



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet  
postmottak@bld.dep.no

**NB! Dette brevet sendes kun per e-post!**

Vår ref.:  
15/319- 2- EMA

Deres ref.:

Dato:  
23.03.2015

## **Høringsuttalelse - utvidet vern mot diskriminering på grunn av alder**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementets høringsbrev av 13. februar 2015 om spørsmålet om utvidet vern mot diskriminering på grunn av alder.

Forbudet mot diskriminering på grunn av alder er etter dagens lovgivning begrenset og gjelder kun i arbeidsforhold, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 13.

Ombudet ønsker et utvidet vern på grunn av alder. Nedenfor redegjør ombudet nærmere for begrunnelsen for dette, og enkelte andre forhold i høringsnotatet.

### **Aldersdiskrimineringsvern utenfor arbeidslivet**

Ombudet er enig i anbefalingen i rapporten til McClimans m.fl. at det er behov for et generelt diskrimineringsvern på grunn av alder. Dette har ombudet også tidligere spilt inn til departementet i forbindelse med utredningen til et helhetlig diskrimineringsvern - NOU 2009:14.

Ombudet ser at det er ulike argumenter som har blitt fremhevet mot et utvidet vern på grunn av alder. Dette er blant annet usikkerheten som er knyttet til konsekvensene av et slikt vern. Alder skiller seg til en viss grad fra andre diskrimineringsgrunnlag og vil derfor oftere anses for å være saklig i forhold til andre diskrimineringsgrunnlag. Et annet hensyn som har blitt brukt mot å innføre et slikt vern er at håndhevingsorganene eventuelt vil motta mange

henvendelser som krever unødvendige vurderinger, og at et slikt vern vil uthule diskrimineringsvernet generelt.

Ombudet mener likevel at flere hensyn taler for å utvide diskrimineringsvernet på grunn av alder. Det forhold at forskjellsbehandling på grunn av alder ofte vil kunne være saklig kan ikke i seg selv medføre at vernet ikke skal utvides til å gjelde for usaklig forskjellsbehandling. Ombudets saker viser eksempler på det som i utgangspunktet fremstår som urimelig forskjellsbehandling på grunn av alder. Det gjelder for eksempel en henvendelse som ombudet mottok i 2010 (veiledningssak 10/1551, se rapporten s. 64) om en psykiatrisk pasient over 60 år som ble nektet oppfølging (psykisk helsearbeider). Bydelen opererte med en øvre aldersgrense på 60 år for slike helsetjenester. Ombudet kunne ikke vurdere denne saken ettersom dagens diskrimineringsvern på grunn av alder kun gjelder i arbeidslivet.

Videre er det slik at ombudet mottar mange henvendelser som viser at rekrutteringsselskaper står bak en rekke stillingsannonser som stiller usaklige krav til alder. Rekrutteringsselskapene har imidlertid ikke et selvstendig ansvar etter arbeidsmiljølovens kapittel 13 ettersom arbeidsmiljølovens arbeidsgiverbegrep gjelder for dette kapittelet. Rekrutteringsselskapene er som regel ikke arbeidsgivere for de personer de rekrutterer, men formidlere av kandidater til arbeidsgiverne. Ombudet kan derfor i slike saker ikke pålegge rekrutteringsselskaper å endre stillingsannonserne. Ombudet har tidligere etterlyst et slikt ansvar for rekrutteringsselskaper. Et utvidet og generelt diskrimineringsvern på grunn av alder vil imidlertid kunne føre til at rekrutteringsselskaper også blir ansvarlige for å ikke diskriminere på grunn av alder, og håndhevingsorganene vil kunne pålegge retting eller stansing av slike annonser.

Videre har flere andre europeiske land, som for eksempel Sverige og Irland innført et utvidet diskrimineringsvern på grunn av alder utenfor arbeidslivet. Ministerkomiteen i Europarådet har også anbefalt statene å innføre et utvidet vern i deres respektive ikke-diskrimineringslovgivning, jf. rapporten s. 8.

Det har også skjedd en endring i stereotypiske oppfatninger blant folk om hva som ligger i høy/lav alder. Det grunnleggende menneskerettslige prinsippet om at mennesker ikke skal vurderes ut ifra gruppetilhørighet, men individuelt ut ifra deres funksjonsnivå, taler også for et utvidet diskrimineringsvern på grunn av alder.

På bakgrunn av dette ønsker ombudet et utvidet og generelt diskrimineringsvern på grunn av alder.

### **Særskilte unntak fra et forbud mot aldersdiskriminering utenfor arbeidslivet**

I rapporten drøftes det om det bør lovfestes særskilte unntak fra et eventuelt forbud mot aldersdiskriminering utenfor arbeidslivet, for eksempel for eksisterende aldersgrenser som følger av lov eller forskrifter og/eller for bestemte områder, som for eksempel forsikringssektoren.

Ombudet er enig i at det er en del hensyn som taler for å lovfeste særskilte unntak. Ettersom aldersdiskrimineringsgrunnlaget skiller seg fra andre grunnlag, må det være en videre unntaksadgang for dette grunnlaget utenfor arbeidslivet enn for andre diskrimineringsgrunnlag. Fordeler av å presisere særskilte unntak i lovteksten gjør seg særlig gjeldende når det gjelder eksisterende aldersgrenser fastsatt i lov eller forskrifter. Aldersgrenser er ofte et uttrykk for lovgivers grundige overveielser og prioriteringer, og vil ofte kunne anses for å være legitime. Det vil også være mer effektivt å håndheve et slikt forbud dersom slike aldersgrenser unntas eksplisitt i loven.

Det kan også argumenteres for at det bør innføres eksplisitte unntak i loven for bestemte områder slik det har blitt gjort i et forslag til EU-direktiv KOM 2008:426. Det kan være områder der det er uomtvistet at disse ikke vil rammes av et diskrimineringsforbud, for eksempel nedre aldersgrense for tilgang til serveringssteder som selger alkohol, slik det har blitt gjort i den svenske diskrimineringsloven.

Etter en helhetlig vurdering har ombudet likevel kommet frem til at det er mest hensiktsmessig kun å lovfeste en generell unntaksadgang fra det generelle aldersdiskrimineringsforbudet, tilsvarende unntaksadgangen for de andre diskrimineringsgrunnlagene. Det betyr at det lovfestes en unntaksadgang for de tilfeller der forskjellsbehandlingen har et saklig formål, er nødvendig, egnet og hensiktsmessig (forholdsmessig).

Bakgrunnen for ombudets synspunkt for dette er at et slikt forslag vil harmonisere bedre med diskrimineringslovgivningen for øvrig. McClimans m.fl. kritiserer i rapporten at det ofte settes aldersgrenser uten at det nødvendigvis er tenkt godt gjennom om, og i så fall hvorfor, det er nødvendig med aldersgrenser. Ombudet er enig i det som blir fremhevet i rapporten, at det vil tvinge de som setter regler til å gi en begrunnelse for alderskravet, altså hva som er formålet med et slikt krav. Det forhold at en aldersgrense er fastsatt ved lov eller forskrift innebærer heller ikke automatisk at aldersgrensen er saklig. Det kan tenkes at

visse lovbestemmelser er fastsatt i en tid der synet på alder var annerledes enn det som er tilfellet i dag.

Dersom aldersgrenser fastsatt i lov/forskrifter og/eller bestemte områder unntas uttrykkelig i loven, vil det også være et spørsmål om det reelt sett blir en utvidelse av aldersdiskrimineringsvernet. Det kan også være lovteknisk komplisert å lovfeste konkrete unntaksadganger fra forbudet mot aldersdiskriminering utover den generelle unntaksregelen.

Selv om ombudet mener at det kun bør lovfestes en generell unntaksregel, er en viktig forutsetning for dette at det presiseres i lovforarbeidene hvilke tilfeller som vil kunne være saklig og tillatt å legge vekt på etter den generelle unntaksregelen. For eksempel vil en slik presisering kunne være at godt begrunnede aldersgrenser i lov/forskrifter skal stå seg ved prøving av dette. En slik tydeliggjøring i forarbeidene vil ikke kunne etterlate for mye skjønn til håndhevingmyndighetene og det vil derfor bli mer effektivt å håndheve et slikt utvidet vern.

### **Aktivitetsplikt**

I rapporten anbefales det også å innføre en aktivitetsplikt for offentlige myndigheter, virksomheter, organisasjoner og foreninger.

Ombudet er positiv til en eventuell aktivitetsplikt. Det er viktig at ansvarlige aktører driver aktiv likestillingsarbeid for å forebygge diskriminering. For å sikre at diskrimineringsvernet for alder blir mest mulig likt de øvrige diskrimineringsgrunnlagene, mener ombudet at aktivitetsplikten for diskrimineringsgrunnlaget alder bør gjelde for de samme aktørene som for de andre grunnlagene. Det innebærer offentlige myndigheter, arbeidsgiver og arbeidslivets organisasjoner.

Ombudet kan ikke ta stilling til om også andre aktører eventuelt bør ha en slik plikt uten at dette spørsmålet er utredet grundigere.

### **Plassering av forbudet mot aldersdiskriminering i arbeidslivet**

Et annet spørsmål i høringen er om forbudet mot aldersdiskriminering i arbeidsforhold fortsatt skal reguleres i arbeidsmiljøloven.

Ombudet ser at det er argumenter både for og imot å ha dette vernet i arbeidsmiljøloven. Hensyn som taler for å opprettholde vernet i arbeidsmiljøloven er blant annet at dette vernet er godt kjent og innarbeidet i norsk arbeidsliv. Høringsnotatet nevner også andre argumenter for dette synspunktet. Ombudet vil understreke at disse argumentene også vil kunne

gjøres gjeldende for de andre diskrimineringsgrunnlagene. Et spørsmål i denne sammenheng er derfor om de andre diskrimineringsgrunnlagene bør inkluderes i arbeidsmiljølovens kapittel om diskrimineringsvern hvis aldersdiskrimineringsvernet opprettholdes i arbeidsmiljøloven.

Ombudet mener at dette er et viktig spørsmål som bør utredes nærmere i forbindelse med arbeidet med en felles ikke-diskrimineringslov.

### **Økonomiske og administrative konsekvenser av et eventuelt forbud**

I høringen ber departementet om høringsinstansenes kommentarer til mulige økonomiske og administrative konsekvenser av et eventuelt forbud mot aldersdiskriminering utenfor arbeidslivet.

Ombudet kommer tilbake til dette først etter at regjeringen eventuelt fremmer forslag om et utvidet vern.

Vennlig hilsen

Sunniva Ørstavik  
likestillings- og diskrimineringsombud

Edona Maksutaj  
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent, og gyldig uten signatur.