

Eldre møtes fortsatt av **fordommer og diskriminering**

VI OVER 60 har de siste 20 årene flere ganger skrevet om ulike former for aldersdiskriminering og stilt spørsmål om lovligheten av forskjellsbehandlingen av eldre i offentlig og privat virksomhet. I denne artikkelen skal jeg gi noen eksempler på forskjellsbehandling på grunn av høy alder og vise at det fortsatt er sterke fordommer mot eldre i et land hvor vi stadig blir flere eldre som holder seg friskere lenger.

Befolkningen blir eldre

I juni i år fortalte Ane Tømmerås, demograf i Statistisk sentralbyrå (SSB), at den norske befolkningen vil øke fra rundt 5,55 millioner i dag til 6 millioner i 2040 og over 6,2 millioner i 2100. Hun fortalte samtidig at SSB forventer flere fødler enn dødsfall fram til 2045, men fødselsoverskuddet blir likevel mindre hvert år fra 2030.

Norges befolkning vil derved bli betydelig eldre i årene framover, og størstedelen av befolkningsveksten vil skje i de eldste aldersgruppene. I 2050 forventes at en av fem nordmenn vil være 70 år eller eldre. Befolkningen over 80 år forventer vi at dobler seg innen 2050 og at de utgjør nesten én million innen 2100.

Forventet levealder for menn ved fødsel vil øke fra 81,4 år i 2023 til 86,0 år i 2050. For kvinner vil den øke fra 84,6 år i 2023 til 88,3 år i 2050.

Det er positive nyheter, men skaper også utfordringer relatert til at Norge trenger mer arbeidskraft – flere hender. I tillegg til arbeidsinnvandring må Norge søke å få redusert sykefraværet og begrense tidligavgangen fra arbeidslivet. Eldre arbeidstakere som evner å arbeide lenger, må derfor oppfordres og motiveres til å stå litt lenger i arbeidslivet enn det man har planlagt eller gjør i dag.

Dette betinger imidlertid endringer i holdninger, praksis og lovgivning.

Aldersdiskriminering – lovverket

Aldersdiskriminering i arbeidslivet ble forbudt i 2004 (2007 for sjøfolk), mens det utenfor arbeidslivet først ble forbudt med aldersdiskriminering fra og med 1. januar 2018. Alle lovene gir imidlertid unntak for forskjellsbehandling som har saklig formål, er nødvendig for å oppnå formålet og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den som forskjellsbehandles.

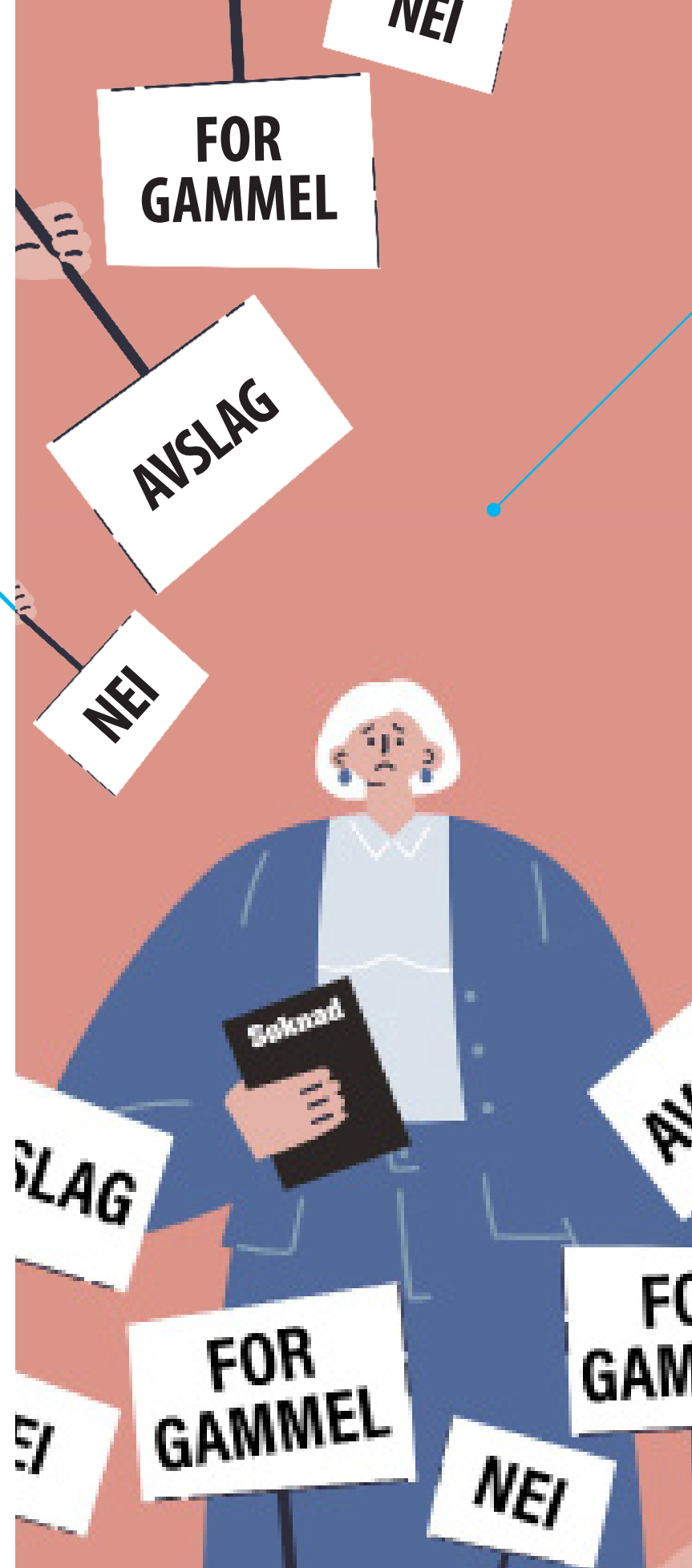
Aldersdiskriminering utenfor arbeidslivet

■ **Helsevesenet:** Helsevesenets bruk av prioriteringsforskriften medfører forskjellsbehandling på grunn av alder ved at mennesker over en viss alder ikke tilbys relevant behandling utelukkende basert på sin alder. Dette er begrunnet i at helsevesenet har begrensede ressurser og må hele tiden vurdere nytte og kostnadseffektivitet. Dette medfører dessverre at mange eldre ofte opplever at de får dårligere helsetilbud enn yngre.

Selv om det finnes få øvre aldersgrenser innenfor helse og omsorg kan det nevnes et eksempel fra Oslo hvor en psykiatrisk pasient over 60 år for noen år siden ble nektet oppfølgingssamtaler av sin bydel utelukkende begrunnet i sin alder.

Et annet eksempel er en mann på 72 år som fikk avslag fra spesialisthelsetjenesten på sin søknad om deltakelse i et slankeprogram for helsefarlige overvektige, med den begrunnelse at tilbudet kun gjaldt personer mellom 18 og 65 år. Forskjellige støtteordninger avhenger også av vedkommendes alder, for eksempel støtte til personlig assistent, fritidsreiser (TT-ordningen) og invalidebil m.m.

■ **Fastlegehjemmel:** Kommunens fastlegehjemmel bortfaller automatisk når fastlegen fyller 70 år. Riktignok kan kommunen og fastlegen inngå en tidsbegrenset avtale fram til 75 år, men



TAR IKKE SLUTT. Vi blir stadig flere eldre her i landet som holder seg friskere lenger. Men fortsatt er det mye aldersdiskriminering i offentlig og privat sektor.

fastlegen har intet krav på en slik forlengelse. Dette på tross av at den alminnelige autorisasjonsgrensen er 80 år.

■ **Bruksanvisningen til en Covid-19 hjemmetest:** Her står det at «Neseprøver fra personer under 12 år og over 70 år bør tas av eller under tilsyn av voksne». Per Erik Solem omtaler eksempelet i SSP-Notat nr 7 i 2022 og han skriver at dette forsterker stereotypier av personer over 70 år som inkompetente og ute av stand til å ta en prøve selv. Dessuten ekskluderer bruksanvisningen alle over 70 år fra kategorien «voksne».

■ **Finansbransjen:** I forhold til lån og kreditt opererer flere banker og kredittyttere med begrensninger overfor eldre. Noen banker gir for eksempel ikke kredittkort til eldre over 75 år. Forsikringsselskapene setter ofte ulike priser basert på inndeling av kundene i ulike risikogrupper. Dette innebærer at mange forsikringsordninger ikke er tilgjengelige for eldre eller at prisen på produktet settes vesentlig høyere for eldre enn yngre. Mange banker og forsikringsselskaper har ulike priser på ulykkes-, helse- og reiseforsikring avhengig av kundens alder. Dessuten varierer prisene og «aldersgrensene» mellom de ulike leverandører, noe som illustrerer at «aldersgrensene» ikke alltid er saklig begrunnet.

Det står imidlertid i diskrimineringslovens forarbeider at diskrimineringsforbudet skal ikke stå i veien for at alder skal kunne brukes som en beregningsfaktor ved forsikringstjenester og andre finansielle tjenester, der alder utgjør en risikofaktor og risikovurderingen er basert på relevante og nøyaktige aktuariemessige og statistiske data.



ERIK RÅD HERLOFSEN

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017. Partner i advokatfirmaet Helmr AS.

■ **Fører kort, leie av bil:** Det finnes ulike aldersgrenser for fører kort og sertifikater og noen bilutleiefirmaer opererer med øvre aldersgrenser for leie av bil.

■ **Adgang til utested:** Flere utesteder opererer med øvre aldersgrenser for sine gjester med den begrunnelse at de ønsker et ungt klientell og nekter derved adgang for eldre. I en sak som ble forelagt Likestillings- og diskrimineringsombudet var det for eksempel en dame på 55 år som ble ansett for å være for gammel til å slippe inn på et utested, noe som var diskriminerende.

På den annen side har Borgarting lagmannsrett tidligere i år akseptert at enkelte utesteder har anledning til å ha en nedre aldersgrense på 23 år. Domstolen la blant annet vekt på at ungdommen ville bli forskjellsbehandlet i en begrenset periode og at behandlingen derfor skilte seg fra aldersdiskriminering på grunn av høy alder. Avgjørelsen kan derfor ikke tas til inntekt for at en øvre aldersgrense på et utested, for eksempel på 30 år, vil være lovlig.

■ **Sport:** Innenfor sportsverdenen opereres det med mange øvre aldersgrenser og det er for eksempel mange golfklubber som nekter sine eldre medlemmer å delta i ordinære klubbmesterskap og henviser dem i stedet til å delta i veteranklassene. Et annet eksempel gjelder friidrettslisensen (inkl. forsikring) for medlemmer mellom 13 og 80 år som blant annet deltar i mosjonsløp og turmarsjer. Dette innebærer at personer over 80 år kan ekskluderes fra organisert deltakelse og/eller fra forsikringsordningen.

■ **Stemmerett:** For noen år siden ble resultatet av innbyggerundersøkelsen om kommunesammenslåing i Andebu kommune fremlagt for kommunestyret. I henhold til «bransjenormen» for spørreundersøkelser ble innbyggere over 80 år ikke spurte om sin mening.

Temaet var også oppe i forbindelse med Brexit-avstemningen i Storbritannia, hvor flere tok til orde for at stemmene til den eldre del av befolkningen burde telle mindre enn stemmene til den yngre del av befolkningen. Dette begrunnet med at den eldre del av befolkningen skulle leve mye kortere med konsekvensene av beslutningen og derved burde ha mindre rett til å bestemme.

Det samme skjer av og til i Norge, hvor for eksempel NRK P3 i april 2022 debatterte hvorvidt eldre mennesker bør ha stemmerett. Det kan også vises til tidligere venstreleder Trine Skei Grande som i sin tid argumenterte for innføring av stemmerett for 16 åringer, fordi hun ville «ta makt fra de som drar på årene».

Aldersdiskriminering i arbeidslivet

■ **Pensjonistlønn, aldersgrenser mm:** Det er i dag en generell enighet blant myndigheter og fagforeninger om at Norge har behov for arbeidskraft og at det er nødvendig å oppmuntre eldre som evner å arbeide lenger å utsette sin

pensjoneringsdato. Likevel er det et faktum at mange eldre arbeidsledige aldri innkalles til intervju eller tilbys ny stilling. Likestillings- og diskrimineringsnemnda dømte i 2018 og 2019 to kommuner for brudd på forbudet mot diskrimineringsforbudet grunnet manglende innkalling til intervjuer.

Det er også et faktum at mange eldre arbeidstakere ikke gis samme utviklingsmuligheter som sine yngre kollegaer.

Dessuten ønsker fortsatt NHO, LO og Ap å beholde øvre aldersgrenser. Det er ikke vanskelig å forstå at aldersgrenser er nøytrale, forutberegnelige og enkle og forholde seg til, men det er dessverre slik at aldersgrenser tar ikke hensyn til individuelle forskjeller og sender et negativt signal om at man på en gitt fødselsdato er uønsket i arbeidslivet.

Innenfor offentlig sektor tilbys ofte pensjonister å arbeide videre på redusert lønn – såkalt pensjonistlønn som p.t. er 245 kroner i timen. De vil i så tilfelle unngå reduksjon i pensjonsytelser. Dette har blant annet Oslo kommune ved Privatistkontoret, praktisert for sine eksamensvakter. Imidlertid har Utdanningsetaten nylig besluttet at eksamensvaktene, som anses som midlertidig ansatte, skal følge kommunens ordinære øvre aldersgrense på 70 år og derved vil ikke pensjonister over 70 år lenger få anledning til å bidra som eksamensvakter for kommunen. Dette i motsetning til hva som praktiseres av Universitetet i Oslo, BI og Oslo Met. Beslutningen innebærer at mange flinke og erfarne eksamensvakter over 70 år, mister en kjærkommen og meningsfull deltidsjobb.

Aftenposten kunne for øvrig i juni fortelle at regjeringen ønsket at pensjonerte sykepleiere skulle få tilbud om å arbeide videre på pensjonistlønn, men at regjeringen, etter protester fra sykepleiere på det de kalte «luselønn», nå foreslår at pensjonerte sykepleiere skal kunne arbeide inntil 20 prosent uten fradrag i pensjon.

Sykepleierne har, i motsetning til eksamensvaktene, en sterk fagforening i ryggen.

■ **Rett til sykepenger, arbeidsavklaringspenger og dagpenger:** Arbeidstakere over 67 år har kun rett på 60 sykepengedager i året, og ansatte over 70 år har ikke rett på sykepenger i det hele tatt. Regelen ble innført i folketrygdloven i 2009. Tidligere gjaldt slik begrensning kun for de som tok ut gradert alderspensjon.

Arbeidstakere over 67 år har heller ikke rett på arbeidsavklaringspenger eller dagpenger ved arbeidsledighet, en regel som ble innført allerede i 1998.

Dessverre langt igjen

Som eksemplene ovenfor viser skjer det fortsatt mye aldersdiskriminering i 2024. Det er dessverre langt igjen før vi har et aldersvennlig samfunn hvor myndigheter, arbeidsgivere og den yngre generasjon ser og verdsetter Eldres kompetanse og erfaring, slik disse fortjener. *Kilder: www.ssb.no. SSP Notat nr. 7-2022 (Solem). LB-2023-186849. LDO 10/1551, LDO 10/1705, LDO 12/966. LDN 288/2018, LDN 19/393.*