



DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

Deres ref
15/453

Vår ref
15/1157-

Dato
26.03.2015

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

Vi viser til Det kongelige Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementets brev av 13.02.2015 med vedlegg.

På bakgrunn av kartleggingen i rapporten ser det ut til at det er gode grunner som taler for å innføre et generelt forbud mot aldersdiskriminering utenfor arbeidsforhold.

Kunnskapsdepartementet mener likevel at flere argumenter taler for å unnta enkelte allerede eksisterende lov- eller forskriftsbestemte aldersgrenser fra et eventuelt nytt aldersdiskrimineringsvern. Flertallet av disse vil ha vært gjenstand for politisk vurdering der ulike hensyn er tatt, ikke minst økonomiske hensyn. Som eksempel nevner vi utdanningsstøtteordningen.

Utdanningsstøtteordningen har en konkret begrensning knyttet til alder. Søkere som har fylt 65 år får ikke utdanningsstøtte. Dersom søkeren blir over 45 år innen utdanningen er fullført, skal det tildeles redusert lån slik at gjelden kan bli betalt tilbake før søkeren fyller 65 år. Lov om utdanningsstøtte § 5 åpner for at departementet kan gi forskrifter om aldersgrenser, og reglene om aldersgrenser er gitt i forskrift om tildeling av utdanningsstøtte § 3-3.

Utdanningsstøtteordningen har formål som er nærmere definert i utdanningsstøttelovens § 1. For det første skal ordningen bidra til like muligheter til utdanning uavhengig av flere angitte forhold, blant annet alder. For det andre skal ordningen bidra til å sikre samfunnet tilgang på kompetent arbeidskraft. Den øvre aldersgrensen på 65 år er satt i hovedsak på bakgrunn av at det er begrenset hva slags gevinst samfunnet vil ha av å investere i utdanning for personer som er i nærheten av pensjonsalder.

Vi nevner at det også kan være aktuelt å foreslå opprettholdt aldersgrenser i andre lover innenfor Kunnskapsdepartementets område, for eksempel i opplæringsloven. I utredningen er nevnt som eksempel på en aldersgrense for yngre opplæringslova § 2-5 om retten til å velge målform. Opplæringsloven § 2-5 fastslår at: "*Kommunen gir forskrifter om kva målform som skal vere hovudmål i dei enkelte skolane. Hovudmålet skal nyttast i skriftleg opplæring og i skriftleg arbeid. Frå og med 8. årstrinnet vel elevane sjølv kva skriftleg hovudmålform dei vil bruke. [...]*" Dette vil vi komme tilbake til i eventuelle senere høringsrunder.

Når det gjelder spørsmålet om det fortsatt bør gjelde et forbud mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven, antar vi at dette i stor grad vil avhenge av utformingen av en eventuell lovbestemmelse med forbud mot aldersdiskriminering. Det kan være uheldig å oppheve arbeidsmiljølovens bestemmelser som forbyr diskriminering på grunn av alder i arbeidsforhold tatt i betraktning at flere personer enn i dag vil falle innunder forbudsbestemmelsene dersom aldersgrensen heves fra 70 til 72 år.

Økonomiske og administrative konsekvenser av et eventuelt forbud mot aldersdiskriminering utenfor arbeidsforhold vil bl.a. avhenge av regelens utforming. Det er særlig vanskelig å overskue de økonomiske og administrative konsekvensene av et diskrimineringsvern som går foran vedtatte aldersgrenser, regelverket vil kunne bli mindre forutsigbart, og det kan føre til ulik behandling. Vi antar at det må påregnes utgifter til en eventuelt håndhevingsorgan dersom bestemmelsen skal få noen effekt.

Med hilsen

Barbro Andenæs (e.f.)
fagdirektør

Eva M. Sibbern
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.