

Det Kongelige barne-, likestillings- og
inkluderingsdepartementet
Integreringsavdelingen
Postboks 8036 Dep
0030 Oslo

Vår ref: RPU
Vår dato: 23.03.2015
Deres ref: 15/453
Deres dato: 27.03.2015

Høring – Utredning av behovet for et utvidet vern mot diskriminering på grunn av alder

Det vises til høringsbrev hvor det bes om høringsinstansenes syn på behovet for et utvidet vern mot diskriminering på grunn av alder.

Jussformidlingen vil i det følgende knytte noen bemerkninger til høringsnotatet.

Behov og konsekvenser av et forbud mot aldersdiskriminering utenfor arbeidsforhold
Usaklig forskjellsbehandling på grunn av alder utenfor arbeidslivet, er i dag ikke lovregulert og sanksjonert i diskrimineringslovgivningen. Praktiske eksempler og statistikk fra utredningen viser at det eksisterer et behov for et større vern på dette området. Vedrørende behovet for et utvidet vern mot diskriminering på grunn av alder, stiller Jussformidlingen seg positiv til departementets forslag.

Jussformidlingen er av den oppfatning at å lovfeste et generelt forbud mot usaklig aldersdiskriminering vil kunne være et positivt bidrag til å endre holdninger hva gjelder usaklig forskjellsbehandling på generell basis.

Når det gjelder konsekvensene av et eventuelt forbud mot aldersdiskriminering utenfor arbeidsforhold, det det er vanskelig å spå. Likevel mener vi det er behov for regulering ettersom et lovfestet vern mot aldersdiskriminering vil kunne avdekke aldersdiskriminering som ikke er meldt i fra om, nettopp fordi det ikke finnes noen rettigheter å håndheve. Når rapporten avdekker et faktisk behov for regulering på dette området, er vi av den oppfatning at dette må veie tyngre enn usikkerheten. Det vil også alltid være mulig å gjøre endringer i fremtiden, dersom deler av lovgivningen viser seg å gi for store negative konsekvenser.

Behov for særskilte unntak fra et eventuelt forbud mott aldersdiskriminering
På bakgrunn av de utførte undersøkelser som fremgår av rapporten, samt andre lands erfaringer ved innføringer av regler om aldersdiskriminering utenfor arbeidslivet, stiller Jussformidlingen seg positive til departementets forslag.

Jussformidlingen er av den oppfatning at det er viktig med en klar og tydelig hovedregel om forbud mot aldersdiskriminering, men at det likevel bør kunne gis nærmere bestemmelser om særskilte unntak fra hovedregelen for de sektorer og lovområder hvor dette er nødvendig.

Ved å åpne opp for at særskilte unntak kan fremgå av lov og forskrift, gis lovgiver muligheten til å vurdere de konkrete unntak opp mot saklighetskravet, før de iverksettes. Muligheten for en konkret regulering av unntak vil være både praktisk for de sektorer hvor det er et behov for en mer utstrakt bruk av unntak, samtidig som at det vil skape en mest mulig enhetlig og forutberegnelig praksis innenfor den enkelte sektor. Lovgiver vil med en slik ordning også kunne regulere unntakene og deres omfang, og på den måten sørge for at en ikke i for stor grad skaper en praksis rundt bruk av unntak. En for stor praksis rundt bruk av unntak, vil kunne uthule intensjon og formålet bak den generelle hovedregelen. Det vil også kunne gjøre det vanskelig å håndheve reglene i praksis. Jussformidlingen stiller seg derfor positive til at unntak skal kunne fastsettes i lov eller forskrift.

Bør det fortsatt gjelde et forbud mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven

Det fremheves i høringsnotatet at det er en klar fordel for effektiviteten i aldersdiskriminerings saker at disse prosessuelt følger arbeidsmiljølovens særlige regler. Jussformidlingen er enig i dette standpunktet, og er derfor også av den oppfatning at forbudet mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven bør bestå. Vi viser i den sammenheng særlig til de prosessuelle vanskeligheter en endring av et godt innarbeidet system vil kunne medføre.

Dersom det skulle vise seg at forbudet mot aldersdiskriminering utenfor arbeidslivet blir sterkere enn forbudet i arbeidsmiljøloven, er vi imidlertid av den oppfatning at en bør vurdere hvorvidt unntakene som følger av arbeidsmiljøloven i realiteten medfører en uthuling av hovedregelen. Likevel mener vi at det er mest hensiktsmessig at en eventuell innskrenkning av lovbestemte unntak i arbeidslivet foretas ved endring av reglene i arbeidsmiljøloven.

Valg av lov-modell

Jussformidlingen deler Departementets syn om at en kombinasjon av modell 4 (pkt. 9.2.5) og modell 5 (pkt. 9.2.6) er den mest hensiktsmessige løsningen for en regulering av forbudet mot aldersdiskriminering utenfor arbeidslivet.

Modell 4 (pkt. 9.2.5) innebærer en generell hovedregel som vil favne alle områder utenfor arbeidslivet. Jussformidlingen mener hovedregelen med sitt krav om «saklighet» bør fungere som overordnet og gjeldene for nærmere detaljerte regler som oppstilles i forskrifter.

Vi er av den oppfatning at en slik overordnet og generell regel, i størst mulig grad vil føre til at saklighet etterstrebes på et overordnet plan, men likevel slik at det gis muligheter til gjennom forskrift å regulere mer konkret hva som innenfor den konkrete sektor vil være saklig. Dette vil slik vi ser det sørge for en mest mulig effektiv regulering av saklighetsnormen. Vi viser i denne forbindelse til det som allerede er skrevet om behovet for særskilte unntak fra et eventuelt forbud mot aldersdiskriminering.

Modell 5 (pkt. 9.2.6) innebærer en aktivitetsplikt for offentlige myndigheter, virksomheter, organisasjoner og foreninger for å motvirke aldersdiskriminering innenfor sine ansvarsområder. En slik aktivitetsplikt mener Jussformidlingen er nødvendig for at lovreguleringen skal få en størst mulig faktisk og praktisk virkning. Uten en form for plikt for aktørene til å ha et bevisst forhold til den aldersregulering – og begrensninger de selv ønsker å

oppstille, vil vernet mot aldersdiskriminering raskt kunne bli mer illusorisk enn praktisk fungerende.

Bemerkninger til lovforslaget

Jussformidlingen er av den oppfatning at bestemmelsens hovedregel bør være mest mulig presis og dekkende, og at ordlyden derfor bør være at «direkte og indirekte forskjellsbehandling på grunn av alder er forbudt».

Videre er vi av den oppfatning at det vil være hensiktsmessig at det eksplisitt fremgår av bestemmelsen at de unntak som kan gis ved forskrift og lov, også må være i tråd med det generelle saklighetskravet ved forskjellsbehandling.

Avslutningsvis etterlyser vi at lovforslaget i større grad konkretiserer hva som ligger i offentlige og private aktørers aktivitetsplikt. Dersom dette medfører lovtekniske vanskeligheter, er vi av den oppfatning at det gis konkrete retningslinjer for hva som skal til for å overholde aktivitetsplikten i lovens forarbeid.

Med vennlig hilsen
for Jussformidlingen

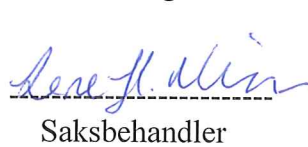
Joon-Petter Rudberg

Sigrid Fagerli

Lene Harling Nilsen



Daglig leder


Leder Rettspolitisk Utvalg


Saksbehandler

Lene Grosås

Thea Severine Hanken Hobbesland


Saksbehandler


Saksbehandler

