



DET KONGELIGE KOMMUNAL-
OG MODERNISERINGSDEPARTEMENT

Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

Deres ref	Vår ref	Dato
15/453	15/824-5	09.04.15

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

Viser til oversendelse datert 13. februar i år.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) har følgende kommentarer til spørsmålet om det fortsatt bør gjelde et forbud mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven:

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om diskriminering, herunder vernet mot aldersdiskriminering, gjelder for staten. I utredningen er det drøftet om det er ønskelig å beholde et eget vern mot diskriminering på grunn av alder i arbeidsmiljøloven, i tillegg til at et eventuelt vern mot diskriminering på grunn av alder reguleres i en egen ikke-diskrimineringslov.

Etter Kommunal- og moderniseringsdepartementets syn taler gode grunner for at vernet mot aldersdiskriminering i arbeidslivet fortsatt bør være regulert i arbeidsmiljøloven.

I utredningen blir det blant annet trukket frem at det er en nær sammenheng mellom arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern og om opphør av arbeidsforhold for øvrig, og opphør av arbeidsforhold på grunn av øvre aldersgrense. Det foreligger flere situasjoner, for eksempel i forbindelse med tilrettelegging og i saker om opphør av arbeidsforhold, der arbeidsgiver også må overholde bestemmelsene i både arbeidsmiljøloven og diskrimineringslovgivningen. Det er således en sammenheng mellom reglene i arbeidsmiljøloven og diskrimineringslovgivningen. I så måte skiller ikke diskriminering på grunn av alder seg fra øvrige diskrimineringsgrunnlag.

Vi er likevel enige i at sammenhengen mellom reglene om aldersdiskriminering og arbeidsmiljølovens øvrige regler kan vurderes som nærmere og mer sammenvevd enn for

øvrige diskrimineringsgrunnlag, for eksempel når det gjelder opphør av arbeidsforhold på grunn av øvre aldersgrense. Dette kan tale for at vernet mot diskriminering på grunn av alder i arbeidsforhold bør være regulert i arbeidsmiljøloven.

I tillegg kommer at hva som anses som lovlig forskjellsbehandling på grunn av alder etter arbeidsmiljøloven er noe videre enn for de fleste andre diskrimineringsgrunnlagene, da det ikke er vilkår om at forskjellsbehandlingen må være nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke. Dette er i samsvar med EU-retten, og er begrunnet i lovgivers anerkjennelse av at et absolutt forbud mot forskjellsbehandling på grunn av alder i alle situasjoner vil gi uheldige og utilsiktede konsekvenser. Unntaksadgangen fra forbudet mot aldersdiskriminering har for eksempel betydning for vurderingen av hvilke aldersgrenser som kan opprettholdes i arbeidsforhold. Spørsmålet om vernet mot aldersdiskriminering bør være regulert i arbeidsmiljøloven er dermed ikke kun et retsteknisk spørsmål. Det er også viktig at man ikke, i hvert fall ikke utilsiktet, endrer gjeldende rett dersom vernet mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven erstattes med bestemmelser i en egen ikke-diskrimineringslov.

Etter hva vi forstår vil dessuten reguleringen av vernet mot diskriminering på grunn av alder, herunder vilkårene for at forskjellsbehandling skal anses som saklig og lovlig, kunne variere ettersom hvilke samfunnsområder som reguleres og hvilken modell som velges for eventuell innføring av et vern mot diskriminering på grunn av alder utenfor arbeidslivet. Dersom ikke-diskrimineringsloven skal inneholde flere særregler og ulike unntak for de enkelte sektorene når det gjelder aldersdiskriminering kan regelverket bli uoversiktlig og vanskelig tilgjengelig.

Avslutningsvis bemerker vi at forholdet mellom prosessreglene i arbeidsmiljøloven og muligheten for å bringe tvister inn for Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda, som er problematisert i utredningen, er regulert i diskrimineringsombudsloven.

Med hilsen

Hanne Finstad (e.f.)
avdelingsdirektør

Anny Skarstein
seniorrådgiver

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og sendes uten signatur.