

En retts sosiologisk analyse av aldersdiskriminering i arbeidslivet

*En analyse av rettspraksisen bak diskrimineringsforbudet i norsk rett
og eldres mobilisering av rettighetene sine i møte med
diskrimineringen*

Caroline Krogstad



Masteravhandling ved Institutt for kriminologi
og retts sosiologi

Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

22.11.2019

**«Det
var
som
å stange
mot
en vegg»**

- Nora, 67

© Caroline Krogstad

2019

En rettssosiologisk analyse av aldersdiskriminering i arbeidslivet

Caroline Krogstad

<http://www.duo.uio.no/>

Tittel: En retts sosiologisk analyse av aldersdiskriminering i arbeidslivet -
En analyse av rettspraksisen bak diskrimineringsforbudet i norsk rett og eldres mobilisering av rettighetene sine i møte med diskrimineringen

Skrevet av: Caroline Krogstad

Veileder: Kristin Bergtora Sandvik

Leverert ved: Institutt for kriminologi og retts sosiologi, høst 2019

Sammendrag

Innledning: Vi lever i et samfunn hvor skjult diskriminering av eldre arbeidstakere forekommer hyppigere enn man forventer. Samtidig lever vi et samfunn hvor alle områder av livet er regulert av lovgivning og vern mot diskriminering. Likevel forekommer aldersdiskriminering. **Formål:** Hensikten med oppgaven er å undersøke hvordan norske domstoler praktiserer lovgivningen mot aldersdiskriminering i arbeidslivet, samt belyse arbeidstakernes konsekvenser av dette, og den rettslige mobiliseringen i møte med diskrimineringen. **Metode:** Jeg har valgt å benytte meg av en domsanalyse av ni dommer fra norske domstoler, samt en intervjuanalyse av fire diskrimineringsofre for å besvare problemstillingen. **Analysene:** I analysene har jeg tatt utgangspunkt i fire retts sosiologiske kategorier – legitimitet, retts- og rettighetsbevissthet, tidligere rettspraksis og arbeidets betydning – for å analysere domstolenes og informantenes tanker og ideer rundt disse temaene. **Diskusjon:** I diskusjonsdelen har jeg diskutert de to analysedelene opp imot hverandre for deretter å avdekke forskjeller og likheter mellom domstolenes og informantenes erkjennelser. **Avslutning:** Resultatene viser at domstolene var rettferdige i sine avgjørelser – saklighet, god bevisføring og god argumentasjon var gjentakende i dommene. Resultatene viste videre at graden av rettslig mobilisering hos de eldre arbeidstakerne var lav sammenlignet med den faktiske andelen aldersdiskriminering. Trolig skyldes dette mangel på rettslig tilgang hos diskrimineringsofrene. Eldre arbeidstakere opplever overgangen fra aktiv samfunnsdeltaker til passiv tilskuer i arbeidslivet som tøff – preget av konflikter og stress. **Nøkkelord:** aldersdiskriminering, diskriminering, seniorer, arbeidstakere, arbeidsliv, arbeidsmiljøloven, retts sosiologi

Forord

Denne avhandlingen markerer slutten på min mastergrad i retts sosiologi ved institutt for kriminologi og retts sosiologi på Universitet i Oslo.

Proessen med å skrive oppgaven har vært svært interessant, og samtidig krevende. Jeg har valgt å fordype meg i et tema jeg ikke har hatt noe særlig kunnskap om på forhånd, men som umiddelbart fattet interessen min. Jeg har tilegnet meg mye kunnskap om diskriminering generelt og aldersdiskriminering i arbeidslivet, og hvordan dette blir behandlet av domstolene og hvordan eldre arbeidstakere erfarer og blir påvirket av dette. Dette har gitt meg et dypt dykk i situasjonen vi står ovenfor i dag, som jeg tror kan komme godt med videre i livet.

Skinnkunnskap har blitt forkastet, og ny kunnskap har blitt lagret.

Først og fremst vil jeg takke veileder Kristin Bergtora Sandvik for god veiledning, konstruktive tilbakemeldinger og ditt skarpe og akademiske blikk. Du har også fungert som en god motivator og hatt troa på meg når jeg selv har mistet den. Uten denne hjelpen ville ikke oppgaven stått ferdig slik den gjør i dag.

Jeg vil også takke mine nære og kjære – dere vet selv hvem dere er. Takk for at dere har stått ved min side gjennom tykt og tynt, og ikke snudd ryggen til meg selv om jeg til tider har vært litt «Heksoline». Sammen har vi ledd og sammen har vi har grått.

Og sist men ikke minst vil jeg takke Universitet i Oslo for at jeg fikk muligheten til å ta mastergraden min hos dere. Det har vært mye strev, men mest av alt har det vært et eventyr jeg kommer til å se tilbake på i lang tid fremover.

Oslo, 21. november 2019

Caroline Krogstad

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	1
1.1	Problemstilling.....	2
1.2	Sentrale begreper	2
1.3	Disposisjon.....	7
2	Teoretisk rammeverk	9
2.1	Rettsbevissthet	9
2.2	Rettighetsbevissthet	15
2.3	Habermas' livsverden og systemverden	17
2.4	Konflikt som eiendom.....	19
3	Gjeldende rett	23
3.1	Norsk lovgivning	23
3.1.1	«Kongeriket Norges grunnlov»	23
3.1.2	Arbeidsmiljøloven	24
3.1.3	Likestillings- og diskrimineringsloven	27
3.2	Internasjonale regler.....	28
3.3	Veien til den samlede diskrimineringsloven	31
3.4	Seniorpolitikk.....	33
4	Metodisk fremgangsmåte	38
4.1	Domsanalyse	39
4.1.1	Utvalg	40
4.1.2	Fremgangsmåte i analysearbeidet.....	42
4.2	Intervjuanalyse.....	44
4.2.1	Utvalg og rekruttering	45
4.2.2	Intervjuguide.....	47
4.3	Analytisk tilnærming	48
4.4	Etiske refleksjoner	50
5	Norske domstolers praktisering av lovgivningen mot aldersdiskriminering	55
5.1	Domstolenes syn på legitimitet.....	57
5.2	Hva slags ideer om bevissthet kommer frem i dommene?	61
5.3	Tidligere rettspraksis' betydning for domstolene	67
5.4	Arbeidets eksistensielle mening.....	70
6	Eldre arbeidstakers mobilisering av retten i møte med aldersdiskriminering	76
6.1	Seniorennes tanker rundt legitimitetsbegrepet	77
6.2	Arbeidstakernes besittelse av retts- og rettighetsbevissthet	83

6.3	Arbeidets eksistensielle verdi for arbeidstakerne.....	90
6.4	Rettslig mobilisering?	95
7	Diskusjon og avslutning	101
	Litteraturliste.....	109
	Domsregister	116
	Vedlegg	117
	Intervjuguide:	117
	Informert samtykke:.....	119
	Meldeskjema NSD:	122

1 Innledning

«Our preoccupation with youthfulness has tended to undermine the importance and wealth of experience offered by our senior members» (Paul & Townsend, 1993:67).

Temaet i avhandlingen min er som tittelen tilsier; diskriminering av eldre arbeidstakere i arbeidslivet. Strand (2016:135) hevder at diskriminering som sådan kan forekomme på alle samfunnsområder. Det kan være i forbindelse med skole og utdanning, i boligmarkedet, i familielivet og ved adgang til og levering av varer og tjenester. Mest relevant i forbindelse med avhandlingen min, er diskriminering som foregår i arbeidslivet. Til tross for at samtlige arbeidstakere i Norge er beskyttet av loven forekommer diskriminering i og utenfor arbeidsplassen. Dette kan være diskriminering på bakgrunn av alder, etnisitet, funksjonshemming og/eller kjønn. Jeg har valgt å adressere et *skjult* problem i norsk arbeidsliv, nemlig aldersdiskriminering av eldre arbeidstakere. Det heter i FNs menneskerettighetserklæring artikkel 7:

«Alle er like for loven og har uten diskriminering rett til samme beskyttelse av loven. Alle har krav på samme beskyttelse mot diskriminering i strid med denne erklæring og mot enhver oppfordring til slik diskriminering» (FN, 2019)

Aldersdiskriminering er et viktig tema å forske på, ikke bare fordi det å bli utsatt for aldersdiskriminering resulterer i lav selvtillit, maktløshet og følelsen av å ikke være god nok. Temaet er viktig å forske på spesielt fordi konsekvensene er så enorme for den eldre arbeidstakeren som blir presset ut av arbeidslivet eller blir nektet adgang. Middelaldrende og eldre arbeidstakere har et stort økonomisk ansvar på hjemmefronten, både hva angår økonomisk forsørgelse og familieforsørgelse, og når de mister arbeidet mister de denne muligheten. De mister også et godt etablert fellesskap og en sentral arena for selvrealisering. Det kan også tenkes at det er vanskeligere for en eldre arbeidstaker som har blitt fratatt arbeid og finne et nytt arbeid, enn for en yngre arbeidstaker som anses som mer attraktive på arbeidsmarkedet. Det kan tenkes at de eldre er mer sårbare ovenfor arbeidet, da de har «mer å tape» enn de yngre. Det er viktig at *alle* mennesker, uavhengig av alder, har like muligheter i samfunnet. Det er viktig og ta vare på de eldre i like stor grad som de yngre på arbeidsmarkedet, og det er derfor viktig og undersøke hva som skjer bak kulissene når aldersdiskriminering forekommer – nettopp for å belyse disse konsekvensene for et større publikum.

1.1 Problemstilling

Jeg har kommet frem til en problemstilling som både er motivert av teori og gjeldende rett på fagfeltet og av at det er et skjult samfunnsproblem som er aktuelt i dag. Hovedspørsmålet som forsøkes besvart i oppgaven er som følgende;

«Hvordan kommer grenseovergangen fra aktive samfunnsdeltakere til passive tilskuere i arbeidslivet til uttrykk når aldersdiskriminering forekommer?»

Jeg har valgt å dele denne problemstillingen inn i to forskningsspørsmål for å besvare problemstillingen på en mest mulig utfyllende måte. Slik blir det også mer klart for leseren eksplisitt hva jeg skal undersøke. Forskningsspørsmålene i avhandlingen er som følgende:

- i) *Hvordan praktiserer norske domstoler lovgivningen mot aldersdiskriminering?*
- ii) *Hvordan og i hvilken grad mobiliserer eldre arbeidstakere rettighetene sine i møte med antatt diskriminering i arbeidslivet?*

Det jeg er ute etter med problemstillingen å finne ut hvordan domstolene, ser på aldersdiskriminering. Hvordan behandler de aldersdiskrimineringssaker som har kommet opp i retten? Hva vektlegges og hvordan argumenterer de for sine avgjørelser? Dette valget er begrunnet i at jeg anser domstolenes håndtering av aldersdiskriminering som en vesentlig «ingrediens» for å forstå overgangen fra aktiv til passiv tilskuer. Jeg ønsker også å forstå hvordan de eldre arbeidstakerne selv opplever og håndterer diskrimineringen. Diskriminering har alltid vært og vil antakeligvis alltid være et sår tema for de fleste, og det er ikke alltid så lett å handle slik man tenker at man burde i møte med diskrimineringen. Jeg anser det derfor som interessant og se på de eldre arbeidstakernes egne erfaringer rundt aldersdiskriminering. Jeg har avgrenset problemstillingen til å gjelde eldre arbeidstakere, eller «seniorer» fra 50 år og oppover både i domsanalysen og intervjuanalysen – dette for å få en viss kontinuitet i materialet, og for å få et tilsvarende sammenligningsgrunnlag mellom ovenfra-og-ned perspektivet i domsanalysen og de subjektive erfaringene i intervjuanalysen.

1.2 Sentrale begreper

Legitimitet

I følge filosofen Jürgen Habermas er det moderne samfunnet funksjonelt differensiert og komplekst, og preget av internasjonalisering (Sand, 2017:112). Det er derfor en viss bredde i

hvilke verdier og hensyn det legges vekt på i de ulike virksomhetene, og derfor krevende og skape enighet eller konsensus rundt politiske, rettslige og etisk-moralske spørsmål. Han kaller det moderne samfunnet for verdipluralistisk. Det er vanskelig å skape tilstrekkelig oppslutning og legitimitet rundt viktige avgjørelser. Likevel mener Habermas at det er viktig å ha felles institusjoner og prosedyrer så langt det lar seg gjøre for å kunne løse konflikter om viktige spørsmål på måter som oppfattes som legitime. Han mener at retten og rettslige institusjoner spiller en sentral rolle i nettopp dette, i et samspill med politisk og etisk argumentasjon. De rettslige institusjonene tar over der politikken slutter, altså når lovene er vedtatt. Anvendelse av lovene kan imidlertid også by på uenighet om tolkning og rettsanvendelse. Det er derfor viktig at retten søker mot konsensus rundt de verdiene som er fastlagt i konstitusjonen og relevante lover (ibid., 2017:113). Habermas betegner det moderne samfunnet som post-metafysisk – det preges ikke av en ideologi eller religion eller ett sett av verdier. Heller preges samfunnet av flere og ulike verdier og ulike syn på hvordan disse verdiene skal tolkes og uttrykkes. I slike samfunn blir derfor prosedyrene for hvordan man argumenterer og beslutter og hvordan man avgjør tvister, sentral for avgjørelsene og for samfunnets legitimitet. Habermas vektlegger i dette henseende retten, og hvordan retten med sin rasjonelle, saklige og pragmatiske og politisk-etiske argumentasjon bidrar til samfunnets legitimitet. Han mener at det bare er gjennom en slik argumentasjonsform at man kan komme frem til felles og legitime beslutninger og skape legitimitet i et ellers verdipluralistisk samfunn. Det hevdes videre av Sand (2017:167) at begrepene *lov* og *rett* har lange historiske tradisjoner. Begrepene har gjennom sine lange tradisjoner vært forbundet med meningen at de inneholder normer som enten har vært generelt akseptert i det samfunnet de er en del av, eller har vært uttrykk for den eller de styrende maktens syn på samfunnsstyret. Sand hevder i dette henseende at:

«Med vektleggingen av grunnleggende frihetsrettigheter og demokratiske styringsformer er det krav at lov og rett må skapes av felles prosesser i et samfunn, og at de må være allment aksepterte som lov og rett i det samfunnet» (Sand, 2017:167).

Den aksepten som Sand snakker om kan være knyttet til flere forhold – innholdet i rettsnormene, prosedyrene for hvordan normene har blitt til, resultatet av rettsanvendelsen og/eller tradisjonen og de generelle prinsippene som retten står for. Begrepet legitimitet har lenge vært og er fortsatt knyttet til kravene om aksept for retten *slik den er*. Kravet om at retten og loven må ha legitimitet har lenge vært en del av rettens tradisjon. Retten (normer og institusjoner) må være alminnelig akseptert blant de den skal gjelde for – altså må retten

oppleves som legitim for at den skal fungere som rett. Legitimitet er knyttet til at noe kan begrunnes og rettfærdiggjøres (Sand, 2017:170). Altså må man vise til gode grunner for en regel eller en avgjørelse. I retten går dog legitimiteten utover dette – det må bety noe mer enn at retten anses som bare rettfærdig og rasjonell. Legitimitet for retten være knyttet til hvordan retten blir til (lover, så vel som dommer og avgjørelser), hvordan retten praktiseres (innholdet i retten) og konsekvensene av retten. Denne legitimiteten kan vurderes eksternt – hvordan den virker i samfunnet eller samfunnsområdet den er ment å styre, eller internt – hvordan en regel eller en avgjørelse passer inn i et gitt rettslig system og dets krav til sammenheng

Diskriminering

Begrepet diskriminering blir definert som ulik behandling av individer eller grupper av individer (Rosette, Akinola & Ma, 2018:8). Selv om man ofte forbinder diskriminering med negativ særbehandling, innebærer diskriminering også at noen blir behandlet mer fordelaktig enn andre. Diskriminering kan oppstå på flere nivå – mellommenneskelig, institusjonelt og kulturelt, over en rekke omstendigheter, som for eksempel boligmarkedet, utdanning, stemmegivning og i strafferetten. Diskriminering forekommer også i ulike former: åpenlyst, skjult eller diskret. Den sistnevnte er spesielt kritisk fordi den er vanskelig å oppdage, og i flere tilfeller er den ikke intensjonell. Det er denne formen for diskriminering som er mest fremtredende på arbeidsplasser, og det vil derfor være denne formen for diskriminering som er interessant i oppgaven min.

Det er spesielt to konsepter som er viktige å kjenne til for å bedre vår forståelse av faktorer som påvirker diskriminering – *stereotypier* og *fordommer*. Selv om begrepet stereotypier kan ha mange ulike definisjoner defineres det hovedsakelig som «*beliefs about the traits, attributes, and characteristics ascribed to various social groups*» (Rosette m.fl., 2018:9). Stereotypier stammer fra delte oppfatninger som er representative for ens sosiale og kulturelle opplevelser. Stereotypier er sosialt overførbare gjennom institusjoner, kollegaer, massemedier, litteratur og familie. Selv om mange stereotypier er unøyaktige og falske, kan de som baseres på personlige opplevelser og sosiale observasjoner anses som legitime oppfatninger. Stereotypier kan også oppstå fra konflikter, ulike maktnivåer, tydelige sosiale roller eller som en måte å rettfærdiggjøre sosiale hierarkier. Hvor stereotypier representerer den *kognitive* komponenten av relasjoner mellom grupper, utgjør fordommer den *følelsesmessige* komponenten: «*Prejudice is usually marked by the emotion that is aroused when interacting with people of distinct social groups*» (Rosette m.fl., 2018:10). Fordommer

er forutinntatte evalueringer av en gruppe, basert på faktiske eller oppfattede karakteristikk, men det kan også være en følelsesmessig respons til en sosial gruppe eller et individ som er en del av den sosiale gruppen. Følelser som kan oppstå i forbindelse med fordommer er angst, frykt, misunnelse og sinne, men den mest kjente kilden til fordommer er følelsen av trussel. Det kan være trusler som går på ens verdifulle ressurser, selvbeskyttelse eller personlige verdisystemer.

Forholdet mellom stereotypier, fordommer og diskriminering er mangeartet og komplisert (Rosette m.fl., 2018:10). Eksempelvis betyr ikke nødvendigvis ens bevissthet om innholdet i en spesiell stereotypi at en person er fordomsfull. Individuer kan aktivere implisitte stereotypier og holdninger uten å være bevisst på det – og disse ubevisste oppfatningene kan gi utilsiktede partiske holdninger mot sosiale grupper. Eksempelvis viser forskning at individer som har store innvendinger mot mørkhudete er mer sannsynlig å rasediskriminere i forhandlinger enn individer som ikke har innvendinger mot mørkhudete. Men fordommer blir ikke alltid oppfattet korrekt – forskning viser at mørkhudete opplever hvite med høye fordommer som mindre fordomsfulle enn hvite med lave fordommer mot mørkhudete. Men selv når fordommer blir oppfattet adekvat kan de negative konsekvensene manifestere seg på ukontrollerte og ubevisste måter som ofte kan være vanskelige og observere.

Det er ikke bare stereotypier og fordommer som er relevante for å forstå de individuelle faktorene som bidrar til den diskrete formen for diskriminering som ofte oppstår i arbeidssammenheng. *Sosial kategorisering* innebærer at mennesker sorteres inn i ulike kategorier basert på felles og klare karakteristikk og atferd (Rosette, m.fl., 2018:11). Medlemmer av en gruppe trenger ikke nødvendigvis å interagere med eller kjenne andre medlemmer i sin gruppe – de er bundet sammen av deres felles egenskaper. Når disse sosiale gruppene dannes, etablerer folk oppfatninger om de gitte medlemmene, og disse oppfatningene spiller en viktig rolle i måten folk responderer på og kommuniserer med individene som tilhører de ulike sosiale gruppene. Sosiale grupper kan kategoriseres i en rekke dimensjoner – både synlige og usynlige. Synlige kategoriseringer kan være rase, etnisitet, kjønn, alder. Mindre synlige kategoriseringer kan være seksuell orientering, kjønnsidentitet, religion og psykisk sykdom. Folk bruker slike og andre former for kategorisering for å skille seg selv fra andre (Rosette m.fl., 2018:12). Sosial kategorisering baner altså vei for stereotypier, fordommer og diskriminering. Så fort ulike typer av sosiale kategorier blir dannet og stereotypier blir etablert oppstår fordommer mot ulike sosiale

grupper, og diskret utførelse av diskriminering kan oppstå som en følge av dette (Rosette, m.fl., 2018:15).

Aldersdiskriminering

Aldersdiskriminering defineres som forskjellsbehandling av et individ eller en gruppe individer på bakgrunn av deres alder (Arbeidsmiljøloven, 2005, §13-1). Denne formen for diskriminering har vært et reelt, men skjult problem i arbeidslivet over lengre tid (Roscigno, 2010:17). Nesten alle middelaldrende og eldre ansatte vil i løpet av sin karriere oppleve og kjenne konsekvensene av alderspåvirkede avgjørelser og handlinger i arbeidsrelaterte situasjoner (Gregory, 2001:1). Selv om loven adresserer og forbyr diskriminering basert på alder, også på arbeidsplassen, ser vi store tendenser til middelaldrende og eldre ansatte som blir diskriminert. De blir utsatt for uønskede jobbrelaterte beslutninger som er motivert av falske, stereotypiske forestillinger om Eldres fysiske og mentale evner til å yte bra på arbeidsplassen. Som en konsekvens av dette blir de eldre arbeidstakerne ledet inn i tidligere pensjonering, nektet forfremmelser, oppsagt og ellers berørt av beslutninger basert på alderen deres. Robert Butler kaller dette fenomenet for *ageism* – «*the systematic stereotyping of and discrimination against older people because they are old, just as racism and sexism accomplished this with skin color and gender*» (Dennis & Thomas, 2007:84).

I de senere årene har antall diskrimineringssaker på grunn alder økt betraktelig. Dette skyldes en rekke kulturelle, demografiske og strukturelle faktorer (Roscigno, 2010:17). Rapporter og undersøkelser viser at mer enn halvparten av eldre arbeidstakere har opplevd aldersdiskriminering eller vitnet slik diskriminering mot andre. Det er derfor viktig at arbeidstakere er bevisst på deres juridiske rettigheter i møte med diskriminering. Gregory (2001:2) hevder at de færreste arbeidstakerne faktisk er bevisste på deres rettigheter – de vet generelt lite om aldersdiskriminering og tilhørende lovgivning. Inntil arbeidstakerne selv opplever en alderspåvirket beslutning eller handling vil aldersdiskriminering være fremmedgjort for dem, og dermed ikke et aktuelt problem. Men selv når arbeidstakeren blir utsatt for alderspåvirkede handlinger kan vedkommende mislykkes i å erkjenne arbeidsgiverens atferd som ulovlig. Arbeidstakeren kan også forbli uvitende om den rettslige beskyttelsen han/hun har krav på i møte med diskrimineringen. Eksempelvis vil ikke en eldre arbeidstaker oppleve beslutninger som påvirker han eller hennes arbeidsstatus som aldersdiskriminering, umiddelbart – men over tid og ved flere gjentakelser vil vedkommende erkjenne slik atferd som diskriminerende. Det er ved en slik erkjennelse arbeidstakeren forstår

at hans eller hennes alder har hatt betydning for avgjørelsene som har blitt tatt eller atferden som har funnet sted. Men ikke alle beslutninger og atferd som angår middelaldrende og eldre arbeidstakere er begrunnet i deres alder, selv de som kan virke urettferdige (Gregory, 2001:3). Men hvor mange arbeidstakere forstår den distinksjonen?

Hva gjelder årsaker til aldersdiskriminering har Lynn Shore og Caren Goldberg (2005) tatt for seg ulike faktorer som bidrar til diskriminering av eldre på arbeidsplassen. Også her blir stereotyper benyttet som en signifikant forklaring på hvorfor diskrimineringen oppstår. Typiske stereotyper ovenfor eldre innebærer ideer om at de er mindre produktive, mindre fleksible, mindre kreative, mindre ambisiøse, vanskeligere å lære opp og mindre økonomisk fordelaktige (Shore & Goldberg, 2005:204). Det blir også hevdet at eldre arbeidstakere blir sett på som uflexible, stae eller glemsomme og dårlige for virksomhetens «*image*». Yngre arbeidstakere på den annen side blir sett på som produktive, effektive, motiverte, i stand til å arbeide under press, innovative og logiske. Slike mønstre er manifestert av en kultur som er opptatt av de yngre – en kultur som blir videreført til unge mennesker gjennom sosialisering, og som deretter blir reproduisert i institusjoner og organisasjoner, eksempelvis arbeidsplassen (Roscigno, 2010, 17; Shore & Goldberg, 2005:205). Dennis & Thomas hevder at når slike negative holdninger blir overført til arbeidslivet og beslutninger som tas her, vil det gå ut over eldres muligheter til karriereutvikling, forfremmelse og kursing. Lederes holdninger til og fordommer mot eldre gjør det også vanskeligere for dem og bli ansatt selv om de har de samme kvalifikasjonene og egenskaper som yngre jobbsøkere har (Dennis & Thomas, 2007:86-87).

1.3 Disposisjon

Teoretisk rammeverk. I denne delen av oppgaven skal jeg gjøre rede for relevant teori i forbindelse med problemstillingen jeg har satt meg. Disse skal senere drøftes opp mot funnene jeg har hentet fra domsanalysen og intervjuanalysen.

Gjeldende rett. Her vil relevant juridisk teori bli presentert – altså relevante lover og regler for diskriminering og aldersdiskriminering på arbeidsplassen. både internasjonale og nasjonale. Delen inneholder også et kapittel om den samlede diskrimineringsloven og seniorpolitiske tiltak, og hvordan det bidrar til å holde eldre arbeidstakere lengre i arbeid.

Metodisk fremgangsmåte. Jeg skal videre i oppgaven ta for meg en metodedel hvor jeg skal gjøre rede for metodene jeg har brukt og hvorfor jeg har benyttet meg av akkurat disse. Jeg kommer til å utdype metodedelene i hver sin del i og med at jeg har to metoder – en metodedel for domsanalyse og en metodedel for intervjuanalyse. Dette for å få et klarere overblikk over hvordan jeg har behandlet og gjennomført begge metodene. Til slutt skal jeg gjøre rede for de etiske refleksjonene jeg har foretatt i avhandlingen.

Domsanalyse. Her vil hovedfunn fra de utvalgte dommene i materialet bli presentert og analysert. Strukturen i denne delen av oppgaven er basert på resultatene og kategoriene jeg fant ved å arbeide med domsanalysen. *Intervjuanalyse.* I denne delen vil hovedfunn fra intervjuene bli presentert og analysert. Denne delen har også blitt strukturert i henhold til resultater og kategorier som ble identifisert under analyseprosessen.

Diskusjon. I denne delen av oppgaven kommer jeg til å drøfte hovedfunn fra de utvalgte dommene og intervjuene opp mot teorien jeg har presentert i kapittelet før, og sammenfatte de ulike resultatene. *Avslutning.* Som en avslutning på oppgaven skal jeg sammenfatte hva jeg har kommet frem til som svar på problemstillingen(e), basert på resultatene domsanalysen og intervjuanalysen. Til slutt kommer jeg til å presentere hva som kunne vært interessant og forske videre på i forbindelse med temaet mitt.

2 Teoretisk rammeverk

I denne delen av oppgaven kommer jeg til å presentere teoretiske perspektiver for avhandlingen. Teoriene vil ta utgangspunkt i problemstillingen jeg har satt meg, og de vil være viktige bidrag for en tilfredsstillende besvarelse av denne. Bidragene jeg presenterer her er tatt fra selvvalgt pensumlitteratur og retts sosiologisk forskningslitteratur. Av denne grunn vil dette kapittelet være en sammenfatning av teori på feltet og tidligere forskning.

2.1 Rettsbevissthet

Teorier om rettsbevissthet kan anses som relevant i denne sammenhengen da folks, og da spesielt eldres oppfatning av og kunnskap om lov og rett er viktig for hvordan og i hvilken grad de faktisk bruker den i møte med diskriminering på arbeidsplassen.

Susan Silbey er en viktig skikkelse innenfor miljøet for forskning på rettsbevissthet. Hun forklarer at rettsbevissthet som konsept og studie ble utviklet for å adressere problemene og utfordringene knyttet til det allerede eksisterende juridiske hegemoniet. Spesielt utfordrende var hvordan loven klarte å opprettholde sin institusjonelle makt til tross for det vedvarende gapet mellom «*law on the books*» og «*law in action*» (Silbey, 2005:323). Det rettslige systemet som hadde lovet folket lik behandling bidro i stedet til systematisk reproduksjon av ulikhet. Men hvis loven ikke klarte å møte sine ambisjoner, hvordan klarte den å opprettholde legitimiteten? For å besvare dette spørsmålet må man vite hvordan loven blir brukt, og av hvem, samt hvem som *ikke* bruker den og hvorfor. Man måtte finne ut hva det å benytte seg av eller ikke benytte seg av loven innebar for populasjonen. Ikke bare måtte man søke å forstå omfanget og variasjoner i bruk og tolkning av loven, men man måtte også redefinere hva det betyr å benytte seg av loven. «*The ways law is experienced and understood by ordinary citizens (...) i.e., legal consciousness became a central focus for some law and society scholars*» (Silbey, 2005:326).

Denne vendingen av rettsbevissthet-begrepet hadde tre komponenter. Først og fremst innebar det at man forlot «*law-first*»-paradigmet innenfor forskningen, hvilket betydde at man fokuserte på folks hverdagsliv fremfor rettsregler for å finne ut hvorvidt formålet med loven ble realisert. Det oppsto et empirisk skifte fra rettslige aktører og rettslige materialer til det Europeisk sosialteori har definert som livsverden – altså ordinære folks hverdagsliv (Silbey,

2005:327). Videre innebar skiftet en nedprioritering av det fremherskende fokuset på målbar oppførsel. I stedet ble den Weberianske oppfatningen av sosial handling inkorporert i forskningen, og analyser av betydninger og tolkning av sosiale transaksjoner ble mer benyttet. På denne måten var ikke bare loven et instrument eller verktøy for å forstå sosiale relasjoner, men også et sett av konseptuelle kategorier som hjelper å konstruere, komponere, kommunisere og tolke sosiale relasjoner. Den siste og mest fundamentale komponenten i vendingen av rettsbevissthet-begrepet var et skifte i hvordan man betraktet objektene i studiene. For mesteparten av det tjuende århundre har forskere betraktet loven og samfunnet som to empiriske adskilte sfærer. Man har studert loven som en separat enhet fra samfunnet – som et produkt av sosiale krefter. Dette var feil. Loven er en konstruksjon av menneskelig oppfinnsomhet. Nye teorier og forskningsmetoder var nødvendige - man måtte starte å studere loven i samfunnet, ikke loven og samfunnet (Silbey, 2005:328).

Dave Cowan er også blant dem som har gjort forskning på dette området. Han fremhever i likhet med Silbey at studien om rettsbevissthet vokste frem som en bekymring for forskeres mangel på å stille riktige spørsmål om retten og samfunnet, og dermed ikke fikk belyst de hverdagslige aspektene ved retten: «*Rather than looking at the institutions of law and considering the effects they have (...), studies of legal consciousness have focused on ordinary people's perceptions of law in everyday life*» (Cowan, 2004:930-931). Teorien kan forstås som en motsats til rettspositivismen, og andre «law-first»-tilnærminger hvor retten står i sentrum (Cowan, 2004:929). Studier om rettsbevissthet søker å forstå folks opplevelser og oppfatninger om loven i hverdagslivet. Fokuset ligger på folks subjektive erfaringer i stedet for på lovens effekter på samfunnet, slik det har vært tidligere. Fordelen med slike studier om folks rettsbevissthet er at de åpner opp en helt ny arena av subjektive erfaringer av loven, noe som ble ansett som en mangelvare i tidligere studier hvor rettslige fenomener lå i sentrum av den metodologiske fremgangsmåten. Rettsbevissthet-studier desentraliserer loven som et sosialt fenomen.

Cowan trekker frem Sally Merry som et viktig bidrag til studier om rettsbevissthet. I likhet med Cowan beskriver Merry rettsbevissthet som måten ordinære folk forstår og bruker loven:

«*The ways people understand and use law I term their legal consciousness. Consciousness (...) is the way people conceive of the 'natural' and normal way of doing things, their habitual patterns of talk and action, and their commonsense understanding of the world*» (Cowan, 2004:931).

Rettsbevissthet handler altså om hvordan det enkelte individ forstår loven i hverdagslivet, men det handler også om hva folk gjør med loven og sier om loven (Cowan, 2004:932). Det er noe man gjør i øyeblikket, som en underliggende praksis i hverdagen. Austin Sarat skriver: «*legal rules and practices are all around, immediately and visibly present; yet the law itself is a shadowy presence*» (Cowan, 2004:932).

Laura Beth Nielsen (Cowan, 2004:932) understreker at rettsbevissthet også handler om hva man *ikke* tenker om loven. Dette betyr at den ligger i folks underbevissthet som noe en tar for gitt og ikke benytter seg av. Eksempelvis viser Cowan til Bumillers studie av rettsbevissthet og diskriminering. Her fant Bumiller at intervjupersonene – som alle var ofre for diskriminering – har valgt å legitimere sitt eget nederlag på ulike måter, blant annet ved bruk av humor, i stedet for å handle videre på den diskriminerende situasjonen. Bumillers kaller dette fenomenet for «*ethic of survival*».

Hirsh og Lyons har i artikkelen deres «*Perceiving Discrimination on the Job: Legal Consciousness, Workplace Context, and the Construction of Race Discrimination*» (2010) tatt for seg rettsbevissthet i forbindelse med diskriminering på arbeidsplassen. De ser imidlertid på rasediskriminering, men denne formen for diskriminering kan overføres til andre typer diskriminering, som for eksempel aldersdiskriminering. Denne artikkelen er relevant for avhandlingen min fordi den tar for seg rettsbevissthet som begrep og konsept, og den forsyner oss med kunnskap om og årsaker til hvorfor noen velger å mobilisere retten og andre ikke.

I artikkelen hevder Hirsh og Lyons at diskriminering i moderne tid kan anses som en flytende prosess som er en del av hverdagslige interaksjoner og arbeidsplassens struktur (Hirsh & Lyons, 2010:270). Diskrimineringens natur er subtil og diffus. Dette gjør det vanskelig for arbeidstakere som har blitt utsatt for diskriminering å erkjenne hendelse(n)e som diskriminerende og videre forsøke å skape rettferd. Hirsh og Lyons henviser til Felstiner, Abel og Sarats teori om *naming, blaming og claiming* for å vise hvordan arbeidere som har blitt utsatt for diskriminering prosesserer slike hendelser; vedkommende må først erkjenne hendelsen som diskriminering (*name*), deretter må han/hun tillegge skylden på arbeidsgiver (*blame*) - og til slutt må offeret kreve erstatning ved å søke oppreisning, innenfor regelverkets rammer (*claim*). Teorien til Felstiner, Abel og Sarat vil bli belyst mer detaljert senere i dette kapitlet. Hirsh og Lyons trekker særlig frem det første steget – *naming* – som kritisk, fordi omfanget og arten av senere rettslige utfordringer er avhengig av hva slags oppførsel arbeidere oppfatter som skadelig og anser som et verdig subjekt for rettslig innblanding.

Artikkelen til Hirsh og Lyons tar for seg de tidlige fasene i diskrimineringskonflikter og tar i betraktning ulike faktorer – personlige og kontekstuelle – som former individers oppfatninger av hendelser på arbeidsplassen som skadelige og diskriminerende;

«Our work integrates sociolegal perspectives on the importance of legal consciousness in dispute formation (and in particular the naming process), social-psychological research on perceptions of discrimination, and organizational perspectives on the relationship between workplace contexts and discrimination» (Hirsh & Lyons, 2010:270)

For å kunne mobilisere retten i møte med diskriminering kreves det at den som har blitt utsatt for diskriminering identifiserer opplevelsen som negativ, erkjenner den som diskriminering, samt gjør regulerende agenter oppmerksom på hendelsen – jfr. *Naming, blaming* og *claiming* (Hirsh & Lyons, 2010:271). Hirsh og Lyons fremhever hvordan to individer som har blitt utsatt for samme hendelse ikke nødvendigvis har samme oppfatning av hendelsen. Den ene kan anse hendelsen som diskriminerende, mens den andre personen nødvendigvis ikke har den samme oppfatningen av hendelsen. Det er her begrepet rettsbevissthet kommer inn;

«Here, we use the notion of legal consciousness broadly to describe the importation of legal principles into everyday life and the transformation that occurs as individuals move toward an understanding of events or experiences as injurious and deserving of redress» (Hirsh & Lyons, 2010:271).

Denne forvandlingen skjer altså i det individet erkjenner hendelsen som skadelig og urettferdig, som et brudd på et moralsk eller rettslig prinsipp.

Individet står altså sterkt hva angår rettsbevissthet. Det vil derfor være uunngåelig og studere folks rettsbevissthet uten å inkludere studiet av subjektivitet (Hirsh & Lyons, 2010:272).

Hvorvidt individer tilskriver skadelige hendelser diskriminerende egenskaper er helt og holdent avhengig av deres subjektive tolkning av hendelsen og deres kunnskap om loven. Det vil derfor være store variasjoner i folks erkjennelse av hendelser som diskriminerende, til tross for at opplevelsene deres er tilsvarende og har forekommet under de samme omstendighetene. Slike variasjoner i folks subjektive fortolkning kan skyldes at individene kommer fra ulike sosiale miljøer. Hvordan ordinære individer forstår problemene de møter og rettens rolle i problemløsningen er situasjonelt og avhenger av de symbolske, organisatoriske, institusjonelle og romlige faktorene som er unike for omgivelsene. Den sosiale konteksten påvirker altså individenes kunnskap om og forståelse av diskriminering og deres evne til å erkjenne en hendelse som skadelig.

På det mest fundamentale nivået kan man si at rettsbevissthet er et produkt av «*the social location of subjects, and the experiences that arise from that location*» (Hirsh & Lyons, 2010:273). Blant annet er sosial status avgjørende for hvorvidt en arbeidstaker evner å erkjenne hendelser som skadelige. Forskning tilsier at individer som tilhører lavere sosiale klasser er mer truende til å oppfatte en hendelse som diskriminerende enn individer som tilhører høyere sosiale klasser. Dette skyldes at individer som tilhører lavere sosiale klasser er mer utsatt for fordommer, og dermed blir diskriminering ansett som en mer tilgjengelig sosial konstruksjon. For eksempel vil det være lettere for arbeidstakere av etnisk minoritet å tilskrive en hendelse diskriminerende karakter, på bakgrunn av deres tidligere erfaringer fra andre samfunnsarenaer, enn det ville være for en arbeidstaker som tilhører den etniske majoriteten.

Videre fremhever Hirsh og Lyons (2010:274) at arbeidstakere som anser seg selv som berettiget til rettfærdig behandling er mer sannsynlige til å bruke diskriminerende sjargong for å forklare negative skadelige hendelser. Arbeidsplassens karakteristikk og den institusjonelle konteksten arbeidstakeren tilhører kan forme deres følelse av rett og galt i slike situasjoner. Arbeidstakere som får mye skryt og som er høyt oppi hierarkiet vil være mere bevisste på deres rettigheter på arbeidsplassen, og dermed vil de være mer sensitive for negativ behandling og potensiell diskriminering. Folk fra det nedre sjiktet på arbeidsplassen derimot, vil anse negativ behandling som en naturlig del av «den dårlige jobben». Dette kan sammenlignes med Nielsens begrep «*ethic of survival*», hvor individer velger å legitimere sitt eget nederlag fremfor å ta saken videre. Det hevdes videre av Hirsh og Lyons at eldre arbeidstakere med høy utdanning har mer kunnskap om rettigheter i forbindelse med diskriminering på arbeidsplassen. De er mindre motvillige til å overse diskriminerende tendenser og de er ikke redde for å benytte seg av retten i møte med diskriminering. Dette skyldes sannsynligvis deres høye hierarkiske status og deres myndighet til å mobilisere retten.

Naming, Blaming & Claiming

Et viktig bidrag til teorier om rettsbevissthet er Felstiner, Abel og Sarats teori om Naming, Blaming & Claiming (1980). Denne teorien tar for seg hvordan konflikter blir forstått og fremstilt. Teorien behandler konflikter som sosiale konstruksjoner og sosiale prosesser, og beskriver hvordan konfliktene vokser frem og hvordan de utvikler seg i takt med individets (offerets) oppfattelse og erkjennelse av den opplevde ubehagelige hendelsen (Felstiner, Abel & Sarat, 1980:631- 632). Altså er det individene, og hvordan de muliggjør rettslig aktivitet, som er i sentrum i denne rettssosiologiske teorien. Denne anses som relevant i avhandlingen

min fordi jeg søker å forstå hvordan og hvorfor eldre arbeidstakere benytter seg av retten i møte med diskriminering, eller ikke.

Et viktig tema i denne teorien er hvordan konflikter oppstår og hvordan de utvikles. En viktig faktor for at konflikter skal kunne vokse frem og utvikle seg er at de må oppfattes. Altså må hendelsen gå fra å være en uoppfattet skadelig hendelse til en oppfattet skadelig hendelse – «... *from an unperceived injurious experience to a perceived injurious experience*» (Felstiner m.fl., 1980:633). Vedkommende som har oppfattet en diskriminerende hendelse må altså erkjenne hendelsen og tilskrive den med en negativ verdi (Felstiner m.fl., 1980:634).

Individer som har opplevd det samme er som oftest enige i om en hendelse har en negativ eller en positiv verdi, men også her kan det forekomme individuelle forskjeller i og med at slike følelser er subjektive. Det kan oppstå problemer når det kommer til identifikasjon av hvem som har erkjent hendelsen som skadelig og dem som ikke har det, men teorien gir oss tre pekepinner som kan hjelpe oss å identifisere utviklingen fra en uoppfattet skadelig hendelse til en oppfattet skadelig hendelse. Begrepet *naming* handler om at individet må innrømme for seg selv og andre at en opplevelse er eller har vært skadelig for han/henne (Felstiner m.fl., 1980:635). Det neste stadiet kalles *blaming*, og innebærer at en oppfattet skadelig hendelse utvikles til å bli et eventuelt klagemål. Her tillegger individet skylden for hendelsen på et annet individ eller en sosial enhet - for eksempel på individet som har diskriminert vedkommende eller et arbeidsforhold som har muliggjort diskrimineringen. I dette stadiet må vedkommende som har opplevd den ubehagelige hendelsen føle seg urettferdig eller dårlig behandlet, og han/hun må ha troen på at noe kan bli gjort for å rette opp i skaden. Det siste stadiet i konfliktens fremvekst inntreffer når vedkommende som holder klagemålet henvender seg til personen eller den sosiale enheten han/hun anser som ansvarlig for den skadelige hendelsen, og ber om en form for erstatning. Dette stadiet kalles *claiming*. Det er når et slikt krav ikke blir innfridd at den oppfattede skadelige hendelsen utvikles til å bli en konflikt (Felstiner m.fl., 1980:635-636).

De tidlige fasene i disse tre stadiene er særlig signifikante fordi de tar for seg individenes oppførsel i og under en konflikt i mye større grad enn senere i stadiene når institusjonelle mønstre setter begrensinger for individenes valg og muligheter rundt konflikten (Felstiner m.fl., 1980:636). Analyse og undersøkelse av denne oppførselen vil gi et godt bidrag til å identifisere den sosiale strukturen til konfliktene – både sosiale strukturelle variabler og personlige egenskaper. Individet velger – eller velger å ikke – erkjenne en hendelse som

skadelig, tillegge noen andre skyld for hendelsen, samt be om erstatning og eventuelt får erstatningskravet godkjent – alt på bakgrunn av deres sosiale posisjon og individuelle karakteristikk.

Felstiner, Abel og Sarat hevder dog at et mindretall av slike hendelser faktisk transformeres til en konflikt og ender med søksmål (Felstiner m.fl., 1980:636). I dette henseende snakker Hirsh og Louie (2018:59) om to spektrere. Når et offer har valgt å erkjenne hendelsen som diskriminering kan vedkommende velge å «*lump it*» - altså godta hendelsen som urettferdig og/eller diskriminerende men likevel velge å ikke utbedre den. Alternativt kan arbeidstakeren klage om hendelsen til venner, familie eller kolleger, men uten å ta offentlig handling. Et tredje alternativ på denne siden av spekteret er at arbeidstakeren følger problemet internt i bedriften ved å snakke med en rådgiver eller HR-ansvarlig, eller ved å fylle ut et formelt klageskjema. På den andre siden av spekteret kan arbeidstakeren velge og mobilisere rettighetene sine og gå til søksmål. Også her blir det understreket at de fleste ofrene velger å la det ligge fremfor å lage formelle klager på arbeidsplassen eller i retten.

2.2 Rettighetsbevissthet

En annen sentral teori om bevissthet er teorien om «*legal right consciousness*», eller «*right consciousness*», som jeg har valgt å oversette til rettighetsbevissthet. Denne er av betydning for avhandlingen min fordi eldre arbeidstakers oppfatning av egne rettigheter vil være av betydning for hvilke valg de har tatt i møte med aldersdiskrimineringen. Var de klar over sine rettigheter som eldre arbeidstakere på arbeidsplassen? Var denne kunnskapen av betydning for deres valg om å ta saken til retten?

For å kunne definere begrepet rettighetsbevissthet er det fordelaktig å først definere begrepet rettssikkerhet. Ragnhild Øvrelid definerer begrepet rettssikkerhet som «*Ordninger som sikrer borgerne mot en vilkårlig gjennomføring av offentlige vedtak. Offentlig inngrep overfor den enkelte borger må ha hjemmel i lov og inngrepene skal praktiseres likt overfor dem som etter loven faller inn under dem*» (Øvrelid, 1984:11). Slik skal inngrepene bli forutsigbare og kontrollerte. Rettssikkerhet innebærer altså et likhetskrav om myndighetenes maktutøvelse overfor borgerne – alle skal bli behandlet likt av loven, uten hensyn til individers makt eller sosiale posisjon. Rettssikkerhet handler i sin helhet om den faktiske ivaretagelsen av folks rettigheter. Rettighetsbevissthet handler også om ivaretagelse, men heller om den subjektive

følelsen av ivaretagelse. Ewick og Silbey definerer rettighetsbevissthet som «*the ways which people make sense of law and legal institutions, that is, the understandings which give meaning to people's experiences and actions*» (Ewick & Silbey, 1991:731).

David Engel hevder at det ikke finnes én type rettighetsbevissthet for hver person. Han hevder at rettighetsbevisstheten hos individer ikke er uforanderlig og konstant, men heller høyt dynamisk og tilbøyelig for endringer. Den kan justeres bare ved en enkel interaksjon eller handling (Engel, 2012:428). Engel definerer rettighetsbevissthet som «*the ways in which individuals draw upon, resist, and simply do not consider the formal, rights-based legal elements, whether consciously or unconsciously, in their perceptions and behavior*» (Engel, 2012:428). Han hevder videre at rettighetsbevissthet både skapes av, og skaper retten. Retten bidrar til identitetsdannelse og sosiale interaksjoner, men samtidig blir retten skapt av og endret av rettighetsbevisstheten til dem som velger å benytte seg av den, og de som velger å ikke gjøre det. Engel påpeker videre at studier av rettighetsbevissthet har som formål å avdekke dens tilstedeværelse eller fravær i individers tanker og handlinger på tvers av sosiale interaksjoner (Engel, 2012:434). Altså handler rettighetsbevissthet, i likhet med rettsbevissthet, like mye om hva folk tenker som hva de *ikke* tenker om retten og rettigheter.

Vertikalt og horisontalt perspektiv

Engel trekker frem to ulike perspektiver på rettighetsbevissthet – det vertikale og det horisontale perspektivet. Han mener at både det vertikale og det horisontale perspektivet illustrerer og representerer viktige bidrag til sosiologiske studier av rettighetsbevissthet (Engel, 2012:427). Begge perspektivene kan brukes om hverandre, selv om deres premisser er ulike og de produserer ulike konklusjoner i studiet om rettighetsbevissthet.

Det vertikale perspektivet avdekker konsepter eller praksiser fra det som er ansett som høye, mektige og prestisjetunge nivåer av rettslig organisering, til det som er ansett som lavere, mindre mektige og mer lokaliserte nivåer. Engel beskriver forskning på et vertikalt nivå slik: «*Transnational expansion of the ideology of rights, from distant centers of neoliberal cultural production in Europe and North America through the ministries of the Thai government down to the village level*» (Engel, 2012:425). Et slikt vertikalt perspektiv representerer en viktig form for transnasjonal forskning på rettighetsbevissthet i den forstand at det undersøker rettigheter både på et internasjonalt og et mer lokalt nivå. Perspektivet kan antyde hvordan rettigheter formulert i eksempelvis New York, Genève eller Beijing kan filtrere ned til lokaliserte omgivelser – eller ikke. Altså identifiserer dette perspektivet hvordan

internasjonale rettigheter kan påvirke menneskers handlinger i mer lokale omgivelser (Engel, 2012:425-426).

Det horisontale perspektivet på den annen side tar utgangspunkt i menneskers praksiser, og hvordan rettigheter manifesterer seg i deres hverdagslige interaksjoner. Forskere innenfor dette perspektivet fokuserer hovedsakelig på praksisen til ordinære mennesker og meningssystemene som er dem kjent – i landsbyer, nabolag, forretningsnettverk, fagforeninger, skoler og andre sosiale felt (Engel, 2012:426). I motsetning til det vertikale perspektivet hevder Engel at det horisontale perspektivet;

«Does not place any particular conceptual framework in the foreground, but through observation and open-ended interviews, asks what discourses are found in particular fields of everyday life and only then considers the origins of key concepts, ideas, and beliefs that it discovers» (Engel, 2012:426).

Ved dette ser vi at forskjellen på det horisontale og det vertikale perspektivet er at det horisontale tar utgangspunkt i hvordan mennesker forholder seg til rettigheter i praksis, mens det vertikale fokuserer på inkorporering fra det internasjonale til det lokale. Det er hovedsakelig det horisontale perspektivet som er relevant i avhandlingen min, da jeg hovedsakelig ser på hvordan ordinære individer oppfatter retten og hvordan de bruker den, eller ikke bruker den, i sine hverdagslige samfunnsarenaer.

2.3 Habermas' livsverden og systemverden

En viktig komponent i denne avhandlingen er hvordan samfunnets aktører (personer/eldre arbeidstakere) og strukturer (kultur/institusjoner) virker sammen og påvirker hverandre. Filosofen og sosiologen Jürgen Habermas har stor interesse for det moderne samfunnet. Han har blant annet en teori om nettopp dette forholdet mellom aktør og struktur, og hevder at disse to komponentene er *gjensidig* avhengig av hverandre. Han er også opptatt av hvordan samfunnsstrukturene i moderne samfunn tidvis overtar aktørene, og det er nettopp dette som er relevant i avhandlingen min – hvordan aktørene blir «overkjørt» av strukturene.

Habermas hevder at kulturell mening og institusjonelle normer (strukturen) er ressurser som den kommunikativt handlende personen¹ benytter seg av og som muliggjør kompetent samfunnsdeltakelse. Samtidig eksisterer kulturell mening og institusjonelle normer kun gjennom å bli anvendt og dermed reproduisert av kommunikativt handlende personer. Altså er forholdet mellom aktør og struktur gjensidig muliggjørende – ingen aktør uten struktur, og ingen struktur uten aktør (Aakvaag, 2008:178-179). Denne beskrivelsen av samfunnet er i følge Habermas basert på et hermeneutisk innenfra- og deltakerperspektiv. Det er når vi ser samfunnet fra de handlende aktørenes side at det fremstår som en helhet av kulturell mening, institusjonelle normer og personlige identiteter. Habermas kaller dette perspektivet for *livsverden*. Dette livsverden-perspektivet står imidlertid ovenfor en svakhet; det fanger ikke opp alle de objektive sosiale sammenhengene som hverken er intendert eller anerkjent av samfunnsmedlemmene som produserer dem. For å kompensere for denne svakheten har Habermas supplert livsverdenperspektivet med et systemperspektiv (Aakvaag, 2008:180). Fra et slikt tilskuer-/utenfraperspektiv fremstår ikke samfunnet lengre som en meningsfull helhet hvor kompetente personer samhandler innenfor rammene av felles normer og kulturelle fortolkningskjemaer. Heller fremstår samfunnet som et selvoppretholdende system som «*under trusselen om utslettelse må overleve i en hyperkompleks omverden*» (Aakvaag, 2008:180). Systemperspektivet handler altså om å studere objektive konsekvenser av handlinger med henblikk på hvilken funksjon de har i opprettholdelsen av det sosiale systemet. Dette perspektivet kaller Habermas *systemverden*. Livsverden er et aktørperspektiv og systemverden er et strukturperspektiv. Livsverden rekonstruerer samfunnet slik det fremstår for de handlende aktørene selv, mens systemverden fanger opp overindividuelle sosiale sammenhenger og mønstre som aktørene selv ikke er seg bevisst, men som likevel legger føringer for hvordan de handler.

Fragmentering av bevisstheten

Som nevnt ovenfor er Habermas opptatt av det moderne samfunnet. Han er en forkjemper for det moderne prosjekt. Dette betyr imidlertid ikke at Habermas er ukritisk til alt hva angår det moderne samfunnet. Tvert i mot. Habermas er en representant for kritiske teori og ønsket å videreføre Frankfurterskolens prosjekt om å utvikle en kritisk modernitetsteori (Aakvaag, 2008:184). Ved dette har Habermas kommet opp med en teori om hvordan

¹ Habermas definerer kommunikativ handling som den sosiale handlingstypen hvor det er språklig enighet som sikrer koordinering av aktørenes handlinger. I stedet for å benytte seg av positive eller negative sanksjoner som å lokke eller true, er det «kraften i det bedre argument» som appellerer (Aakvaag, 2008:174).

samfunnsstrukturene overgår og overtar samfunnsmedlemmene/aktørene. I dette henseende er det hovedsakelig to ting som bekymrer Habermas. Det første er det han kaller fragmentering av bevisstheten, og det andre er systemverdens kolonisering av livsverden. Det er hovedsakelig den førstnevnte som er relevant i avhandlingen min, og vil derfor være den jeg redegjør for.

Et viktig trekk ved det moderne samfunnet er i følge Habermas fremveksten av ekspertkulturer. Modernitetens kulturelle refleksivitet innebærer at diskusjoner om sannhet, skjønnhet og riktighet har frigjort seg fra religiøse verdensbilder og blitt uavhengige gyldighetsfærer som er institusjonalisert i vitenskapen, et autonomt kunstfelt og retten. Dette er de tre viktigste ekspertkulturene i moderne samfunn i følge Habermas. Han er hovedsakelig positiv til denne utviklingen fordi ekspertsystemene bidrar til effektivitet, men bekymrer seg over tendensen til at disse ekspertsystemene isolerer seg fra livsverden og dermed slutter å tilføre livsverden kulturelle ressurser, mening og fortolkningsmuligheter (Aakvaag, 2008:184). På denne måten blir livsverden kulturelt fattig. Ekspertsystemene tapper de religiøse verdensbildene og tradisjonene for mening, samtidig som livsverden ikke tilføres ny kulturell mening fra ekspertsystemene som har blitt så spesialiserte og profesjonaliserte at de har lukket seg for «vanlige folk». Bekymringene er på basis av dette de manglende mulighetene for helhetlige og kritiske fortolkninger på både individ- og samfunnsnivå. Det er denne tendensen Habermas kaller fragmentering av bevisstheten. Vi har ikke lengre de kulturelle redskapene til å forstå den tiden og det samfunnet vi lever i og vår plass i det (Aakvaag, 2008:185).

2.4 Konflikt som eiendom

En annen teori som kan tenkes og være relevant i forbindelse med diskriminering av eldre på arbeidsplassen er professor Nils Christies teori Konflikter som eiendom (1977). Denne teorien vil jeg anse som relevant spesielt i tilfeller hvor de fornærmede velger å ta diskrimineringsaken videre og forvandle den til en rettstvist. Dersom det skjer vil ikke den eldre arbeidstakeren lengre være «eieren» av konflikten sin fordi juristene og advokatene har overtatt.

Når en fornærmet person, for eksempel et offer for diskriminering, velger å ta saken videre til et klagemål vil dette lede til en rettsak. Når en konflikt blir overført til en rettssak blir

prosessen overført fra å være en konflikt mellom to eller flere konkrete parter til å være en konflikt mellom partene og staten. I slike tilfeller skjer det to ting; for det første er du ikke lengre din egen representant – du *blir* representert. For det andre blir den parten som er representert av staten representert på en slik måte at han eller hun gjennom hele rettssaken vil være skjøvet ut på sidelinjen – han eller hun er ikke lengre en del av sin egen rettssak (Christie, 1977:3).

Samfunnet har altså mistet mange av sine konflikter fordi de blir tatt hånd om av andre. Det er spesielt en årsak til denne utviklingen, og den har å gjøre med statens behov for å redusere konflikter, samt ønske om å beskytte offeret. I denne sammenhengen snakker Christie om jurister som profesjonelle tyver. Christie beskriver jurister som noen som er flinke til å stjele konflikter. De er trent opp til å forebygge og løse konflikter, samt sosialisert inn i en delkultur med høy konsensus omkring tolkning av normer og vurdering av hvilken type informasjon som kan anses som relevant i hver enkelt sak (Christie, 1977:4). Juristene kan fortelle oss ordinære individer at et argument vi anser som særdeles bra ikke vil være passende og relevant å bruke i en rettssak, og dernest komme med et argument som vi ordinære folk synes er helt forkastelig. På denne måten blir konfliktene juristenes eiendom: «*Criminal conflicts have either become other people's property – primarily the property of lawyers – or it has been in other people's interests to define conflicts away*» (Christie, 1977:5).

En annen årsak til at konflikter nedtones og overføres til profesjonelle aktører er segmentering av samfunnet. Christie fremhever to former for segmentering av samfunnet. Den første er segmentering i rom, som handler om at vi beveger oss mellom et sett av mennesker hver dag som vi ikke trenger å ha noen form for kontakt med (Christie, 1977:5). Vi forholder oss kun til hverandre på bakgrunn av hvilke roller man har i samfunnet – ikke som de personene vi er. Vi kjenner kollegaer som kollegaer, og naboer som naboer. Dette gir oss begrensede muligheter til å forstå andre menneskers atferd, og deres atferd vil samtidig ha mindre relevans for oss. En annen type segmentering er det Christie betegner som reetablering av kastesamfunnet. Denne formen for segmentering handler om segregering basert på biologiske kjennetegn. Eksempler på slike kjennetegn kan være kjønn, hudfarge og alder (Christie, 1977:5-6). Alder spesielt er en viktig variabel fordi den nesten fungerer perfekt i et moderne velutviklet industrisamfunn. Alder er en *åpen* variabel som vi kan dele opp i så mange intervaller vi måtte trenge. Og viktigst av alt: vi kan flytte skjæringspunktet opp eller ned, alt ettersom hvilke sosiale behov vi ønsker å bruke.

Disse to formene for segregering har flere konsekvenser. Blant annet blir alt sosialt liv mindre personliggjort (Christie, 1977:6). Individuer er i langt mindre grad knyttet til hverandre i sosiale nettverk. Vi vet mindre om hverandre, og har begrensede muligheter til å forstå og forutsi andres atferd. Dette igjen kan føre til at det oppstår konflikter, som vi er mindre kapable til å håndtere. Det blir dermed lettere for oss å delegere konflikten videre til profesjonelle som både ønsker og kan håndtere konflikten for oss. Segmentering fører også til at visse konflikter blir ødelagt før de får utfoldet seg. Manglende personliggjøring og høy mobilitet oppløser essensielle forutsetninger for konflikter knyttet til hverdagslivet vårt – og da spesielt lovbrudd knyttet til andre mennesker, av ærekrenkende eller fornærmende karakter. Segmentering fører til at mennesker betyr mindre for hverandre, og hvis en blir fornærmet skjer dette på avgrensede områder – en kan bare gå sin vei. En tredje konsekvens av segmentering av rom og alder er at visse konflikter blir usynliggjort, og dermed ikke får en anstendig løsning (Christie, 1977:7). Et godt eksempel på dette er vold mot ektefelle eller barnemishandling. Slike tilfeller befinner seg innenfor et segment og foregår mellom to eller flere individer. Jo mer isolert et segment er, desto mer vil den svakeste parten være alene fordi konflikten ikke er synlig utad.

I følge Christie er det konflikten selv som representerer den mest interessante stjålne eiendommen, ikke de eiendeler som opprinnelig ble tatt fra offeret, eventuelt gitt tilbake. Konflikter har verdier på flere måter. For det første representerer konflikter et potensiale for aktivitet og deltakelse. Moderne strafferettslige kontrollsystemer representerer et av mange eksempler hvor borgere mister deres muligheter til deltakelse i saker som er viktige for dem. Christie beskriver samfunnet vårt som et «*society of task-monopolists*» (Christie, 1977:7). I slike situasjoner kan offeret anses som en *dobbelt taper*. Ikke bare har vedkommende tapt materielle goder, men han eller hun har også mistet muligheten for deltakelse i egen sak. Det er staten, eller påtalemyndighetene, som har tatt vedkommende sin sak i egne hender og som blir representert utad som sakens hovedperson. Men til syvende og sist, hevder Christie, er det vi – samfunnet - som er den største taperen (Christie, 1977:8). For det første har vi mistet vår mulighet til klargjøring i normer i den grad at vi har tapt vår anledning til å diskutere hva som utgjør landets lover. Dette innebærer at det er vanskelig å iscenesette det vi kan kalle en politisk debatt i rettsalen. Et annet allment tap ifølge Christie har å gjøre med angstnivå og misforståelser. Offeret er så fullstendig ute av saken at han eller hun ikke har sjans til å bli kjent med gjerningsmannen, eller saken som sådan. Offeret har et behov for å forstå, forklare og bli forklart, men blir i stedet en ikke-person midt i sitt eget drama. Dette kan imidlertid

gjøre det bedre for begge parter. Skurken får ingen sjanse til å bli tilgitt, og offeret vil slippe unna mange vonde følelser som vedkommende ellers vil bli spart for (Christie, 1977:9).

3 Gjeldende rett

I dette kapittelet skal jeg redegjøre for gjeldende rett. Redegjørelsen tar utgangspunkt i lover og paragrafer som er relevante for diskriminering av eldre på arbeidsplassen og andre forhold knyttet til arbeidslivet. Først kommer jeg til å redegjøre for norsk lovgivning i forbindelse med diskriminering på arbeidsplassen. Her vil hovedfokuset ligge på arbeidsmiljøloven, men likestillingsloven vil også bli nevnt i korte trekk. Deretter kommer jeg til å presentere internasjonale regler om diskriminering i arbeidslivet, som oppgitt i flere av FN-sambandets konvensjoner. Deretter kommer en redegjørelse av «veien til» den samlede diskrimineringsloven og formålene bak denne. Avslutningsvis vil seniorpolitiske tiltak som har til formål å forhindre at eldre bli diskriminert i arbeidslivet på bakgrunn av alder bli presentert.

3.1 Norsk lovgivning

I denne delen kommer jeg til å redegjøre for norsk lovgivning i forbindelse med diskriminering på arbeidsplassen, og i arbeidslivet generelt. Det er flere lover i norsk rett som gjør seg gjeldende i forbindelse med diskriminering. De mest gjeldende vil jeg gjøre rede for i det følgende.

3.1.1 «Kongeriket Norges grunnlov»

I løpet av 1814 gikk Norge fra å være et land med liten grad av selvstendighet til å bli et land med stor grad av indre selvstyre (stortinget.no, 2018). Det var Grunnloven som dannet grunnlaget for utviklingen av folkestyret, slik vi kjenner det i dag.

Forsamlingen hvor Grunnloven ble dannet er kjent som «*Riksforsamlingen*», og fant sted på Eidsvoll i 1814 (stortinget.no, 2018). Medlemmene i forsamlingen ble valgt i landets menigheter og militærforlegninger. De var totalt 112 menn, hvor de fleste var fra landdistriktene, noen fra hæren og flåten og et lite antall fra byene. Forsamlingen delte seg inn i komiteer, hvor den viktigste var konstitusjonskomiteen. Den var denne komiteen som fikk i oppdrag å utarbeide et endelig utkast til en grunnlov, noe som tok lang tid og flere utkast. Det var særlig den franske grunnloven fra 1791 og den amerikanske uavhengighetserklæringen (1776) og konstitusjonen (1787) som var inspirasjonen bak det som regnes som det viktigste

utkastet til det vi i dag kjenner som Grunnloven. Grunnlovens hovedprinsipper var, i likhet med den franske grunnloven og den amerikanske uavhengighetserklæringen og konstitusjonen, folkesuverenitetsprinsippet, maktfordelingsprinsippet og borgerrettighetene. Folkesuverenitetsprinsippet innebar at makten skulle ligge hos folket. Dette innebar at folket hadde rett til å styre seg selv, og de skulle selv velge representanter til en folkeforsamling som skulle vedta lover. Maktfordelingsprinsippet gikk ut på at man skulle skille den lovgivende (Stortinget), utøvende (kongen) og dømmende (domstolene) statsmakt. Formålet med denne maktfordelingen var å forhindre maktkonsentrasjon og maktmisbruk. Det tredje prinsippet, borgerrettighetene, skulle sikre borgernes medfødt og umistelige rettigheter. Grunnloven slo blant annet fast borgernes rett til ytringsfrihet, næringsfrihet og rettssikkerhet, samt fri religionsutøvelse.

Det står ikke eksplisitt i Grunnloven om diskriminering. Imidlertid er det stadfestet i Grunnloven §110c at statens myndigheter har plikt og ansvar å respektere og sikre borgernes menneskerettigheter (Grunnloven, 1814, §110c), og forbudet mot diskriminering er et av de mest sentrale prinsippene innen internasjonale menneskerettigheter (NOU 2003:2, 2003:22). Det var hovedsakelig det tredje hovedprinsippet i Grunnloven, borgerrettighetene, som ga grunnlag for et endelig diskrimineringsvern, bunnset i et ønske om å bevare og sikre individenes rettigheter.

3.1.2 Arbeidsmiljøloven

Det er spesielt en lov som gjør seg ekstra gjeldende i forbindelse med diskriminering på arbeidsplassen: Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (også kjent som, og heretter betegnet som arbeidsmiljøloven). Arbeidsmiljøloven har som formål å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet:

«Lovens formål er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet» (Arbeidsmiljøloven, 2005, §1-1)

Arbeidsmiljøloven trådte i kraft 1. januar 2006 og er en sentral vernelov som bygger på arbeidsmiljøloven av 1977 og tidligere arbeidervernlovgivning. Loven gjør seg gjeldende i de fleste arbeidsforhold i offentlig og privat sektor som innebærer sysselsetting av arbeidstakere.

Det er arbeidsgivers ansvar å overholde reglene som er oppgitt i denne lov (Regjeringen.no, 2018, Arbeidsmiljøloven, 2005, §1-2).

Som nevnt innledningsvis er det i forbindelse med diskriminering på arbeidsplassen hovedsakelig kapittel 13: Vern mot diskriminering som gjør seg gjeldende. I dette kapitlet blir forbudet mot diskriminering fremhevet; «*Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjoner eller alder er forbudt*» (Arbeidsmiljøloven, 2005, §13-1). Med direkte diskriminering menes at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §7). Indirekte diskriminering innebærer enhver nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil stille personer dårligere enn andre (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §8). Reglene som er oppgitt i denne loven gjelder alle ansatte i en virksomhet, også de som er deltidsansatte eller midlertidige ansatte. Bestemmelsene i denne loven gjelder også alle sider av arbeidsforholdet. Dette inkluderer utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse, samt opplæring, lønns- og arbeidsvilkår og ved opphør av stilling (Arbeidsmiljøloven, 2005, §13-2).

Det finnes dog unntaksbestemmelser fra forbudet mot diskriminering. Disse er stadfestet i Arbeidsmiljøloven §13-3 og innebærer: «*forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles og som er nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke*» (Arbeidsmiljøloven, 2005, §13-3). Altså er ikke forskjellsbehandlingen/diskrimineringen i strid med loven hvis diskrimineringen oppfylder unntaksbestemmelsene til denne paragrafen. Kravet om saklighet innebærer at den ikke kan begrunnes med utenforliggende eller usaklige hensyn – og dette må vurderes objektivt i hvert enkelt tilfelle. Et formål som er saklig i en situasjon vil ikke nødvendigvis være saklig i en annen situasjon. Kravet om uforholdsmessighet innebærer at de ulempene som forskjellsbehandlingen påfører vedkommende, må avveies mot de fordelene forskjellsbehandlingen er ment å fremme. Kravet om at forskjellsbehandlingen må være nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke innebærer at det skal mer til for at forskjellsbehandlingen skal være lovlig i arbeidslivet enn utenfor arbeidslivet (Likestillings- og diskrimineringsombudet, u.å.). Positiv særbehandling som bidrar til å fremme likebehandling er heller ikke i strid med bestemmelsene i dette kapitlet, men

særbehandlingen skal opphøre så fort formålet med den er oppnådd (Arbeidsmiljøloven, 2005, §13-6).

Dersom det til tross for disse bestemmelsene skulle oppstå diskriminering på arbeidsplassen på bakgrunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller alder bør arbeidstaker eller arbeidssøker «*fremlegge opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med bestemmelsene i dette kapitlet*» (Arbeidsmiljøloven, 2005, §13-8). Deretter må arbeidsgiver sannsynliggjøre at slik diskriminering likevel ikke har funnet sted (Arbeidsmiljøloven, 2005, §13-8). Hvis bevisbyrden går i arbeidstakerens favør kan han eller hun kreve oppreisning og erstatning uavhengig av om arbeidsgiveren kan bebreides for diskrimineringen (Arbeidsmiljøloven, 2005, §13-9). Alle bestemmelser i tariffavtaler, arbeidsavtaler, reglementer og vedtekter som er i strid med bestemmelsene i dette kapitlet anses som ugyldige.

Kapittel 15, opphør av arbeidsforhold, gjør seg også gjeldende i forbindelse med aldersdiskriminering på arbeidsplassen – spesielt i tilfeller hvor vi ser at eldre arbeidstakere blir oppsagt på grunn av alderen deres. Kapitlet tar for seg oppsigelse av arbeidstakere, og hvordan disse skal behandles og meldes for å være i tråd med lovgivningen. Blant annet tar kapitlet opp at enhver form for oppsigelse (enkeltoppsigelser og masseoppsigelser) skal, så langt det er praktisk mulig, drøftes med arbeidstaker selv og med arbeidstakerens tillitsvalgte (Arbeidsmiljøloven, 2005, §15-1). Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse av hvem som skal sies opp skal drøftes. Unntaket er hvis arbeidstakeren(e) selv ikke ønsker at dette skal drøftes. Den gjensidige fristen for oppsigelse er, med mindre annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale, en måned. For arbeidstakere som har vært ansatt lengre enn fem år sammenhengende gjelder den gjensidige oppsigelsesfristen på minimum to måneder, og minst tre måneder for arbeidstakere som har vært ansatt lengre enn ti år sammenhengende. Dersom arbeidstakere som har vært ansatt i over ti år i samme bedrift blir sagt opp etter de har fylt 50 år gjelder andre frister. Arbeidstakere som er over 50 år har en minimumsfrist på fire måneder, arbeidstakere over 55 år har en frist på fem måneder og arbeidstakere som blir oppsagt etter fylte 60 år har en minimumsfrist på seks måneder. Dette er med mindre arbeidstakeren sier opp selv – da gjelder den ordinære fristen på tre måneder, så fremt arbeidstakeren har vært ansatt i over ti år (Arbeidsmiljøloven, 2005, §15-3).

En arbeidstaker kan ikke sies opp uten saklig begrunnelse. Arbeidsmiljølovens seksjon om vern mot usaklig oppsigelse stadfester: «*Arbeidstakere kan ikke sies opp uten at det er saklig*

begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold» (Arbeidsmiljøloven, 2005, §15-7). Dersom oppsigelsen skyldes driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak regnes den ikke som saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid og tilby arbeidstaker. Ved avgjørelser om oppsigelse under slike omstendigheter skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og potensielle ulemper oppsigelsen vil påføre den enkelte arbeidstaker.

Dersom en arbeidstaker føler seg urettferdig oppsagt har vedkommende mulighet til å ta saken til retten. Dersom tvisten er lovlig bragt til opphør (etter reglene i §15-7) har arbeidstakeren rett til å fortsette i stillingen så lenge forhandlingene pågår (Arbeidsmiljøloven, 2005, §15-11). Retten kan likevel bestemme at arbeidstaker skal fratre under sakens behandling dersom arbeidsgiver krever dette og retten finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling. Denne retten gjelder dog ikke ved tvister som omhandler opphør av arbeidsforhold, oppsigelse i prøvetid, for innleide ansatte eller midlertidig ansatte.

Hva gjelder opphør av arbeidsforhold på grunn av alder er det stadfestet i arbeidsmiljøloven §15-3 at arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 72 år, men at lavere aldersgrenser kan fastsettes der det er nødvendig med hensyn til helse eller sikkerhet (Arbeidsmiljøloven, 2005, §15-13a). Lavere aldersgrense (ikke lavere enn 70 år) kan fastsettes dersom aldersgrensen gjøres kjent for arbeidstakerne, den praktiseres konsekvent av arbeidsgiver og arbeidsgiver har rett til tilfredsstillende tjenestepensjonsordning. Ved slike omstendigheter skal den lavere aldersgrensen alltid drøftes med de tillitsvalgte før den blir innsatt. Et videre kriterium er at aldersgrensen ikke skal være usaklige eller uforholdsmessig inngripende ovenfor de den gjelder (jf. §13-3). Hvis en arbeidstaker blir oppsagt på bakgrunn av alder skal det varsles skriftlig om tidspunkt for fratreden. Fratreden kan tidligst være seks måneder etter den første dagen i måneden etter varslet er kommet frem til arbeidstaker, og arbeidsgiver skal kalle inn arbeidstakeren til en muntlig samtale før varslet sendes ut.

3.1.3 Likestillings- og diskrimineringsloven

En annen lov som gjør seg gjeldene i forbindelse med diskriminering er Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering, også kjent som likestillings- og diskrimineringsloven. Denne loven har som formål å fremme likestilling og hindre diskriminering. *«Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter»*

(Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §1). Denne loven gjelder alle samfunnsområder, også på arbeidsplassen. Unntaket er hvis diskrimineringen har foregått på grunn av alder, da slik diskriminering reguleres av arbeidsmiljølovens kapittel 13 (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §2). Derfor vil ikke denne loven gjøre seg gjeldene når det gjelder aldersdiskriminering på arbeidsplassen, men den vil gjøre seg gjeldende i møte med andre diskrimineringsgrunnlag på arbeidsplassen, eller ved aldersdiskriminering utenfor arbeidslivet. Lovens andre kapittel stadfester at det er forbudt med diskriminering, både indirekte og direkte. Dette gjelder diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse forholdene (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §6). Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, tidligere, antatte eller fremtidige forhold.

I lovens kapittel 5 blir det redegjort for særlige regler i arbeidsforhold. Lovens §29 stadfester at «*Forbudene i kapittel 2 gjelder alle sider av et arbeidsforhold*» (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §29). Alle sider av et arbeidsforhold innebærer følgende:

- a) utlysning av stilling
- b) ansettelse, omplassering og forfremmelse
- c) opplæring og kompetanseutvikling
- d) lønns- og arbeidsvilkår
- e) opphør

Det er i denne loven tatt inn strenge bevisbyrderegler dersom det ligger grunn til å tro at det har forekommet brudd på bestemmelsene. Dette er for å bidra til at likestilling ikke bare er en formell rettighet, men også en realitet (Sand, 2017:78). Loven hevder i kapittel 6:

Håndheving, bevisbyrde og reaksjoner at «*diskriminering skal anses å ha skjedd hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at diskriminering har skjedd, og den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har skjedd*» (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §37).

3.2 Internasjonale regler

De forente nasjoner (FN) har flere konvensjoner som omhandler diskriminering i arbeidslivet. Tre av disse vil være relevante når jeg skal gjøre rede for internasjonale regler om diskriminering.

I Norge, og resten av FNs medlemsland, er alle sysselsatte beskyttet av FNs ILO-konvensjoner. Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) er FNs organisasjon for arbeidslivet, som jobber med å sikre arbeideres rettigheter verden over. Målsetningen til ILO er anstendig arbeid – altså produktivt arbeid der sosial beskyttelse, dialog mellom partene i arbeidslivet og rettigheter på arbeidsplassen er ivaretatt. ILO ble etablert i 1919 som en del av fredsslutningen etter første verdenskrig og var basert på ideen om at varig fred bare kunne sikres gjennom sosial rettferdighet. Senere vokste ideen om internasjonale lover og regler for arbeidslivet frem, som senere ble nedfelt i ILOs konstitusjon da organisasjonen ble stiftet i 1919 (FN, 2017). ILO blir ansett som FNs vaktbikkje i arbeidslivet. ILO utvikler, overvåker og håndhever internasjonale arbeidsstandarder gjennom konvensjoner og anbefalinger. Konvensjonene er bindende og skal implementeres inn i lovverket i samtlige av FNs medlemsland. Anbefalingene på den annen side er ikke bindende, men de virker veiledende og gir medlemslandene politiske retningslinjer (FN, 2017).

ILOs konvensjon 111 omhandler diskriminering i sysselsetting og yrke, og stadfester at:

«Alle mennesker har rett til under frie og verdige forhold, under økonomisk trygghet og med like muligheter å arbeide for sitt materielle velvære og sin åndelige utvikling uten hensyn til rase, tro eller kjønn, og som tar i betraktning at diskriminering er en krenkelse av rettigheter fastslått i den alminnelige erklæring om menneskerettighetene» (FNs ILO-konvensjoner, 1958).

Konvensjonen definerer diskriminering som forskjellsbehandling, utelukkning eller særfordel på basis av rase, farge, kjønn religion, politisk oppfatning, nasjonal opprinnelse og/eller sosial herkomst (FNs ILO-konvensjoner, 1958, Artikkel 1). Forskjellsbehandling, utelukkning eller særfordel med hensyn til et spesielt arbeid på basis av arbeidets art regnes ikke som diskriminering under denne konvensjonen.

I anledning diskriminering av arbeidstakere på arbeidsplassen og under sysselsetting stadfester artikkel 2 at alle FNs medlemsstater skal påta seg og følge en nasjonal politikk som bidrar til å fremme like muligheter og behandling med hensyn til sysselsetting og yrkesutøving – med et mål om å fjerne all diskriminering på disse områdene (FNs ILO-konvensjoner, 1958, Artikkel 2 & Artikkel 3). Dette innebærer blant annet:

- a) å søke samarbeid mellom arbeidsgivere og arbeidstakere og deres organisasjoner,
- b) benytte opplæringsplaner som bidrar til å fremme politikken som konvensjonen har satt som mål,
- c) avskaffe lovforskrifter og forhindre enhver praksis som ikke er i samsvar med denne politikken,
- d) sikre overholdelse av politikken gjennom yrkesveiledning, yrkesopplæring og arbeidsformidling,
- e) og til slutt å anføre årlige rapporter om gjennomføringen av konvensjonen (FNs ILO-konvensjoner, 1958, Artikkel 2 & Artikkel 3).

Også FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (SP) og FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ØSK) har bestemmelser om ikke-diskriminering (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016:40). Disse er implementert inn i norsk lovgivning gjennom menneskerettsloven. FNs SP-konvensjon har som formål at medlemslandene skal sikre innbyggerne grunnleggende sivile og politiske rettigheter. Konvensjonen trådte i kraft i 1976, etter at 35 land hadde bundet seg til avtalen. Ved å binde seg til en slik avtale forplikter medlemslandene seg til å respektere innbyggernes rett til grunnleggende rettigheter som liv, personlig frihet, rettssikkerhet, ytringsfrihet og demokratisk styresett (FN, 2018a). Det er altså enkeltindividets rettigheter som står i fokus (FN, 2018b). Gjennomføringen av konvensjonen blir overvåket av FNs menneskerettighetskomité, som med jevne mellomrom evaluerer situasjonen i medlemslandene (FN, 2018a). I konvensjonens 26. kapittel står det blant annet at «*alle er like for loven og har uten noen form for forskjellsbehandling rett til lik beskyttelse av loven*» (SP-konvensjonen, 1966, Artikkel 26). Denne artikkelen, i motsetning til øvrige deler av konvensjonen, inneholder en selvstendig materiell beskyttelse mot diskriminering uten begrensning til et bestemt område (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016:40). Denne konvensjonen ses derfor som relevant også innenfor arbeidslivets områder. Artikkelen hevder videre at lovgivningen skal forby alle former for forskjellsbehandling, samt sikre alle likeverdig og effektiv beskyttelse mot forskjellsbehandling på grunnlag som rase, hudfarge, kjønn, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, eiendom, fødsel eller stilling for øvrig (SP-konvensjonen, 1966, Artikkel 26).

FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ØSK) har som formål at medlemslandene skal sørge for at innbyggerne har tilgang til mat, vann, bolig, utdanning og grunnleggende helsetjenester. I likhet med SP-konvensjonen ble ØSK-konvensjonen gjort

gjeldende fra begynnelsen av 1976, etter at 35 land hadde latt seg binde av vilkårene. Medlemslandene er bindende til å gi samtlige av innbyggerne et minimum av utdanning, tilgang på grunnleggende helsetjenester, anstendige boforhold og vann (FN, 2018b). Gjennomføringen av konvensjonen overvåkes av FNs komite for økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, som ikke ble opprettet før i 1985. I forbindelse med diskriminering på arbeidsplassen er konvensjonens sjette artikkel relevant. Denne artikkelen adresserer ethvert individs «*rett til arbeid, som omfatter mulighet for enhver til å tjene sitt levebrød ved arbeid han fritt har valgt eller godtatt*» (ØSK-konvensjonen, 1966, Artikkel 2). Artikkelen hevder videre ulike tiltak som må iverksettes for å oppnå virkeliggjørelsen av denne rettigheten: «*Yrkesopplæring, iverksette tiltak som sikrer jevn økonomisk, kulturell og sosial utvikling, samt produktiv sysselsetting som sikrer den enkeltes grunnleggende friheter*» (ØSK-konvensjonen, 1966, Artikkel 2). Artikkel 7 stadfester videre at medlemslandene skal «*anerkjenne retten for enhver til rettferdige og gode arbeidsvilkår*» (ØSK-konvensjonen, 1966, Artikkel 7). Her står blant annet lik lønn for likt arbeid uten forskjellsbehandling sterkt, samt at alle skal ha samme mulighet til å bli forfremmet i sitt arbeid til en passende høyere stilling uten hensyn til andre forhold enn ansiennitet og dyktighet. Komiteen for økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter har i tillegg utarbeidet en generell anbefaling om eldre personer, som presiserer behovet for å utvise større oppmerksomhet til eldre personers menneskerettigheter i overvåkning og rapportering av konvensjonens gjennomføring (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016:41).

3.3 Veien til den samlede diskrimineringsloven

Vi har ikke alltid hatt en samlet lov om likestilling og diskriminering. Den felles lovgivningen, slik vi kjenner den i dag, tredde i kraft 1. januar 2018 (Barne- og likestillingsdepartementet, 2017:15). Men før dette tidspunktet opererte man med fire forskjellige lovgivninger: lov 21. juni 2013 nr. 58 om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (diskrimineringsloven om seksuell orientering), lov 21. juni 2013 nr. 59 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven), lov 21. juni 2013 nr. 60 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet) og lov 21. juni 2013 nr. 61 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven).

Forslaget om å samle lovene i en felles lov bygget på Diskrimineringslovutvalgets forslag i NOU 2009:14², hvor de ønsket å styrke diskrimineringsvernet gjennom å gjøre det mer tilgjengelig for de som har rettigheter og plikter etter loven (Barne- og likestillingsdepartementet, 2017:15). Det kan være vanskelig å orientere seg i fire ulike lovverk, og selv om lovforslaget var en videreføring av gjeldende rett mente departementet at en lov var mer brukervennlig og oversiktlig enn fire separate lover. En lov vil dermed gi et mer effektivt vern, samt et mer enhetlig vern for alle diskrimineringsgrunnlagene. Dette er begrunnet i det faktum at departementet mener at alle diskrimineringsgrunnlag bør ha samme beskyttelse mot diskriminering, uavhengig av om det er kjønn, tilgjengelighet, etnisitet eller alder. Ved den samlede lovgivningen ønsket departementet også å styrke diskrimineringsvernet ved å foreslå enkelte nye bestemmelser som ikke følger av dagens lovgivning (ibid., 2017:16). Blant disse bestemmelsen er blant annet IKTs plikt om at universell utforming skal utvides til å også omfatte utdannings- og opplæringssektoren, og at læremidler og undervisning i barnehager, skoler og andre utdanningsinstitusjoner skal bygge på likestillings- og diskrimineringslovens formål. Spesielt relevant i avhandlingen er departementets forslag om at forbudet mot aldersdiskriminering skal utvides til å omfatte alle samfunnsområder.

En motivasjon for den nye samlede diskrimineringsloven var at enkelte av bestemmelsene i de ordinære diskrimineringslovene skulle tydeliggjøres i den nye. Den ordinære loven er utformet på generell basis, hvilket resulterer i at det har vært vanskelig å se ut fra loven hvilken beskyttelse man har mot diskriminering og hvilke plikter man har til å ikke diskriminere. Presiseringene i den nye loven gjør diskrimineringsvernet klarere og mer tilgjengelig for dem som bruker loven. Eksempelvis presiserer loven at det er strengt forbud mot diskriminering i arbeidsforhold og sammensatt diskriminering. Det står i politisk plattform for regjeringen Solberg at regjeringen vil «*styrke likestillingen og skape et bedre diskrimineringsvern for alle*» (Barne- og likestillingsdepartementet, 2017:20), og det er dette som er bakgrunnen for en universell likestillings- og antidiskrimineringslov. Allerede under regjeringen Stoltenberg besluttet statsråd å nedsette et utvalg som skulle utrede blant annet spørsmålet om en samlet lov mot diskriminering.

² NOU 2009:14 (2009). *Et helhetlig diskrimineringsvern*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet

3.4 Seniorpolitikk

I denne delen av oppgaven skal jeg kort redegjøre for ulike seniorpolitiske tiltak, som drøftet i Arbeids- og sosialdepartementets Stortingsmelding nr. 6 (2006-2007) om seniorpolitikk.

Bakgrunnen for de ulike tiltakene og viktigheten av en god seniorpolitikk vil også bli gjort rede for i det følgende. Alle disse tiltakene vil være viktige for å forhindre diskriminering av eldre i arbeidslivet, som vil gi gevinst både på samfunnsmessig og individuelt nivå.

Formålet med stortingsmeldingen er å endre holdninger samt øke forståelsen for mer moderne måter å se på eldre arbeidstakere som en ressurs både for bedriftene og samfunnet (Arbeids- og sosialdepartementet, 2006:5). Regjeringen ønsker å arbeide for en seniorpolitikk som fører til at eldre blir oppfattet som en positiv ressurs for arbeidslivet. Målet er å få flere til å stå lengre i arbeid og dermed øke den reelle pensjonsalderen som har vært relativt stabil de siste årene. Ut i fra et samfunnsperspektiv bør de som har eller kan skaffe seg en god jobb, og som har helse til det kunne velge å stå i arbeid frem til fylte 70 år – selv om dette er uvanlig per dags dato. For å nå det ønskede målet er det viktig å hindre utstøtning samt motivere senioren til å stå lenger i arbeid. Arbeidsgivere i privat og offentlig sektor er pliktige til å bevare og trekke til seg eldre arbeidstakere. Dette vil også være lønnsomt for bedriftene da senioren anses som en mer stabil arbeidskraft enn yngre arbeidstakere. Personalpolitikken i offentlig og privat sektor må sette arbeidssituasjonen til de eldre langt mer på dagsordenen enn det har blitt gjort til nå. Senioren selv har også et ansvar ovenfor seg selv ved å holde på og videreutvikle kompetansen sin gjennom yrkeslivet, og klargjøre sine ønsker og behov for arbeidsgiver.

Regjeringen ønsker at denne stortingsmeldingen skal øke forståelsen for og oppmerksomheten rundt seniorpolitikken som en viktig del av politikken for et mer *inkluderende arbeidsliv*.

Regjeringen har en visjon om et mer inkluderende arbeidsliv hvor ingen behøver å gå arbeidsløse over lengre tid og hvor alle som har helse til det skal kunne delta i arbeid (Arbeids- og sosialdepartementet, 2006:6). Ingen skal diskrimineres på grunn av alder eller andre faktorer.

Utgangspunktet for meldingen er at samfunnet trenger arbeidskraften til senioren for å sikre økonomisk vekst og økt velferd. Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD) hevder at den lave andelen sysselsatte seniorer i andre land bidrar til mindre økonomisk vekst, både gjennom lavere arbeidstilbud og høye pensjonsutgifter (Arbeids- og

sosialdepartementet, 2006:6). De kommende årene kommer andel personer i befolkningen som er i aldersgruppen 55-66 år til å øke kraftig – og da er det viktig for velferdsutviklingen at så mange som mulig av disse kan stå lengre i arbeid. Å hindre utstøtning og diskriminering av eldre er også viktig for den enkelte. Å hjelpe folk å komme i arbeid er den beste måten å sikre inntekt og motvirke fattigdom. Arbeid anses også som en sosial arena og en viktig arena for læring. Selv om flertallet av de som går ut med tidlig pensjon gjør dette frivillig, tyder mye på at en del også føler seg presset til å gå av tidligere enn de i utgangspunktet ønsker. Regjeringen vil følge en bred strategi for å fremme høy yrkesaktivitet blant seniorene.

Seniorpolitiske tiltak

Som nevnt ovenfor søker regjeringen å legge til rette for at seniorer kan stå i arbeid frem til vanlig pensjonsalder. For å oppnå dette er arbeidsgivernes holdninger og avgjørelser viktige. Arbeidsgivere har ofte en snevrere interesse og en kortere tidshorisont enn det offentlige og det kan derfor være en motsetning mellom hva som lønner seg for den enkelte virksomheten og hva som lønner seg for samfunnet (Arbeids- og sosialdepartementet, 2006:59). Mye av seniorpolitikken er basert på at virksomhetene frivillig handler i tråd med målene i seniorpolitikken. Styresmaktene samarbeider derfor nært med partene i arbeidslivet for å nå ut til virksomhetene med informasjon om de samfunnsmessige gevinstene av å følge en slik seniorpolitikk. *Senter for Seniorpolitikk (SSP)* er et eksempel på samarbeidet mellom partene i arbeidslivet og styresmaktene. Senteret er styrt av partene i arbeidslivet, mens driften av senteret er styrt av staten. For styresmaktene er SSP en viktig kanal for å nå ut til den enkelte arbeidsplassen med informasjon og påvirkning for å få virksomhetene til å rekruttere og holde på seniorene (Arbeids- og sosialdepartementet, 2006:59). *Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)* er også et viktig virkemiddel for samarbeid mellom styresmaktene og partene i arbeidslivet, hvor den enkelte virksomheten er sterkt i fokus. Gjennom IA-avtalen har det blitt fokusert på at det er nødvendig å øke den reelle avgangsalderen fra arbeidslivet (Arbeids- og sosialdepartementet, 2006:59). Det er opp til den enkelte virksomheten om den vil delta i intensjonsavtalen eller ikke. Avtalen skal skape en bedre forståelse for at det er viktig med en god seniorpolitikk i virksomhetene.

Til tross for Senter for Seniorpolitikk og IA-avtalen er det bare et mindretall av virksomhetene i Norge som har formulert spesifikke mål for en bevisst seniorpolitisk innsats. En undersøkelse som trykdeetaten har gjennomført viser at om lag en fjerdedel av virksomheten har formulert klare seniorpolitiske mål – dette er dog mer vanlig i offentlig enn

privat sektor (Arbeids- og sosialdepartementet, 2006:59). Virksomhetene gir ulike grunner for å formulere seniorpolitiske mål. Tre av fire hevder at motivet er å dra fordel av kompetansen til seniorenne eller at dem ønsker å beholde den kompetansen seniorenne har. Videre var det 39% av virksomhetene som sa at et motiv var å øke livskvaliteten til den enkelte senioren, og 29% som sa at virksomheten benyttet seg av seniorpolitikken av hensyn til velferden i samfunnet. Selv om det bare er en fjerdedel av virksomhetene som har satt opp klare mål for seniorpolitisk innsats betyr ikke dette at resten av virksomhetene ikke har tiltak for seniorenne i det hele tatt. Tiltak med relevans for seniorenne kan være en del av en mer generell arbeidsmiljøpolitikk, og små bedrifter kan ha tiltak for eldre arbeidstakere uten at de har behov for å lage en strategi eller sette klare mål (Arbeids- og sosialdepartementet, 2006:61). Rikstrygdeverket har undersøkt hvilke tiltak med relevans for seniorpolitikken som er tilgjengelige i virksomhetene, og den viser at seniortiltak og andre tiltak som kan bidra med å holde seniorenne lengre i arbeid er langt vanligere i de virksomhetene som har utformet klare målsetninger for seniorpolitikk enn i de virksomhetene som ikke har satt seg klare mål (Arbeids- og sosialdepartementet, 2006:61). En spesifisert oversikt over seniorpolitiske tiltak blir gitt i tabellen nedenfor.

Tabell 1: Tiltak med seniorpolitisk relevans i norske virksomheter. Del som bruker tiltakene.

Midlertidige endringer i arbeidsoppgaver	66%
Ansette personer over 50 år	54%
Fleksible arbeidstidsordninger/reduisert arbeidstid	47%
Gått over til annen stilling etter eget ønske fra senioren	40%
Livsfasetilpasning som tema i medarbeidersamtale	33%
Bruk av seniorer som veileder/mentor	30%
Hjemmekontor	26%
Arbeid for å endre holdninger	17%
Kompetanseheving for ledere knyttet til seniorpolitikk	12%
Prioritering av seniorer i opplæringstiltak	11%
Utformet politikk for å ansette seniorer (50+)	4%
Sabbatsordninger	3%

Kilde: «Seniorpolitikk og IA-avtalens delmål om å redusere pensjoneringsalderen». Rikstrygdeverket. Rapport 04/2005

Tabellen viser at over halvparten av virksomhetene som deltok i undersøkelsen har ansatt personer over 50 år i løpet av det siste året (tall fra 2004). Dette indikerer at arbeidsmarkedet ikke ser ut til å være stengt for senioren. Imidlertid er slike tiltak sjeldent uttrykk for en bevisst seniorstrategi da det bare var 4% av virksomhetene som hadde utformet en strategi for å ansette eldre arbeidssøkere. Det mest brukte tiltaket er tilbud om nye arbeidsoppgaver og/eller ny stilling – med hele 66%. Omplussinger og nye arbeidsoppgaver er et godt alternativ for seniorer som ikke klarer å utføre arbeidet på grunn av dårlig helse, men det kan også være et effektivt virkemiddel for å motivere seniorer ved å gi dem nye faglige utfordringer. 2/3 av disse brukte slike tiltak både for å forebygge helseproblemer og for å motivere arbeidstakerne. Det var også 40% av virksomhetene som har opplevd at senioren selv ønsket å gå over i en annen stilling. En annen form for tilpasning av arbeidssituasjonen er anledningen til å bruke hjemmekontor – 26% av virksomhetene hadde arbeidstakere som benyttet dette tilbudet. Et annet seniorpolitisk tiltak er tilpasset arbeidstid. 47% av virksomhetene har seniorer i arbeid med tilpasset arbeidstid. Dette kan være en måte å minke fysiske og psykiske belastninger for eldre arbeidstakere, for eksempel ved at de slipper sene vakter, nattevakter og andre krevende arbeidsforhold. Medarbeidersamtaler kan være et annet viktig element i bedriftens seniorpolitikk. Slike samtaler kan avdekke behov for tilpasning av arbeidssituasjon og kompetanse- og karriereutvikling. 86% av virksomhetene har gjennomført medarbeidersamtaler, men bare 1/3 av disse hadde samtaler hvor livsfasetilpasning var et tema. På den andre siden er det en urovekkende lav andel av virksomhetene som kurser lederne i seniorpolitikk og seniorspørsmål (12%). Senter for seniorpolitikk har derfor sett

behov for å øke ledernes bevissthet rundt seniorpolitikk (Arbeids- og sosialdepartementet, 2006:62).

4 Metodisk fremgangsmåte

I denne delen av oppgaven skal det redegjøres for de metodiske tilnærmingene som ligger til grunn for oppgaven. Oppgavens tema og problemstilling har vært avgjørende for valget av en kvalitativ metodisk tilnærming – som preges av «*et mangfold i typer data og analytiske fremgangsmåter*» (Thagaard, 2009:11).

Den kvalitative metoden

Kvalitative metoder egner seg godt til temaer som er personlige og sensitive og som kan omfatte private forhold i personers liv (Thagaard, 2009:12), og nettopp dette er bakgrunnen for metodevalget i avhandlingen min, da jeg skal studere eldre arbeidstakers opplevelse med det å bli diskriminert på arbeidsplassen, samt rettspraksisen bak aldersdiskriminering.

Kjennskap til feltet er også avgjørende for valg av metode. Hvis det er lite forskning på feltet er kvalitative metoder godt egnet, da det stilles store krav til åpenhet og fleksibilitet. Thagaard hevder at kvalitative metoder tradisjonelt har blitt forbundet med forskning som innebærer nær kontakt mellom forsker og det som forskes på. Denne nærheten reiser en rekke metodiske og etiske utfordringer. Dette vil bli diskutert senere i avhandlingens metodekapittel.

Kvalitative metoder er enda i en utviklingsfase (Thagaard, 2009:11). Det er derfor viktig at de prinsippene som kvalitativ forskning baserer seg på blir definert eksplisitt, hvilket innebærer at forsker presiserer og tydeliggjør prosessene som fører til forskningens resultater. Dette innebærer blant annet at forskeren skal redegjøre for fremgangsmåter under datainnsamling, analyse og tolkning av resultater. På denne måten blir fremgangsmåten gjort gjennomskiktig for publikum. Slik presisering og tydeliggjøring vil styrke forskningsresultatenes troverdighet og overførbarhet.

Silverman (2006, i Thagaard 2009:13) deler kvalitative fremgangsmåter inn i fire kategorier; observasjon, intervju, analyse av foreliggende tekster og visuelle uttrykksformer og analyse av audio- og videoopptak. Intervju og deltakende observasjon er de mest brukte formene for kvalitative fremgangsmåter (Thagaard, 2009:13). I avhandlingen min vil to av Silvermans metoder bli benyttet; *intervju* og *analyse av foreliggende tekster*. Bakgrunnen for dette valget er avhandlingens problemstilling, hvor jeg søker etter å forstå hvordan lovgivningen mot aldersdiskrimineringen praktiseres, samt hvordan og i hvilken grad eldre arbeidstakere bruker retten i møte med den antatte diskrimineringen. Intervjuundersøkelser egner seg godt når man ønsker informasjon om personers opplevelser, synspunkter og selvforståelse.

Intervjuobjektene kan fortelle om hvordan de opplever sin livssituasjon og hvordan de forstår sine erfaringer. Det blir etablert en direkte kontakt mellom forsker og deltaker som vil være avgjørende for materialets kvalitet. Det er derfor viktig at man som forsker under den åpne interaksjonen har et nært og sensitivt forhold til informanten. Forskeren brukes seg selv som et middel til å oppnå informasjon. Analyse av foreliggende tekster, benyttes ofte som supplement til observasjon og/eller intervju (ibid.), og innebærer at man analyserer skriftlig materiale som er skrevet til et annet formål enn det forskeren skal bruke dokumentet til (ibid.:62). Denne formen for kvalitativ fremgangsmåte blir også betegnet som *dokumentanalyse*. Til mitt formål vil analyse av tidligere dommer være best egnet.

4.1 Domsanalyse

Jeg har, som allerede nevnt, valgt å benytte meg av to metoder i avhandlingen – analyse av tidligere dommer – altså domsanalyse, og en kvalitativ intervjuundersøkelse. Offentlige myndigheter er en kilde til mye datamateriale som kan bidra til mye interessant informasjon i forskning (Bryman, 2012:549). Blandede metoder anses som forskjellige verktøy som brukes til å besvare forskjellige spørsmål (Kvale & Brinkmann, 2015:151). Bakgrunnen for dette valget er et ønske om en dypere forståelse av rettspraksisen bak aldersdiskriminering på et nivå som ikke intervjuundersøkelser kan gi meg. Fordelen med domsanalyse fremfor intervjuundersøkelser av dommere er at man får undersøkt rettens offisielle argumentasjon for rettsavgjørelsene uten dommernes partiskhet. En annen styrke er at man har full tilgang til alt innholdet i datamaterialet. Dette gjør at man som forsker kan få innblikk i hvordan retten har vurdert hver enkelt sak og begrunnelsen for den endelige avgjørelsen. Baksiden ved å utelukke intervjuundersøkelse av dommerne kan eksempelvis være at man går glipp av uoffisiell argumentasjon for avgjørelsene samt dommernes egne oppfatninger om rettsavgjørelsene. Man har heller ikke, som forsker, mulighet til å stille utdypende spørsmål om datamaterialet slik at man får en bedre forståelse av hva som faktisk var ment med det som er nedskrevet. Man må altså stole på egne avgjørelser og tolkninger av datamaterialet. I og med at målet mitt med domsanalysen er å undersøke den offisielle argumentasjonen for rettsavgjørelsene for slik å få en bedre forståelse av hvordan retten *praktiserer* aldersdiskriminering vil en dokumentanalyse av tidligere dommer være det mest naturlige valget.

Dokumentanalyse er ikke et nytt fenomen innenfor kvalitativ forskning. Det har blant annet blitt benyttet av sosiologiens klassikere. Forskjellen på dokumentanalyse og data forskeren selv har samlet selv inn i felten – eksempelvis intervjuer – er at dokumentene er skrevet for et annet formål enn det forskeren (i dette tilfellet – meg) skal bruke dokumentene til (Thagaard, 2009:62). Selve ordet *dokument* assosieres ofte med offentlige skrifter, i motsetning til litterære skrifter. John Scott (1990, i Bryman, 2012:543-544) argumenter dog for at betegnelsen dokument kan benyttes om samtlige skriftlige kilder som er tilgjengelige for forskerens analyser, eksempelvis skrifter av privat karakter som dagbøker og brev, eller offentlige skrifter som stortingsmeldinger og årsrapporter. Bryman karakteriserer dokumenter ved hjelp av fire prinsipper: materiale som er lesbart, materiale som *ikke* har blitt produsert spesifikt for undersøkelsens formål, materiale som er bevart på en slik måte at det er tilgjengelig for analyse og materiale som er relevant for problemstillingen og/eller formålet til forskeren (Bryman, 2012:543).

4.1.1 Utvalg

Datamaterialet som benyttes i denne analytiske delen av oppgaven er hentet ved hjelp av Lovdata Pro. Jeg startet søket ved å bruke stikkord som «aldersdiskriminering», «arbeidsmiljøloven §13» og «arbeidsliv». Etersom resultatene var uendelige og jeg kun var interessert i dommer til analysen, ikke lover, forarbeider og nemder, avgrenset jeg søket mitt til å gjelde *rettsavgjørelser fra tingretter, lagmannsretter og høyesterett* – hvorav alle er *sivile*. Jeg valgte også å avgrense søket mitt til å gjelde dommer fra 2010 til 2018. Altså er samtlige av dommene jeg bruker i analysen av sagt innenfor en tidsperiode på 8 år. Dette er for å få et avgrenset tidsrom hvor jeg kan fokusere på et færre antall dommer som er relativt oppdaterte. Jeg har også tatt valget om å kun bruke den siste og avgjørende dommen i saksgangen, altså dommen fra sakens høyeste instans. Det vil si at dommene jeg har tatt med fra Høyesterett også har en dom fra en tingrett og en dom fra en lagmannsrett bak seg, og dommene fra lagmannsrettene har en tingrettsdom bak seg. Disse har jeg bevisst valgt å ikke analysere da avgjørelsene i disse dommene blir gjengitt i de utvalgte dommene mine, samt at jeg er mest opptatt av den domsslutningen som saken endte med og som den fornærmede valgte å godta – alternativt *måtte* godta. Dette viste seg å by på diverse metodiske utfordringer, da de ulike domstolene hadde ulikt fokus på blant annet bevisføring og vitner, samt ulik struktur på hvordan dommene er skrevet ned i ettertid. Eksempelvis fant jeg ikke vitneforklaringene i høyesterett like detaljert som eksempelvis i tingretten. Jeg opplevde også

at høyesterett hadde en tendens til å henvise til tidligere dommene i saken, noe som resulterte i at jeg måtte lese meg opp på disse dommene for å få et innblikk i hva det innebar. På denne måten, til tross for ulikhetene domstolene imellom, var det likevel mulig å analysere dommer fra ulike instanser, selv om sammenligningsgrunnlaget var ulikt mellom instansene.

Etter disse avgrensingene var gjort begynte jeg å lese abstraktene til de 67 gjenværende dommene slik at jeg kunne sette meg inn i hvilke dommer som var relevante for problemstillingen min, samt passet innenfor temaet mitt. Etter å ha lest gjennom abstraktene satt jeg igjen med totalt 15 dommer. Samtlige av disse dommene leste jeg grundig og vurderte nøye ut i fra avhandlingens tema og problemstilling, samt formålet med domsanalysen. Ut av disse 15 mulige dommene satt jeg til slutt igjen med ni (9) dommer som jeg har valgt å analysere senere i oppgaven, da det er disse jeg mener bidrar mest til å løse den første underproblemstillingen min – «*Hvordan praktiserer norske domstoler lovgivningen mot aldersdiskriminering?*» - på adekvat og spennende måte. Tre av disse dommene fikk medhold i retten, mens seks av de fikk avslag.

Kriteriene for dommene var at de skulle omhandle diskriminering i arbeidslivet, på bakgrunn av alder. Dommer som inneholdt andre former for diskriminering i tillegg til alder ble også ansett som relevante. Hvorvidt den fornærmede fikk medhold i rettsavgjørelsen eller ikke ville ikke være av betydning i utvelgelsesprosessen, da begge utfallene kunne gi interessant informasjon i den kommende analysen. Dette vil imidlertid bli gjort oppmerksom på i senere analyse. Altså er dommene valgt ut strategisk, med bakgrunn i problemstillingen jeg har satt meg på forhånd. Tove Thagaard definerer strategisk utvalg ved at «*vi velger informanter som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til problemstillingen og undersøkelsens teoretiske perspektiver*» (Thagaard, 2009:55). Selv om Thagaard benytter begrepet informanter i definisjonen hennes, understreker hun videre at strategisk utvalg er typisk for kvalitative undersøkelser generelt – jeg velger derfor å overføre definisjonen til også å gjelde kvalitativt datamateriale som ikke er informanter, altså dokumenter – eller dommer.

For å vurdere kvaliteten på dokumenter som kilde, har Scott (1990, i Bryman 2012:544) foreslått fire kriterier. Det første kriteriet er *autensitet*, altså om dokumentet er ekte og har en kjent opprinnelse. Et annet kriterium er dokumentets *kredibilitet*. Det vil si om dokumentet er uten feil, samt uendret fra originalen. Det tredje kriteriet er hvorvidt dokumentet er typisk for den slags dokumenter, altså *representativitet*. Det fjerde og siste kriteriet er dokumentets

mening – altså om dokumentet fremstår som klart og tydelig for forskeren. Dokumentene jeg har brukt i denne delen av oppgaven kvalifiseres som autentiske da de, som nevnt ovenfor, er hentet fra Lovdata Pro – en kilde som kvalifiseres som ekte og kjent da den distribueres av Stiftelsen Lovdata (Lovdata, 2015). Det andre kriteriet om kredibilitet er også oppfylt, da dokumentet er korrekt slik det ble skrevet og ikke endret etter publisering. Scott (1990, i Bryman, 2012:550) hevder dog at dette kriteriet, i likhet med kriteriet om representativitet, krever nøyere vurdering. Et dokumentets kredibilitet kan preges av forfatterens *bias*, eller feiltolkninger. Det kan av den grunn være verdt å merke seg at samtlige av dommene som ligger på Lovdata Pro har blitt nedskrevet i etterkant av domsavgjørelsen, og det som står skrevet kan av den grunn inneholde feilkilder som det ikke er mulig å avdekke ved en ren dokumentanalyse. Alternativt ville observasjon i en rettssak eller intervju av dommere avdekket slike feilkilder. Kriteriet om representativitet er også oppfylt da alle dommer har samme struktur og oppbygning. Innholdet i dommene vil variere i en viss grad da det er ulike saker og hendelser som blir tatt opp samt at det er ulike domsinstanser, men de samme prinsippene er benyttet i produksjonen av dokumentene. Det siste kriteriet om mening er også oppfylt da dommene fremstår som innholdsrike og forståelige. For å styrke dette kriteriet har jeg i utvalgsprosessen bevisst valgt bort dommer som ikke har gitt mening eller vært uforståelige av ulike årsaker, selv om de har inneholdt det tematiske aspektet jeg var ute etter før jeg startet søket.

4.1.2 Fremgangsmåte i analysearbeidet

I følge Patton (2002) er en av utfordringene med kvalitativ analyse å gjennomgå store mengder data på en måte som gir mening til slutt. Analyseprosessen innebærer blant annet å redusere mengden rådata, skille mellom viktig informasjon i materialet og informasjon som er mindre viktig og identifisering av karakteristiske mønstre. Den største utfordringen er at det finnes få spesifikke regler om hvordan analysen skal gjennomføres (Patton, 2002:432-433). Bryman (2012:557) understreker dette: «*The process through which the themes are extracted is often not specified in detail*». Patton hevder videre at, nettopp på grunn av de uklare reglene for fremgangsmåten i kvalitativ analyse, har kvalitative analytikere en plikt til å overvåke og rapportere deres arbeid og analytiske prosedyrer, samt å arbeide så nøyaktig og sannferdig som mulig (Patton, 2002:434). Jeg har valgt å følge Pattons råd, og skal i det følgende forsøke å gi en så sannferdig og nøyaktig forklaring som mulig på hvordan domsanalysen i denne avhandlingen er utført.

I det jeg skulle starte analysen oppfattet jeg dommene som uoversiktlige og mangfoldige, og det var vanskelig å få et grep rundt hvordan jeg skulle få oversikt over dommene. Jeg valgte derfor å navngi dommene for å få en bedre oversikt – både for min egen del i analyse- og kodingsprosessen – men også fordi det er lettere for leseren å ha oversikt over dommene ved å tildele dem navn. Dommene fra Norges Høyesterett har jeg valgt å kalle for H1, H2, H3 og H4³, altså med bokstaven «H» på grunn av navnet Høyesterett. Dommene fra Borgarting og Gulating sine lagmannsretter har jeg valgt å navngi med bokstaven «L», og navnene deres blir derfor L1, L2 og L3⁴. Tingrettsdommene har jeg valgt å navngi med bokstaven «T», og de gikk dermed navnene: T1 og T2⁵. Jeg har også besluttet å navngi den fornærmede – altså den som hevder seg aldersdiskriminert – med bokstaven «A», slik de allerede gjør i datamaterialet jeg har valgt ut. Ved å gjøre dette er det lettere for leseren å forstå når den fornærmede uttaler noe og når jeg henviser til den fornærmede i domsanalysen.

Da jeg arbeidet med domsanalysen var det ikke et klart skille mellom datainnsamlingen og analysen. Utvelgelsen av dommer innebar å sette seg inn i dommenes abstrakter og hovedtemaer og lete etter interessant poenger som kunne brukes i analysen, for deretter å sitte igjen med et gitt antall dommer man ønsket å benytte i analysen. Utvalgsprosessen ble derfor en stor del av oppgavens tidlige analysearbeid. Etter utvalgsprosessen startet jeg med gjentatte gjennomlesninger av datamaterialet for å bli kjent med hvordan dommene var strukturert for å få et overfladisk kjennskap til materialet. Underveis i bli-kjent-lesingen noterte jeg fortløpende ned interessante ideer og beretninger fra dommene, uten å vite hvordan disse skulle brukes senere i oppgaven. På dette punktet visste jeg ikke hvordan domsanalysen skulle utfolde seg, men jeg ønsket å huske de interessante punktene tilfelle de skulle vise seg å være nyttige i selve analysen. Patton (2002:437) hevder at en slik overlapping mellom datainnsamling og analyse vil heve kvaliteten på analysen.

Målet med gjennomlesningen av materialet var å få grep om mønstre og tendenser i dommene som kunne vise seg å være interessante fra et rettssosiologisk perspektiv. Den første inndelingen jeg gjorde var å dele dommene inn i to kategorier; en kategori for dommer som fikk medhold, og en kategori for dommer som fikk avslag. Denne inndeling var begrunnet i det enkle faktum at jeg ønsket å identifisere ulikheter og skille mønstrene mellom dommer som fikk avslag og dommer som fikk medhold i retten. Deretter lagde jeg enkle skjemaer som

³ Rt-2010-202, Rt-2011-964, Rt-2012-219 og Rt-2011-609

⁴ LG-2014-189475, LB-2014-29065 og LB-2013-144423

⁵ TOSLO-2014-186132 og TOSFI-2009-136827

kategoriserte materialet etter begrunnelsene for rettens avgjørelser. Jeg ønsket også å kategorisere typen diskrimineringen etter hva som var bakgrunnen for diskrimineringen. Var det særaldersgrenser? Var det nedbemanning? Eller kanskje var det kompetanseheving? Slike spørsmål stilte jeg meg selv underveis i hele analyseprosessen. Jeg lagde også bokser for karakteristikker hos den fornærmede. Var det mann eller kvinne? Var det helikopterpilot eller sjømann? Denne kategoriseringen var grunnet i ønsket mitt om å finne mulige sammenhenger mellom rettens avgjørelser og type aldersdiskriminering, samt mellom type aldersdiskriminering og den fornærmedes individuelle karakteristikker. Typiske begrunnelser for retten dannet grunnlaget for en tematisk strukturering av materialet. Etter temaene var identifisert foretok jeg flere gjennomlesninger av materialet for å identifisere, om mulig, flere relevante mønstre som kunne være interessante fra et rettsosnologisk perspektiv.

På denne måten ble materialet strukturert og sortert i ulike tematiske kategorier, og disse kategoriene dannet utgangspunktet for strukturen i avhandlingens domsanalyse.

4.2 Intervjuanalyse

Ettersom jeg har valgt å undersøke det sosiale fenomenet aldersdiskriminering på arbeidsplassen og eldre arbeidstakeres erfaringer rundt dette vil en fenomenologisk tilnærming være godt egnet. Fenomenologien ble grunnlagt som filosofi av Edmund Husserl rundt år 1900 (Kvale & Brinkmann, 2015:44). Den ble videre utviklet som en eksistensfilosofi av Martin Heidegger, og senere i eksistensialistisk og dialektisk retning av Jean-Paul Sartre og Maurice Merleau-Ponty. Til å begynne med var fenomenologiens gjenstand bevissthet og opplevelse, men dette ble senere utvidet til også å omfatte menneskets livsverden. Den fenomenologiske tilnærmingen har lenge vært utbredt i kvalitativ forskning. Den har blant annet blitt brukt innenfor sosiologien av Alfred Schutz, Berger & Luckmann og Harold Garfinkel.

Fra en fenomenologisk tilnærming vil kvalitative intervjuer bidra til å forstå det sosiale fenomenet ut i fra aktørenes egne perspektiver og beskrive verden slik den oppleves av informantene. I følge Merleau-Ponty handler fenomenologisk metode om å beskrive det gitte så presist og fullstendig som mulig – «*beskrive snarere enn å forklare og analysere*» (Kvale & Brinkmann, 2015:45). Når temaet fra dagliglivet skal forstås ut fra intervjupersonens egne perspektiver vil et semistrukturert livsverdenintervju være godt egnet. Denne formen for

intervju søker å innhente beskrivelser av intervjupersonens livsverden, for deretter å fortolke meningen med det fenomenet som blir beskrevet (ibid.:46). Et semistrukturert intervju kan ligne veldig på en dagligdags samtale i hverdagslivet, men til forskjell fra en dagligdags samtale har det profesjonelle intervjuet et formål, hvilket betyr at det er nødvendig med en særegen tilnærming og teknikk. Ordet *semistrukturert* innebærer at det hverken er en åpen samtale eller en lukket spørreskjemasamtale. Intervjuet utføres i overensstemmelse med en intervjuguide som har forhåndsbestemte temaer og som kan inneholde forslag til spørsmål. Dette åpner opp muligheten for at informanten kan fortelle mer om temaet eller spørsmålet i stedet for å besvare konkrete spørsmål gang på gang. På denne måten blir intervjuet mer nyansert og detaljert, og man får et bedre innblikk i informantenes egne livserfaringer enn det man ville fått i et helstrukturert intervju. Gjennom intervjuet forsøker man som intervjuer å forstå betydningen av sentrale temaer i intervjupersonens livsverden. Man skal registrere og fortolke meningene i det som sies og hvordan det sies (ibid.:47). Her vektlegges kroppsspråk, ansiktsuttrykk og stemmeleie, samt det som sies mellom linjene. Intervjuet sikter mot nyanserte beskrivelser av den intervjuedes livsverden, i form av ord. Når intervjuet er ferdig blir det som regel transskribert, for deretter å brukes i den kommende meningsanalysen.

4.2.1 Utvalg og rekruttering

Hovedformålet med oppgaven er å kartlegge hvordan lovgivningen mot aldersdiskriminering i norsk rett virker i praksis, samt forstå hvordan og i hvilken grad eldre arbeidstakere mobiliserer rettighetene sine i møte med antatt diskriminering i arbeidslivet. Jeg søker også å få et innblikk i hvordan eldre arbeidstakere går frem etter å ha blitt utsatt for diskriminerende handlinger, samt hvorfor de har tatt akkurat disse valgene. Kvalitative studier baserer seg ofte på strategiske utvalg. Det vil si at man velger informanter som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til problemstillingen og undersøkelsens teoretiske perspektiver (Thagaard, 2009:55). Valget om å benytte seg av ofre for aldersdiskriminering som informantgruppe var basert på den andre underproblemstillingen min – *«hvordan og i hvilken grad mobiliserer eldre arbeidstakere rettighetene sine i møte med antatt diskriminering i arbeidslivet?»*. Her var målet mitt å få et innblikk i de eldre arbeidstakernes personlige erfaringer og opplevelser ved å bli diskriminert på arbeidsplassen, samt deres egne vurderinger av egen rettsbevissthet. Jeg ønsket også å finne de bakenforliggende årsakene til hvorfor de eventuelt valgte å mobilisere retten.

Til sammen hadde jeg fire informanter. Disse tilhører kategorien eldre arbeidstakere som har blitt eller hevder seg utsatt for aldersdiskriminering på arbeidsplassen. Eldre er sysselsatte eller tidligere sysselsatte over 50 år, da dette er det som blir definert som eldre arbeidstakere/seniorer i tidligere aldersforskning gjort av blant annet Per Erik Solem (2012:16). Grunnen til at jeg ikke har flere enn fire informanter til denne delen av oppgaven er det faktum at jeg oppnådde et metningspunkt – etter så og så mange intervjuer hadde jeg fått belyst de temaene jeg ville fra ulike vinkler, og på grunn av tid og ressurser så jeg ikke noe grunn til å rekruttere flere. Bakgrunnen for utvalget var problemstillingen min, som sikter etter aldersdiskriminering av eldre arbeidstakere. Problemstillingen min kunne gjort seg gjeldende også for andre aldersgrupper hvis jeg hadde vinklet den på en annen måte – eksempelvis aldersdiskriminering av yngre arbeidstakere – men jeg valgte å fokusere på eldre arbeidstakere da jeg hadde et inntrykk fra starten av at de var mer utsatt for aldersdiskriminerende handlinger på arbeidsplassen enn yngre arbeidstakere, samt at det var hos de eldre arbeidstakerne hovedinteressen min forelå.

Informantene ble hovedsakelig hentet ut ved hjelp av, og tips fra kontaktpersoner innenfor ulike organisasjoner som var relevante innenfor fagfeltet mitt – Senter for Seniorpolitikk, Likestillings- og diskrimineringsombudet og Finansforbundet – og via sosiale medier. Hva angår rekruttering gjennom sosiale medier har jeg benyttet meg av Facebook-gruppen «Mer å Gi», som hovedsakelig er en støttegruppe for folk som har blitt utsatt for aldersdiskriminering i arbeidslivet, og som jobber med å få aldersdiskriminering i arbeidslivet på dagsorden. Denne gruppen ble jeg tipset av da jeg kontaktet Likestillings- og diskrimineringsombudet. Jeg kontaktet deretter hovedpersonen/stifteren bak gruppen for å spørre om det var i orden at jeg rekrutterte informanter via den gruppen, og da jeg fikk godkjennelse til dette postet jeg et innlegg hvor jeg kort fortalte om prosjektet, dets formål og at jeg ønsket informanter til prosjektet. Responsen var særdeles positiv. Halvparten av informantene i utvalget ble rekruttert på denne måten.

Denne særskilte måten og rekruttere på betegner Thagaard (20509:56) som *snøballmetoden*. Den innebærer at man først kontakter noen personer innenfor et miljø som har de egenskapene eller kvalifikasjonene man ønsker, og som er relevante for prosjektets tema og problemstilling, samt teoretiske perspektiver. Deretter ber vi disse personene om tips til andre personer med ønskede kvalifikasjoner. En potensiell ulempe med denne metoden er at informantene ofte tilhører samme nettverk og miljø – noe som kan føre til at informantenes

synsvinkler og perspektiver på et fenomen vil være nokså tilsvarende. Da jeg rekrutterte gjennom organisasjonene mine fikk jeg ikke særlig mange informanter, men jeg fikk tips til personer jeg kunne kontakte, som igjen tilhørte ulike nettverk, og på den måten risikerte jeg ikke at informantene jeg satt igjen med til slutt tilhørte samme nettverk. Dette var også merkbart i sluttresultatene, siden deres beretninger og opplevelser i stor grad var forskjellige fra hverandre. Også gjennom Facebook-gruppen opplevde jeg at informantene hadde ulike historier og opplevelser på aldersdiskriminering i arbeidslivet, da de kom fra ulike geografiske områder til lands.

4.2.2 Intervjuguide

Når man foretar en kvalitativ intervjuundersøkelse er det viktig at spørsmålene man stiller er relevante i forhold til problemstillingen man har satt seg på forhånd og er adekvate innenfor rammene av den gitte intervjusituasjonen. En viktig målsetting med kvalitative intervjuer er å gå i dybden på de temaene man ønsker å få informasjon om (Thagaard, 2009: 91,96). Når man stiller spørsmålene til informanten er det viktig å stille dem på en måte som inviterer informanten til å reflektere over temaene som blir tatt opp. På denne måten vil informanten kunne gi åpne og fylldige svar.

Intervjuer har et instrumentelt preg. De representerer samtaler om temaer som er relevante i relasjon til problemstillingen (Thagaard, 2009: 96). Intervjusituasjonen kan også forstås i et interaksjonistisk perspektiv hvor vekten ligger på samspillet mellom forsker og informant og hvordan dette samspillet bidrar til å utvikle kunnskap. Et dramaturgisk perspektiv på intervjuing er basert på en slik interaksjonistisk tilnærming, og karakteriserer intervjuet som en dynamisk og meningsskapende prosess med fokus på uformell utveksling og gjensidig åpenhet og hvordan det bidrar til å utdype meningsinnhold i det som blir sagt. Når vi snakker om intervjuguiden, er det dramaturgiske aspektet ved oppbyggingen av den rettet mot utviklingen av det emosjonelle nivået i løpet av intervjuet (ibid.:99). En intervjuguide kan betraktes som en guide til spørsmål du skal stille underveis i intervjuet, som inneholder forslag til rekkefølge på tema og spørsmål.

I og med at kvalitative intervjuer ofte omfatter personlige og sensitive temaer som krever fortrolighet vil rekkefølgen av temaer og spørsmål være avgjørende for hvordan intervjuet utarter seg, samt resultatet av intervjuet. Det kan være en fordel å starte ned nøytrale emner som det er lett å prate om, for deretter å gå inn på mer emosjonelt ladete spørsmål underveis.

Intervjuet bør også avsluttes med nøytrale spørsmål for å tone ned. Kvale (1997, i Thagaard, 2009:100) hevder at de første minuttene i et intervju er avgjørende for resultatet. Derfor er det viktig at forskeren umiddelbart gir uttrykk for interesse og respekt ovenfor den som blir intervjuet. Det kan derfor være lurt å starte intervjuene med beroligende og betryggende spørsmål som for eksempel informantens bakgrunn, utdanning og yrkeserfaring. Når informanten føler seg mer fortrolig kan man begynne å introdusere emosjonelle temaer. Rubin & Rubin (2005, i Thagaard, 2009:100) beskriver to ulike modeller som gir retningslinjer for hvordan en intervjuguide kan utformes. Den ene modellen kalles «tre-med-grener»-modellen, og den andre modellen kalles «elv-med-sidestrømmer»-modellen. Jeg har utformet intervjuguiden min i tråd med «tre-med-grener»-modellen, hvor stammen representerer hovedtemaet og grenene er de enkelte deltemaene. Hvert deltema skal utdypes med et eller flere oppfølgingsspørsmål, og de emosjonelle spørsmålene kommer gjerne er lite stykke ut i intervjuet. Det er imidlertid viktig og finne en balanse mellom å gå i dybden på deltemaene og få dekket alle deltemaene i intervjuet. Grunnen til at jeg valgte denne modellen fremfor «elv-med-sidestrømmer»-modellen er fordi denne modellen er godt egnet når man på forhånd vet hvilke temaer man ønsker å dekke i intervjuet. Jeg visste tidlig i prosessen at temaene som skulle dekket var legitimitet, retts- og rettighetsbevissthet og arbeidets betydning. Jeg startet alle mine intervjuer med generelle og nøytrale spørsmål om informanten som gikk på det mer hverdagslige. Når jeg opplevde informanten som trygg begynte jeg å stille de mer konkrete og emosjonelle spørsmålene som omhandlet diskriminering og deres personlige erfaringer med dette. Da jeg hadde dekket deltemaene som var forhåndsbestemte begynte jeg å runde av intervjuene ved å stille avslutningsspørsmål som ga informantene muligheter til å tilføye ekstra informasjon som de synes var verdt å dele. Ved å benytte denne modellen opplevde jeg intervjuene som noe positivt for begge parter som også var preget av tillitt og trygghet.

4.3 Analytisk tilnærming

Som analytisk tilnærming i doms- og intervjuanalysen har jeg valgt å benytte meg av en narrativ tilnærming. I Følge Kvale og Brinkmann (2015:251) er et narrativ eller en fortelling en historie. Narrative analyser fokuserer på tekstens meninger og språklige form. En narrativ intervjuanalyse fokuserer på de historiene som fortelles i løpet av et intervju, samt utarbeider deres strukturer og deres handlinger. Dersom intervjusituasjonen ikke innebærer hele fortellinger, kan det likevel fremkomme og konstrueres fortelling basert på de mange

episodene som blir fortalt om i intervjuet. Analysen kan også være en rekonstruksjon av de mange historiene som fortelles av de forskjellige intervjupersonene, i form av en typisk fortelling som er mer innholdsrik og mer sammenhengende enn spredte historier i enkeltintervjuer. Narrative analyser holder seg til dagligspråket, og man burde under intervjusituasjonen søke etter å innhente konkrete episoder, følge opp informantenes spontane historier, samt utdype deres tidsmessige og sosiale strukturer og handlinger (Kvale & Brinkmann, 2015:255).

En fortelling kan analyseres på mange ulike måter. En narrativ analyse av intervjuer handler i språklig forstand om en kronologisk fortalt historie, med fokus på hvordan dens elementer er ordnet (Kvale & Brinkmann, 2015:252). Selv om intervjuer i hovedsak er informanternes fortellinger om sine egne subjektive opplevelser er det ikke en selvfølge at disse kan analyseres fra en narrativ tilnærming. Stephen Frosh har kritisert narrativismen fra et psykoanalytisk ståsted med argumentet at «*ikke alle sider ved de menneskelige erfaringene passer inn i mer eller mindre sammenhengende fortellinger*» (Kvale & Brinkmann, 2015:254). Han hevder at det menneskelige subjekt ikke bare er integrert gjennom fortellinger, det er også fragmentert. Likevel blir det hevdet at den narrative innfallsvinkelen har vært nyttig for mange forskere innenfor human- og samfunnsvitenskap. Jeg har valgt å benytte meg av denne formen for analyse av intervjuene, fordi denne tilnærmingen vil gi de mest spennende erkjennelsene i møte med diskriminering og eldres opplevelser og reaksjoner som følge av dette.

Selv om Kvale og Brinkmann i dette henseende snakker om narrativ intervjuanalyse, kan det samme sies om «fortellingene» som fremkommer i dommene i utvalget mitt. I likhet med intervjuene, har jeg i domsanalysen valgt å fokusere på de historiene og fortellingene som fremkommer i dommene, og derfra trukket ut interessante og spennende elementer som kan bidra til å besvare problemstillingen. Selv om dommene er skrevet ned i ettertid og kan fremstå som noe avvikende fra de historiene og opplevelsene som faktisk ble fortalt under rettssaken, opplevde jeg dem likevel som utfyllende nok til å trekke ut historier til analysen. Som Kvale og Brinkmann hevder, er det en fordel at man henter ut konkrete episoder og analyserer disse. Dette synes jeg fungerte bra også i dommene, selv om dette gjorde det noe mer utfordrende med tanke på at jeg ikke kunne stille oppfølgings spørsmål i dommene, slik jeg kunne under intervjuene. Dommene i materialet mitt er i likhet med intervjuene historier fra vedkommendes erfaringer, *men* fortalt gjennom deres talsmenn (advokatene). Det er med

andre ord ikke fortellinger som stammer direkte fra personen selv, men de er basert på personens erfaringer og subjektive opplevelser. Til tross for denne «avstanden» mellom meg selv og de som opplevde diskrimineringen synes jeg at en narrativ tilnærming fungerte bra også på dommene – dem er jo gjenfortellinger av rettssaken og dens argumenter, anføringer og historier.

4.4 Etiske refleksjoner

Når man foretar en kvalitativ undersøkelse er det flere problemer man kan møte på i forbindelse med etiske hensyn - både i forhold til informantene og det ferdige produktet. Kvale & Brinkmann fremhever hvordan etiske spørsmål ikke bare er begrenset til den direkte intervjusituasjonen, men gjennom alle fasene i en undersøkelse (2015:95). Blant annet blir det hevdet at en intervjuundersøkelse er en moralsk undersøkelse – det er knyttet moralske spørsmål både til intervjuundersøkelsens midler og til dens mål. Den er derfor fylt med etiske spørsmål. I kvalitativ forskning kan det oppstå et spenningsfelt mellom ønsket om å oppnå kunnskap og det å ta etiske hensyn (ibid.:96). Dette er spesielt på grunn av de komplekse forholdene i intervjuforskningen som er forbundet med å utforske menneskers privatliv og legge beskrivelsene ut i det offentlige.

I følge Kvale & Brinkmann (2015:102) er det hovedsakelig fire etiske retningslinjer som bør diskuteres når man foretar en intervjuundersøkelse; informert samtykke, konfidensialitet, konsekvenser og forskernes rolle. Dette er ikke spørsmål som nødvendigvis trenger å bli besvart fortløpende. Man kan heller anse de som usikkerhetsområder - altså problemområder man skal forholde seg til og reflektere over gjennom hele forskningsprosessen. *Informert samtykke* innebærer at deltakerne av undersøkelsen informeres om undersøkelsens formål og om hovedtrekkene i designen, samt mulige risikoer og fordeler ved deltakelse (ibid.:104-105). Informert samtykke innebærer også at man forsikrer oss om at de involverte deltar frivillig, og at de når som helst kan trekke seg fra undersøkelsen uten å begrunne hvorfor. Deltakerne bør også informeres om fortroligheten til prosjektet, samt hvem som får tilgang til det de sier og deres egen tilgang til transkripsjonen og analysen av dataene de gir oss. I avhandlingen min er det kun veileder og undertegnede (meg) som har tilgang på den slags informasjon, og deltakerne vil av den grunn ikke bli eksponert for noen andre enn dem som er oppgitt i det informerte samtykket. Det etiske usikkerhetsområdet rundt det informerte samtykket er knyttet til den fleksibiliteten som karakteriserer kvalitative studier (Thagaard, 2009:227-228).

Verken forsker eller informanter kan i utgangspunktet vite hvordan forskningsprosjektet utarter seg, og forskeren må dermed være forberedt på å forhandle om samtykket i løpet av forskningsprosessen. Dette er både for å sikre at det informerte samtykket er i tråd med prosjektet og for å sikre deltakernes rettigheter i forbindelse med deltakelse. Chase (1996, i Thagaard, 2009:228) reiser spørsmål om etisk forsvarlig forskningspraksis. Hun hevder at forsvarlig forskningspraksis innebærer at informanten bør være forberedt på at resultatene i undersøkelsen blir satt inn i en faglig sammenheng, som kan oppleves som fremmed fra hans eller hennes egen selvforståelse. For å sikre at informantene ikke skulle bli «overrasket» av en eventuell vending i oppgaven, sørget jeg for jevnlig korrespondanse med informantene slik at de var klar over de mindre eller større endringene som forekom etter intervjuene. På denne måten vil de hele tiden være oppdatert på prosjektets utvikling.

Konfidensialitet refererer til enigheten med deltakerne om hva som kan gjøres med informasjonen de forsyner oss med (Kvale & Brinkmann, 2015:106). Dette innebærer blant annet at private data som identifiserer deltakerne ikke skal avsløres – altså skal det anonymiseres. Dette har jeg gjort ved å bruke fiktive navn i stedet for ordentlige navn, samt begrense informantenes biografiske informasjon. Thagaard (2009:224) forslår også en mer omfattende endringsstrategi for å sikre informantenes anonymitet, nemlig symbolske utskiftninger knyttet til informantens identitet og livsforhold. Med *symbolsk* menes endringer som foretas av hensyn til informantens identitet, men som ikke endrer sentrale poeng i teksten og informantens utsagn. Presentasjoner blir i slike tilfeller sanne i den forstand at trekkene som beskrives er representative for tendensene i materialet, men uten å avsløre informantens identitet. Symbolske utskiftninger brukes på trekk som ikke er direkte relevante for tekstens budskap – og dermed er det viktig å vurdere hvilke endringer som kan gjøres uten at det får konsekvenser for meningsinnholdet i teksten. Slike symbolske utskiftninger kan blant annet være endring av stillingsbetegnelser. Konfidensialitet som et etisk usikkerhetsområde er relatert til det problemet om at anonymitet på den ene siden kan beskytte deltakerne, men på den andre siden kan det tjene som alibi for forskeren ved å gi han eller hun mulighet til å tolke informantens utsagn uten å bli motsagt. Thagaard (2009:211-212) trekker frem viktigheten av at man som forsker skal fortolke informantens utsagn så korrekt og så representativt for informantens egen forståelse som overhodet mulig. Metodelitteraturen diskuterer om det er forskeren eller informanten som har rett til tolkningen av dataene. Fordi informanten ikke er tilstede under analysen og tolkningen av dataene, har forskeren mer innflytelse i disse fasene av forskningsprosessen enn under selve datainnsamlingen. I og med at forskeren studerer

informantens situasjon utenfra, vil forskerens perspektiv ofte være forskjellig fra informantens forståelse av sin situasjon – og dette reiser etiske problemer knyttet til informantens opplevelse av forskerens forståelse. Når forskeren setter informantens erfaringer og opplevelser inn i en annen sammenheng enn den som er kjent for han eller henne, kan forskerens tolkninger virke både fremmedgjorte og provoserende. Anonymiteten kan altså beskytte deltakeren, men det kan også frata dem deres stemme i forskningen. Josselson (1996, i Thagaard, 2009:229) skriver at hun har opplevd at personer hun tidligere har intervjuet har opplevd det som problematisk å bli konfrontert med forskerens perspektiv. Informantene hadde uttrykt problemer med kategoriene hun hadde benyttet og de hevdet at hennes forståelse for deres livssituasjon ikke hadde vært tilstrekkelig. Jeg har derfor av hensyn til etiske problemstillinger og informantens integritet, så godt det har latt seg gjøre, forsøkt å avklare uklarheter i ting som har blitt sagt underveis i intervjuene for nettopp å forhindre slike feiltolkninger av informantens utsagn i sluttproduktet. Informantens integritet var noe jeg satt høyt på prioriteringslisten, spesielt siden temaet er såpass personlig og følsomt.

Når man foretar en kvalitativ undersøkelse er det også viktig å forholde seg til *konsekvensene*, både med hensyn til den potensielle skade deltakelse kan påføre deltakerne og de fordeler det kan forventes at de får etter å ha deltatt i undersøkelsen (Kvale & Brinkmann, 2015:107). Det etiske prinsippet om velgjørenhet innebærer at risikoen for å skade en deltaker bør være minst mulig. Fra et nytteperspektiv bør summen av de potensielle fordelene for deltakerne og betydningen av den oppnådde kunnskapen veie tyngre enn deltakernes risiko for skadeliggjøring. I oppgaven min har jeg derfor vært oppmerksom på total anonymiseringen av informantene slik at de ulike partene i arbeidslivet ikke kan gjenkjenne hverandre og deres utsagn. Det kan fremkomme negative og positive meninger og oppfatninger om en arbeidsplass (eller tidligere arbeidsplass) som deltakeren ikke ønsker skal komme frem i lyset, og man bør derfor, som forsker, sette deltakernes rett til anonymisering høyt på listen over prioriteringer. Det stilles også krav til hvor langt man som intervjuer kan gå i intervjuet i forbindelse med hva som er passende og spørre om og ikke. Jeg har derfor vært forsiktig med spørsmålene og formuleringen av spørsmålene jeg stilte under intervjuene slik at jeg ikke risikerte å utsette informantene for ubehagelige situasjoner, samt stilt spørsmålene på en måte som ikke gir føringer for deltakernes svar. I verste fall kan feil formulerte spørsmål føre til at deltakerne gir svar de senere angrep på at de har gitt.

Forskerens rolle som person - forskerens integritet - er avgjørende for kvaliteten på den vitenskapelige kunnskapen og de etiske beslutningene som tas i kvalitativ forskning (Kvale & Brinkmann, 2015:108). Blant annet stilles det krav til moralsk ansvarlig forskningsatferd, altså forskerens moralske integritet, empati, sensitivitet og engasjement. Forskerens integritet er ekstra viktig i forbindelse med intervju, fordi forskeren selv er det viktigste verktøyet til innhenting av kunnskap. Forskeren må også følge strenge krav til kunnskapens kvalitet. De offentliggjorte funnene skal være så nøyaktige og representative for forskningsområdet som overhodet mulig. Dette gjelder også i transskriberingsprosessen. Det er også viktig at man tilstreber arbeidet gjennomsiktighet, spesielt i hensyn til prosedyrene som ligger til grunn for forskningsresultatene, herunder konklusjonene. Forskeren kan også møte dilemmaer i forhold til profesjonell distanse og personlig vennskap med informantene, samt påvirkning fra eventuelle sponsorer i prosjektet. Påvirkninger fra en eller flere av disse gruppene kan resultere i at forskeren vektlegger noen resultater og «ignorerer» andre. Dette bør unngås da det går på bekostning av prosjektets fullstendighet og nøytralitet. I prosjektet mitt har ikke dette vært et problem da samtlige av informantene har vært fremmede personer jeg har fått rekruttert gjennom kontaktpersoner innenfor ulike organisasjoner, og prosjektet har heller ikke sponsorer. Jeg har også gjort prosjektet gjennomsiktig i den forstand at jeg har redegjort for tenkningen og prosessen bak alle avgjørelser jeg har tatt samt konklusjoner jeg har trukket.

Disse fire etiske retningslinjene oppstår spesielt i intervjuundersøkelser grunnet den asymmetriske maktrelasjonen mellom intervjuer og informant – hvor forskeren ofte anses som den sterkeste parten – som setter føringer for hvordan intervjuet skal foregå (Kvale & Brinkmann, 2015:110). Det hevdes at kvalitativ forskning er en *dominansefri* praksis som bygger på tillitt og empati og fri utveksling av synspunkter, men disse påstandene overser viktige maktrelaterte dimensjoner ved kvalitativ forskning. For å forhindre slik asymmetri under intervjuene har jeg forsøkt å få en god tone med informantene før selve intervjuet har startet, slik at de blir «varme i trøyen». Jeg har også vært bevisst på å ha en avslappende holdning til informantene og betraktet dem som likeverdige individer, samt vært påpasselig med å ikke anse dem som et middel for å nå målet mitt – et sluttprodukt. Det er også sannsynlig at informantenes høye aldersgrense i forhold til meg selv og deres lange livserfaring kan ha bidratt til at de ikke har opplevd meg som en åpenbart sterkere part, annet enn at jeg har styrt retningen for intervjuene. Jeg opplevde de eldre informantene mine som trygge under hele intervjusituasjonen. De hadde et genuint ønske om å fortelle sine historier

og opplevelser rundt diskrimineringen. Det kan virke som informantene ikke var vant med å snakke ut om dette til fremmede og bli etterspurt på en slik måte som de ble. Dette resulterte i en følelse av takknemlighet fra begge parter – de takknemlige for at de fikk muligheten til å fortelle historien sin til noen som var genuint interesserte, og jeg takknemlig for at jeg fikk muligheten til å høre historiene deres.

5 Norske domstolers praktisering av lovgivningen mot aldersdiskriminering

I denne delen av oppgaven kommer jeg til å ta for meg ulike dommer relatert til aldersdiskriminering for deretter å analysere disse opp mot teorien presentert i kapittel 2 og relevant forskning på feltet. Dette er for å få en forståelse av den praktiske delen, altså rettspraksisen, bak aldersdiskriminering i arbeidslivet. Som tidligere nevnt i avhandlingen lyder den første underproblemstillingen min som følger: «*Hvordan praktiserer norske domstoler lovgivningen mot aldersdiskriminering?*». Ved å foreta en domsanalyse av dommer som omhandler aldersdiskriminering ønsker jeg å få et bredere og mer nyansert innblikk i hvordan domstolene håndterer aldersdiskrimineringssaker og hvilke faktorer som blir vektlagt i avgjørelsene – samt finne interessante rettsos sosiologiske erkjennelser fra rettsaker.

Etter utvalgsprosessen, som belyst i avhandlingens metodedel, satt jeg igjen med ni dommer som jeg valgte å foreta en dokumentanalyse av, hvorav en av dommene var fra Oslo Tingrett, en fra Øst-Finnmark tingrett, to fra Borgarting lagmannsrett, en fra Gulating lagmannsrett og fire var fra Norges høyesterett. Jeg har tatt valget om å kun bruke den siste og avgjørende dommen i saksgangen, som nevnt i avhandlingen metodedel. Hva angår utfordringene knyttet til å analysere dommer fra ulike rettsinstanser, se kapittel 4.1.1.

Strukturen i domsanalysen er basert på de rettsos sosiologiske kategoriene som jeg kom frem til under den tematiske kategoriseringen av dommene. Denne tematiske strukturen ble benyttet under hele analyseprosessen. Flere steder i analysen har jeg valgt å benytte meg av direkte sitater fra dommene. Dette er begrunnet i at leseren da får et direkte innblikk i det opprinnelige datamaterialet, og ikke bare mine tolkninger og gjenfortellinger av det. I følge Patton bør ikke forskerens tolkninger dominere hele analysen. Han hevder at «*concepts are never a substitute for direct experience with the descriptive data*» (Patton, 2002:457). Avslutningsvis kommer jeg til å diskutere dommene som fikk medhold og avslag om hverandre, da dette gir interessante innsyn i hvordan retten opererer rundt aldersdiskriminering uavhengig av om retten begjærte medhold eller avslag.

Dommene i datamaterialet er først og fremst hentet ut fra arbeidslivet, i sammenhenger hvor aldersdiskriminering har funnet sted. Samtlige av dommene innebærer antatt aldersdiskriminering av arbeidstakere og arbeidssøkere. Det er hovedsakelig eldre

arbeidstakere som har nådd bedriftens aldersgrense som har tatt ut stevning mot arbeidsgivere, men også arbeidssøkere og arbeidstakere som har følt seg forbigått ved rekruttering til nytt arbeid har tatt ut stevning. De fornærmede har i det hele følt seg aldersdiskriminert, men man finner også situasjoner hvor den fornærmede hevder seg diskriminert på flere grunnlag – alder, kjønn og/eller etnisitet. Juridisk sett er det stort sett arbeidsmiljøloven og det inkorporerte rådsdirektivet til EU⁶ som er hovedsubjektet for drøftelse i materialet, men også likestillingsloven, sykepleierpensjonsloven og sjømannsloven har vært et tema. De springende punktet i de fleste sakene er hvorvidt aldersdiskrimineringen har tilfredsstilt unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og rammedirektivet, slik at aldersdiskrimineringen – til tross for at forbudet er hjemlet i lov – likevel er tillatt, fordi den er saklig og nødvendig for oppnåelse av bedriftens formål. Retten vektlegger også forholdsmessighetskriteriet – altså skal diskrimineringen ikke være uforholdsmessig inngripende ovenfor den som diskrimineres. Hvis bedriftens formål kan oppnås ved andre midler enn forskjellsbehandling, finner ikke domstolen diskrimineringen som lovlig, jf. forholdsmessighetskriteriet. Hva angår retts sosiologiske elementer er ikke dette noe som kommer eksplisitt til uttrykk i materialet, men etter grundig gjennomlesning har dette likevel kommet frem. Dette er elementer som blant annet legitimitet, arbeidets mening og rettighets- og rettsbevissthet. Dette vil komme til frem i analysen som følger.

⁶ EFTA-landene (herunder Norge) var ikke rettslig forpliktet til å inkorporere EUs rådsdirektiv 2008/78 (om likebehandling i arbeidslivet) – også kalt rammedirektivet i norsk lov. Norge valgte likevel å implementere direktivet i arbeidsmiljøloven av 1977, slik at norsk rett ikke ga dårligere vern en EU-retten (TOSLO-2014-186132)

5.1 Domstolenes syn på legitimitet

Hvordan vurderer domstolene særaldersgrensenes legitimitet? Og hvilke faktorer ligger til grunn for disse vurderingene?

Etter flere gjennomlesninger av dommene har jeg funnet at én type antatt aldersdiskriminering som særlig preger utvalget mitt er diskriminering hva angår særaldersgrenser i bedrifter, herunder bedriftsinterne aldersgrenser på 67 år. Det var i overfall særaldersgrenser som ble tatt opp i dommene i materialet mitt – totalt syv dommer. Dette kan tyde på at det på generell basis er overvekt av aldersdiskrimineringssaker hvor nettopp særaldersgrenser er et tema.

Som nevnt i begrepsavklaringen handler legitimitet om hvordan retten blir til og hvordan retten praktiseres, samt konsekvensene av retten. Jeg anser det dermed som interessant å undersøke hvordan retten argumenterer for særaldersgrensers legitimitet i rettssaker, da aksepten av retten er viktig for et velfungerende samfunn.

Det viste seg at legitimitet sto sterkt i dommene, både i dommene hvor det ble besluttet avslag hos den fornærmede og hvor den fornærmede fikk medhold.

«Det følger av praksis fra EF-domstolen at nasjonale domstoler må etterprøve om en regel om oppsigelse på grunn av alder tjener et legitimt formål, og om en slik oppsigelsesadgang er hensiktsmessig og nødvendig for at formålet skal oppnås» (Rt-2010-202)

Helsemessige- og sikkerhetsmessige faktorer innad i bedriftene, samt sosialpolitiske hensyn var særlig fremtredende i drøftelser rundt særaldersgrensene. Hvorvidt bedriften hadde begrunnet særaldersgrensen i slike faktorer var avgjørende for hvorvidt de fikk medhold eller avslag i retten, da retten anså disse faktorene som legitime. Jeg fant videre at rettens legitimitet kom til uttrykk ved at domstolene brukte rammedirektivet som supplement til arbeidsmiljøloven, for å sikre seg at rettsavgjørelsen var i tråd med EU-retten. Dette henger sammen med det Habermas sier om at grenseoverskridende lovgivning bidrar til økt legitimitet i rettslige institusjoner (Sand, 2017:114). Rammedirektivet ble trukket frem i samtlige av dommene i materialet hvor særaldersgrensers legitimitet skulle drøftes. I hvilken grad retten vektla de ulike faktorene som ga grunnlag for legitimitet kunne være utfordrende å identifisere, men underveis i gjennomlesningen av dommene – flere ganger – oppdaget jeg at faktorer som var av stor betydning for særaldersgrensenes legitimitet ble nevnt flere ganger i løpet av dommen og ikke bare i domsslutningen. I forbindelse med aldersdiskriminering og legitimitet er det stadfestet i rammedirektivets unntaksbestemmelse fra aldersdiskriminering

(jf. artikkel 6 nr. 1) at diskrimineringen må «*være objektivt og rimelig begrunnet i et legitimt formål innenfor rammene av den nasjonale rett*» (Rt-2011-964).

Av dommene i materialet hvor særaldersgrenser var et tema ble det i to av dem besluttet medhold hos den fornærmede, mens det i fem av dem ble besluttet avslag hos den fornærmede. Ettersom arbeidsmiljøloven og rammedirektivet forbyr både direkte og indirekte aldersdiskriminering ved alle sider i arbeidslivet, må det bevises i hver enkelt sak at denne aldersdiskrimineringen likevel ikke har funnet sted. Hva angår særaldersgrenser, må altså arbeidsgiver bevise ovenfor domstolen at aldersgrensen er begrunnet i legitime formål for at den skal anses som lovlig. Som nevnt ovenfor hevder Habermas at rettens legitimitet skapes gjennom rettens rasjonelle, pragmatiske og saklige argumentasjon, og det er nettopp dette domstolene forsøker når de skal vurdere hvorvidt en særaldersgrense er legitim og dermed lovlig eller ikke. Basert på dommene i materialet fremstår det som et tydelig mønster at domstolene blant annet anser belastninger ved yrket og gode tjenestepensjonsordninger som legitime grunner for å operere med lavere aldersgrenser enn ordinært fastsatt i arbeidsmiljøloven. Blant annet ser vi i H1⁷, hvor det ble vurdert hvorvidt en 62 år gammel sjømanns oppsigelse var i strid med forbudet mot aldersdiskriminering i sjømannsloven §33⁸, at domstolen trekker frem belastninger ved sjømannsyirket som en legitim grunn for 62-årsgrensen. Det hevdes i dommen:

«(...) i forarbeidene ved flere anledninger vist til de ansattes helse og sikkerhet (...). Foruten hensynet til de sjømenn som har passert 62 år, siktes det her også til skipets sikkerhet så vel som det øvrige mannskap. Det kan ikke være tvil om at dette er formål som ligger innenfor det som etter direktivets artikkel 6 nr. 1 kan begrunne forskjellsbehandling i form av lavere aldersgrense for oppsigelsesvernet enn det som ellers gjelder i samfunnet» (Rt-2010-202)

Sjømannsyirket krever skjerpede evner, og evner svekkes naturlig nok med alderen. Dette resulterer i at risikoen for seg selv og øvrige mannskap vil øke med alderen. Det vil derfor være naturlig og betrakte sikkerhetshensyn som en reell faktor for den lavere aldersgrensen. Høyesterett konkluderte med at ovennevnte hensyn var hensiktsmessige, og dermed legitime for den lavere aldersgrensen i bedriften. Også i helsesektoren finner domstolen av yrkets art kan begrunne enn lavere aldersgrense enn det som er hjemlet i arbeidsmiljøloven. Både i L1⁹

⁷ Rt-2010-202

⁸ Bestemmelsene som er omtalt i den tidligere sjømannsloven finner vi i dag under skipsarbeidsloven. Skipsarbeidsloven trådte i kraft 20.08.2013 (Skipsarbeidsloven, 2013).

⁹ LG-2014-189475

og L2¹⁰ drøftet domstolene hvorvidt en særaldersgrense på 65 år, som var hjemlet i sykepleierpensjonsloven §6¹¹, var begrunnet i legitime formål og dermed om oppsigelsene av vedkommende var legitime. Lagmannsretten uttaler blant annet i L1: *«den fastsatte særaldersgrense på 65 år er saklig begrunnet i hensynet til å redusere belastningen for sykepleierne og i hensynet til pasientsikkerhet»*. Felles for disse tre ovennevnte dommene er at særaldersgrensene også er hjemlet i særlover tilhørende sektoren deres. I H1 var særaldersgrensen forankret i sjømannsloven §19, mens særaldersgrensen i L1 og L2 var forankret i sykepleierpensjonsloven §6. Dette kan tyde på at domstolene vektlegger særlover i deres vurderinger av særaldersgrensens legitimitet.

Det er imidlertid ikke alltid domstolene anser hensynet til helse og sikkerhet som en legitim grunn til å operere med lavere aldersgrenser i bedrifter, slik som i de ovennevnte dommene. I H3¹², hvor tvisten var hvorvidt oppsigelsen av en helikopterflyger på 60 år var legitim, tar domstolen opp hensynet til helse og sikkerhet, og begrunner avgjørelsen på følgende måte:

«Flygere som frykter at de ikke lenger oppfyller helse- eller prestasjonskravene, har adgang til å slutte med full pensjon når de fyller 58 år. Ordningen er dessuten at helikopterflygerne under hele ansettelsesforholdet gjennomgår prestasjons- og helsetester, og må slutte hvis de ikke passerer disse» (Rt-2012-219)

Altså vil ikke hensynet til helse og sikkerhet anses som legitimt hvis det er rutiner eller tiltak i bedriften som tilsier at denne aldersgrensen er uforholdsmessig ovenfor arbeidstakeren. Det er opptil domstolene å ta en skjønnsvurdering av hver og enkelt av disse særaldersgrensene i forhold til arbeidsmiljøloven og rammedirektivet når de skal vurdere dens legitimitet. Det blir dog understreket i EF-domstolen at *«skjønnsmarginen ikke kan være så vid at det gjør forbudet mot aldersdiskriminering illusorisk»* (Rt-2010-202). Det blir videre hevdet at særaldersgrensen på 60 år heller ikke er legitim fordi:

«En tariffavtalt aldersgrense på 60 år ikke er nødvendig av hensyn til den offentlige sikkerhet og for å beskytte helsen så lenge nasjonale og internasjonale bestemmelser fastsetter aldersgrensen for å kunne være flyger til 65 år» (Rt-2010-202)

¹⁰ LB-2014-29065

¹¹ *«Aldersgrensen er 70 år for overordnede sykepleiere, sykepleiere i administrative stillinger og undervisningsstillinger, og 65 år for underordnede sykepleiere. Regler for hvilke stillinger som skal regnes som underordnede, administrative, overordnede eller undervisningsstillinger, fastsettes av departementet»* (Sykepleierpensjonsloven, 1962, §6)

¹² Rt-2012-219

Med dette i mente kan det tenkes at domstolen anså det som uforholdsmessig inngripende ovenfor flygerne og dermed illegitimt å opprettholde en lavere aldersgrense når internasjonal – og gjerne mer legitim – lovgivning allerede har fastsatt en aldersgrense. Også overordnede sosialpolitiske formål blir ansett av domstolene som legitime grunner for å operere med lavere aldersgrenser enn 72 år. I dommen *Age Concern*¹³ blir sosialpolitiske formål definert som formål som «*er af almen interesse og adskille seg herved fra rent individuelle begrundelser, der er særegne for arbejdsgivere*». I H2¹⁴ og T1¹⁵, hvor hovedspørsmålene var hvorvidt de bedriftsinterne aldersgrensene på 67 år var i strid med forbudet mot diskriminering i arbeidsmiljøloven §13-1, ble de bedriftsinterne aldersgrensene på 67 år ansett som lovlig aldersdiskriminering, med den begrunnelse at det forelå legitime sosialpolitiske formål bak aldersgrensen. Jeg siterer høyesterett (H2):

«Hensynet til arbeidsdeling mellom generasjonene har åpenbart stått sentralt. Det samme har at ordningene imøtekommer et utbredt ønske hos mange ansatte om å gå av ved fylte 67 år med tjenestepensjon i tillegg til folketrygdens alderspensjon – samtidig som det skapes forutberegnelighet for arbeidsgivere. I hovedsak synes formålene å ha vært de samme som tyske myndigheter hadde i Rosenblatt-saken, og som EU-domstolen der fant at var legitime» (Rt-2011-964)

Videre hevder domstolen at den bedriftsinterne aldersgrensen på 67 år også oppfylte de tradisjonelle kravene om at aldersgrensen skal praktiseres konsekvent, være allment kjent blant de ansatte og skal kombineres med en god pensjonsordning. Retten fant at alle disse kravene forelå, og aldersgrensen av den grunn også var legitim. Ved dette ser vi at de tradisjonelle vilkårene er sentrale i domstolenes vurderinger av hvorvidt en særaldersgrense er legitim. I L3¹⁶, hvor spørsmålet var hvorvidt en bedriftsintern aldersgrense på 67 år var i strid med arbeidsmiljølovens diskrimineringsforbud, ble ikke 67-årsgrensen ansett som legitim fordi aldersgrensen ikke var allment kjent blant de ansatte. Den tilfredsstilte ikke alle de tradisjonelle kravene, slik myndighetene og loven krever. Lagsmannrettens flertall uttaler:

«Aldersgrensen på 67 år ikke har vært allment kjent blant de ansatte – heller ikke blant de tillitsvalgte. Opplysningene som var lagt ut i bedriftens HR-portal, var det mest naturlig og forstå slik at den ansatte hadde et valg med hensyn til om vedkommende skulle slutte ved fylte 67 år eller fortsette i stillingen» (LB-2014-144423)

¹³ C-388/07 – *Age Concern*

¹⁴ Rt-2011-964

¹⁵ TOSLO-2014-186132

¹⁶ LB-2013-144423

Bedriften hevder at de ansattes plikt til å fratre ved fylte 67 år var stadfestet i bedriftens HR-portal, men domstolen hevder at det må vektlegges hva de ansatte *faktisk* visste om aldersgrensen. Domstolen fant på grunnlag av vitneførselen av ansatte og tillitsvalgte, at bedriften ikke hadde rettslig grunnlag for å avslutte arbeidsforholdet fordi de ansatte ikke hadde en reell bevisstgjøring ovenfor aldersgrensen på 67 år. Aldersgrensen var ikke legitim.

Det kommer tydelig frem i dommene at domstolens argumentasjon for legitimering av særaldersgrensen i stor grad beror på rammedirektivet som er inkorporert i arbeidsmiljøloven, hvor det heter at:

«Ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a legitime beskæftigelses- arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige» (NOU 2003:2, 2003:82)

Domstolenes vurderinger ovenfor er i tråd med denne artikkelen – de aldersgrensene som har støtte i direktivet har blitt godkjent av domstolen og de aldersgrensene som ikke har hatt støtte i direktivet har blitt avvist. Det har i samtlige dommer blitt henvist til nettopp denne artikkelen fra rammedirektivet. Inkorporeringen av rammedirektivet kan tyde på at norsk rett har ønsket å stille seg på likt nivå som EU-retten, for på den måten å oppnå sterkere legitimitet og for å ha støtte i direktivet i saker hvor nettopp aldersdiskriminering er et tema. Slik Habermas hevder, bidrar grenseoverskridende lovgivning til å øke rettens legitimitet (Sand, 2017:114). Seyla Benhabib understøttet Habermas' ideer, og hevdet at alle mennesker har en etisk plikt ovenfor andre mennesker til å begrunne sine standpunkter på en slik måte at alles interesser ivaretas. Det kan tenkes at Norges motivasjon bak inkorporeringen av rammedirektivet i norske rett var for å begrunne sine standpunkter på et mer internasjonalt nivå, ved hjelp av europeisk lovgivning og rettspraksis, for å øke legitimiteten til domstolene og deres avgjørelser. Altså blir særaldersgrensenes legitimitet i stor grad vurdert utifra hvorvidt de tilfredsstillt kravene i rammedirektivet, samt hvorvidt de er saklige og forholdsmessige.

5.2 Hva slags ideer om bevissthet kommer frem i dommene?

Hvordan kommer den fornærmedes rettighets- og rettsbevissthet til uttrykk i materialet? Og hvilke erkjennelser oppstår fra disse ideene?

Da jeg startet gjennomlesningen av materialet hadde jeg et ønske om å kunne identifisere rettighets- og rettsbevisstheten hos de fornærmede, ved å finne sitater eller mønstre som kunne tyde på at slik bevissthet var tilstede eller ikke. Dette viste seg å være mer utfordrende enn jeg hadde forutinntatt, men etter mye granskning og refleksjon av materialet ga det spennende resultater. Bare det faktum at arbeidstakerne har valgt å ta konflikten til rettsak innebærer at de besitter rettsbevissthet i mindre eller større grad. Men ettersom Nielsen (i Cowan, 2004:932) hevder at rettsbevissthet også handler om hva man *ikke* tenker om loven, kan dette imidlertid ikke gi et konkret bilde på de fornærmedes bevissthet.

Det første jeg la merke til angående arbeidstakernes rettsbevissthet var at de ofte ikke var klar over særaldersgrensen som ble praktisert i bedriften de selv jobbet i. Vi ser for eksempel at både høyesterettsdommene H1, H2 og H3 tar for seg særaldersgrenser. I alle disse tre dommene har den fornærmede følt seg rettsstridig oppsagt, fordi aldersgrensen er lavere enn det som er ordinært er nevnt i arbeidsmiljøloven, jf. arbeidsmiljøloven §15-13a. Altså var arbeidstakerne uvitende om aldersgrensen som regjerte, til tross for at dette er spesifisert i arbeidskontrakten de har signert og samtykket til. Også lagmannsrettsdommene L1, L2 og L3, samt tingrettsdommen T1 tok opp temaet særaldersgrenser og oppsigelse. Felles for alle disse dommene var at det var den eldre arbeidstakeren selv som hadde valgt å gå til sak mot arbeidsgiver, fordi de mente at aldersgrensen var ulovlig. Det var kun to av disse syv dommene hvor det ble besluttet medhold hos den fornærmede, hvilket betyr at aldersgrensen i bedriftene var lovlig, og sannsynligvis har den da også vært praktisert over lengre tid og blitt gjort rede for i bedriftenes personalhåndbøker. Likevel har ikke de fornærmede arbeidstakerne visst om aldersgrensen før de selv nådde den og ble varslet om oppsigelse av arbeidsgiver. Det at de fornærmede ikke har vært klar over (sær)aldersgrensen før de har blitt varslet om oppsigelse fra arbeidsgiver kan tyde på mangel på rettsbevissthet – altså kunnskap om lov og rett. Enten har de ikke vært bevisst på aldersgrensen i det hele tatt eller så har de valgt å ikke ta stilling til den før den eventuelt ble et problem. Hva angår sistnevnte, kan det tenkes at arbeidstakerne ikke har regnet med at aldersgrensen skulle håndheves, eller at de ikke var klar over hvorvidt aldersgrensen innebar en plikt eller rett til å fratse stillingen, slik som i L3. I denne dommen fant retten etter bevisførsel og vitneforklaringer at den bedriftsinterne aldersgrensen på 67 år ikke var allment kjent blant de ansatte, verken blant flertallet av ansatte eller tillitsvalgte. I retten hevdes det:

«I den rettslige vurderingen av om aldersgrensen var allment kjent blant de ansatte, må det legges vekt på hva de ansatte faktisk visste om aldersgrensen. Et stort antall av de

ansatte og mange av de sentrale tillitsvalgte visste ikke om aldersgrensen. Det faktum at det har vært så få eksempler på håndhevelse av 67-årsgrensen i bedriften, gjør at de ansatte heller ikke har hatt grunn til å tro at det eksisterte en slik aldersgrense» (LB-2013-144423)

Altså er det den *faktiske* bevisstheten rundt aldersgrensen som skal vektlegges i slike tvister. Dette prinsippet om at særaldersgrensen skal være allment kjent kan ses i sammenheng med Laura Beth Nielsens teori om rettsbevissthet. Nielsen hevder at rettsbevissthet handler like mye om hva man tenker om lov og rett som hva man *ikke* tenker om lov og rett (Cowan, 2009:932) I dette tilfellet har de ansatte *ikke* vært klar over særaldersgrensen i bedriften, altså har de ikke vært bevisste ovenfor arbeidslivets lover og rettigheter – herunder plikter. Sannsynligvis ville denne dommen fått et annet utfall dersom de ansatte hadde vært bevisst ovenfor særaldersgrensen i bedriften, fordi da ville særaldersgrensen tilfredsstilt de tradisjonelle kravene i arbeidsmiljøloven og dermed vært legitim. Det faktum at de ansatte ikke visste noe om denne aldersgrensen, blant annet fordi den ikke har blitt håndhevd konsekvent av arbeidsgiver, kan se ut til å være på grunn av den manglende rettighetsbevisstheten innad i bedriften. Sally Merry definerer rettsbevissthet som måten ordinære individer forstår og bruker lov og rett i sitt hverdagsliv (Cowan, 2004:931). I retten anførte A at *«aldersgrensen på 67 år ikke var allment kjent blant de ansatte i virksomheten (...). Når aldersgrensen mangler rettslig grunnlag, er avslutningen av arbeidsforholdet ulovlig og må settes til side som ugyldig»* (LB-2013-144423). Dette understreker oppfatningen min om at A har vært bevisst på lovene som inngår i norsk arbeidsliv og bevisst på det faktum at hun har blitt rettsstridig oppsagt. Hun ønsket å skape rettferdighet i en urettferdig situasjon ved å benytte retten som redskap. Sannsynligvis var dette valget begrunnet i hennes rettsbevissthet i forbindelse med omstendighetene. Som nevnt ovenfor hevder Merry at rettsbevissthet også handler om hvordan ordinære individer *bruker* loven – altså hvordan de benytter seg av den (Cowan, 2004:932). A valgte å bruke retten som et redskap for å skape rettferdighet i en urettferdig situasjon. Vi ser også tendenser til fremtredende rettsbevissthet hos den fornærmede i lagmannsrettsdommen L2, hvor arbeidstakeren ble oppsagt som helsesøster fordi hun hadde oppnådd bedriftens aldersgrense på 67 år. Her anførte hun blant annet at *«kommunens fratreden i realiteten var en fordekt usaklig oppsigelse»* (LB-2014-29065). Et slikt utsagn tyder på at hun har gitt saken mye omtanke i forbindelse med hvordan den fremstilles og hvordan den i realiteten ser ut for henne – en oppsigelse som er skjult bak andre årsaker.

Et mønster som fremstår som særdeles interessant hva angår rettsbevissthet hos den fornærmede er at flere av kvinnene i materialet som har opplevd diskriminering på arbeidsplassen hevder seg diskriminert på flere grunnlag – ikke bare alder. Eksempelvis har vi i T2¹⁷ en kvinnelig brannkonstabel som ikke ble ansatt i fast stilling som brannkonstabel i samme bedrift som hun allerede var ansatt i på deltidsbasis. Hun hevdet seg både aldersdiskriminert og kjønnsdiskriminert (jf. likestillings- og diskrimineringsloven) på bakgrunn av dette. Også kvinnen i L1 hevdet seg diskriminert på bakgrunn av alder og kjønn fordi hun ble oppsagt som helsesøster i Stavanger kommune da hun fylte 67 år. Barne- og likestillingsdepartementets proposisjon til Stortinget om en felles diskrimineringslovgivning hevder i dette henseende at alder ofte er et grunnlag som sammen med kjønn fører til sammensatt diskriminering. Det hevdes videre at «*også andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn vil i kombinasjon med alder føre til sammensatt diskriminering*» (Barne- og likestillingsdepartementet, 2017:142). Seaton, Caldwell, Sellers og Jackson (2010:1372) har foretatt en studie på nettopp dette med interseksjonalitet¹⁸ og diskriminering. I studien hevdes det at et individs selvfølelse og helse har en negativ sammenheng med opplevd diskriminering. De påpeker at alder har en negativ korrelasjon med selvfølelse – at jo eldre man er, jo lavere selvfølelse har man. Slik kan det virke som eldre individer opplever diskriminering som mer tilstedeværende enn yngre arbeidstakere, på grunn av deres lave selvfølelse. Studien deres hevder videre at kvinner kan være mer mottakelige for diskriminering på grunn av deres evne til å overtenke i visse situasjoner. I studiet hevdes det om kvinner, selvfølelse og antatt diskriminering:

«Female adolescents are more likely to ruminate over events than male adolescents. This rumination might explain why perceptions of discrimination are linked to depressive symptoms for (...) female adolescents, especially as rumination is a concept that has been linked to gender differences in depression» (Seaton, m.fl., 2010:1375)

Med bakgrunn i dette kan det tenkes at kvinnene i materialet mitt har antatt diskrimineringen som flerfoldig fordi de er eldre og er kvinner. Altså oppfatter de diskrimineringen med grunnlag i både kjønn og alder fordi de er eldre og dermed har lavere selvfølelse og fordi de overtenker situasjonen fordi de er kvinner. Kanskje henger dette sammen med den gamle

¹⁷ TOSFI-2009-136827

¹⁸ Begrepet interseksjonalitet brukes om teoretiske perspektiver, forskningsmetoder og/eller analytiske tilnæringer i forskning. Begrepet innebærer at i situasjoner der diskriminering erfarer kan det være flere diskrimineringsgrunnlag, og det kan være vanskelig å skille de ulike diskrimineringsgrunnlagene fra hverandre. Eks: kjønn/rase, kjønn/alder (Thun, 2018).

tradisjonen om at menn skulle være ute i arbeid mens kvinner skulle være hjemmeværende. Individene i datamaterialet mitt er eldre arbeidstakere, og man kan anta at disse ble født på den tiden hvor dette var normen. Dette kan forklare hvorfor de er mer sårbare for diskrimineringen – de befinner seg i en posisjon som avviker fra normen som regjerte da de selv vokste opp, og dermed er de mer usikre på seg selv i den posisjonen de befinner seg i, nemlig i yrkeslivet.

En annen ting som utspilte interesse da jeg leste gjennom dommene var det faktum at den fornærmedes egne uttalelser aldri ble sitert i de nedskrevne dommene i materialet. Når den fornærmedes utsagn skulle presenteres, var det hans/hennes advokat som uttalte seg, og dette avsnittet ble i dommene presentert slik «*A har i hovedsak anført*». Dette kan ses i sammenheng med Nils Christies teori om konflikter som eiendom, hvor han hevder at jurister er profesjonelle tyver som stjeler individers konflikter og gjør dem om til sine egne, for deretter og representere den fornærmede i rettssaken (Christie, 1977:3). Den fornærmede vil på denne måten hele tiden være skjøvet ut på sidelinjen og er ikke lengre en del av sin egen rettssak. Dette kan i praksis innebære at det som fremstilles som As anføringer i dommene i realiteten er advokatens anføringer. Advokaten har mer kunnskap om jussen og bedre erfaring rundt rettsakens «etikette». Advokaten eier definisjonsmakten, og kan fremstille den fornærmedes virkelighet på en måte som gjør at den får gjennomslag i retten, fordi han eller hun kan den juridiske sjargongen som rettssakene beror på. Dette betyr ikke at advokaten løsriver seg fra den fornærmedes virkelighet. Heller innebærer det at advokaten velger hva som skal bli sagt og ikke sagt i rettssalen ut i fra sin kunnskap om hva som er relevant og passende i den juridiske delkulturen. Det kan tenkes at dette er et resultat av de fornærmedes manglende kunnskap og rettsbevissthet. Han eller hun besitter ikke den kunnskapen som er fordelaktig og ha når man skal argumentere i en rettssak. Som Ewick og Silbey hevder, handler rettssikkerhet om ivaretagelse av borgernes rettigheter – og det nettopp det advokatene gjør når de stjeler en konflikt, de ivaretar den fornærmedes rettigheter ved å tale for dem i situasjoner hvor de ikke er egnet til å tale selv. Begrepet rettighetsbevissthet henger sammen med rettssikkerhet, men i stedet for å tale om faktisk ivaretagelse av rettigheter handler rettighetsbevissthet om den subjektive følelsen av ivaretagelse. Hvorvidt den enkelte føler at han/hun blir ivaretatt av advokaten under rettssaken er vanskelig og si ut i fra dommene, men det kan tenkes at dette blir verdsatt av den fornærmede, da lekfolk flest mangler kunnskap innenfor den delkulturen som rettsaken finner sted. Selv om den fornærmede besitter en mindre eller større grad av rettighetsbevissthet er ikke det ensbetydende med at han eller hun

har kunnskap til å tale for seg selv i en rettssak. Dette med rettighetsbevissthet vil bli belyst mer detaljert i intervjuanalysen.

Det faktum at samtlige av arbeidstakerne i utvalget mitt har gått til sak tyder på at de besitter en viss form for rettsbevissthet – de har visst at noe var galt, og de har handlet på det. I det følgende ønsker jeg å skildre hva det innebærer å føre en sak til retten fra et rettssosiologisk perspektiv – altså mobilisering av retten. Teorien til Felstiner, Abel og Sarat om rettsbevissthet, som presentert i teoridelen, tar for seg tre stadier i utvikling mot konflikter – *naming*, *blaming* og *claiming* (Felstiner m.fl., 1980:635-636). Samtlige av de fornærmede i datamaterialet mitt har gjennomført de tre stadiene i denne teorien, fordi de har valgt å gå til rettssak. Alle de fornærmede har innrømmet for seg selv at hendelsen har vært skadelig, eller urettferdig (*naming*). Altså har de erkjent hendelsen som aldersdiskriminering. Den urettferdige hendelsen har også rukket å utvikle seg til et klagemål, fordi den fornærmede har lagt skylden på arbeidsgiver for at de har blitt aldersdiskriminert (*blaming*). Det siste stadiet i prosessen inntreffer når den som føler seg urettferdig behandlet krever erstatning for skaden – altså når «A» har valgt å tillegge skylden på arbeidsgiver for den diskriminerende hendelsen og ønsker hendelsen rettfærdiggjort (*claiming*). Dersom arbeidsgiver ikke imøtekommer disse ønskene, blir det en konflikt – og det er først når saken har utviklet seg til å bli en konflikt rettssaken oppstår, slik som i materialet mitt. Slik kan vi se at alle dommene i materialet har gjennomgått alle tre stadiene i rettsbevissthetsteorien til Felstiner, Abel og Sarat – uavhengig av om de fikk avslag eller medhold. Med andre ord har rettsbevisstheten til de fornærmede vært til stede ved at de har mobilisert retten og benyttet den som et middel for å skape rettfærdighet.

Felstiner, m.fl. hevder imidlertid at det er et overlegent mindretall av slike hendelser som faktisk transformeres til en konflikt og ender med rettssak. Dette kan henge sammen med det Papendorf skriver om rettsfjerne personer og deres evne til rettslig mobilisering. Han hevder at rettssøkende personers og gruppers mulighet for å mobilisere retten har blitt vanskeliggjort på grunn av trekk ved den moderne rettens utvikling – et mer rettsliggjort samfunn (Papendorf, 2012:259-260). Blant annet hevder Papendorf at de rettsfjerne rettssøkernes situasjon er preget av en dobbel *avmaktssituasjon*. Denne situasjonen skyldes manglende kompetanse til å knytte problematiske livssituasjoner til rettslige løsningsmuligheter, og deres økonomiske muligheter til å kunne betale for advokatbistand. I lys av samfunnets utvikling mot et mer rettsliggjort samfunn, mister «de svake gruppene» tilknytning til lovene og reglene

som beror, ved at de mangler kunnskap om sine egne rettigheter i møte med hverdagslige konflikter. Retten er ikke lengre en arena som kan nås av de fleste, kun de spesielt egnede. Dette resulterer i at færre personer egner å mobilisere retten, samt at de ikke besitter den rettsbevisstheten som kreves for å gjøre dette. Retten kan nærmest tenkes og være fremmedgjort for dem. Dette henger sammen med Habermas teori om fragmentering av bevisstheten. Livsverden tilføres ikke ny kulturell mening fordi ekspertsystemene har blitt så spesialiserte og profesjonaliserte at de har lukket seg fra den alminnelige borgeren (Aakvaag, 2008:185). Vi har ikke lengre de nødvendige redskapene for å forstå den tiden og det samfunnet vi lever i dag, og på grunn av dette har det blitt vanskeligere å mobilisere retten.

5.3 Tidligere rettspraksis' betydning for domstolene

I hvilken grad benytter domstolen seg av tidligere rettspraksis i rettsavgjørelsene? Og hvilken betydning har dette for rettsavgjørelsene og arbeidstakerne?

Da jeg startet gjennomlesningen av datamaterialet fant jeg fort at tidligere rettspraksis ble brukt i domstolens avgjørelser og argumentasjon. Tidligere rettsavgjørelser og argumenter ble trukket frem i samtlige av dommene i materialet, både i tingrettene, lagmannsrettene og i høyesterett. Dette er for å forsikre seg om at saker av samme rang og art skal vurderes likt og på samme grunnlag. Jeg fant der derfor som interessant og se på bruken av rettspraksis og hvordan denne bruken påvirker rettsavgjørelsene og arbeidstakerne.

Innledningsvis ser vi at lagmannsretten i L1 benytter seg av en tidligere dom av samme art, når de skal vurdere hvorvidt den fornærmede har blitt aldersdiskriminert under oppsigelsen: «Det vises i det følgende til LB-2014-29065, Borgarting lagmannsretts dom av 6.2.2015, som en mal for fremstillingen» (LG-2014-189475). Dette tyder på at tidligere rettspraksis blir benyttet i rettsavgjørelser, og at dette setter «føringen» for hvordan domstolen går frem i vurderingen – det fungerer som en slags mal på fremgangen i rettssaken og den rettslige argumentasjonen.

I høyesterettsdommen H3¹⁹ blir blant annet Prigge-dommen²⁰ trukket frem i vurderingen av hvor hensiktsmessig 60-årsgrensen i luftfartsyrket er. I H3 ble 60-årsgrensen begrunnet i helse og sikkerhet for helikopterflygerne. I Prigge-dommen ble også særaldersgrensen i Lufthansa

¹⁹ Denne dommen blir i tidligere rettspraksis omtalt som Helikopter-dommen. Denne saken blir gjerne omtalt i dommer hvor luftfartssikkerhet og særaldersgrenser er et tema.

²⁰ C-447/09 - Prigge

på 60 år begrunnet i hensynet til luftfartssikkerhet – altså piloters og passasjerers sikkerhet. I Prigge-dommen vurderte retten at hensynet luftfartssikkerhet ikke kan anses som en legitim grunn for lavere aldersgrense så lenge nasjonale og internasjonale bestemmelser fastsetter en aldersgrense for flygere på 65 år. I denne forbindelse blir det tatt opp i høyesterett (H1) at:

«Prigge-dommen (C-447/09) slår fast at en tariffavtalt aldersgrense for flygere på 60 år som er begrunnet med hensynet til luftfartssikkerheten, ikke er forenlig med direktivet så lenge den offentligrettslige aldersgrensen for flygere er høyere. Denne rettsoppfatningen har direkte overføringsverdi til vår sak. Hensynet til luftfartssikkerheten er dermed ikke et saklig formål» (Rt-2010-202)

Særaldersgrensen på 60 år i Helikopter-dommen og Prigge-dommen ble dermed ansett som uforholdsmessig. Siden de offentligrettslige reglene legger til grunn at flygere kan drive ervervsmessig flygning inntil 65 år, vil enhver lavere aldersgrense enn dette være uforholdsmessig inngripende ovenfor flygerne. Aldersgrensen i Prigge-dommen var, i likhet med H3, heller ikke begrunnet i et sosialpolitisk formål som kunne begrunnet unntaket fra bestemmelsene. Det ble derfor besluttet at aldersgrensen var ugyldig.

Også i H2²¹ ser vi at tidligere rettspraksis fra andre domstanser blir trukket frem i vurderingen. I denne dommen trakk høyesterett frem den tyske Rosenblatt-saken, som omhandlet en oppsigelse av en arbeidstaker fordi hun hadde nådd bedriftens særaldersgrense på 65 år²². I H2 var bakgrunnen for særaldersgrensen på 67 år overordnede sosialpolitiske formål, som arbeidsdeling mellom generasjoner, gode tjenestepensjonsordninger og forutberegnelighet for arbeidsgiver. I Rosenblatt-saken var det også overordnede sosialpolitiske formål som var bakgrunnen for 65-årsgrensen. Sakene er altså av samme art, og måtte vurderes tilsvarende. Høyesterett hevdet at de overordnede sosialpolitiske formålene i Gjensidige burde anses som legitime begrunnelser for 67-årsgrensen, fordi disse formålene er tilsvarende formålene i Rosenblatt-dommen – hvor retten fant dem legitime. Rosenblatt-saken trakk frem det faktum at særaldersgrenser lenge har vært en del av arbeidsretten i flere medlemsstater og er godt utbredt, samt at det hviler på en avveining av politiske, økonomiske, sosiale, demografiske og budsjettmessige hensyn. Den tyske retten fant at slike hensyn/formål er rimelige og objektive. Selv om Gjensidige-saken ikke gjaldt kollektive eller individuelle

²¹ Denne dommen blir i tidligere rettspraksis omtalt som Gjensidige-dommen. Denne dommen blir ofte trukket frem og drøftet i saker hvor særaldersgrenser er et tema.

²² C-45/09 - Rosenblatt

avtaler, slik som Rosenblatt-saken, hevder høyesterett at den likevel kan overføres til Gjensidige-saken (H2):

«Jeg viser til det jeg har sagt om at det er lang tradisjon for at aldersgrenser på 67 år fastsettes på denne måten i Norge, og til at myndighetene i lang tid har godtatt dette. (...) Jeg kan da ikke se annet enn at EU-domstolens vurdering av den tyske ordning må ha betydelig overføringsverdi. Jeg er etter dette blitt stående ved at de norske myndigheters aksept av 67-årsgrensen er objektivt og rimelig begrunnet i legitime formål» (Rt-2011-964)

Altså tok Høyesterett utgangspunkt i Rosenblatt-saken i vurderingen av hvorvidt de sosialpolitiske formålene i Gjensidige var legitime. Særaldersgrensen ble vurdert som legitim i Rosenblatt-saken med begrunnelse i overordnede sosialpolitiske formål, og det var dermed ingen grunn til at den ikke skulle vurderes på samme måte i tilfellet Gjensidige-saken.

I H4²³ blir også tidligere rettspraksis benyttet i skyldspørsmålet. I denne dommen møter vi ti flygere i SAS som ble oppsagt i forbindelse med en nedbemanningsprosess i selskapet. Spørsmålet saken reiste var hvorvidt oppsigelsen av de ti pilotene var aldersdiskriminerende, da alle de oppsagte på oppsigelsestidspunktet hadde fylt 60 år. Utfordringen i denne saken var dog at de fleste tidligere dommene som har blitt vurdert i norske og europeiske domstoler ikke var av samme art – de fleste sakene som omhandler aldersdiskriminering er i forbindelse med oppsigelse som følge av oppnådd aldersgrense og rekruttering, ikke nedbemanningsprosesser slik som her. Jeg siterer høyesterett: *«Problemstillingen i vår sak er (...) en noe annen enn i saker om aldersgrenser. Her gjelder det utvelgelsen av arbeidstakere som skal sies opp grunnet overtallighet, og avveining mellom ulike grupper ansatte» (Rt-2011-609)*. I den konkrete avveiningen har SAS vurdert situasjonen for de eldste flygerne mot situasjonen for de yngste, og komme til at de eldste flygerne har rett til betydelig pensjonsytelser dersom de blir oppsagt. Hva angår tidligere rettspraksis går det frem i høyesterett: *«Det følger av EU-domstolens praksis at dette er et argument som kan veie tungt i forholdsmessighetsvurderingen, jf. Rosenblatt-dommen avsnitt 48 og Palacios de la Villa-dommen²⁴ avsnitt 73» (Rt-2011-609)*. Altså brukte høyesterett to dommer fra EU-domstolen når de skulle vurdere hvorvidt deres argumentasjon for rettsavgjørelsen var forenlig med arbeidsmiljøloven forholdsmessighetskrav. Domstolen vektla også det faktum at de oppsagte

²³ Rt-2011-609

²⁴ C-411/05 – Palacios de la Villa

arbeidstakerne kan ta annet lønnet arbeid uten å forkorte retten til pensjon, noe som også har blitt vurdert som et saklig kriterium i Rosenblatt-saken.

Det kan se ut til at det foreligger en sammenheng mellom type aldersdiskriminering og rettens avgjørelse, men at denne sammenhengen ikke ligger i diskrimineringen som sådan. Det ser ut til at sammenhengen ligger i den hyppige bruken av tidligere rettspraksis, og at denne bruken har betydning for hvilket utfall en dom vil få. Dersom en tidligere dom av samme rang og art har samme prinsipielle problemstilling, tar retten utgangspunkt i den dommens avgjørelse når det skal foretas en vurdering om medhold/avslag. Slik bruk av tidligere rettspraksis kan være en forklaring på hvorfor type diskriminering og rettens avgjørelse har denne sammenhengen. Det resulterer i at saker av samme art får samme begrunnelse og resultat i retten, fordi dommene og deres prinsipper beror på hverandre. Det kan tenkes at dette er en mulig forklaring på hvorfor et så klart mindretall av individer som opplever å bli diskriminert på bakgrunn av alder ikke fører rettssak, slik Felstiner m.fl. (1980:636) hevder i artikkelen sin. Kanskje «vet» arbeidstakerne hvordan saken vil ende fordi de har identifisert seg selv med en arbeidstaker i en sak hvor hendelsesforløpet er tilsvarende deres eget. Dette henger sammen med Bumillers begrep «*ethic of survival*» – den diskriminerte arbeidstakeren erkjenner sitt eget nederlag fremfor å gå til sak, fordi han eller hun ikke er klar for å bli avvist i retten. Hirsh og Louie (2018:59) bruker begrepet «*lump it*» for å beskrive det lignende fenomenet hvor arbeidstakerne velger å godta hendelsen(e) som urettferdige og diskriminerende for deretter å la det ligge, fremfor å utbedre den rettslig. Altså er arbeidstakeren som ikke fører rettssak like rettsbevisst som en arbeidstaker som velger å gjøre det, men i en annen forstand. Han eller hun velger å *ikke* benytte seg av retten.

Bruken av tidligere rettspraksis resulterer også i at rettens legitimitet øker, ved at borgernes rettssikkerhet blir ivaretatt. Slik Øvrelid definerer rettssikkerhet, handler det om ivaretagelsen av individers rettigheter (Øvrelid, 1984:11). Rettssikkerhet er en ordning som sikrer at alle som faller inn under loven blir behandlet likt og uten vilkårlighet. Når domstolene benytter seg av tidligere dommer i rettsavgjørelsene forsvinner vilkårligheten – like tilfeller blir behandlet likt. Tidligere rettspraksis kan anses som en slags oppskrift eller retningslinjer som skal følges, slik at utsagnet «*likhet for loven*» blir etterlevd – og som igjen ivaretar borgernes rettssikkerhet.

5.4 Arbeidets eksistensielle mening

I hvilken grad tillegger domstolen vekt på arbeidets eksistensielle verdi i rettsavgjørelsene? Og hvordan påvirker dette den endelige dommen?

Etter hvert som jeg leste gjennom materialet oppfattet jeg at domstolens syn på verdien av arbeidet kom til uttrykk på ulike måter, enten ved argumentasjon for særaldersgrenser eller i selve domsslutningen. I hvilken grad domstolen vektla verdien av arbeid var vanskelig å identifisere, men ettersom dette i enkelte av dommer ble tatt opp flere ganger kan det virke som det var et sentralt og viktig argument, spesielt hva gjelder arbeidsmiljølovens kriterium om forholdsmessighet.

Filosofen Immanuel Kant hevder at mennesket er det eneste vesenet som har et eksistensielt behov for arbeid (Svendsen, 2011:41). Uten arbeid ville vi mennesker kjedet oss i hjel, fordi arbeid gir livet mening og innhold. Underholdning kan ikke fylle dette behovet over tid, hevder Kant. En person som fyller livet med underholdning vil over tid føle seg livløs. Dette er fordi det menneskelige vesen trenger handling, ikke forlystelser. Svendsen hevder dog at Kant overser et viktig punkt: alt arbeid er ikke meningsfullt. Kjedsomhet er ikke bare noe som foreligger de dagene vi ikke har noe å gjøre, det foreligger også kjedsomhet i de tunge arbeidsbyrdene. Det å være kjedsommelig handler ikke om å ha for lite eller mye å gjøre, hevder Svendsen (2011:42), men om hvorvidt vi klarer å finne *mening* i det man gjør. Det eksistensielle behovet Kant beskriver er dermed ikke behovet for arbeid i seg selv, men behovet for mening. Mening er et menneskelig grunnleggende behov, og arbeid er en av de viktigste kildene til mening. Når arbeidstakere føler seg diskriminert vil en viktig del av livet utfordres, og jeg anser det derfor som interessant og se på hvor mye eller lite domstolen har vektlagt verdien av arbeid i diskrimineringsaker, herunder aldersdiskrimineringsaker.

Det første mønsteret som fremstår klart og tydelig i materialet hva gjelder verdien av arbeidet er den hyppige fremtredden av hensynet til verdig avgang i de ellers opprivende rettssakene. Dette hensynet blir blant annet tatt i Helikopter-dommen i bedriftens forsøk på rettfærdiggjøring av 60-årsgrensen. Det heter i høyesterett (H3):

«Helikopter Service har valgt å respektere flyvernes krav om en sekstiårsgrense. Det sentrale formålet er at flygerne skal ha en verdig avgang. De ønske ikke å komme i en situasjon hvor de etter en individuell vurdering må slutte fordi de ikke lengre presterer tilstrekkelig. EU-domstolens praksis viser at verdig avgang er et saklig formål som kan gjøre aldersgrenser berettiget» (Rt-2012-219)

Dette sitatet indikerer to ting. For det første forteller det at bedriften ønsker å operere med en lavere aldersgrense med hensyn til arbeidstakerne, slik at de skulle få slippe å bli «kastet ut» av arbeidslivet på grunn av at de ikke lengre er tjenestedyktige. Dette vil være en uverdigg avslutning på et menings- og betydningsfullt arbeidsforhold for arbeidstakeren. For det andre viser det at EU-domstolen tidligere har vurdert hensynet til verdig avgang som et saklig formål for å operere med lavere aldersgrenser. Dette indikerer at *hvordan* arbeidstakernes arbeidsforhold avsluttes er av betydning for domstoler, også de mest legitimerte. Det faktum at EU-domstolen har vurdert dette hensynet på denne måten gir en liten indikasjon på at domstoler faktisk tillegger vekt på arbeidets mening for de enkelte, ved å ivareta oppsigelsesprosessen på en ordentlig og rettferdig måte. Jeg siterer høyesterett: «*Deltakelse i arbeidslivet – og formodentlig særlig en stilling man har hatt i en årrekke – dekker flere behov enn selve inntekten, blant annet sosiale behov, behov for å bruke sine ferdigheter og behov for å gjøre nytte for seg*» (Rt-2012-219). På den annen side åpner lavere aldersgrenser for at arbeidstakeren blir oppsagt fra arbeidet tidligere enn han eller hun kanskje ønsker. På denne måten kan hensynet til verdig avgang fremtre litt diffust med tanke på hva som er viktigst for arbeidstakeren selv –lengre tjenestetid eller verdig avgang? I denne dommen ble det gitt medhold til helikopterflygerne. Hensynet til verdig avgang ble tatt i betraktning, men domstolen hevdet at på grunn av bedriftens regelmessige prestasjons- og helsetester var ikke dette hensynet hverken nødvendig eller forholdsmessig for å opprettholde en lavere aldersgrense, da flygerne nettopp på grunn av disse testene kunne få beskjed om å måtte fratruke arbeidet når som helst og uavhengig av alder, og «*det kan vanskelig anses som mer uverdigg om det skjer etter at man har passert 60 år*» (Rt-2012-219).

Også i L1 trekkes hensynet til verdig avgang frem i argumentasjonen for å operere med en lavere aldersgrense. Foruten hensynet til helse og sikkerhet – som var hovedårsaken bak 67-års grensen i sykepleieryrket, ble blant annet ønsket «*om at sykepleierne skal kunne avslutte arbeidskarrieren uten opprivende oppsigelsessaker som følge av nedsatt arbeidsevne ved karriereslutt (verdigg terminering av arbeidsforholdet)*» (LG-2014-189475) lagt til grunn for praktiseringen av den lavere aldersgrensen. Lagmannsretten bemerker at hensynet til verdig avgang er relevant i forbindelse med unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, og henviser i det henseende til Helikopter-dommen. Lagmannsretten hevder at til forskjell fra helikopterflygerne går ikke (underordnede) sykepleiere gjennom jevnlig prestasjons- og helsetester. Hensynet slår av den grunn inn med en helt annen tyngde for underordnede sykepleiere enn for helikopterflyvere. Lagmannsretten fant likevel at 67-års grensen var saklig,

forholdsmessig og nødvendig med den begrunnelse at kriteriene var forankret i lov, forarbeider, rammedirektivet, rettspraksis og juridisk teori – noe som i seg selv er saklig. Dette tyder på at selv om hensynet til verdig avgang blir tatt opp og vektlagt i domstolene, er det ikke dette kriteriet som er avgjørende hva angår lovligheten av lavere aldersgrenser. Andre faktorer ser ut til å stille sterkere.

Ved dette kan vi se at hensynet til verdig avgang hovedsakelig blir tatt opp i saker hvor særaldersgrenser er tema. Det blir brukt som argument for å fastholde en lavere aldersgrense, slik at arbeidsgivere som sies opp skal slippe opprivende og ydmykende oppsigelsessaker på grunn av at han eller hun ikke lengre presterer yrkesmessig. Domstolene synes ikke å vektlegge dette hensynet i veldig stor grad slik at det har direkte innvirkning på rettsavgjørelsen, men dette hensynet sammen med andre hensyn vil være påvirkende for hvilket resultat saken får i retten.

Det er imidlertid ikke bare i selve rettsavgjørelsen arbeids verdi kommer til uttrykk. Domstolene er pliktet av lov å tilkjenne oppreisningserstatning etter at en domsavsigelse har blitt avgjort. Slike oppreisningskrav blir tilkjent i saker hvor den fornærmede har lidd tap utover det rent økonomiske. Kravet om oppreisning indikerer at den norske lovgivningen har erkjent at arbeidet har en mening utover det rent økonomiske som er av stor betydning for individer, og arbeidstakere skal derfor ved tap av arbeid få oppreisning for dette. I L2 heter det om oppreisningserstatning:

«Oppreisningserstatning har imidlertid ikke bare pønalt karakter, men skal også gi en kompensasjon til den krenkede. Det må derfor legges vekt på den store belastningen avslutningen av arbeidsforholdet gjennom aldersdiskriminering har vært for A. Hun er i praksis blitt utelukket fra arbeidslivet på grunn av alder» (LB-2014-29065)

Hva angår diskrimineringsaker, forekommer det ofte at den fornærmede har lidd et ikke-økonomisk tap som følge av den opprivende prosessen ved å føre en rettssak, samt konflikten med arbeidsgiver. Spesielt uheldig er det i situasjonene hvor den fornærmede får avslag i retten og ikke har et arbeid å komme tilbake til etter en slik prosess. De ankende parter i høyesterettsdommen H4 legger vekt på denne ikke-økonomiske betydningen av arbeidet, hvor det hevdes at *«det å ha et arbeid har en verdi utover det rent økonomiske» (Rt-2011-609)*. De ti pilotene følte seg aldersdiskriminert da de ble oppsagt som følge av nedbemanning i selskapet, og som følge av dette satt de et krav om erstatning for ikke-økonomisk tap som et resultat av oppsigelsene. Pilotene mistet en betydningsfull del av hverdagene sine ved å bli

oppsagt. De har ikke lengre fellesskapet sitt å komme tilbake til, og de mister den viktigste kilden til meningsskapning et menneske kan ha. Jeg siterer Auen (2017) «*det verste med å være arbeidsløs er å bli utestengt fra jobbets fellesskap*».

Sosiologen Robert Merton introduserer distinksjonen mellom manifeste og latente funksjoner til sosiologiens funksjonalisme. Dette var bunnet i et behov for å skille mellom «*conscious motivations for social behavior, and its objective consequences*» (Merton, 1968:114). Merton definerer de manifeste funksjonene som de intenderte konsekvensene som er anerkjent av deltakerne i det funksjonelle systemet. Latente funksjoner på den annen side er konsekvensene som hverken er intensjonelle eller anerkjente. Altså kan man handle mot et mål og oppnå det man hadde forutsett seg (manifeste konsekvenser), men den samme handlingen kan også resultere i helt uforutsette konsekvenser (latente konsekvenser) – eksempelvis sosial nettverksbygging, utfoldelse og selvrealisering. Det er dog viktig å bemerke seg at en sosial fakta kan ha negative konsekvenser for en annen sosial fakta (Ritzer & Stepnisky, 2017:110). Man har et arbeid hovedsakelig for å tjene til livets opphold, men arbeidet i seg selv medfører andre konsekvenser som man ikke intenderer når man søker jobb – både positive og negative. Slike negative konsekvenser definerer Merton som *dysfunksjoner*. Et eksempel på en dysfunksjon er aldersdiskriminering. I T2 fant retten at den kvinnelige brannkonstabelen ble kjønns- og aldersdiskriminert i forbindelse med ansettelse, og fikk erstatning og oppreisning som følge av dette. Retten hevder at et vilkår for erstatning og oppreisning er at det foreligger en årsakssammenheng mellom diskrimineringen og det økonomiske og ikke-økonomiske tapet. Tingretten fant det bevist at det forelå «*en klar årsakssammenheng mellom diskrimineringen (...) og de problemer (tort og smerte) A er påført*» (TOSFI-2009-136827). Den fornærmedes fastlege understreker i vitneforklaringen dette ikke-økonomiske tapet som følge av diskrimineringen ved å beskrive henne som en moden og reflektert person med god selvtilitt, og at det ikke forelå noen tvil fra hennes (fastlegens) side om at «*det var den vanskelige arbeidssituasjonen og to forbigåelser som var årsaken til sykemeldingen*» (TOSFI-2009-136827). Dette viser konsekvensene av å bli utsatt for diskriminering på arbeidsplassen. Når en person gjennomgår forskjellsbehandling på et sted som er av en såpass stor betydning for en, vil dette få større og mer varige konsekvenser enn på et sted hvor man ikke har den type tilknytning og samme mulighetene for selvrealisering. Med bakgrunn i Mertons teori kan vi si at de manifeste funksjonene av arbeidet for «A» var å tjene til livets opphold, mens de latente funksjonene kunne vært selvrealisering og mestring. I stedet ble dysfunksjonene av arbeidet at hun ble diskriminert på

grunnlag av alder og kjønn, som videre resulterte i sykdom. Dette tyder på at domstolene tilskriver arbeidets betydning for den enkelte en viss verdi i sine vurderinger.

Kort oppsummert kan vi sammenfatte denne delen ved å si at domstolene har hatt fokus på arbeidets eksistensielle verdi, både i argumentasjonen rundt hvorvidt handlingen kan tilskrives diskriminerende verdi, og i spørsmålet om det skal tilkjennes oppreisningsertstaning hos den fornærmede. Det ser imidlertid ikke ut til å være avgjørende for rettens vurdering om medhold eller avslag hos den fornærmede. Her stiller kravet om saklighet sterkere. Det at domstolene ikke legger avgjørende vekt på arbeidets betydning for individene i rettsavgjørelsene kan tyde på at det er lite skjønnsvurderinger i domstolene, noe som gir en form for forutberegnelighet i rettssaker. Samtidig kan små marginer av skjønnsvurderinger resultere i at domstolene fremstilles som en apatisk makthaver som ikke tar hensyn til hvilke konsekvenser utestengelse fra arbeidslivet faktisk kan ha på en. Baksiden ved dette kan eventuelt være at færre arbeidstakere som har havnet i en konflikt ønsker å føre rettssak, fordi domstolene virker avskrekkende for dem.

6 Eldre arbeidstakeres mobilisering av retten i møte med aldersdiskriminering

I dette kapittelet skal funnene fra intervjuene presenteres og drøftes i lys av teoriene presentert i kapittel 2 og relevant litteratur på feltet. Grunnen til at jeg har valgt å foreta en intervjuanalyse i tillegg til en analyse av dommer fra norske domstoler er bunnet i ønsket mitt om å besvare den andre underproblemstillingen min; «*Hvordan og i hvilken grad mobiliserer eldre arbeidstakere rettighetene sine i møte med antatt diskriminering i arbeidslivet?*». Jeg anså en intervjuundersøkelse som den mest adekvate måten og besvare en slik problemstilling, da intervjuundersøkelser bidrar til subjektive og personlige erfaringer rundt et fenomen, som man ellers ikke oppnår ved andre forskningsmetoder.

Analysen er basert på de fire intervjuene jeg foretok av ofre for aldersdiskriminering på ulike arbeidsplasser. Ofrene har blitt diskriminert på ulike måter og arbeider/arbeidet i ulike sektorer. Måten historiene deres ble fortalt varierte. Enkelte virket aggressive ovenfor situasjonen de ble utsatt for, mens andre virker lei seg og skuffet. De ulike sinnsstemningene ga interessante og spennende erkjennelser i forbindelse med temaet. Utsagnene som benyttes i analysen er utdrag fra lengre fortellinger, som igjen er kodet og delt opp i mindre kategorier slik at de er lettere å plassere under de gjeldende kategoriene. Jeg opplevde at informantene hadde meninger, verdier og tilnærminger som kunne minne om hverandres. Med hensyn til dette har jeg valgt å ikke presentere de tilsvarende erkjennelsene repetitivt, men heller understreket tilfellene hvor informantene har ment det samme.

Informantene som deler sine erfaringer er Nora, Jonas, Eva og Even. Alle disse fire jobbet på separate arbeidsplasser innenfor forsikring, bank og fylkeskommune. Jeg kommer til å ta utgangspunkt samme rettssosiologiske kategorier i denne delen av avhandlingen som jeg gjorde i domsanalysen. Dette bestemte jeg meg for allerede da jeg konstruerte intervjuguiden, så da jeg foretok intervjuene var det hovedsakelig temaene *legitimitet, retts- og rettighetsbevissthet* og *arbeidets verdi* som la føringer for samtalen. Denne tilsvarende kategoriseringen i analysene mine er bunnet i ønsket mitt om å få en rød tråd gjennom avhandlingen og et interessant sammenligningsgrunnlag til den kommende diskusjonen.

Før jeg begynte å intervju informantene mine, hadde jeg en idé/hypotese om at arbeidstakere som følte seg urettferdig behandlet – eller illegitimt behandlet – hadde en større tilbøyelighet til å mobilisere rettighetene sine. Jeg anså det derfor som spennende å utforske i hvilken grad hypotesen min stemte overens med informantenes faktiske virkelighet. Dette gjorde jeg ved å se på deres oppfatninger av og erfaringer rundt begrepet *legitimitet*. Deretter ønsket jeg å avdekke informantenes rettighets- og rettsbevissthet. En persons *rettsbevissthet* har i følge Hirsh og Lyons betydning for hvorvidt en mobiliserer retten i møte med diskriminering eller ikke (Hirsh & Lyons, 2010:271). Altså må vedkommende erkjenne hendelsen som diskriminerende, og dette kan tenkes og henge sammen med hva som defineres som legitimt eller ikke hos arbeidstakeren. Det er også et kriterium at vedkommende besitter en viss grad av *rettighetsbevissthet*. Han eller hun må være klar over rettighetene på arbeidsplassen og i møte med diskrimineringen. Hvilken *betydning arbeidet* har for vedkommende kan også tenkes å ha betydning for hvorvidt en ønsker å lage en konflikt eller ikke. Av den grunn anser jeg det som spennende og se på hvilke relasjoner den enkelte har til arbeidet sitt, og om dette er avgjørende for hvorvidt vedkommende mobiliserer rettighetene i møte med diskrimineringen eller velger å «overse» det faktum at diskrimineringen har funnet sted.

Strukturen i analysen er strukturert på bakgrunn av hypotesen min. En del vil ta for seg legitimitetsbegrepet. Neste del vil ta for seg informantenes rettighets- og rettsbevissthet, og den siste delen av analysen vil ta for seg arbeidets betydning for informantene. Dette tror jeg kan bidra til å besvare den siste underproblemstillingen min på en adekvat måte.

6.1 Senioresnes tanker rundt legitimitetsbegrepet

I dette kapittelet vil informantenes erfaringer og oppfatninger rundt begrepet legitimitet presenteres. Dette er begrunnet i ønsket mitt om å finne ut om deres oppfattelse av begrepet og erfaringer rundt det har en sammenheng med hvorvidt de erkjenner en handling som diskriminerende, og om dette har betydning for deres ønske eller evne til å mobilisere retten i møte med diskrimineringen.

Da jeg gjennomgikk materialet oppdaget jeg tidlig at informantene hadde sterke meninger om hva de anså som legitimt og ikke legitimt på arbeidsplassen(e) sin(e). Eksempelvis hevder Even at:

«En aldersgrenses legitimitet.. handler mye om hvor relevant aldersgrensen er for arbeidet man gjør.. ikke sant. Hvis aldersgrensen forstås som.. ikke er relevant i forhold til arbeidet man utfører.. virker den ikke legitim».

Som nevnt i begrepsavklaringen handler legitimitet hovedsakelig om at noe kan begrunnes og rettfærdiggjøres (Sand, 2017:170). Altså må rettsregler og avgjørelser begrunnes på en slik måte at det råder enighet rundt dem, hva angår deres relevans og saklighet. Dette henger sammen med det informant Even sier om legitimitet – det bør være relevant. Begrepet legitimitet generelt er et vidt begrep – det kan handle om rettens legitimitet, som Sand vektlegger. Men det kan også handle om folks oppfattelse av regler og avgjørelser. Som Ryssdal (2007) påpeker, handler legitimitet om rettsfølelse. Han beskriver det på følgende måte:

«Uttrykket peker hen til en følelse, verdimesig oppfatning eller bevissthet; om hva som er den rettfærdige løsningen. Det er noe annet enn hva som er gjeldende rett. Ens rettsfølelse uttrykker ens standpunkter som følge av det hverdagslige formål: Er det slik det bør være?!» (Advokatforeningen, 2007).

Siden legitimitet er et såpass vidt begrep ønsket jeg å la informantene selv definere hva de lå i ordet legitimitet og hvordan de selv «opplevde» legitimiteten på arbeidsplassen sin. Den største enigheten rundt begrepet legitimitet blant informantene mine var at de så på legitimitet som noe som er saklig – og vice versa. Eksempelvis uttaler Eva:

«Når jeg hører ordet legitim.. tenker jeg at det er noe som er riktig.. eller saklig. (...) Jeg fikk ingen ordentlig forklaring på hvorfor jeg ikke ble innkalt til intervju til stillingen.. jeg følte det ble pratet bort.. og det synes ikke jeg var legitimt.. begrunnelsen var usaklig.. for meg.. Jeg følte det var på grunn av alderen min.. ikke noe annet. Men det var jo ikke det som ble sagt»

Altså oppfatter Eva begrepet legitimitet som noe som oppfattes som saklig. Dette er i likhet med Nora og Evens oppfatning – som alle hevder at legitimitet er noe som oppfattes som rettfærdig og/eller saklig for dem reglene gjelder. Altså definerer de legitimitet fra et individuelt perspektiv. Deres oppfatning av begrepet er hovedsakelig forankret i hvordan regler oppfattes av målgruppen for reglene og avgjørelsene. Even sier:

«Begrepet legitimitet tenker jeg handler mye om hvordan regler og avgjørelser oppfattes av personer. Hvis man er.. hvis man ikke er enig i en avgjørelse.. (...) vil den ikke være legitim for en».

Sand hevder imidlertid at legitimitet handler om mer enn at den bare skal oppfattes som rettferdig og rasjonell for de den gjelder for (Sand, 2017:170). Hvordan retten virker i samfunnet – hvordan den *praktiseres* og *konsekvensene* av retten er vel så viktig for å vurdere dens legitimitet. I forbindelse med nettopp dette var det særlig et utsagn som var av relevans. Jonas definerte legitimitet ut i fra hvordan retten ble praktisert. Han uttrykker følgende:

«Rettigheter nedfelt i lov og forskrifter er jo ikke verdt noen ting.. hvis de ikke blir håndhevet. Det hjelper ingenting. Så det er det.. som på en måte er mitt budskap. Departementet som sitter og lager lover burde forandre virkeligheten. De gjør ikke det. For det er ingen der ute til å håndheve det».

Jonas mener altså at arbeidsmiljøloven ikke er verdt noe før den faktisk blir håndhevet. Hans opplevelse av arbeidsmiljøloven på arbeidsplassen var at den ikke ble håndhevet slik den står skrevet, og dette skapte en følelse av illegitimitet. Jonas' oppfatning av rettens legitimitet skiller seg dermed fra resten av informantenes oppfatning, ved at hans legitimitetsvurdering beror på hvorvidt retten lever opp til seg selv eller ikke – hvordan den praktiseres, mens de tre andre definerte legitimitet som noe som er anerkjent og saklig av dem reglene gjelder for – hvordan den oppfattes.

Et annet element som fremsto som relativt klart blant informantene mine hva angikk legitimitet, var at de mente at arbeidsgiver hadde opptrådd på en måte som ikke de selv anså som en legitim måte å opptre på. Enten det var praksiser eller regler innad i bedriften som virket aldersdiskriminerende for dem. Eksempelvis sa Jonas, som ble forsøkt presset ut av arbeidslivet med AFP som lokkemiddel:

«Med gjennomgangen av oppsigelsen og det hele ville jeg rett og slett ikke være med på å ta imot penger fra det offentlige for å ikke jobbe. Det ville rett og slett vært en fornærmelse, både ovenfor skattebetalerne og ovenfor de virkelige sliterne som trenger AFP. At de skal bruke AFP for en måte å lettere bli kvitt meg på.. ikke sant»

Det kan virke her som at Jonas mener at arbeidsgivers måte å bli kvitt han på, var en krenkelse ovenfor skattebetalerne og de eldre som faktisk hadde et reelt behov for AFP²⁵. Jonas uttrykte selv at han ønsket å stå lengre i jobb. Det var på grunn av en personalkonflikt problemet for Jonas oppsto. Han selv definerte seg som en «varsler», og det var nettopp dette

²⁵ AFP = avtalefestet pensjon. En førtidspensjonsordning for folk i alderen 62 til 67 år som ønsker å tre ut av arbeidslivet før opprinnelig pensjonsalder. AFP er regulert av tariffavtale (Statens pensjonskasse, 2019).

som var bakgrunnen for arbeidsgivers ønske om å si han opp. Jonas oppsummerer konflikten på følgende måte:

«Og jeg tror.. jeg kan se på meg selv som en varslers i og med at jeg har varslet om kritikkverdige forhold i.. da disse to bedriftene (...). Da sa han hele tiden at det skader bedriftens omdømme at det kommer så mange klager på deg.. varslingen din (...) Og da skjedde jo det at jeg da ble oppsagt fra den stillingen.. og på en måte da.. fikk beskjed fra forbundet mitt at jeg måtte godta oppsigelsen og søke AFP.

«Men jeg følte aldri at jeg tilhørte målgruppen for AFP (...) I stedet for å løse det som et personalproblem så ble AFP brukt som et middel til å få meg ut»

Altså ønsket arbeidsgiveren til Jonas å få han ut av jobben ved å benytte seg av AFP som lokkemiddel, fremfor å diskutere saken og komme frem til en løsning på problemet. Det står eksplisitt uttrykt i arbeidsmiljøloven at *«Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier»* (Arbeidsmiljøloven, 2005, §2 A-1). Med varsling menes det at en arbeidstaker har vært vitne til, avdekket eller opplevd ett eller flere kritikkverdige forhold, og varslet om dette til noen med myndighet til å gjøre noe med saken (Trygstad & Ødegård, 2019:20). Jonas har i sitt tilfelle varslet om kritikkverdige forhold, og måtte ta konsekvensene av dette. Som tidligere sitert, uttrykte Jonas at han synes oppsigelsen var usaklig, og ønsket ikke å godta den. Han sier videre:

«Dette var ikke riktig. Måten det ble håndtert på. Jeg som arbeidstaker skal ha lov til å varsle hvis jeg opplever noe som ikke er riktig. Kritikkverdige. Men i dette tilfellet virket det ikke slik»

Det Jonas opplevde på arbeidsplassen sin, ved å bli forsøkt presset ut i bytte mot AFP, kan ha sammenheng med det Trygstad og Ødegård sier om konsekvenser for arbeidstakere som varslers. De skriver at mellom 12 og 25 prosent av varslere blir sanksjonert – formelt og uformelt, åpent og skjult (ibid.:25). Saken til Jonas viser seg å ikke være enkelttilfelle. I rapporten til Trygstad og Ødegård har de undersøkt hvilke negative sanksjoner folk har opplevd som følge av varsling på arbeidsplass, og ikke mindre enn fire prosent oppga at de ble oppsagt som følge av varslingen. Mulige forklaringer på negative reaksjoner, skriver dem videre, kan være gjentatte varslinger, fravær av varslingsrutiner og/eller at varsleren er høyt utdannet (ibid.:36-37). Jonas var en høyt utdannet mann med mye erfaring fra personellarbeid, og det kan se ut til at hans opplevelse av varslingen har støtte i rapporten til Trygstad og Ødegård. Det at høy utdanning påvirker sanksjonering kan forklares med at høyt

utdannede arbeidstakere virker truende for den ansvarlige. Jonas uttrykte at varslingen endte med oppsigelse – noe han oppfattet som diskriminering basert på alderen hans – fordi de brukte AFP som et middel for å få han bort fra arbeidsplassen fremfor å komme frem til en løsning på konflikten.

«Jeg var en eldre kar.. jeg var innenfor.. gammel nok da.. til å søke AFP. De syntes vel at det var lettere å overtale meg til å søke AFP enn.. enn å lage en sak ut av det. Det var jo ikke riktig.. jeg følte meg diskriminert.. som et lett bytte».

Trygstad og Ødegård (2019:37) hevder videre i rapporten at negative sanksjoner og uteblitte effekter av varsling har en taushetsfremmende virkning. Dette henger sammen med det Jonas sier om gjentatt varsling:

«Det er faktisk en paragraf i arbeidsmiljøloven som sier noe om dette.. at man må si ifra. Men det skjer ikke. Konsekvensene.. gjør at man ikke sier i fra flere ganger.. jeg.. ville nok tenkt meg om et par ganger.. konsekvensene har virket avskrekkende».

Også Nora, som ble oppsagt som følge av at hun nådde den bedriftsinterne aldersgrensen på 67 år i bedriften, opplevde at arbeidsgiver ikke opptrådte helt legitimt under prosessen. Det står i arbeidsmiljøloven at andre aldersgrenser enn den ordinære (72 år) kan fastsettes dersom den praktiseres konsekvent, er gjort kjent blant arbeidstakerne og er kombinert med en tilfredsstillende pensjonsordning – men ikke under 70 år (Arbeidsmiljøloven, 2005, §15-13a). Det som var tilfelle for Nora og som gjorde at hun ikke følte oppsigelsen var legitim, som hun uttrykte det, var:

«Før jeg var 67 sendte jeg et brev at jeg ønsket å fortsette. Jeg visste at det var noen få som jobbet etter 67 år så tenkte da kan jeg også gjøre det. Etter min mening var personalhåndboka litt uklart på det området.. jeg synes ikke oppsigelsen var helt.. rettferdig.. siden andre hadde fått lov å jobbe lengre».

Dette utsagnet viser at aldersgrensen verken var allment kjent blant arbeidstakerne – Nora hevdet at aldersgrensen var uklart presisert i personalhåndboken, samt at den heller ikke ble praktisert konsekvent da noen utvalgte fikk lov å jobbe lengre enn den fylte 67 år. Nora følte seg aldersdiskriminert på bakgrunn av dette, fordi hun ikke synes vilkårene for aldersgrensen i bedriften var oppfylt. Hun sier videre:

«(...) Logikken er den at [nevner navn på arbeidsgiver] skulle bytte ut og få yngre folk. Det er ikke noe tvil om det»

«Det var diskriminering. Det var det virkelig»

Nora hevder at det var ønsket om yngre arbeidskraft i bedriften som har skyvd henne ut. Hun uttrykker sterke meninger angående dette ønsket om yngre arbeidskraft i flere bedrifter:

«Følelsen av å bli.. skyvet på siden fordi man er eldre.. den var ikke god. Selv om man er eldre så.. er man ikke dårligere. Jeg følte selv da, at jeg hadde kompetanse som holdt. Jeg hjalp somti de yngre kollegaene mine med ting. Men når det kommer til bedriftens ønsker.. så.. ja»

«Jeg ble jo lei meg. Og synes det var skikkelig urettferdig og helt bak mål.. at myndighetene.. de ville jo at folk skulle jobbe lengre da»

«Og det var liksom ikke mulig å gjøre noe unntak fra den bedriftsinterne aldersgrensen da. Vi vet hvorfor da. Det var jo yngre folk som skulle inn da. Nei, det var ikke noe hyggelig, det var det ikke»

Utsagnene til Nora stemmer overens med det Arbeids- og sosialminister Hauglie sier om seniorer i arbeidslivet. Hun nevner at regjeringen ønsker at flest mulig skal delta lengst mulig i arbeidslivet, og at seniorer *ikke* skal diskrimineres (Hauglie, 2019). Hun trekker frem økonomisk handlefrihet, selvrealisering og sosial inkludering som viktige motivasjonsfaktorer for dette ønsket, samt at lengre arbeidsdeltakelse fremmer likestilling. Norsk seniorpolitisk barometer viser at til tross for dette ønsket, nøler arbeidsgivere med å ta inn søkere som er eldre enn 58 ½ år (ibid.). Dette kan ses i sammenheng med det Shore og Goldberg (2005:204) skriver om stereotyper. Typiske stereotypiske oppfatninger av eldre sysselsatte er at de er mindre produktive, mindre fleksible og vanskeligere og lære opp. Av den grunn blir ofte yngre arbeidskraft foretrukket, fordi yngre anses som mer produktive og ambisiøse og lettere håndterlige under stressende situasjoner. Det var slik Nora oppfattet det på sin tidligere arbeidsplass. Hun avslutter temaet:

«Nei.. det føltes usaklig. Det var ikke rettferdig.. det var rett og slett diskriminering»

Even, som også ble oppsagt som følge av bedriftsintern aldersgrense på 67 år, hadde en tilsvarende holdning som Nora. Problemstillingen var dog en litt annen hos Even. Bedriften hadde fastsatt en lavere aldersgrense på bakgrunn av arbeidets art, og alle vilkårene i arbeidsmiljøloven var oppfylt. Grunnen til at Even følte seg aldersdiskriminert uttrykker han på følgende måte:

«Aldersgrensen må stemme overens med arbeidet.. ikke sant. Jeg var 67 år. Men arbeidet jeg gjorde kunne jeg holdt på med til jeg ble 90. Selv om det ikke er lov da.. [ler]. Jeg satt hovedsakelig med telefoner og kundebehandling. Det er ikke krevende.. jeg var ikke

akkurat en tømrer.. eller idrettsutøver (...). Aldersgrensen var liksom så irrelevant, for arbeidet»

Even uttrykker misnøye med aldersgrensen. Han påpeker at aldersgrensen ikke var legitim i forhold til arbeidets art. Med det kan det virke som Even i seg selv ikke hadde problemer eller konflikter i forbindelse med oppsigelsen og måten den ble utført på, men at han mente at aldersgrensen ikke burde vært godkjent i utgangspunktet – fordi den var usaklig. Det heter i arbeidsmiljøloven at lavere aldersgrense kan fastsettes dersom det er nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet for de ansatte (Arbeidsmiljøloven, 2005: §15-13a). Even uttrykker at det ikke var tilfelle på hans arbeidsplass:

«Det var ikke risiko i jobben min.. den slet heller ikke på helsen. Jeg følte det var fordommer mot eldre.. sånne som meg.. som var motivasjonen bak aldersgrensen. Det følte sånn..»

Basert på dette kan det se ut til at informantene mente at det berodde en viss grad av illegitimitet i bedriften de arbeidet i, i mer eller mindre grad. De var misfornøyde med praksisene og reglene på arbeidsplassene sine, og mente at slike situasjoner ikke skulle funnet sted i utgangspunktet. Det informantene her uttrykker henger sammen med det Sand sier om at retten – normer og institusjoner – skal være alminnelig akseptert blant de den skal gjelde for, for at den skal anses som legitim (Sand, 2017:170). Hadde informantene vært fornøyde med praksisene/reglene på arbeidsplassen sin ville de trolig ikke erkjent hendelsen som (alders)diskriminerende. Så det faktum at de har erkjent hendelsene som diskriminerende kan i disse tilfellene virke ensbetydende med at de *ikke* anser praksisene og reglene som legitime – de kunne ikke akseptere praksisene og lovene som riktig.

6.2 Arbeidstakernes besittelse av retts- og rettighetsbevissthet

En annen faktor som kan se ut til å være av betydning for hvorvidt arbeidstakere erkjenner hendelser som diskriminering er deres kunnskap om rettighetene sine i forbindelse med diskriminering i arbeidslivet. Er det slik at arbeidstakere har større tilbøyelighet til å mobilisere rettighetene sine i negative situasjonen på arbeidsplassen hvis de har høy kunnskap om rettigheter og plikter? Før vi besvarer det spørsmålet, skal vi avdekke informantenes tanker og kunnskap rundt begrepene rettsbevissthet og rettighetsbevissthet.

Som nevnt i avhandlingens teorikapittel, hevder Hirsh og Lyons at ens rettsbevissthet er av stor betydning for hvorvidt en person identifiserer en handling som diskriminerende eller ikke. Hvorvidt individer tilskriver skadelige hendelser diskriminerende egenskaper er avhengig av deres subjektive tolkning av hendelsen og deres kunnskap om loven. Det vil derfor være store variasjoner i folks erkjennelse av hendelser som diskriminerende, til tross for at opplevelsene deres er tilsvarende og har forekommet under de samme omstendighetene (Hirsh & Lyons, 2010:272). Rettsbevissthet og rettighetsbevissthet er to begreper som er tett forbundet – begge handler om hva man tenker og hva man *ikke* tenker om lov og retten i hverdagslivet. Jeg ønsket derfor å la informantene selv definere begrepene, samt vurdere deres forhold til dette. Et mønster som gikk igjen hos flertallet av informantene var at begrepene i seg selv var fremmede. Likevel maktet dem å resonnerer seg frem til hva begrepene innebar og hvor de ville plassere seg selv i forhold til. Eva forteller:

«Rettsbevissthet.. Jeg tenker at det handler om hva en vet om retten.. min kunnskap om retten og mine rettigheter.. (...) det er jo viktig å ha, men jeg føler ikke jeg vet så.. mye mer enn gjennomsnittet».

Even og Nora hadde tilsvarende tolkning som Eva. De tenkte at rettighets- og rettsbevissthet handlet om ens kunnskap rundt rettigheter og lovgivningen. Heller ikke de rangerte seg selv høyt på listen hva angikk deres kunnskap rundt begrepene. Det er en gjennomgående trend at den kunnskapen de har om dette, har de fått gjennom samtaler med tillitsvalgte og/eller eksperter på området. Nora forteller:

«Jeg visste lite. Jeg skjønnte noe var feil, men jeg hadde ikke kunnskap nok til å forstå det skikkelig. Det var det fagforeningen min som tok for meg.. det var de som lærte meg det jeg vet.. og tillitsvalgte da (...)»

«(...) På jobben.. Det var aldri som jeg kan huske, snakke om det. Ikke i møter. Ingenting. Vi hadde jo samarbeidsmøter og alt mulig, men jeg kan ikke huske ordet diskriminering»

Dette tydet på at kunnskapen hennes rundt diskrimineringsvernet i arbeidslivet ikke ble styrket på arbeidsplassen – det var et tema som ikke hadde vært et subjekt for drøftelse. I følge arbeidsmiljøloven har arbeidsgiver et ansvar for det psykososiale arbeidsmiljøet, og at de ansatte føler seg trygge og ikke blir utsatt for skadevirkninger (Arbeidsmiljøloven, 2005, §1-1). Arbeidstakerorganisasjonen Delta hevder at tiltak som bør settes i verk for å forebygge skadevirkninger er åpenhet og bevissthet rundt temaet på arbeidsplassen. Bedriften bør også ha en klar og uttalt nulltoleranse for trakassering og diskriminering, samt opplæring av ansatte

i hva som regnes som trakassering og diskriminering. De nevner blant annet allmøter eller intranett som en fin arena for dette (Delta, 2017). I Nora sitt tilfelle ser det ikke ut som at arbeidsgiver har sørget for at temaet diskriminering ble drøftet på møter – herunder nulltoleransen. Jonas på den annen side, viste veldig tydelig at dette kunne han mye om:

«Jeg har jo hørt om begrepene.. det handler om hvordan man oppfatter loven og hva man vet. Både om rettigheter, lovgivningen.. kunnskap rett og slett (...) Jeg har jo vært en ekspert.. [ler].. på personellfeltet.. har jo vært personalsjef. Det har vært mitt arbeidsområde siden jeg var tillitsvalgt. Så det.. jeg har hele tiden visst hva jeg har krav på, og hva som er lov og ikke»

«Kunnskapen min var.. mye av grunnen til at jeg ikke.. godtok diskrimineringen.. søkte AFP. Jeg visste at det ikke var riktig».

Dette har sammenheng med det Hirsh og Lyons (2010:274) skriver om eldre arbeidstakere. Forskning viser at eldre arbeidstakere med høy utdanning har mer kunnskap om rettigheter på arbeidsplassen, og vil derfor være mindre tilbøyelige til å overse de diskriminerende tendensene. Under sin karriere gikk Jonas under betegnelsen eldre arbeidstaker, og han hadde universitetsutdanning. Dette gjenspeiles i hans kunnskap om rettighetene sine. Nora, Eva og Even på den annen side, hadde ikke universitetsutdanning – noe som kan være en forklaring på hvorfor de ikke hadde den kunnskapen Jonas hadde. Til tross for at de tre sistnevnte ikke hadde like god kunnskap som Jonas, var de likevel ikke mindre mottagelige for de diskriminerende tendensene. Dette kan skyldes at de har blitt anerkjent på arbeidsplassen – at de har gjort en god jobb og fått mye skryt av arbeidsgiver, samt at arbeidsmiljøet har vært bra. Hirsh og Lyons hevder at faktorer som bidrar til oppmerksomhet rundt negativ behandling på arbeidsplassen er bedriftens karakteristikk – arbeidsmiljø og anerkjennelse. (Hirsh & Lyons, 2010:274). Nora og Jonas beskriver arbeidsmiljøet på den tidligere arbeidsplassen:

Nora: «Ja hvis jeg tenker på [nevner tidligere arbeidsgiver] så var det et godt arbeidsmiljø. Jeg har jo hatt lederansvar der i flere år. Ja. Så arbeidsmiljøet var bra det. Men det er klart mye stress og mange frustrerte folk [ler]. Men, samarbeidet mellom kollegaer var bra»

Jonas: «[pause].. hva skal jeg si da. Vi hadde jo en seksjon for arbeidsopplæring som jeg synes var veldig trivelig da. Åpne diskusjoner om miljøet da.. Min lederstil er jo selvfølgelig og løse ting gjennom diskusjoner. Så jeg trivdes godt»

Dette synet på arbeidsmiljøet er gjennomgående hos informantene – de beskriver alle arbeidsplassen som et godt sted og være med godt sosialt samhold. Altså kan det, basert på

forskningen til Hirsh og Lyons og informasjon fra informantene, se ut til at et godt arbeidsmiljø bidrar til at negative tendenser på arbeidsplassen lettere blir identifisert som diskriminering – det negative skiller seg fra normalen. Altså må man ikke besitte retts- og rettighetsbevissthet i høy grad for å kunne erkjenne en hendelse som diskriminerende. Eva, som selv plasserte seg gjennomsnittlig hva gjaldt besittelse av rettsbevissthet, sier:

«Jeg oppfattet jo forbigåelsen som urettferdig.. ganske fort.. etter jeg fikk forklaringen. Jeg visste ikke særlig mye om reglene.. eller rettighetene mine da i forhold til dette.. men alderen min var det første jeg tenkte på. At de ikke ville intervju meg på grunn av den. Og dét visste jeg jo at var diskriminering»

Her forteller Eva at hun oppfattet hendelsen som diskriminerende til tross for at hun innrømmet å ikke ha så mye kunnskaps om egne rettigheter i denne forbindelse – og den tanken gjorde hun opp relativt fort i prosessen. Andre informanter som også innrømmer å ha identifisert situasjonen som aldersdiskriminerende umiddelbart var Jonas og Nora:

Jonas: *«Nei det skjønte jeg med en gang. Jeg kjente jo til AFP ordningen.. det var ikke sånn den skulle være. Den ble på en måte brukt som en.. forkledd oppsigelse. De lokket meg ut»*

Nora: *«Ja, nei. Det skjønte jeg med en gang. Ja»*

Det faktum at disse tre informantene har opplevd situasjonen som diskriminerende umiddelbart – eller relativt fort - forteller ikke bare en historie om at de besitter en viss grad av rettsbevissthet. Det kan også tenkes at dette har å gjøre med tidligere erfaringer. Kanskje har de vitnet, lest om eller hørt om noen som har vært i lignende situasjon og definert det som aldersdiskriminering. En annen mulighet er at de har fortalt noen i nære relasjoner om hendelsen, og fått innspill og tanker fra dem. Det er ikke nødvendigvis personen selv som må ha kunnskap om «spillereglene» i arbeidslivet for at vedkommende skal kunne tilskrive hendelser med negativ verdi. Even var den eneste som oppga at oppfattelsen av hendelsen som diskriminerende ikke oppsto umiddelbart. Blant annet fortalte Nora at hun hadde benyttet seg av kollegaene sine for å få en klarhet i situasjonen, og beskriver dette som avgjørende for at hun faktisk ønsket å legge inn en protest:

«Alle kollegaene mine visste det.. jeg fortalte dem det jo. Du ønsker jo ikke å.. lage uvel på arbeidsplassen din.. men kollegaene mine anbefalte meg å ta det opp.. de synes det var fornuftig. Så da gjorde jeg det..»

Redman og Snape (2006:168) hevder at det å be om støtte fra andre er en viktig del av prosessen når man blir diskriminert. «*Employees draw upon networks of extended family, friends and work colleagues for support in their personal and work lives. Social support has thus been identified as a direct source of well-being and as a buffer against the negative effects of work stressors*» (ibid.). Det viste seg at i Noras tilfelle hadde dette stor betydning for henne selv og andre som har opplevd tilsvarende i bedriften. Hun uttrykte en forbedring i det mentale etter at hun tok saken til retten – hun følte en lettelse. Hun fortalte videre at hun visste om én lignende diskriminerings sak som gikk parallelt med hennes. Den bedriftsinterne aldersgrensen på 67 år ble fjernet, og bedriften praktiserer dags dato en aldersgrense på 70 år. Nora antar at det var deres saker som motiverte til denne forandringen. Temaet aldersdiskriminering hadde *aldri*, gjennom hennes karriere, vært et tema for arbeidsgiver – ikke før hun brakte det på bordet. Hun forteller om hovedmotivasjonen bak protesten:

«*Det var jo for å få belyst det i form av det at politikken og bedriftene som sier nei da, fordi.. det var som å stange mot en vegg. Jeg ville skape rettferdighet.. ikke bare for meg selv.. men for de neste*»

Også Eva – selv om hun ikke var sysselsatt i bedriften hun opplevde aldersdiskrimineringen – hadde et brennende ønske om å redde sine «etterkommere». Hun ønsket ikke at flere skulle havne i den situasjonen hun har vært i, og som hun vet at andre har opplevd eller vil oppleve i løpet av sin karriere. Hun forteller at hun synes det er viktig å belyse ovenfor et større publikum hvor hyppig aldersdiskriminering i arbeidslivet faktisk forekommer. Eva fortalte at hun relativt fort opplevde forbigåelsen som diskriminering, og hun mente at dette var basert på fordommer hos bedriften hun ønsket å jobbe i. Dette er i tråd med det Rosette m.fl. skriver om hovedårsaker bak diskriminering – stereotypier, fordommer og sosial kategorisering (Rosette, m.fl., 2018:10-11). Rosette m.fl. definerer fordommer som den følelsen som oppstår når en interagerer med individer som tilhører en sosial gruppe som virker fremmed for en. Med sosial kategorisering menes kategorisering av mennesker i ulike grupper basert på deres felles karakteristikk og atferd – eksempelvis *alder*. Eva uttrykker at hun følte hun tilhørte en gruppe som ikke var ønskelig i den bedriften hun ønsket å jobbe i – at imaget var preget av en yngre garde:

«*Jeg hadde inntrykk av at bedriften besto av mange yngre mennesker.. den var jo preget av.. mye teknologi og moderne systemer.. jeg følte meg kvalifisert.. men kanskje de anså meg.. eller min generasjon da.. som for gammel til å mestre jobben*»

Utsagnet til Eva kan forstås som at hun selv plasserer seg i en sosial gruppe som anses som uattraktiv på arbeidsmarkedet, til tross for hennes høye kompetanse innenfor fagfeltet sitt. Interimleder Sverre Holen hevder i likhet med Eva at fordommer er et reelt problem for eldre arbeidstakere og arbeidssøkere, som må gjøres noe med – de eldre arbeidstakerne er ikke en belastning for arbeidsmarkedet, de er en ressurs: *«Utfordringen er altså ikke hvordan vi skal bli kvitt eldre mennesker og ledere i arbeidslivet, men hvordan vi kan utnytte og bruke dem som en ressurs. Vi trenger et skifte i mentaliteten her til lands»* (Holen, 2016). Dette innebærer at de som rekrutterer og ansetter får øynene opp for eldre arbeidstakers evner i arbeidslivet, og innser at de kan være en god ressurs for bedriften (Holen, 2016). Dette vil antakeligvis gjøre det enklere for eldre arbeidssøkere – som blant andre Eva – og få seg jobb selv etter de har fylt 50 år. Eva forteller:

«Jeg tror dette er viktig å vise for.. allmennheten da. Slik at vi får ryddet opp i det. En gang for alle»

Jonas hadde lignende tanker om hvorfor og hvordan man burde verdsette eldre arbeidstakere i arbeidslivet. Han mente at flere bedrifter i Norge var for dårlige til dette, og [siterer Jonas] *«burde skjerpe seg»*:

«Det er et forhold til.. hvordan eldre blir verdsatt i samfunnet. Det er veldig få fylkesrepresentanter over 60.. for eksempel. Det er veldig få høvdinger i den norske samfunnsdebatten. Kåre Willoch er vel unntaket. Ellers er det ikke særlig interesse for den kompetansen eldre arbeidstakere kan bidra med... den blir ikke verdsatt. Man kan jo spørre seg.. hvorfor blir den ikke verdsatt?»

Jonas trekker blant annet frem kompetansen til eldre arbeidstakere ved å vise til deres livslange erfaring og vilje til å faktisk ønske å stå i arbeid – ikke bare fordi det bidrar til økonomisk forsørgelse, men fordi flere eldre arbeidstakere har funnet et arbeid de trives med og anser arbeidsplassen som en solid arena for selvrealisering. Jonas synes det var bekymringsverdig hvordan eldre ble skyvd ut av arbeidslivet. Dette er i likhet med det Auen (2017) skriver om arbeid. Han hevder at det viktigste med arbeidet er hvordan man selv opplever å være i arbeid og hvor meningsfullt det oppleves. Auen påpeker, i likhet med Jonas, at arbeidsplassen er en meningsfull og meningsskapende arena i livet vårt. Dette med arbeidets betydning for den enkelte kommer vi nærmere inn på i analysekapittelet som følger.

Frem til nå har jeg belyst hvordan informantene selv definerer begrepet rettsbevissthet, og sett på hvordan de har vurdert sin egen kunnskap rundt begrepet. Vi har også sett på hvordan

informantene har, om ikke direkte, uttrykt deres rettsbevissthet – gjennom bekymringer for «de neste» og et ønske om å skape rettferdighet, samt identifisert kilden til deres rettsbevissthet – kollegaer, fagforeninger og dem selv. Når det er sagt så er rettighetsbevisstheten vel så viktig. I likhet med rettsbevissthet handler rettighetsbevissthet om lov og rett – men fremfor å vurdere hvordan man benytter eller ikke benytter seg av lov og rett i hverdagslivet, handler rettighetsbevissthet om den subjektive følelsen av ivaretagelse hva gjelder ens rettssikkerhet (Øvrelid, 1984:11; Ewich & Silbey, 1991:731). Informantenes historier ga ikke et entydig bilde på den subjektive følelse av ivaretagelse – da det kun var én av informantene hvor konflikten endte med rettsak. Nora var den eneste informanten hvor diskrimineringen endte med rettsak, så hun var den eneste informanten som kunne gi noe innblikk i hvordan hun følte seg ivaretatt hva gjaldt rettssikkerheten hennes. Som tidligere nevnt opplevde Nora seg generelt godt ivaretatt av kollegaer lokalt og av fagforeningen sin – men hvordan hun opplevde det i retten sto i kontrast til dette. Hun forteller om rettsaken:

«Neeei.. jeg måtte jeg måtte gjøre mere selv. I forhold til å stå.. jeg trodde ikke jeg trengte å si noe i retten. Dette måtte jeg jo.. selv om advokaten sa mye.. jeg sto jo til ansvar for meg selv.. på en måte»

«Spesielt i Høyesterett hvor [nevner arbeidsgiver] virkelig ville vinne.. da snakket jeg ikke så mye selv da.. advokaten snakket mest for meg selv der.. og det er jeg glad for.. man vet jo ikke helt hva man skal si..»

Her uttrykker Nora at på generell basis følte hun seg godt ivaretatt av advokaten sin i rettsakene – spesielt i Høyesterett, men hun opplevde det som utfordrende og måtte snakke for seg selv når dette var påkrevd. Som tidligere nevnt opplyste Nora at hun ikke anså seg som veldig kunnskapsrik hva angikk hennes rettigheter, og at det var hovedgrunnen til at hun ønsket å være på lag med fagforeningen når de skulle føre rettsak. Dette gjorde det utfordrende for henne da hun selv måtte stå opp for seg selv i rettsaken. Det kan tenkes at dette ga en følelse av å ikke bli ivaretatt. Videre snakker Nora om rettssikkerheten, og hevder at opplevelsen i seg selv var en trygg opplevelse, og at hun følte seg godt ivaretatt og hørt. Hun forteller:

«Jeg følte meg jo sånn sett godt ivaretatt.. spesielt da jeg vant i første rettsak.. jeg følte meg på en måte hørt av.. myndighetene.. og advokaten min som hjalp meg.. men selv om jeg tapte til syvende og sist.. var det en trygg opplevelse».

Altså følte Nora seg verdsatt i situasjonen ved at advokaten fungerte som et talerør. Dette henger sammen med Christies teori om konflikt som eiendom – juristene er profesjonelle

tyver. Det ble kort nevnt i kapittel 5.2 at det kunne tenkes at arbeidstakerne verdsatte at konfliktene ble overført til juristene på grunn av deres egen og manglende kunnskap om retten. Det Nora sier her, understreker ideen om at det er en situasjon som blir verdsatt når man ikke besitter kunnskapen selv. Juristene virker som en forsterkende faktor for arbeidstakernes rettighetsbevissthet.

Ved dette har vi sett at informantene stort sett definerer begrepene likt – at det handler om hva en vet om rettigheter og lov. Vi har også sett at de besitter ulike grader av rettsbevissthet og rettighetsbevissthet. De fleste arbeidstakerne plasserte seg middels på skalaen, mens Jonas som selv hadde arbeidet med personalarbeid anså seg som høyt kvalifisert hva angikk hans rettigheter og loven som sådan. Imidlertid ser ikke informantenes kunnskap om lov og rett ut til å ha en direkte sammenheng med deres evne og/eller ønsker om å skape rettferdighet i den urettferdige situasjonen. Samtlige uttrykte at de ønsket å gjøre en forskjell, til tross for at kunnskapen deres varierte. Vi så også på begrepet rettighetsbevissthet – den subjektive følelsen av ivaretagelse. Der så vi Nora opplevde en viss følelse av ivaretagelse da saken var oppi i retten, men at hun samtidig synes det var utfordrende og skulle snakke og forsvare seg selv. Hvorvidt informantenes besittelse av rettsbevissthet og rettighetsbevissthet har hatt betydning for om de har mobilisert retten – det skal vi se på i kapittel 6.4.

6.3 Arbeidets eksistensielle verdi for arbeidstakerne

En tredje faktor jeg tidlig anså som betydningsfull for informantenes tilbøyelighet til å mobilisere retten i møte med diskrimineringen, er deres relasjon til arbeidsplassen og arbeidet. Hva betyr arbeidet for dem? Er det bare et middel for å tjene til livets opphold, eller har det en dypere betydning for arbeidstakerne? Det er dette vi skal se på i dette kapitlet, før vi til slutt i avhandlingens analysedel drøfter hvorvidt disse tre faktorene har hatt betydning for deres rettslige mobilisering.

Som tidligere nevnt, hevder Immanuel Kant at mennesket er det eneste vesenet som har et eksistensielt behov for arbeid fordi det gir mening og innhold til livet og vår eksistens (Svendsen, 2011:41). Det er viktig og finne mening i det man gjør, hvis ikke blir livet bare «noe man skal overleve» – og det er ikke nok for det menneskelige vesen. Undersøkelser viser dog at ikke alle mennesker ser på arbeidet som meningsfullt. Over 33% av 100 000 arbeidere i en amerikansk undersøkelse hevder å være understimulert i arbeidet sitt

(Malachowski 2005, i Svendsen, 2011:41). Dersom arbeidet ikke fremstår som meningsfullt for en kan det tenkes at det ikke spiller en like stor rolle hvis arbeidstilværelsen utfordres, kontra hvis arbeidet er en meningsfull del av livet til vedkommende. Dette gjenspeilet seg i fortellingene til informantene. Blant annet forteller Jonas om arbeidet og dets betydning for han:

«Jeg trivdes veldig godt i jobben, ja. Jeg ønsket jo bare å jobbe.. jeg fikk brukt mine kunnskaper.. det var jo derfor jeg ikke ga meg uten en kamp».

Even og Nora, som begge jobbet på arbeidsplassen sin i over 30 år før de ble sagt opp, beskrev også arbeidsplassen som et sted de trivdes og fikk brukt seg selv:

Even: «Jobben min var mer enn bare lønn.. jeg trivdes godt med kolleger, jeg likte arbeidsoppgavene.. ikke sant? Jeg gledet meg til å dra på jobb hver eneste dag.. til og med når det kunne være stressende. Jeg følte at jeg var 'needed'»

Nora: «Jeg likte utfordringene jeg fikk i jobben. Da jeg startet, startet jeg på bunnen.. men jeg utviklet meg mye på jobben. Det ga en godfølelse.. sant? Jeg ble noe»

Ved dette ser det ut til at både Jonas, Even og Nora likte arbeidsplassen sin og så på den som et sted hvor de fikk utfoldet sine kunnskaper og utviklet seg som person. Det trekker frem arbeidet som en viktig kilde til trivsel og utvikling – ikke bare en kilde til lønn. Dette henger sammen med det Berge, Lichtwarck og Sandvin skriver om arbeidets betydning. Selv om rapporten deres hovedsakelig omhandler arbeidets betydning for personer med utviklingshemming, er den generelle betydningen av det å ha arbeid likevel relevant. Det er flere goder som knytter seg til lønnsarbeid, i følge Berge m.fl. Den ene er *«økonomisk inntekt som er en forutsetning for å kunne skaffe andre viktige goder»* (Berge, Lichtwarck & Sandvin, 1999:17). Selv om vi i den norske velferdsstaten er sikret inntekt også uten lønnsarbeid, er det en sammenheng mellom levekårstandard og lønnsinntekt. I følge Abraham Maslows behovsbaserte motivasjonsteori er lønn et sikkerhetsbehov som står nederst i hans såkalte *behovspyramide*. Denne teorien innebærer at bak menneskers motiver ligger det bestemte behov av to typer. Den første typen er de mangelorienterte behovene, som virker motiverende når individet mangler noe (mat, vann). Disse behovene kan tilfredsstilles (Jerlang, 1999:244). Den andre typen behov, som kan anses som det mest interessante hva gjelder arbeidets betydning, er det vekstorienterte. Denne typen karakteriseres ved at de *ikke* kan tilfredsstilles – de er *umettelige*. Disse vekstorienterte behovene, forutsatt at de blir tilfredsstillt, resulterer i vekst og selvutvikling. Arbeidet går i hovedsak ut på å tilfredsstillte disse vekstorienterte

behovene, men før disse behovene blir tilfredsstilt må man starte med de mangelorienterte behovene – og derfor er økonomisk inntekt en forutsetning for å skape andre goder. Det andre godet med lønnsarbeid er «den muligheten det gir for personlig utvikling eller selvrealisering» (Berge m.fl., 1999:17). Maslow sier at den personlige utviklingen avhenger av muligheten for selvrealisering, som oppnås gjennom opplevelser som vedkommende søker mot når han eller hun er motivert for det (Jerlang, 1999:256). Arbeidet er et eksempel på en slik opplevelse som kan føre til selvrealisering, og det kan se ut til at informantenes beskrivelse av deres forhold til arbeidet understreker disse teoriene. Alle tre hevdet at arbeidet var en viktig arena hvor de fikk brukt seg selv og sine kunnskaper. Også Eva, som ble aldersdiskriminert i en bedrift hun ikke selv arbeidet i, beskrev meningen med arbeidet som noe som gikk dypere enn det rent økonomiske:

«Arbeidet har for meg.. alltid egentlig.. handlet om å utvikle meg selv. Bruke meg selv og utfordre meg for det jeg er verdt. Det er viktig for meg. Ja»

Informantene hevdet også at det sosiale miljøet var av stor betydning på arbeidsplassen deres. Even beskrev kollegaene som en viktig kilde til arbeidets meningsfulle aspekt. Det gjorde også Nora, som opplyste at kollegaene var støttende gjennom prosessen:

«Nei, altså, jeg ble egentlig godt tatt vare på lokalt. Både av kollegaer og ledere (...)»

Dette henger sammen med det neste godet – sosialt nettverk (Berge m.fl., 1999:17). Individuer som deler arbeidsplass deler også et fellesskap. De deler et felles engasjement som knytter dem sammen i en sosial enhet. Det kan tenkes at det sosiale nettverket på arbeidsplassen er det eneste nettverket de eldre arbeidstakerne har, og dermed blir dette vurdert som såpass viktig for dem. Nora beskriver kollegaene:

«De er jo på en måte venner av meg da.. de ble det. Så.. vi hadde det gøy på arbeidet, ja. Det hadde vi (...). Det hendte vi tok en kaffe etter jobb også»

Even snakket om kollegaene sine på tilsvarende måte – de var *vennene* hans. Til sammenligning hadde Jonas et mer problematisk forhold til kollegaene sine på arbeidsplassen på grunn av konflikten han var involvert i. Jonas har tidligere forklart at han befant seg i en varslingskonflikt innad i ledelsen, og at dette skapte et dårligere sosialt miljø for han. Den største motivasjonen bak arbeidet og grunnen til at han ønsket å stå i arbeid var altså ikke det sosiale miljøet, men hans kunnskaper og mulighetene hans til å utfolde seg – selvrealisering.

Hva skjer med arbeidstakere når de opplever å bli sagt opp fra arbeidet som betyr så mye for dem? Hva skjer når ikke arbeidssøkere ikke får den jobben de så inderlig ønsker? Jonas var en av de informantene som opplevde store konsekvenser av det å bli presset ut av arbeidslivet – ikke bare på selve arbeidsplassen, men også på privaten. Han oppsummerer situasjon:

«Jeg ble oppsagt.. en andre gang. Og da ble jeg sykemeldt.. fordi jeg var utsatt for stress over så lang tid.. ikke sant.. at du da lever i en slags sinntilstand som er preget av stress.»

«Det hadde jo store konsekvenser på privaten også. Venner ble lei av meg.. de skjønnte ikke at jobben var så viktig for meg. Jeg satt en del alene»

«Jeg ble veldig syk. Ble ganske paranoid også. Det var vanskelig og skille mellom venner og.. fiender. Men jeg fikk god hjelp av legen»

Her uttrykker Jonas at konsekvensene som følge av konfliktene han var involvert i på arbeidsplassen og utpressingen i bytte mot AFP førte til store konsekvenser. Han uttrykker et stort preg av stress som hadde pågått over lengre tid som resulterte i at han ble syk og ensom. Det kan tenkes at disse konsekvensene henger sammen med det faktum at han hadde en sterk forbindelse til arbeidsplassen sin – det var en arena han ikke ville forlate, og når han innså at han ikke hadde noe særlig valg gjorde dette at han ble syk. Det har vært forsket en del på hva som skjer når mennesker mister jobben. Resultater fra forskning er entydige, og oppsummeres hovedsakelig ved at *«selvfølelsen synker, det generelle aktivitetsnivået synker, helsen blir dårligere og personen deltar mindre i sosiale aktiviteter»* (Næss, Mastekaasa, Sørensen & Moum, 2001:102). En nederlandsk undersøkelse undersøkte hvorvidt alternativer til lønnsarbeid kunne styrke arbeidsløses livskvalitet. Resultatene her var negative – *«arbeidsløse hadde et betydelig lavere subjektivt velvære enn yrkesaktive og en høy andel følte seg ensomme»* (ibid.:103). Konsekvensene Jonas opplevde som følge av å miste arbeidet sitt står i betraktelig likhet til tendensene som Næss her presenterer; ensomhet, dårligere helse og mindre sosial. Even møtte også på utfordringer som følge av at han ble fratatt muligheten til å arbeide:

«Jeg opplevde det som veldig.. veldig tungt. Jeg spurte meg selv 'hva skal jeg gjøre nå?'. Jeg følte på en måte ikke at jeg var nyttig lengre.. ikke sant? Man mister jo litt av meningen med hverdagen.. og selvfølelsen (...). Jeg følte meg mindre verdt.. enn tidligere»

Even sine konsekvenser av å ikke være i arbeid henger sammen med det professor i sosialmedisin, Per Fugelli sier om arbeid som helsebringende; *«Den viktigste grunnen til at*

arbeid er helsebringende, er at det gir verdighet. Folk føler at de er til nytte, og det kan være helt avgjørende» (ASVL, 2008:34). Even ga uttrykk for at han ikke lengre følte seg nyttig fordi han ikke hadde et betydningsfullt arbeid å gå til, slik som Fugelli sier. Denne nedverdiggende situasjonen problematiserte hverdagen for Even. Han forteller at han satt mye hjemme og var lite sosial, samt at han følte seg deprimert. Even hadde, i likhet med Jonas, en sterk tilknytning til arbeidsplassen sin. Eva, til tross for at hun ikke var ansatt i bedriften hvor hun ble aldersdiskriminert, beskrev situasjonen ved å ikke bli innkalt til intervju som tung:

«Det påvirket hverdagen min, ja.. jeg tenkte jo at hvis jeg var for gammel for denne jobben.. så er jeg for gammel for de andre og.. Jeg var redd for å oppleve det samme på nytt.. så.. ja»

Det Eva her forteller antyder at hverdagslivet hennes ble preget som følge av å ikke bli kalt inn til intervjuet. Hun var redd for gjentakende tendenser ved videre jobbsøking, at hun skulle bli forbigått igjen – fordi hun er for gammel. Slike tendenser som Eva her frykter, er en realitet i det norske arbeidslivet. Holdninger tilsier at eldre arbeidstakere er dyrere i drift, har dårligere evne til å lære og er mindre produktive, fremfor en ressurs (Brækhus, 2018). Kari Østerud, direktør i Senter for Seniorpolitikk mener at dette er holdninger som er basert på myter – ikke et faktum. Østerud hevder at det er høyst nødvendig med holdningsendringer for at det skal bli lettere for «eldre» arbeidstakere å få seg jobb. Hun uttaler:

«Det finnes forskning i bøtter og spann som tar livet av disse mytene. Alder er kanskje den minst interessante opplysningen om en jobbsøker. Den forteller ingen ting om læringsevne eller produktivitet. Det er så synd at vi går rundt og tror det» (Brækhus, 2018)

Dette viser at selv om Eva ikke var ansatt i bedriften hvor hun opplevde aldersdiskrimineringen, var handlingen likevel utslagsgivende på livskvaliteten hennes. Hverdagslivet hennes ble påvirket i samme grad som Even og Jonas og sitt. Nora var den eneste informanten som opplyste at hun ikke fikk noen konsekvenser foruten det mentale, men det i kort tid:

«Det var tøft.. jeg følte at nå er jeg ferdig.. jeg var vettskremt (...). Med god støtte fra mine nærmeste.. kastet jeg meg ut i det. Og søkte ny jobb.. og så tok det ikke lang tid før jeg hadde ny jobb da»

Det Nora her forteller er at det var tungt å oppleve å ha bli aldersdiskriminert, og at man «føler seg ferdig» når man har vært gjennom en slik prosess – at det på en måte er myndighetenes måte å fortelle en arbeidstaker at vedkommende er for gammel til å arbeide.

Likevel valgte Nora og søke nytt arbeid, fordi hun trivdes med å arbeide og realisere seg selv. Som hun selv opplyste var hun ikke klar for å gå av med pensjon. Dette viste seg å være det riktige for Nora da hun fikk ny jobb kort tid etter, men hun legger likevel ikke skjul på at det var tøft i starten.

Ved dette har vi sett at informantene har hatt dype motivasjoner for arbeidet utover det økonomiske, samt at de har trivdes på arbeidet på grunn av arbeidsoppgaver, utfoldelse og sosialt miljø. Dette har resultert i at dem alle har opplevd konsekvenser i større eller mindre grad når de har mistet jobben eller ikke fått den jobben de har ønsket. Altså ser det ut som det foreligger en sammenheng mellom informantenes tilknytning til arbeidet og konsekvensene de opplever ved å bli oppsagt eller forbigått. Unntaket er Jonas, hvor arbeidsmiljøet ble beskrevet som mindre godt. Han fortalte likevel at hans motivasjon for arbeid likevel var sterk på grunn av hans driv til å realisere seg selv gjennom arbeid. Har denne sterke tilknytningen hos informantene hatt betydning for deres rettslige mobilisering? Har de benyttet seg av retten for å skape rettferdighet i den situasjonen de gjerne skulle sett seg foruten?

6.4 Rettslig mobilisering?

I dette kapittelet skal jeg drøfte hvorvidt de ovennevnte faktorene – legitimitet (illegitimitet), retts- og rettighetsbevissthet og arbeidets betydning – er utslagsgivende for om arbeidstakerne mobiliserer retten og transformerer den til en konflikt.

I følge Felstiner, m.fl. er individers oppfattelse og erkjennelse av den opplevde ubehagelige hendelsen avgjørende for deres ønske og tilbøyelighet for rettslig aktivitet (Felstiner m.fl., 1980:631). Et viktig tema i teorien deres er, som nevnt tidligere, hvordan konflikter oppstår og hvordan disse utvikles. Et første steg på veien mot en konflikt er at hendelsen må oppfattes. Oppfattes ikke hendelsen, vil offeret ikke erkjenne hendelsen som diskriminerende – noe som er essensielt for å kunne mobilisere retten. Dette steget kaller Felstiner m.fl. for *naming*. Vi så ovenfor at tre av informantene – Eva, Nora og Jonas – oppfattet hendelsen som skadelig relativt tidlig etter at hendelsen hadde funnet sted. Det forklarer hovedsakelig at de oppfattet hendelsen som diskriminerende enten med en gang eller en liten runde resonnering med seg selv eller andre. Even oppga på den annen side at det tok litt tid før han erkjente hendelsen som diskriminerende. Dette kan tenkes og henge sammen med det faktum at han trivdes såpass godt på arbeidet, og ikke ønsket å tilkjenne arbeidet med negative tendenser.

Hirsh og Lyons (2010:274) hevder i dette henseende at arbeidstakere som anser seg selv som berettiget til rettferdig behandling er mer sannsynlig å bruke diskriminerende sjargong for å forklare negative hendelser, fremfor arbeidstakere som anser seg som plassert i bunnen av hierarkiet. Altså kan det tenkes at informantene oppfattet hendelsene som diskriminerende i den forstand de selv mente de var plassert i arbeidsplassens hierarki.

Det neste steget i teorien til Felstiner m.fl. er *blaming*. Dette steget omfatter at den skadelige hendelsen blir omgjort til et klagemål (Felstiner m.fl., 1980:635). Det som skjer her er at offeret tillegger skylden på et annet individ eller en annen sosial enhet. En viktig essens i dette steget er offerets tro på at noe kan bli gjort for å rettferdiggjøre den skadelige hendelsen. Jonas opplyste at han anså både arbeidsgiver og fagforeningen sin som skyldige i at han ble aldersdiskriminert. Arbeidsgiver forsøkte å presse han ut i bytte mot AFP fremfor å komme opp med en løsning på konflikten. Etter mye om og men valgte fagforeningen hans og støtte arbeidsgiveren til Jonas, og ikke Jonas selv. Jonas forklarer situasjonen:

«Det er på en måte en samfunnsrolle som (...) fagorganisasjoner har i det norske samfunn som gjør at de har kontroll. Så når en arbeidsgiver kommer til en tillitsvalgt og sier at han har en arbeidstaker som han har problemer med, så velger da.. veldig ofte.. tillitsvalgte da og.. akseptere det, eller ikke gi vedkommende rettshjelp»

Altså kan det se ut til at Jonas' situasjon var preget av at fagorganisasjonene var under press fra arbeidsgiveren hans, og av den grunn valgte å støtte dem. Altså hadde Jonas et ønske om å transformere hendelsen til et klagemål, men på grunn av konfliktens intensitet så det ikke ut til at det var noe som lot seg gjøre. Nora ønsket i likhet med Jonas å skape et klagemål ut av situasjonen fordi hun tilskrev hendelsen med negativ verdi. Til forskjell fra Jonas fikk Nora, som nevnt ovenfor, god støtte fra fagforeningen sin. Nora beskriver fagforeningen sin som helt avgjørende for at saken hennes ble transformert til et klagemål:

«Jeg hadde aldri tenkt at jeg skulle ende opp i en sånn sak. Men jeg hadde aldri gjort det om jeg ikke var organisert»

Nora var heller ikke beskjedent med å uttrykke sin motivasjon for å skape rettferdighet i denne situasjonen. Det forelå aldri noen tvil.

«Jo.. jeg følte at det var et slags ansvar for min generasjon da.. og få frem i lyset at 67-årsgrensen burde heves. Så jeg skjønnte veldig fort at jeg burde kjempe.. ja»

Nora var den eneste informanten hvor situasjonen ble transformert til en konflikt og det endte med en rettssak. Dette henger sammen med det Felstiner m.fl. (1980:636) skriver om at et mindretall av negative hendelser faktisk transformeres til en konflikt og ender med rettssak. De begrunner dette ved at offeret enten velger å godta hendelsen som urettferdig, men likevel ikke velger å ikke utbedre den. Alternativt kan offeret klage til venner, familie eller kolleger, men uten å ta ordentlig handling *eller* følge problemet internt i bedriften ved å snakke med rådgiver eller HR-ansvarlig. En av informantene som valgte å godta hendelsen som diskriminering men ikke gjøre noe med det, var Even. Han valgte å «la saken ligge», til tross for hans interesse for å skape oppmerksomhet rundt 67-årsgrensen. Dette kan henge sammen med det faktum at han ikke erkjente situasjonen som diskriminerende umiddelbart. Det kan også henge sammen med det faktum at Even trivdes godt på jobben og at han var involvert i et godt arbeidsmiljø. Even informerte for øvrig at han ikke la skylden på arbeidsgiver for aldersgrensen:

«Den absurde aldersgrensen.. jeg følte liksom ikke at det var opp til arbeidsgiver da.. men heller at det er noe som var bestemt av noen andre.. av.. hvem vet»

Even tilskriver her skylden på noen andre enn arbeidsgiver, til tross for at han ikke helt klarte å sette fingeren på hvem det var som bestemte aldersgrensen. Even forklarte det faktum at det ikke var arbeidsgiver sin skyld som en vesentlig grunn for at han valgte å godta oppsigelsen fremfor å lage en konflikt:

«Man vil jo ikke lage dårlig stemning.. sitte og vitne mot sjefen.. og kollegaer. Ikke sant. Man hadde jo et såpass godt forhold (...). Jeg ville heller bare belyse det, fremfor å lage en konflikt»

Nielsen definerer rettsbevissthet som hva man tenker eller *ikke* tenker om loven – som noe man kan ta for gitt og ikke benytter seg av (Cowan, 2004:932). Det kan her se ut til at Even var klar over rettighetene sine, men valgte å ikke benytte seg av loven til tross for hans kunnskaper. Bumiller har valgt og kalt denne tendensen hvor ofre velger å legitimere sitt eget nederlag fremfor å handle videre på den diskriminerende situasjonen, for «*ethic of survival*» (ibid.) – og det kan se ut til at det er nettopp dette Even har gjort i sitt tilfelle. Eva valgte også å godkjenne nederlaget til tross for hennes ønske om å skape rettferdighet i den urettferdige situasjonen. Selv om Eva ikke valgte å transformere hendelsen til en konflikt slik at det endte med rettssak, brant hun sterkt for å belyse for offentligheten hvilke ressurser de eldre faktisk

kunne være for arbeidsmarkedet. Hun hevdet seg urettferdig behandlet fordi hun var «for gammel» for arbeidet der hun søkte jobb. Hun forteller:

«Jeg oppsøkte jo diverse organisasjoner for såkalte eldre arbeidstakere da.. og lærte mye der.. (...) Håper mitt er jo at jeg en gang i fremtiden kan snakke for et større publikum om hva vi eldre faktisk kan bidra med»

Ved dette ser vi at informantene har tillagt skylden på enten arbeidsgiver, fagorganisasjoner eller lovgiverne. Til tross for dette, var det kun to av informantene hvor konflikten transformertes til Felstiners m.fl. tredje steg – *claiming*. De beskriver dette steget som det siste stadiet i prosessen, hvor vedkommende henvender seg til den ansvarlige og ber om en form for erstatning. Det var Nora og Jonas. Felstiner m.fl. opplyser at det er når kravet *ikke* blir innfridd at hendelsen transformeres til en konflikt (Felstiner m.fl., 1980:636). Jonas forklarte tidligere at hans forsøk på å transformere konflikten resulterte i nederlag, på grunn av mangel på støtte fra fagforeningen sin. Han forteller:

«Jeg tror da.. at de i fagforeningen satt og pratet og sa at her vil vi ikke ha noe bråk.. hvis ikke [Jonas] ønsker å ta ut AFP, så får han klare seg selv»

«Dersom det skulle gått til rettssak dette her, så ville jo alle ansatte måtte stilt som vitner. Det er jo ikke noe man ønsker. Det er et enormt press.. (...). Men det er klart at.. når de da gikk til den oppsigelsen nummer to... så var det bare søksmål som kunne ha gitt meg en jobb..»

Jonas ønsket rettssak, men samtidig så synes han det var en skremmende tanke på grunn av vitneforklaringer og det generelle presset en rettssak medfører et individ. Nora på den annen side fikk støtte fra fagforeningen sin, og det skjedde relativt fort at situasjonen utviklet seg til å bli en konflikt som endte med rettssak. Kravet hennes til arbeidsgiver ble ikke innfridd, hun fikk simpelthen ikke lov å arbeide lengre – og det eneste som kunne skape rettferdighet i den situasjonen var en rettssak. Altså har informantene hatt ulike ønsker om å mobilisere retten. To av dem ønsket ikke at det skulle bli rettssak, mens to av dem ønsket det – men bare en av dem fikk muligheten til å gjennomføre det.

I det følgende går vi over til å se på hvorvidt de ovennevnte faktorene er av relevans for arbeidstakernes beslutning om å mobilisere retten – eller ikke. Hva angikk *legitimitet* så vi at Jonas, Nora og Eva uttrykte misnøye med arbeidsgivers praktisering innad på arbeidsplassen. Nora mislikte aldersgrensen som berodde i bedriften sin, samt det faktum at enkelte arbeidstakere fikk lov å fortsette utover denne. Jonas uttrykte misnøye med arbeidsgiver

håndtering av konflikten han var i – han anså ikke håndteringen som legitim da de valgte å kvitte seg med han fremfor å komme til løsninger. Eva fortalte at hun synes det var illegitimt og bruke alder som en begrunnelse for å ikke ansette henne – selv om det ikke var dette som ble sagt eksplisitt. Even var den eneste arbeidstakeren som ikke uttrykte misnøye med arbeidsgivers praksiser i seg selv – da han mente alt ble håndtert bra, men han synes aldersgrensen i seg selv var aldersdiskriminerende. Hva angår deres *retts- og rettighetsbevissthet* så vi at Jonas var den eneste som innrømte å ha mye kunnskap rundt egne rettigheter. De tre øvrige innrømmer å være gjennomsnittlige på dette, og fortalte at det lille de visste var noe de hadde lært fra venner, familie, kollegaer og fagforeninger. Likevel uttrykte alle et ønske om å belyse temaet aldersdiskriminering – ikke bare for seg selv, men som en måte og hjelpe sine etterkommere som står i fare for å havne i samme situasjon som dem. Nora og Jonas var de eneste som hadde et ønske om å skape rettssak ut av diskrimineringen. Dette har nok mye å gjøre med kunnskapen de hadde før situasjonen fant sted, eller kunnskapen de tilegnet seg etter hendelsen hadde funnet sted. Hva angår *arbeidets betydning* var det tre av informantene – Nora, Eva og Even – som innrømmer å ha et godt arbeidsmiljø og godt forhold til kollegaene, mens Jonas forklarte av arbeidsmiljøet opplevdes mindre bra på grunn av konflikten han var involvert i. Til tross for at Jonas var den informanten som informerte om det dårligste arbeidsmiljøet, var han den informanten som opplevde størst konsekvenser i privatlivet som følge av diskrimineringen. Dette henger trolig sammen med hans ønske om selvrealisering i arbeidet, noe han uttrykte som den største motivasjon til arbeid. Nora opplyste også at konsekvensene av oppsigelsen gikk inn på henne til tross for at det ikke tok lang tid før hun fikk ny jobb. Ved dette kan det se ut til at ønsket om å mobilisere retten henger sammen med deres tilknytning til arbeidet som en verdiskapende og selvrealiserende arena. Eva og Even valgte å ikke mobilisere rettighetene sine i møte med diskrimineringen, til tross for at de opplyste at de så på arbeid som en viktig del av livet deres.

Informantenes fortellinger gir altså ikke et entydig bilde på hvorvidt disse tre faktorene er av betydning for deres rettslige mobilisering. Det kan dog tenkes at motivasjonen bak rettslig mobilisering ligger i deres evner og muligheter til å realisere mobiliseringen. Blant annet skriver Petrazycki om rettserfaring at retten kan kun utforskes som et reelt fenomen i bevisstheten hos den personen som erfarer en rettslig avgjørelse (Banakar, 2013:64). Han skriver videre at selvopplevelse er det eneste redskapet til erkjennelse og utforskning av rettslige og moralske fenomener. Altså er en persons tilgang til retten utslagsgivende for

hvorvidt han eller hun ønsker å mobilisere retten, slik også Papendorf (2012:259-260) hevdet. Lekfolk lider av en dobbel avmaktssituasjon på grunn av utviklingen mot et mer rettsliggjort samfunn. Habermas hadde lignende tanker rundt dette. Han bekymret seg over ekspertsystemenes isolering fra livsverden. Ved denne isoleringen blir ekspertsystemene lukket for «vanlige folk», noe som resulterer i at ekspertsystemene blir utilgjengelige fordi en ikke har kunnskap nok om dem (Aakvaag, 2008:185). Jonas og Nora ønsket begge å mobilisere retten – de hadde mulighetene og kunnskapen. Likevel var det kun Nora som fikk realisert ønsket, på grunn av støtte fra fagforeningen sin. Jonas fikk ikke den støtten og fikk dermed ikke mobilisert rettighetene sine. Eva og Even ønsket ikke å mobilisere retten, men heller offentliggjøre problemet. Det kan henge sammen med det faktum at de begge innrømmet å ha svært lite kunnskap om lov og rett, og de opplyste ikke om fagforeninger som kunne hjelpe til med det – de hadde ikke den tilgangen til retten som Petrazycki, Papendorf og Habermas snakker om. Francis Bacon var den første til å si at «*kunnskap er makt*» (Tjønneland, 2019) – og akkurat dette synes jeg informantenes fortellinger gir et godt bilde på. Det er ikke like så lett å skaffe seg hjelp i en ukjent eller intimiderende situasjon når man har manglende kunnskap om og tilgjengelighet til retten.

7 Diskusjon og avslutning

I denne delen av oppgaven skal jeg diskutere resultatene jeg har kommet frem til i henholdsvis intervjuanalysen og domsanalysen, for deretter og svare på problemstillingen(e). I og med at jeg har hatt blandede metoder med to uavhengige analysedeler ønsket jeg å diskutere disse sammen på slutten av avhandlingen, slik at leseren får en oppsummering etter materialet og resultatene fra de to ulike metodene er presentert og analysert. Det å diskutere disse to delene sammen i en diskusjonsdel vil gi spennende erkjennelser og sammenligninger som ellers ikke ville blitt til ved å diskutere disse separat.

Hovedproblemstillingen min er som nevnt i avhandlingens innledning: «*Hvordan kommer grenseovergangen fra aktive samfunnsdeltakere til passive tilskuere i arbeidslivet til uttrykk når aldersdiskriminering forekommer?*». Denne har jeg forsøkt besvart ved en domsanalyse av ni dommer fra norske domstoler samt fire intervjuer av aldersdiskrimineringsofre. Disse to måtene å gripe temaet på gjenspeiles i avhandlingens to forskningsspørsmål – hvor det ene handler om norske domstolars praktisering av diskrimineringsforbudet med fokus på aldersdiskriminering, og det andre handler om eldre arbeidstakers erfaringer rundt aldersdiskrimineringen og rettslig mobilisering. Jeg skal i det følgende trekke frem de største likhetene og ulikhetene mellom funnene i henholdsvis dommene og intervjuene, før jeg til slutt forsøker å svare på problemstillingen og dens underproblemstillinger.

Resultatene presentert ovenfor viser at norske domstolars definisjon av begrepet legitimitet overensstemte med informantenes tanker rundt det. Legitimitet er, som nevnt tidligere, ett vidt begrep, og det kan dermed ikke sies å være en enkel definisjon på det. Dette kan være en forklaring på hvorfor begrepet ikke ble definert eksplisitt i dommene, til tross for at ordet i seg selv ble mye brukt. Ved sammenfatning og tolkning av domstolenes bruk av begrepet kan det dog se ut til at deres definisjon av begrepet er at – noe som er legitimt er noe som tjener til et rettmessig formål, og som ikke virker uforholdsmessig og usaklig ovenfor dem det gjelder. Dette kommer tydelig frem i dommene ved at domstolene regelmessig trekker frem saklighetskravet og uforholdsmessighetskravet når de snakker om legitimitet. Ved denne definisjonen på bordet kan det se ut til at informantene hadde lignende tanker rundt begrepet. Sammenfattet har informantene definert legitimitet som noe som er saklig og rettferdig for den eller de reglene gjelder for. Altså handler begrepet for informantene om *oppfattelse* av loven. Jonas var den eneste informanten hvor definisjonen skilte seg ut. Han definerte

begrepet ut i fra hvordan loven blir *praktisert*. Viktig for Jonas var hvordan loven blir håndhevet i forhold til hvordan den står skrevet – overensstemmelsen mellom «*law in the books*» og «*law in action*» var avgjørende for dens legitimitet. Dette er i likhet med det Silbey skriver om det juridiske hegemoniet. I likhet med Jonas stilte Silbey spørsmålstegn ved lovens gap mellom «*law on the books*» og «*law in action*», og hvordan retten klarte å opprettholde dens legitimitet til tross det for vedvarende gapet (Silbey, 2005:323).

Så over til å se på hvilke likheter og forskjeller det foreligger blant informantenes og domstolenes tolkninger av illegitime og legitime særaldersgrenser. Blant annet var sikkerhetsmessige og helsemessige hensyn et tema som hyppig ble tatt opp av domstolene i deres vurderinger av aldersgrensers legitimitet. Eksempelvis kom det frem i H1²⁶ at sikkerhetshensyn var en legitim grunn for å operere med lavere aldersgrenser enn 72-årsgrensen som er hjemlet i arbeidsmiljøloven, på grunn av sjømannsyrkets art. Even snakket også om arbeidets art når han uttrykte misnøye med aldersgrensen i bedriften sin. Han hevdet at den bedriftsinterne aldersgrensen på 67 år ikke var legitim fordi den ikke var begrunnet i sikkerhetsmessige og/eller helsemessige hensyn som var nødvendige for arbeidets art. Ved dette *kan* det tenkes at oppsigelsen av Even ville blitt erkjent ugyldig i en eventuell rettssak grunnet dens irrelevans for arbeidet, med mindre den tjente til overordnede sosialpolitiske formål – som kjennetegnes av formål som er av allmenn interesse, fremfor individuelle begrunnelser som er særegne for arbeidsgiver. I H2²⁷ så vi at den bedriftsinterne aldersgrensen ikke var begrunnet i helsemessige eller sikkerhetsmessige hensyn, men på grunn av de sosialpolitiske formål som aldersgrensen tjente ble den likevel ansett som legitim. Even uttrykte ikke noe i forbindelse med overordnede sosialpolitiske formål, men det kan tenkes at det var slike formål som lå til grunn for den praktiserende aldersgrensen og at oppsigelsen hans dermed ville blitt erkjent gyldig. Nora opplevde også en aldersgrense som var begrunnet i overordnede sosialpolitiske formål. Hun fikk forklart oppsigelsen sin ved at det var et ønske om å balansere alderssammensetningen i bedriften, og at dette var hovedgrunnen til at de opererte med en bedriftsintern aldersgrense på 67 år. I H2, hvor den fornærmede fikk avslag, opplyser høyesterett: «*Hensynet til arbeidsdeling mellom generasjoner har åpenbart stått sentralt*». Dette impliserer at alderssammensetning vurderes som et overordnet sosialpolitiske formål som anses som legitimt av domstolene. Nora derimot, synes dette var aldersdiskriminerende. Det ulike synet mellom Nora og domstolene

²⁶ Rt-2010-202

²⁷ Rt-2011-964

hva gjaldt *legitime formål* skyldes trolig at Nora definerte legitimitet ut i fra hvordan reglene oppfattes for dem de gjelder, og hun hevdet at aldersgrensen ble oppfattet som urettferdig – og dermed virket dette ikke som en legitim beslutning for henne. En annen mulighet er at Nora har fått mye skryt på arbeidsplassen og vært relativt høyt oppi hierarkiet og dermed ansett seg selv om uberettiget for urettferdig behandling. Hirsh og Lyons (2010:274) hevder at slike karakterer har en større tilbøyelighet til å bruke diskriminerende sjargong for å forklare negative hendelser, selv om hendelsen nødvendigvis ikke er diskriminerende.

Når det kommer til retts- og rettighetsbevissthet var det flere spennende erkjennelser som kom frem ved å se på domsanalysen og intervjuanalysen sammen. Det første mønsteret jeg beit meg merke i hva gjaldt retts- og rettighetsbevisstheten som kom frem i dommene var at arbeidstakerne i flesteparten av dommene som omhandlet særaldersgrenser *ikke* var klar over hva den faktiske aldersgrensen i bedriften var. Dette gjaldt tre høyesterettsdommer, tre lagmannsrettsdommer og en tingrettsdom. I to av disse fem fikk arbeidstaker medhold i retten – hvilket betyr at arbeidsgiver i fem av disse tilfellene har gjort alt riktig. Som nevnt i avhandlingens domsanalyse skyldes denne uvitenheten trolig deres mangel på rettsbevissthet. Arbeidstakerne har ikke vært klar over deres rettigheter og plikter i forbindelse med arbeidsplassen. Slike tendenser fant vi også blant informantene. Alle informantene bortsett fra Jonas innrømmer å ha lite eller ingen kunnskap om arbeidslivets lover og regler, og de innrømte selv å være uforberedt på den diskriminerende hendelsen. Trine Hammer i Arbeidstilsynet uttaler at folks manglende kunnskap om lov og rett i norsk arbeidsliv er bekymringsverdig, fordi man kan bli utsatt for uventede situasjoner uten å vite om det er riktig eller galt (Dalseg & Johansen, 2019). Kunnskap om lover og rettigheter innen norsk arbeidsliv er viktig for å skille mellom urettferdig behandling som *er* ulovlig og urettferdig behandling som *føles* ulovlig. Til tross for den lave graden av kunnskap og rettsbevissthet ser vi likevel at informantene og fornærmede i dommene hatt store ønsker om å skape rettferdighet i de urettferdige situasjonene. Det kan tenkes at dette er fordi de ville belyse det politisk eller hjelpe andre som står i fare for å havne i samme situasjon, slik informantene har opplyst.

En annen erkjennelse som fremsto relativt tydelig var likhetene som oppsto mellom informanten Nora og dommene hva gjaldt rettighetsbevissthet og hvordan denne ble uttrykt. Som nevnt tidligere i avhandlingen handler rettighetsbevissthet om den subjektive følelsen av ivaretagelse hva gjelder ens rettssikkerhet (Ewick & Silbey, 1991:731). Som jeg hevdet i

kapittel 5.2 kom rettighetsbevisstheten i dommene frem ved at deres advokat snakket på deres vegne. Dette kom til uttrykk ved at fornærmedes historie innledes med følgende setning: «*A har i hovedsak anført*». Det var, som også nevnt, vanskelig utifra dommene og vurdere hvorvidt de fornærmede følte seg godt ivaretatt når juristene stjal konfliktene deres og representerte dem i tredjeperson i rettssaker – men det kan tenkes at dette blir verdsatt da lekfolk flest ikke har disse kunnskapene som kreves når man skal forsvares i en rettstvist. Noras utsagn underbygger denne idéen. I samtalen med Nora kom det frem at hun særlig i høyesterett opplevde å bli representert, fremfor å representere seg selv. Hun opplyser at dette var en positiv opplevelse, fordi hun selv ikke visste hva som var bra eller dårlig og si i en rettssak. Hun følte seg trygg i advokatens hender, og stolte på at han/henne gjorde det beste for henne.

Da jeg leste gjennom og analyserte dommene møtte jeg noen utfordringer hva gjaldt domstolenes vektlegging av arbeidets betydning for arbeidstakerne. Dette skyldte trolig det faktum at domstolene skal være objektive og bruke minst mulig skjønn i sine vurderinger. Likevel klarte jeg å trekke frem noen interessante elementer – hvor noen av disse stemte overens med informantenes beretninger om arbeidets betydning for dem. Det hyppigste argumentet som kom frem i dommene hva gjaldt arbeidets betydning var hensynet til verdig adgang. I H3²⁸ kom det blant annet frem at hensynet til verdig adgang var et saklig formål som gjorde lavere aldersgrenser berettiget. Høyesterett nevner at arbeidslivsdeltakelse dekker flere behov enn selve inntekten – sosialisering, bruk av ferdigheter og det å være til nytte. Derfor er viktig med en rettferdig og verdig avslutning på enhver arbeidstakers arbeidsliv. Slike behov kom også frem i samtaler med informantene. Jonas hevdet at det å bruke sine kunnskaper var en viktig del av arbeidet. Even opplyste at kollegaene var en viktig del av hans trivsel på arbeidsplassen – altså sosialt samhold, mens Nora og Eva fortalte at utfordringene og det å være til nytte var av stor verdi for arbeidets betydning. Når domstolene da bruker verdig adgang som et argument for å operere med lavere aldersgrenser er dette trolig for å ivareta det dypere engasjementet arbeidstakerne har hatt i arbeidet sitt. Til tross for denne typen argumentasjon hos domstolene, ser ikke dette argumentet ut til å være av betydning i den grad at det er avgjørende for rettsavgjørelsen – andre faktorer veier tyngre. I intervjuanalysen så vi at informantene opplevde store konsekvenser av det å bli oppsagt fra det meningsfulle arbeidet deres. Dette har støtte i artikkelen til Redman og Snape hvor de

²⁸ Rt-2012-219

hevder at «*experiencing discrimination produces negative psychological consequences for the individual*» (Redman & Snape, 2006:168). De trekker frem konsekvenser som nedsatt jobbtilfredshet og livstilfredshet. Livstilfredshet eksemplifiseres med blant annet depresjoner, mindre selvtillit og forverret atferd (ibid.). Slike hensyn tok også domstolene til betraktning når de vurderte hvorvidt arbeidstakeren skulle få erstatning for ikke-økonomiske tap som følge av aldersdiskrimineringen – oppreisningsertstaning. I slike vurderinger er det viktig for domstolene å identifisere en årsakssammenheng mellom diskrimineringen og det ikke-økonomiske tapet – eksempelvis sykdommer. I T2²⁹ fikk den fornærmede erstatning fordi domstolene fant at lidelsene det ble dokumentert at fornærmede hadde, var et resultat av diskrimineringen hun hadde opplevd på arbeidsplassen. Dette indikerer at selv om ikke arbeidets betydning blir høyst vektlagt i selve rettsavgjørelsene, har det likevel en betydning for hvorvidt arbeidstakerne får erstatning som følge av diskrimineringen. I likhet med vedkommende i denne dommen opplevde Jonas også å bli syk som følge av diskrimineringen, og dett kan tenkes at hans situasjon hadde fått et tilsvarende utfall i en eventuell oppreisningssak.

Målet med den første underproblemstillingen var å finne ut hvordan domstolene håndterte rettstvister hvor aldersdiskriminering var tema – altså belyse rettspraksisen fra et retts sosiologisk perspektiv. Interessefokuset lå på hva som blir vektlagt i rettsaker og hvordan domstolene argumenterer. Ut i fra analysen av og diskusjonen rundt de utvalgte dommene i materialet, kan vi si at det fremsto som relativt klart og tydelig at *saklighet* var et viktig element i deres vurderinger av hva som ble ansett som lovlig – både hva gjaldt lavere aldersgrenser og kriterier for ansettelse og oppsigelse. Satt på spissen kan man si at «alt er lov» – så lenge det oppfyller arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelse om saklighet og forholdsmessighet. Skjønnsvurderinger er lite tilstede i dommene. Dette er trolig bunnet i et ønske om å ikke fremstå som illusorisk, samtidig som de ønsker å beholde legitimiteten ved å kjennetegnes av forutberegnelighet. Helhetlig vil jeg si at domstolene fremstår som rettferdige – de diskuterer og argumenterer med saklige beviser, og saken ser ut til å gå i den fornærmede arbeidstakerens favør når det foreligger skjellig grunn til å tro at vedkommende har blitt aldersdiskriminert. I saker hvor det ikke er grunn til å tro at aldersdiskriminering har funnet sted, blir dette bevist på et godt grunnlag – uavhengig av domsinstans. Kort konkludert kan vi si at norske domstoler praktiserer lovgivningen mot aldersdiskriminering på en rettferdig måte

²⁹ TOSFI-2009-136827

som er preget av saklighet og forholdsmessighet, gode bevisgrunnlag, lite skjønnsvurderinger, og sist men ikke minst, åpner de en mulighet for den arbeidstakeren eller arbeidssøkeren som hevder seg diskriminert til å skape rettferdighet i en urettferdig situasjon uten å bli feilaktig vurdert.

Tatt i betraktning hvor mange aldersdiskrimineringssaker som faktisk forekommer i arbeidslivet, er andelen av arbeidstakere og arbeidssøkere som benytter seg av retten i et forsøk på å skape rettferdighet lav. Ved den andre underproblemstillingen hadde jeg som formål å se på graden av rettslig mobilisering hos de eldre arbeidstakerne som opplevde aldersdiskriminering. *Hvor liten* andelen er og *hvorfor* den er så lav er vanskelig og gi et entydig svar på, men Gregorys forskning tilsier at over halvparten av eldre arbeidstakere har opplevd å bli aldersdiskriminert – enten de vet det selv eller ikke (Gregory. 2001:2). Han hevder videre at de færreste arbeidstakerne faktisk mobiliserer retten i møte med diskriminering, og at dette skyldes deres uvitenhet om rettighetene deres. Trolig skyldes denne uvitenheten hva Nielsen sier om at rettsbevissthet også handler om hva man *ikke* tenker om loven – at det ligger i underbevisstheten som noe en tar for gitt og ikke benytter seg av (Cowan, 2004:932). Informantenes beretninger om deres diskrimineringshendelser og hvorvidt de valgte å mobilisere retten eller ei har støtte i forskningen til Gregory og Nielsen. De fleste informantene tok ikke saken videre til retten. Det kan altså se ut som de har legitimert sitt eget nederlag fremfor å lage en konflikt – altså benyttet seg av Bumillers «*ethic of survival*». Hvorfor informantene har valgt å legitimere nederlaget sitt kan skyldes det faktum at domstoler velger å benytte seg av tidligere rettspraksis – slik vi så i analysekapittel 5.3 – og at de har sett eller hørt om lignende saker hvor det ikke har gått i favør hos den fornærmede. Informantenes fortellinger tilsa at den manglende rettslige mobiliseringen også var begrunnet i mangel på ressurser og et genuint ønske om å unngå rettssak. Nora som var den eneste informanten hvor det endte med rettssak hevder at det var bunnet i hennes dype motivasjon om å belyse det politisk, samt god hjelp fra fagforeningen. Kort konkludert kan vi si at graden av rettslig mobilisering er lav i forhold til andelen aldersdiskrimineringssaker som finnes der ute, noe som trolig skyldes arbeidstakernes manglende tilgang på retten – jf. Petrazyckis, Papendorfs og Habermas' teorier.

Hovedproblemstillingen i avhandlingen er som nevnt innledningsvis å belyse grenseovergangen fra aktiv samfunnsdeltaker til passiv tilskuer i arbeidslivet i møte med aldersdiskriminering. I lys av sammenfattet resultat kom jeg frem til at overgangen fremstår

som problematisk både for informantene og arbeidstakerne i dommene. Ingen av informantene har beskrevet denne overgangen som enkel, og de fornærmede i dommene har trolig heller ikke sett på denne overgangen som uproblematisk, i og med at de har mobilisert retten i et forsøk på å skape rettferdighet. Overgangen har bydd på konsekvenser for arbeidstakerne og arbeidssøkerne – den har vært preget av konflikt, stress og mentale utfordringer, samt opprivende rettssaker. Dette kommer trolig av arbeidstakernes dype ønske om å være i jobb, og når de blir fratatt denne muligheten kan det føles urettferdig og tyngende. Altså kan man si at de har gjennomgått det Robert Merton definerer som *dysfunksjoner* – negative uintenderte konsekvenser av handlinger. I dette tilfellet er aldersdiskrimineringen den uintenderte negative hendelsen som har tilkommet arbeidstakernes arbeid. Fra et samfunnsmessig perspektiv kan det virke som det norske samfunnet fortsatt har en lang vei å gå før seniorenene blir ansett som «attraktive» på arbeidsmarkedet. Det interessante her er hvorfor det forekommer aldersdiskriminering i den grad det gjør, til tross for lovgivningen, seniorpolitiske tiltak samt taler og rapporter om hvor ressurssterke seniorarbeidstakere er. Holder målsetningen om å styrke seniorers lengre arbeidsdeltakelse mål? Eller blir utviklingen bremsset av fordommene vi har mot eldre arbeidstakere? I forbindelse med videre forskning kunne det vært interessant å sett på hva som kunne blitt gjort enda bedre for å forlenge den faktiske deltakelsen i arbeidslivet for seniorenene. Dette er spesielt relevant nå i en tid hvor andelen eldre i samfunnet vokser. Hvis denne store andelen arbeidstakere over 50 år skal ledes ut i tidlig pensjonering på grunn av fordommer og frykt, vil ikke dette bare virke truende for samfunnets økonomi – det vil også føre til en *mindre* meningsfylt hverdag for de eldre.

Antall ord: 40,837

Litteraturliste

- Aakvaag, G. C.** (2008). *Moderne sosiologiske teorier*. Oslo: Abstrakt Forlag AS
- Advokatforeningen** (2007). Den allmenne rettsfølelse – veiviser eller villeder i strafferetten. Advokatforeningens årstale 2007. Hentet fra:
<https://www.advokatforeningen.no/globalassets/2245/arstalen-2007.pdf>
- Arbeids- og sosialdepartementet.** (2016). *Seniorer i arbeidslivet – alders grenser og tilpasninger*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/seniorer-og-arbeidslivet--aldersgrenser-og-tilpasninger/id2522218/>
- ASVL** [Arbeidssamvirkenes landsforening] (2008). *Arbeidsglede*. Oslo. Hentet fra:
<https://www.asvl.no/filestore/Arbeidsglede061008.pdf>
- Auen, J. E.** (4. juli 2017). Verdien av arbeid. Hentet fra:
<https://ndla.no/nb/subjects/subject:3/topic:1:55212/topic:1:174435/resource:1:1781>
- Banakar, R.** (2013). Klassisk retts sosiologi – og dens relevans for nutidig forskning. I O. Hammerslev & M. R. Madsen (red.), *Retts sosiologi: klassiske og moderne perspektiver* (331-366). København: Hans Reitzels Forlag
- Barne- og likestillingsdepartementet.** (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)*. Prop. 81 L (2016-2017). Oslo: barne- og likestillingsdepartementet.
- Berge, T., Lichtwarck, W. & Sandcin, J. T.** (1999). *Arbeidets sosiale betydning: sider ved arbeid for personer med utviklingshemming*. Bodø: Nordlandforskning
- Borch, C.** (2013). Niklas Luhmann om retts systemets autopoesis. I O. Hammerslev & M. R. Madsen (red.), *Retts sosiologi: klassiske og moderne perspektiver* (331-366). København: Hans Reitzels Forlag
- Bryman, A.** (2012). *Social Research Methods*, 4. utgave. Oxford: Oxford University Press
- Brækhus, L. A.** (30. september 2018). Eldre i arbeidslivet – Vi må ta livet av myter om eldre arbeidstakere. *ABCnyheter*. Hentet fra:

<https://www.abcnyheter.no/penger/naeringsliv/2018/09/30/195436129/vi-ma-ta-livet-av-myter-om-eldre-arbeidstakere>

Christie, N. (1977). Conflicts as property. *The British Journal of Criminology*, 17, 1-15.

<https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.bjc.a046783>

Cowan, D. (2004). Legal Consciousness: Some Observations. *The Modern Law Review*, 67, 928-958. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1468-2230.2004.00518.x>

Dalseg, E. & Johansen, A. H. (18. oktober 2019). Espresso House: Tor Even (29): - Hold deg unna Espresso House! *Dagbladet*. Hentet fra: <https://www.dagbladet.no/mat/tor-even-29---hold-deg-unna-espresso-house/71707443>

Delta (22. november 2017). Trakassering på arbeidsplassen: hva gjør du? Hentet fra:

<https://delta.no/aktuelt/trakassering-pa-arbeidsplassen-hva-gjor-du>

Dennis, H. & Thomas, K. (2007). Ageism in the Workplace. *ProQuest*, 31, 84-89.

<https://search.proquest.com/docview/212207685?accountid=14699>

Engel, D. M. (2012). Vertical and Horizontal Perspectives on Rights Consciousness. *Indiana Journal of Global Legal Studies*, 19, 423-455.

<https://www.jstor.org/stable/10.2979/indjglolegstu.19.2.423>

Ewick, P. & S. S. Silbey (1991). Conformity, Contestation, and Resistance: An Account of Legal Consciousness. *New England Law Review*, 26, 731-750.

<https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/newlr26&i=745>

Felstiner, W. L. F., Abel, R. L. & Sarat, A. (1980). The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, Claiming... *Law & Society Review*, 15, 631-654.

<https://www.jstor.org/stable/pdf/3053505.pdf>

FN-sambandet (2017a) Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO). Hentet fra:

<https://www.fn.no/Om-FN/FNs-organisasjoner-fond-og-programmer/Den-internasjonale-arbeidsorganisasjonen-ILO>

FN-sambandet (20.08.2018a) Konvensjonen om sivile og politiske rettigheter. Hentet fra:

<https://www.fn.no/Om-FN/Avtaler/Menneskerettigheter/Konvensjon-om-sivile-og-politiske-rettigheter>

FN-sambandet (20.08.2018b) Konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter.

Hentet fra: <https://www.fn.no/Om-FN/Avtaler/Menneskerettigheter/Konvensjon-om-oeconomiske-sosiale-og-kulturelle-rettigheter>

FN-sambandet (17.06.2019). FNs verdenserklæring om menneskerettigheter. Henter fra:

<https://www.fn.no/Om-FN/Avtaler/Menneskerettigheter/FNs-verdenserklæring-om-menneskerettigheter>

Gregory, R. F. (2001). *Age Discrimination in the American Workplace: Old at a Young Age*.

New Brunswick: Rutgers University Press

Hauglie, A. (07.06.2019). Vi trenger flere seniorer i arbeidslivet. Hentet fra:

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/vi-trenger-flere-seniorer-i-arbeidslivet/id2653714/>

Hirsh, E. & Louie, P. (2018). Legal Consciousness, Mobilization, and Discrimination Disputes at

Work. I: Colella, A. J. & King, E. B. (red.), *The Oxford Handbook of Workplace*

Discrimination, 265-287. Oxford: Oxford University Press

Hirsh, E. & Lyons, C. J. (2010). Perceiving Discrimination on the Job: Legal Consciousness,

Workplace Context, and the Construction of Race Discrimination. *Law & Society*

Review, 44, 269-298. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5893.2010.00403.x>

Holen, S. (26. april 2016). Eldre ledere – en kjemperessurs som ikke blir brukt? Hentet fra:

<https://blogg.interimleder.no/eldre-ledere-en-kjemperessurs-som-ikke-blir-brukt>

Internasjonal konvensjon om sivile og politiske rettigheter, New York 16. desember 1966

Internasjonal konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, New York 16.

desember 1966

Jerlang, E. (1999). *Udviklingspsykologiske teorier*. København: Gyldendal.

Konvensjon om diskriminering i sysselsetting og yrke – ILO nr. 111, Genève 25. juni 1958

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervjuet*, 3. utgave. Oslo:

Gyldendal Akademisk

Lex Specialis Law and Legal Definition (u.å.). I *USLegal*. Hentet fra:

<https://definitions.uslegal.com/l/lex-specialis/>

Likestillings- og diskrimineringsombudet (u.å.). Lovlig forskjellsbehandling. Hentet fra:
<https://www.ldo.no/diskriminert/lovlig-forskjellsbehandling/>

Lovdata (29. desember 2015). Redaktøransvar. Hentet fra:
<https://lovdata.helpscoutdocs.com/article/101-redaktoransvar>

Merton, R. K. (1968). *Social Theory and Social Structure. 1968 Enlarged Edition*. New York: The Free Press.

Norges Domstoler (u.å.) Dissens. Hentet fra: <https://www.domstol.no/verktøy/juridisk-ordliste/d/Dissens/>

NOU 2003:2 (2003). *Skjerpet vern mot diskriminering i arbeidslivet*. Oslo: Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Hentet fra:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/4d78c1d414c542578f0601b1d3957933/nou/pdfs/nou200320030002000dddpdfs.pdf>

NOU 2009:14 (2009). *Et helhetlig diskrimineringsvern*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet. Hentet fra:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/631506afcd86400ea07b7aa5738cfda8/nou/pdfs/nou200920090014000dddpdfs.pdf>

Næss, S., Mastekaasa, A., Sørensen, T., & Moum, T. (2001). *Livskvalitet som psykisk velvære*. Rapport NR. 3/01. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA).

Papendorff, K. (2012). *Rett for alle? Rettsliggjøring og rettsfjerne personers mulighet til å mobilisere retten*. Oslo: Novus Forlag

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods*, 3. utgave. London: Sage Publications

Paul, R. J. & Townsend, J. B. (1993). Managing the older worker – don't just rinse away the gray, *Academy of Management*, 7, 67-74. <https://doi.org/10.5465/ame.1993.9411302350>

Redman, T. & Snape, E. (2006). The Consequences of Perceived Age Discrimination Amongst Older Police Officers: Is Social Support a Buffer? *British Journal of Management*, 17, 167-175. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2006.00492.x>

- Regjeringen.no.** (04. september 2018). Arbeidsmiljøloven. Hentet fra:
<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/id447107/>
- Ritzer, G. & Stepnisky, J.** (2017). *Modern Sociological Theory*, 8. utgave. London: Sage Publications
- Roscigno, V. J.** (2010). Ageism in the American Workplace. *Sage Journals*, 9, 16-21.
<https://doi.org/10.1525/ctx.2010.9.1.16>
- Rosette, A. S., Akinola, M. & Ma, A.** (2018). Subtle Discrimination in the Workplace: Individual-Level Factors and Processes. I: Colella, A. J. & King, E. B. (red.), *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination*, 7-41. Oxford: Oxford University Press
- Sand, I. J.** (2017). *Rett, samfunn og legitimitet*. Oslo: Universitetsforlaget
- Scott, J.** (1990). *A Matter of Record. Documentary Sources in Social Research*. Cambridge: Polity Press
- Seaton, E. K., Caldwell, C. H., Sellers, R. M., & Jackson, J. S.** (2010). An intersectional approach for understanding perceived discrimination and psychological well-being among African American and Caribbean Black youth. *Developmental Psychology*, 46, 1372-1379.
<http://dx.doi.org/10.1037/a0019869>
- Shore, L. M. & Golbberg, C. B.** (2005). Age Discrimination in the Workplace. I: Dipboye, R. L. & Colella, A. (red.), *Discrimination at Work: The psychological and Organizational Bases*, 203-226. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates
- Silbey, S.** (2005). After Legal Consciousness. *Annual Review of Law and Social Science*, 1, 323-368. <https://doi.org/10.1146/annurev.lawsocsci.1.041604.115938>
- Solem, P. E.** (2012). *Ny kunnskap om aldring og arbeid*. Rapport NR. 6/12. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA).
- Statens pensjonskasse** (15. april 2019). Avtalefestet pensjon – pensjon før ordinær aldersgrense. Hentet fra: <https://www.spk.no/tegnsprak/kort-om-pensjon/>
- Stortinget.no** (09.05.2018). Eidsvoll og Grunnloven 1814. Hentet fra:
<https://www.stortinget.no/no/Stortinget-og-demokratiet/Grunnloven/Eidsvoll-og-grunnloven-1814/>

Strand, V. B. (2016). Håndheving av diskrimineringsvernet i møte med andre lover i velferdsstaten. I: Ik Dahl, I. & Strand, V. B. (red.), *Rettingheter i velferdsstaten*, 135-166. Oslo: Gyldendal Juridisk.

Svendsen, L. Fr. H. (2011) *Arbeidets filosofi*. Oslo: Universitetsforlaget

Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*, 3. utgave. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS

Thun, C. (9. mars 2018). Interseksjonalitet. I Store norske leksikon. Hentet fra: <https://snl.no/interseksjonalitet>

Tjønneland, E. (3. oktober 2019). Francis Bacon – filosof. I Store norske leksikon. Hentet fra: [https://snl.no/Francis Bacon - filosof](https://snl.no/Francis_Bacon_-_filosof)

Tygstad, S. C. & Ødegård, A. M. (2019). *Varsling i norsk arbeidsliv 2018*. Fafo-rapport 2019:14. Hentet fra: <https://www.fafo.no/images/pub/2019/20711.pdf>

Øvrelid, R. (1984). *Rettsikkerhet eller demokrati? Innflytelse og kontroll i fullmaktslovgivningen*. Stavanger: Universitetsforlaget

Lover:

Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (LOV-2005-06-17-62). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

Diskrimineringsombudsloven. (2017). Lov om likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemda (LOV-2017-06-16-50). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-50>

Grunnloven. (1814). Kongeriket Norges Grunnlov (LOV-1814-05-17). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1814-05-17>

Likestillings- og diskrimineringsloven. (2017). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2017-06-16-51). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

Skipsarbeidsloven (2013). Lov om stillingsvern. mv. for arbeidstakere på skip (LOV-2013-06-21-102). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2013-06-21-102>

Sykeleierpensjonsloven (1962). Lov om pensjonsordning for sykepleiere (LOV-1962-06-22-12). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1962-06-22-12?q=sykeleierpensjonsloven>

Domsregister

HR-2010-303-A / Rt-2010-202

HR-2011-910-A / Rt-2011-609

HR-2011-1291-A / Rt-2011-964

HR-2012-325-A / Rt-2012-219

LB-2013-144423

LB-2014-29065

LG-2014-189475

TOSFI-2009-136827

TOSLO-2014-186132

EU-domstolen:

C-411/05 – Palacios de la Villa / ECLI:EU:C:2007:604

C-388/07 – Age Concern England / ECLI:EU:C:2009:128

C-45/09 – Rosenblatt / ECLI:EU:C:2010:601

C-447/09 – Prigge and Others / ECLI:EU:C:2011:573

Vedlegg

Intervjuguide:

Bakgrunn:

- 1) Kan du fortelle litt om bakgrunnen din?
 - a. Alder
 - b. Utdanning
 - c. Tidligere eller nåværende jobb
- 2) Hvorfor valgte du denne jobben/utdanningen?
- 3) Hvor lenge har du vært ansatt i din nåværende/tidligere stilling?

Arbeidets betydning:

- 1) Hvordan vil du beskrive din tidligere eller nåværende arbeidsplass?
 - a. Hva var/er en typisk arbeidsdag for deg?
 - b. Hvordan var/er arbeidsmiljøet på arbeidsplassen?
- 2) Hvordan vil du beskrive ditt forhold (på et dypere nivå) til arbeidsplassen din?
 - a. Hva likte du med å arbeide der?
 - b. Hva anså du som det mest givende med arbeidsplassen din?
- 3) Hva er din vurdering av arbeidsplassen kunnskap og kompetanse om forbudet mot diskriminering og ansattes rettigheter i forbindelse med dette?
 - a. Kjenner du til tiltak som arbeidsplassen har iverksatt i forsøk på å forhindre diskriminering?
- 4) Du har opplevd å bli diskriminert på arbeidsplassen til tross for lovgivning mot diskriminering og seniorpolitiske tiltak, som nettopp har det formål å hindre diskriminering på arbeidsplassen. Kan du fortelle meg om denne/disse hendelse(n)e?
 - a. På hvilket grunnlag ble du diskriminert på? Var det flere enn en faktor?
 - b. Hvem utførte den/de diskriminerende handlingen(e) mot deg? Overordnet, kollega, andre?
 - c. Har det vært flere tilfeller av diskriminering på arbeidsplassen din?

Diskrimineringen:

- 1) Hvordan oppfattet du selv den diskriminerende hendelsen?
 - a. Oppfattet du umiddelbart hendelsen som diskriminerende?
 - i. *Hvis nei*: hva fikk deg til å erkjenne hendelsen som diskriminering?
 - ii. *Hvis ja*: hva var det med hendelsen som skilte den fra andre ikke-diskriminerende hendelser?
 - b. Hvordan påvirker en slik hendelse livet ditt på arbeidsplassen i senere tid? Hva med privatlivet – ble det også påvirket?
- 2) Fortalte du noen andre om hendelsen? Kolleger, overordnede, verneombud, o.l.
 - a. *Hvis ja*: Hvordan håndterte vedkommende situasjonen da du fortalte om hendelsen? Fikk du veiledning til hva du burde gjøre videre?
 - b. Hvordan opplevdes det for deg mentalt ved å fortelle videre?
 - c. Hvorfor tok du denne beslutningen om å fortelle videre?
 - d. *Hvis nei*: hvorfor tok beslutningen om å ikke fortelle noen om hendelse(n)e?
- 3) Kan du fortelle om prosessen? Hva var det mest utfordrende ved å ta saken videre?
 - a. Hva var motivet bak denne avgjørelsen? Hva var det som gjorde at du tok dette valget om å ta det videre?
 - b. Føler du selv at din egen bevissthet ovenfor rettighetene var avgjørende for valget ditt om å ta hendelsen videre i stedet for å la den ligge?
 - c. *Hvis nei*: hva var grunnen til at du valgte å ikke gjøre noe med hendelsen?

- 4) Er det noe du kunne ønske du gjorde annerledes nå i ettertid som du ikke var bevisst på da du var inne i situasjonen?

Legitimitet:

- 5) Hva tenker du når du hører ordet legitimitet?
a. Hva betyr begrepet for deg?
- 6) Hvordan opplevde du legitimiteten på arbeidsplassen din?
a. I forbindelse med diskrimineringen du opplevde.. var det noe ved denne som opplevdes illegitimt?
i. Hjelpende stikkord: aldersgrense, praksis, arbeidsgivers oppførsel/håndtering?

Rettsbevissthet og rettighetsbevissthet:

- 7) Når du hører ordet rettsbevissthet ...
a. Har du kjennskap til begrepet?
b. Hva innebærer begrepet for deg?
- 8) I hvilken grad føler du selv at du er bevisst ovenfor dine rettigheter i forhold diskriminering på arbeidsplassen, og diskrimineringslovgivningen som sådan?
a. Hvordan fikk du vite om dine rettigheter i møte med diskriminering?
i. Hjelpende stikkord: Arbeidsgiver/kolleger, Fagforening eller andre organisasjoner, personlige relasjoner?
- 9) Benyttet du deg av rettighetene dine som arbeidstaker og/eller diskrimineringsvernet i møte med hendelsen(e)?
a. *Hvis ja:* hvordan gikk du frem, og hvilke hjelpemidler benyttet du deg av?
i. Hjelpende stikkord: Veiledning hos Likestillings- og diskrimineringsombudet, Klagesak til Diskrimineringsnemda, HR-ansvarlig, rettens gang
- 10) *Hvis rettslig mobilisering:* Når du hører ordet rettighetsbevissthet ...
a. Har du kjennskap til begrepet?
b. Hva innebærer det for deg?
c. Hvordan var din opplevelse av ivaretagelsen under prosessen?

Til slutt: er det noe mer du ønsker å tilføye før vi avslutter samtalen?

Informert samtykke:

Vil du delta i forskningsprosjektet: «*En retts sosiologisk analyse av aldersdiskriminering i arbeidslivet*»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å:

- Undersøke hvordan lovgivningen mot aldersdiskriminering i norsk rett virker i praksis
- Undersøke hvordan og i hvilken grad ofre for aldersdiskriminering bruker retten som redskap for å skape rettferdighet

I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Til tross for at Norge befinner seg høyt oppe listen over andelen av eldre som står i arbeid ser vi store tendenser til diskriminering av de eldre i arbeidslivet (rekruttering til arbeid, avgang fra arbeid og under arbeidsforholdet).

Med denne masteravhandlingen ønsker jeg å undersøke hvordan lovgivningen mot aldersdiskriminering virker i praksis –

- Hva innebærer lovgivningen mot aldersdiskriminering for eldre arbeidstakere?
- Hva innebærer lovgivningen for bedrifter? Hvilke tiltak benytter bedrifter seg av for å forhindre diskriminerende tendenser?
- Hva skjer når loven ikke virker etter sin hensikt og eldre arbeidstakere opplever en diskriminerende handling?
- Hvordan håndterer eldre arbeidstakere slike situasjoner? Og hvordan håndterer bedrifter slike hendelser?

Jeg ønsker å finne ut hvordan loven virker, hva som faktisk skjer når en eldre arbeidstaker opplever diskriminering i arbeidslivet, og hvordan han/hun håndterer en slik hendelse, samt hvordan ledere og tillitsvalgte i bedrifter ser på denne typen diskriminering. Jeg skal også foreta en analyse av dommer som omhandler aldersdiskriminering i arbeidslivet slik at jeg kan oppnå en forståelse av rettspraksisen til diskrimineringsvernet.

Ved dette har jeg satt meg følgende problemstilling: «*Hvordan kommer grenseovergangen fra aktive samfunnsdeltakere til passive tilskuere i arbeidslivet til uttrykk når aldersdiskriminering forekommer?*»

Med følgende to forskningsspørsmål:

- Hvordan praktiserer norske domstoler lovgivningen mot aldersdiskriminering?*
- Hvordan og i hvilken grad mobiliserer eldre arbeidstakere rettighetene sine i møte med antatt diskriminering i arbeidslivet?*

Opplysninger som innhentes gjennom intervjuer til dette formål kommer utelukkende til å bli brukt i denne avhandlingen.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Dette er en masteravhandling i retts sosiologi på Institutt for Kriminologi og Retts sosiologi på Universitet i Oslo.

Rekruttering

Rekrutteringen har hovedsakelig foregått ved hjelp av kontaktpersoner jeg har på innsiden av Senter for Seniorpolitikk (SSO) og Likestillings- og diskrimineringsombudet. Veileder har også hjulpet meg med å komme i kontakt med informanter, eller relevante personer som har hjulpet meg og komme i kontakt med informanter.

Sosiale medier har også blitt brukt til å komme i kontakt med informanter som har blitt diskriminert. Dette har blitt utført ved å stille et enkelt spørsmål som «Har du, eller kjenner du noen som har blitt diskriminert på arbeidsplassen på bakgrunn av alder? Da vil jeg gjerne prate med deg. Kontakt meg i innboksen».

Jeg ønsker å gjøre oppmerksom på at identiteten til de som har blitt forespurt ikke har vært kjent før de eventuelt har vist interesse for deltakelse i prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg ønsker at du skal delta som informant i mitt prosjekt fordi du kan bidra til å besvare problemstillingen min på en måte jeg anser som svært tilfredsstillende. Utvalgsstrategien min er strategisk. Med dette menes det at jeg har valgt informanter som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til min problemstilling og tema for mitt prosjekt. Du er viktig for mitt prosjekt fordi du har kjennskap til diskriminering på bakgrunn av alder i ett eller flere områder av arbeidslivet. Du vil være en viktig brikke for å gjøre prosjektet mitt vellykket.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet innebærer det at du deltar i et intervju med meg. Intervjuet vil vare i ca. 1 time (mer eller mindre - avhengig av hvor mye informasjon som blir gitt) og vil inneholde spørsmål knyttet til problemstillingen min. Intervjuet vil bli tatt opp med båndopptaker, som senere vil bli transskribert over på kryptert datamaskin tilhørende Universitet i Oslo. Etter transkriberingen vil opptaket bli slettet.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har opplyst om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Det er kun jeg som student og forsker (Caroline Krogstad) og veileder ved instituttet (Kristin Bergtora Sandvik) som vil ha tilgang til disse opplysningene.
- For å sikre at opplysningen du utgir behandles konfidensielt og at ingen uvedkommende får tilgang til personopplysningene vil jeg erstatte navnet og kontaktopplysningene dine med koder som gjør at du på ingen måte kan spores opp av uvedkommende. Opplysningene vil også bli lagret i en passordbeskyttet mappe adskilt fra øvrige data innelåst på kontoret mitt på instituttet.

Du vil på ingen måte bli gjenkjent i endelig publikasjon. Navnet ditt vil være fiktivt og andre personopplysninger som på noen som helst måte kan spores tilbake til deg vil bli anonymisert. Det eneste som kommer til å stå som det er alder, da dette er sentralt for kvaliteten på endelig oppgave i henhold til problemstillingen min.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 31/05 – 2019. Innen denne datoen vil samtlige av opplysningene dine og båndopptak slettes permanent fra alle enheter, inkludert krypterte filer.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Institutt for kriminologi og retts sosiologi, Universitet i Oslo har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Institutt for kriminologi og rettssosiologi ved student Caroline Krogstad (caroline.krogstad@student.jus.uio.no) og/eller veileder Kristin Bergtora Sandvik (k.b.sandvik@jus.uio.no)
- Vårt personvernombud: Personvernombudet ved UiO (personvernombud@uio.no)
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personvernombudet@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Caroline Krogstad
Student

Kristin Bergtora Sandvik
Veileder

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*En rettssosiologisk analyse av aldersdiskriminering i arbeidslivet*», og har fått anledning til å svare på og stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. **30.11.2019**

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Meldeskjema NSD:

NSD sin vurdering

Skriv ut

Prosjekttittel

«En retts sosiologisk analyse av aldersdiskriminering i arbeidslivet»

Referansenummer

946616

Registrert

19.09.2018 av Caroline Krogstad - carolkro@uio.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Oslo / Det juridiske fakultet / Institutt for kriminologi og retts sosiologi

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Kristin Bergtora Sandvik, k.b.sandvik@jus.uio.no, tlf: 22850123

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Caroline Krogstad, caroline.krogstad@student.jus.uio.no, tlf: 95478201

Prosjektperiode

01.09.2018 - 30.11.2019

Status

05.06.2019 - Vurdert

Vurdering (2)

Chat med oss på hverdager fra 12-14

Vurdering (2)

05.06.2019 - Vurdert

NSD har vurdert endringen registrert 03.06.2019.

Endringen gjelder en utvidelse av prosjektperioden. Ny dato for prosjektlutt er 30.11.2019. Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 05.06.2019. Behandlingen kan fortsette.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Lise A. Haveraaen

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

14.11.2018 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 14.11.2018 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

MELD ENDRINGER

Dersom behandlingen av personopplysninger endrer seg, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. På våre nettsider informerer vi om hvilke endringer som må meldes. Vent på svar før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger om fagforeningsmedlemskap og helseopplysninger, samt alminnelige personopplysninger frem til 31.05.2019.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og art. 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a), jf. art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

Vi gjør oppmerksom på at dato for prosjektslutt i samtykkeerklæringen må oppdateres til å samsvare med datoen i informasjonsskrivet og meldeskjemaet. Ber derfor om at datoen i samtykkeerklæringen endres fra 22.05.2019 til 31.05.2019.

I informasjonsskrivet bør det også understrekes at du ikke kjenner de som forespørres sin identitet før de eventuelt viser interesse for deltakelse

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen:

- om lovlighet, rettfærdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1 f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre seg med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Lise Aasen Haveraaen
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

