

---

Til	Vår saksbehandler	Vår dato	Vår referanse
Forsvarsdepartementet	Kaja Therese Fossum	04.10.2019	2019/3574-3/310
Postboks 8126 Dep		Tidligere dato	Tidligere referanse
0032 OSLO		30.08.2019	2019/1327-2

## **Oversendelse av høringsdokumenter – Merknad til endringer i forskrift til lov om statens ansatte mv (statsansatteloven)**

### **Definisjon, innkalling til intervju og moderat kvotering av søkere med hull i CV**

#### Fraværets varighet og beregning av fraværet

Forsvarsbygg er enig i at varigheten på fraværet må være av såpass lengde at det skiller arbeidstakeren fra «ordinære» søkere. På den annen side må et fravær fra arbeidslivet på to år anses som betydelig, både for den enkelte og sammenlignet med den erfaringen som arbeidstakere i jobb får under denne perioden. Forskning tilsier også at muligheten for å komme tilbake til arbeid reduseres jo lenger tid som går fra arbeidstaker ble arbeidsledig. Fordelen en søker får gjennom mulighet til å bli innkalt til intervju, samt muligheten for å bli moderat kvotert inn i en stilling, gir i praksis ingen store fordeler i en søknadsprosess. Dette tilsier etter vår oppfatning at man kan vurdere å være noe lempligere i vurderingen av hvem som omfattes av tiltaket. Forsvarsbygg foreslår at man vurderer om 1 års fravær fra arbeidslivet bør være tilstrekkelig for å kvalifisere til «hull i CV».

Forsvarsbygg bemerker at erfaringen så langt viser at det vanskelig å finne kvalifiserte søkere i denne kategorien, og at en lemping i fraværets lengde kanskje kan medføre et større omfang potensielle søkere i denne kategorien.

#### Fraværets årsak

Forsvarsbygg støtter formålet om at årsaken til fraværet ikke kan være basert på et frivillig valg, og har ingen innspill til flere kategorier av søkere som bør omfattes. For øvrig vil det i praksis være en utfordring for arbeidsgiver å verifisere at årsaken til arbeidstakers fravær oppfyller de materielle vilkår for å omfattes av forskriftsbestemmelsen.

#### Innkalling av søkere til intervju

Forsvarsbygg støtter forslaget om at minst én søker med hull i CV blir innkalt til intervju.

#### Positiv særbehandling – moderat kvotering

Forsvarsbygg støtter forslaget om positiv særbehandling av søkere med hull i CV.

### **Utvidet og styrket traineeordning**

#### Om traineeordningen bør inkludere personer med nedsatt funksjonsevne

Forsvarsbygg støtter forslaget.

#### Unntak fra offentlig utlysning

Forsvarsbygg støtter forslaget om mulighet for fast tilsetting uten kunngjøring for traineer som deltar i programmet.

### **Ansettelse av arbeidstaker med lønnstilskudd uten utlysning**

Forsvarsbygg er positive til at departementet utreder et unntak fra offentlig utlysning for arbeidstakere med lønnstilskudd.

Forsvarsbygg har gode erfaringer med lønnstilskudd, og oppfatter dette som vår viktigste arena for å treffe aktuelle kandidater i målgruppen for inkluderingsdugnaden. Til tross for nesten 200 rekrutteringer i året er det i vår virksomhet svært sjelden at vi har søkere som selv definerer seg som søker med «hull i CV» eller med nedsatt funksjonsevne i søknadsprosessen. I mange tilfeller viser det seg også at de som krysser av for disse kategoriene ikke oppfyller de materielle vilkårene for å inngå i kategorien. Det er dermed en praktisk utfordring at søkere som er i denne gruppen ikke selv ønsker å definere seg selv som dette allerede i en søknadsprosess.

Gjennom ordningen med lønnstilskudd og samarbeid med NAV er det etter vår erfaring lettere å finne kandidater som omfattes av målgruppen for inkluderingsdugnaden. I tillegg er ordningen med på å senke den risikoen arbeidsgiver tar ved å ansette personer i målgruppen for inkluderingsdugnaden. En søknadsprosess handler fra et arbeidsgiverståsted om å finne de best kvalifiserte søkerne med størst mulighet for å lykkes i stillingen. Hensikten med prosessen er bl.a. å benytte forskningsbaserte metoder for å redusere risikoen for feilansettelser. For mange arbeidsgivere vil det være en barriere å tilsette arbeidstakere som ikke anses som de best kvalifiserte (og som dermed teoretisk har større sjanse for *ikke* å lykkes i stillingen), gitt de konsekvenser arbeidsgiver vil stå overfor dersom ansettelse skulle vise seg å være feil, f.eks. ved lavere produksjon enn «ordinære» ansatte. Ordningen med midlertidig lønnstilskudd avhjelper denne risikoen, ved at arbeidsgiver vil ha økonomisk mulighet til å finne andre løsninger (f.eks. vikar) som avhjelper de konsekvenser en eventuell lavere produksjon har.

Med dette som bakgrunn er det mest sannsynlig at man fra et arbeidsgiverståsted vil søke å redusere risikoen ved slike ansettelser mest mulig, hvilket tilsier at midlertidige stillinger er det mest aktuelle stillingene for å fravike kvalifikasjonsprinsippet. Ved slike stillinger er konsekvensene ved en feilansettelse minst. I tillegg vil man som arbeidsgiver gjennom midlertidige stillinger kunne vurdere om arbeidstaker kan fylle stillingen på en tilfredsstillende måte, samt hvilke tiltak som eventuelt må være på plass på at det skal fungere. Dette medfører at arbeidstakere med midlertidig lønnstilskudd i praksis ofte starter i midlertidige stillinger.

Forsvarsbygg mener det vil være et godt tiltak om disse kan ansettes fast uten utlysning. Selv om en søker i denne gruppen har vært midlertidig ansatt (f.eks. gjennom administrativ tilsetting), er det ikke gitt at vedkommende vil være «tilnærmet like godt kvalifisert» for en stilling som andre søkere. Store virksomheter har gjerne en standard stillingsbeskrivelse for bestemte stillingskategorier som lyses ut. Dette medfører at det f.eks. stilles krav til erfaring el. som vil medføre at den ansatte med lønnstilskudd ikke vil være tilnærmet likt kvalifisert som de beste søkerne ved ekstern utlysning. Det kan likevel være omstendigheter som tilsier at

mindre erfaring vil fungere fint (for eksempel der arbeidstakeren jobber i team hvor flere ansatte med samme kompetanse kan hjelpe hverandre). I så tilfelle vil det være en praktisk mulighet for at søker med nedsatt funksjonsevne ikke er tilnærmet likt kvalifisert som de beste søkerne ved ekstern utlysning, og dermed ikke vil få den faste stillingen dersom den lyses ut. På denne bakgrunn mener vi at en eventuell mulighet for tilsetting uten utlysning må gjelde både ved midlertidig tilsetting, men også ved overgang til fast stilling. Etter vår mening vil det være overgangen til fast stillingen uten utlysning som i praksis vil kunne gi en reell endring mht. ansettelse av søkere i målgruppen for inkluderingsdugnaden.

Forsvarsbygg ser at en eventuell fravikelse av kvalifikasjonsprinsippet kan være betenkelig. Vi er likevel av den oppfatning at fordelen i dette tilfellet overgår ulempene. Det dreier seg her om en sårbar gruppe som har blitt tydelig definert; først gjennom en vurdering av midlertidig lønnstilskudd i regi av NAV, og deretter gjennom en vurdering av den enkelte virksomhet med tilbud om midlertidig eller fast stilling. Vi mener derfor de samfunnsmessige hensynene veier tyngre enn hensynet bak kvalifikasjonsprinsippet for denne definerte gruppen.

Kaja Therese Fossum  
Forsvarsbygg

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og derfor ikke signert.