

Kristiansand kommune
Helse- og sosialdirektøren
Serviceboks 417
4604 KRISTIANSAND S

Vår ref.
08/1280-7-AAS

Deres ref.

Dato:
11.11.2008

UTTALELSE I SAK - SPØRSMÅL OM DISKRIMINERING PÅ GRUNN AV ALDER VED ANSETTELSE I DELTIDSSTILLINGER

Likestillings- og diskrimineringsombudet fikk en henvendelse med spørsmål om Kristiansand kommune har lov til å utlyse deltidsstillinger i helse- og sosialsektoren med stillingsbetegnelsen ”studentstilling” i brev av 4. september 2008.

Ombudet besluttet å ta opp saken av eget tiltak, for å vurdere om Kristiansand kommunes praksis kunne være i strid med forbudet mot indirekte forskjellsbehandling på grunn av alder i arbeidsmiljøloven § 13-1.

Ombudet har vurdert saken, og finner at Kristiansand kommune handler i strid med forbudet mot indirekte diskriminering på grunn av alder, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1, når de utlyser deltidsstillinger med tittelen ”studentstilling”.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda for full overprøving. Fristen er tre uker fra mottakelsen av dette brevet, jf. vedlagt orientering.

Sakens bakgrunn

Kristiansand kommune har i flere utlysningstekster på www.finn.no og kommunens hjemmeside utlyst stillinger med overskriften ”studentstillinger”. Det dreier seg om stillinger i helse- og sosialsektoren, som skal dekke inn behov for bemanning på lørdager og søndager der tjenesten er døgnbemannet. Stillingene er i kategorien ”assistent”, og det stilles ingen utdanningskrav i utlysningene.

Ombudet ba i brev av 9. september 2008 Kristiansand kommune om å redegjøre for hvorfor kommunen benyttet begrepet ”studentstilling”. Ombudet ønsket å vite i hvilken grad alder blir tillagt vekt ved vurderingen av søkere, og videre om kommunen kommer til å benytte begrepet ”studentstilling” i fremtidige stillingsutlysninger.

Kristiansand kommune redegjorde for saken i brev av 27. oktober 2008. Kommunen opplyser at studentstillinger ikke er opprettet for å rekruttere yngre arbeidstakere. Det tas derfor ikke hensyn til alder ved ansettelse, men derimot blant annet erfaring og egnethet.

I utgangspunktet er kommunens målsetting at det ikke skal utlyses stillinger på mindre enn 40 %, fordi kommunen ønsker at alle stillinger skal være pensjonsgivende. Årsaken til at kommunen fra 2005 likevel har valgt å lyse ut mindre stillinger i helse- og sosialsektoren med stillingsbetegnelsen ”studentstillinger”, er at disse stillingene vil kunne gi studenter lønnsansiennitet i offentlig sektor. Kommunen skriver:

”En student har sin hovedaktivitet innen studiet og derfor mener vi at det kan fravikes regelen om pensjonsgivende stillinger, men fortsatt være en fordel for disse ansatte med lønnsansiennitet.”

Kristiansand kommune har gjennomgått noen av sine ansettelser i studentstillingene. I følge kommunen er det ingen ting som tyder på at kommunen har prioritert å ansette yngre personer, idet ”flere har ansatt voksne studenter”.

Videre opplyser kommunen at i tilfeller der ingen studenter har søkt på stillingene, har kommunen ansatt andre søkere som har vist seg egnet.

Kristiansand kommune skriver at de også i fremtiden vil benytte betegnelsen ”studentstilling” ved utlysninger. Kommunen mener det ikke er diskriminering på grunn av alder å søke etter studenter, fordi studenter i alle aldersgrupper kan søke stillingene.

Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven § 13-1 fastslår at det ikke er tillatt å diskriminere, direkte eller indirekte, på grunn av blant annet alder. I denne saken er det et spørsmål om indirekte forskjellsbehandling på grunn av alder. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse som faktisk virker slik at alder kan bli tillagt betydning i ansettelsesprosessen.

Forbudet mot aldersdiskriminering omfatter ikke bare de tilfeller hvor det er oppgitt en bestemt aldersgrense. En arbeidsgiver som benytter ord og uttrykk i en stillingsannonse som kan gi indikasjoner på at alder vil bli tillagt vekt ved vurderingen av tilsetningen, vil også måtte vurderes etter forbudet mot diskriminering på grunn av alder.

Forbudet mot diskriminering etter arbeidsmiljøloven § 13-1 gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder utlysning av stillinger, jf. arbeidsmiljøloven § 13-2 nr. 1 bokstav a).

Forbudet gjelder med mindre forskjellsbehandling har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende overfor de som forskjellsbehandles, og som er nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke, jf. arbeidsmiljøloven § 13-3 nr 1. Adgangen til å gjøre unntak fra forbudet mot forskjellsbehandling er svært snever.

Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering

Ombudet kan ikke oppheve eller endre vedtak truffet av andre forvaltningsorganer. Det samme gjelder Likestillings- og diskrimineringsnemnda, jf. diskrimineringsombudsloven § 9. Ansettelser i stat og kommune regnes som enkeltvedtak som ombudet og nemnda ikke kan overprøve.

Ombudet kan imidlertid gi uttalelse om det har funnet sted diskriminering i slike saker, og/eller om det vil være diskriminerende å benytte utlysningstekster med stillingsbetegnelsen ”studentstilling” i fremtiden, jf. diskrimineringsombudsloven § 3, tredje ledd.

Kristiansand kommune opplyser at de ikke bruker alder som kriterium ved ansettelser i de såkalte ”studentstillingene”. Ombudet har ingen grunn til å tvile på at kommunen ikke direkte vektlegger alder ved utvelgelsen blant kandidatene til disse stillingene.

Spørsmålet er om bruken av studentstillinger likevel virker indirekte diskriminerende, jf arbeidsmiljøloven § 13-1 nr. 1.

Kristiansand kommune fremhever at det finnes studenter i alle aldersgrupper. Kommunen skriver at *"livslang læring er innført som et mål i vårt samfunn"*. Ombudet er enig at det er stor alderspredning blant studenter. Både yngre og eldre personer vil således kunne søke på en "studentstilling" i Kristiansand kommune.

Samtidig er det etter ombudets mening klart at det store flertallet av personer som faller innenfor kategorien studenter, er yngre personer. Dette medfører at stillingsbeskrivelsen "studentstillinger" i hovedsak retter seg mot yngre arbeidssøkere. Selv om kommunen ved selve ansettelsen ikke legger vekt på alder, er det rimelig å anta at det vil være en skjev alderssammensetning i søkergrunnlaget, som gjør at eldre arbeidssøkere faktisk kommer dårligere ut.

Hensikten med aldersdiskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven § 13-1 er blant annet at alder ikke skal være avgjørende ved ansettelse. I tråd med dette er det viktig at potensielle arbeidssøkere ikke får et inntrykk av arbeidsgiver vil legge vekt på alder.

Ombudet har fått en henvendelse fra en person som har unnlatt å søke på stillingen som en følge av stillingstittelen. Dette illustrerer hvordan "studentstilling" kan oppfattes som en begrensning i hvem som kan søke på stillingen.

Kommunen har opplyst at ikke-studenter i visse tilfeller blir tilsatt i stillingene. En slik mulighet fremgår imidlertid ikke av stillingsutlysningene, slik at potensielle søkere ikke får kunnskap om dette. Uansett forstår ombudet det slik at ikke-studenter kun vil være aktuelle i de tilfeller der det ikke er studenter som søker stillingene.

På bakgrunn av ovennevnte er ombudets konklusjon at kommunens bruk av studentstillinger faktisk virker indirekte diskriminerende overfor eldre arbeidssøkere.

Spørsmålet etter dette er om forskjellsbehandlingen likevel er tillatt etter unntaksadgangen i arbeidsmiljøloven § 13-3 nr.1. Kommunen begrunner bruken av studentstillingene med at studenters hovedaktivitet er studier. Kommunen anser derfor at det overfor denne gruppen er saklig grunn til å gjøre unntak fra prinsippet om at stillingsbrøken skal være så stor at arbeidet er pensjonsgivende. Dette er bakgrunnen for at de små stillingene retter seg mot studenter.

Etter ombudets mening er dette hensynet ikke tungtveiende nok til å begrunne et unntak fra forbudet mot indirekte forskjellsbehandling. Det vil først og fremst

være krav og forhold knyttet til stillingen selv og jobbutførelsen, som kan begrunne en eventuell forskjellsbehandling på grunn av alder. Kommunen har ikke anført slike argumenter i saken.

Konklusjon

Ombudet finner at Kristiansand kommune bryter forbudet mot indirekte diskriminering på grunn av alder i arbeidsmiljøloven § 13-1, når de utlyser deltidsstillinger med tittelen ”studentstilling”.

* * *

Ombudets uttalelser er som ovenfor nevnt ikke rettslig bindende for Kristiansand kommune. Sivilombudsmannen har imidlertid gitt uttrykk for at det vil være dårlig forvaltningskikk å ikke rette seg etter ombudets uttalelse.

Ombudet ber derfor om en tilbakemelding på om Kristiansand kommune vil endre sin praksis, i tråd med ombudets uttalelse, og dermed stanse bruken av ”studentstillinger” i utlysningstekster. Vi ber om en tilbakemelding på dette innen **10. desember 2008**.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås
likestillings- og diskrimineringsombud

Vedlegg: Orientering om adgangen til å bringe inn saken for Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Kopi: Klager

Saksbehandler: Åsulv Solstad