

Kommunal- og moderniseringsdepartementet
Arbeidsgiverpolitisk avdeling

Deres ref: 18/5467-22

Vår ref: 204.03/ABB

Dato: 11.10.2019

Høring – Forslag til endringer i forskrift til lov om statens ansatte mv (statsansatteloven)

Det vises til departementets høringsbrev datert 12. juli 2019, vedrørende forslag til endringer i forskriften til statsansatteloven.

Som del av den såkalte inkluderingsdugnaden foreslår Kommunal- og moderniseringsdepartementet å gjøre endringer i forskrift til statsansatteloven. Forslaget er ment å legge til rette for at statlige virksomheter kan føre en inkluderende rekrutteringspraksis, og å bidra til at flere personer med hull i CV'en skal kunne komme i arbeid.

Høringsforslaget har vært forelagt Akademikernes medlemsforeninger.

Akademikernes hovedstandpunkter til høringsforslagene er:

- Akademikerne er positiv til virkemidler som bidrar til å få flere i arbeid, men er usikker på om forskriftsfesting slik departementet foreslår, er et tilstrekkelig treffsikkert virkemiddel
- Akademikerne ber departementet om å vurdere blant annet hensynet til personvern i utformingen av reglene knyttet til ansatte med fravær fra arbeid (hull i CV'en)
- Akademikerne er positive til at ansatte i trainee-ordning og som er kvalifisert for stillingen, kan ansettes uten offentlig utlysning
- Akademikerne er skeptisk til at ansatte med lønnstilskudd skal kunne ansettes uten offentlig utlysning

Vi vil i det følgende redegjøre nærmere for standpunktene.

Innledningsvis vil vi understreke at det er positivt at inkluderingsdugnaden følges opp med konkrete forslag og forpliktelser for å bidra til at flere arbeidstakere kommer i arbeid. Inkluderingsdugnaden henger tett sammen med IA-samarbeidet hvor partene i arbeidslivet har et felles mål om å få ned sykefraværet og hindre frafall fra arbeidslivet. Det er viktig å inkludere

de som står utenfor arbeidslivet, både av hensyn til den enkelte og av hensynet til samfunnets benyttelse og utbytte av den samlede arbeidskraften. Akademikerne mener kompetanse er en viktig og sentral del av løsningen for å lykkes med inkludering i arbeidslivet.

Innkalling til intervju og moderat kvotering

Departementet foreslår å innføre en plikt for arbeidsgiver til å innkalle søkere med fravær fra arbeid (hull i CV'en) til intervju, ut fra gitte forutsetninger. Det foreslås videre en adgang til positiv særbehandling (moderat kvotering) av disse søkerne.

Akademikerne er opptatt av at kvalifikasjonsprinsippet skal være utgangspunktet for alle ansettelser, også i statlig sektor. Når det er sagt, har Akademikerne stilt seg positiv til endringer i likestillings- og diskrimineringsregelverket når det gjelder adgangen til positiv særbehandling av enkelte grupper. Begrunnelsen for det er at vi ser det kan bidra til å styrke det samlede arbeidet for likestilling- og mot diskriminering.

Avgrensningen departementet foreslår for nok en gruppe som skal ivaretas, er på noen punkter problematisk. Konsekvensen av forslaget er at kortere fravær enn to år vil i mange tilfeller kunne tillegges vekt av en arbeidsgiver. Når det stilles krav til fravær for så lang periode som to år, kan en følge være at arbeidstakere som burde vært tatt særlig hensyn til, ikke blir det. Til tross for typetilfeller som er oppregnet i bestemmelsen, er det likevel ikke helt klart hvilke søkere som vil være omfattet. Det kan også være andre grunner til hull i CV-en, som for eksempel forsøk på å gjennomføre utdanning som ikke lykkes.

Det er en fare for at en utvidelse av kretsen som kan nyte godt av positiv særbehandling kan føre til at posisjonen for søkere med nedsatt funksjonsevne settes under press. Det bør forutsettes at en utvidelse av kretsen søkere så langt det er mulig ikke skal gå på bekostning av søkere med nedsatt funksjonsevne.

Begrepet «hull i CV'en»

Forslagene innebærer at det etableres noen forpliktelser for arbeidsgiverne. I en slik sammenheng er det behov for å definere begrepet «hull i CV'en».

Det er flere forhold som er uklart slik departementets forslag er utformet. Spørsmålene om hva som skal til for at man anser psykisk sykdom eller rus som årsak til fravær og hvordan arbeidsgiver skal bringe forholdet på det rene sett i forhold til arbeidsmiljølovens forbud mot å innhente helseopplysninger ved ansettelse, er blant annet ikke berørt nærmere. Heller ikke forholdet til personvernet er drøftet.

Akademikerne mener at målet må være at arbeidsgiver skal ta disse søkerne på alvor – og kalle dem inn til intervju – og vurdere dem seriøst som søkere, uavhengig av fraværsårsak

eller varighet. Vi er imidlertid i tvil om forslaget til bestemmelser slik de nå er utformet, bidrar til å oppnå dette målet.

Akademikerne mener forslaget slik det nå foreligger synes videre å medføre en viss fare for at det vil oppstå utilsiktede skjevheter/betydelige interessekonflikter mellom, og det har noen personvernmessige sider som ikke er avklart. Forslaget bør dessuten ses i sammenheng med andre forslag og aktuelle tiltak mot langtidsledighet, som kan være langt mer effektive. Å innføre ordningen kan det potensielt bidra til at andre og mer effektive tiltak hverken utredes eller iverksettes. Et eksempel er å tilrettelegge for kompetanseheving og videreutdanning uten at dette går ut over retten til dagpenger.

Vi ber departementet være særskilt oppmerksom på dette i den videre behandlingen.

Utvidet og styrket trainee-ordning i staten

Akademikerne vil på prinsipielt grunnlag reservere oss mot måten departementet bruker trainee-begrepet på. Det synes som om departementet automatisk legger til grunn at en arbeidstaker som er ansatt i trainee-stilling er en midlertidig ansatt. Dette er ikke noe Akademikerne kan tilslutte seg. Vårt utgangspunkt er at traineer er faste ansatte i virksomheten selv om det ikke nødvendigvis er fastsatt hva arbeidsoppgavene skal være på sikt. En eventuell midlertidig ansettelse av trainee, beror på om virksomheten har den nødvendige lovmessige hjemmel.

For øvrig støtter Akademikerne forslaget om at det i disse tilfellene kan gjøres unntak fra kravet om offentlig utlysning. Et sentralt vilkår må være at vedkommende i utvilsomt er kvalifisert for stillingen.

Ansettelse av arbeidstaker med lønnstilskudd uten utlysning

Terskelen for å komme inn i arbeidslivet er høy for personer med redusert eller variabel produktivitet. Terskelen kan senkes ved at staten dekker en del av arbeidsgivers lønnskostnader gjennom et lønnstilskudd. I dagens ordning med midlertidig lønnstilskudd kan dette tilskuddet omfatte både arbeidssøkere som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet og personer med alvorlige helseproblemer og nedsatt arbeidsevne.

Man kan risikere å utbetale lønnstilskudd til personer som ville blitt ansatt uansett. Eller man kan risikere at den som blir ansatt med lønnstilskudd, blir ansatt i stedet for en ordinær arbeidssøker. Dermed kan ordinær arbeidskraft bli fortrent av statlig subsidiert arbeidskraft. Lønnstilskudd kan også virke konkurransevridende. Virksomheter som får lønnstilskudd til sine ansatte, gis et fortrinn fremfor virksomheter som må stå for lønnskostnadene selv. Det er helt avgjørende at NAV er i stand til å plukke ut de av sine brukere som har mest nytte av tilskuddet. Det innebærer at NAV må gjennomføre gode arbeidsevnevurderinger av den enkelte bruker.

Det er også en problemstilling at lønnstilskuddsordningen utnyttes av enkelte arbeidsgivere. Det er eksempler på at virksomheter ansetter folk på tiltak for å spare lønnsutgifter.

Akademikerne er av den oppfatning at dersom ansettelse med lønnstilskudd skal skje uten at stillingen lyses ut, vil dette være nok en uthuling av kvalifikasjonsprinsippet. Det fremstår som at det vil kunne være nokså vilkårlig hvem som vil nyte godt av ordningen, med fare for at det for eksempel kan oppstå større lokale forskjeller. Det fremstår likevel slik at ordningen potensielt vil kunne omfatte mange søkere. Det er grunn til å spørre hvordan en slik adgang til å ansette uten utlysning står seg sett opp mot likhetsprinsippet og det inngrepet en slik ansettelsespraksis vil kunne utgjøre overfor andre kompetente søkere/andre svakere grupper på arbeidsmarkedet.

Unntak fra offentlig utlysning for ledige stillinger innen Forsvarets etterretningsvirksomhet

Akademikerne har forståelse for behovet. Vi vil imidlertid få understreke at det må foreligge en kontroll med bruken av unntaket. Et forslag er at arbeidsgiver forpliktes til å drøfte bruken av unntaksbestemmelsen med tillitsvalgte innenfor dette området.

Med vennlig hilsen,
Akademikerne

—

Anette Bjørlin Basma
Seniorrådgiver