

Indirekte aldersdiskriminering

Når en tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse faktisk virker slik at en person stilles dårligere enn andre på grunn av sin alder, kalles det indirekte diskriminering. Indirekte aldersdiskriminering kan ofte være vanskelig å oppdage.



Eksempler på mulig indirekte aldersdiskriminering

- Det stilles urimelige eller usaklige krav om utdanning av nyere dato til en stilling. I praksis utestenges eldre arbeidstakere med relevant arbeidserfaring og realkompetanse.
- Det stilles urimelige eller usaklige krav om arbeidserfaring til en stilling som i praksis vil utestenge yngre søkere.
- Tilbud om opplæring i ny IKT-teknologi gis til alle, men det pedagogiske opplegget tilrettelegges ikke for eldre ansatte med liten eller ingen teknologisk kompetanse.

All forskjellsbehandling på grunn av alder er ikke forbudt. Arbeidsmiljøloven § 13-3 (2) bestemmer uttrykkelig at forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er for inngripende overfor den eller de som rammes, ikke er ulovlig aldersdiskriminering. Eksempel på dette er nedre aldersgrense for å kunne arbeide med alkoholserving.

Forbudet mot aldersdiskriminering er heller ikke til hinder for at en arbeidsgiver iverksetter positive tiltak rettet mot yngre eller eldre arbeidstakere når tiltaket bidrar til å fremme likebehandling, se lovens § 13-6. Forbudet er dermed ikke til hinder for å føre en aktiv seniorpolitikk for eksempel i form av særskilte opplæringstiltak. Tiltaket må opphøre når formålet er oppnådd.

Arbeidsmiljøloven § 15-7 fastslår at arbeidsgivere ikke kan si opp ansatte under 70 år med den begrunnelse alene at arbeidstaker har oppnådd pensjonsalder. Særaldersgrenser som følger av lov, tariffavtale og lokale avtaler/praksis må vurderes i lys av lovens diskrimineringsforbud. Den enkelte arbeidsgiver er ansvarlig for å begrunne en særskilt plikt til fratreden før fylte 70 år dersom plikten følger av lokal tariffavtale, etablert praksis eller den individuelle arbeidsavtalen.

Råd og hjelp

Spørsmål omkring aldersdiskriminering kan tas opp direkte med arbeidsgiver. Fagforening og advokat kan også bistå. Arbeidsgivere, tillitsvalgte og den enkelte arbeidstaker kan i tillegg kontakte følgende instanser:

Likestillings- og diskrimineringsombudet

Ombudet håndhever forbudet mot aldersdiskriminering i arbeidslivet, gir råd og veiledning og behandler 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 formidler bl.a. kunnskap og gir 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 veiledningsplikt og fører tilsyn med arbeidsmiljøet.

Telefon 815 48 222
Nettside www.arbeidstilsynet.no



Unngå aldersdiskriminering i arbeidslivet

- Dette er aldersdiskriminering
- Hvordan unngå aldersdiskriminering i arbeidslivet
- Dette sier lovverket
- Råd og hjelp

Dette er aldersdiskriminering

Diskriminering på grunn av alder er usaklig forskjellsbehandling.

Det er dokumentert at det skjer aldersdiskriminering i arbeidslivet. Årsakene til aldersdiskrimineringen er sammensatte. Noen ganger skjer diskriminering av arbeidstakere/-søkere bevisst, men ofte er den et utilsiktet resultat av arbeidsgivers eller kollegaers handlinger.

Aldersdiskriminering i arbeidslivet kan ramme både unge og eldre.

Arbeidsmiljøloven forbyr diskriminering av arbeidstakere på grunn av alder. For effektivt å forebygge aldersdiskriminering er det viktig særlig for arbeidsgivere og tillitsvalgte å kjenne til disse bestemmelsene.

For å unngå aldersdiskriminering er det viktig at arbeidsgivere og tillitsvalgte har verktøy som forhindrer at slik diskriminering skjer. Målet må være at den enkelte arbeidsgiver har en bevissthet på dette.

Eksempler på aldersdiskriminering i arbeidslivet

- Eldre arbeidstakere forbigås ved forfremmelse og intern/ekstern rekruttering.
- Eldre arbeidstakere får sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstiden.
- Yngre arbeidstakere blir ofte foretrukket når ny teknologi/arbeidsmåter skal innføres.
- Ungdommer har ofte arbeidsforhold uten kontrakt, opplæringsperiode uten lønn eller overtid uten overtidsbetaling.

Hvordan unngå aldersdiskriminering i arbeidslivet

Svært få arbeidsgivere har drøftet konkrete følger av forbudet mot aldersdiskriminering, viser en undersøkelse MMI gjorde for Senter for seniorpolitikk høsten 2006.

Et viktig bidrag for å unngå aldersdiskriminering er å utforme en personalpolitikk som sikrer et mangfold av arbeidstakere. For å lykkes med dette må arbeidet være målrettet og forankret i ledelsen. Viktige kriterier kan være:

Forankring



- Ledelsen har fokus på å unngå aldersdiskriminering.
- Forankring av ansvaret for arbeidet i virksomhetens styrende organer.
- Utvikling av gode personalpolitiske dokumenter som beskriver tiltak, rettigheter og plikter på alle nivå i virksomheten.
- Klar ansvarsfordeling for hvordan ulike situasjoner skal håndteres, slik som ansettelsesprosesser, lønnsfastsettelse og tilbud om opplæring.

Samarbeid og engasjement



- Utvikling og iverksetting av personalpolitikken i nært samarbeid med de tillitsvalgte.
- Ledelsen, tillitsvalgte og øvrige ansatte må ha et eierskap til personalpolitikken.
- Synliggjøring av personalpolitikken både internt og eksternt.

Måling og oppfølging



- Tiltak for å unngå aldersdiskriminering bør være konkrete og nedfelt skriftlig.
- Tiltakene bør inngå i virksomhetens visjon og forretningsmessige begrunnelse.
- Effekten av tiltakene bør måles jevnlig, slik at de kan justeres ut fra erfaringer og oppnådde resultater.

Dette sier loverket

Arbeidsmiljøloven kapittel 13, også kalt Likebehandlingskapittelet, har bestemmelser som forbyr aldersdiskriminering i arbeidslivet. Forbudet gjelder alle sider av arbeidsforholdet, fra utlysning og ansettelse, avansement og opphør av ansettelsesforholdet, til lønns- og arbeidsvilkår, arbeidsmiljø og muligheter for opplæring. Likebehandlingskapittelet forbyr også trakassering.

Arbeidsmiljøloven § 13-1 forbyr både direkte og indirekte diskriminering. Disse begrepene er sentrale for å forstå innholdet i diskrimineringsforbudet.

Direkte aldersdiskriminering

Når en arbeidstaker eller arbeidssøker på grunn av sin alder behandles dårligere enn andre i en tilsvarende situasjon, kalles det direkte diskriminering.

Eksempler på mulig direkte aldersdiskriminering

- Søke etter selgere mellom 25 og 30 år.
- Unge arbeidstakere tilbys systematisk opplæring uten lønnskompensasjon.
- Øvre aldersgrenser for å søke utdanningsstillinger.
- Sluttpakker forbeholdt eldre arbeidstakere.
- Aldersskjev fordeling av kompetansehevende tiltak.

