



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Dok. ref.

07/18-6/LDO-331//AKL

Dato:

04.06.2007

WEBVERSJON AV UTTALELSE I SAK 07/18

Likestillings- og diskrimineringsombudets avgjørelse

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til annonser på Finn.no hvor det lyses ut ledige stillinger for salgskonsulenter, salgsassistent, lagermedarbeidere, sjåfør og kravfører.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har funnet til sammen syv stillingsannonser hvor det søkes etter salgskonsulenter.

Annonseteksten lyder som følger:

Kvalifikasjonskrav:

- *Erfaring fra oppsøkende salg med gode dokumenterte resultater*
- *God dataforståelse*
- *Du må gjerne ha jobbet på et lager, fast eller under skolegang/studier*
- *Høgskole eller relevant fagutdanning*
- *Ønsket alder 28-38 år*

Likestillings- og diskrimineringsombudet har i tillegg funnet en annonse fra Selskapet hvor det søkes etter salgsassistent for XX.

Annonseteksten lyder som følger:

Kvalifikasjonskrav:

- *Relevant høyere utdanning, eventuelt faglig kompetanse/erfaring som tilsvarer dette*
- *Beherske Movex og Excel*
- *Tallforståelse*
- *Nøyaktighet*
- *Gode samarbeidsevner, strukturert, serviceminded og godt humør*
- *Ønsket alder +-30. Jenter oppfordres til å søke*

Videre har Likestillings- og diskrimineringsombudet funnet fire annonser hvor det søkes etter lagermedarbeidere. Utlysningene gjelder for lagerjobb på XX samt lagermedarbeidere til 2 og 3 skifts arbeid hos XX.

Annonseteksten lyder som følger:

Kvalifikasjoner:

Alder mellom 20-45 år. Du må ha truckførerbevis og god erfaring med å kjøre truck.

I tillegg har ombudet funnet to stillingsannonser hvor det søkes etter henholdsvis kranfører og sjåfør.

Annonsetekstene lyder som følger:

Sjåfører søkes til nystartet vikarbedrift.

Kvalifikasjoner

Du har førerkort klasse C eller CE

Du må ha god orden

Flytende norsk skriftlig og muntlig forståelse

Trivelig og kundesvennlig. Ha godt humør

Kranfører søkes

Vi søker deg som:

- *har sertifikat for føring av kran*
- *har god orden og kan arbeide selvstendig*
- *snakker flytende norsk*
- *er en pålitelig og inkluderende kollega*
- *har høy arbeidsmoral*
- *har god helse*
- *har gode samarbeidsevner og tar tak når du selv ser det trengs*

BEGRUNNELSEN FOR OMBUDETS AVGJØRELSE

Sakens bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til stillingsannonser til Selskapet på Finn.no. Ombudet oppdaget annonsene 3. januar 2007. I stillingsannonsene søkes det etter salgskonsulenter mellom 28-38 pr, salgsassistent +- 20 år, lagermedarbeidere mellom 20-45 år samt sjåførere og kranførere som behersker flytende norsk skriftlig.

Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven § 13-1 fastslår at det ikke er tillatt å diskriminere, direkte eller indirekte, på grunn av blant annet alder. Forbudet gjelder med mindre forskjellsbehandling er nødvendig for å oppnå et saklig formål og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor de som forskjellsbehandles. Forbudet mot diskriminering etter arbeidsmiljøloven § 13-1 gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, også utlysning av stilling, jf § 13-2 nr 1 bokstav a).

Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering

Likestillings- og diskrimineringsombudet fastslår at ordlyden i annonsene til Selskapet hvor det søkes etter Salgskonsulenter, salgsassistent og lagermedarbeider er i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 jf § 13-2 nr 1 bokstav a), ved at den ledige stillingen er forbeholdt søkere mellom 18 og 24 år.

Ombudet kan heller ikke se noen saklig grunn til å utelukke søkere i andre aldersgrupper, da ombudet ikke kan se at kun personer i de nevnte aldersgrupper som kan utføre arbeidsoppgaver som ligger til slike stillinger.

Diskrimineringsloven

Diskrimineringsloven oppstiller forbud mot å diskriminere på grunn av språk, jf § 4. Forbudet mot diskriminering på grunn av språk er ikke absolutt. Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende, ovenfor den eller de som forskjellsbehandles, er likevel tillett, jf diskrimineringsloven § 4 fjerde ledd.

I forarbeidene til loven (Ot. Prp. nr. 33 2004-2005, side 90) skriver departementet at "I mange typer arbeid vil det være relevant å kreve gode norskkunnskaper, for eksempel i stillinger der det er behov for å ha en god språkforståelse av hensyn til personsikkerhet". Diskrimineringsvernets kjerne er altså at det ikke skal stilles strengere krav til språklige ferdigheter enn det virksomheten saklig sett har behov for i den enkelte stilling.

Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering

Ved å stille krav at søkerne behersker flytende norsk utelukker Selskapetsøkere som ikke oppfyller dette kravet. Spørsmålet blir om det foreligger så tungtveiende grunner

til å stille krav om gode norskkunnskaper, at unntaket i § 4 fjerde ledd kommer til anvendelse.

Likestillings- og diskrimineringsombudet erkjenner at det kan være saklig å stille krav til norskkunnskaper. Språkkrav er av betydning for arbeidstakers evne til å kommunisere med kolleger og overordnet, lese og forstå dokumenter som arbeidsplan, sikkerhetsinstruks m.v. Ombudet mener imidlertid at Selskapet går lenger enn nødvendig når det oppstilles krav til henholdsvis flytende norsk for kranfører og flytende norsk skriftlig og muntlig forståelse for sjåførere.

VARSEL OM HASTEVEDTAK DISKRIMINERINGSOMBUDSLOVEN § 4

Likestillings- og diskrimineringsombudet er etter diskrimineringsombudsloven § 4 første ledd gitt hjemmel til å fatte vedtak om retting eller stansing, jf lovens § 7 annet ledd, dersom ”partene ikke frivillig innretter seg etter ombudets uttalelse” og dersom ”det antas å medføre ulempe eller skadevirkning å avvende nemndas vedtak”.

§ 4 ombudets vedtak

Dersom partene ikke frivillig innretter seg etter ombudets uttalelse, jf § 3 tredje ledd, og det antas å medføre ulempe eller skadevirkning å avvende nemndas vedtak, kan ombudet treffe vedtak som nevnt i § 7.

§ 7 Nemndas vedtaksmyndighet. Pålegg om stansing, retting m.v.

Nemnda kan med de unntak som følger av §§ 9 og 10 pålegge stansing, retting og andre tiltak som er nødvendige for å sikre at diskriminering, trakassering, instruks eller gjengjeldelse opphører og for å hindre gjentakelse. Nemnda kan sette en frist for oppfyllelse av pålegget.

Arbeidsmiljøloven § 13-1 jf § 13-2 nr 1 bokstav a) forbyr forskjellsbehandling i forbindelse med den øvrige ansettelsesprosessen. Tilsvarende følger forbud mot diskriminering på grunn av språk av diskrimineringsloven § 4. Det er neppe tvilsomt at det vil være sammenheng mellom betingelsene i utlysningsteksten og hvem som søker den utlyste stillingen. Dersom en ansettelsesprosess gjennomføres til tross for en ulovlig annonse, er det sannsynlig at en rekke ellers kvalifiserte søkere ekskluderes.

Likestillings- og diskrimineringsombudet vurderer derfor å benytte sin kompetanse, jf diskrimineringsombudsloven § 4, til å fatte vedtak om retting eller stansing, jf diskrimineringsombudsloven § 7.

Ombudet vil tilføye at vi ser alvorlig på de avdekte forholdene tatt i betraktning det relativt store omfanget og at det systematisk er stilt ulovlige betingelser i stillingsannonsene.

Likestillings- og diskrimineringsombudet ber derfor om at Selskapet senest innen **torsdag 25. januar 2007** gir ombudet tilbakemelding på følgende:

- Ansettes arbeidstakerne i Selskapet for videre utleie til klienter, eller rekrutterer Selskapet kandidater som ansettes hos klientene?
- Er det eventuelt Selskapet eller avdelingene i Selskapet som ansetter?
- Hvordan er selskapsstrukturen i Selskapet?

- Ombudet ser at flere av avdelingene i Selskapet har eget organisasjonsnummer i Enhetsregisteret. Hvilken instruksjonsmyndighet har Selskapet?
- Er stillingene utlyst etter en fastlagt mal? Er det Selskapet som har utarbeidet denne?
- Er stillingene allerede besatt?
- Hvis stillingene ikke er besatt, vil tilsettingsprosessene bli stoppet og stillingene annonseres på ny med vilkår som ikke diskriminerer på grunnlag av alder og språk?

Dersom ombudet ikke mottar tilbakemelding innen fristen, legger ombudet til grunn at Selskapet ikke "frivillig innretter seg etter ombudets uttalelse".

Ombudet vil etter dette vurdere enten å bringe saken inn for avgjørelse i Likestillings- og diskrimineringsnemnda, eller dersom dette "antas å medføre ulempe eller skadevirkning", selv fatte vedtak som nevnt i diskrimineringsombudsloven § 7.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås

Likestillings- og diskrimineringsombud

Saksbehandler:

Anne Kirsti Lunde