|  |  |
| --- | --- |
| Kommunal- og moderniseringsdepartementet |  |
|   |  |
|  |  |
|   |  |
|  | Vår fil: B17-003 |
|  | Vårt Arkiv: 402 |
|  | Saksbehandler: Grete Crowo |

 Oslo 22. mai 2017

# Høringssvar - Utkast til forskrift til lov om statens ansatte

FFO har gjennomgått utkast til forskrift til lov om statens ansatte, og vårt høringssvar knyttes til bestemmelsene i § 8. Søker med funksjonsnedsettelse, samt § 4. Praksisarbeid og § 7. Nærmere regler om fortrinnsrett.

**Plikt til å innkalle minst en kvalifisert søker med nedsatt funksjonsevne til intervju**

Det er svært positivt at departementet foreslår å videreføre pliktbestemmelsen om å innkalle kvalifiserte søkere med nedsatt funksjonsevne til intervju. En egen bestemmelse om dette vil styrke mulighetene for funksjonshemmede søkere i en jobbsøkingsprosess, og det vil være et egnet virkemiddel for staten i rekruttering av nye arbeidstakere. Ved utlysninger av ledige stillinger bør staten vise til forskriftens bestemmelse om å innkalle kvalifiserte funksjonshemmede søkere til intervju.

* FFO gir sin støtte til bestemmelsen om innkallelse til intervju slik den er foreslått.

**Adgang til positiv særbehandling av søkere med funksjonsnedsettelser ved ansettelse**

Det er også positivt at departementet i ny forskrift foreslår å videreføre en adgang til positiv særbehandling ved ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne. Vi er enig i at denne adgangen bør gi hjemmel for moderat kvotering og ikke radikal kvotering. Vi deler departementets oppfatning om at tilsetting i ordinære stillinger bør følge prinsippet om at søkeren må ha tilnærmet like gode kvalifikasjoner som andre søkere, herunder den best kvalifiserte. Slik vi tenker er det i søkers interesse å vite at man får jobben på bakgrunn av kvalifikasjoner. Det gir selvtillit å starte i en jobb med vissheten om at man er god nok. Arbeidsgiver må i ansettelsesprosessen se personens kompetanse og ferdigheter, og ikke kun en person med funksjonsnedsettelse.

Moderat kvotering utfordrer arbeidsgiver til å vurdere personenes kvalifikasjoner uten fordommer knyttet til personens funksjonshemming. Samtidig må arbeidsgiver være villig til å bruke dette virkemiddelet, som skal sørge for at flere med funksjonsnedsettelser blir ansatt. Arbeidsgiver må ha aksept for at dette er en gruppe arbeidssøkere som ofte blir møtt med fordommer til tross for gode nok kvalifikasjoner, og som derfor kan trenge «hjelp» fra lovverket for å bli ansatt i ordinære stillinger.

* FFO gir sin støtte til bestemmelsen om ansettelse slik den er foreslått.

**Traineeordningen**

Det er bra at traineeordningen inngår i bestemmelsen om praksisarbeid jfr. § 4 og slik nedfelles som en legitim midlertidig ansettelse i stillinger som «øremerkes» personer med nedsatt funksjonsevne.

* FFO støtter punkt 2 om trainee i denne paragrafen.

FFO har ingen motforestillinger når det gjelder forskriftsfesting av at stilling som trainee ikke kan gi fortrinnsrett til annen passende stilling i staten etter § 24. Samtidig vil vi understreke at personer i traineeprogrammet bør motiveres til å søke på faste ordinære stillinger som utlyses. Arbeidsgiver må legge til rette for at kompetansebyggingen i traineestillingene er av en slik art at arbeidstaker blir kvalifisert for å søke andre jobber i staten. I tillegg må bestemmelsen i ny § 8 tas aktivt i bruk når det er personer fra traineeprogrammet med gode nok kvalifikasjoner som søker på ledige ordinære stillinger i staten, etter at traineeprogrammet er avsluttet.

Vi vil påpeke at hvis forskriftens bestemmelser skal bli et godt virkemiddel for å rekruttere flere med nedsatt funksjonsevne inn i statlige stillinger, forutsetter det at statlige arbeidsgivere kjenner bestemmelsene og tar dem i bruk. Det er ikke meningen at søker selv skal kjempe for at rettighetene blir ivaretatt, men er arbeidsgiver som må sørge for å følge opp gjeldende forskrift.

Det er også viktig for oss å presisere at om man skal lykkes med å ansette flere kvalifiserte søkere med nedsatt funksjonsevne i staten, må krav om at stillingen og arbeidsplassen skal tilrettelegges følges opp. Med tilrettelagte jobber og tilgjengelige arbeidsplasser kan langt flere funksjonshemmede arbeidstakere bidra med sin kompetanse på linje med øvrige arbeidstakere. Det er svært uheldig om mangel på tilrettelegging medfører at kvalifiserte kandidater ikke ansettes.

Med vennlig hilsen

**FUNKSJONSHEMMEDES FELLESORGANISASJON**



John Berg-Jensen Lilly Ann Elvestad

Styreleder Generalsekretær