



ARBEIDSTILSYNET

Direktoratet

Vår saksbehandler
Hans Haavind, tlf 22 95 71 63
Solveig Østenstad, tlf 22 95 71 52

Vår dato
26.08.05

Deres dato
05.07.05

Vår referanse
2005/10850

Deres referanse
200502712-/ASD

Klassering Lnr
602 68416/2005

1 av 2

Arbeids- og sosialdepartementet	
Saksnr.:	Dok.nr.:
200502712	6
Arkivkode:	Dato:
008.2	30.08.05
Avd.:	Saksbeh.:
AMS	
U.off.:	

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

HØRING - FORSKRIFT OM ORGANISASJON OG VIRKSOMHET FOR LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSOMBUDET OG LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA, SAMT ENDRINGER I PÅTALEINSTRUKSEN KAP 5

Det vises til departementets brev av 5. juli 2005, samt telefonsamtale med Anne-Sofie Daleng 24.08.05.

Foreslått ikrafttredelse for forskrift om organisasjon og virksomhet for likestillings- og diskrimineringsombudet og likestillings- og diskrimineringsnemnda, er samtidig med den nye diskrimineringsombudsloven. Diskrimineringsombudsloven trer i kraft 1. januar 2006. Med unntak av enkelte bestemmelser, trer den nye arbeidsmiljøloven i kraft fra samme tidspunkt.

I NOU 2005:8 *Likeverd og tilgjengelighet* foreslås det at arbeidsmiljøloven endres slik at det fremgår at det er diskriminerings- og tilgjengelighetsloven som gjelder ved diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne - på samme måte som det henvises til særlovene ved forskjellsbehandling på grunn av kjønn og etnisitet. Det foreslås også at likestillings- og diskrimineringsombudet skal ha ansvaret for håndhevingen av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Om forslaget vedtas vil det derfor foreligge lovendringer som gjør det nødvendig å gjennomgå likestillings- og diskrimineringsombudet og Arbeidstilsynets rolle i forhold til det nye regelverket.

Direktoratet for Arbeidstilsynet har følgende kommentarer til forskriftsutkastet:

§ 1 Mandat for Likestillings- og diskrimineringsombudet

Direktoratet for Arbeidstilsynet merker seg at oppgavene i bokstav d) og e) har grenseflater mot Arbeidstilsynets virksomhet. Videre merker vi oss at samarbeid med Arbeidstilsynet trekkes frem i kommentarene til bestemmelsen. Vi mener at et slikt samarbeid er helt nødvendig og at arenaene for kontakt bør videreutvikles og formaliseres.

§ 2 Veiledningsplikt

Av kommentarene til bestemmelsen fremgår det at veiledningsplikten må avgrenses mot områder hvor andre forvaltningsorganer har veiledningsplikt og at ombudet i slike tilfeller normalt skal henvise vedkommende til rette instans.

I kommentarens andre eksempel trekkes frem et område hvor både Likestillings- og diskrimineringsombudet og Arbeidstilsynet vil ha et veilederansvar. Behovet for samarbeid vil være tilstede også på slike områder, jf vår kommentar til § 1.

Postadresse
Postboks 8103 Dep
0032 Oslo

Besøksadresse
E-post
direktoratet@arbeidstilsynet.dep.no

Telefon
+47 22 95 70 00
Internett
www.arbeidstilsynet.no

Telefaks
22 17 63 70

Organisasjonsnr
974 761 211

Arbeidstilsynet har i tidligere høringsuttalelser, jf brev til departementet datert 29.09.03 i forbindelse med høring om felles håndhevingsorgan og brev til departementet datert 26.10.04 i forbindelse med høring om håndheving av aml kap XA og XB, kommentert arbeidsfordelingen mellom håndhevingsorganet og Arbeidstilsynet.

I forbindelse med organisatoriske og psykososiale forhold på arbeidsplassen vil arbeidsmiljø-, likestillings- eller diskrimineringsloven kunne anvendes med ulik tilnærming på samme faktum.

Arbeidstilsynet vil kunne gi pålegg om tilrettelegging og organisatoriske tiltak etter gjeldende aml §§ 12 trakassering m.v., 13 tilrettelegging for de med redusert arbeidsevne, 14 andre ledd bokstav f organisering og tilrettelegging av arbeidet under hensyn til den enkeltes alder, kyndighet, arbeidsevne og øvrige forutsetninger. Det fremgår av arbeidsmiljøloven at et sentralt formål vil være et forsvarlig arbeidsmiljø gjennom individuell tilrettelegging for å unngå eller redusere uheldige psykiske og fysiske belastninger for arbeidstakeren. Uansett årsak til nevnte belastninger, vil det være tilstrekkelig å fastslå brudd på plikten til å tilrettelegge for å gi pålegg om tiltak.

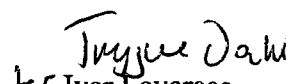
Det nye diskrimineringsombudet vil ha eksklusiv myndighet til, gjennom sine ikke bindende uttalelser, å ta stilling til om det foreligger ulovlig diskriminering i henhold til kapitlet om diskriminering i den nye arbeidsmiljøloven. De faktiske forholdene som utgjør det rettslig relevante faktum vil i en del slike tilfeller bli tilnærmet det samme som det Arbeidstilsynet vil måtte legge til grunn dersom vi fikk samme sak til vurdering i forhold til den nye arbeidsmiljøloven kapittel 4. Dette kan gjelde saker hvor det også kan være behov for pålegg om aktivitet fra arbeidsgiver for å stanse en pågående trakassering, eller pålegg om tilrettelegging i forhold til redusert arbeidsevne. Som Arbeidstilsyn ville vi imidlertid i en slik sak ikke måtte ta stilling til hvorvidt det foreligger diskriminerende årsak.

På denne bakgrunn vil vi kort bemerke følgende: Det vil være viktig for både effektivitet og rettssikkerhet, at de respektive håndhevingsorganene ser hva som er mest hensiktsmessig i forhold til egen og andres fagkompetanse og formelle myndighet på aktuelle område, og videresender saken til rette instans. Arbeidstilsynet legger til grunn at arbeidsdelingen vil fortsette langs de linjer som finnes pr i dag.

Forslaget om ikke å videreføre § 29 i forskrift for Likestillingsombudet og Klagenemnda for likestilling vedrørende dekning av sakskostnader for partene der ombudet har brakt saken inn for nemnda, begrunnes dels med at regelen har liten betydning i praksis da det er sjelden ombudet bringer saker inn for nemnda. Vi bemerker kun kort at situasjonen kan endres når ombudet får flere og andre typer saker, og at ordningen kan være viktig for de den gjelder selv om dette skulle være få.

Direktoratet for Arbeidstilsynet har ingen kommentarer til de øvrige bestemmelsene i forslaget til forskrift og til forslag om endring av påtaleinstruksen.

Med hilsen
for Direktoratet for Arbeidstilsynet


Ivar Leveraas
direktør


Per Arne Larsen
seksjonsleder