



ARBEIDSTILSYNET

Direktoratet

Vår saksbehandler

Hans Haavind, 22957163, Kari Wammer-Pettersen
22957266, Solveig Østenstad, tlf 22957152

Vår dato

23.11.2005

Deres dato

05.09.2005

Vår referanse

2005/12040

Deres referanse

200502969-/ASD

Klassering

008

1 av 3

Lnr

94367/2005

Arbeids- og sosialdepartementet

Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Arbeids- og sosialdepartementet	
Saksnr.: 200502969	Dok.nr.: 10
Arkivkode: 008.2	Dato: 25.11.05
Avd.: ABA / OPS	Saksbeh.:
U.off.:	

HØRING - NOU 2005:8 LIKEVERD OG TILGJENGELIGHET

Det vises til departementets brev av 05.09.05 og e-post av 21.11.05 med frist 23.11.05 for innspill i forbindelse med høring av ovennevnte utredning.

Direktoratet for Arbeidstilsynet har følgende merknader:

Harmonisering med andre diskrimineringsbestemmelser

Det er positivt at utvalget har lagt vekt på harmonisering med eksisterende lover. Til tross for at det er tatt slike hensyn, har det likevel oppstått forskjeller på noen punkter. Direktoratet støtter utvalgets forslag om å nedsette et eget lovutvalg for å vurdere en felles lov mot diskriminering.

Henvisning til tilgjengelighetsloven i arbeidsmiljøloven

Direktoratet har ingen motforestillinger mot utvalgets forslag om at det tas inn en henvisningsbestemmelse i arbeidsmiljøloven (aml) § 54 B eller ny aml § 13-1. I henhold til § 18-6 i ny arbeidsmiljølov vil ikke Arbeidstilsynet føre tilsyn med kapittel 13. Arbeidstilsynet vil imidlertid fortsatt ha tilsyn med arbeidsgivers tilretteleggingsplikter overfor arbeidstakere, jf aml § 12 nr 1, ny lov § 4-1 (2), 4-4 (2) og 4-3 (3), aml § 13 nr 1 og 2, ny lov §§ 4-1 (4) og 4-6 (1), aml § 14 andre ledd bokstav f, ny lov § 4-2 bokstav b.

Begrepet nedsatt funksjonsevne

Det er positivt at begrepet nedsatt funksjonsevne, eller funksjonsnedsettelse og redusert funksjonsevne, avløser begrepet funksjonshemmet. Begrepet, slik det er forklart i utredningen, er vidt. At det er så vidt angitt kan føre til at det blir vanskelig å anvende og avgrense det i praksis. I tillegg til fysiske og psykiske forutsetninger, omfatter begrepet også kognitive forutsetninger hos et individ. Nedsatt kognitiv funksjonsevne innebærer redusert evne til mentale prosesser som hukommelse, språk, informasjonsbearbeidelse, problemløsning og ervervelse av kunnskap og erfaringer, jf utredningen side 162. Kognitiv funksjonsevne er ikke et begrep i dagligtalen. Om "nedsatt funksjonsevne" defineres innledningsvis i loven, vil det gå klarere frem at forutsetninger som inngår i begrepet "nedsatt kognitiv funksjonsevne" er omfattet av loven.

For ordens skyld gjør vi oppmerksom på at etter at § 54 F, ny lov § 13-5, utgår, vil begrepet "funksjonshemmet" eller "funksjonshemming" fortsatt finnes i aml §§ 4-1 (4) og 12-9 (3) og (5).

Generell tilrettelegging

Når det gjelder generell tilrettelegging vil tilgjengelighetslovens bestemmelser om universell tilrettelegging, særlig § 9, ha en side mot aml § 19, jf ny lov § 18-9. Etter aml §§ 19 og 77 nr 4, ny lov § 18-6 (6), kan Arbeidstilsynet sette vilkår for samtykke for oppføring av bygninger mv. Vilkår for samtykke til oppføring av bygning er ikke sjeldent knyttet til tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne.

Vilkår for samtykke vil ofte knyttes til aml § 13 nr 1, ny aml § 4-1 (4). Aml § 13 nr. 1 gir et generelt påbud om at arbeidsplassen skal tilrettelegges for arbeidstakere med redusert arbeidsevne; eller "funksjonshemming" som er begrepet i ny lov. Påbudet er ikke avhengig av at virksomheten allerede har ansatte med begrenset førlighet og arbeidsevne. Virksomheten skal innrettes slik at disse grupper skal kunne arbeide der. Videre følger det av forskrift 16. februar 1995 nr 170 om arbeidsplasser og arbeidslokaler § 26 at det ved utforming, dimensjonering og innredning av faste arbeidsplasser skal tas hensyn til at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, eller "yrkeshemmede" slik det står i bestemmelsen, skal kunne arbeide der.

Virkeområdet til aml § 19, ny lov § 18-9, og tilgjengelighetsloven § 9 vil ikke være helt sammenfallende da aml § 19 regulerer virksomheter generelt uten annen begrensning enn at de omfattes av arbeidsmiljøloven, mens tilgjengelighetslovens plikt til universell utforming er avgrenset til virksomheter som retter seg mot allmennheten. En del virksomheter vil kunne være omfattet av begge lover. Direktoratet kan ikke se at aml § 19 er omtalt i utredningen, men bestemmelsen må anses for å være relevant og i denne sammenhengen viktig.

Arbeidstilsynet har tilsyn med lov 1. april 2005 nr 15 om universiteter og høyskoler § 4-3 andre ledd. Etter denne bestemmelsen bokstav i) skal det fysiske arbeidsmiljø være slik at læringsmiljøet er utformet etter prinsippet om universell utforming, jf tilsvarende bestemmelse i tidligere universitetslov § 44 omtalt i utredningen på side 60. Arbeidstilsynet vil derimot ikke føre tilsyn med at institusjonen legger studiesituasjonen til rette for studenter med særskilte behov. Plikt til individuell tilrettelegging er regulert i femte ledd og faller utenfor Arbeidstilsynets tilsynsmyndighet da denne er begrenset til forhold regulert i andre ledd, jf § 4-3 sjette ledd. Arbeidstilsynet fører også tilsyn etter lov 6. desember 2002 nr 72 om folkehøyskoler § 5a og etter lov 20. juni 2003 nr 56 om fagskoleutdanning § 4a.

Individuell tilrettelegging

Utredningen omtaler relevante bestemmelser i arbeidsmiljøloven som gjelder krav til individuell tilrettelegging og det er således ingen grunn til å omtale disse nærmere her.

Tilgjengelighetsloven § 10 første ledd er ikke ment som en realitetsendring i forhold til aml § 54 F, ny lov § 13-5, selv om ordlyden er litt forskjellig, jf utredningen side 196. Manglende tilrettelegging etter tilgjengelighetsloven er diskriminering, noe det også var etter aml § 54 F, jf definisjonene i §§ 54 F og sidestilling av begrepene forskjellsbehandling og diskriminering i § 54 B. Det vil derfor fortsatt være slik at brudd på visse bestemmelser om individuell tilrettelegging ikke vil være diskriminering, mens det etter andre bestemmelser vil være det.

På generelt grunnlag vil Arbeidstilsynet påpeke at om tilrettelegging skal foretas i ønsket utstrekning bør arbeidsgiveren og andre ha tilstrekkelig kunnskap om tilskuddsordninger og vite hvor nødvendig kompetanse om tilrettelegging finnes. Det vil derfor være av stor betydning om det for virksomheter som ikke selv besitter nødvendig kompetanse, foreligger lett tilgjengelig informasjon om finansielle, organisatoriske og tekniske sider ved tilrettelegging.

Håndheving av bestemmelsene

I og med at tilgjengelighetsloven § 10 er en videreføring av gjeldende regler vil det være håndhevelsen av bestemmelsen som innebærer den største endringen. Direktoratet for Arbeidstilsynet har i tidligere høringsuttalelser uttalt seg om arbeidsfordelingen mellom Arbeidstilsynet og det nye håndhevingsorganet, 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, samt brev til departementet av 26.08.05 i forbindelse med høring om ny forskrift om organiseringen av likestillings- og diskrimineringsombudet og nemnda.

For ordens skyld gjentas og presiseres hovedpunkter:

I forbindelse med organisatoriske og psykososiale forhold på arbeidsplassen vil arbeidsmiljøloven kunne anvendes på faktum som også reguleres av likestillings-, diskriminerings- eller tilgjengelighetsloven.

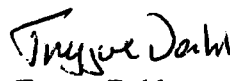
Arbeidstilsynet vil kunne gi pålegg om tilrettelegging og organisatoriske tiltak etter gjeldende aml §§ 12 trakassering m.v., ny lov § 4-3 (3), 13 tilrettelegging for de med redusert arbeidsevne, jf ny lov § 4-6 (1), 14 andre ledd bokstav f organisering og tilrettelegging av arbeidet under hensyn til den enkeltes alder, kyndighet, arbeidsevne og øvrige forutsetninger, jf ny lov § 4-2 (2) bokstav b. Det fremgår av arbeidsmiljøloven at et sentralt formål vil være et fullt 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. Arbeidstilsynet vil i en slik sak ikke måtte ta stilling til hvorvidt det foreligger diskriminerende årsak.

De faktiske forholdene som utgjør det rettslige relevante faktum for likestillings- og diskrimineringsombudet og nemnda vil i en del tilfeller bli tilnærmet det samme som det Arbeidstilsynet vil måtte legge til grunn dersom vi hadde fått samme sak til vurdering. 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. Om saken har vært behandlet i annet forvaltningsorgan vil imidlertid nemndas kompetanse være begrenset. Nemnda kan i slike tilfeller ikke treffe bindende vedtak, men skal i stedet gi en uttalelse om det foreligger brudd på diskrimineringslovgivningen, jf diskrimineringsombudsloven §§ 7 og 9.

Det vil være viktig for både effektivitet og rettssikkerhet, at håndhevingsorganene ser hva som er mest hensiktsmessig og videresender saken til rette instans. I forbindelse med at diskrimineringsombudsloven trer i kraft 1. januar 2006, vil Direktoratet for Arbeidstilsynet ta initiativ til et møte for blant annet å diskutere ovennevnte forhold.

Med hilsen
for Arbeidstilsynet


Haakon Lehmann
Fung. direktør


Trygve Dahl
Seksjonsleder