



BARNE- OG FAMILIEDEP.		KASS AR.
ARKIVNR.: 365.01		
15 SEPT 2005		
SAKSBEH:	SIGN.:	
SAKSNR.: 2005/01609		

Barne- og familiedepartementet
p.b. 8036 Dep.
0030 Oslo

Ekspedisjonssjef Arni Hole

Vår dato
Deres dato
Vår referanse
Deres referanse

14.09.2005
14.06.2005
gen
200501609

-063

Forskrift om organisasjon og virksomhet for Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda - høringsuttalelse

Vi viser til Barne- og familiedepartementets høringsbrev av 14.06.2005, samt til utkast til utkast til forskrifter med merknader.

Forskriftsutkastet fremstår på en rekke punkter som godt – NHO har imidlertid enkelte vesentlige innvendinger.

Generelle kommentarer:

Det er av sentral betydning at både Likestillings- og diskrimineringsombudet (ombudet) og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (nemnda) får – og klarer å opprettholde – integritet og tillit overfor alle samfunnsgrupper – ikke bare i de interesseorganisasjoner som representerer enkeltgrupper.

En rekke bestemmelser i forskriften – særlig når disse fortolkes på bakgrunn av departementets kommentarer – indikerer at ombudet i særlig grad skal samarbeide med ”relevante interesseorganisasjoner”. NHO er kritisk til et slikt utgangspunkt. Hvis ombudet oppleves som et forlenget ”talerør” for enkelte interesseorganisasjoner vil ombudets uttalelser miste mye av sin tyngde. Det bør understrekes at ombudet bør samarbeide med alle relevante samfunnsgrupper, innbefattet også arbeidsgivere, arbeidsgiverorganisasjoner, utdanningsinstitusjoner, representanter for utleiery, boligbyggerlag, etc. Det vises her til Ot. Prp. 34 (2004 – 2005) pkt. 7.6 side 50 flg.

Flere steder i forskriften gjentas deler av lovteksten. Dette er unødvendig og bidrar til å gjøre forskriften mer omfattende enn nødvendig.

Departementets merknader til forskriftsutkastet gir klare føringer på anvendelsen av bestemmelsene. NHO ønsker i denne sammenheng at det klarlegges hvilken funksjon disse kommentarene er tiltenkt videre. Skal de danne utgangspunkt for en veiledning, retningslinjer, eller lignende?

Merknader til enkelte paragrafer:

§ 1 Mandat for Likestillings- og diskrimineringsombudet

I bokstav f) fastsettes blant annet at ombudet skal "...tilrettelegge for samarbeid mellom aktører som arbeider mot diskriminering og for likestilling." Videre vises til bestemmelsens siste ledd, private aktører utenom interesseorganisasjoner er overhodet ikke er nevnt blant de som ombudet kan "samarbeide med". Tendensen i ordlyden til § 1 forsterkes i kommentarene til bestemmelsen. Her uttaler departementet blant annet at "Det forutsettes at ombudet legger til rette for en kontinuerlig og systematisk dialog med relevante interesseorganisasjoner og brukergrupper. ..."

NHO vil anbefale at interessegruppene innflytelse og vekt i samarbeidet med ombudet tones noe ned – til fordel for andre samfunnsaktører. NHO antar at dette på sikt vil styrke de overordnede mål – å oppnå likestilling og hindre diskriminering. Samarbeidet må nå ut over de enkelte interessegruppene.

§ 2 Veiledningsplikt

Selve forskriften er her kort og konsis, om enn noe vid. I kommentarene til denne bestemmelsen skisseres imidlertid en veiledningsplikt som går svært langt i sin ensidighet. Det fremgår ikke på noe punkt om ombudet skal søke å klarlegge om det kan være et reelt grunnlag for klagen, men det legges uten videre til grunn at en privat part skal gis bistand for om mulig å ta ut søksmål mot for eksempel sin arbeidsgiver med påstand om usaklig oppsigelse. De fleste arbeidsplasser i Norge er små enheter med under fem ansatte, og et søksmål kan få store konsekvenser både økonomisk og på annen måte, også selv om det til sist viser seg å være grunnløst.

Videre sies det klart at denne veiledningsplikten skal være skjult for motparten, fra kommentarenes nest siste ledd til § 2 hitsettes:

"Veiledningsplikten avgrenses mot at ombudet ikke skal representere parten utad. Det vil si at ombudet ikke kan delta på møter med andre som partsrepresentant, eller utad opptre skriftlig på vegne av parten." Hvorfor slik bistand skal være skjult fremgår ikke.

NHO stiller seg kritisk til at ombudet skal ha en slik rolle. I den grad ombudet bistår en part bør det i det minste være åpent – også for motparten. I sin ytterste konsekvens kan motparten risikere at vedkommende i "god tro" henvender seg til ombudet for å få råd i tvisten – uten å kjenne til at ombudet allerede har engasjert seg i saken til fordel for motparten.

Ombudet bør isteden oppfordres til å få informasjon fra begge parter i en konkret konflikt for på denne måten å få en tilstrekkelig grunnlag for å vurdere om det er grunnlag for videre bistand.

§ 7 Ombudets oppfølging av nemndas vedtak

Her slås det fast at ombudet skal "se til at nemndas vedtak blir fulgt" m.v. Det fremgår ikke av kommentarene hvorfor disse oppgavene ikke er lagt til nemndas sekretariat. NHO ber departementet vurdere om ikke dette er oppgaver som bør ivaretas av nemndas sekretariat.

§ 9 Oppnevning av nemndas medlemmer og varamedlemmer mv.

Diskrimineringsombudsloven § 5 er åpen mht. hvem som skal oppnevnes som medlemmer av nemnda, med unntak av at det fastslås at lederen og nestlederen skal oppfylle kravene som er foreskrevet for dommere. Også forskriften er åpen mht. hvem som skal oppnevnes til nemnda.

Dette bryter med hva som hittil har vært gjeldende rett mht. oppnevning av medlemmer til likestillingsnemnda, helt fra denne loven trådte i kraft. Av likestillingsloven § 10 fremgår at to av medlemmene i nemnda med stedfortredere oppnevnes etter innstilling fra hhv. LO og NHO. Bakgrunnen for dette valget fremgår av de første forarbeidene til likestillingsloven, jf. Ot.prp. nr. 33 1974-75 side 51-52, hvorfra følgende hitsettes:

"Klagenemndas sammensetning vil være av stor betydning. I høringsnotatet foreslås det at Nemnda skal bestå av 9 medlemmer med personlige stedfortredere som oppnevnes av Kongen. Ett av medlemmene oppnevnes etter innstilling fra Landsorganisasjonen i Norge og ett fra Norsk Arbeidsgiverforening. Som begrunnelse for dette forslaget heter det i høringsnotatet:

'Som nevnt tidligere vil Likestillingsrådets viktigste oppgave være å treffe bindende avgjørelse der Ombudet ikke oppnår en frivillig ordning med den som har overtrådt likestillingsloven. Det dreier seg med andre ord om et kollegialt forvaltningsorgan som har en domstolliknende funksjon. Det ligger i sakens natur at et organ som skal treffe bindende avgjørelser i vanskelige saker ikke bør være for stort, og 9 medlemmer synes å være et passende antall. Likestillingsrådets virksomhet vil i stor utstrekning bli knyttet til arbeidslivets problemer. Det er da nokså selvsagt at Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsgiverforening skal være representert i rådet og det synes naturlig å lovfeste dette. ...'

... Departementet vil foreslå at Nemnda består av 7 representanter med vararepresentanter. Departementet vil videre foreslå at et medlem oppnevnes etter innstilling fra LO og ett etter innstilling fra NAF. ..."

Saker som har sitt utspring i arbeidslivet står fortsatt sentralt i Likestillingsombudets, og dermed også Likestillingsnemndas, arbeid. Av Likestillingsombudets årsmelding for 2004 fremgår det at av 517 saker som ble behandlet gjaldt 248 forhold i arbeidslivet. Likestillingsombudet opplyste at spørsmål knyttet til arbeidslivet utgjorde en økende andel.

Det er sannsynlig at også det nye ombudet vil oppleve at saker med sitt utspring i arbeidslivet er i flertall i forhold til andre saksgrupper.

NHO vil derfor anmode at § 9 endres slik at det klart fremgår at det til nemnda skal velges representanter fra partene i arbeidslivet. I og med at diskrimineringsloven omfatter fire boliglover anbefales at også representanter fra huseier/leietakersiden er representert.

Av kommentarene til § 9 fremgår bl.a. at *"Departementet kan be landsdekkende interesseorganisasjoner på nemndas virkefelt, arbeidslivets parter, m.v. om forslag til nemndmedlemmer. Kongen er ikke bundet til å oppnevne medlemmer blant disse forslagene."*

NHO stiller seg tvilende til at et nemndmedlem fra en interesseorganisasjon utad vil bli ansett for å være en nøytral "dommer". På sikt vil dette kunne bidra til å svekke nemndas autoritet. Dette må også ses i sammenheng med det faktum at forskriften, med kommentarer, gjennomgående gir aktuelle interesseorganisasjoner en stor innflytelse som premissleverandør til ombudet.

For så vidt gjelder representantene fra hhv. LO og NHO i Likestillingsnemnda, så bemerkes at man på denne måten sikrer at begge parter er representert. I tillegg har disse medlemmene en særskilt kompetanse i forhold til kollektiv arbeidsrett. En vesentlig del av Likestillingsnemndas saker gjelder lønnsforhold m.v. fastsatt i medhold av tariffavtaler. Avgrensningen i forhold til Arbeidsrettens kompetanse er da sentral, jf. også likestillingsloven § 14 og diskrimineringsombudsloven § 10.

§ 12, siste avsnitt

Nest siste avsnitt av kommentarene til denne bestemmelsen kan innebære en regelanvendelse som medfører at bare den ene parten i en klagesak gis mulighet for støtte under nemndbehandlingen, ved at en interesseorganisasjon trer inn og bistår den ene parten i form av uttalelse. NHO finner det tvilsomt at et offentlig organ som skal avgjøre en sak mot en av partene aktivt kan bidra til at den ene parten får mer støtte i sin saksfremleggelse m.v. enn den andre.

§ 19 Tvangsmulkt

Nemnda er i § 19 gitt myndighet til å ilegge tvangsmulkt i enkelte tilfeller, dersom vedtak ikke blir etterkommet. Dette er en vidtgående myndighet som bør benyttes med forsiktighet. Nemndas vedtak er fattet uten at partene har møteplikt for nemnda, det er ikke full bevisføring for nemnda, bevisbyrdereglene er svært tunge for den ene parten og partene blir normalt ikke bistått av prosessfullmektig.

I forarbeidene (Ot. prp. nr. 34 (2004-2005) side 71) er det presisert at nemnda, i forbindelse med vurderingen av om tvangsmulkt skal ilegges, skal *"foreta en konkret vurdering og avveining med hensyn til om tvangsmulkt bør brukes i det enkelte tilfellet. Departementet viser til at det skal ligge en grundig saksbehandling til grunn for nemndas behandling av slike saker. Det er ingen automatikk i at tvangsmulkt skal brukes."*

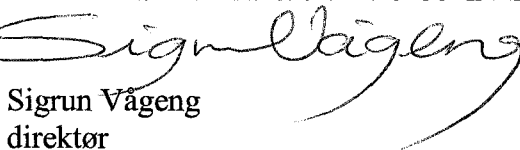
Til tross for de føringer som gis i forarbeidene, gis det helt andre signaler i kommentarene til forskriftens § 19. Fra kommentarene side 13-14 hitsettes:

"I forarbeidene står det at det ikke er noen automatikk i at tvangsmulkt skal brukes. Departementet vil imidlertid påpeke at siden hensikten med tvangsmulkt er å fremtvinge etterlevelse av regelverket er det viktig av preventive hensyn og av respekt for regelverket at adgangen til å ilegge tvangsmulkt benyttes aktivt" (vår understreking).

Kommentarene til § 19 synes her å være direkte strid med forarbeidene til selve loven. NHO anmoder på denne bakgrunn om at kommentarene bringes i samsvar med de signaler som gis i forarbeidene.

I kommentarene til § 19 gis det videre en del momenter som departementet mener nemnda skal legge vekt på ved vurderingen av om tvangsmulkt skal ilegges. NHO foreslår at disse momentene utgår – nemnda bør her stå fritt. Under enhver omstendighet bør "momentene" revideres. Av forslaget fremgår at nemnda bl.a. kan legge vekt på "hvordan den diskriminerte part har opplevd selve krenkelsen." Vurderingstemaet bør her være om krenkelsen objektivt sett er av en slik art at tvangsmulkt bør ilegges.

Vennlig hilsen
NÆRINGS LIVETS HOVEDORGANISASJON


Sigrun Vågeng
direktør