



Oslo, 27. mars. 2015
Vår ref: 423.41/ME
Deres ref:

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 Oslo

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

Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner (LNU) viser til brev fra departementet med invitasjon til å komme med innspill til utredningen. Vi takker for invitasjonen, og har merknader til forslagene utredningen kommer med. Som en organisasjon som representerer barn og unge vil deres perspektiv være utgangspunkt for vårt høringssvar.

Utredningens anbefaling om lovforslag

LNU vil starte med å slå fast at vi støtter utredningens konklusjon om at det er et behov for et vern mot diskriminering basert på alder, og støtter en kombinasjon av modell 4 og 5.

Begrunnelsen for at vi støtter en slik modell er fordi det gir muligheter for sanksjoner dersom diskrimineringsforbudet blir brutt. Det gir etter LNUs syn lite mening å innføre et vern om det ikke får konsekvenser dersom noen utsettes for diskriminering. Forslagene innebærer at diskrimineringsvernet utvides til å gjelde på flere områder enn bare i arbeidslivet. Dette er viktig fordi den type diskriminering som barn og unge utsettes for også skjer på andre arenaer enn på arbeidsplassen. Videre vil forslagene innebære at man innfører en aktivitets- og redegjøringsplikt som forplikter arbeidsgivere til å sette i verk tiltak for å forebygge at aldersdiskriminering finner sted. Man vil dermed styrke diskrimineringsvernet også på arbeidsplassen.

Vi vil påpeke at vi ikke mener at aldersgrenser i seg selv er diskriminerende, men at det i lovverket må kreves at forskjellsbehandling som er begrunnet i alder må være saklig.

Behov for utvidet vern

Dagens diskrimineringslovgivning er fragmentert, der angitte grupper er beskyttet mot usaklig forskjellsbehandling og diskriminering gjennom ulike lover og enkeltbestemmelser. LNU bemerker på generelt grunnlag at det er behov for å se de ulike diskrimineringsgrunnlagene under ett i en felles, helhetlig diskrimineringslov. Dette vil kunne gjøre det enklere å avdekke forhold der flere diskrimineringsgrunnlag virker sammen, for eksempel at man er ung og kvinne.

Ingen av de nåværende diskrimineringslovene gir vern mot usaklig forskjellsbehandling på bakgrunn av alder. Dette til tross for at utredningen viser til flere eksempler hvor personer opplever å bli forskjellsbehandlet på bakgrunn av alder, og hvor det er tvilsomt om forskjellsbehandlingen kan begrunnes i saklige og proporsjonale hensyn.

Som nevnt mener ikke LNU at aldersgrenser i seg selv er diskriminerende. Men det er grunn til å sette spørsmålstegn ved hvorvidt en del av aldersgrensene som eksisterer i dag er godt nok begrunnet. Eventuelle særregler for bestemte aldersgrupper må kunne forsvares som saklige og rimelige. Som eksempel kan nevnes at unge ved 15 års alder på egenhånd kan melde seg inn eller ut av organisasjoner. Vi savner en begrunnelse for at man har valgt 15 år, fordi vi tror at man i tidligere alder kan ta bevisste valg på organisasjonstilknytning. Et annet eksempel er bankers praksis med å ikke ville gi personer under 18 år disposisjonsrett over en foreningskonto. Det er i dag ulik praksis fra



bank til bank, og mellom ulike filialer innen samme bank. Selv om et årsmøte har bestemt at den aktuelle personen skal ha rett til å disponere lagets økonomi, og at det ikke finnes lovverk som hindrer personer under 18 år denne retten, skjer denne forskjellsbehandlingen.

Heller ikke bestemmelsen i Arbeidsmiljøloven gir i dag et tilstrekkelig vern mot aldersdiskriminering. Bestemmelsen medfører for eksempel ingen aktivitets- og redegjørelsesplikt og vi mener derfor at denne ikke sikrer et godt nok vern mot diskriminering av unge arbeidstakere, samtidig som vi ser at mange av unge er ekstra utsatt for diskriminering på arbeidsplassen. Dette illustreres blant annet av LOs sommerpatrulje som årlig avdekker utnyttelse av unge arbeidstakere.

I dagens likestillingslov gis ikke barn et vern mot aldersdiskriminering i hjemmet. LNU mener at barn er sårbare fordi de er avhengig av voksne for å få dekket grunnleggende behov.

Dersom voksenpersoner svikter, er barna utsatt for en økt risiko for at deres rettigheter ikke blir ivaretatt på en tilfredsstillende måte. LNU mener at det har en svært viktig signaleffekt å vedta en bestemmelse som gjelder diskrimineringsvern på grunn av alder som også gir barn vern i familien.

Dersom man skal motvirke den type diskriminering som unge arbeidstakere utsettes for er man avhengig av at arbeidsgivere ansvarliggjøres for å forebygge at usaklig forskjellsbehandling finner sted. Det er derfor viktig at det innføres en aktivitets- og redegjørelsesplikt, også for aldersdiskriminering. Dette gjelder særlig fordi man ut fra erfaring med de andre diskrimineringslovene vet at det er svært få arbeidstakere som orker belastningen med å ta sin arbeidsgiver for retten. I hvilken grad man har mulighet til å nyttiggjøre seg av slike virkemidler vil også avhenge av hvor ressurssterk den enkelte arbeidstakeren er. Mange unge arbeidstakere er i en sårbar posisjon med usikre stillinger og liten kunnskap om egne rettigheter. Denne gruppen vil derfor i enda mindre grad enn andre arbeidstakere være i stand til å kreve sine rettigheter gjennom tradisjonelle rettsmidler.

Behov for rettighetsinformasjon

Dersom et diskrimineringsvern for barn og unge skal bli effektivt, mener LNU det er avgjørende å gjøre målgruppa bevisst på sine rettigheter. Dette fordrer at myndigheter og andre aktører både når ut til barn og unge med denne informasjonen, og at informasjonen er forståelig for aldersgruppa. Informasjonen må være tilgjengelig der ungdom ferdes, og på lettnorsk.

Like viktig som at barn og unge gjøres klar over sine rettigheter, er det at arbeidsgivere og andre aktører blir gjort klar over sine plikter som følge av et nytt diskrimineringsvern. Dette vil spesielt være viktig for at arbeidsgivere skal kunne sette i verk tiltak som aktivt forebygger diskriminering på sin arbeidsplass.

LNU bemerker til slutt at det også er nødvendig at en eventuell lov mot aldersdiskriminering følges opp av endringer i Diskrimineringsombudsloven slik at LDO gis kompetanse til å håndheve diskrimineringsvernet. For at vernet skal bli effektivt er det behov for et lavterskeltilbud ved siden av domstolene som kan behandle saker og gi veiledning.

Med vennlig hilsen,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Stian Seland'.

Stian Seland
Leder, LNU

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Martin U. Østerdal'.

Martin U. Østerdal
Generalsekretær, LNU

