

Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036
0030 OSLO

Oslo, 22. desember 2009
Vår ref.: HMS/afi

NOU 2009:14 Et helhetlig diskrimineringsvern – høringsuttalelse

Seniorsaken har med stor interesse lest NOU 2009:14 og ønsker med dette å gi sin uttalelse.

Generelt

Seniorsaken er tilfreds med at departementet har tatt initiativ til en bred gjennomgang av vern mot diskriminering. Utvalget har kommet med en grundig og gjennomarbeidet analyse av saksfeltet og et utkast til lovt tekst som er et bra utgangspunkt for det videre lovarbeid. Seniorsaken kan derfor på et generelt grunnlag gi sin tilslutning til utvalgets innstilling.

Diskriminering på grunn av alder

Utvalget har imidlertid kommet med en meget vesentlig avgrensning av vernet mot diskriminering på grunn av alder. Diskrimineringsvernet skal ifølge forslaget bare gjelde i arbeidsforhold. Særlig urimelige eller usaklige tilfeller av diskriminering på grunn av alder har utvalget henvist den sekkekategori som er foreslått av utvalget. Dette er uakseptabelt for Seniorsaken som på vegne av sine medlemmer må protestere mot dette.

Begrunnelsen fra utvalgets side for å avgrense vernet mot diskriminering av eldre synes hovedsaklig å være av prosessuelle og praktiske grunner. Bl.a. er det fremholdt at det oftere vil være saklig å forskjellsbehandle på grunn av alder, enn det som gjelder for andre grunnlag. Etter utvalgets syn vil det derfor gi for stort spillerom for skjønn til håndhevingsorganene å ha et generelt forbud mot forskjellsbehandling.

Etter Seniorsakens oppfatning kan ikke behovet for nødvendig saklig forskjellsbehandling legitimere at lovgiver unnlater å lovregulere usaklig forskjellsbehandling. Seniorer vil da ofte oppleve å bli forskjellsbehandlet av myndigheter som ellers er forpliktet til å opptre saklig overfor sine borgere ifølge saklighets- og likebehandlingsprinsippene i forvaltningen. For forvaltningen bør altså ikke et forbud mot aldersdiskriminering virke særlig avskrekkende, og for den enkelte kan et lovforbud mot aldersdiskriminering medføre en ekstra trygghet også vis a vis myndighetene. Dette forsterkes også av de prosessuelle reglene om bevisbyrde og oppreisning som følger av lovforslaget. Avgrensningen av vern mot diskriminering for eldre vil ellers i hovedsak kunne ramme eldre mennesker i samhandling med private. Det kan ikke være et legitimt behov for en avgrensning av vernet av hensyn til private bedrifter og arbeidsgivere på bekostning av de friske eldres behov og interesser.

Ved å henvise ”særlig urimelige eller usaklige tilfeller” til sekkekategorien hever utvalget terskelen for en klage da det bare er kvalifisert aldersdiskriminering som kan påtales etter loven. De eldres mulighet for å klage på aldersdiskriminering svekkes altså ytterligere sammenlignet med andre grupper som fullt ut er omfattet av forbudet. Lovforslaget åpner følgelig for at aldersdiskriminering som ikke er kvalifisert er tillatt.

Bevisbyrde og oppreisning

Utvalget har i sitt utkast til lov § 28 foreslått delt bevisbyrde. Det vil si at den som anklages for diskriminering må sannsynliggjøre at diskriminering likevel ikke har funnet sted for å gå fri. Denne regel er ikke foreslått å gjelde for diskriminering som påtales etter sekke kategorien. Det er ytterligere en svekkelse av de eldres vern mot diskriminering. Tilsvarende gjelder § 29 om oppreisning og erstatning som heller ikke gjelder saker behandlet etter sekke kategorien. Som eksempel kan nevnes utvalgets egen omtale av kredittinstitusjoners vurdering av konkrete lånesøknader der det ikke gis lån til en person utelukkende på grunn av dennes alder. I dette tilfelle skal det altså være mulig å klage, men lovforslagets bevisbyrde regler og reglene om oppreisning skal ikke gjelde her. Forslaget svekker de eldres muligheter ytterligere. Også disse forhold tilsier at eldre generelt skal omfattes av lovens hovedregler.

Aldersgrenser

Seniorsaken er på et generelt grunnlag enig i at det er lov å forskjellsbehandle personer dersom det er saklig grunn til det. Lovutkastets presisering av diskrimineringsbegrepet i § 4 slår fast at med diskriminering menes usaklig direkte og indirekte forskjellsbehandling. Altså er det klart at saklig forskjellsbehandling vil være lov.

Utvalget har drøftet spørsmålet om aldersgrenser og pekt på at det kan anføres flere argumenter mot regler som tillater at arbeidsforhold bringes til opphør fordi arbeidstakeren har nådd en bestemt alder. Likevel er utvalget kommet til at det bør kunne fastsettes aldersgrenser ved adgang til - eller fratreden fra - arbeid. Utvalget har her akseptert at det er lov å være usaklig. Seniorsaken tar sterk avstand fra dette syn. Etter vår oppfatning er det store forskjeller på både fysisk og psykisk kapasitet blant folk som nå rammes av fastsatte aldersgrenser. Etter Seniorsakens vurdering er det klart usaklig å si opp en arbeidstaker som både vil og er kapabel til å fylle sin stilling selv om vedkommende passerer en på forhånd fastsatt aldersgrense.

For mange seniorer vil tap av arbeidskolleger, sosial tilhørighet, de faglige og dagligdagse diskusjoner på lunsjrommet ytterligere forsterke følelsen av "utenforhet" og føre til depresjon og ensomhet.

Seniorsaken har fått en rekke henvendelser fra personer som angrep på at de frivillig har gått av med AFP eller som har følt seg presset til det, og også fra personer som er blitt tvunget til å forlate et aktivt yrkesliv på grunn av 70-års grensen.

Dette er spørsmål som må behandles individuelt. Aldersgrense på 70 år er, etter vår mening, en reminisens fra gammel lovgivning. Den skriver seg fra 1917 og er nå 92 år gammel d.v.s lang over den alder den selv bestemmer som sluttalder for aktivt virke.

Samfunnet har under tiden utviklet seg enormt. Et guttebarn som ble født 1917 kunne forvente å leve til han var 55, det vil si ca 30 år kortere levetid enn tilsvarende har i dag. 1917 var den alt overveiende delen av arbeidstakere sysselsatt i fysisk krevende yrker som oftest forutsatte fysisk styrke og frihet fra slitasjeskader og lignende. Dagens samfunn er preget dels av at arbeidstakere har mindre fysisk krevende yrker, dels av arbeidstakernes bedre helse som i det vesentlige skyldes bedre sosio-økonomiske forhold.

Befolkningsutviklingen i Norge er i ferd med å stille samfunnet overfor store utfordringer når det gjelder arbeidskraft. De fleste spår at arbeidskraftunderskuddet vil øke kraftig, noe som kan bli fatalt bl.a. for å møte eldrebølgen vi ser vil komme de nærmeste årene. Flere forskere og politikere snakker om å øke pensjonsalderen for å sikre at flest mulig står i sine stillinger så lenge som mulig, bl.a. det nye pensjonsforliket i Stortinget bærer tydelig preg av denne tenkningen. Det sier seg selv at aldersgrensereglene da må fjernes slik at ikke myndighetene gir totalt motstridende signaler til eldre arbeidstakere.

Seniorsaken er klar på at arbeidstakere som med stigende alder svekkes fysisk eller psykisk må kunne sies opp fra sin stilling, men det må skje etter en konkret vurdering og etter saklige kriterier. Alder alene kan aldri bli et saklig argument for å si opp en arbeidstaker som ellers tilfredsstillende stillingens krav.

Seniorsaken kan heller ikke akseptere at mennesker mister rettigheter ene og alene på grunn av alder. Det vises i utvalgets innstilling eksempelvis til at lånsøkere ikke skal nektes lån ene og alene på grunn av alder, men at det evt. må være andre saklige grunner for avslag. Likeledes må eksempelvis avslag på ulike forsikringsytelser være saklig begrunnet i den risiko som foreligger – ikke på grunn av alder. Seniorsaken er enig i dette at fysisk og/eller psykisk svekkelse kan føre til høyere risiko, men dette gjelder i alle aldersgrupper – ikke bare 70-åringer.

Det må derfor igjen presiseres at et eventuelt avslag må bygge på individuell vurdering og begrunnelse, f.eks. legeattest – ikke på alder alene.

Til slutt vil Seniorsaken støtte forslaget om at vern mot diskriminering grunnlovsfestes. En klar forutsetning må imidlertid være at vern mot aldersdiskriminering også utenfor arbeidsforhold omfattes.

Med vennlig hilsen
SENIORSAKEN

Harry Martin Svabø
Styreleder(sign)