

BARNE- OG FAMILIEDEP.	KASS ÅR.
ARKIVNR.: 365.01	
15 SEPT 2005	
SAKSEBH:	SIGN.:
SAKSNR.: 2005/01609	



Barne- og familiedepartementet
Postboks 8063 Dep
0030 Oslo

-062

Oslo, 13 september 2005

Vår ref.
47/2005/høring/IE

Deres ref.
200501609

HØRING - FORSKRIFT OM ORGANISASJON OG VIRKSOMHET FOR LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSOMBUDET OG LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGS-NEMNDA

Vi viser til departementets brev av 14. juni 2005 og utkast til forskrifter med merknader.

Generelt

I NAVOs høringssvar til Kommunal- og regionaldepartementet av 26.09.03 argumenterte vi for at arbeidet med å fremme likestilling og motvirke diskriminering skulle legges til et ombud som forutsetningsvis skulle ha en pådriverrolle fremfor en håndhevingsrolle. Når det nye ombudet likevel er gitt håndhevingsmyndighet er det svært viktig at de organisatoriske skillene mellom disse rollene er klart definert. Eksempelvis kan nevnes fra forslaget til kommentarer til forskriftens § 2, nest siste avsnitt: *"Veiledningsplikten avgrenses mot at ombudet ikke skal representere parten utad. Det vil si at ombudet ikke kan delta i møter med andre som partsrepresentant, eller utad opptre skriftlig på vegne av parten"*. Setningen er etter vårt skjønn egnet til å skape tvile om ombudets nøytralitet og upartiskhet i saker hvor det også opptrer med håndhevingsmyndighet.

§ 9 Oppnevning av nemndas medlemmer og varamedlemmer mv.

NAVO har med beklagelse registrert at arbeidslivets parter ikke lenger skal være representert i nemnda (diskrimineringsombudsloven § 5, jf likestillingsloven § 10). Tatt i betraktning at de fleste av sakene for Likestillingsombudet og Klagenemnda for likestilling angår saker på arbeidslivets område stiller vi oss undrende til denne endringen. Erfaringen fra Klagenemnda for likestilling er at arbeidslivets parter har en viktig rolle både når det gjelder særlige tariffrettslige problemstillinger, men også mer generelt ut fra sin praktiske erfaring fra arbeidslivet. Den uttalelsesrett som gis tariffpartene i saker som berører

ARBEIDSGIVERFORENINGEN NAVO

Postboks 1511 Vikta, 0117 Oslo - Besøksadresse: Kronprinsesse Märthas plass 1 - Tlf: 24 05 56 00 - Faks: 24 05 56 01



NAVO

tariffavtaler (utkastet til forskrift § 12) vil derfor ikke være tilstrekkelig for å sikre samme kunnskapsnivå i den nye nemnda. NAVO ønsker å opprettholde dagens ordning slik at det oppnevnes representanter fra både arbeidstaker og arbeidsgiversiden som medlemmer/varamedlemmer til den nye Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

§ 12 Saksforberedelse

Under kommentarene til forskriftens § 12, nest siste avsnitt heter det: *"En kan blant annet tenke seg at særskilte interesseorganisasjoner kan ha en slik interesse eller kan belyse sakens problemstilling på generelt grunnlag"*. Her kan en få inntrykk av at sakens parter ikke er likestilt når det gjelder adgangen til bistand under nemndas behandling, selv om forskriften som sådan har en nøytral utforming. En kan her få en forståelse av at det gis føringer overfor nemnda som kan svekke dens upartiskhet. NAVO er derfor av den oppfatning at det bare unntaksvis bør åpnes for en slik adgang.

§ 19 Tvangsmulkt

I forskriftsutkastet § 19 åpnes det for at nemnda etter en konkret vurdering har myndighet til å ilegge tvangsmulkt dersom vedtak ikke etterkommes. Vedtak i nemnda er fattet uten domstolenes preg av objektivitet og betryggende saksbehandling. Som NAVO bemerket i tidligere høringsuttalelse er det derfor svært viktig at en slik vidtgående myndighet benyttes med forsiktighet. I Ot.prp. nr. 34 (2004-2005), side 71 forutsettes det at nemnda skal foreta en grundig saksbehandling før tvangsmulkt ilegges og at det ikke er noen automatikk i bruk av tvangsmulkt. I kommentarene til forskriftens § 19 (s 13 – 14) presiseres at adgangen til å ilegge tvangsmulkt skal benyttes aktivt. NAVO kan ikke se at en slik forståelse har dekning i forarbeidene og ber derfor om at kommentarene harmoneres med forutsetningene i forarbeidene.

Vennlig hilsen

Arbeidsgiverforeningen NAVO



Rolv Øklånd
Direktør