



Rädda Barnen

DISKRIMINERINGSGRUNDEN ÅLDER ÄR INTE I FÖRSTA HAND AVSEDD FÖR BARN

- En granskning av diskrimineringslagstiftningen och dess undantag gällande ålder

Rädda Barnens
Ungdomsförbund



"Diskrimineringsgrunden ålder är inte i första hand avsedd för barn^I"

En granskning av diskrimineringslagstiftningen och dess undantag gällande ålder



INLEDNING

Det finns idag ganska mycket kunskap om hur både unga och vuxna diskrimineras och trakasseras på grund av kön, etniskt tillhörighet och sexuell läggning. Lagstiftning inom området har funnits relativt länge och det finns teorier och förklaringsmodeller kopplat till diskrimineringsgrunderna eller maktordningarna, så som t ex rasism, homofobi, sexism, könsmaktsordning och heteronormativitet. Vi vet dock betydligt mindre om diskrimineringsgrunden ålder. Det saknas kunskap om hur barn och unga diskrimineras och trakasseras på grund av ålder samt hur ålder och makt hänger ihop. Först under senaste år har det börja hända en del på området. Förutom att ålder blivit en diskrimineringsgrund har begrepp som ålderism, åldersdiskriminering och åldersmaktsordning introducerats inom arbetslivet, akademien och civilsamhället.

Åldersdiskriminering eller äldrediskriminering?

Åldersmaktsordning är ett begrepp som kan jämföras med könsmaktsordning och som vill påvisa att det finns ett samhällssystem som kategoriserar och värderar människor utifrån ålder och att denna värdering inte är neutral. Ålderism kan jämföras med begreppen sexism och rasism och används för att visa på att det finns strukturer i samhället som drabbar personer olika beroende på personens ålder. Ålderism används oftast för att beskriva hur äldre personer drabbas av diskriminering. Trots ett ökat fokus på ålder och diskriminering handlar en klar majoritet av diskussionen om äldre. De flesta böcker som skrivits om ålderism har utslutande tagit upp olika perspektiv på hur äldre diskrimineras och missgynnas i arbetslivet eller samhället². Det har blivit mer regel än undantag att åldersdiskriminering likställs med äldrediskriminering. Detta kan bl.a. bero på att intresseorganisationer för äldre varit betydligt mer aktiva i samhällsdiskussionen än t ex ungdomsorganisationer eller barnrättsrörelsen. Pensionärernas intresseorganisationer har under lång tid lobbats för att inkludera ålder i diskrimineringslagen. Det verkar dock inte som att barnrättsrörelsen eller aktörer som jobbar för ungas rättigheter och inflytande har lyckats lika bra med att strategiskt använda sig av den nya diskussionen om ålder, diskriminering och makt.

Att åldersdiskriminering ofta likställs med äldrediskriminering är problematiskt då det osynliggör att också barn och unga drabbas av åldersdiskriminering och åldersmaktsordningen. Åldersmaktsordningen skiljer

1. SOU 2006:22 Del 2, sid 269

2. se t ex King, 2006, Jönsson och Larsson 2009

sig från andra maktordningar framförallt på två sätt: dels finns det en utbredd tystnad kring ålder som maktdimension och dels anses den legitim. Det är sedan tidigare känt att äldre diskrimineras på arbetsmarknaden och i andra delar av samhället. Denna diskriminering är både skadlig och oacceptabel. Det finns dock redan en viss medvetenhet om att detta är ett problem samt hur detta problem tar sig uttryck. Syftet med denna rapport är att synliggöra att även yngre drabbas av åldersdiskriminering, öka kunskapen om hur ung drabbas av åldersdiskriminering samt introducera resonemang om hur ålder och makt hänger samman.

Ett urvattnat diskrimineringskydd?

År 2009 fick Sverige en ny diskrimineringslagstiftning som för första gången inkluderade skydd mot åldersdiskriminering. Till en början gällde åldersdiskrimineringsförbudet bara arbetsmarknad och utbildning medan skyddet för resterande diskrimineringsgrunder var mer omfattande och också gällde t ex sjukvård, socialtjänst, bostad och köp av tjänster och varor. 1 januari 2013 utökades diskrimineringslagen så att skyddet mot åldersdiskriminering också började gälla inom övriga samhällsområden. Det har dock påpekats att lagen, trots tillägget, fortfarande inte är tillfredsställande. Skyddet mot åldersdiskriminering är fortfarande inte lika starkt som skyddet för de andra diskrimineringsgrunderna. Tema likabehandling, en av Europeiska socialfondens fem temagrupper, har påpekat att det finns luckor i diskrimineringslagstiftningen. Till exempel omfattas inte ålder av lagens krav på att arbetsgivare ska arbeta aktivt och förebyggande för lika rättigheter och möjlighet³. Diskrimineringslagens undantag gällande ålder har också varit föremål för diskussion. Framförallt har det generella undantaget – som gör gällande att diskrimineringsförbudet inte hindrar särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet – ifrågasatts. Det kan finnas en risk för att undantagen i diskrimineringslagen i praktiken innebär att diskrimineringskyddet urvattnas.

Trots att lagen är ny anmäler relativt många åldersdiskriminering. År 2011 fick DO in 248 anmälningar och 2012, 159 stycken. Att många anmälningar gäller ålder är inte förvånande då en undersökning utförd på uppdrag av Tema Likabehandling, visar att ålder hamnar på andra plats, efter kön, när det gäller vilken diskriminering personer anser är vanligast på arbetsplatsen⁴.


Eftersom diskriminering på grund av ålder är vanligt, inte minst i arbetslivet⁵, och eftersom skyddet mot åldersdiskriminering är relativt nytt kommer denna rapport granska diskrimineringslagstiftningen, inklusive lagens förarbeten⁶, och de anmälningar gällande ålder som inkommit in

3. Tema likabehandling 2012

4. Tema likabehandling 2012

5. Diskriminering på arbetsmarknaden är inte det enda uttrycket för hur ålder och makt hänger samman. Enligt undersökningen Ung Röst upplever unga att de inte har makt och inflytande i sina liv och att de inte blir tagna på allvar på grund av sin ålder (se t ex Ung Röst 2011). FN:s kommitté för barnets rättigheter, barnrättskommittén, som granskar hur väl Sverige och andra länder efterlever och genomför Barnkonventionen, har också uttryckt oro över att barn och unga i Sverige upplever att de inte har reellt inflytande över frågor som påverkar deras liv. I samhället finns också normer och förväntningar kopplade till ålder. Beroende på hur gammal du är förväntas du t ex ha vissa egenskaper, intressen och kvaliteter.

6. Proposition 2007/08:95 och SOU 2006:22, del 1 och 2



till DO under 2012. Rapportens frågeställning är: Hur artikuleras ålder som en maktordning i diskrimineringslagstiftningen? Detta undersöks genom att undantagen från diskrimineringsskyddet på arbetsmarknaden – och DO-anmälningarna gällande ålder och arbetsmarknad – granskas. Rapporten fokuserar på åldersdiskriminering på arbetsmarknaden, då 2012 års diskrimineringslagstiftning bara innefattade områdena arbetsmarknad och utbildning. Rapporten vill vidare visa på hur ålder kan förstås som en maktordning och vilka konsekvenser detta får för hur diskrimineringslagstiftningen har utformats och förstås.

VAD ÄR ÄLDERSMAKTSORDNING?

Rapportens teoretiska utgångspunkt är att det finns en åldersmaktsordning som tar sig olika uttryck i samhället samtidigt som det finns en ovilja att se ålder som en maktordning, bl.a. för att maktordningen ses som legitim och därför inte problematisk. Nedan introduceras åldersmaktsordningen utifrån fyra teman.

I väntan på sitt fulla värde

Uttryck som "barnen är vår framtid", "barn är ett gåtfullt folk", "barn ska få vara barn", "lillgammal" och "barnslig" säger något om hur samhället ser på ålder och hur kategorierna barn/unga och vuxna förstås⁷. I "barnen är vår framtid" synliggörs enligt Etnologen Barbro Johansson en förståelse av att barn "egentligen tillhör någon annan tid än nuet - deras liv får sitt fulla värde först i framtiden"⁸. Detta menar även barnforskaren Halldén som förklarar att barnen markerats som en investering för framtiden, eller en resurs⁹. Barn och unga ses som "human becoming", som först senare när de blivit vuxna, blir färdiga "human being"¹⁰. I det tydliggörs en syn på barn och unga som ofärdiga och under utveckling. Sociologen Maria Eriksson uttrycker det som att barn och unga ses: "/.../ som ofullständiga människor: som "halvutvecklade" alternativt "halvsocialiserade" och/eller passiva "offer" för vuxenvärlden"¹¹. Bilden av barn och unga som både ofärdiga och "offer" är förekommande men leder sällan till kritisk debatt. Ingrid Söderlind och Kristina Engwall som studerat barn i politik, vetenskap och dagspress visar att barn i media förekommer i relativt få situationer. Barn förekommer främst i samband med brott, olyckor eller våld och i dessa sammanhang betonas barns utsatthet eller barn som ett samhällshot¹². Detta synsätt hittar vi också i diskrimineringslagen där unga skrivs fram som en grupp som behöver skyddas. Att skyddet mot åldersdiskriminering är svagare än för de andra diskrimineringsgrunderna motiveras med att unga behöver skyddas och främjas genom olika undantag från diskrimineringskyddet. Att synliggöra barn och unga som politiska subjekt tycks inte förekomma i lika stor utsträckning. Inte heller förstås barn och unga som en underordnad grupp med intressen som kan skilja sig från de intressen gruppen vuxna har. Det verkar finnas konflikter kring hur, eller att vi kan, förstå barn och unga som aktörer och subjekt. Ofta avpolitiserats istället barn och unga. Från debatten kring Göteborgshändelserna 2001 finns exempel på hur unga beskrevs som "bekräftelsesökande ungdomar" eller "huliganer som inte

7. Johansson, 2009: 23


8. Ibid

9. Halldén, 2009: 7

10. Johansson, 2009: 23, Halldén, 2009: 12

11. Eriksson 2003: 22

12. Söderlind och Engwall, 2005: 131.



ska räknas som riktiga demonstranter” snarare än som politiska subjekt¹³. Söderlind och Engwall är inne på samma linje och menar att ungdomars egna initiativ, och sätt att utöva sitt medborgarskap, ofta tolkas som problematiskt. Detta kan förklaras med att de sätt unga valt inte följer ”den norm som vuxna satt för hur politik skall föras”¹⁴.

Vi måste dock komma ihåg att förståelsen av ålder är föränderlig och socialt skapad. Sociologen Leena Alanen påpekar t ex att barndomen är en tids- och kontextbunden modernitetsuppfinning och att den nuvarande förståelsen av att barn skiljer sig från vuxna inte växte fram förrän efter medeltiden¹⁵. Att det finns olika åldersgränser i olika länder visar också på hur förståelse av ålder varierar, t ex har Österrike 16 års rösträttsgränser, medan Italien har 25 år när det gäller att rösta fram Senaten¹⁶. Detta visar på att vår förståelse av vad det innebär att vara vuxen – samt när vuxendomen inträder – är något som är socialt skapat.

Ungefär samtidigt som genussystemet myntades av genushistorikern Yvonne Hirdman¹⁷, etablerades inom barnforskningen begreppet generationssystem¹⁸. Enligt Johansson är generationssystemet, det som här benämns som åldersmaksordningen, en ”strukturell maktordning som innebär att det finns en hierarki mellan olika grupper, baserat på ålder och generation, där resurser är ojämnt fördelade”¹⁹. Hirdmans begrepp genussystemet kan ”översättas” för att exemplifiera hur ålder fungerar som en maktordning som också kan tolkas i termer av isärhållande och hierarkisering. Barn och unga särskiljs från vuxna praktiskt genom t ex institutioner som förskola och skola, och även till viss del på arbetsmarknaden där vissa branscher, t ex restaurangbranschen, har mycket högre andel unga än andra branscher. Isärhållandet syns också i form av att samhället ofta är åldersuppdelat. Restauranger, affärer, caféer, uteställen etc. är ofta åldersuppdelade. Men isärhållandet återfinns även på en mer ”teoretisk nivå” i synen på barn och unga. Dels som det gåtfulla folket, nästan väsensskilda från vuxna, dels som ofärdiga och under utveckling. Distinktionen mellan ung – vuxen har formulerats som en dualism, alltså motsattsförhållande, som liknar den mellan kvinna – man. Barnet och kvinnan har båda konstruerats som skyddsbehövande, irrationella, kroppsliga, styrda av oberäknelig känsla framför förnuft. Medan den vuxne/mannen ska beskydda och styra i egenskap av handlingskraftig, förnuftig och rationell. Till distinktionen mellan barn och vuxen kan också ofärdig, barnslig, omogen och framtid kopplas: den unga kommer bli färdig och mogen med tiden (och får sitt ”fulla värde” när den blivit vuxen).

Åldersmaksordningen gör alltså vuxna till norm och barn och unga till avvikande. Genom att göra barn och unga till vuxnas motsats motive-

13. Fridolfsson, 2006

14. Söderlind och Engwall, 2005: 133

15. Alanen, 1992: 7

16. Beckman, 2009: 18

17. Se t ex Hirdman, 1998

18. Johansson, 2009: 24

19. Johansson, 2009: 24

ras isärhållandet. Dock är det inte ett neutralt isärhållande, utan snarare ett isärhållande som bygger på hierarkisering. Isärhållandet av barn – vuxna präglas, precis som isärhållandet av kvinnor – män, av en hierarkisering där det ena värderas högre än det andra. Det förknippat med vuxna/män anses vara utgångspunkten som det andra, det avvikande, mäts emot. Ofta behöver normen inte ens definieras, utan det är avvikaren som istället beskrivs. Några exempel är: fotboll – damfotboll, paret – bögparet, chefen – den unge chefen. När det gäller ålder finns det också vissa beskrivande ord som inte har en motsats. Ordet barnslig beskriver den avvikande gruppen men det finns inte ett motsvarande ord för att beskriva normen – det finns inte ett ord som heter vuxnlig/vuxenlig.

Socialisering

En stor del av barn och ungas liv kan tolkas i termer av socialiseringsprocesser²⁰, vilka sker inom skolan, i familjen samt på fritiden av vuxna, som t ex lärare, fritidsledare och föräldrar. Åsa Bartholdsson påpekar i sin avhandling *Med facit i hand. Normalitet, elevskap och vänlig maktutövning i två svenska skolor*, att den form av maktutövning som följer av åldersmaktordningen är en alternativ dominansform och teknik för styrning, men som inte uppfattas som sådan. Just därför fungerar den i ”samklang med demokratiska värderingar och omsorgsorienterad verksamhet”²¹. Även om Bartholdsson fokuserar skolan som plats och situation kan hennes resonemang ses som giltigt för hur vi kulturellt, och politiskt, förstår ålder som en ordnande princip. Barn och unga särskiljs från vuxna genom institutioner som skolan. Dessa institutioner bygger enligt Bartholdsson på en ”åldershierarkisk socialisationsmodell där vuxna utgör legitima socialisatorer och äger tolkningsföreträde”²². Eller med andra ord: personer med hög(re) ålder fostrar personer med låg ålder för att forma dem till framtidens vuxna²³. Också arbetsmarknaden kan tolkas i termer av socialisering. Unga socialiseras till kunniga, erfarna och mogna arbetare genom trainee-program, lärlingsplatser eller lägre löner (ungdomslöner) för samma arbete. Förståelsen av barn och unga som socialiseringsobjekt bottenar i ett vuxencentrerat perspektiv som enligt Alanen innebär att barn och ungas prestationer alltid utvärderas/förstås utifrån ett oproblematiserat vuxenperspektiv trots att det alltid gör jämförelsen asymmetrisk²⁴.

I socialiseringsaspekten ryms också disciplinerande praktiker som skapar ”konsensus kring hur legitim maktutövning och ansvarsfördelning ser ut”²⁵. Alltså skapas konsensus mellan unga och äldre kring vad som är legitim maktutövning. Att barn och unga t ex lär sig tycka att det är själv-

20. Bartholdsson, 2007: 17ff


21. Bartholdsson, 2007: 29

22. Bartholdsson, 2008: 15-16, se även Johansson, 2009: 36

23. Bartholdsson, 2007: 13

24. Alanen, 1992: 54

25. Bartholdsson, 2008: 16.



klart att vuxna har mer rätt än dem själva, att bestämma eller få sista ordet kan jämföras med det som inom postkolonial teori kallas "efterlikning". Efterlikning betecknar, enligt de los Reyes och Mulinari, en "implicit acceptans av premisserna för de aktuella maktstrukturerna" samt den process genom vilken underordnings- och utestängningspraktiker "reproduceras av individer eller grupper som själva marginaliseras"²⁶. Barn och unga lär sig acceptera premisserna för sin underordning. En underordnad position i samhället medför därför inte med nödvändighet en emancipatorisk ideologi eller motstånd²⁷. Också Alanen argumenterar i sin avhandling emot dem som hävdar att "åldersfrågan" inte behöver uppmärksammas för att barn/unga själva inte alltid upplever sin position som underordnad eller för att de själva inte organiserat sig och bildat en social grupp som ifrågasätter kunskapsproduktionen gällande dem eller deras sociala ställning²⁸. Att unga inte uppfattar sin position som underordnad kan t ex förklara varför det är betydligt fler äldre, än yngre, som anmäler åldersdiskriminering till DO. Detta behöver dock alltså inte betyda att unga som grupp inte är diskriminerade.

Villkorat deltagande

Begrepp som t ex barnets bästa förekommer flitigt inom både politiken och samhällsdiskussionen. Barnets bästa används för att argumentera kring politiska förslag samt vad som anses vara bra för barn eller unga. Det används ibland i vitt skilda sammanhang, t ex för att argumentera för att fler flyktningbarn skall få stanna i Sverige och som anledning till att homosexuella par inte skall få adoptera barn. Man kan ifrågasätta om det som förs fram under parollen barnets bästa alltid verkligen är vad som är bäst för barn och unga. Det är möjligt att argumentera för att "barnets bästa" skulle kunna innebära helt andra saker än de som nämnts ovan. Det är möjligt att förstå barn och ungas relation gentemot vuxna som en intressekonflikt och maktrelation. En maktrelation full av (potentiell) konflikt, där barn och unga kontra vuxna har olika idéer om vad som är bra, eller inte bra, för barn och unga. I talet om barnet bästa döljs ofta denna konflikt. Alanen påpekar att tiden är kommen för att börja förstå relationen mellan barn/unga och vuxna i termer av motstridiga intressen, ojämlikhet och makt²⁹.

Barn och unga har idag begränsade möjligheter i att representera sig själva. Ofta anses barn och unga behöva representeras av andra, framförallt vuxna i form av föräldrar eller i egenskap av sin professionella roll. Barnperspektivets genomslag har gjort att det allt oftare påpekas att vuxna skall sätta sig in i barn och ungas situation innan de tar beslut åt/

26. de los Reyes och Mulinari, 2007: 36

27. Ibid

28. Alanen, 1992: 4-5

29. Alanen, 1992: 101

för barn och unga. Statsvetaren Ludvig Beckman hävdar att det enda godtagbara skälet till varför barn/unga kan exkluderas från demokratiska rättigheter är om det faktiskt inte ligger i barnets intresse/bästa att inkludera dem³⁰. Beckman menar dock att det är vuxna som ska göra denna avvägning och att barn och ungas rättigheter borde identifieras genom att avväga vilka skäl vi (vuxna) rimligen inte skulle avvisa som barn³¹. Detta kan tolkas som ett uttryck för att vuxna kan leva sig in i barn och ungas situation och att de därför är lämpade att bestämma vad barn och ungas rättigheter skall vara. Beckmans slutsats är att rösträtt innebär ansvar och skyldigheter som, vilket inte är barnets bästa³².

Om barn och ungas politiska deltagande kan konstrueras som inte överensstämmande med barnets bästa, motiveras således exempelvis ett villkorat deltagande. Samma gäller för arbetsmarknaden: om samma lön för samma arbete, oavsett ålder, kan konstrueras som något som inte ligger i ungas eget intresse – då kan ungdomslöner lättare motiveras. Eller med andra ord, om lönetrappor i kollektivavtal kan konstrueras som skydd mot ännu sämre löner, kan de lättare motiveras.

Om relationen mellan barn/unga och vuxna förstås i termer av konflikt och makt, problematiseras också vuxnas möjlighet att tala i barn och ungas ställe. Det finns en generell förståelse av att barn och unga inte är tillräckligt mogna för att få komma till tal i vissa frågor. Barn och unga anses sakna vissa erfarenheter som vuxna anses ha, varför deras deltagande villkoras t ex genom att vuxna anses kunna representera barn och unga. Men genom att hävda att man kan representera en underordnad grupp, som t ex barn och unga, göms den egna agendan. På så vis kan vuxna, under namnet barnets bästa, föra barn och ungas talan och representera dem samtidigt som deras egen agenda och deltagande i denna konstruktion döljs. I relation till diskrimineringslagstiftningen kan det handla om att dölja en viss agenda genom att hävda att undantaget från diskrimineringskyddet finns till för att skydda/främja gruppen unga. Att ungas deltagande är villkorat kan också vara en förklaring till varför unga inte drivit frågan om åldersdiskriminering hårdare. Unga får inte lika ofta tala i egen sak och när de gör det tas de inte alltid på allvar. Detta är också kopplat till resurser, då unga strukturellt har tillgång till mindre resurser, kapital m.m. påverkar det deras kapacitet att driva en fråga politiskt.

Naturalisering av ålder


Ålder kan enligt Bartholdsson ses som grunden för ”vad som utgör kulturellt legitim maktutövning och underordning”³³. Att ålder anses vara en legitim maktordning är ett av dess utmärkande karakteristiska men

30. Beckman, 2009: 92.

31. Beckman, 2009: 108.

32. Beckman, 2009: 119.

33. Bartholdsson, 2007: 13, jmf Alanen, 1992: 66.



också något som kan problematiseras. En orsak till tystnaden och legitimiteten kring ålder som maktdimension kan vara att den präglas av ett "rättvisedrag" andra maktordningar saknar. Ålder är en hierarkisk skala där alla startar i en "underordnad" position för att sedan växa in i den "privilegerade" positionen. Detta gäller alla och realiseras utan att individen behöver företa sig något. Förr eller senare befinner sig alla i den privilegerade positionen, alla blir förr eller senare vuxna. Som vuxen kan man alltid hävda att man själv varit ung, att alla vuxna varit unga, och att alla barn kommer att bli vuxna (rättvisan ligger i att alla kommer att ha varit både och). Genom att vuxna har varit barn, kan vuxna argumentera för att de vet hur det är att vara barn och kanske till och med vad som är "bäst för barn". Detta öppnar upp för en syn på maktdimensionen som rättvis, naturlig och legitim. Detta är ett unikt drag jämfört med andra maktordningar; det är svårt för en man att hävda att han vet eller kan förstå 'hur det är' att vara kvinna, en vit person kan inte riktigt påstå sig veta eller förstå 'hur det är' att vara icke-vit osv. Utifrån detta kan man också ifrågasätta huruvida vuxna vet vad som är "bäst" för barn och unga och om vuxna har mandat att tala för barn och unga.

Inom genusvetenskapen har teoretiker, som t ex Judith Butler, problematiserat att kön skulle vara något fast och givet. Att vara kvinna är inget man föds till, utan något man blir. Med detta menas att könsroller och vårt sätt att förstå vad en man eller kvinna är skapas socialt. Med kön avses det biologiska könet, medan genus avser kön som social konstruktion. Utifrån detta kan vi också problematisera att ålder skulle vara enbart biologiskt förbestämt. Ska vi översätta "kön" och "genus" till en ålderskontext, skulle kön kunna förstås som biologisk ålder, medan genus kan förstås som åldersgrupper/åldersförståelse (vår förståelse av vad ålder betyder). Vem som förstås som vuxen, ung eller gammal, är beroende av den biologiska åldern men inte enbart. Historiskt har t ex barn sätt som vuxna i miniformat och för inte så länge sen ansågs man mer eller mindre vuxen efter att man konfirmerats vid 14-15 års ålder. Vi har ett generationssystem, som likt genussystemet, reglerar och producerar gränser för hur kropparna kan förstås³⁴. Systemet är inte neutralt utan vissa åldersgrupper tjänar mer än andra på detta system.

Konstruktionen av kroppar (och i detta fall kroppar som åldersmarkerade) menar Butler bygger på avgränsningar. Den finns ingen objektiv kropp att referera till varför alla våra "referenser" kopplade till ålder både förutsätter och döljer tidigare avgränsningar³⁵. Vad vi refererar till genom att använda begreppet "barn" är alltså beroende av avgränsningar och konstruerade relationer till t ex ungdom/vuxen. När regeringen begrip-

34. Jmf också Alanen som menar att distinktionen mellan kön/genus behövs för att bemynta "reductionist thinking which treats the difference of children from adults as simply natural", 1992: 62.

35. Butler, 1997: 33-34

liggöör 24-åringar som "ungdomar" istället för t ex "vuxna" är det således en avgränsning som får konsekvenser för hur vi ser på personer som är 24 år gamla, hur vi förstår ålder samt hur vi gör andra (ålders)avgränsningar.

DO-ANMÄLNINGAR OM ÅLDER ÅR 2012

Totalt 159 anmälningar gällande ålder har inkommit till DO under 2012 och av dessa handlar 26 stycken om diskriminering eller trakasserier på grund av låg ålder. DO driver inte alla fall de får in, utan väljer ut vilka fall de ska driva utifrån vissa specifika kriterier. DO tar bl.a. hänsyn till om diskrimineringen kan bevisas, om anmälan överensstämmer med DO:s verksamhetsprioriterade områden, om det anmälan berör anses vara ett stort samhällsproblem och om ärendet har potential att förändra strukturellt. DO:s verksamhetsprioriterade områden är just nu: rekrytering, islamofobi, nationella minoriteter och trakasserier i skolan.

Vissa av anmälningarna om ålder anger inte enbart ålder som orsak till diskrimineringen utan flera diskrimineringsgrunder. Dessa anmälningar registreras då under varje enskild diskrimineringsgrund vilket innebär att det kan finnas t ex 500 faktiska anmälningar samtidigt som det finns 700 registrerade anmälningar. De flesta åldersanmälningarna för 2012 är kopplade till arbetsmarknaden, vilket inte är förvånande då åldersdiskrimineringslagen år 2012 bara gällde arbetsmarknad och utbildning. För framtiden vore det intressant att titta på vilken effekt det nya lagtillägget får i relation till dels vilka anmälningar som inkommer till DO, dels vilka anmälningar DO väljer att driva.

Under 2012 har DO drivit ett fall kopplat till diskriminering på grund av låg ålder. Den anmälan gällde diskriminering vid rekrytering till en tjänst på ett pensionat. Anmälaren sökte ett sommarjobb som receptionist på pensionatet via e-mail. Anmälaren fick redan efter någon timme, via email, svaret ”Tack för din ansökan, men tyvärr letar vi efter någon som är äldre”³⁶. I platsannonsen stod dock ingenting om önskad erfarenhet eller ålder. Pensionatet uppger att de tillämpar en 22-årsgräns vid rekrytering till receptionen och hänvisar till att personen ifråga behöver ”lite livserfarenhet och skinn på näsan”³⁷. Kvinnan hade tidigare arbetslivserfarenhet som receptionist. DO stämde pensionatet i Arbetsdomstolen för åldersdiskriminering och krävde att pensionatet skulle betala 75 000 kr till kvinnan i diskrimineringsersättning. I januari 2013 ingicks förlikning med kvinnan som fick 50 000 kr i ersättning³⁸.

Anmälningarna om ålder som handlar om arbetsmarknaden berör t ex semesterdagar, lön och arbetsförmedlingens regler gällande pendlingsersättning och bohagsflytt. Flera av dessa anmälningar kommer vi diskutera

36. Anmälan 2012/695

37. Ibid

38. Anmälan 2012/695

nedan i relation till undantagen från diskrimineringskyddet. Vi kommer dock börja granskningen med att undersöka för vem diskrimineringsgrunden ålder anses vara till för.

ANALYS

Diskrimineringsgrunden ålder är inte i första hand avsedd för barn. Med den samlade diskrimineringslagstiftningen som kom 2009 slogs de olika diskrimineringsombudsmännen Jämo, HomO, EtnO och HO ihop till en ombudsman (DO). I Förarbetena kom man fram till att BO "lämpligen inte bör slås samman med de övriga ombudsmännen", främst för att BO inte har tillsynsansvar över diskrimineringslagstiftningen och därför inte har rätt att handlägga ärenden om diskriminering och föra talan i domstol³⁹. I denna diskussion framgår flera intressanta resonemang som kan kopplas till hur ålder och diskriminering förstås:

"Diskrimineringsgrunden ålder är inte specifikt eller, som vi ser saken, i första hand avsedd för barn. Några regler som tar sikte på diskriminering av barn krävs alltså inte av EG-rätten/.../I vårt uppdrag ingår inte uttryckligen att föreslå diskrimineringsförbud som generellt skyddar barn; under alla omständigheter saknar kommittén tid och andra resurser för att ta fram sådana förslag"⁴⁰.

I citatet fastslås att diskrimineringsgrunden ålder inte i första hand är avsedd för barn. Häri synliggörs normativa föreställningar om vem som utsätts för åldersdiskriminering och vem diskrimineringslagstiftningen är till för. Enligt förarbetena berörs eller drabbas inte främst barn av åldersdiskriminering, varför lagen inte främst är till för dem. Det är inte troligt att förarbetena lika lättvindigt skulle säga att diskrimineringsgrunden ålder inte i första hand är avsedd för äldre. Vi kan också byta ut ordet "barn" till "kvinnor" i citatet som då skulle lyda: diskrimineringsgrunden kön är inte i första hand avsedd för kvinnor (eller flickor). När barn ersätts med kvinnor blir meningen nästintill obegriplig. Citatet synliggör en hierarkisering mellan olika åldersgrupper. Om lagen inte främst är till för barn, kanske den inte heller främst är till för unga. Istället blir budskapet att lagen främst är till för äldre eller möjligen medelålders. Att påstå – eller som ovan fastslå – att diskrimineringsgrunden ålder inte i första hand är avsedd för barn är ett tydligt exempel på hur åldersmaktordningen tar sig uttryck. Åldersmaktordningen är en så pass legitim maktordning att det blir möjligt att skriva ovan påståenden – samtidigt som resonemangets inkonsekvens det blir tydligt om vi byter ut ålder mot någon av de andra diskrimineringsgrunderna. Detta visar också på att ålder inte förstås som en maktordning. Ålder verkar inte förstås som en

39. SOU 2006:22, del 2, s 269-270

40. Ibid


maktordning som är lika relevant, lika verklig och lika skadlig som andra maktordningar. Citatet visar också på att det saknas en diskussion om vilka olika åldersgrupper – barn, unga, medelålders, äldre – som är relevanta att diskutera i relation till åldersdiskriminering. Lagstiftning är ett normativt verktyg som kan skapa strukturell förändring i hur samhället ser på och förstår åldersdiskriminering. Därför är det ytterst viktigt att diskrimineringslagen och lagens förarbeten inte reproducerar redan etablerade föreställningar som gör åldersdiskriminering synonymt med åldrediskriminering.

I citatet ovan framhålls också att ”Några regler som tar sikte på diskriminering av barn krävs alltså inte av EG-rätten/.../I vårt uppdrag ingår inte uttryckligen att föreslå diskrimineringsförbud som generellt skyddar barn”. Även om EG rätten inte kräver att Sverige skall inkludera regler som ”tar sikte på diskriminering av barn” så är det såklart fullt möjligt för Sverige att ändå göra det. T ex utifrån en förståelse om att både yngre och äldre diskrimineras på grund av ålder eller för att uppfylla Barnkonventionens artikel om icke-diskriminering. Sverige har tidigare legat i framkant gällande antidiskrimineringsfrågor men gällande ålder är så inte fallet. EG direktivet ålade Sverige att lagstifta om åldersdiskriminering redan 2006, dock dröjde det till 2009 innan det fanns en åldersdiskrimineringslag i Sverige. I förarbetena står det vidare:

”Dessutom menar vi att så länge det saknas en diskrimineringslagstiftning för barn finns det en uppenbar risk att Barnombudsmannens frågor skulle riskera att hamna i skymundan och ”drunkna” i en samlad myndighet där fokus kommer att ligga på diskrimineringslagstiftningen och tillsynen över denna. Detta skulle inte gagna barnfrågorna”⁴¹.

Att säga att det saknas en diskrimineringslagstiftning för barn kan problematiseras utifrån att det finns många som anser att just diskrimineringsgrunden ålder kan/bör tolkas som en diskrimineringslagstiftning för barn (då barn precis som äldre är en av flera åldersgrupper som kan beröras av diskrimineringsgrunden ålder). När man hävdar att BO:s frågor riskerar ”drunkna” i en myndighet som fokuserar på diskrimineringslagstiftningen säger man samtidigt att BO:s frågor i första hand inte bör handla om diskriminering och makt. Att skydda barn är fortfarande det dominerande perspektivet i barnrättsrörelsen, jämfört med andra perspektiv som t ex vill synliggöra hur barn och unga diskrimineras eller hur ålder och makt hänger samman. Det finns en konflikt kring skydd och makt som innebär att barn och unga – när de begripliggörs inom en skyddsdiskurs – sällan kopplas till en maktdiskurs. Att regeringen valde att inte slå ihop BO med de andra diskrimineringsombudsmännen är också intressant ur

41. SOU 2006:22, del 2, s 269-270



ett åldersmaktsordningsperspektiv. Sammanslagningen av ombudsmännen skedde bland annat för att det skulle bli lättare att jobba intersektionellt (t ex utifrån hur flera maktordningar samverkar) och för att det vore praktiskt att samla alla diskrimineringsgrunder/ombudsmän under ett och samma tak. BO och BEO, barn- och elevombudsmannen, ansågs dock inte behöva finnas under det taket. Detta säger något om synen på ålder och diskriminering och vem som anses drabbas av åldersdiskriminering. Eftersom vi nu har ett system som sammankopplar de olika diskrimineringsgrunderna blir det märkligt att utesluta barn.

Diskrimineringslagstiftningen och dess undantag

Lagens syfte är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett ålder, kön, religion etc. I diskrimineringslagen presenteras också undantag från diskrimineringsförbudet, alltså omständigheter som gör att förbudet mot diskriminering inte gäller. Det finns framförallt tre undantag som är intressanta ur ett åldersperspektiv. Det första undantaget gäller alla diskrimineringsgrunder och är ”verkligt och avgörande yrkeskrav” och innebär att det i vissa fall är tillåtet med särbehandling på grund av ålder. Detta gäller vid anställningsbeslut och beslut om befordran eller utbildning för befordran. Särbehandling kan till exempel bli aktuellt i verksamheter som är grundade i någon viss religion eller vissa värderingar. Ett exempel är ungdomsorganisationer som skall representera unga och driva ungas intressen. I dessa fall kan särbehandling tillåtas, eftersom en ungdomsorganisation kan behöva anställa unga för att vara trovärdiga, samma sak gäller för intresseorganisationer för äldre⁴². Det andra undantaget gäller åldersreglerade förmåner. Detta undantag gör gällande att det är tillåtet att ha åldersgränser i individuella avtal och kollektivavtal när det handlar om rätt till efterlevande – invaliditet – eller pensionsförmåner⁴³. Det tredje undantaget är ett generellt undantag och är det mest intressanta ur ett åldersperspektiv.

Jämför vi ålder med de andra diskrimineringsgrunderna framgår det tydligt att det finns fler undantag från åldersdiskrimineringsförbudet än någon annan diskrimineringsgrund. Anledningen till detta är bl.a. att det i EG-direktivet, som ligger till grund för diskrimineringslagstiftningen, framhålls att sysselsättningspolitik och arbetsmarknadspolitik är ”två områden där undantag från diskrimineringsförbudet är möjliga” samt att särbehandling p.g.a. ålder kan tillåtas om det överensstämmer med medlemsstatens ”rättsliga traditioner och politiska prioriteringar”⁴⁴. Att de finns ett generellt undantag för just ålder har att göra med att förarbetena kommit fram till att ”det sakliga behovet för undantag i Sverige är större

42. Prop. 2007/08:95, s. 159-160

43. SOU 2006:22, del 1, s. 430

44. Prop. 2007/08:95, sid 173, 181-182

beträffande ålder än för de andra grunderna”⁴⁵. Individens rätt till frihet från diskriminering väger inte alltid lika tungt som statens rätt att reglera arbetsmarknaden för att uppnå vissa arbetsmarknadspolitiska syften. Det tredje undantaget är generellt formulerat och inte specificerat i lagen. Att bestämmelsen formuleras generellt innebär, enligt förarbetena:

“Att dess innehåll inte blir exakt och preciserat. Regelns innebörd får i stället preciseras i förarbetena och så småningom i rättspraxis/.../Undantaget kan formuleras som att diskrimineringsförbudet inte hindrar särbehandling på grund av ålder, om det har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Det är enligt regeringens mening inte nödvändigt eller lämpligt att närmare precisera de syften som kan anses berättigade”⁴⁶.

Särbehandlingen på grund av ålder måste alltså alltid ha ett ”berättigat syfte”. Vad som dock ska förstås som “berättigade syften” och “lämpliga och nödvändiga medel” är enligt regeringen ”inte nödvändigt eller lämpligt att närmare precisera”. Att inte definiera vad berättigade syften är medför att undantaget blir “luddigt” samtidigt som det också villkorar diskrimineringskyddet. De fall som kan sägas ha ett ”berättigat syfte” omfattas inte av diskrimineringskyddet (samtidigt som det är oklart vad som egentligen kan räknas som ett berättigat syfte). Detta gör diskrimineringskyddet för ålder svagare än skyddet för de andra diskrimineringsgrunderna och riskerar att urvattna diskrimineringskyddet⁴⁷. I förarbetena framhåller man vidare att ålders- gränser generellt inte kan anses vara förenliga med diskrimineringsförbudet, men att:

”Åldersgränser många gånger används utifrån syften som är berättigade och skyddsvärda i sig. Sådana syften kan avse behovet av skydd eller stöd för vissa åldersgrupper. Det gäller t.ex. intresset att skydda ungdomar eller äldre inom arbetslivet, eller en strävan att främja yngre eller äldre personers möjligheter att få en anställning/.../det finns vissa åldersgrupper som bör anses som mera skyddsvärda än andra inom arbetslivet. Äldre arbetstagare är enligt kommittén en sådan grupp”⁴⁸.


Utifrån resonemangen ovan framgår att undantag från diskrimineringskyddet får göras om syftet är att uppfylla vissa social- och arbetsmarknadspolitiska mål eller skydda utsatta grupper på arbetsmarknaden som t ex unga och äldre. Man framhåller att undantaget skyddar och främjar både äldre och yngre inom arbetslivet. Samtidigt säger man dock att vissa åldersgrupper är mer skyddsvärda än andra och att äldre är en sådan grupp. Ur ett åldersmaktsordningsperspektiv är detta intressant då formuleringen avslöjar att undantaget mot diskrimineringskyddet främst finns till för att skydda äldre på arbetsmarknaden. Denna agenda

45. Prop. 2007/08:95, s. 175

46. Prop 2007/08:95, sid 179

47. Jmf Ellström 2011 sid 34-35

48. Prop 2007/08:95, sid 178



döljs dock till viss del i och med att man upprepade gånger påtalar att det både är yngre och äldre som skall skyddas. Att man uttrycker att äldre är mer skyddsvärda än andra synliggör hur ålders- diskriminering ofta görs till åldrediskriminering. Utifrån ett åldersmagningsordningsperspektiv skulle vi kunna argumentera för att det framförallt är barn och unga som grupp som är i en utsatt position och att ungas relation till vuxna är en relation fylld av potentiell konflikt. Citatet kan också tolkas i termer av isärhållande och hierarkisering. När man säger att äldre är en mer skyddsvärd grupp innebär det också att man säger att annan åldersdiskriminering – t ex diskriminering av unga – inte är lika viktigt eller lika förekommande.

Utifrån detta kan vi fråga oss huruvida undantagen från diskrimineringskyddet verkligen skyddar och främjar yngre på arbetsmarknaden? För att undersöka detta närmare behöver vi titta på hur undantagen på arbetsmarknaden ser ut i praktiken. Vilka regleringar och åldersavgränsningar anses ha ett ”berättigat syfte” och vilka åldersgrupper skyddas genom undantagen? En vidare fråga är huruvida undantagen är anpassade efter hur arbetsmarknaden ser ut idag, vilka åldersgrupper är det som behöver skyddas på 2000-talets arbetsmarknad? Dessa frågor kommer vi reflektera över nedan genom att granska de delar av diskrimineringslagens förarbeten som behandlar arbetsmarknadslagar, kollektivavtal och arbetsmarknadspolitiska insatser.

Anställningsskyddslagen (LAS)

I förarbetena framhålls det vid flera tillfällen att regleringarna i LAS främst syftar till att gynna/skydda äldre. Det står till exempel att:

”De nämnda bestämmelserna i anställningsskyddslagen är alla av skyddskaraktär i den meningen att de skyddar äldre arbetstagares anställningar i förhållande till yngre. Typiskt sett är det efter en uppsägning enklare för yngre arbetstagare att få nytt arbete, än för äldre. Bestämmelserna skyddar alltså i princip äldres ”anställbarhet”, dvs. deras möjligheter att behålla en anställning och att bli (åter)anställda/.../Intresset av att främja äldre arbetstagares möjligheter att få och behålla anställning är viktigt och som exemplen ur förarbetena visar också en sedan länge godtagen princip i svensk sysselsättningspolitik. Diskrimineringsförbudet beträffande ålder – här närmare bestämt yngre arbetstagares intressen – bör även fortsättningsvis få vika för intresset att skydda äldres anställbarhet”⁴⁹.

En regel som kan sägas gynna äldre är alltså turordningsregeln som reglerar vilken arbetstagare som har förtur till återanställning eller anställning med högre sysselsättningsgrad. Den med längst sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren har företräde, men ”vid lika anställningstid

49. SOU 2006:22, del 1, sid 442-443, se också sid 434

ger högre ålder företräde”⁵⁰. Regeln har b.l.a. kritiserats för att vara omodern, då den premierar ålder framför prestationer eller effektivisering och vissa har också menat att företagets överlevnad hotas om man inte behåller den mest kvalificerade personalen⁵¹. Utifrån ett åldersmaksordningsperspektiv kan vi tillföra andra reflektioner kring turordningsregeln.

I förarbetena är man tydlig med att LAS ska skydda äldre i högre utsträckning än yngre och att det är ”en sedan länge godtagen princip i svensk sysselsättningspolitik”. Den förklaring som ges är att det är enklare för yngre arbetstagare att få nytt arbete, än för äldre. Detta är ytterligare ett exempel på hur åldersdiskriminering görs lika med äldrediskriminering. Det visar också på att det finns en ovilja att se ålder som en maktordning som drabbar unga som grupp. Vidare blir det i detta sammanhang tydligt att grupperna yngre och äldre förstås som en relativ och glidande skala. Dessa regler gör gällande att en 60-åring ska ha förtur till en tjänst jämfört med en 45-åring, eller en 59-åring. I ett annat scenario kan valet stå mellan en 22-åring och en 33-åring. I detta exempel är det 33-åringen som begripliggörs som äldre, varför denna också får förtur till anställningen – trots att det är troligt att 33-åringen kommer ha betydligt lättare att hitta ett nytt jobb jämfört med 22-åringen (om 32-åringen har längre arbetslivserfarenhet). Huruvida det är enklare för en yngre att få jobb än en äldre beror alltså på hur ung respektive hur gammal personen är. Man kan ifrågasätta varför förarbetena bortser från hur regleringen drabbar unga. Även om man anser att en 60-åring ska ges förtur framför en 22-åring kan man diskutera vilka konsekvenser regeln får i de fall där det står mellan personer inom ålderskategorin 18-35 år. Att detta inte nämns i förarbetena tyder på att åldersmaksordningen allt för ofta förstås som en både legitim och naturlig maktordning. Diskriminering av äldre görs till ett samhällsproblem samtidigt som det finns en tystnad kring att – och hur – unga diskrimineras på arbetsmarknaden.

När man uttrycker att man vill ”skydda äldre arbetstagare” tolkas detta ofta som att man vill skydda de som är över 45-50 år. Detta är rimligt då vi vet att äldre personer diskrimineras på arbetsmarknaden och utifrån de demografiska förändringar som Sverige och andra länder står inför, som kräver att fler arbetar längre. Vad som dock kanske inte är lika rimligt är att äldre arbetstagare – oavsett hur gamla de är – alltid skyddas i högre utsträckning än yngre arbetstagare. Att vara några år äldre, eller bara ett år äldre, än någon annan ger lagstadgade fördelar. Denna reglering ger gruppen 26-36 år bättre skydd än gruppen 16-26 år. Om det inte finns belägg för att den äldre gruppen av dessa två är mer utsatt för diskriminering på arbetsmarknaden framstår regeln snarare som ett uttryck för åldersmaks-

50. Ibid

51. Elfström 2011, sid 40 och de referenser som anges där



ordningen än som en regel som har ett ”berättigat syfte”.

En annan reglering i LAS som gynnar äldre gäller uppsägningstidens längd. Denna regel ändrades 1997 så att den sammanlagda anställningstiden är avgörande för vilken uppsägningstid arbetstagaren har rätt till. Den äldre formuleringen gäller dock fortfarande för de avtal som ingicks innan 1997 och innebär att arbetstagaren har ”rätt till en uppsägningstid av två månader vid fyllda 25 år, tre månader vid fyllda 30 år, fyra månader vid fyllda 35 år, fem månader vid fyllda 40 år och sex månader vid fyllda 45 år”⁵². Dessa regleringar kan förstås som diskriminerande mot yngre arbetstagare då en arbetstagare som har längre anställningstid än en äldre arbetstagare ändå är berättigad kortare uppsägningstid endast med anledning av sin ålder. I detta citat aktualiseras igen problem kopplade till hur gruppen äldre avgränsas. Regleringen godkänns som ett undantag för att den anses ”skydda äldre arbetstagare”, men man kan dock ifrågasätta om olika uppsägningstider för 25- respektive 30-åringar bör tolkas som skydd av äldre arbetstagare.

Det är också möjligt att kritisera reglerna i LAS utifrån antagandet att äldre är den grupp som har det svårast på arbetsmarknaden. Ett historiskt perspektiv på utvecklingen på arbetsmarknaden, mellan grupperna unga, 20-29 år, och medelålders, 30-54 år, visar att ungas sysselsättningsgrad sjunkit drastiskt. Enligt rapporten ”Vid arbetslivets gränser” skilde det bara 10 procentenheter mellan ungas och medelålders förvärvsarbetsgrad år 1981. År 2000 var skillnaden över 20 procent och 2010 hade gapet vidgats till nästan 30 procent⁵³. I rapporten synliggörs också att äldres respektive ungas utveckling på arbetsmarknaden varit närmast den motsatta. Fram till 1990-talet hade de äldre, 55- 64år, en ”lägre förvärvsgrad än de unga, men detta förhållande vändes till sin motsats i och med recessionen för 20 år sedan och har sedan dess fortsatt på den vägen”⁵⁴. Vidare poängterar man att ”andelen förvärvsarbetande bland unga har sjunkit kraftigt, i tydlig kontrast mot de äldres allt starkare förankring i arbetslivet”⁵⁵. Utvecklingen de senaste 20 åren visar alltså att det för äldre blivit lättare att etablera sig på arbetsmarknaden, medan det för unga blivit svårare. Utöver detta vet vi också att unga i högre grad än äldre har mer otrygga anställningsformer, som t ex visstidsanställning eller ”extra vid behov”. Utifrån dessa siffror verkar det vara betydligt svårare för unga att få ett jobb jämfört med både medelålders och äldre arbetstagare. Sverige har också, som resterande del av Europa, påpekat att ungdomsarbetslöshet är ett av de allra största arbetsmarknadspolitiska problemen just nu. Borde vi inte då kunna förvänta oss att detta också syns i förarbetena till diskrimineringslagen, som till stor del berör just arbetsmarknaden?

52. SOU 2006:22, del 1, sid 442

53. Vid arbetslivets gränser, 2013, sid 13-14

54. Vid arbetslivets gränser, 2013, sid 26-27

55. Ibid sid 93

Arbetsmiljölagen (AML)


Utöver LAS diskuteras också arbetsmiljölagen, AML, i förarbetena. AML tas upp som ett exempel på ett undantag från diskrimineringskyddet som skyddar yngre på arbetsmarknaden. I AML regleras att minderåriga inte får arbeta förrän det år de fyller 16, med undantag för lättare arbete som man får utföra från 13 års ålder. I förarbetena framhåller man att målet som ligger bakom bestämmelsen – att unga inte ska vara sysselsatta med sådant som kan påverka deras utveckling eller hälsa negativt – är skyddsvärt och ”är av större dignitet än att en ung människa inte får ta en viss anställning trots att denne så vill”⁵⁶.

Undantaget mot diskrimineringskyddet sägs skydda både äldre och yngre på arbetsmarknaden. Vid en första anblick kan det också se så ut. Elfström, som undersöker huruvida åldersdiskrimineringsförbudet i arbetslivet är ett skydd utan verkan, uttrycker det t ex som att ”de flesta regleringar som nu diskuteras har åldersgränser i syfte att skydda vad som anses vara särskilt utsatta grupper. Vad det gäller LAS verkar de äldre vara de utsatta, medan det i AML är de yngre som skyddas extra”⁵⁷. Men det är möjligt att göra andra tolkningar och ifrågasätta huruvida regleringarna i AML är tillräckliga för att påstå att undantaget från diskrimineringskyddet också skyddar/gynnar yngre på arbetsmarknaden. AML skyddar arbetstagare under 18 år, alltså barn. Att barn skyddas från arbete som kan få negativ inverkan på deras utveckling är självklart. Men att framhålla att regleringarna i AML ska förstås som lagstiftning som skyddar yngre till skillnad från äldre, är dock inte givet. Igen blir det centralt med definitioner av ålder och åldersgrupper. Om ”yngre” definieras som personer under 18 år, alltså barn, kan regleringarna i AML vara ett exempel på hur undantaget skyddar yngre. Men om yngre istället definieras som personer mellan 15-25 år eller 20-30 år, blir det svårare att göra samma tolkning. Så frågan blir här huruvida det är missvisande att framhålla att undantaget från diskrimineringskyddet skyddar gruppen yngre på arbetsmarknaden, även om det i praktiken bara handlar om att skydda personer under 18 år från en skadlig arbetsmiljö?

Utifrån ett åldersmagnitudningsperspektiv kan vi förstå detta i termer av konflikt och representation. I talet om att undantagen på arbetsmarknaden gynnar både äldre och yngre döljs konflikten som finns mellan unga och vuxna och det döljs att regleringarna främst gynnar äldre. Vem som kan/bör räknas som äldre eller yngre blir också relativt. När äldre gynnas i LAS, kan det vara fråga om både 60-åringar och 30-åringar. När yngre skyddas i AML är det dock bara fråga om personer under 18 år. Det saknas en diskussion om vilka olika åldersgrupper som drabbas av ålders-

56. SOU 2006:22, del 1, sid 433

57. Elfström, 2011, sid 40



diskriminering, t ex barn, unga, medelålders och äldre. Frågan artikuleras som skydd av barn jämfört med skydd av äldres rätt till jobb. Det finns inga resonemang om varken normen, de som inte behöver skydd på arbetsmarknaden, eller de som är unga (men inte barn).

Kollektivavtalsregleringar av lön och semester

Lägsta löner för unga, så kallade minimilöner, samt semesterlängd finns ofta reglerade i kollektivavtal och är två andra exempel på undantag som diskuteras i förarbetena till diskrimineringslagen.

Lönetrappor/minimilöner

Lönerna för unga mellan 16-19 år är oftast reglerade enbart på grund av ålder i en så kallad lönetrappa där lönen stiger med ålder. Lönetrappan innebär att en 17-åring tjänar lite mer än en 16-åring och en 19-åring lite mer än 18-åring osv. Syftet är att ”undvika lönedumpning” och ”skydda ungdomarna då de under alla förhållanden är garanterade en viss minimilön”⁵⁸. Vidare skriver de:

”Att avgränsa bestämmelsernas tillämpning till kategorin minderåriga arbetstagare, dvs. i princip ungdomar mellan 16 och 19 år, bedömer vi som lämpligt för att uppnå syftet. Eftersom avsikten är att skydda just denna målgrupp är avgränsningen även nödvändig”⁵⁹. Samtidigt framhålls också att det ”inte [är] givet att de s.k. lönetrappor som finns i en del avtal alla gånger är förenliga med diskrimineringsförbudet. Det kan inte anses rimligt att minimilöner för oerfarna unga nyanställda i närliggande ålder skiljer sig åt mer märkbart om den enda skillnaden mellan arbetstagarna är ett eller några få års levnad”⁶⁰.

Lönetrappor ska, enligt regeringen, skydda unga arbetstagare. Tittar vi på olika kollektivavtal blir det dock tydligt att lönetrappa för 16-19-åringar inte återfinns i alla kollektivavtal. I t ex IF metall & Allmänna bestämmelser, AB, anges inte minimilön för de under 18 år och i tjänstemannaavtalet anges de inte för de under 19 år. I IF metall, som har en reglerad minimilön för arbetstagare över 18 år, finns också skrivningar om att “arbetstagare som varit anställda sammanlagt minst ett år under de tre senaste åren är berättigade till en lön som ligger på cirka 500 kronor över minimilönen, de som varit anställda under sammanlagt minst två år de senaste tre åren är berättigade till cirka 900 kronor mer i lön än minimilönen”⁶¹. En liknande skrivning finns också i tjänstemannaavtalet. I dessa avtal läggs fokus på erfarenhet och inte primärt ålder. I kollektivavtalen för Handels och Restaurang gäller dock snarast det omvända. Där finns lönetrappor för de under 19 år, dock saknas helt skrivningar om att viss

58. SOU 2006:22, del 1, sid 438

59. ibid. och se också Prop. 2007/08:95, sid 179-181

60. Prop. 2007/08:95, sid 180-181

61. Elfström, 2011, sid 49

yrkeserfarenhet garanterar en högre lön än minimilönen. I handels avtal kan en 17-åring med arbetslivserfarenhet tjäna runt 30 procent mindre i timmen jämfört med en helt oerfaren 18-åring⁶².

Jämför man de olika branschernas avtal framgår det att regleringarna kring ungas arbetsvillkor ser väldigt olika ut. Restaurangavtalet har, i linje med lagen, lönetrappor för de mellan 16-19 år. If Metall, AB och tjänstemanaavtalet har lönetrappor som börjar vid 18 eller 19 års ålder, alltså tvärt emot vad lagen förespråkar. Dessa har dock formuleringar om att yrkeserfarenhet ger visst påslag på minimilönen, vilket är något Restaurang- och Handelsavtalen saknar. Eftersom lönetrappan som reglering sägs syfta till att skydda 16- 19-åringar är det också anmärkningsvärt att vissa avtal inte har angiven minimilön för de som är under 18 år. Trots att lönetrappor finns till för att skydda de under 18 år ges minderåriga ändå inte ett fullvärdigt skydd. Att vissa kollektivavtal reglerar lönen för de över 19 år är också anmärkningsvärt då deras löner inte alls borde regleras i en lönetrappa.


Det kan också vara intressant att konstatera att ålder som grund för lönesättning i princip har försvunnit från kollektivavtalen alltsedan 90-talet, den enda lönetrappa som fortfarande anses rimlig är den för ungdomar⁶³. Utifrån ett åldersmaktsordnings- perspektiv kan vi tolka lönetrappor i termer av en syn på unga som "offer" som måste skyddas, i detta fall från lönedumpning. Att lönetrappor bara finns kvar för gruppen unga är troligen just för att de konstruerats som ett skydd av unga. Om inte skyddsdiskursen omgärdade lönetrapporna för unga skulle de antagligen inte lika lätt accepteras⁶⁴. Det finns ju en anledning till att ålder inte ansågs vara skälig grund för lönesättning för vuxna. Vidare har regeringen framhållit att lönetrappor inte automatiskt kan anses stämma överens med undantaget från diskrimineringskyddet och att liknande ålder bör ge liknande lön. Utifrån att regleringarna ser så olika ut beroende på vilket kollektivavtal man tittar på kan man ifrågasätta att dessa regler tillkommit för att skydda unga och tillgodose ungas intressen. Det är anmärkningsvärt att förarbetena inte tittat närmare på hur kollektivavtalen faktiskt reglerar ungas lön och vilka åldersgränser som idag tillämpas. Man kan tycka att det borde vara möjligt att hitta en lösning som skyddar unga både från lönedumpning och från lönetrappor som helt baseras på biologisk ålder. Att försvara ett dåligt system (lönetrappor) med argumentet att det annars kommer bli ännu värre (sämre löner) kan och bör ifrågasättas.

Ytterligare ett problem är åldersdefinitionerna, eller rättare sagt åldersglidningarna, som görs i diskussionen om minimilöner. Minimilönerna

62. Handelsanställdas förbund

63. Elfström 2011, sid 48 och de referenser som anges där

64. Med detta dock inte sagt att minimilöner inte skyddar unga från potentiellt ännu sämre löner



ska skydda minderåriga, alltså arbetstagare upp till 18 år, dock skriver man i förarbetena ”minderåriga arbetstagare, dvs. i princip ungdomar mellan 16 och 19 år”. Här har man alltså två olika åldersgränser, 18 och 19 år, som används synonymt. Meningen gör egentligen gällande att man – i princip – är omyndig upp till 19 år, vilket är anmärkningsvärt. Det är förvirrande att introducera 19 år som en ”ny åldersgräns” jämfört med den redan etablerade 18-årsgränsen och det innebär en åldersförskjutning. När mognad ses som något åtråvärt och görs synonymt med biologisk ålder spelar dessa förskjutningar roll. Det finns många exempel på hur detta görs i politiken, inte minst i ungdomspolitik, som ofta sägs gälla personer upp till 25 år, ibland 30 år. Att förstå 29 åringar som ”ungdomar”, istället för vuxna, får konsekvenser för hur vi förstår ålder, för hur vi förstår gruppen unga och vuxna. Konsekvensen här blir att den som är 19 år – och enligt lagen vuxen – ändå får sin lön reglerad i en lönetrappa som syftar till att skydda minderåriga arbetstagare. 19-åringar begripliggörs alltså som barn snarare än som vuxna vid lönesättning.

Om vi tolkar lönetrappan utifrån ett åldersmaktsordningsperspektiv blir systemet som ger dig lite mer i lön efter varje ytterligare tolv månader du lever, ett exempel på hur unga ses som halvt utvecklade eller halvfärdiga människor som ”väntar på sitt fulla värde”. Att bli ett år äldre är att få lite mer värde, vilket bokstavligen synliggörs i att din arbetsinsats värderas lite högre (högre lön för samma arbete). Diskrimineringslagen kom 2009, och för varje år som gått sedan dess har ungdomsarbetslösheten blivit en allt hetare politisk fråga. Flera politiska partier har förslagit att ungas löner måste sänkas. Unga bör tjäna upp mot 25 % mindre än vuxna. Detta kan också tolkas i termer av att unga måste ”vänta på sitt fulla värde”. Det finns dock något paradoxalt i att säga att lönetrappor i kollektivavtal är till för att skydda unga från lönedumpning – samtidigt som politiker går ut och säger att ungas löner måste dumpas. Då kan man ifrågasätta om lönetrapporna otvivelaktigt syftar till att skydda yngre från lönedumpning. Diskussionen om ungas löner och arbetslöshet kan också tolkas i termer av isärhållande och hierarkisering. I diskussionen isärhålls unga som en grupp från vuxna (och äldre) genom ordet ungdomsarbetslöshet. Man särskiljer ungas arbetslöshet från annan arbetslöshet, och därför kan också ungas arbetslöshet ges andra orsaker och lösningar. Trots att många framhåller att äldre har det svårt på arbetsmarknaden så har inte begreppet äldrearbetslöshet introducerats. Isärhållandet mellan unga och vuxna/äldre präglas också av hierarkisering. De lösningar som presenteras för unga är inte lösningar som vi skulle presentera för äldre eller medelålders. Trots att det finns en samsyn i att äldre har problem på arbetsmarknaden

är det ingen som föreslår att gruppen äldre skall tjäna 25 % mindre än medelålders. Äldres problem på arbetsmarknaden konstrueras främst som ett diskrimineringsproblem – äldre får inte jobb för att de diskrimineras på arbetsmarknaden. Ungas problem på arbetsmarknaden konstrueras inte lika ofta i termer av diskriminering, därför är inte heller lösningarna kopplade till diskriminering. Lösningen för unga kopplas istället till deras lön. Unga har för hög lön, underförstått i relation till sin ålder. Så länge unga reproduceras som en grupp med andra (sämre) egenskaper än gruppen vuxna, eller så länge unga ses som ”halvfärdiga” blir det också lättare att förespråka att unga ska ha lägre lön. Något som är ofärdigt brukar ju inte anses vara lika mycket värt som något som är färdigt.

En av DO-anmälningarna⁶⁵ om ålder 2012 gäller denna typ av kollektivavtals- reglerade lönetrappa. En snabbmatsrestaurang har anmälts för åldersdiskriminering vid lönesättning. Arbetsplatsen praktiserar lönetrappa och arbetsplatsen tar inte hänsyn till arbetstagarens yrkeserfarenhet eller anställningstid på arbetsplatsen. Anmälaren har varit anställd på företaget i 1,5 år och avancerat flera steg i företaget. Personen är 19 år och har en timlön på 91,10 kr. Anmälarens kollega som har jobbat mindre än en månad på företaget och som är anställd som ”extra vid behov” har en timlön på 108,50kr. Löneskillnaden på 19 procent mellan dessa två anställda beror uteslutande på anmälaren är 19 år medan dennes kollega hunnit fylla 20 år. DO har valt att inte driva detta fall, antagligen för att lönetrappa inte anses vara åldersdiskriminering. Men om detta fall inte är ett typexempel på när en lönetrappa kan förstås som icke berättigad – vilka fall kan då göra det? DO bör driva fall som detta för att ta reda på vad regeringens formulering om att det inte är ”givet att de s.k. lönetrappor som finns i en del avtal alla gånger är förenliga med diskrimineringsförbudet” i praktiken betyder och för att skapa praxis på området.

Semester


Semester regleras oftast i kollektivavtal och i äldre avtal så korrelerar ofta ålder, i stället för anställningstid, med semesterlängden. Det kan t ex innebära att man vid 30 år får fler semesterdagar, efter 40 år ännu någon extra dag och vid 50 år ytterligare ett semesterpåslag. Två anmälningar har inkommit till DO gällande åldersdiskriminering i samband med hur semesterdagarna regleras i kollektivavtal⁶⁶. Huvudsyftet med semesterlagstiftningen är att:

”Den skall motverka att arbetskraften förslits i förtid. Genom den årliga ledigheten för rekreation skall de anställda återhämta krafter och återvinna hälsa som kan ha äventyrats i arbetet”⁶⁷. I propositionen ut-

65. Anm. 2012/1508

66. Anmälan 2012/1042, 2012/1356

67. SOU 2006:22, del 1, sid 438



trycks detta liknande genom att man framhåller att berättiga syften för undantag t ex är ”att tillgodose äldre arbetstagares ökade behov av vila och rekreation/.../syftar till att äldre i ökad utsträckning ska kunna arbeta till ålderspension”⁶⁸.

Vidare står det också att ”syftet med åldersgränserna är både att ge ett ökat skydd för den äldre arbetstagen/.../och att den äldre arbetstagen får förmånligare villkor”⁶⁹. I citatet ovan framgår att ett syfte med regleringen är att äldre ska få tillfälle att återhämta sig för att skyddas mot förslitning. Att detta syfte är beaktansvärt kan nog många hålla med om, även om man kan ifrågasätta att några till lediga dagar per år är avgörande för en individs förmåga att orka jobba tills den är 65 år eller äldre. Det finns ju även andra metoder som skulle kunna diskuteras som alternativ för att tillgodose syftet återhämtning, t ex kortare arbetsdagar eller flexibilitet i arbetssituationen. Man skulle också kunna argumentera för att undermålig psykosocial arbetsmiljö, t ex arbetsrelaterad stress (eller stress till följd av en otrygg arbetsmarknad med otrygga anställningsförhållanden), är mer avgörande för en individs möjlighet att orka arbeta fram till pensionen än några fler lediga dagar per år. I citatet ovan framgår också ett ytterligare syfte, vilket är ”att den äldre arbetstagen får förmånligare villkor”. Att detta står som ett eget syfte och inte som ett medel för att uppnå syftet om återhämtning är intressant. Man kan ifrågasätta huruvida det bör vara ett syfte i sig att äldre ska ges förmånligare villkor.

I Elfströms jämförelse mellan ett antal privata och offentliga avtal framgick att semesterledigheten styrdes av ålder främst i de offentliga avtalen. I vissa avtal, t ex AB, stadgas inte bara att äldre personer får fler semesterdagar, utan också att personer över 40 respektive 50 år har möjlighet att ta ut de extra semesterdagarna som kontant ersättning istället för ledig tid⁷⁰. Om detta skriver Elfström, ”frågan jag ställer mig då är vad det finns för berättigat syfte bakom denna extra reglering? Om syftet är att de äldre arbetstagen ska få ytterligare rekreation, så att de har kraft till att arbeta fram till pensionen, bidrar svårigen kontant ersättning till detta”⁷¹. Här blir det tydligt att regleringar som ger längre semester desto äldre en arbetstagen är kanske inte alltid åsyftar just återhämtning. Man kan ifrågasätta om medlet (kontanterättning) är lämpligt för att uppnå syftet (återhämtning)?

Flyttningsbidrag och andra arbetsmarknadspolitiska insatser

När åldersgränser och andra undantag diskuteras i förarbetena till lagen nämns också olika arbetsmarknadspolitiska insatser som exempel. Flyttningsbidrag innebär bidrag i form av respension, starthjälp och pend-

68. Prop 2007/08:95, sid 179-180

69. SOU 2006:22, del 1, sid 439

70. Elfström, 2011, sid 46

71. Ibid

lingsstöd, som beviljas till den som har fyllt 25 år och uppfyller vissa krav när det gäller arbetslöshet⁷². Gällande flyttningsbidraget så framhåller man att

”En något högre gräns gäller för flyttningsbidrag – 25 år – är rimligt. Först när den unge arbetat eller studerat vidare en tid lär det i allmänhet vara aktuellt att han eller hon söker arbete på annan ort än hemorten”⁷³.

I citatet ovan framgår det att man har gjort ett antagande om att det ”i allmänhet” inte är aktuellt för de under 25 år att söka jobb på annan ort. Detta antagande kan ifrågasättas utifrån att det finns många under 25 år som visst flyttat för att få ett jobb. Man kan också argumentera för att anledningen att flytta till och med kan vara större i början av ens arbetsliv, då det första jobbet man söker (när man inte har någon tidigare arbetslivserfarenhet) ofta kan vara svårare att få än jobb man söker därefter.

Vidare skriver man att ”undantaget från diskrimineringsförbudet utformas så att förbudet inte skall innebära hinder mot tillämpning av bestämmelser med åldersgränser som syftar till att stärka den enskildes möjligheter att få eller behålla ett arbete”⁷⁴.

Eftersom man tar upp flyttningsbidragsregeln som exempel på ett berättigat undantag från förbudet mot diskriminering, bör man mena att 25-årsgränsen är till för att stärka den enskildes möjligheter att få eller behålla ett arbete. 25-årsgränsen anses ha ett berättigat syfte – stärka den enskildes möjlighet att få ett arbete – och de medel som används, 25-årsgräns, anses lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet. Man kan dock argumentera för att 25-årsgränsen inte stärker den enskildes möjligheter att få eller behålla ett arbete och därför inte heller bör ses som ett berättigat undantag. Dessa typer av tveksamma härledningar som ligger till grund för huruvida ett undantag från diskrimineringsskyddet skall anses vara legitimt eller inte riskerar att urvattna diskrimineringskyddet.


Tre anmälningar till DO under 2012 har gällt denna åldersgräns⁷⁵. Anmälarna har angett att de uppfyller alla krav förutom just ålderskravet på 25 år. Det framgår att anmälarna inte förstår hur dessa regler kan vara förenliga med förbudet mot åldersdiskriminering. Det framgår också att arbetsförmedlingen haft problem med att förklara varför dessa regler inte ska förstås som åldersdiskriminering. Några förklaringar som givits har varit ”det bara är så” och ”du får fråga Sveriges riksdag om varför det är 25-årsgräns”. Dessa anmälningar visar dels på att även personer under 25 år flyttat för att få ett jobb, dels på att kunskapen om diskrimineringslagen inklusive dess undantag är bristfällig bland aktörer som borde känna

72. SOU 2006:22, del 1, sid 468

73. *Ibid* sid 473

74. SOU 2006:22, del 1, sid 474

75. Ann 2012/204, 2012/692, 2012/141



till den, t ex arbetsförmedlingen. Vidare påtalas i förarbetena att åldersgränser i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten är ett ”utflöde av regeringens politiska prioriteringar och har riksdagens explicita eller tysta bifall. Förekommande åldersgränser är vidare uttryck för avvägningar och ställningstaganden av inte minst ekonomisk art”⁷⁶. Här blir det tydligt att åldersgränserna är utformade i relation till ekonomiska avvägningar, vilket kan betyda att 25-årsgränsen framförallt syftar till att hålla nere kostnader för flyttningsbidraget genom att utesluta de under 25 år – snarare än att ”stärka den enskildes möjlighet att få ett arbete”. Utifrån ett åldersmaktsordningsperspektiv kan vi fråga oss om denna reglering hade ansetts berättigad om den hade en övre gräns som omöjliggjorde att personer över 50 år kunde söka bidraget. Ur ett åldersmaktsordningsperspektiv är det tydligt att denna regel ger fördelar till de över 25 år på bekostnad av de under 25 år utan att detta kan motiveras.

76. prop. 2007/08:95, sid 223-224

AVSLUTANDE REFLEKTIONER


Synen på ålder och diskriminering på grund av ålder

Att diskrimineringsgrunden ålder inte i första hand anses vara avsedd för barn visar på att det saknas kunskap om vilka grupper som drabbas av åldersdiskriminering. Förarbetena till diskrimineringslagen verkar inte utgå ifrån att både äldre och barn och unga drabbas av åldersdiskriminering, och att det därför finns två olika åldersgrupper som befinner sig i en underordnad position. Det finns bristande kunskap om att olika åldersgrupper drabbas på olika sätt av åldersdiskriminering, att åldersmaktordningen tar sig olika uttryck för äldre respektive yngre. Det är också tydligt att det i förarbetena saknas en diskussion kring vilka som är normen som avvikarna mäts emot. När det gäller ålder kan medelålders sägas vara normen mot vilken både gruppen unga och guppen äldre mäts.

I förarbetena ställs grupperna unga och äldre ofta mot varandra genom formuleringar som ”ungas intressen måste stå tillbaka till fördel för äldres intressen”. Då både unga och äldre drabbas av åldersdiskriminering borde dessa grupper inte spelas ut mot varandra. Om vi jämför med diskrimineringsgrunden etnicitet skulle det innebära att man t ex ställer grupperna muslimer och romer mot varandra istället för att synliggöra att båda dessa grupper befinner sig i en underordnad position. Positionen för romer respektive muslimer har vissa likheter men också vissa skillnader. Det som dock är tydligt är att båda befinner sig i en underordnad position jämfört med normen – i detta fall s.k. etniska svenskar. Gällande etnisk bakgrund (samt kön och sexuell läggning) finns det kunskap och teoribildning som utforskar hur, var, när och varför detta drabbar de som inte passar in i normen. Diskussionen om åldersdiskriminering skulle vinna på ökad kunskapsutveckling och teoribildning kring vem som drabbas, hur, var och när. Då det finns viss kunskap om hur äldre åldersdiskrimineras, behöver vi framförallt höja kunskapen om hur unga åldersdiskrimineras och hur ålder och makt hänger samman. Det gäller inte enbart diskriminering utan innefattar också kunskap om normer och förväntningar kopplade till ålder och vad dessa normer får för konsekvenser för alla åldersgrupper, ung likväl som gammal. I och med att åldersmaktordningen är unik i att alla kommer befinna sig i både en underordnad och en privilegierad position behöver vi fundera över vad detta innebär både teoretiskt och praktiskt.

Åldersdiskriminering på arbetsmarknaden

Utifrån att undantag från åldersdiskrimineringsskyddet får göras om det



finns arbetsmarknadspolitiska skäl, kan vi dels fråga oss om inte diskrimineringskyddet riskerar urvattnas, dels problematisera vilka arbetsmarknadspolitiska regleringar som enligt förarbetena anses vara berättigade.

Både unga och äldre åldersdiskrimineras på arbetsmarknaden. När vi granskar diskussionen om åldersdiskriminering och berättigade undantag i förarbetena blir det tydligt att de främjande och skyddande insatserna för äldre respekt yngre skiljer sig åt. Om man hårdrar det kan regleringarna tolkas i termer av positiv och negativ särbehandling. Äldres plats på arbetsmarknaden skall säkras genom mestadels positiv särbehandling i form av turordningsregler i LAS, längre semester och möjlighet att söka flyttbidrag. Ungas plats på arbetsmarknaden skall säkras genom mestadels negativ särbehandling i form av "först in först ut" (turordningsregeln) i LAS och olika lön för lika arbete, d.v.s. lönetrappor helt baserade på biologisk ålder. I granskningen av lönetrappor framgår också att lönetrapporna dels inte alltid skyddar den grupp de är till för att skydda (minderåriga), dels skapar glidningar i åldersavgränsningar då 19 åringar begripliggörs som "i princip" minderåriga istället för vuxna.

Istället för att spela ut grupperna äldre och yngre mot varandra, i t ex diskussioner om turordningsregeln i LAS, kunde man anpassa regleringarna så att både unga och äldre skyddas eller koppla regeln till positiv särbehandling så att den åldersgrupp som är i minoritet på arbetsplatsen gynnas. I diskussionen om ungdomsarbetslöshet har förslag om att sänka ungas löner med upp till 25 % lyfts fram av flera politiska partier. Det som är speciellt intressant i denna diskussion är att samma "lösning" inte presenteras som ett alternativ för äldre. Om unga och äldre båda har problem på arbetsmarknaden – och lösningen för att säkra ungas plats på arbetsmarknaden är att sänka deras löner med 25 % – borde då inte samma lösning fungera för äldre? Om lönenivån anses vara avgörande för att få/behålla en anställning borde det innebära att äldres löner också diskuterades. Men att så inte är fallet synliggör att detta handlar om frågor kopplade till ålder, makt och samhällssynen på unga. Häri synliggörs att unga är en grupp som kan särbehandlas negativt på arbetsmarknaden, på ett sätt som andra grupper inte kan utan att det skulle ses som diskriminering. Skulle vi acceptera en politik som t ex sänker kvinnors löner på arbetsmarknaden? Då det idag finns belägg för att unga har det, om inte tuffare, så i alla fall lika tufft som äldre på arbetsmarknaden – borde vi kunna förvänta oss att detta också speglas i arbetsmarknadsregleringar och diskussioner om vem som behöver skyddas på arbetsmarknaden.

I förarbetena i stort blir det också tydligt att det finns en dikotom förståelse av att de skyddsvärda är antingen barn eller äldre (minderåriga

skyddas i lönetrappor och i AML). Den grupp som inte behöver något skydd på arbetsmarknaden artikuleras inte i förarbetena, men kan förstås som gruppen medelålders. Häri osynliggörs dock att det finns ett glapp mellan barn och gruppen medelålders. Unga eller unga vuxna skyddas inte nämnvärt i undantagen trots att de är en åldersgrupp som skulle behöva ytterligare diskrimineringskydd på arbetsmarknaden.

En ytterligare sak som problematiseras i rapporten är hur man valt att argumentera för varför något skall räknas som ett berättigat undantag från diskrimineringsförbudet. T ex argumenteras det för att en 25 årsgräns på flyttningsbidrag har ett berättigat syfte – stärka den enskildes möjlighet att få ett arbete – och att de medel som används är lämpliga och nödvändiga – 25 års gräns på bidraget. Hade man t ex omformulerat syftet till att uttryckligen handla om ”samhällets behov av att hålla nere kostnaderna för arbetsmarknadspolitiska insatser” hade 25-årsgränsen för flyttningsbidrag framstått som mer motiverad än vad den gör i nuläget. Att 25-årsgränsen räknas som ett berättigat undantag synliggör hur åldersmaksordningen förstås som legitim. Åldersgränsen godkänns trots att den är högst godtycklig, vilket riskerar urvattna diskrimineringskyddet. Att en 50-årsgräns på flyttningsbidraget troligen inte hade godkänts synliggör också att detta hänger samman med ålder som maktordning.

En ytterligare slutsats handlar om de fall DO väljer att driva. Då det i förarbetena påtalas att innebörden i undantaget från åldersdiskrimineringskyddet kommer tydliggöras i praxis blir det viktigt att DO väljer att driva många åldersdiskrimineringsfall och gärna fall kan sägas vara i gråzonen. T ex borde DO driva frågan om lönetrappor för att ta reda på innebörden av tillägget ”lönetrappor kan inte alltid anses förenliga med diskrimineringskyddet”. Detta borde inte vara ett problem för DO då det ingår i deras uppdrag att driva fall för att skapa praxis.

Förhoppningsvis kan denna granskning väcka intresse hos och stärka barnrättsrörelsen – och alla andra som driver frågor kring ålder, makt och diskriminering – i att börja se ålder som en maktordning samt undersöka hur ålder och makt hänger samman, hur det tar sig i uttryck i ungas liv, i skolan, arbetslivet, samhället, politiken och lagstiftning. Det behövs mer kunskap om vad åldersmaksordningen får för konsekvenser för både barn, unga, medelålders och äldre.



LITTERATUR

Alanen, Leena (1992) *Modern Childhood? Exploring the 'child question' in sociology*. Jyväskylä: Kirjapaino Oy Sisäsuomi.

Bartholdsson, Åsa (2007) *Med facit i hand. Normalitet, elevskap och vänlig maktutövning i två svenska skolor*. Stockholm: Universitetservice AB.

Bartholdsson, Åsa (2008), *Den vänliga maktutövningens regim: om normalitet och makt i skolan*. Stockholm: Liber.

Beckman, Ludvig (2009) *The frontiers of democracy. The right to vote and its limits*. Storbritannien: Palgrave

Butler, Judith (1997), "Från konstruktion till materialisering", Res Publica: Tema Kön, nr 35/36.

de los Reyes, Paulina och Mulinari, Diana (2007) *Intersektionalitet*. Malmö: Printing Malmö AB.

Elfström, Helena (2011) *Åldersdiskrimineringsförbudet i arbetslivet- ett skydd utan verkan?*, Rättsvetenskap, examensarbete, Linnéuniversitet.

Engwall, Kristina och Söderlind, Ingrid (2005) *Var kommer barnen in? Barn i politik, vetenskap och dagspress*. Institutet för Framtidsstudier. Växjö: Davidsson tryckeri AB.

Fridolfsson, Charlotte (2006). "Politics, Protest and the Threatening Outside: A Discourse Analysis of Events at an EU Summit", article II, i *Deconstructing Political Protest*. Örebro: Örebro universitet.

Halldén, Gunilla (2009) Barnperspektiv: Ett ideologiskt laddat begrepp och oprecist som analytiskt verktyg i *Locus: tidskrift för forskning om barn och ungdomar*, nr 3-4/09.

Hirdman, Yvonne (1998) "Genussystemet- reflexioner kring kvinnors sociala underordning" i *Kvinnovetenskaplig tidskrift* nr 3/1998.

Johansson, Barbro (2009) Barns rättigheter och synen på barn och barnom i *Locus: tidskrift för forskning om barn och ungdomar*, nr 3-4/09.

Jönsson, Håkan och Larsson, Annika (2009) "The exclusion of older people in disability activism and politics – A case of inadvertent ageism?" i J. Gubrium (red) *Journal of Aging Studies*, e-journal.

King, Neal (2006) "The Lengthening List of Oppressions. Age relations and the feminist Study of Inequality" i Calasanti och Slevin (red) *Age Matters. Realigning Feminist Thinking*. New York: Routledge.

Underlagsrapport till den parlamentariska socialförsäkringsutredningen (2013) *Vid arbetslivets gränser*. Stockholm: Elanders Sverige AB.

ÖVRIGT

Tema likabehandling, 1 juni 2012:

<http://www.dagenssamhalle.se/debatt/ta-aldersdiskrimineringen-pa-all-var-2855>

Handelsanställdas förbund:

<http://www.handels.se/lon-och-villkor/lagstaloner/>

Hotell och restaurang facket:

<http://www.hrf.net/din-lon>

PRIMÄRMATERIAL

SOU 2006:22, *En sammanhåller diskrimineringslagstiftning*, del 1 och del 2

Proposition 2007/08:95, *Ett starkare skydd mot diskriminering*.

Alla DO-anmälningar gällande ålder för 2012, specifikt omnämnda är:

[anmälning 2012/1042](#), [2012/1356](#), [2012/204](#), [2012/692](#), [2012/141](#), [2012/1508](#).

Anmälan 2012/695, det fall DO drivit 2012 om låg ålder:

<http://www.do.se/sv/Om-DO/Forlikningar-domstolsarenden/Restaurang-ANM-2012695/>

