



Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
Forbruker-, rettighets- og likestillingsavdelingen
Att.: Mariette Garborg

Deres ref.:
15/453

Vår ref.:
HH

Dato:
26. mars 2015

Høring – Utredning av behovet for et utvidet vern mot diskriminering på grunn av alder

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) viser til ovennevnte høring.

Departementet ber om tilbakemelding vedrørende forslagene i utredningen fra McClimans, Aune og Ranheim:

1. Lovfesting av et forbud mot aldersdiskriminering også utenfor arbeidsforhold. Lovligheten av forskjellsbehandling på grunn av alder foreslås regulert av det generelle unntaket for saklig forskjellsbehandling.

Besøksadresse:

Departementet ber også om innspill vedrørende følgende:

Lakkegt. 23

2. Om det er behov for å gjøre særskilte unntak fra et eventuelt forbud mot diskriminering på grunn av alder utenfor arbeidsforhold i tillegg til det generelle unntaket for saklig forskjellsbehandling, for eksempel for aldersgrenser fastsatt i lov og/eller forskrift, eller for bestemte sektorer, for eksempel forsikringsloven
3. Om det fortsatt bør gjelde et forbud mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven.
4. De mulig økonomiske og administrative konsekvensene av et eventuelt forbud.

Postadresse:

Postboks 9232

Grønland

0134 Oslo

YS har følgende kommentarer til de forskjellige punktene:

Org. nr.:

1. *Lovfesting av et forbud mot aldersdiskriminering også utenfor arbeidsforhold. Lovligheten av forskjellsbehandling på grunn av alder foreslås regulert av det generelle unntaket for saklig forskjellsbehandling.*

971 454 431

YS slutter seg til McClimans, Aune og Ranheim i deres anbefaling av en blanding av modell 4 og 5 (s. 140-141 i rapporten): Den generelle hovedregelen om diskrimineringsforbud og den generelle unntaksregelen i de øvrige diskrimineringslovene følges også for alder utenfor arbeidsforhold.

Telefon:

21 01 36 00

2. *Om det er behov for å gjøre særskilte unntak fra et eventuelt forbud mot diskriminering på grunn av alder utenfor arbeidsforhold i tillegg til det generelle unntaket for saklig forskjellsbehandling, for eksempel for aldersgrenser fastsatt i lov og/eller forskrift, eller for bestemte sektorer, for eksempel forsikringsloven*

YS har ingen merknader til dette punktet nå.

3. *Om det fortsatt bør gjelde et forbud mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven*

YS mener at vern mot diskriminering på grunn av alder i arbeidslivet fremdeles må dekkes av arbeidsmiljøloven. Begrunnelsene er de samme som McClimans, Aune og Ranheim skriver om i sin modell 1. Vi vil spesielt trekke frem følgende:

- Det er en nær sammenheng mellom arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern og om opphør av arbeidsforholdet for øvrig, og opphør på grunn av øvre aldersgrense.
- Saksbehandlingsreglene for opphør av arbeidsforhold – både innen virksomheten, og for domstolene – er for lengst godt innarbeidet i arbeidslivet; det er tale om forhandlingsregler, og om relativt korte frister for å få en avgjørelse i en eventuell tvist. Det er en fordel for effektiviteten av aldersdiskrimineringssaker i arbeidslivet at disse prosessuelt følger arbeidsmiljølovens særlige regler.
- Tvister om hvorvidt et opphør av et arbeidsforhold er rettmessig, vil kunne være sammensatt slik at ikke bare aldersgrenseproblematikken, men også andre omstendigheter ved arbeidsforholdet, kan være vevet tett inn i hverandre.
- Arbeidslivets parter og staten har lang erfaring gjennom sitt treparts-samarbeid med å finne løsninger til måter å adressere og initiere endringsprosesser på. Dette kan være hensiktsmessig nettopp der det er snakk om å endre på grunnleggende strukturer i forhold til hvordan alder har blitt og blir betraktet som et sorteringsverktøy.

4. *De mulige økonomiske og administrative konsekvensene av et eventuelt forbud.*

YS har ingen merknader til dette punktet nå.

Med vennlig hilsen

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – YS

Ørnulf Kastet /s/
Advokat

Hege Herø /s/
Seniorrådgiver