

Indirekte aldersdiskriminering

Når tilsynelatande nøytrale føresegner, vilkår, praksis, handling eller unnlating faktisk verkar slik at ein person blir dårlegare stilt enn andre på grunn av alderen sin, blir det kalla indirekte diskriminering. Indirekte aldersdiskriminering er ofte vanskeleg å oppdage.



Døme på mogleg direkte aldersdiskriminering

- Det blir stilt urimelege eller usaklege krav om utdanning av nyare dato til ei stilling. I praksis vil det stengje ute eldre arbeidstakarar med relevant arbeidsrøynsle og realkompetanse.
- Det blir stilt urimelege eller usaklege krav om arbeidsrøynsle til ei stilling som i praksis stengjer ute yngre søkjarar.
- Alle får tilbod om opplæring i ny IKT-teknologi, men det pedagogiske opplegget blir ikkje lagt til rette for eldre tilsette med liten eller ingen teknologisk kompetanse.

Ikkje all forskjellsbehandling på grunn av alder er forbode. § 13-3 (2) i arbeidsmiljølova slår uttrykkjeleg fast at forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå eit sakleg føremål, og som ikkje grip for sterkt inn overfor den eller dei som blir ramma, ikkje er ulovleg aldersdiskriminering. Døme på det er nedre aldersgrense for å kunne arbeide med alkoholserving.

Forbode mot aldersdiskriminering hindrar heller ikkje at ein arbeidsgjevar set i verk positive tiltak retta mot yngre eller eldre arbeidstakarar når tiltaket medverkar til å fremje likebehandling, sjå § 13-6 i lova. Forbode er dermed ikkje til hinder for å føre ein aktiv seniorpolitikk, til dømes i form av særskilde opplæringstiltak. Tiltaket må stanse når føremålet er oppnådd.

§ 15-7 i arbeidsmiljølova slår fast at arbeidsgjevarar ikkje kan seie opp tilsette under 70 år med berre den grunngevinga at arbeidstakaren har nådd pensjonsalderen. Særaldersgrenser som følgjer av lov, tariffavtale og lokale avtalar eller praksis, må vurderast i lys av diskrimineringsforbode i lova. Den einskilde arbeidsgjevaren har ansvar for å grunnge ei særskild plikt for tilsette til å trekkje seg tilbake før dei fyller 70 år, dersom plikta følgjer av ein lokal tariffavtale, etablert praksis eller den individuelle arbeidsavtalen.

Råd og hjelp

Spørsmål omkring aldersdiskriminering kan takast opp direkte med arbeidsgjevaren. Fagforeininga og advokatar kan òg stå til teneste. Arbeidsgjevarar, tillitsvalde og den einskilde arbeidstakaren kan i tillegg kontakte instansane nedanfor.

Likestillings- og diskrimineringsombodet

Ombodet handhevar forbode mot aldersdiskriminering i arbeidslivet, gjev råd og rettleiing og behandlar klagesaker om dette.

Postboks 8048 Dep., 0031 Oslo
Besøksadresse Grensen 5, Oslo

Grønt nr 800 41 556
Telefon 24 05 59 50
Faks 24 05 59 60
E-post post@Ldo.no
Nettside www.Ldo.no

Senter for seniorpolitikk

Senter for seniorpolitikk formidlar mellom anna kunnskap og gjev råd om seniorpolitikk i arbeidslivet.

St. Olavs plass 3, 0165 Oslo
Telefon 23 15 65 50
Faks 23 15 65 51
E-post ssp@seniorpolitikk.no
Nettside www.seniorpolitikk.no

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet har rettleiingsplikt og fører tilsyn med arbeidsmiljøet.

Telefon 815 48 222
Nettside www.arbeidstilsynet.no



Likestillings- og
diskrimineringsombodet



Likestillings- og
diskrimineringsombodet

Unngå aldersdiskriminering i arbeidslivet

- Dette er aldersdiskriminering
- Tiltak for å unngå aldersdiskriminering i arbeidslivet
- Dette seier lovverket
- Råd og hjelp

Dette er aldersdiskriminering

Diskriminering på grunn av alder er usakleg forskjellsbehandling.

Det er dokumentert at det skjer aldersdiskriminering i arbeidslivet. Årsakene til aldersdiskrimineringa er samansette. Diskriminering av arbeidstakarar eller arbeidssøkjjarar kan vere bevisst, men ofte er det eit utilsikta resultat av handlingane til arbeidsgjevaren eller kollegaene.

Aldersdiskriminering i arbeidslivet kan ramme både unge og eldre.

Arbeidsmiljølova forbyr diskriminering av arbeidstakarar på grunn av alder. For å førebyggje aldersdiskriminering effektivt er det viktig, særleg for arbeidsgjevarar og tillitsvalde, å kjenne til desse føresegnene.

For å unngå aldersdiskriminering må arbeidsgjevarar og tillitsvalde ha verktøy som hindrar slik diskriminering. Målet må vere at den einskilde arbeidsgjevaren er bevisst på dette.

Døme på aldersdiskriminering i arbeidslivet

- Eldre arbeidstakarar blir forbigått i samband med forfremjing og intern eller ekstern rekruttering.
- Eldre arbeidstakarar får sjeldnare vere med på kurs og opplæring i arbeidstida.
- Yngre arbeidstakarar blir ofte føretrekte når det skal innførast ny teknologi eller nye arbeidsmåtar.
- Ungdommar har ofte arbeidsforhold utan kontrakt, opplæringsperiode utan lønn eller overtid utan overtidsbetaling.

Tiltak for å unngå aldersdiskriminering i arbeidslivet

Svært få arbeidsgjevarar har drøfta konkrete følgjer av forbodet mot aldersdiskriminering, viser ei undersøking som MMI gjorde for Senter for seniorpolitikk hausten 2006.

Med tanke på å unngå aldersdiskriminering er det viktig å utforme ein personalpolitikk som sikrar eit mangfald av arbeidstakarar. For å lukkast med det må arbeidet vere målretta og forankra i leiinga. Viktige kriterium for slikt arbeid:

Forankring

- Leiinga har fokus på å unngå aldersdiskriminering.
- Ansvaret for arbeidet er forankra i dei styrande organa i verksemda.
- Gode personalpolitiske dokument gjer greie for tiltak, rettar og plikter på alle nivå i verksemda.
- Det er klar fordeling av ansvaret for korleis ulike situasjonar skal handterast, slik som tilsetjingsprosessar, lønnsfastsetjing og tilbod om opplæring.

Samarbeid og engasjement

- Personalpolitikken blir utvikla og sett ut i livet i nært samarbeid med dei tillitsvalde.
- Leiinga, tillitsvalde og andre tilsette har eigarskap til personalpolitikken.
- Personalpolitikken er synleggjord både internt og eksternt.

Måling og oppfølging

- Verksemda bør setja opp ei liste over tiltak for å unngå aldersdiskriminering.
- Tiltaka bør inngå i visjonen til verksemda og i den forretningsmessige grunngevinga.
- Effekten av tiltaka bør målast jamleg, slik at dei kan justerast ut frå røymsler og oppnådde resultat.



Dette seier lovverket

Kapittel 13 i arbeidsmiljølova, det som er kalla likebehandlingskapitlet, inneheld føresegnar som forbyr aldersdiskriminering i arbeidslivet. Forbodet gjeld alle sider ved arbeidsforholdet, frå utlysing og tilsetjing, avansement og avslutning av tilsetjingsforholdet, til lønns- og arbeidsvilkår, arbeidsmiljø og opplæringstilbod. Likebehandlingskapitlet forbyr òg trakassering.

§ 13-1 i arbeidsmiljølova forbyr både direkte og indirekte diskriminering. Desse omgrepa er sentrale når det gjeld innhaldet i diskrimineringsforbodet.

Direkte aldersdiskriminering

Når ein arbeidstakar eller arbeidssøkjjar på grunn av alderen sin blir behandla dårlegare enn andre i ein tilsvarande situasjon, blir det kalla direkte diskriminering.

Døme på mogleg direkte aldersdiskriminering

- Utlysing etter seljarar mellom 25 og 30 år
- Tilbod til unge arbeidstakarar om systematisk opplæring utan lønnskompensasjon
- Øvre aldersgrenser for å søkje utdanningsstillingar
- Sluttpakkar berre for eldre arbeidstakarar
- Aldersskeiv fordeling av kompetansehevande tiltak

