

Hvorfor **diskriminerer** kommuner eldre arbeidssøkere?

Det er et faktum at mange eldre kvalifiserte arbeidssøkere aldri blir innkalt til intervju. Diskrimineringsnemnda har i den senere tid behandlet to saker hvor to kommuner ble funnet å ha aldersdiskriminert eldre søkere ved ikke å innkalle dem til intervju. I denne artikkelen ser vi nærmere på avgjørelsene og problemstillingen. Hvorfor er mange ledere i både offentlig og privat sektor skeptiske til å ansette eldre og hva kan den diskriminerte gjøre?

Diskriminering på grunn av alder er forbudt

Vi har bedre helse og lever stadig lenger, samtidig som det ikke er nok unge arbeidstakere til å dekke Norges framtidige behov for arbeidskraft, særlig ikke innen helse- og omsorgssektoren. Mange eldre arbeidssøkere opplever likevel ikke å bli innkalt til intervju. Er ikke dette aldersdiskriminering?

Direkte og indirekte diskriminering på grunn av alder er forbudt. Med direkte aldersdiskriminering menes at en person, på grunn av sin alder, behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt i en tilsvarende situasjon. Med indirekte aldersdiskriminering menes enhver tilsynelatende bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som virker slik at en person stilles dårligere enn andre på grunn av sin alder.

Forbudet gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, også ved utlysning av stilling og ansettelse. Manglende innkallelse til intervju kan altså være aldersdiskriminerende.

Dersom en person fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted

aldersdiskriminering, har arbeidsgiver bevisbyrden og må sannsynliggjøre at diskriminering likevel ikke har funnet sted.

Lillevik kommune

I juni 2019 utlyste Lillevik kommune en 50 prosent stilling som jordmor. Kari, som da var 60 år, søkte på stillingen. Kari var ferdig utdannet jordmor i 1991 og hadde siden den gang arbeidet som jordmor ved ulike sykehus og som kommunejordmor i flere kommuner. Det inntok ytterligere syv søknader, hvorav tre av søkerne var over 58 år.

Kommunen kalte ikke inn Kari til intervju, men valgte i stedet å innkalle to kandidater på henholdsvis 33 og 39 år. Deretter valgte kommunen å ansette Mona, som var den yngste av disse to.

Kari, som oppfylte alle kvalifikasjoner i utlysningsteksten og hadde mye lengre arbeidserfaring enn Mona, ble kraftig provosert over at hun ikke engang fikk komme til intervju og klaget saken inn for Diskrimineringsnemnda.

Lillevik kommune viste til at Mona tross alt hadde en mastergrad i jordmorfag og arbeidserfaring fra Lillevik sykehus.

Diskrimineringsnemnda mente imidlertid at det var god grunn til å tro at Kari's alder var avgjørende årsak til hun ikke var innkalt til intervju og at Lillevik kommune ikke hadde klart å sannsynliggjøre at dette ikke var tilfelle. Nemnda la særlig vekt på at halvparten av søkerne var over 50 år og at ingen av disse var innkalt til intervju. Dette på tross av alle hadde utdanning og erfaring som oppfylte kvalifikasjonskravene

Frustrerte eldre kvalifiserte arbeidssøkere går hjemme og fyller dagene med husarbeid, mens de håper på å bli innkalt til jobbintervju. Mange får aldri den invitasjonen - mange blir aldersdiskriminert.



og som overgikk den erfaringen til de som ble innkalt til intervju og særlig i forhold til Mona.

Nemnda hadde heller ikke særlig sans for kommunens vektlegging av mastergrad. For det første var dette ikke noe krav i utlysningsteksten og dessuten var det vanskelig å forstå hvorfor dette skulle ha så stor betydning. Under enhver omstendighet ville det å legge vekt på en masterutdannelse som først ble innført i 2013, kunne være i strid med forbudet mot indirekte aldersdiskriminering.

Diskrimineringsnemnda kom deretter enstemmig til at Lillevik kommune hadde diskriminert Kari på grunn av alder.

Storevik kommune

Våren 2018 søkte Storevik kommune etter en rådgiver innen risikostyring og beredskap, som blant annet skulle arbeide med å sikre etterlevelse av HMS-regelverk, gjennomføre beredskapsøvelser og delta i krisestab. Dette var en populær stilling og det inntok hele 78 søknader. Bjørg, som da var 57 år, søkte på stillingen, men ble ikke innkalt til intervju.

Da Bjørg i ettertid fikk høre at det var tretten søkere som var innkalt til intervju og at disse hadde en gjennomsnittsalder på 35 år, ble hun oppgitt og irritert. Da hun deretter fikk høre at Storevik kommune valgte å ansette Ingrid på 29 år, sendte hun en klage til Diskrimineringsnemnda og beskyldte kommunen for aldersdiskriminering.

Kommunen avviste dette og viste til at Bjørg hadde sendt en altfor detaljert søknad som bar preg av å være lite framtidrettet.



ERIK RÅD HERLOFSEN

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017 og har deltatt i flere debatter om aldersdiskriminering.

Diskrimineringsnemnda var ikke enig med Storevik kommune. For det første ble det vist til at Bjørg var kvalifisert for stillingen og burde fått sjansen til å vise seg fram i et intervju. Nemnda merket seg også at det var mange eldre søkere med relevant utdanning og erfaring, men at kommunen likevel ikke innkalte noen over 43 år til intervju. Dette tilsa at kommunen ønsket en yngre kandidat til stillingen.

Diskrimineringsnemnda kom deretter enstemmig til at Lillevik kommune hadde diskriminert Kari på grunn av alder.

Nemnda tror ikke på kommunene

Det er verdt å merke seg at Diskrimineringsnemnda ikke legger vekt på kommunenes egen påstand om at alder ikke var av betydning for manglende innkallelse til intervju. Dessuten reagerer nemnda i klagers favør i de tilfellene kommunene ved ansettelsene tar avgjørende hensyn til kvalifikasjoner som ikke var nevnt i utlysningsteksten. Dette tilsier at kommunene i ettertid tilpasser kvalifikasjonskravene for at disse skal passe bedre til de yngre kandidatene. Kommunene la også vekt på personlige egenskaper ved de som ble innkalt til intervju, men nemnda ironiserer litt med en slik påstand; for hvordan kan kommunen da vite noe om de eldre søkeres personlige egenskaper når de ikke får sjansen til presentere seg.

Det er viktig å være klar over at Diskrimineringsnemnda enstemmig kan treffe vedtak om erstatning dersom den innklagede ikke har noen innsigelser mot erstatningskravet, eller nemnda finner grunn til å sette innklagedes innsigelser til side som åpenbart uholdbare. Den som opplever seg diskriminert bør derfor huske på å nedlegge påstand om erstatning, både for økonomisk og ikke-økonomisk tap (oppreisning).

Sviktende kunnskapsgrunnlag

Ifølge undersøkelser (Ipsos 2020, 2021) svarer norske ledere at de vil nøle med å innkalle kvalifiserte søkere til intervju når de er 59 år, utelukkende på grunn av alderen. Da er det grunn til å spørre seg om hvorfor det er slik. For de samme undersøkelsene viser at ledere er fornøyde med de 60-åringene som de allerede har i virksomheten sin.

Noen skeptiske ledere oppgir risikoen for at de eldre snart vil gå av med pensjon, mens andre uttrykker en tvil om helsetilstanden til eldre søkere og frykter økt sykefravær. Noen ledere

setter dessuten spørsmålsteget ved 60-åringenes digitale kompetanse og deres evne til innovasjon og skaperkraft.

Det er imidlertid flere ledere som tar beslutninger om eldre arbeidssøkere på et sviktende og ufullstendig kunnskapsgrunnlag. Begrunnelsene bygger på antakelser og negative stereotyper om eldre arbeidstakere. Når kvalifiserte søkere legges til side kun på grunn av deres alder, er det aldersdiskriminering.

Norge har imidlertid ikke råd til å gi slipp på erfaren og frisk arbeidskraft, og dersom ikke offentlige og private arbeidsgivere snart endrer retning, vil konsekvensene være at alle må betale mer skatt eller gi avkall på mange velferdsgoder, herunder må det forventes reduksjoner i kommende pensjoner. Min anbefaling til arbeidsgivere, og særlig offentlige arbeidsgivere, er at eldre kvalifiserte søkere alltid innkalles til intervju. På den måten unngår man å skape mistro om forskjellsbehandling, og ikke minst – i mange tilfeller vil man da oppdage at vedkommende faktisk er den beste kandidaten.

Kilder: Navnene i eksemplene ovenfor er fiktive, men sakene er basert på Diskrimineringsnemnda sak 19/393 og Diskrimineringsnemnda sak 288/2018. Ipsos: «Norsk seniorpolitisk barometer. Ledere i arbeidslivet», 2021. Moen, R.: «Hvorfor er ledere skeptiske til å ansette 60-åringer?», SSP-notat nr. 6, seniorpolitikk.no, 2021.

UTESTENGER. Ledere i både privat og offentlig sektor er skeptiske til å ansette godt voksne.

