

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Postboks 8019 dep

0030 OSLO

Stokke, 1. november 2007

HØRRINGSUTTAELSE TIL FORSLAG OM AKTIVITETS- OG RAPPORTERINGSPLIKT I DISKRIMINERINGSLOVEN OG NY DISKRIMINERINGS- OG TILGJENGELIGHETSLOV

Synshemmede Akademikeres Forening, (SAF), avgir med dette sin uttalelse til høring om innføring av aktivitets- og rapporteringsplikt i diskrimineringsloven og i ny diskriminerings- og tilgjengelighetslov.

INNLEDNING

SAF er en interessepolitisk forening av synshemmede studenter og akademikere. Foreningen arbeider for å ivareta blinde og svaksynte studenter og akademikeres interesser i utdanning og arbeidsliv. Vår målsetting er å fjerne samfunnsskapte barrierer for synshemmedes deltakelse i arbeid og utdanning. Innføring av en enhetlig diskrimineringslov og en ny diskriminerings- og tilgjengelighetslov med innebygde forpliktelser og sanksjonsmuligheter er etter vår oppfatning avgjørende for å nå disse målsettingene. I nedenstående kommer vi med innspill til, og går nærmere inn på det vi oppfatter som forslag av særlig interesse fra den framlagte høringen.

Aktivitets- og rapporteringsplikt

Aktivitets- og rapporteringsplikt er viktige tiltak for å sikre en effektiv lovgivning mot diskriminering. Vi mener videre at innføring av en ensartet lovgivning for alle diskrimineringsgrunnlag på disse områdene er vesentlig for å sikre alle utsatte grupper et like sterkt diskrimineringsvern.

I sin høringsuttalelse støtter Samarbeidsutvalget av funksjonshemmedes organisasjoner departementet i at offentlige virksomheter og arbeidslivets organisasjoner må gis en særlig sterk aktivitets- og rapporteringsplikt. Vi slutter oss til disse synspunktene. Da offentlig forvaltnings arbeidsmarkedspolitiske praksis er en viktig premissleverandør for det øvrige arbeidslivet vil særlig aktivitetsplikten for virksomheter i offentlig sektor være av stor betydning. Ved å følge opp aktivitetsplikten vil offentlige arbeidsgivere bidra til å skape en ny

arbeidsmarkedspolitisk praksis. Tiltak som bruk av utlysningstekster, ikkediskriminerende rekrutteringsprosedyrer og aktive rekrutteringstiltak rettet mot diskriminerte grupper gjennomført av så tunge aktører vil ha en sterk signaleffekt.

Departementet går inn for å unnta private virksomheter med mindre enn 50 ansatte fra rapporteringsplikten. Samarbeidsutvalget av funksjonshemmedes organisasjoner uttrykker i sin høringsuttalelse ønske om innføring av rapporteringsplikt også for disse bedriftene. Vi slutter oss til samarbeidsutvalgets syn, og ønsker rapporteringsplikt også for private virksomheter med mindre enn 50 ansatte. Vi slutter oss til samarbeidsutvalgets argumentasjon i sakens anledning. I tillegg vil vi anføre:

Econ viser i sin rapport at IA-avtalens bruk av frivillighet for å få nye grupper inn i arbeid ikke har hatt noen målbar effekt på sysselsettingen av funksjonshemmede. Selv om det er vanskelig å tallfeste mener Econ at mer forpliktende tiltak som aktivitets- og rapporteringsplikt har påviselige sysselsettingseffekter. Rapporten viser også at effekten av rapporteringsplikten vil bedres jo mer omfattende den er. Vi ser de administrative ulemper ved rapporteringsplikten for små virksomheter, og støtter forslagene om å lette rapporteringsvirksomheten for arbeidsgivere ved for eksempel å utarbeide skjema for rapportering, og retningslinjer for rapporteringsvirksomheten. En slik standardisering må blant annet gi en klar definering av begrep som funksjonsnedsettelse.

Personer med funksjonsnedsettelser er en stor og differensiert gruppe. Graden av sysselsetting varierer også sterkt blant de forskjellige gruppene av funksjonshemmede. Synshemmede er blant de funksjonshemmede som kommer dårligst ut på arbeidsmarkedet. Dette er vist i flere undersøkelser. Det er derfor viktig å utarbeide rapporterings rutiner som kan fange opp disse ulikhetene. En slik standardisering vil også gjøre det lettere å evaluere virkningen av tiltakene.

Aktivitetsplikt gjennom bruk av offentlige kontrakter

Vi mener regjeringen bør ta initiativ til å få innført regler om bruk av antidiskrimineringsklausuler ved tildeling av kontrakter i offentlige virksomheter. Econ har i sin rapport sett på hvordan dette virkemidlet har blitt tatt i bruk i USA. I rapporten vises det hvordan virkemidlet opprinnelig ble tatt i bruk for å motvirke rasediskriminering. Det hadde mindre påviselig effekt fram til tidlig på 1970-talle, men med strengere håndheving kom også klare sysselsettingseffekter. Da kom de økonomiske insentivene som ligger i et slikt system for fullt til sin rett.

Vi mener at gjennom å ta i bruk slike klausuler ved tildeling av offentlige kontrakter vil vi også her oppnå gode resultater. Bruken av antidiskrimineringsklausuler gir både arbeidsgivere en sterk økonomisk stimulans til å endre adferd, og offentlig forvaltning et sterkt arbeidsmarkedspolitisk virkemiddel for å endre arbeidsgiveres praksis. For å få kontrakter må arbeidsgivere forplikte seg til å arbeide for å inkludere diskriminerte grupper i arbeidsstokken. Manglende oppfølging vil kunne sanksjoneres, og ”ønsket adferd” premieres. Skal man ta i bruk antidiskrimineringsklausuler ved tildeling av offentlige kontrakter er det etter vårt syn mest naturlig å gjøre dette i lov om offentlige anskaffelser.

Med hilsen

Magne Bolme
Leder SAF