

**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

Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

Vår dato 20.01.2010
Deres dato 26.06.2009
Vår referanse 253565-1
Deres referanse 200902447-/ELR

BARNE-, LIKESTILLINGS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET
Arkivkode: 530.00
Dato: 220110
Saksnr: 2010 00033-41

HØRING NOU 2009:14 ET HELHETLIG DISKRIMINERINGSVERN**Generelle kommentarer:**

Det vises til Barne- og likestillingsdepartementets brev 26. juni 2009. Videre vises til brev 16. desember der høringsfristen er akseptert utsatt til 25. januar 2010.

NHO stiller seg bak ønsket om mangfold i arbeidslivet og tar avstand fra alle former for usaklig forskjellsbehandling. Alle mennesker skal kunne delta i arbeidslivet på lik linje uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, religion, livssyn, politisk syn og alder. Det norske velferdssamfunnet er bygget på at alle som kan, skal bidra gjennom arbeid.

Bedriftene i privat sektor er i hele sin aktivitet innrettet mot verdiskaping og lønnsomhet for eierne. Arbeidstakere vil dermed bli vurdert i forhold til de bidrag vedkommende betyr for bedriftens verdiskaping, overlevelsessevne og lønnsomhet. For bedriftene er mangfold en fordel, det utvider bedriftenes mulighetsområde for å ansette rett person. Bedrifter som er opptatt av lønnsomhet, vil dermed ansette den som er best kvalifisert, uavhengig av bakgrunn. Det er kostbart for en bedrift å behandle ulikt når det ikke er saklig grunn for det. Det er også kostbart for hele samfunnet. At bedriftene er klar over dette, gjenspeiles blant annet i det etniske mangfoldet som finnes i NHOs medlemsbedrifter.

For å legge til rette for et inkluderende næringsliv er ulike forhold og virkemidler av betydning. Bedriftenes konkurranse om arbeidskraft er et slikt forhold. En politikk for full sysselsetting er et annet virkemiddel. Et arbeidsmarked med store mobilitetsmuligheter og få hindringer til jobbskifte gir mulighet for en arbeidstaker i en lavtlønnet stilling å søke seg annet arbeid i en bransje med høyere lønnsnivå. Altså et godt velfungerende arbeidsmarked. God informasjon om relevante forhold ved vurdering av en arbeidstaker, slik som opplysninger om innholdet i formell kompetanse, hvilken reell kompetanse arbeidstakeren besitter osv, kort sagt all informasjon som kan bidra til å kunne vurdere søkere med ulik bakgrunn, er igjen et

annet virkemiddel. Godkjenning av utenlandsk kompetanse vil for eksempel gjøre det lettere for folk med annen etnisk bakgrunn å få relevant arbeid i Norge.

Arbeidstakere med forskjellig utdanning og kompetanse kan ofte erstatte hverandre i arbeidssituasjonen. Realkompetanse undervurderes ofte av mangel på informasjon. Profesjongrensene må derfor vurderes nøye. Dette gjelder spesielt i offentlig sektor. Det blir ofte hevdet at hindringer av denne typen er langt mer utbredt i Norge enn internasjonalt. Fjerning av slike mobilitetshindringer kan være viktigere enn noen lovregulering.

I arbeidsmarkedet og i forhold til utdanning og yrke foretar folk ulike valg. Disse valgene leder ofte til forskjell i resultat, for eksempel ulik inntekt og ulik grad av deltaking i yrkeslivet. Påstått forskjellsbehandling på grunn av kjønn er sentralt i denne sammenheng og er gitt en viktig plass i NOU-en.

I hele arbeidsmarkedet er det et gjennomsnittlig lønnsgap på rundt 15%. Dette har vært relativt konstant over lang tid. I følge Likelønnskommisjonen er det slik at:

- *Kvinner og menn har om lag lik lønn i samme stilling i samme virksomhet, med andre ord ingen usaklig lønnsforskjell innenfor samme bedrift som likestillingsloven gjelder for.*
- *Lønnsgapet følger det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.*

I internasjonal sammenheng er kjønnsdelingen sterk i det norske arbeidsmarkedet. En viktig forskjell er mellom offentlig og privat sektor. I offentlig sektor var i følge Arbeidskraftundersøkelsen til SSB 30% av arbeidstakerne menn og 70% kvinner i 2008. I privat sektor og offentlige foretak er det nesten helt motsatt, 64% menn og 36% kvinner. Innenfor hver sektor er det også stor variasjon. Når det gjelder offentlig sektor, er kvinneandelen i helse- og sosialtjenester over 80% og 50% i offentlig administrasjon. I privat sektor er kvinneandelen blant håndverkere rundt 7% (stort sett frisører), mens andelen i detaljhandel og reiseliv er over 60%.

Denne fordelingen er et resultat av legitime valg gjort av enkeltpersoner. Når Likelønnskommisjonen påpeker at lønnsgapet mellom kvinner og menn følger det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, sier den derfor at lønnsgapet er et resultat av de legitime valg kvinner og menn har gjort når det gjelder yrke og utdanning. Lovregulering er tydeligvis ikke svaret på denne formen for lønnsforskjell. Men problemet stopper ikke her.

En viktig komponent mht. lønnsgapet er lønnsforskjell mellom store kvinnegrupper i offentlig sektor og manndominerte grupper på tilsvarende utdanningsnivå, men som også er viktige i privat sektor. Her kommer det to forhold i tillegg som også er et resultat av legitime valg, men de er ikke individuelle men institusjonelle:

- *Det er forskjellig lønndannelse i offentlig og privat sektor. Offentlig sektor har et lønnsregulativ som er felles for hele landet, uavhengig av lokale forhold og markedsforholdene for arbeidskraften. I privat sektor er*

bedriftens lønnsevne og lokale forhold som arbeidskrafttilgang og levekostnader avgjørende.

- *Offentlig sektor konkurrerer med privat sektor når det gjelder mannsgruppene. For de dominerende kvinnegruppene er alternativ sysselsetting i privat sektor så godt som fraværende fordi det er gjort et politisk valg om at helse- og sykdom er en oppgave som skal forbeholdes det offentlige. Det kan man være enig eller uenig i, men det er åpenbart et legitimt politisk valg. Det offentlige, kommuner og staten, er dermed enekjøpere av arbeidskraften til disse gruppene. Forskjellen i forhandlingsstyrke er meget stor. Isolert sett betyr enekjøper derfor lavere lønnsnivå enn i en situasjon med konkurranse.*

Med andre ord, det er flere forhold bestemt av individuelle og politiske valg som er helt legitime, som er av avgjørende betydning for størrelsen på lønnsgapet mellom kvinner og menn. Så lenge disse valg består er lovregulering intet relevant eller egnet virkemiddel.

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet har også betydning for rekruttering til viktige stillinger og posisjoner i bedriftene. I de bedrifter NHO organiserer er det ca 75% menn. Ikke uventet er det en sterk overvekt av menn i viktige posisjoner. Det er åpenbart at det har noe med rekrutteringspotensialet å gjøre. Når en da er pålagt å ha en kvinnerepresentasjon på 40% i ASA-styrene, kan det oppfattes som et demokratisk problem..

Videre er det et faktum at kvinner velger å ta ut betydelig mer foreldrepermisjon enn menn, og videre velger å arbeide deltid bl.a. for å kunne ivareta omsorgsoppgaver i hjemmet. I NOUen punkt 12.3.3 "Forekomst av forskjellsbehandling på grunn av kjønn", er det referert til Arbeidsforskningsinstituttets undersøkelse "Erfaringer med og konsekvenser av graviditet og uttak av foreldrepermisjon i norsk arbeidsliv" fra 2008 og uttalt at undersøkelser

"viser hvordan både kulturelle forestillinger og faktisk praksis knyttet til uttak av foreldrepermisjon og arbeid/familietilpasninger fremdeles følger tradisjonelle kjønnsroller."

Dette illustrerer imidlertid ikke forskjellsbehandling av kvinner og menn – slik overskriften til punkt 12.3.3. indikerer – men at kvinner og menn velger ulikt.

Disse valgene vil få konsekvenser for både kvinnens inntekt, hennes muligheter for å kvalifisere seg til høyere stillinger og bedre lønn, m.v. Samtidig er dette valg som kvinner tar selv, det ligger ingen form for "diskriminering" bak slike valg.

Som nevnt over innebærer det kjønnsdelte utdannings- og arbeidsmarkedet i Norge en strukturell utforming som må løses ved hjelp av politiske virkemidler. Arbeidet for økt likestilling mellom kjønnene må i stor utstrekning baseres på å oppnå holdningsendringer, og det må erkjennes at endringer vil ta tid.

NHO har således enkelte vesentlige innvendinger til NOUen, særlig til forhold som ikke er drøftet eller utredet og dokumentert nærmere. Vesentlige forhold er ikke omhandlet, nærmere dokumentert eller gitt tilstrekkelig oppmerksomhet. Dette gjelder bl.a. en nærmere omtale av antall klagesaker til Likestillings- og diskrimineringsombudet. I 2008 fikk ombudet inn 613 klagesaker. Tallet omfatter alle diskrimineringsgrunnlag. Det betyr at antall klager er 0,024 % i forhold til antall yrkesaktive, hvilket er et meget lavt tall. I vurderingen må det tas hensyn til at klageadgangen er et "lavterskeltilbud" som ikke påfører klager noen kostnader. Klageadgangen til Likestillings- og diskrimineringsombudet er godt kjent.

NHO antar at disse manglene dels skyldes at Utvalget er noe skjevt sammensatt. Flere av utvalgsmedlemmene har sammenfallende erfaringsbakgrunn, og det var ikke medlemmer med erfaring fra næringslivet, ut over advokatbransjen. Arbeidslivets parter var heller ikke representert. Dette til tross for at reglene særlig får anvendelse innen arbeidslivet, og det er tradisjonelt her de fleste sakene som behandles av Likestillings- og diskrimineringsnemnda har sin bakgrunn.

Arbeidslivets parter ble bare gitt anledning til å sitte i en referansegruppe sammen med enkelte organisasjoner og sammenslutninger som representerte til dels marginale særinteresser. Referansegruppen hadde få møter, og fikk ikke tilstrekkelig tid til forberedelser. NHO finner grunn til å minne om at næringslivet ikke er noen "særinteresse", men en helt vesentlig del av samfunnet, en del som omfatter ulike særinteresser. Det er gjennom de verdier som skapes i det private næringsliv at velferdsgoder og et forsvarlig rettssystem kan finansieres. Disse perspektiver manglet i Utvalgets arbeid, og de mangler også i NOUen.

I og med at arbeidslivets parter ikke var med i utvalgsarbeidet, og manglende representativitet i sammensetningen av Utvalget, bør føre til at høringssvarene fra arbeidslivets parter tillegges stor vekt i det videre arbeidet med ny diskrimineringslov.

NHO er kjent med at HSH, KS og Spekter i sine høringssvar har anmodet om et møte med departementet for å utdype høringsuttalelsene. NHO støtter anmodningen, og ønsker også et slikt møte snarest mulig. NHO er åpen for at departementet gjennomfører møtet som et fellesmøte på arbeidsgiversiden.

Merknader til forslaget til ny diskrimineringslov:

Kapittel 1 Forbud mot diskriminering:

§ 1 Formål og § 4 Forbud mot diskriminering:

Et helhetlig diskrimineringsvern

NHO er positiv til en ny og samlet lovgivning innen diskrimineringsfeltet. En felles lov vil forenkle og effektivisere anvendelsen av reglene, og vil derigjennom være en fordel både for arbeidsgivere og arbeidstakere, samt andre enkeltpersoner og grupper som er omfattet av regelverket. I de tilfeller hvor det kan være flere grunnlag for mulig diskriminering vil en felles lov gjøre det langt enklere å få en riktig vurdering av situasjonen. I tillegg vil en helhetlig lov sannsynligvis bidra til større likhet mellom de forskjellige diskrimineringsgrunnlagene. Et fragmentert rettssystem har åpenbare svakheter.

Ved at arbeidsmiljøloven § 13-1 tredje ledd endres som foreslått, vil alle som er fortrolige med arbeidsmiljøloven lett finne henvisningen til diskrimineringsloven. Dette vil gi en enklere og mer oversiktlig rettsstilling, noe som er av stor betydning på et rettsområde som berører mange mennesker uten særskilt juridisk kompetanse.

Enkelte diskrimineringsgrunnlag er likevel foreslått beholdt i arbeidsmiljøloven. Dette gjelder medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, deltidsansettelse og midlertidig ansettelse. Det er særlige forhold som gjør seg gjeldende for disse diskrimineringsgrunnlagene, og NHO slutter seg til Utvalgets begrunnelse for ikke å ta disse grunnlagene med under oppregningen av forskjellige diskrimineringsgrunnlag i diskrimineringsloven. Imidlertid er "alder" foreslått inntatt i diskrimineringsloven § 4, men gjelder likevel bare i arbeidsforhold, jf. § 4 første ledd siste punktum. Det vil gi en bedre sammenheng i regelverket om alder behandles som de øvrige diskrimineringsgrunnlag som bare gjelder arbeidslivet. De samme hensyn mht. håndhevelse gjør seg også gjeldende for alder, når dette grunnlaget er begrenset til arbeidslivet. NHO ber derfor departementet vurdere om ikke også alder bør tas med i oppregningen i arbeidsmiljøloven § 13-1.

Lovens diskrimineringsgrunnlag

Utvalget har vurdert om lovens diskrimineringsforbud skal ha en oppregning av diskrimineringsgrunnlag, eller om det skulle utformes et generelt forbud mot usaklig forskjellsbehandling. Som det fremgår av lovforslaget § 1 og § 4, foreslås diskrimineringsvernet å være knyttet til en oppstilling av diskrimineringsgrunnlag i loven. Imidlertid er det i tillegg åpnet for å medta andre grunnlag, jf. forslaget om en såkalt "sekkebestemmelse". Formålet med sekkebestemmelsen er å favne også andre grupper som kan bli utsatt for diskriminering. Aktuelle eksempler på slike grupper er personer med rusproblemer, overvekt, et mindre pent utseende, m.v.

NHO støtter Utvalgets forslag om at de enkelte diskrimineringsgrunnlag skal listes opp i loven, og NHO viser her til Utvalgets begrunnelse (NOUen punkt 13.2 og 13.3). NHO går imot flertallets forslag om at det, i tillegg til oppregningen av diskrimineringsgrunnlag, også gis en sekkebestemmelse. NHO er i mot at det tas utenforliggende hensyn. Å ta inn sekkebestemmelsen "andre liknende vesentlige forhold ved en person" vil imidlertid innebære en klart svekket rettssikkerhet for de som kan bli beskyldt for å ha diskriminert en person. Mange av de argumenter som gjør seg gjeldende når Utvalget vurderer hvorvidt det bør være en generell saklighetsnorm, fremfor å liste opp de spesifikke diskrimineringsgrunnlag, gjør seg også gjeldende med samme styrke når det gjelder sekkebestemmelsen. Begrunnelsen for å ta inn en sekkebestemmelse kan langt på vei imøtekommes ved å supplere oppregningen dersom det senere skulle være behov for å ta inn nye utsatte grupper. En slik vurdering vil da måtte foretas av lovgiver, hvilket vil være naturlig når det vurderes å gi en gruppe et lovfestet vern mot diskriminering. Også hensynene til en effektiv håndhevelse av loven tilsier at det ikke gis en sekkebestemmelse. NHO finner for øvrig grunn til å peke på at gjennom Utvalgets forslag vil godt over halvparten av befolkningen være særskilt vernet mot diskriminering, gitt at kategorien "kjønn" særlig henspeiler på kvinner. For det tilfellet at også menn faller inn under "kjønn", hvilket de som hovedregel gjør, er hele befolkningen vernet. Kun et fåtall kan imidlertid antas å tilhøre en spesielt sårbar gruppe. Svært mange som omfattes av dette vernet vil være personer som i praksis ikke blir diskriminert.

NHO savner en nærmere vurdering av det omfattende virkeområdet til lovforslaget, sammenholdt med de forholdsvis vidtgående bestemmelsene som foreslås vedrørende aktivitetsplikt, bevisbyrde og oppreisnings- og erstatningsansvar.

For det tilfelle at sekkebestemmelsen blir vedtatt, understreker NHO at det er av vesentlig betydning at reglene om arbeidsgivers aktivitetsplikt, delt bevisbyrde samt oppreisnings- og erstatningsansvar uten hensyn til skyld ikke gis anvendelse for saker omfattet av sekkebestemmelsen. Det vises til Utvalgets begrunnelse, jf. punktene 20.4.5 og 21.3.1. Særlig vil anvendelse av reglene om delt bevisbyrde og oppreisnings- og erstatningsansvar uten hensyn til skyld kunne gi svært urimelige resultater i saker hvor en arbeidsgiver blir beskyldt for diskriminering på et grunnlag som i ettertid anses å være omfattet av diskrimineringsloven.

§ 3 Lovens stedlige virkeområde.

NHO er enig i at virksomheter på Jan Mayen og Svalbard ikke bør være omfattet av §§ 14, 18-21, 26 og 27, for så vidt gjelder funksjonsnedsettelse. Nærings- og bosettingsstrukturen på disse stedene er ikke direkte sammenlignbar med resten av landet.

Videre støtter NHO forslaget om at disse bestemmelsene heller ikke skal gjelde på installasjoner og fartøy i virksomhet på norsk kontinentalsokkel og på norske skip i utenriksfart, for så vidt gjelder funksjonsnedsettelse.

For flytrafikk innebærer imidlertid lovforslaget en vesentlig endring, en endring NHO går imot. Ifølge diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 2 annet ledd, gjelder ikke lovens bestemmelser om aktivitets- og rapporteringsplikt, plikt til universell utforming og individuell tilrettelegging, for *”norske skip og luftfartøyer uansett hvor de måtte befinne seg.”* Utvalget foreslår således en vesentlig utvidelse av bestemmelsenes virkeområde, i og med at norske skip og fly/flyselskaper nå foreslås omfattet. Ifølge lovforslaget skal nå bare fly ”i internasjonal trafikk” være unntatt.

Endringen får omfattende praktiske og økonomiske konsekvenser hvis den blir opprettholdt. Dette må holdes opp mot at folk med funksjonsnedsettelse også i dag kan ta seg frem på flyplasser, og komme om bord i fly, men ofte ved hjelp av tekniske hjelpemidler og/eller assistanse.

Videre vil den foreslåtte endringen virke urimelig konkurransevridende i forhold til utenlandske selskaper. For tiden er det rundt 70 utenlandskregistrerte selskap som flyr i Norge, enten på faste ruter eller innen charter- og taxitrafikk. Hvis norske fartøyer pålegges vesentlig strengere betingelser enn disse, vil dette medføre en betydelig konkurranseulempe.

For øvrig vises til en særskilt høringsuttalelse vedrørende disse forhold, samt andre praktiske konsekvenser av forslaget, se uttalelse av 12. desember 2009 fra NHO Luftfart.

NHO kan ikke se at disse forholdene er berørt av Utvalget. Utvalget uttaler tvert imot i NOUen kapittel 28, side 341, at forslaget til § 3 er en videreføring av gjeldende rett, også for så vidt gjelder diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 2 annet ledd. Hvis så er tilfellet må lovforslaget § 3 endres slik at det blir en reell videreføring av gjeldende rett.

NHO anbefaler at nåværende regulering, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 2 annet ledd, opprettholdes.

Denne bestemmelsen hensyntar de faktiske forhold, og er gjennomførbar i praksis, noe som ikke er tilfellet for så vidt gjelder Utvalgets forslag vedrørende innenlands luftfart. Bestemmelsen er ny, loven trådte i kraft 1. januar 2009. NHO kan ikke se at situasjonen er endret siden dette tidspunkt, hvilket skulle tilsi at eksisterende rettstilstand kan videreføres. Det ligger et grundig utredningsarbeid bak eksisterende lov.

§ 7 Forbud mot trakassering

Begrepet ”seksuell trakassering” er i tredje ledd foreslått definert som ”uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer.”

Hva som kan være "uønsket" oppmerksomhet vil det ikke alltid være enkelt verken for den som utøver oppmerksomheten, eller for utenforstående, å vite. Dette er avhengig av den som er gjenstand for oppmerksomheten. Likeledes vil det være stor forskjell mht. hva den enkelte oppfatter som "seksuell oppmerksomhet". Ved vurderingen av om noen er utsatt for trakassering og om opptreden kvalifiserer til erstatning må det tas utgangspunkt i en objektiv vurderingsnorm. Det vises her til den norm som er lagt til grunn av Høyesterett i de saker som gjelder mobbing og trakassering i arbeidslivet, se særlig Rt. 2004 side 1844, den såkalte Nera-dommen og Rt. 1997 side 786, den såkalte Falken-dommen.

Kapittel 2 Aktive tiltak for å fremme likestilling:

§ 13 – Adgang til positiv særbehandling

I dag er det gitt regler om positiv særbehandling i likestillingsloven § 3a, diskrimineringsloven § 8, arbeidsmiljøloven § 13-6 og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 5. Bestemmelsen foreslås nå utvidet til å gjelde alle lovforslagets diskrimineringsgrunnlag.

I utgangspunktet er dette et forslag NHO ikke stiller seg avvisende til. Det vises i den sammenheng til at bestemmelsen er en kan regel, hvilket innebærer at virksomhetene selv kan avgjøre om de vil åpne for slik behandling. NHO er imidlertid av den oppfatning at de negative sidene ved positiv særbehandling og den betydning at virkeområdet for bestemmelsen foreslås utvidet i for liten grad er trukket frem og omtalt. I det lange løp er alle parter tjent med at den best kvalifiserte velges, uavhengig av vedkommendes kjønn, etnisk bakgrunn, seksuell legning med mer. Bruk av positiv særbehandling kan undergrave legitimiteten i en ansettelsesprosess. Også hensynet til den som i det enkelte tilfellet blir forbigått burde vært nærmere vurdert. Rekrutteringsgrunnlaget til stillinger vil være preget av hvor mange av det enkelte kjønn med mer som fullførte relevant utdanning mange år tidligere. Er det en skjevhet her, vil denne skjevheten nødvendigvis forplante seg videre, og det vil ta tid før forskjellene er visket ut.

Kapittel 4 Særlige regler om ansettelsesforhold

§ 24 Lik lønn for arbeid av lik verdi uavhengig av kjønn

Denne bestemmelsen tilsvarer likestillingsloven § 5, om rett til lik lønn for arbeid av lik verdi. Utvalget har vurdert om likelønnsbestemmelsen bør utvides til å gjelde også de øvrige diskrimineringsgrunnlagene som er positivt oppregnet i loven. NHO støtter Utvalgets konklusjon om at likelønnsbestemmelsen ikke skal utvides til også å omfatte de øvrige diskrimineringsgrunnlag, og viser til NOUen punkt 19.2.5.2.

I den sammenheng bemerkes at likelønnsbestemmelsen, jf. lovforslaget § 24, strengt tatt ikke er nødvendig. Lovforslaget gir uansett et uttrykkelig forbud mot

lønnsdiskriminering på alle lovens positivt oppregnede diskrimineringsgrunnlag. Det vises til lovforslaget § 22 første ledd bokstav d, hvor det fremgår at lønn ikke skal fastsettes på en måte som er diskriminerende.

§ 25 Opplysningsplikten om lønn

Utvalget foreslår at arbeidsgivers opplysningsplikt utvides til også å omfatte lønn, herunder kriteriene for lønnsfastsettelsen, ”for å styrke retten til ikke å bli diskriminert på dette området”.

NHO går imot forslaget om at arbeidsgivers opplysningsplikt også skal omfatte lønn. Ved mulig mistanke om uriktig lønnsfastsettelse kan Likestillings- og diskrimineringsombudet med hjemmel i diskrimineringsombudsloven allerede i dag innhente de opplysninger som er nødvendige.

I vurderingen av om lønn skal være omfattet av opplysningsplikten må en foreta en avveining opp mot faren for at opplysningene kan ”lekke videre” eller (mis)brukes av mottaker i andre sammenhenger enn de loven her er ment å beskytte. Lønn er en meget personlig sak, og begrunnelsen for hvilken lønn man har kan være svært sammensatt. Det enkelte individ har et sterkt legitimt behov for beskyttelse mot at lønnsopplysninger lekker ut.

Det er i første rekke der hvor lønnen fastsettes individuelt at en opplysningsplikt synes å kunne være et adekvat virkemiddel. På den annen side har opplysninger om individuell lønn liten verdi om det ikke samtidig opplyses om den konkrete vurderingen som ligger til grunn for den aktuelle lønnsfastsettelsen. Allminnelige kriterier for lønnsfastsettelsen gir liten veiledning i denne type saker, det er den konkrete vurdering som gir adekvat informasjon. En gjennomgang av såkalte ”likelønnsaker” avgjort av hhv Likestillings- og diskrimineringsnemnda og den tidligere Likestillingsnemnda bekrefter dette.

NHO er således enig med Utvalget i at en rett for den enkelte arbeidstaker til å kreve opplysninger om kollegers lønn vil være problematisk av personvern hensyn. NHO er videre av den oppfatning, jf vurderingene ovenfor, at slike opplysninger heller ikke bør tillates gitt til verneombud/tillitsvalgte. I det minste bør hovedregelen være at opplysninger om lønn kun skal gis i anonymisert form, der dette er mulig.

§ 26 Aktivitetsplikt

Utvalget foreslår at arbeidsgiver pålegges en aktivitetsplikt på grunnlag av alle lovens positivt oppregnede diskrimineringsgrunnlag, jf lovforslaget § 26 første ledd.

Lovforslaget bygger på likestillingsloven § 1a, diskrimineringsloven § 3a og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 3. Aktivitetsplikten foreslås imidlertid utvidet for arbeidsgivere i privat sektor. Plikten foreslås nå å omfatte alle

virksomheter uavhengig av antall ansatte. Imidlertid er den mer omfattende, og innholdet er nærmere regulert, for virksomheter med mer enn 50 ansatte.

Aktivitetsplikten er nærmere utdypet i utkast til "Forskrift om arbeidsgivers aktivitetsplikt".

For virksomheter som sysselsetter 50 ansatte eller mer listes det i forslaget opp en rekke omfattende plikter som virksomhetene ifølge forskriften skal utføre:

"I virksomheter som sysselsetter 50 ansatte eller mer innebærer aktivitetsplikten etter første ledd at arbeidsgiver skal

- a. fastsette mål for likestillingsarbeidet,*
- b. foreta en gjennomgang av organisasjonens praksis og kultur for å identifisere barrierer for likestilling*
- c. ha oversikt over hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med likestilling er fordelt,*
- d. kvalitetssikre virksomhetens aktiviteter, prosesser og rutiner i forhold til forbudet mot direkte og indirekte diskriminering, og utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen,*
- e. sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av påstander om diskriminering og trakassering,*
- f. sørge for systematisk overvåking og gjennomgang av likestillingsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt,*
- g. utarbeide dokumentasjon om den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten, og*
- h. utarbeide dokumentasjon om tiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme likestilling etter bokstav a) til f).*

I NOUen punkt 17.2.5.8 er pliktene i forskriften nærmere utdypet:

"Forslaget innebærer at virksomheten må ha et kvantitativt og kvalitativt analytisk verktøy for å identifisere barrierene mot likestilling og like muligheter. Dette bør inkludere en gjennomgang av personalpolitikk og organisasjonskultur. Synliggjøring av diskriminering (barrierene mot likestilling) er viktig for at arbeidsgiveren skal bli motivert til å forebygge den. Moderne former for diskriminering er ofte subtile og vevet inn i «nøytral» praksis og kultur. Dette verktøyet synliggjør for arbeidsgiveren at noen typer praksis og kultur innebærer ulemper for noen grupper og fordeler for andre grupper.

...

Arbeidsgiver bør dessuten vise at bedriftens ledelse er engasjert i likestilling. Dette kan demonstrere på forskjellige måter, som for eksempel i form av vedtakelsen av en ikke-diskriminerings- og likestillingspolitikk for bedriften, allokering av ressurser og personell til likestillingsarbeidet, og involvering av mellomledelsen og linjeledelsen i forberedelsen og implementeringen av likestillingsplanen.

Virksomheten må utarbeide en plan for hvordan barrierene for likestilling og like muligheter som er funnet skal nedbygges, og for allokering av rutiner, ressurser, ekspertise og ansvar. Ideen om en likestilt arbeidsplass må oversettes til daglig rutine. ...”

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.

Det er NHOs erfaring at økt likestilling og integrering oppnås gjennom positive tiltak og virkemidler. Til illustrasjon kan nevnes NHOs pågående ”Global Future-” og ”Female Future”-prosjekter, som begge kan vise til svært gode resultater.

NHO har gjennom en årrekke arbeidet for å oppnå regelforenkling og et redusert skjemavelde for det private næringsliv. Dette arbeidet har møtt forståelse fra politisk hold, men det har vært få konkrete tiltak. Om forslaget til forskrift blir vedtatt slik det fremstår, vil dette være et betydelig tilbakeskritt i forenklingsarbeidet.

En eventuell aktivitetsplikt bør være mye mindre tyngende enn det som nå foreslås. NHO vil anbefale at de omfattende aktivitetspliktene modereres betydelig, samt at det blir mulig å tilpasse pliktene i forhold til utfordringene i den enkelte bransje/virksomhet. Det er ikke gitt at alle de foreslåtte kravene lar seg gjennomføre, eller at det er behov for disse, selv om en virksomhet har over 50 ansatte.

Utvalget har fremhevet av pliktene i forskriften kan tjene som veiledning for mindre virksomheter. NHO minner her om hva Utvalget selv har opplyst (NOUen side 212), at av om lag 173 000 arbeidsgivere i Norge, har tre fjerdedeler av dem mindre enn 10 ansatte. Tilsvarende kan opplyses at i underkant av 80% av NHOs medlemsbedrifter

har mindre enn 20 ansatte. Omfanget av de plikter slike små virksomheter pålegges må avpasses både virksomhetenes ressurser og de aktuelle behov. I de langt fleste tilfeller er forholdene så oversiktlige at det ikke er nødvendig med de fleste pliktene som er angitt i forslaget til forskrift. Som påpekt innledningsvis er kjønnsdelingen i det norske arbeidsmarkedet sterk. Dette betyr at de opplistede kravene i forskriften vil være lite relevant for den enkelte virksomhet. Til illustrasjon kan nevnes at for virksomheter innen NHO-området "asfaltarbeid og veivedlikehold" er kvinneandelen 2,5 %. Dette skyldes ikke at virksomhetene ikke ønsker å ansette kvinner, men at kvinner ikke utdanner seg til slike yrker, og heller ikke søker på ledige stillinger innen denne sektoren. På den annen side, kvinneandelen for ansatte omfattet av Frisøroverenskomsten i NHO-området er på 92,9 %. Mange av NHOs medlemsbedrifter har for øvrig allerede en høy grad av ansatte som "tilhører" etniske og/eller religiøse minoriteter. Disse virksomhetene har gode erfaringer med å rekruttere arbeidskraft med svært ulik bakgrunn, og de har også utarbeidet rutiner for å håndtere utfordringer som forskjellig språk, ulik etnisk bakgrunn, ulik kultur og religiøs tro kan medføre.

Utvalget har foreslått at arbeidsgivers aktivitetsplikt blir implementert i virksomhetenes eksisterende systemer og rutiner for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid). Utkastet til forskrift er utformet med utgangspunkt i arbeidsmiljøloven § 4-1, jf forskrift om systematisk HMS-arbeid (internkontrollforskriften).

NHO er i mot en slik sammenblanding. HMS-regelverket er allerede i dag svært omfattende, og internkontrollforskriften omfatter rundt åtte lover. Kjerneområdet i HMS-arbeidet er fortsatt arbeidet med sykefravær, sikkerhet og ulykkesforebygging, et arbeid som ikke må komme i skyggen av nye områder som skal dekkes av HMS-regelverket.

Med unntak av forbudet mot trakassering, som blir dobbeltbehandlet i hhv arbeidsmiljøloven og forslaget til diskrimineringslov, så er det ikke overlappende områder her. Formålet med et diskrimineringsvern er ikke først og fremst å oppnå eller ivareta et forsvarlig arbeidsmiljø, men å sikre den enkeltes rettigheter. Reglenes formål er således grunnleggende forskjellige.

Ved at aktivitetsplikten foreslås implementert i HMS-arbeidet, legger Utvalget til grunn at de tillitsvalgte vil "få en rolle ved utarbeidelse av rutiner for å arbeide for likestilling og mot diskriminering." (NOU'en side 217, punkt 17.2.5.10).

NHO anbefaler at likestillingsarbeidet mellom virksomhetens ledelse og de tillitsvalgte heller overlates til partene i arbeidslivet. Det vil da være mulig å tilpasse arbeidet til behovene i den enkelte bransje og eventuelt virksomhet. Behovene for planer og tiltak varierer betydelig fra virksomhet til virksomhet, og mellom forskjellige næringer.

Aktivitetsplikten foreslås håndhevet av Arbeidstilsynet isteden for Ombudet. Utvalget uttaler at ”det vil være en forenkling for virksomhetene å slippe å ha to parallelle regelverk og håndhevingsorganer på overlappende områder.”

NHO er enig i at det bør være én – ikke to - kontrollinstanser. Det er uheldig overfor de som blir utsatt for kontroll om et regelverk forvaltes av to forskjellige håndhevingsorganer. I tillegg representerer en slik ordning unødvendig ressursbruk og byråkratisering av kontrollen.

§ 27 Rett til individuell tilrettelegging

Her er det foreslått en bestemmelse om individuell tilrettelegging for arbeidstakere og arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse. Om denne bestemmelsen skal ha noen effekt i praksis, må det legges til rette for at NAV på forespørsel innen kort tid – dvs. få dager – kan svare på spørsmål om hvilke tiltak det kan innvilges offentlig støtte til. Særlig er det viktig at slik tilbakemelding gis raskt i forbindelse med ansettelsesprosesser.

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:

”Rettsikkerhetshensyn er et sentralt argument mot en regel om ansvar som ikke er betinget av skyld. Det kan stilles spørsmålstegn 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.

§ 37 Nemndas organisering

NHO anbefaler at arbeidslivets parter blir representert i nemnda, slik de var i den tidligere Likestillingsnemnda. De fleste sakene har sin bakgrunn i arbeidslivet, og det er da nødvendig at nemnda sikres særskilt kompetanse herfra.

§ 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 rettssikkerhetshensyn 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.

§ 45 Nemndas forhold til Arbeidsretten

Denne bestemmelsen innebærer at diskrimineringsombudsloven § 10 videreføres. NHO er enig i at det ikke bør gjøres endringer i gjeldende rett her.

Kapittel 7 Straff

Utvalget foreslår at brudd på diskrimineringsloven i alminnelighet ikke bør være straffbart, med de unntak som er gitt i lovforslaget § 51 og § 52. NHO viser til den begrunnelse som er gitt i NOUen punkt 23.3 og støtter forslaget.

Forslag til ny bestemmelse § 110 d i Grunnloven

NHO støtter forslaget om å innta en bestemmelse mot diskriminering i Grunnloven. Vern mot diskriminering er av fundamental betydning. Når det gjelder utformingen av denne bestemmelsen, støtter NHO mindretallets forslag. Dette forslaget må antas å gi den enkelte borger det beste vernet i praksis.

Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven kapittel 13:

NHO har i utgangspunktet ingen merknader til endringsforslagene til arbeidsmiljøloven kapittel 13. Av forslaget § 13-1 fremgår at det skal gjenstå følgende tre diskrimineringsgrunnlag i arbeidsmiljøloven:

- medlemskap i arbeidstakerorganisasjon
- deltidsansettelse
- midlertidig ansettelse

Forskrift om arbeidsgivers aktivitetsplikt

- Se merknader ovenfor til kapittel 4, § 26.

Forskrift om offentlige anskaffelser

Utvalget foreslår endringer i en rekke bestemmelser i forskrift av 7. april 2006 nr. 402 om offentlige anskaffelser. Endringsforslagene innebærer at leverandøren skal fremlegge en egenerklæring om at vedkommende ”vil overholde lovbestemte krav i Norge innen helse, miljø og sikkerhet (HMS) og *oppfyllelse av plikten til å arbeide for likestilling etter diskrimineringsloven.*”

NHO vil fraråde at forskrift om offentlige anskaffelser endres som foreslått.

Håndhevelse av diskrimineringsloven bør overlates til aktuelle offentlige myndigheter, i første rekke Likestillings- og diskrimineringsombudet, Likestillings- og diskrimineringsnemnda og eventuelt Arbeidstilsynet.

Regelverket for offentlige anskaffelser har primært til hensikt å være et innkjøpsfaglig verktøy og ikke et regelverk for å sikre oppfølging av regler uten sammenheng med det innkjøpsfaglige. Hovedformålet med reglene om offentlige anskaffelser er å sikre likebehandling av leverandører, samt sørge for at det offentlige anskaffer varer og tjenester til konkurransedyktige priser.

Ordningen med skatteattester og HMS-egenerklæringer skal sikre at det offentlige ikke inngår kontrakter med virksomheter som mangler evne og vilje til å betale sine forpliktelser til fellesskapet eller overholde grunnleggende HMS-regler. Tilsvarende vekt legges på signaleffekten, nemlig at det er undergravende fra et samfunnsmessig ståsted, at nevnte virksomheter blir belønnet med offentlige kontrakter.

Virksomheter som ignorerer HMS- og skatteregler frigjør kapital til å utkonkurrere virksomheter som etterlever disse regelverkene på pris. Derfor er disse typer egenerklæringer egnet til å sikre lik konkurranse. De samme hensyn gjør seg ikke gjeldende for andre lovbestemte plikter, heller ikke den foreslåtte diskrimineringsloven. I tillegg kommer at en rekke aktverdige interesser er sikret lovmessig vern, men uten at alle disse forhold kan medtas i HMS-egenerklæringen.

I tillegg har det vist seg at oppdragsgivere ikke gjør bruk av erklæringene og attestene, slik at ulovlige forhold ikke avdekkes.

Det bør erkjennes at det finnes en praktisk grense for hva oppdragsgiverne skal kunne ha av detaljkunnskap om øvrig lovgivning, som ikke kan knyttes til kontraktgjensstanden. Enn videre er det åpenbart at oppdragsgiverne verken kan – eller har kapasitet til – å kontrollere rettmessigheten av opplysningene og følge dette

opp på en nøyaktig lik måte overfor samtlige interessenter i konkurransen. Oppdragsgiverne har bare i svært begrenset grad mulighet til å undersøke om diskriminering rent faktisk foregår.

NHO kan ikke se at den foreslåtte erklæringen vil innebære et effektivt virkemiddel for å hindre diskriminering. Tvert imot vil det å inkludere nye områder i egenerklæringen kun ha en byråkratiserende effekt. I tillegg er det en risiko for at oppdragsgivers plikter blir så omfattende at det går utover de allerede utvalgte samfunnsmessige hensyn som skal ivaretas gjennom disse reglene.

Ved modernisering av lov og forskrift om offentlige anskaffelser gjennom "Tronslin-utvalget" – se NOU 1997:21 – gjennomførte man en sanering av de hensyn som lovlig kunne tas ved offentlige innkjøp. Utvalget advarte her mot faren for at ikke den "kumulative" effekten av de ulike ikke-innkjøps og konkurransemessige hensynene ville bli tilstrekkelig vurdert ved innføring av nye samfunnsmessige kriterier. Modellen bidrar til en hensiktsmessig balanse mellom samfunnsmessige og forretningsmessige hensyn i regelverket. Modellen tar blant annet utgangspunkt i følgende (NOUen side 38-39):

- 1) *Sammenhengen mellom samfunnshensynet og hovedformålet med lovens formål: "Loven og tilhørende forskrifter skal bidra til økt verdiskaping i samfunnet ved å sikre mest mulig effektiv ressursbruk ved offentlige anskaffelser basert på forretningsmessighet, likebehandling og åpenhet."*
- 2) *En konkret vurdering av hvorfor man ønsker å bruke krav ved offentlige anskaffelser som virkemiddel for å løse det aktuelle problemet.*
- 3) *Vil praktiseringen av kravet muliggjøre klare ansvarsforhold til fagmyndighet på området og skape ryddige forhold med hensyn til kontroll?*
- 4) *Stilles det for store kompetansekrav til oppdragsgiver?*
- 5) *Er det mulig å utforme klare sanksjonsmønstre?*

I denne sammenheng vises det også til Ot.prp. nr 71 (1997-1998) Om lov om offentlige anskaffelser s 48, hvor Nærings- og handelsdepartementet skriver:

"Departementet slutter seg til utvalgets tilnærming av de ulike samfunnsmessige hensyn. Problemstillingene knyttet til slike hensyn er ofte komplekse, og den anvendte metode sikrer systematisk en vurdering av hensiktsmessigheten og konsekvensene av de ulike kravene. En slik vurdering er viktig for å nå den overordnede målsetning om et regelverk som på en bedre måte ivaretar de behov og utfordringer som offentlige anskaffere blir stilt overfor, slik at unødig ressursbruk hos offentlige oppdragsgivere og leverandører unngås. Departementet anbefaler på denne bakgrunn at denne metodikken også blir anvendt overfor eventuelle senere forslag om å innta nye samfunnsmessige krav."

I NOUen side 230 – 231 har Utvalget vurdert virkningene av å innta også diskrimineringslovens foreslåtte aktivitetsplikt i egenerklæringen i henhold til modellen inntatt i NOU 1997:21.

NHO er ikke enig i de vurderinger som Utvalget har gjort på bakgrunn av modellen. NHO kan ikke se at den foreslåtte aktivitetsplikten ”ligger tett opp til kravene til et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.” Forskriften om aktivitetsplikt er riktignok utformet nærmest identisk som internkontrollforskriften, men det reelle innholdet er forskjellig.

Forslaget innebærer at man nå vender tilbake til en praksis hvor utenforliggende forhold medtas i kravene for offentlige anskaffelser. Starter man igjen på en slik kurs, vil det fort melde seg en rekke andre interesser som også foreslås tatt med i beslutningsprosessen i forbindelse med offentlige innkjøp, noe som vil være svært uheldig.

En egenerklæring sier ikke noe om de underliggende forhold. Den forhindrer ikke at useriøse virksomheter erklærer at de har oppfylt aktivitetsplikten. Det må antas at det bare helt unntaksvis vil bli avdekket at så likevel ikke er tilfellet. På den annen side innebærer forslaget krav at en seriøs virksomhet, som har oppfylt aktivitetsplikten, men som ikke erklærer dette på foreskrevet måte i forbindelse med inngivelse av anbudet, risikerer å bli utelukket fra anbudskonkurransen. NHO finner et slikt resultat lite rimelig.

Dette vil være en praktisk situasjon. Forskrift om offentlige anskaffelser kommer til anvendelse for innkjøp over kr 500 000.- hvilket innebærer at også mange små virksomheter deltar i mange anbudskonkurranser. Disses kunnskaper om formalia ved anbudskonkurranser er ikke alltid fullstendige, men uten at de dermed bør bli avvist fra en anbudskonkurranse.

Virksomhetene er pålagt å følge de lover og regler som er vedtatt. NHO mener det er unødvendig byråkratisk å pålegge virksomhetene å erklære at man følger norsk lov.

Lovstridig atferd bør for øvrig sanksjoneres med andre virkemidler enn den offentlige innkjøpspolitikken.

Vennlig hilsen

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

Området Arbeidslivspolitik



Svein Oppegård
Direktør