

Barne- og likestillingsdepartementet

Postboks 8036 Dep  
0030 OSLO

Deres referanse:

Vår referanse:  
15/1335-21, Eva Irene Holt

Dato:  
18.03.2015

## **Høringsuttalelse fra Statens seniorråd: Utredning av behovet for utvidet vern mot diskriminering på grunn av alder**

### **Innledning**

Statens seniorråd viser til departementets brev av 13. februar 2015 vedrørende utredning om behovet for et utvidet vern mot diskriminering på grunn av alder. Vi er glade for departementets initiativ til å få utredet dette og stiller oss i det store og hele positive til utredningens konklusjoner og anbefalinger. Vi mener at utredningen gir en grundig og god oversikt over aldersdiskrimineringsfeltet og en god kartlegging av forekomsten av aldersdiskriminering i samfunnet – både gjennom lovverk og reell forekomst. Spesielt vil vi peke på utredningens diskusjon rundt erfaringer fra andre land, som vi mener er nyttige å ha i minne når ny lov skal utformes. Vår tilbakemelding gjelder primært aldersdiskriminering som retter seg mot den eldre del av befolkningen.

Dagens eldre lever lenger, er i gjennomsnitt friskere og mer aktive enn tidligere generasjoner eldre. Den rådende oppfatning i dag er at eldre skal leve et aktivt og selvstendig liv, gjerne være i arbeid og ellers delta aktivt i samfunnslivet og på sin fritid. Likevel er aldersdiskriminering utenfor arbeidslivet ikke forbudt etter dagens lovverk. Dette mener vi er uakseptabelt – uavhengig av om omfanget. Det er ingen gode grunner til å akseptere aldersgrenser eller andre diskriminerende regler som bidrar til å stenge grupper av befolkningen ute fra aktivitet og deltakelse. Vi mener derfor at det nå er på tide med et klart og tydelig forbud mot aldersdiskriminering.

### **Rådets kommentarer til lovforslaget i utredningen**

Rådet støtter utredningens forslag om et generelt forbud mot aldersdiskriminering. Vi mener også at forslaget til en generell unntaksbestemmelse er riktig fundert. Vi vil advare mot spesifikke unntak, uten strenge krav til saklighetsvurdering. Skal loven ha en reell verdi og nytte må ikke diskrimineringsvernet vike for gamle eller nye lovfestede aldersgrenser.

Brudd på diskrimineringsforbud må kunne sanksjoneres og det er derfor viktig med et godt håndhevingsapparat. Om lovbestemmelsen mot aldersdiskriminering vil inngå i en universell lov mot diskriminering, mener vi at også denne loven må omfattes av samme og gjerne et forbedret håndhevingsapparat som i de øvrige

diskrimineringslovene. Det hjelper lite å ha rett – om man ikke også får rett. Ved siden av en aktivitets- og redegjøringsplikt som utredningen skisserer må det også på plass et håndhevingsapparat for at loven følges opp og får den virkningen som er tenkt.

### **Eldre behøver et sterkere diskrimineringsvern utenfor arbeidslivet**

Statens seniorråd mener at individer skal behandles individuelt og ikke tillegges egenskaper bare fordi man tilhører en bestemt aldersgruppe. Forskjellsbehandling på grunn av alder, kan være saklig, men vi erfarer dessverre at eldre utsettes for mye usaklig forskjellsbehandling. Både innen bank og forsikring, kultur og fritid, i forbindelse med boligkjøp og innen helse- og omsorg opplever vi at eldre blir behandlet dårligere enn andre aldersgrupper og dermed blir diskriminert. Vi vil i den forbindelse spesielt nevne lovendringen i pasient- og brukerrettighetsloven fra 1. januar 2015 der brukerstyrt personlig assistanse (BPA), ble rettighetsfestet – men bare for personer under 67 år. En slik aldersgrense er usaklig, da behovet for personlig assistanse ikke blir mindre om man passerer en aldersgrense.

### **Særskilte unntak fra diskrimineringsvern mot aldersdiskriminering**

Departementet stiller spørsmål om vi ser behov for særskilte unntak fra diskrimineringsvern mot aldersdiskriminering. Som anført over mener vi at dette ikke er ønskelig. Dette er både tungvint og lite formålstjenlig, og vi har ingen garantier for at slike unntak alltid er like saklige. Som det framgår av utredningen er de aldersgrensene som eksisterer i dag, fastsatt i en annen tid og i et samfunn, med andre holdninger til alder som kriterium enn dagens og fremtidens samfunn. Disse aldersgrensene tar ikke hensyn til individuelle forskjeller, men er i stedet med på å forsterke tradisjonelle holdninger og stereotypier.

Selv om bank og forsikring kan anføre aktuarmessige begrunnelser for at deres bransjer skal kunne unntas, er vi kjent med at disse objektive dataene anvendes på ulik måte fra foretak til foretak. Vi mener derfor at det er bedre at unntak bare aksepteres enkeltvis der det finnes gode og saklige begrunnelser.

### **Fortsatt forbud mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven**

Når det gjelder spørsmålet om det ved innføring av et generelt vern mot aldersdiskriminering fortsatt skal være forbud mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven, mener vi at dagens vernebestemmelse i arbeidsmiljølovens kapittel 13 fortsatt bør beholdes. Alder som diskrimineringsgrunnlag er forskjellig fra andre diskrimineringsgrunnlag, som for eksempel kjønn og etnisitet, på den måten at alder også er et kriterium for opphør av arbeidsforhold, jf. arbeidsmiljøloven § 15-13 a. Behandling av aldersdiskriminering i forbindelse med opphør av arbeidsforhold har lang og innarbeidet praksis. Vi mener derfor at det er nødvendig å beholde lovbestemmelsen i arbeidsmiljøloven ved siden av et generelt forbud mot aldersdiskriminering.

### **Administrative og økonomiske konsekvenser**

Statens seniorråd mener at det er behov for et veilednings- og håndhevingsapparat på lik linje med de øvrige diskrimineringsvernomsrådene. Vi antar at Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) derfor bør styrkes noe. Også i dag mottar LDO klager på aldersdiskriminering utenfor arbeidslivet – det er derfor vanskelig for oss å anslå hvor mye merarbeid et utvidet diskrimineringsvern for alder vil få.

Et utvidet lovvern mot usaklig forskjellsbehandling av eldre er viktig for å avdekke og bekjempe diskriminering. Det er en nødvendig, men likevel ikke en tilstrekkelig forutsetning for å forhindre diskriminering. I tillegg er det behov for at negative holdninger og stereotyper blir avdekket og bekjempet. Et lovforbud mot aldersdiskriminering utenfor arbeidslivet vil bidra til å bevisstgjøre oss alle mot slike mer subtile former for diskriminering. Det er derfor viktig at Likestillings- og diskrimineringsombudet i forbindelse med et lovforbud får styrket sitt mandat til innta en pådriverrolle mot alle former for aldersdiskriminering.

Rådet mener aldersdiskriminering må bli en del av diskrimineringslovverket. Dette kan gjøres enten ved å utforme en ny universell lov mot diskriminering som omfatter alle de aktuelle diskrimineringsgrunnlagene slik regjeringen har signalisert, eller ved å supplere dagens lovverk med en ny lov om vern mot aldersdiskriminering.

Rådet tar ikke stilling til dette lovtekniske spørsmålet, men vil påpeke den viktige rollen dagens likestillingslov har spilt innen diskrimineringsfeltet. Statens seniorråd vil derfor anbefale at likestillingsloven fortsatt får en særstilling som en egen lov. Vi mener videre at det er viktig at en evt. ny universell lov, der aldersdiskriminering inngår, ikke bidrar til å svekke de andre diskrimineringsvernlovene – spesielt ikke likestillingsloven.

Et mulig alternativ til å beholde dagens likestillingslov er at den universelle loven utformes etter mønster av likestillingsloven – med samme håndhevingsapparat, sanksjonsmuligheter, aktivitets- og redegjøringsplikt.

Statens seniorråd mener at det er på høy tid at et forbud mot aldersdiskriminering utenfor arbeidslivet kommer på plass. Det er ingen tvil om at slik diskriminering forekommer, og dette mener vi at ikke kan aksepteres. Det er derfor viktig at regjeringen effektuerer forslag til lovproposisjon så raskt som mulig.

Vennlig hilsen

Eilin Ekeland  
seksjonssjef

for Statens seniorråd

