

ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET (AID)
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Oslo, 5. november 2007
Vår ref: Ketil Sundbotten / DOK-2007-03181

Deres ref: 200704381-/JOV

**HØRING - FORSLAG OM INNFØRING AV AKTIVITETS- OG RAPPORTERINGS-
PLIKT I DISKRIMINERINGSLOVEN OG I EN NY DISKRIMINERINGS- OG
TILGJENGELIGHETSLOV MV.**

Vi viser til departementets høringsbrev av 17.09.2007. Høringsfrist er etter avtale med AID utsatt til 5. november 2007.

HSH er positiv til regjeringens arbeid for et inkluderende arbeidsliv, med fokus på at flest mulig skal få mulighet til å utnytte sin arbeidsevne. Det faktum at det vil være knapphet på arbeidskraft i årene som kommer gjør det også nødvendig å arbeide aktivt for å unngå at enkeltgrupper blir stående utenfor arbeidsmarkedet. Vi mener imidlertid at dette er et mål som best kan nås gjennom frivillige ordninger og samarbeid, og at integrering og inkludering i arbeidslivet i liten grad oppnås ved å tvinge gjennom myndighetspålagte reguleringer.

Som redegjort for i vår høringsuttalelse av 17. februar 2003 til NOU 2002:12 Rettslig vern mot etnisk diskriminering, er HSH imot innføring av aktivitets- og rapporteringsplikt for bedrifter som et virkemiddel for å fremme likebehandling. Vi er ikke overbevist om at slike aktivitets- og rapporteringskrav er et hensiktsmessig virkemiddel for å bedre integrering i arbeidslivet eller for å oppnå bedre holdninger. Vi er også svært opptatt av at det ikke legges nye unødige arbeids- og kostnadskrevende administrative plikter på næringslivet. Vi ser en klar fare for at følelsen av å få slike administrative plikter "tredd nedover hodet" fort kan skape en negativ innstilling i forhold til å drive integreringspolitikk i virksomhetene, i stedet for det som er hensikten med forslaget.

Forslaget om aktivitets- og rapporteringsplikt i NOU 2002:12 ble da heller ikke fulgt opp av den daværende regjering, bl.a. på grunn av sterk motstand i høringsrunden. Det uttales i Ot.prp. 33 (2004-2005) at en ordning som foreslått ville "føre til økt byråkratisering, og at kravene til rapportering vil føre til et betydelig merarbeid." Det vises videre til at "både for næringslivet og for det offentlige som arbeidsgiver vil slike krav være ressurskrevende, samtidig som det er vanskelig å se at innsatsen vil stå i forhold til hva som kan oppnås." Videre uttales det at "det i stedet for en aktivitetsplikt bør gjennomføres andre positive og mindre byråkratiske tiltak for å fremme likestilling uavhengig av etnisitet, religion

mv.” Det nevnes så en rekke både iverksatte og mulige tiltak som er bedre egnet til å fremme dette formålet.

Om forslaget om rapportering i årsberetningen uttales det: ”Et utvalg som har evaluert regnskapsloven går dessuten inn for at det i årsberetningen etter regnskapsloven kun skal rapporteres om forhold som er viktige for å forstå foretakets utvikling, resultat og finansielle stilling, jf. NOU 2003: 23, kapittel 16.7.8. Etter departementets vurdering vil det ikke være naturlig å inkludere tiltak og planer for å fremme diskrimineringslovens formål i denne rapporteringen. Rapportering i medhold av regnskapsloven er utviklet for helt andre formål enn gjennomføring av en slik aktivitetsplikt.”

Syseutvalget, som har foreslått en aktivitetsplikt i NOU 2005: 8 Likeverd og tilgjengelighet, foreslår for øvrig ikke noen rapporteringsplikt i tilknytning til aktivitetsplikten. Utvalget slutter seg til argumenter i Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) om at en rapportering i årsberetning kan virke byråkratiserende, og at årsberetningen i utgangspunktet ikke er egnet for rapportering om slike forhold.

Vi kan ikke se noen grunn til at dette skulle stille seg annerledes i 2007. De ovenfor nevnte motforestillingene gjør seg fremdeles gjeldende. Likevel fremmes det altså på nytt forslag om innføring av både aktivitets- og rapporteringsplikt for offentlige og private virksomheter, denne gangen både i diskrimineringsloven og den foreslåtte diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Det uttales i høringsbrevet at forslaget er basert på ordningen i likestillingsloven, men uten at aktivitets- og rapporteringsplikten i likestillingsloven på noe tidspunkt har vært evaluert. Når kjernen i kritikken har vært at det er ”vanskelig å se at innsatsen vil stå i forhold til hva som kan oppnås”, som det uttrykkes i Ot.prp. nr. 33 (2004-2005), setter vi spørsmålsteget ved at ikke ordningen i likestillingsloven har vært evaluert før man bestemte seg for å fremme forslag om aktivitets- og rapporteringsplikt i relasjon til andre grupper.

AID har gitt ECON i oppdrag å utrede spørsmålet om aktivitets- og rapporteringsplikt i diskrimineringsloven og den foreslåtte diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. I ECONs rapport uttales det (s. 4): ”I en samfunnsøkonomisk analyse skal i prinsippet både nyttevirkinger og kostnader tallfestes i kroner og øre. Vi har ikke holdepunkter for å tallfeste nyttevirkningene, og begrenser oss til å gi tallanslag for arbeidsgivernes kostnader ved å etterleve rapporteringspliktene...”. Videre heter det: ”Vi tror at en slik aktivitets- og rapporteringsplikt over tid vil bidra til økt sysselsetting i målgruppene, men det foreligger ikke grunnlag for å tallfeste i hvor stor grad dette vil skje”. Sett i sammenheng med at ordningen i likestillingsloven ikke er blitt evaluert mener HSH at dette gir et for dårlig grunnlag til å foreslå tiltak som vil være både arbeids- og kostnadskrevende for de bedrifter som blir omfattet av ordningen.

Det uttales i høringsnotatet: ”Å rapportere i forhold til personer med etnisk/religiøs minoritetsbakgrunn og personer med nedsatt funksjonsevne innebærer andre utfordringer enn rapportering om kjønn. Personvern hensyn taler mot at virksomhetene pålegges å samle inn opplysninger om etnisk og religiøs tilhørighet eller funksjonsevne. Registrering av etnisk og religiøs tilhørighet og nedsatt funksjonsevne på individnivå vil, i motsetning til opplysninger om kjønn, være sensitive personopplysninger i personopplysningslovens forstand.” Etter HSHs oppfatning viser dette hvor vanskelig den foreslåtte ordning vil bli å forholde seg til. Vi er helt enig i at man ikke kan registrere antall ansatte etter disse

kriteriene. Dette gir imidlertid også plikten til å rapportere om igangsatte aktiviteter mindre mening, og faren for at dette blir en ressurskrevende proforma aktivitet er derfor stor.

Vennlig hilsen
HSH

Kim Nordlie /s/
direktør

Ketil Sundbotten /s/
rådgiver