|  |  |
| --- | --- |
| Arbeids- og sosialdepartementet |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  | Vår fil: Høring  |
|  | Vårt Arkiv: Interessepolitikk |
|  | Saksbehandler: Grete Crowo |

 Oslo 9. oktober 2019

# Høring – Forslag til endringer i forskrift til lov om statens ansatte mv.

FFO har gjennomgått høringen om forslag til endringer i forskrift om statens ansatte (tidligere Tjenestemannsforskriften). Vi vil med dette avgi vårt høringssvar.

**FFOs hovedsynspunkt:**

* FFO støtter med noen merknader konkretiseringen av «hull i CV-en» og avgrensning av personkrets.
* FFO går imot at søkere med hull i CV-en, uten å inngå i et av diskrimineringsgrunnlagene som er hjemlet i forskriften, gis mulighet til positiv særbehandling knyttet til intervju og ved ansettelse.
* FFO mener det bør innføres radikal kvotering inn til intervju for personer med funksjonsnedsettelse.
* FFO støtter at søkere med «hull i CV» som egen gruppe kan inngå i statens traineeprogram.
* FFO støtter at deltakere i traineeprogrammet kan søke på stillinger som er unntatt fra opplysningsplikten når de har avsluttet programmet.
* FFO mener det bør utredes hvordan antall lønnstilskuddstiltak i statlige virksomheter kan økes, også uten krav til offentlig utlysning. Vi er skeptiske til å koble dette unntaket til faste ledige stillinger.

**Målgruppene i inkluderingsdugnaden**

FFO støtter formålet med regjeringens inkluderingsdugnad om å inkludere flere personer med funksjonsnedsettelse og personer med hull i CV-en i jobb. Det er også positivt at man vil benytte strukturelle virkemidler gjennom forskrift for å oppnå 5-prosent målet i staten.

Målgruppene i inkluderingsdugnaden er til dels sammenfallende, men de kan også ha helt ulike utfordringer og barrierer knyttet til hvorfor de står utenfor arbeidslivet. Personer med funksjonsnedsettelse er en gruppe i samfunnet som er utsatt for diskriminering og er derfor gitt et ekstra rettsvern, jf. likestillings- og diskrimineringsloven. Dette gjelder også diskriminering i arbeidslivet. Personer med hull i CV-en brukes som et begrep om perioder hvor en person ikke har vært i arbeid eller utdanning. Og som departementet selv skriver:

*«Begrepet hull i CV-en kan ikke gjenfinnes i lovgivningen, hverken i statsansatteloven med*

*forskrift eller det arbeidsrettslige regelverket for øvrig. Begrepet har heller ikke et klart og*

*entydig innhold etter en alminnelig språklig forståelse.» (høringsnotat side 7)*

Innsats for å hindre diskriminering og fremme likestilling er helt grunnleggende om man skal få flere med funksjonsnedsettelse i arbeid, samt bidra til et mer mangfoldig arbeidsliv. En nylig undersøkelse fra Norce Research[[1]](#footnote-2), viser at inkluderingskulturen på norske arbeidsplasser er svært dårlig for personer med funksjonsnedsettelse. Spesielt er ønsket om å inkludere synshemmede svært lav, og sammenlignet med alle andre grupper er arbeidsgivere aller minst interessert i å ansette personer med psykisk sykdom. Det er derfor et nødvendig rettsvern at personer med psykisk sykdom inngår i diskrimineringsgrunnlaget «funksjonsnedsettelse» i likestillings- og diskrimineringsloven.

Arbeidssøkere som defineres som «personer med hull i CV-en» er fortsatt svært vid etter avgrensningen departementet foreslår. Vi tenker spesielt på kravet om å ha vært arbeidssøker, som kan omfatte mange. Vi vil samtidig påpeke at varig psykisk syke eller andre med kronisk sykdom inngår i gruppen med funksjonsnedsettelse, og skal ha rettigheter knyttet til denne bestemmelsen i forskriften. Samtidig vil en del mennesker med funksjonsnedsettelser ha fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring eller ha vært aktive arbeidssøkere de siste to årene.

Vi er også usikre på hva departementet legger i «fravær fra utdanning». Betyr det ikke fullført utdanning, at det er lenge siden utdanningen eller at det er store «hull» i studieprogresjonen? En del unge med funksjonsnedsettelse fullfører høyere utdanning selv om de må bruke lengre tid på grunn av sin funksjonsnedsettelse. For disse er utdanningen den viktigste «billetten» inn i arbeid. Vi mener disse må gis en fordel knyttet til kvalifikasjonsprinsippet sammenlignet med søkere uten fullført utdanning.

Likevel har vi kommet fram til at FFO kan støtte at søker med fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring kan defineres og avgrenses slik det foreslås i høringsnotatet. Men vi ber departementet ta med seg våre merknader knyttet til dette.

**Adgang til positiv særbehandling knyttet til intervju og ansettelse jf. § 4**

FFO er imot å gi søkere med fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring positiv særbehandling knyttet til intervju og ansettelse. For å få en slik forskriftsfestet fordel som arbeidssøker, mener vi man samtidig må inngå i et av diskrimineringsgrunnlagene som er hjemlet i forskriften. Hull i CV-en er etter vår mening ikke tilstrekkelig grunnlag for en hjemmel som gir arbeidsgiver plikt til å kalle inn minst en i denne gruppen til intervju, eller mulighet til å ansette vedkommende gjennom moderat kvotering.

Likestilling er formålet med adgang til positiv særbehandling i likestillings- og diskrimineringsloven jf. § 11. Vi mener plikten arbeidsgiver har til å kalle inn minst en kvalifisert søker med funksjonsnedsettelse til intervju og muligheten forskriften gir til positiv særbehandling ved ansettelser, er virkemidler for å fremme likestilling for arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse. Dette er arbeidssøkere med en varig kronisk sykdom eller funksjonsnedsettelse, og mange har et varig tilretteleggingsbehov.

Samfunnet er ikke er i mål med dette likestillingsarbeidet. Det er bekymringsfullt at antall sysselsatte med funksjonsnedsettelser ikke øker jf. nasjonale tall fra SSB. Vi stiller et stort spørsmålstegn ved om staten er god nok til å bruke denne forskriftshjemmelen slik at flere med funksjonsnedsettelse kommer i jobb. Vi mener staten kan bruke hjemmelen for positiv særbehandling overfor søkere med funksjonsnedsettelse mye oftere i rekrutteringsprosesser. For å få flere i jobb mener vi forskriften må åpne for adgang til radikal kvotering til intervju for personer med funksjonsnedsettelse.

Departementet ber om høringsinstansenes syn på om plikten til å kalle inn minst en kvalifisert søker med minoritetsbakgrunn til intervju bør reguleres i forskriften til statsansattloven. FFO støtter at denne gruppen får en slik særbehandling. Etnisitet er et av diskrimineringsgrunnlagene, og søkere med annen etnisitet enn norsk kan møte fordommer og rasisme i arbeidslivet.

**Personer med hull i CV-en og traineeprogrammet**

FFO støtter at personer med hull i CV-en kan inngå i traineeprogrammet jf. § 5. Vi er enig i forslag til hjemmel for midlertidig ansettelse av traineer, som inngår i personkretsen av personer med fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring. Traineeprogrammet er en god mulighet til praksisarbeid, og dette er et virkemiddel som øker mulighetene til senere ansettelser i faste stillinger. Traineeprogrammet bør fortsatt gjennomføres, også for personer med hull i CV-en, som et tiltak for å rekruttere kvalifiserte søkere med høyere utdanning i staten. Som konsekvens av at flere målgrupper inngår i ordningen, bør programmet utvides med flere plasser.

Vi støtter i tillegg forslaget om at for en person som har gjennomført traineeprogram etter § 5 andre ledd i samme virksomhet og som er kvalifisert for stillingen, kan det gjøres unntak for kravet om offentlig utlysning i statsansattloven § 4. Det er positivt at både personer med funksjonsnedsettelse eller fravær fra arbeid, utdanning og opplæring gis adgang til å søke på stillinger uten offentlig utlysning. Disse har allerede konkurrert seg inn i stillingen med søknaden på traineestillingen, og det bør derfor kunne gjøres en modifikasjon av kvalifiseringsprinsippet.

I lys av FFOs synspunkt på hvilke søkere arbeidsgiver har plikt til å kalle inn til intervju når ordinære jobber utlyses – samt mulighet til ansettelse gjennom moderat kvotering – mener vi at traineer med hull i CV-en heller ikke skal gis positiv særbehandling om de søker på faste stillinger etter avsluttet traineeprgram. En del av disse vil også ha kunne kompensert for «hullet i CV-en» gjennom kvalifiseringen i traineeprogrammet, mens en person med funksjonsnedsettelse fortsatt vil møte barrierer knyttet til funksjonsnedsettelsen.

**Utredning av mulighet for ansettelse med lønnstilskudd uten offentlig utlysning?**

Når det gjelder spørsmålet fra departementet om høringsinstansens mening om hvorvidt det bør utredes nærmere om personer som arbeider midlertidig med lønnstilskudd bør kunne søke internt – og da gis unntak fra utlysningsplikten, ser FFO at dette er kompliserte problemstillinger.

FFO ønsker at det satses mye mer på lønnstilskudd, slik at flere personer med redusert produksjonsevne kan jobbe under tilnærmet ordinære lønnsforhold og uten tap for arbeidsgiver. Det bemerkes også av departementet at bruken av lønnstilskudd i staten i dag har et beskjedent omfang.

I utgangspunktet mener vi det er vanskelig å forbeholde unntak fra utlysningsplikten kun til inkluderingsdugnadens målgrupper, og ikke innlemme alle med lønnstilskudd i en slik bestemmelse. Samtidig er vi usikre på om arbeidslivet er tjent med at man foretar så store unntak fra utlysningsplikten. Det vil innebære at det er mange stillinger de som står helt utenfor, og hverken er i et traineeprogram eller i midlertidig jobb med lønnstilskudd, ikke kan søke på. Likevel kan et unntak fra utlysningsplikten ved ansettelser med lønnstilskudd, og ved oppstarten av lønnstilskuddstiltaket, være en mer moderat og akseptabel innretning. Det er et viktig poeng at Arbeids- og velferdsetaten da kan bistå brukere mer direkte med å få arbeid i kombinasjon med lønnstilskudd.

Når gruppen med lønnstilskudd forhåpentligvis øker betraktelig, vil det derimot være vanskelig å forsvare unntak fra utlysningsplikten for å sikre en overgang til faste ansettelser når lønnstilskuddsperioden er avsluttet. Det vil være uheldig om en slik regel øker motstanden mot arbeidstakere med lønnstilskudd fordi man kan «skyve vekk» andre aktuelle eksterne søkere til ledige stillinger i staten. I tillegg til at dette kan medføre færre stillinger å søke på for eksterne søkere.

Vi ber derfor departementet utrede dette videre, men først og fremst med tanke på hvordan man kan øke antall lønnstilskuddstiltak i staten – og ikke unntak fra utlysningsplikten knyttet til faste ordinære stillinger.

Med vennlig hilsen

**FUNKSJONSHEMMEDES FELLESORGANISASJON**

 

Eva Buschmann Lilly Ann Elvestad

Styreleder Generalsekretær

1. Diskriminering i Arbeidslivet, forsker Tonje Fyhn, NrK-radio 6. september 2019. [↑](#footnote-ref-2)