

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
PB 8019 Dep
0030 OSLO

Oslo, 29.10.2007

Vår ref.
KJTO/14192

Høring – Forslag om innføring av aktivitets- og rapporteringsplikt i diskrimineringsloven og i en ny diskriminerings- og tilgjengelighetslov

Vi viser til departementets brev datert 17.09.2007 om ovennevnte sak.

Arbeidsgiverforeningen Spekter er enig i Regjeringens mål

Vi vil innledningsvis bemerke at Arbeidsgiverforeningen Spekter støtter Regjeringens arbeid innenfor arbeids- og velferdspolitikken som fremmer arbeidslinjen og satsingen på et inkluderende arbeidsliv der flest mulig får mulighet til å utnytte sin arbeidsevne.

Vi mener at samfunnet og virksomhetene samlet er avhengig av å utnytte kompetansen som finnes i alle deler av befolkningen. Det vil være knapphet på arbeidskraft i årene som kommer, og vi er helt avhengig av å sikre at flest mulig hender er i arbeid. Grunnlaget for å beholde dagens velferdsnivå er høy arbeidsinnsats i samfunnet som helhet. Kostnadene ved at grupper blir stående utenfor kan bli svært høy både for individ, virksomheter og samfunn, og deltakelse og inkludering på arbeidsmarkedet er en viktig forutsetning for å videreutvikle velferdsmodellen. Spekter mener på dette grunnlaget at det er et mål at norsk arbeidsliv gjenspeiler mangfoldet som finnes i befolkningen.

Mange virksomheter i Spekter området gjør mye og har bred erfaring

Spekter mener imidlertid at det er mulig å lykkes med dette målet uten myndighetspålagte reguleringer, og er derfor skeptisk til regjeringens forslag om å innføre en aktivitets- og rapporteringsplikt i diskrimineringsloven og i en ny diskriminerings- og tilgjengelighetslov.

Mange av våre medlemsvirksomheter har mange ansatte med innvandrerbakgrunn og driver godt integreringsarbeid uten pålegg eller overvåking fra myndighetens side. To av våre virksomheter har fått mangfoldsprisen de to første årene denne prisen ble utdelt. Arbeidsgiverforeningen Spekter har tro på at slik positiv oppmerksomhet, informasjon og spredning av gode erfaringer og tiltak er de

mest effektive virkemidler i arbeidet med å få til et mer mangfoldig arbeidsliv der alle ressurser tas i bruk.

De siste tallene fra SSB viser at ledigheten blant innvandrere har gått ned fra 7.3 til 5% fra 2. kvartal 2006 til 2. kvartal 2007, og vi har nå den laveste registrerte ledigheten blant innvandrere siden 1990. Til tross for at det er noe høyere arbeidsledighet blant innvandrere er altså svært mange av innvandrere som søker arbeid i jobb. Det betyr altså at mange arbeidsgivere har bred erfaring på dette området.

Behov for å bruke ressursene direkte inn i arbeidet med å utvikle rekrutterings- og tilretteleggingsarbeidet i virksomhetene

Arbeidsgiverforeningen Spekter mener at det å pålegge virksomhetene en aktivitets- og rapporteringsplikt i forhold til lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven) og i diskriminerings og tilgjengelighetsloven er å pålegge virksomhetene aktiviteter og utgifter uten at det er dokumentert at et slikt pålegg vil føre til bedre måloppnåelse.

I ECON rapport 2007-027 "Aktivitetsplikt mot diskriminering" (s.4) sies det "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". Arbeidsgiverforeningen Spekter mener at dette er et for dårlig grunnlag til å foreslå tiltak som ECON mener vil ligge i størrelsesorden 52 til 63 millioner kroner i året (med et enda høyere beløp i etableringsåret).

I konkurransegrunnlaget utarbeidet av Arbeids- og inkluderingsdepartementet 4. oktober 2006 for den samfunnsmessige analysen av kost/nytte ved innføring av aktivitetsplikt i de tidligere nevnte lover, fastslår departementet at de ikke er kjent med at det foreligger noen evaluering av likestillingslovens aktivitetsplikt. Vi mener at det ville vært naturlig å foreta en slik evaluering før man utvider denne aktivitetsplikten til andre områder.

Å innføre en aktivitets og rapporteringsplikt vil kunne føre til ressurskrevende byråkratisering. Ressurser som det ville være mer fornuftig å kanalisere rett inn i arbeidet med å utvikle og kvalifisere rekrutterings- og tilretteleggingsarbeidet i virksomhetene. Mange virksomheter vil oppleve dette som en lite meningsfylt aktivitet som har mer preg av kontroll enn av utvikling.

I høringsnotatet under punkt 3.4 heter det "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. Departementet har derfor kommet til at rapporteringsplikten ikke skal omfatte registrering av ansatte”.

Vurderingene i høringsnotatet rundt spørsmålet om å registrere antall ansatte med etnisk/religiøs minoritetsbakgrunn og nedsatt funksjonsevne, viser hvor vanskelig denne saken er. Vi er derfor helt enige i at det ikke er riktig å registrere antall ansatte etter disse kriteriene. Dette gir også plikten til å rapportere hvilken aktivitet man igangsetter mindre mening. Faren for at dette blir en ressurskrevende proforma aktivitet er stor.

Arbeidsgiverforeningen Spekter mener at det vil være langt mer fornuftig å bruke ressurser på ordninger som motiverer virksomhetene til innsats på disse områdene. Positive oppmerksomhet rettet mot de virksomhetene som er pionerer, erfaringsdeling og informasjon er virkemidler som sannsynligvis vil bidra til større måloppnåelse.

Andre mer virksomme strategier for økt rekruttering og mangfold

Vi vil minne om de strategier og tiltak for økt rekruttering av personer med ikke vestlig innvandrerbakgrunn til arbeidslivet som en partssammensatt arbeidsgruppe nedsatt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet foreslo tidligere i vår. Arbeidsgruppen kommer med en rekke tiltak som går i retning av å samordne innsatsen fra myndighetene og arbeidsgiverne for å øke kunnskap og endre holdninger og praksis på dette området. Vi er glade for at Regjeringen gjennom statsbudsjettet foreslår å bevilge midler til å følge opp disse tiltakene og tror at disse virkemidlene vil kunne føre til at vi når målene i langt større grad enn med innføring av aktivitets- og rapporteringsplikt.

Tilsvarende må det offentlige tilby rådgivning og kompetanseutvikling for arbeidsgivere som ønsker å tilby arbeidsplasser for arbeidstakere med redusert funksjonsevne. Økt bruk av praksisplasser og arbeidstrening vil også kunne bidra positivt.

I ECON rapport 2007-027 (s. 38) sies det at forslaget ikke representerer noen ekstra krav om aktivitet og rapportering når det gjelder personer med etnisk minoritetsbakgrunn for de statlige virksomhetene. Arbeids- og inkluderingsministeren har allerede gitt disse en slik plikt, gjennom et brev ministeren sendte i 2006 til alle heleide statlige virksomheter der han påla dem å arbeide for å fremme inkludering av personer med innvandrerbakgrunn. Vi vil imidlertid påpeke at det er stort sprang å lovfeste en slik plikt, særlig når mange av disse virksomhetene allerede har en høy andel ansatte med minoritetsbakgrunn.

Oppsummerende kommentar

Arbeidsgiverforeningen Spekters hovedinnvending mot en aktivitets- og rapporteringsplikt er at en slik plikt vil pålegge virksomhetene en ekstra utgift og ekstra arbeid uten at det er sannsynliggjort eller dokumentert at dette vil ha den ønskede effekten. Vi er enige i Regjeringens mål og Spekter

jobber aktivt for å spre de gode erfaringene og kompetansen mange av våre medlemmer allerede har på disse områdene

Med vennlig hilsen
Arbeidsgiverforeningen Spekter

Arild Bryde
Direktør for utvikling