

Vår ref.  
08/34-3-MSOE

Deres ref.  
200705344-/KRI

Dato:  
27.02.2008

## **SVAR PÅ HØRING OM FORSLAG TIL FORSKRIFT FOR GODKJENNING AV YRKESKVALIFIKASJONER FRA UTLANDET MED HJEMMEL I BARNEHAGELOVEN PARAGRAF 17 FJERDE LEDD OG 18 FJERDE LEDD**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til departementets høringsbrev av 17. desember 2007.

Ombudet håndhever som kjent blant annet diskrimineringsloven og arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel (kap. 13.). Statsborgerskap er ikke et vernet diskrimineringsgrunnlag etter disse bestemmelsene. Inngåelse av avtaler med fremmede stater, herunder implementering av EU-direktiver, som stiller enkelte lands statsborgere i en bedre stilling enn tredjelandets statsborgere, vil derfor i utgangspunktet ikke være i strid med diskrimineringsregelverket.

Ombudet har ikke hatt anledning til å gå så dypt inn i forslaget at man har grunnlag for å uttale seg om hvorvidt personer med statsborgerskap og utdanning fra tredjeland vil møte strengere godkjenningskrav enn EØS-statsborgere/sveitsiske statsborgere med utdanning fra EØS-land/Sveits eller tredjeland.

Fra ombudets ståsted er det likevel naturlig å fremheve at kravene for godkjenning av yrkeskvalifikasjoner må være saklige, og at de ikke må gå lenger enn det som anses å være nødvendig, for å hindre at personer holdes utenfor arbeidslivet unødig.

Slettet: . Dette

Ombudet støtter forslaget om en sentral godkjenningsinstans for søknader om godkjenning av yrkeskvalifikasjoner fra utlandet for ansatte som omfattes av barnehageloven. En sentral instans vil forhåpentligvis bidra til å sikre at man får en enhetlig og rettferdig praksis for godkjenning. Det vil være lettere å kontrollere at reglene blir fulgt, og man er ikke like avhengig av den enkelte arbeidsgivers kunnskap om spesialreglene på området.

Som departementet skriver, vil øvrige krav for ansettelse utover yrkeskvalifikasjoner ikke omfattes av forskriften. Vurdering av f. eks. nødvendige språkkunnskaper vil derfor fortsatt ligge hos arbeidsgiver. Ombudet håndhever som nevnt diskrimineringsloven, som har forbud mot diskriminering blant annet på grunn av språk. Hvilke språkkrav som skal stilles ved ansettelse i en stilling, må vurderes konkret i hver sak. Språkkrav må være saklige og nødvendige.

Det er ombudets erfaring at en del arbeidsgivere ikke kjenner dette regelverket, og ombudet vil understreke viktigheten av at arbeidsgivere bevisstgjøres omkring dette. Ombudet driver opplysningsarbeid og veileder om diskrimineringslovgivningen blant annet overfor arbeidsgivere, men kan også bistå dersom andre instanser, herunder Utdanningsdirektoratet, ønsker å informere om blant annet språkkrav i sin virksomhet.

Slettet: ¶

Med vennlig hilsen

Elisabeth Lier Haugseth  
avdelingsleder

Margrethe Søbstad  
seniorrådgiver