



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
v/ Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavdelingen
Postboks 8019 Dep

0030 OSLO

Vår ref.
06/300-AKL

Deres ref.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet	
Saksnr.: 2006 01047	Saksnr.: 12
Arkivkode: 840.11	Dato: 22.03.06
Avd.: AMS	Saksbeh.:
U.off.:	

Dato:
21.03.2006

Høring vedrørende forslag til endringer i arbeidsmiljøloven

Det vises til departementets brev av 14. februar 2006 vedrørende forslag til endringer i arbeidsmiljøloven m.v.

Av særlig relevans for Likestillings- og diskrimineringsombudet er forslaget om å ta inn en forskriftshjemmel for å gi regler om utsendte arbeidstakere i diskrimineringsloven, jf forslag til ny § 3 tredje ledd.

Etter at diskrimineringsgrunnlagene etnisitet, hudfarge, religion og livssyn ble tatt ut av arbeidsmiljøloven og i stedet regulert i diskrimineringsloven, er hjemmelsgrunnlag for diskrimineringslovens anvendelse for utsendte arbeidstakere nødvendig for at utsendingsdirektivet skal være tilstrekkelig implementert.

Etter forskrift om utsendte arbeidstakere er Direktoratet for arbeidstilsynet tillagt funksjonen som samarbeidskontor, og skal gi informasjon og veiledning om regelverket, jf forskriften § 3. Når diskrimineringsloven inntas i forskriftens § 2 som oppramser hvilket norsk lovverk som skal gjelde for utsendte arbeidstakere i Norge, innebærer det så vidt ombudet kan se at Arbeidstilsynet får informasjons- og veiledningsoppgaven også i forhold til diskrimineringsloven.

Det nye diskrimineringslovverket innebærer at det ikke er Arbeidstilsynet som skal håndheve, bygge opp kompetanse og utvikle praksis på området diskriminering og likebehandling. Dette er som kjent overført til nytt håndhevingsapparat som består av Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Dette gjelder både i forhold til diskrimineringsloven, arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel, diskrimineringsbestemmelsene i boliglovgivningen og likestillingsloven.

Ombudet er kjent med at lovgiver tok et bevisst valg når Arbeidstilsynet ble tillagt oppgaven som samarbeidskontor ved implementeringen av utsendingsdirektivet i

arbeidsmiljøloven av 1977 kapittel XII B, da Arbeidstilsynet har tilsyns- og veiledningsansvar for de fleste regelsett som kommer til anvendelse (jf Ot.prp. nr. 13 (199-2000)). Arbeidstilsynet ble da også tillagt oppgaven som samarbeidskontor i forhold til likestillingsloven, selv om likestillingsloven ikke falt inn under Arbeidstilsynets tilsyns- og veiledningsansvar. Dette har ikke vært en praktisk problemstilling fram til i dag. Dette skyldes at de fleste utsendte arbeidstakerne er mannlige arbeidstakere innen bygg- og anleggsbransjen og sesongarbeidere i landbruket. For disse reises sjelden likestillingsspørsmål. Siden implementeringen av utsendingsdirektivet i arbeidsmiljøloven har det imidlertid skjedd en rettsutvikling, hvor det er vedtatt nytt lovverk som omfatter flere diskrimineringsgrunnlag. Ombudet vil ikke utelukke at det nå kan komme flere spørsmål som dreier seg om norsk diskrimineringslovverk innen de andre diskrimineringsgrunnlagene slik at denne problemstillingen kan få økt aktualitet.

Etter ombudets vurdering kan veiledningsansvar på diskriminerings- og likebehandlingsområdet by på særskilte utfordringer for Arbeidstilsynet. Det kan by på utfordringer både med hensyn til å prioritere oppgaven og det faglige ansvaret for veiledning innenfor et regelverk de ikke selv håndhever, og som i tillegg er under utvikling.

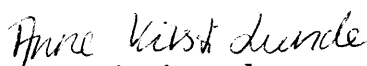
Ombudet har innledet en dialog med Direktoratet for arbeidstilsynet vedrørende denne problemstillingen. Dette utgjør en av flere grenseflater som må avklares mellom Arbeidstilsynet og Likestillings- og diskrimineringsombudet. Ombudet vil bidra med informasjon og veiledning til Arbeidstilsynet vedrørende regelverket. Ombudet vil også følge med på Arbeidstilsynets rolle som samarbeidskontor med veiledningsansvar også for diskriminerings- og likestillingsspørsmål for å vurdere hvorvidt dette fungerer tilfredsstillende.

Ombudet påpeker også at håndhevingen av diskrimineringsregelverket etter både diskrimineringsloven, likestillingsloven og arbeidsmiljøloven kapittel 13 som kjent er tillagt Likestillings- og diskrimineringsombudet. Ombudet ser utfordringer knyttet til håndhevingen ved at arbeidstakerne er i Norge midlertidig og at ansvarlig arbeidsgiver i mange tilfeller vil befinne seg i utlandet.

Med vennlig hilsen



Ann Helen Aarø
Avdelingsleder



Anne Kirsti Lunde
Rådgiver