

Vår ref.:
11/538- 47- CAS

Dato:
11.03.2013

Ombudets uttalelse

Saken gjaldt spørsmål om et Nav-kontor handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder da en mann ikke ble innkalt på intervju til stilling som gjeldsrådgiver.

Ombudet kom til at Nav-kontoret ikke handlet i strid med arbeidsmiljøloven ved ansettelse i den aktuelle stillingen.

Mannen brakte ombudets uttalelse inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Nemnda kom til samme resultat som ombudet (nemndas sak 38/2012). Les nemndas uttalelse på www.diskrimineringsnemnda.no.

Saksnummer: 11/538

Diskrimineringsgrunnlag: alder

Lovgrunnlag: arbeidsmiljøloven § 13-1(1), jf. § 13-2(1) a

Dato for uttalelse: 13. april 2012

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsombudets fremstilling av sakens bakgrunn bygger på partenes skriftlige redegjørelser.

NAV B utlyste stilling som gjeldsrådgiver med søknadsfrist 19. november 2010. I søknadsteksten stod følgende krav til kvalifikasjoner:

- «Økonomisk utdanning på høyskolenivå
- Bred og relevant erfaring kan kompensere for manglende formell utdanning

Vi ønsker en person som kan jobbe selvstendig, er strukturert, samfunnsorientert og samarbeidsvillig. Personen må like å jobbe med mennesker. Det er en fordel å ha kjennskap til relevant lovverk, så som gjeldsordningsloven, inkassloven og dekningsloven. Det legges stor vekt på personlig egnethet.»

A søkte stillingen. På søknadstidspunktet var han 60 år. Han ble ikke innkalt til intervju. Det meldte seg i alt 53 søkere til stillingen hvorav 12 ble innkalt til intervju, og en ble tilbudt jobben som gjeldsrådgiver. De 12 som ble innkalt til intervju, var mellom 31 og 51 år på søknadstidspunktet. Søkeren som ble tilbudt jobben var 35 år på søknadstidspunktet.

A er utdannet bygningsingeniør fra Oslo tekniske skole (19XX), diplomøkonom fra BI (19XX). I tillegg har han påbegynte, men ikke gjennomførte studier ved Norges tekniske høgskole (19XX) og juss ved universitetet i Oslo (19XX). Han har autorisasjon som rettshjelper for auksjons- og inkassovirksomhet (19XX). Han har lang og variert arbeidserfaring, hovedsakelig fra salg, konsulentvirksomhet og virksomhetsledelse. A deltok som frivillig i «Gjeldskriseaksjonen i Norge» fra 19XX til dd.

Vedkommende som ble ansatt i stillingen, har ingen formell utdanning ut over videregående skole. Vedkommende har gjennomført en rekke kurs relatert til kreditt- og inkassovirksomhet, også oppfølging av engasjementer. Kandidaten har ca. 15 års arbeidserfaring som saksbehandler, kundekonsulent, teamleder og rådgiver, spesielt fra inkassovirksomhet.

Partenes syn på saken

A
A mener at han ble forbigått på grunn av alder ved ansettelse av gjeldsrådgiver. Han viser til at han har lang erfaring med gjeldsrådgivning fra sitt frivillige arbeid med å hjelpe mennesker ut av gjeldskriser. A anfører at hans erfaring sammen med hans økonomiske og teknisk høyere utdanning gjør ham mer kvalifisert til stillingen enn kandidaten som ble tilbudt jobben. Når samtlige kandidater som ble innkalt til intervju, var mellom 31 og 51 år, og den som fikk stillingen var 35 år, mener han at det var hans alder som var avgjørende for at han ikke ble vurdert til stillingen.

A anfører videre at NAV brøt det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet og

at ansettelsen til stillingen som gjeldsrådgiver er resultat av det han kaller «bekjentskapskorruptsjon». Han mener at avdelingslederen i NAV B på forhånd kjente personen som ble tilbudt stillingen. Dette vil han anmelde til politiet.

NAV B avviser at beslutningen om ikke å innkalle A til intervju til stilling som gjeldsrådgiver var motivert av As alder eller de øvrige påstandene. Det var mange, formelt godt kvalifiserte søkere, også blant dem som ikke ble innkalt til intervju.

Valg av intervjukandidater ble gjort av et ansettelsesutvalg bestående av gjeldsrådgiver, tillitsvalgte og avdelingsleder som la til grunn «Kriterier for innkalling til intervju/ansettelse av gjeldsrådgivere 2010» i utvelgelsesprosessen. Søkerne som ble innkalt til intervju, oppfylte de formelle kravene i stillingsannonsen og alle hadde relevant arbeidserfaring. Det var presisert i utlysningsteksten at realkompetanse kunne erstatte formalkompetanse. NAV har redegjort for at kriteriene for vurdering av søkerens kvalifikasjoner, var satt opp i følgende rekkefølge: arbeidserfaring, personlige egenskaper og utdanning.

Personen som ble ansatt i stillingen, oppfylt kriteriene i utlysningsteksten. Selv om vedkommende ikke hadde høyere økonomisk utdanning, vurderte NAV B den samlede arbeidserfaringen som mest relevant, og at erfaringen i tillegg oppveide for manglende formell utdanning. Vedkommende dokumenterte også gode erfaringer i møter med mennesker i vanskelige situasjoner.

NAV B

NAV B sin vurdering av As erfaring med gjeldshandtering, var at den bar preg av å være frivillig og selvstendig, i den forstand at han ikke hadde vist til at han hadde vært ansatt i noe relevant arbeidsforhold. NAV fant derfor ikke at A hadde dokumentert tilstrekkelig erfaring fra relevant arbeid sammen med andre, noe som er nødvendige for stillingen som gjeldsrådgiver i NAV.

NAV B mener at det ikke var mulig å vurdere, ut fra søknaden til A, hvor mye direkte kontakt han hadde hatt med brukere og hvilke evner han har i forhold til relasjon med mennesker i vanskelige situasjoner. Videre anså NAV B andre søkere til å ha mer inngående kjennskap til systemet i hjelpeapparatet enn det A hadde anført at han hadde.

NAV B anfører at det ble stilt høye krav til personlig egnethet ved tilsettingen av ny gjeldsrådgiver, og at personen som ble tilbudt stillingen ble

vurdert til å være meget godt kvalifisert og personlig egnet for den utlyste stillingen. NAV B kunne ikke se at A hadde dokumentert de nødvendige personlige egenskaper gjennom søknaden og vedleggene.

Rettslig grunnlag

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med arbeidsmiljøloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § i annet ledd nr. 4.

Arbeidsmiljøloven

Likestillings- og diskrimineringsombudet handhever blant annet arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel. Arbeidsmiljøloven § 13-i forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av blant annet alder. Denne saken reiser spørsmål om direkte diskriminering. Med direkte diskriminering menes at en person på grunn av alder behandles dårligere enn andre i en tilsvarende situasjon. Forbudet gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder ansettelse, jf. arbeidsmiljøloven § 13-2 nr. 1 bokstav a).

Forskjellsbehandling på grunn av alder kan være tillatt i særlige tilfeller. Ifølge arbeidsmiljøloven § 13-2 første ledd vil forskjellsbehandling være tillatt dersom den er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og forskjellsbehandlingen ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den som forskjellsbehandles.

Dersom arbeidstaker eller arbeidssøker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med lovens bestemmelser, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at slik diskriminering ikke har funnet sted, jf. arbeidsmiljøloven § 13-8. Arbeidsgiver må med andre ord bevise at det er større sannsynlighet for at arbeidstaker eller arbeidssøker ikke er diskriminert i strid med loven, enn at arbeidstaker eller arbeidssøker er diskriminert. Denne bevisbyrden for arbeidsgiver gjør seg gjeldende dersom arbeidstaker eller arbeidssøker først har vist til omstendigheter som gir grunn til å tro at lovstridig diskriminering har funnet sted.

En påstand om diskriminering er ikke nok til at ombudet kan konkludere med at det er "grunn til å tro" at diskriminering er skjedd. Påstanden må støttes av andre opplysninger eller sakens omstendigheter for øvrig. Når det foreligger slike omstendigheter, må arbeidsgiver — for å komme fri for ansvar — sannsynliggjøre at årsaken til forskjellsbehandlingen likevel ikke er søkerens eller den ansattes alder, jf. Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) s. 131.

Ombudets vurdering

Ombudet skal ta stilling til om NAV B har handlet i strid med arbeidsmiljølovens forbud mot diskriminering på grunn av alder.

Ombudet skal først vurdere om det er grunn til å tro at NAV B la negativ vekt på As alder ved ikke å innkalle ham til intervju i forbindelse med ansettelse til stillingen som gjeldsrådgiver i NAV B, jf. arbeidsmiljøloven § 13-8. Dersom ombudet finner at det er grunn til å tro at alder har hatt betydning for at A ikke ble innkalt til intervju, går bevisbyrden over på NAV B.

Det er i utgangspunktet A som har bevisforingsrisikoen for at han ikke ble innkalt til intervju til stillingen som gjeldsrådgiver på grunn av sin alder. En påstand om diskriminering, eller kun det faktum at A er eldre enn de som ble innkalt til intervju og den som fikk stillingen, er ikke tilstrekkelig for å konstatere diskriminering. For at det skal foreligge diskriminering på grunn av alder, må As påstand støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter for øvrig.

A har gjort gjeldende at han ikke ble kalt inn til intervju fordi den som ble ansatt var en bekjent av avdelingsledere i NAV B, fordi NAV B fravek det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet og på grunn av aldersdiskriminering.

Ombudet tar ikke stilling til spørsmålet om det A kaller «bekjentskapskorruptjon». Han er gjort kjent med at dette er et forhold som eventuelt må anmeldes og behandles av påtalemyndigheten. Ombudet tar heller ikke stilling til om kvalifikasjonsprinsippet er brutt på generelt grunnlag. For ombudet er det kun spørsmål om det foreligger aldersdiskriminering i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd, som behandles. Spørsmål om kvalifikasjonsprinsippet vil likevel være en faktor i vurderingen av om det er grunn til å tro at det ble lagt vekt på alder ved innkalling til intervju. NAV B har gjort gjeldende at årsaken til at A ikke ble innkalt til intervju, var fordi de ikke vurderte ham til å ha de nødvendige kvalifikasjonene og personlige egenskaper til stillingen.

Det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet, som gjelder ved ansettelse i offentlige stillinger, innebærer at den som er best kvalifisert til stillingen, skal tilsettes. Dersom arbeidsgiver setter til side kravene til formelle kvalifikasjoner, som utdanning, kan det være et moment som kan gi grunn til å tro at det er lagt ulovlig vekt på for eksempel alder. I vurderingen av hvem som er best kvalifisert, vil imidlertid en samlet vurdering av formelle kvalifikasjoner og

realkompetanse, så vel som personlige egenskaper ha betydning. I denne saken er det i tillegg i utlysningsteksten presisert at realkompetanse kan erstatte formell utdanning.

Det faktum at de 12 kandidatene som ble innkalt til intervju var mellom 31 og 51 år på søknadstidspunktet, og A var 60 år, kan trekke i retning av at alder har vært vektlagt da NAV valgte ut dem de ville kalle inn til intervju. Ombudet kan likevel ikke se at det er grunn til å tro at det var As alder som var utslagsgivende for at han ikke ble innkalt til intervju. Det som har vært utslagsgivende for ombudets vurdering, er følgende:

NAV B har forklart at det ble lagt betydelig vekt på relevant arbeidserfaring og personlig egnethet for stillingen som gjeldsrådgiver. Vektleggingen er i samsvar med ordlyden i teksten.

NAV B vurderte As arbeidserfaring til ikke å være like relevant for stillingen sammenlignet med andre søkere som ble innkalt til intervju. NAV B har vist til at A ikke i tilstrekkelig grad dokumenterte nødvendige samarbeidsevner eller kjennskap til systemet i hjelpeapparatet. NAV B har også redegjort for at de var opptatt av å få en person som hadde stor grad av relasjonskompetanse overfor brukere/kunder, noe de ikke vurderte A til å ha i tilstrekkelig grad.

Ombudet finner ikke grunnlag for å overprøve NAV Bs vurderinger av hvilke kompetanse som er relevant for den aktuelle stillingen som gjeldsrådgiver. Ombudet finner heller ikke grunnlag for å overprøve de vurderingene som ble gjort i forbindelse med utvelgelse av kandidater til intervju. For ombudet fremstår de vurderingene som NAV B har gjort, som rimelige og saklige, knyttet til de kravene til kvalifikasjoner som fremgår av utlysningsteksten.

Ombudet mener etter dette at det ikke er grunn til å tro at As alder hadde betydning for at han ikke kom i betraktning til å bli innkalt til intervju til stillingen.

Konklusjon

Likestillings- og diskrimineringsombudet finner at NAV B ikke handlet i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 (i), jf. § 13-2 nr. i bokstav a) da A ikke ble innkalt til intervju.

Oslo, 13.04.2012

Sunniva Ørstavik
likestillings- og diskrimineringsombud