



**NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON CONFEDERATION OF NORWEGIAN ENTERPRISE**

Postadresse Postal Address  
Postboks 5250 Majorstuen  
NO-0303 Oslo  
Norway

Adresse Address  
Middelthuns gate 27  
Oslo  
Norway

Org. nr. Org.no.  
NO 955 600 436 MVA

Telefon Telephone  
+47 23 08 80 00  
Telefaks Telefax  
+47 23 08 80 01

E-post E-mail  
firmapost@nho.no  
Internett Internet  
www.nho.no

Det Kgl. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartement  
Postboks8036 Dep  
0030 Oslo

Vår dato 09.03.2012  
Deres dato 09.12.2011  
Vår referanse HMR  
Deres referanse 201104529

## **HØRINGSSVAR – NOU 2011: 18 STRUKTUR FOR LIKESTILLING**

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) viser til departementets høringsbrev.

Likestillingsutvalget fikk i utgangspunktet et meget vidt mandat; "å utrede norsk likestillingspolitikk med utgangspunkt i livsløp, etnisitet og klasse". Utvalget skulle levere sin innstilling den 01. august 2012.

I oktober 2010 fikk utvalget en presisering av mandatet knyttet til å utrede de eksisterende institusjonelle og organisatoriske rammene for likestillingsarbeid i offentlig regi på sentralt, regionalt og lokalt nivå. NOU 2011:18 - Struktur for likestilling - er utvalgets svar på denne presiseringen.

NHO vil peke på at det er svært uvanlig at de organisatoriske konsekvensene av et utredningsarbeid trekkes før selve utredningsarbeidet er foretatt. Det blir ikke mindre uvanlig ved at utvalget selv mener at de ikke har den nødvendige kompetanse til å oppfylle kravene som stilles i tilleggsmandatet. Utvalget skriver selv om dette:

*"Etter at utvalget hadde mottatt presiseringen av mandatet, meldte utvalgsleder behov for tilleggsoppnevning knyttet til fagkompetanse på funksjonsnedsettelse i brev av 21. desember 2010 til BLD. Da en slik utvidelse av utvalgets fagkompetanse ikke lot seg gjøre, besluttet utvalget at det videre arbeidet med tilleggsmandatet skulle ta utgangspunkt i det mandatet som ble gitt ved oppnevningen; politikk for kjønnslikestilling i et livsløps-, etnisitets- og klasseperspektiv. Dette behandles i den foreliggende utredningen i hovedsak som et spørsmål om kjønn og de øvrige vernede diskrimineringsgrunnlagene, og som flerdimensjonal likestillingspolitikk."*

På denne bakgrunn mener NHO at NOU 2011:18 bør trekkes tilbake, og eventuelt sendes ut på ny høring når utvalgets hovedinnstilling foreligger i august. Det er bare ved å se forslagene i foreliggende NOU i sammenheng med de analyser og vurderinger som kommer i august at det er mulig å forholde seg til dem på en god og helhetlig måte. Vi kan ikke se at en slik utsettelse i fem måneder er avgjørende.

Siden grunnlaget og de bakenforliggende analysene er totalt fraværende, blir mange av forslagene som fremmes hengende i løse luften. Det foreligger ikke dokumentasjon om behov for de tiltak som fremmes. Blant annet foreslås det opprettet et nytt direktorat for likestilling (med regionkontorer) uten at vi kan se at det er dokumentert behov for dette. Det er også foreslått styrking og utvidelse av eksisterende tiltak, uten at det er dokumentert eller godtgjort at slik styrking eller utvidelse vil ha noen positiv effekt. Når det gjelder arbeidslivet spesielt, er det ikke gjort avveininger mellom effekter av de foreslåtte tiltak og de byrder som eventuelt påføres virksomhetene.

Vi har i tillegg særskilte merknader til disse forslagene:

- Utvalget foreslår at aktivitetsplikten som gjelder arbeidsgivere, og aktivitetsplikten for offentlige myndigheter som myndighetsutøvere og tjenesteytere, konkretiseres i likestillingsloven. Dette ble også foreslått i NOU 2009:14 Et helhetlig diskrimineringsvern. NHO viser til vår høringsuttalelse til denne: *"Å gjennomføre de foreslåtte tiltakene vil kreve betydelige administrative ressurser, og det vil dermed være svært kostnads- og arbeidskrevende. Det vil trekke kapasitet, blant annet i form av arbeidskraft, bort fra virksomhetenes formål. Private virksomheter har som kjent ikke tilgang til offentlige overføringer, men er avhengig av å oppnå tilstrekkelig lønnsomhet for å kunne fortsette driften og derigjennom trygge arbeidsplassene. Nye betydelige administrative byrder vil således ha en uheldig effekt for virksomhetenes lønnsomhet.*

*På den annen side er det ikke sannsynliggjort at en gjennomføring av disse pliktene vil ha noen positiv effekt mht. økte muligheter for likhet for grupper av samfunnsborgere. Det er for øvrig heller ikke påvist at det foreligger noen form for diskriminering innen den enkelte virksomhet, men som nevnt innledningsvis kan dette særlig være et strukturelt problem, knyttet til den enkeltes valg mht. utdanning og yrke."*

- Utvalget foreslår at det opprettes et forum for likestilling i arbeidslivet mellom barne-, likestillings- og inkluderingsministeren og partene i arbeidslivet. Et overordnet mål for forumet vil være å bidra til oppfølging av aktivitets- og redegjøringsplikten i diskrimineringslovgivningen.

NHO mener slike spørsmål bør kunne tas i arbeids- og pensjonspolitisk råd, hvor partene og arbeidsdepartementet regelmessig møtes. Det er ikke behov for noe nytt samarbeidsorgan under BLD.

- Utvalget foreslår at ombudet blir pålagt som en del av sitt mandat, å kartlegge og analysere egne klage- og veiledningssaker. Utvalget foreslår også at ombudet får en plikt til å innhente opplysninger fra partene om hvorvidt og hvordan saken er løst. Utvalget foreslår at det blir presisert i diskrimineringsombudsloven at partene plikter å gi slike opplysninger.

Dette vil være å pålegge bedrifter administrative meroppgaver. NHO kan ikke se at det er saklig begrunnet, og vil minne om Regjeringens ambisjon om betydelig reduksjon i "skjemaveldet".

- Utvalget mener at ombudets arbeid med redegjørelsene har vært godt gjennomført, men at det samlet sett er for få virksomheter som har vært gjenstand for kontroll. Kontrollene har omfattet en del kommuner, noen departementer og statlige utdanningsinstitusjoner. Nesten ingen virksomheter i privat sektor har vært kontrollert. Utvalget anbefaler derfor at ombudet intensiverer kontrollen med arbeidsgiveres redegjørelsesplikt.

NHO kan ikke se at utvalget redegjør for hvorfor det er for få virksomheter som har vært gjenstand for kontroll. Det at det har vært få kontroller er i seg selv ingen begrunnelse.

- Utvalget foreslår at nemnda får myndighet til å tilkjenne oppreisning i saker om diskrimineringsbrudd. Utvalget foreslår også at skyldkravet for å få oppreisning for kjønnsdiskriminering utenfor arbeidslivet endres fra grov uaktsomhet til vanlig uaktsomhet.

NHO viser til høringsuttalelse til NOU 2009:14:

*"Kapittel 5 Bevisbyrde, oppreisning og erstatning*

*§ 29 Oppreisning og erstatning*

*Ifølge likestillingsloven § 17 første ledd kan en arbeidssøker eller arbeidstaker som mener seg diskriminert, reise sak for domstolene og kreve oppreisning og erstatning av arbeidsgiveren. Slikt ansvar kan pådømmes uten hensyn til skyld, dvs. at arbeidsgiveren ikke er å bebreide. For så vidt gjelder diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, er det bare anledning til å tilkjenne oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld.*

*Utvalget foreslår at regelen i likestillingsloven § 17 første ledd utvides slik at det innen arbeidslivets område skal kunne idømmes både erstatning og oppreisning uten hensyn til skyld hos arbeidsgiver, for alle lovforslagets spesifikt angitte diskrimineringsgrunnlag. Utenfor arbeidslivet foreslås derimot at de alminnelige skyldkrav fortsatt skal gjelde.*

*NHO går imot en slik utvidelse av adgangen til å idømme erstatning. Også innen arbeidslivet bør de alminnelige skyldreglene gjelde, dvs. at det må fastslås uaktsomhet eller forsett. De samme hensyn som gjør seg gjeldende utenfor arbeidslivet mht. vurderingen av objektivt ansvar, gjør seg også gjeldende i arbeidslivet.*

*NHO finner i denne sammenheng grunn til å vise til hva Utvalget selv har uttalt mht. rettssikkerhetshensynet, jf. NOUen punkt 21.3.1, på side 279:*

*"Rettssikkerhetshensyn er et sentralt argument mot en regel om ansvar som ikke er betinget av skyld. Det kan stilles spørsmålsteget ved rimeligheten av å stille noen*

*ansvarlig som ikke kan bebreides. Man kan da risikere å bli trukket til ansvar for handlinger man ikke hadde mulighet til, eller som det var praktisk vanskelig, å avverge. Dette kan være urimelig i en situasjon hvor det er vanskelig å holde oversikt over alle elementer i en beslutningsprosess eller alle konsekvenser av en handling.”*

*Slik NHO ser det, er Utvalget her svært forsiktig i sin vurdering av hvilke urimelige konsekvenser et erstatningsansvar uten hensyn til skyld vil ha i mange situasjoner. Enn videre vil ikke et slikt erstatningsansvar kunne ha noen preventiv virkning, noe som Utvalget legger stor vekt på ved å foreslå regler om erstatningsansvar.*

*Når Utvalget likevel konkluderer med et objektivt erstatnings- og oppreisningsansvar for arbeidsgivere, begrunnes dette slik (NOUen punkt 21.3.1, på side 280):*

*”Arbeidsgiver er dessuten en profesjonell part som må opptre aktsomt slik at det ikke skjer diskriminering. Arbeidsgiveren har et særlig ansvar for ikke å opptre diskriminerende. Det er en gjensidig relasjon mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, hvor arbeidstakeren kan sies å være i et slags avhengighetsforhold.”*

*NHO minner om at av om lag 173 000 arbeidsgivere i privat sektor har rundt tre fjerdedeler av disse mindre enn 10 ansatte. Dette er således små virksomheter, og de ansatte har ofte samme bakgrunn som ledelsen. Slike virksomheter fremstår ikke umiddelbart som ”den profesjonelle part” i relasjon til en ansatt som blir bistått av sin fagforening eller annen interesseorganisasjon. Styrkeforholdet vil da i praksis bli motsatt av hva Utvalget forutsetter.*

*Skyldkravet uaktsomhet må i praksis antas å dekke de fleste tilfeller hvor det kan være aktuelt å idømme ansvar også innenfor arbeidslivet.*

*Et ansvar uten hensyn til skyld må også vurderes på bakgrunn av den i praksis strenge bevisbyrderegelen som foreslås videreført i lovforslaget § 28. NHO har erfart, gjennom bistand til sine medlemsbedrifter, at det i praksis ikke kreves mye før bevisbyrden går over fra arbeidstaker til arbeidsgiver. Dette er også uttalt av Likestillings- og diskrimineringsombudet, som forutsetter at det ikke skal stilles store krav til vilkåret om at ”det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro” at det har skjedd diskriminering i strid med loven.*

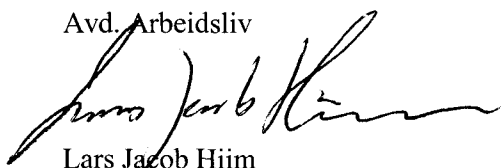
*Kapittel 6 Håndhevingsorganene. Ombudet, nemnda, m.m.*

*§ 39 Nemndas vedtaksmyndighet*

*Utvalget har bl.a. vurdert om Diskriminerings- og likestillingsnemnda bør gis myndighet til å fastsette oppreisning og erstatning. Utvalgets flertall har konkludert med at dette ikke bør skje.*

*NHO støtter her flertallet. Grunnleggende rettsikkerhetshensyn for den som risikerer å bli pålagt å betale erstatning tilsier at disse sakene fortsatt skal høre inn under domstolene. Vurdering av om vilkårene for erstatning og oppreisning er oppfylt bør fortsatt tilligge domstolene alene. Slike vurderinger forutsetter umiddelbar bevisførsel og tilstrekkelig kontradiksjon. For å ivareta slike hensyn må nemndas behandling endres og få karakter av en ordinær domstolsbehandling."*

Vennlig hilsen  
NÆRINGSIVETS HOVEDORG AISASJON  
Avd. Arbeidsliv



Lars Jacob Hiim  
Fungerende avd. direktør