til Stortinget fra kommunal- og forvaltningskomiteen

Dokument nr. 8:44 (2008–2009)

Innstilling fra kommunal- og forvaltningskomiteen om representantforslag fra stortingsrepresentantene Siv Jensen, Per-Willy Amundsen, Åge Starheim og Ib Thomsen om å styrke arbeidsgivers styringsrett til uniform og bekledning, samt forhindre etablering av særrettigheter for særskilte grupper

Til Stortinget

SAMMENDRAG

I dokumentet fremmes følgende forslag:

"I

Stortinget ber Regjeringen fremme forslag om å styrke arbeidsgivers styringsrett til uniform og bekledning, slik at arbeidsgiver ut fra egne vurderinger om hva som er forenlig med virksomhetens interesser, står fritt til å kontraktsfeste tilsattes personlige bruk av religiøse eller politiske symboler i arbeidssituasjonen.

II

Stortinget ber Regjeringen etablere klare regler slik at personlige, religiøse eller politiske symboler, eventuelt andre verdisymboler, ikke kan benyttes i sammenhenger hvor statens ansatte bærer uniform, eller i andre sammenhenger hvor de på statens vegne utøver myndighet. Herunder nevnes spesielt domstolene, Politiet, Forsvaret og Tollvesenet.

III

Stortinget ber Regjeringen avvise ethvert særkrav fra særskilte grupper om at samfunnet skal tilpasses deres ønsker eller behov. Det innføres videre som et generelt prinsipp for utøvelsen av norsk integreringspolitikk at minoritetsbefolkningen har plikt til å rette seg etter de samme normer og regler som gjelder for det øvrige samfunnet, ikke minst når det gjelder jenters og kvinners selvfølgelige rett til full samfunnsdeltakelse."

KOMITEENS MERKNADER

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, lederen Tore Hagebakken, Saera Khan, Inger Løite, Tom Strømstad Olsen og Arild Stokkan-Grande, fra Fremskrittspartiet, Per-Willy Amundsen, Åge Starheim og Ib Thomsen, fra Høyre, Kari Lise Holmberg og Bent Høie, fra Sosialistisk Venstreparti, Rolf Reikvam, fra Kristelig Folkeparti, Bjørg Tørresdal, fra Senterpartiet, Anna Ceselie Brustad Moe, og fra Venstre, Vera Lysklætt, viser til representantforslaget samt til svarbrevet fra statsråd Dag Terje Andersen, datert 29. april 2009, som er vedlagt denne innstillingen. Forslagsstillerne foreslår å styrke arbeidsgivers styringsrett til uniform og bekledning, samt forhindre etablering av særrettigheter for særskilte grupper. I forslaget vises det til ulike eksempler på krav om særbehandling som det hevdes er blitt fremsatt av ulike personer med minoritetsbakgrunn. Forslagsstillerne hevder at det er "problematisk og direkte kontra-produktivt for utøvelsen av integreringsarbeidet og fellesskapet, at samfunnet til stadighet tilpasser seg krav fra noen personer i særskilte grupperinger".

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Sosialistisk

Venstreparti, Kristelig Folkeparti, Senterpartiet og Venstre, mener det er viktig med stor åpenhet og takhøyde i debattene som dreier seg om utformingen av og utviklingen i samfunnet vårt. Det er ikke minst viktig i saker som dreier seg om integrering og inkludering av personer med minoritetsbakgrunn. Målet må være å finne de gode løsningene som balanserer frihet og ansvar, rettigheter og krav og som gjør oss i stand til å leve godt sammen uavhengig av etnisk opprinnelse og religiøs identitet. Ivaretakelse av minoritetskulturer og deres etniske og religiøse identitet må balanseres med tydelige krav til integrering og deltakelse, herunder krav til norsk språk og kunnskap om det norske samfunnet. Flertallet vil peke på at utfordringene knyttet til det flerkulturelle Norge er mange, nyanserte, at de endrer seg over tid og at de krever gjennomtenkte løsninger. Flertallet vil understreke at de tiltakene som innføres må være i tråd med Norges internasjonale forpliktelser og norsk lov.

Når det gjelder de tre konkrete forslagene, vil flertallet vise til vurderingene i det vedlagte brevet fra statsråd Dag Terje Andersen. Flertallet deler de vurderinger som der blir gjort.

Flertallet bifaller ikke representantforslaget.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til bakgrunnsteksten i representantforslaget og forslaget som sådant. Disse medlemmer vil spesielt fremheve viktigheten av at offentlige stillinger som politi, forsvar og tollvesen fremstår verdinøytrale slik at arbeidsantrekket er fritt for personlige effekter som signaliserer politisk eller verdimessig ståsted. Etter disse medlemmers syn kan det oppstå konflikter av flere slag i møte med andre kulturer, folkeslag og religiøse grupper ved at eksempelvis polititjenestefolk bærer hijab til uniformen. Disse medlemmer mener at man signaliserer at statens autoritet gjelder for alle grupper ved at en ikke aksepterer religiøse eller andre verdimessige symboler som skiller seg fra uniformen.

Disse medlemmer mener prinsipielt at mennesker i arbeidslivet bør bli beskyttet av diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven mot diskriminering på bakgrunn av religion og etnisk opprinnelse. Disse medlemmer mener imidlertid at et arbeidsforhold er en frivillig avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, hvor en i så måte må ta hensyn til hvordan en presenterer seg selv i tråd med arbeidsgivers krav. Hvis religiøse, politiske eller andre symboler står i strid med bedriftens formål eller konsept, så bør arbeidsgiver stå fritt til å kontraktsfeste tilsattes personlige bruk av religiøse eller politiske symboler i arbeidssituasjonen.

Disse medlemmer har med bekymring sett en rekke oppslag i media der arbeidstakere har fremmet særkrav hva gjelder arbeidsantrekk, og er tilkjent erstatning i tilfeller hvor arbeidstaker har blitt oppsagt for ikke å tilpasse seg de krav arbeidsgiver har satt. Etter disse medlemmers syn kan særkrav fra særskilte innvandrergrupper om at samfunnet skal tilpasses deres ønsker eller behov bidra til et mer segregert samfunn basert på religion, og til liten kontakt mellom visse grupper innvandrere og den øvrige befolkningen.

Disse medlemmer ser med bekymring på en utvikling hvor en utpreget bruk av religiøse symboler i skolen skaper barrierer mellom minoriteter og etniske nordmenn, og således hindrer integreringen av elever med ulik religiøs bakgrunn. Disse medlemmer mener at skolen skal være en felles møteplass for alle elever, og vil i så måte fremheve at arbeidsgivers instruksjonsrett når det gjelder bekledning også må gjelde skolene.

Disse medlemmer fremmer så følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen fremme forslag om å styrke arbeidsgivers styringsrett til uniform og bekledning, slik at arbeidsgiver ut fra egne vurderinger om hva som er forenlig med virksomhetens interesser, står fritt til å kontraktsfeste tilsattes personlige bruk av religiøse eller politiske symboler i arbeidssituasjonen."

"Stortinget ber Regjeringen etablere klare regler slik at personlige, religiøse eller politiske symboler, eventuelt andre verdisymboler, ikke kan benyttes i sammenhenger hvor statens ansatte bærer uniform, eller i andre sammenhenger hvor de på statens vegne utøver myndighet. Herunder nevnes spesielt domstolene, Politiet, Forsvaret og Tollvesenet."

"Stortinget ber Regjeringen avvise ethvert særkrav fra særskilte innvandrergrupper om at samfunnet skal tilpasses deres ønsker eller behov. Det innføres videre som et generelt prinsipp for utøvelsen av norsk integreringspolitikk at minoritetsbefolkningen har plikt til å rette seg etter de samme normer og regler som gjelder for det øvrige samfunnet, ikke minst når det gjelder jenters og kvinners selvfølgelige rett til full samfunnsdeltakelse."

FORSLAG FRA MINDRETALL

Forslag fra Fremskrittspartiet:

Forslag 1

Stortinget ber Regjeringen fremme forslag om å styrke arbeidsgivers styringsrett til uniform og bekledning, slik at arbeidsgiver ut fra egne vurderinger om hva som er forenlig med virksomhetens interesser, står fritt til å kontraktsfeste tilsattes personlige

bruk av religiøse eller politiske symboler i arbeidssituasjonen.

Forslag 2

Stortinget ber Regjeringen etablere klare regler slik at personlige, religiøse eller politiske symboler, eventuelt andre verdisymboler, ikke kan benyttes i sammenhenger hvor statens ansatte bærer uniform, eller i andre sammenhenger hvor de på statens vegne utøver myndighet. Herunder nevnes spesielt domstolene, Politiet, Forsvaret og Tollvesenet.

Forslag 3

Stortinget ber Regjeringen avvise ethvert særkrav fra særskilte innvandrergrupper om at samfunnet skal tilpasses deres ønsker eller behov. Det innføres videre som et generelt prinsipp for utøvelsen av norsk integreringspolitikk at minoritetsbefolkningen har plikt til å rette seg etter de samme normer og regler som gjelder for det øvrige samfunnet, ikke minst når det gjelder jenters og kvinners selvfølgelige rett til full samfunnsdeltakelse.

KOMITEENS TILRÅDING

K o m i t e e n har ellers ingen merknader, viser til representantforslaget og rår Stortinget til å gjøre følgende

v e d t a k :

Dokument nr. 8:44 (2008–2009) – representantforslag fra stortingsrepresentantene Siv Jensen, Per-Willy Amundsen, Åge Starheim og Ib Thomsen om å styrke arbeidsgivers styringsrett til uniform og bekledning, samt forhindre etablering av særrettigheter for særskilte grupper – bifalles ikke.

Oslo, i kommunal- og forvaltningskomiteen, den 26. mai 2009

Tore Hagebakken
leder

Anne Ceselie Brustad Moe
ordfører

Vedlegg

Brev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet v/statsråden til kommunal- og forvaltningskomiteen, datert 29. april 2009

Dokument 8:44 (2008-2009) - Representantforslag nr. 44 (2008-2009) fra stortingsrepresentantene Siv Jensen, Per-Willy Amundsen, Åge Starheim og Ib Thomsen om å styrke arbeidsgivers styringsrett til uniform og bekledning, samt forhindre etablering av særrettigheter for særskilte grupper

Det vises til ovennevnte representantforslag som er delt opp i tre konkrete forslag. Jeg velger å besvare forslagene etter en tilsvarende inndeling, selv om forslagene og svarene må ses i sammenheng.

Forslag I

"Stortinget ber Regjeringen fremme forslag om å styrke arbeidsgivers styringsrett til uniform og bekledning, slik at arbeidsgiver ut fra egne vurderinger om hva som er forenlig med virksomhetens interesser, står fritt til å kontraktsfeste tilsattes personlige bruk av religiøse eller politiske symboler i arbeidssituasjonen."

Jeg forstår Forslag I slik at forslagsstillerne ønsker å styrke arbeidsgivers styringsrett hva angår uniform og bekledning for arbeidslivet generelt, både i offentlig og privat virksomhet.

Av forslaget fremgår at arbeidsgiver ut fra egne vurderinger om hva som er forenlig med virksomhetens interesser, skal stå fritt til å kontraktsfeste tilsattes personlige bruk av religiøse eller politiske symboler i arbeidssituasjonen. Dette forstås dit hen at bruk av slike symboler skal kunne bestemmes ensidig av arbeidsgiver. I bakgrunnen for forslaget er det nevnt at det med religiøse symboler eksempelvis menes religiøse hodeplagg, mens det for politiske symboler ikke er nevnt noen eksempler.

Norge er forpliktet etter bestemmelser om religionsfrihet i blant annet Grunnloven § 2, FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter (SP) artikkel 18, FNs barnekonvensjon artikkel 14 og Den europeiske menneskerettskonvensjonen (EMK) artikkel 9. Alle de nevnte konvensjonene er gjennomført i norsk rett i menneskerettsloven § 2, og ved motstrid skal de gå foran bestemmelser i annen lovgivning, jf menneskerettsloven § 3. Eventuelle innskrenkinger i religionsfriheten må holde seg innenfor disse rammene. Når det gjelder bruk av politiske symboler i arbeidssituasjonen, vil jeg bare nevne at innskrenkinger her vil kunne være i strid med ytringsfriheten.

Arbeidsgivers styringsrett defineres som arbeidsgivers rett til å lede, fordele, kontrollere og organisere arbeidet, og til å ansette og si opp arbeidstakere. Styringsretten er verken forankret i lov eller avtale.

Selv om styringsretten ikke er forankret i lov eller avtale, er det imidlertid helt på det rene at vår rettsorden anerkjenner styringsretten som en kompetanse for arbeidsgiver. Praksis fra Høyesterett viser at domstolen flere ganger har slått fast styringsretten som en rettslig norm.

Arbeidsgiver har likevel ikke noen fri eller ubundet styringsrettskompetanse. Både internasjonale forpliktelser, norsk lovgivning, tariffavtaler og den individuelle arbeidsavtale setter skranker for styringsretten i flere henseender. For eksempel kan arbeidsgiver ikke fritt velge mellom søkere ved ansettelse og står heller ikke fritt til å si opp eller avskjedige arbeidstakere, eller ensidig bestemme lønn, arbeidstid eller andre arbeidsvilkår. Styringsretten er etter dette ikke et selvstendig, uavhengig rettsgrunnlag, men en *restkompetanse* innenfor denne rammen. For å avgjøre om en arbeidsgiver kan iverksette et ønsket tiltak, må det først undersøkes om det settes skranker for tiltaket i internasjonale forpliktelser, lov, tariffavtaler eller arbeidsavtalen. På den måten kommer man frem til om det er noe beslutningsrom igjen for arbeidsgiveren til å innføre det ønskede tiltaket.

Selv om disse rammene i et tenkt tilfelle ikke begrenser styringsretten, betyr ikke det at arbeidsgiver står helt fritt til å handle. Styringsretten begrenses også av mer allmenne saklighetsnormer. Høyesterett har påpekt at utøvelse av arbeidsgivers styringsrett "stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn", jf. Rt 2001 s. 418. Hva som nærmere ligger i denne saklighetsnormen, er ikke entydig fastslått. Som utgangspunkt må det sies å innebære at disposisjonen må være basert på et riktig og tilstrekkelig faktisk grunnlag, hvor fremgangsmåten frem til beslutningen inngår som et element. Den skal være begrunnet i forhold som angår virksomheten og den skal ikke være vilkårlig overfor arbeidstakerne.

Forslag I innebærer at arbeidsgiveren i forhold til uniform og bekledning ensidig skal ha mulighet til å "kontraktsfeste tilsattes personlige bruk av religiøse eller politiske symboler i arbeidssituasjonen". Det er i hovedsak diskrimineringsloven og likestillingsloven som kan tenkes å ramme en slik adgang for en arbeidsgiver. Dessuten inkorporerer diskrimineringsloven og likestillingsloven henholdsvis FNs rasediskrimineringskonvensjon og FNs kvinnediskrimine-

ringskonvensjon i norsk rett. De tidligere nevnte bestemmelser om religionsfrihet er også relevant i denne sammenhengen.

Diskrimineringsloven og likestillingsloven setter forbud mot både direkte og indirekte diskriminering på grunn av henholdsvis religion og kjønn. Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnlatelse har som formål eller virkning at en person blir behandlet dårligere på grunn av religion eller kjønn enn andre blir. Med indirekte diskriminering menes i diskrimineringsloven en tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlatelse, som faktisk virker slik at en person på grunn av religion eller kjønn stilles særlig ufordelaktig sammenlignet med andre. Grunnen til at likestillingsloven her kan komme til anvendelse er at et forbud mot for eksempel religiøse hodeplagg som bare det ene kjønnet bruker, kan være diskriminerende på grunn av kjønn. Forslaget reiser således spørsmål om indirekte diskriminering i forhold til både diskrimineringsloven og likestillingsloven.

Det er gjort et snevert unntak fra forbudet mot forskjellsbehandling i begge lovene. Diskrimineringsloven § 4 fjerde ledd og likestillingsloven § 3 fjerde ledd åpner begge opp for forskjellsbehandling for å oppnå et saklig formål som er nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende overfor dem som forskjellsbehandles. Det presiseres at det beror på en konkret vurdering hvorvidt et formål er saklig. Forarbeidene understreker at man i denne vurderingen må se på om formålet anses rimelig og legitimt. Videre må det vurderes om formålet er av en slik art at prinsippet om likebehandling bør vike. Forskjellsbehandlingen må være «nødvendig» for å oppnå formålet. Foreligger det andre ikke-diskriminerende handlingsalternativer som er egnet til å oppnå formålet, og som ikke er uforholdsmessig ressurskrevende, vil dette være et sterkt argument for at forskjellsbehandlingen ikke er nødvendig. Selv om midlene som er valgt for å oppnå formålet er nødvendige, må de ikke være "uforholdsmessig inngripende" overfor den eller de som rammes. Følgelig må det foretas en proporsjonalitetsvurdering mellom mål og middel. Lovlig forskjellsbehandling forutsetter at alle nevnte vilkår i bestemmelsene er oppfylt. Vurderingstemaet i både diskrimineringsloven § 4 fjerde ledd og likestillingsloven § 3 fjerde ledd er sammenfallende med vurderingen av saklig forskjellsbehandling i internasjonal menneskerettspraksis og teori.

Dersom en arbeidsgiver i medhold av styringsretten ensidig ønsker å forby ansattes "personlige bruk av religiøse eller politiske symboler i arbeidssituasjonen", må man vurdere tiltaket etter unntaksbestemmelsen i diskrimineringsloven § 4 fjerde ledd og eventuelt likestillingsloven § 3 fjerde ledd. Tiltaket kan ikke iverksettes dersom det ikke er saklig, nødvendig og proporsjonalt. Forarbeidene til diskrimineringsloven nevner som eksempel at et forbud mot religiøse hodeplagg kan være akseptabelt dersom slik bruk vil være i strid med virksomhetens krav til sikkerhet eller helse og hygiene. Noen uttømmende liste er dette ikke. Man må som nevnt foreta en konkret helhetsvurdering i hvert enkelt tilfelle.

Det foreliggende forslag om å styrke arbeidsgiverens styringsrett slik at arbeidsgiver ut fra egne vurderinger om hva som er forenlig med virksomhetens interesse, står fritt til å kontraktsfeste tilsattes personlige bruk av religiøse eller politiske symboler i arbeidssituasjonen, er for generelt og vidtgående. Forslaget vil på den bakgrunn være i strid med Norges internasjonale forpliktelser og vil bety en innsnevring av vår nasjonale lovgivning, og jeg vil ikke gi min anbefaling til dette.

Forslag II

"Stortinget ber Regjeringen etablere klare regler slik at personlige, religiøse eller politiske symboler, eventuelt andre verdisymboler, ikke kan benyttes i sammenhenger hvor statens ansatte bærer uniform, eller i andre sammenhenger hvor de på statens vegne utøver myndighet. Herunder nevnes spesielt domstolene, Politiet, Forsvaret og Tollvesenet."

Jeg oppfatter Forslag II slik at staten som arbeidsgiver gjennom sin styringsrett skal forby bruk av personlige, religiøse eller politiske symboler, eventuelt andre verdisymboler for ansatte i staten som bærer uniform og/eller som utøver offentlig myndighet.

Utgangspunktet er at den styringsrett som staten har som arbeidsgiver er den samme som for private arbeidsgivere, og slik som beskrevet ovenfor under Forslag I. Det betyr at statens styringsrett er begrenset på samme måte av internasjonale forpliktelser, lov, tariffavtaler og arbeidsavtaler.

Statens ansatte utøver myndighet på svært forskjellige områder, i svært ulike stillinger med ulike oppgaver og funksjoner, og flere steder vil det ikke være behov for noen bestemmelser om uniform eller bekledning. Alle statlige ansatte nyter godt av vernet i de grunnleggende menneskerettighetene. Avhengig av arbeidsområde vil det være ulike hensyn som gjør seg gjeldende i vurderingen av om staten gjennom sin styringsrett kan fastsette begrensninger for de ansattes bruk av personlige og religiøse eller politiske symboler, eventuelt andre verdisymboler. På noen områder vil det ikke foreligge legitime grunner til å innføre slike begrensninger, på grunn av de rettslige skranker som følger av nasjonal rett og internasjonale forpliktelser, som beskrevet ovenfor under Forslag I. Det vil derfor ikke være mulig innenfor dagens rettslige rammer å innføre et generelt forbud som skal gjelde for alle statlige ansatte som bærer uniform og/eller som utøver offentlig myndighet.

På noen områder vil det være legitime grunner for å begrense den ansattes adgang til bruk av symboler. Justisdepartementet har konkludert med at politiets uniformsreglement ikke bør endres for å åpne for bruk av religiøse symboler i tilknytning til uniformen. I vurderingen av om det skal gjøres endring i politiets uniformsreglement er det tatt i betraktning mange forhold. Politiets spesielle rolle i samfunnet, behovet for et mest mulig nøytralt politi og målet om å rekruttere personer med minoritetsbakgrunn til politiet, har stått sentralt i vurderingen. Som nevnt innledningsvis er den enkelte statlige ansatte vernet av de grunnleggende menneskerettighetene. Dette vernet gjelder også for polititjenestemenn- og kvinner. Det er likevel klart ut fra Europeiske menneskerettighetsdomstols (EMD) praksis og internasjonal menneskerettsteori at dette er et av de områdene hvor statens ansatte må tåle større begrensninger. De vide fullmaktene politiet har, kombinert med at det har alle samfunnsarenaer som sitt virkefelt gjør at politiet står i en særstilling sammenliknet med andre myndighetsutøvere. Andre myndighets- og kontrollorganer har mer avgrensede oppgaver innenfor spesifikke ansvarsområder.

Videre er jeg kjent med at Domstolsadministrasjonen har satt i gang et utredningsarbeid for å avklare bruk av religiøse og andre symboler i retten. I den forbindelse uttalte justisministeren i Stortingets spørretime 25. februar 2009 at det er et tungtveiende hensyn at mest mulig like retningslinjer legges til grunn når det gjelder bruk av religiøse hodeplagg og symboler i politi og domstol. Justisministeren opplyste at han vil avvente Domstolsadministrasjonens vurdering før han legger frem saken for Stortinget på en egnet måte.

Jeg vil ikke anbefale at Regjeringen innfører et generelt forbud mot bruk av personlige, religiøse eller politiske symboler for statens ansatte i de sammenhenger de bærer uniform og/eller utøver myndighet. Et altomfattende forbud ville stride både mot internasjonale konvensjoner Norge er bundet av, og nasjonal lovgivning. De rettslige begrensingene er relative, og dette må vurderes i forhold til hver kategori ansatt/tjenestemenn.

Forslag III

"Stortinget ber Regjeringen avvise ethvert særkrav fra særskilte grupper om at samfunnet skal tilpasses deres ønsker eller behov. Det innføres videre som et generelt prinsipp for utøvelsen av norsk integreringspolitikk at minoritetsbefolkningen har plikt til å rette seg etter de samme normer og regler som gjelder for det øvrige samfunnet, ikke minst når det gjelder jenters og kvinners selvfølgelige rett til full samfunnsdeltakelse."

Forslagsstillerne ønsker at Regjeringen skal avvise det de kaller særkrav fra særskilte grupper. Det kan synes som uklart hva forslagsstillerne mener med særkrav. I forslaget nevnes kjønnsdelt svømmeundervisning, lovfesting av rett til bønnerom eller andre religiøse krav, krav om halalkjøtt i fengsel og innføring av nye offentlige høytidsdager som eksempler på særkrav.

Jeg mener at det hører med i et demokratisk samfunn at ulike personer eller grupper kan reise ulike krav overfor myndighetene. Krav kan fremmes gjennom politiske kanaler, pressgrupper, organisasjoner eller fra privatpersoner. Man kan tenke seg mange ulike krav fra ulike personer eller grupper. Noen krav vil vinne frem mens andre krav vil bli avvist.

I noen tilfeller vil man være forpliktet gjennom lov eller internasjonale forpliktelser til å gi rettigheter. I andre tilfeller vil det ikke foreligge en forpliktelse til å innfri et krav, men det vil allikevel være ønskelig ut i fra en politisk vurdering. Innfrielse av kravet vil for eksempel kunne føre til at noen grupper eller individer inkluderes bedre i arbeids- eller samfunnslivet.

Dersom Regjeringen mottar krav eller ønsker fra enkeltpersoner eller grupper, må det derfor i hvert enkelt tilfelle gjøres en konkret vurdering ut i fra internasjonale forpliktelser, nasjonal lovgivning og hva som ansees som de beste virkemidlene for å gjennomføre den politikken Regjeringen ønsker. Regjeringen vil derfor ikke avvise ethvert krav fra særskilte grupper om at samfunnet skal tilpasse seg deres ønsker eller behov. Krav eller ønsker som fremsettes av enkeltpersoner eller interessegrupper i vårt samfunn, er tvert imot en del av vårt demokratiske system, som vi ønsker å verne om.

Regjeringen arbeider for at alle skal ha de samme plikter, rettigheter og muligheter, uavhengig av blant annet bakgrunn, kjønn, religion, seksuell orientering eller funksjonsdyktighet. Regjeringen ønsker å legge til rette for at innvandrere raskest mulig kan bidra med sine ressurser i arbeidslivet og i samfunnet for øvrig. For å oppnå dette må man på enkelte områder legge til rette med særlige ordninger, slik som norskopplæring, introduksjonsprogram eller kvalifisering til arbeidslivet.

Alle som oppholder seg i Norge, plikter å følge norsk lov. Dette er en selvfølge. Videre er det norske samfunnet bygget opp om en del grunnleggende verdier som Regjeringen mener det er viktig at de som bor i Norge slutter opp om, for eksempel de verdiene som kommer til uttrykk gjennom menneskerettighetene. Gjennom introduksjonsloven har nyankomne innvandrere rett og/eller plikt til deltakelse i opplæring i norsk og samfunnskunnskap, herunder 50 timers særskilt opplæring i samfunnskunnskap. Opplæringen i samfunnskunnskap har blant annet emner om menneskerettigheter, demokrati og likestilling.