



DET KONGELIGE
FINANSDEPARTEMENT

Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet
Postboks 8004 Dep
0030 OSLO

Deres ref
10/676-45

Vår ref
10/3105

Dato
23 .12.2011

Høring - endringer i forskriften til tjenestemannsloven

Finansdepartementet viser til høringsbrev av 22. november 2011 fra Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet (FAD) med svarfrist 31. desember 2011.

Innledningsvis peker vi på at det er flere av bestemmelsene i tjenestemannsloven og forskriften til denne som kan vurderes revidert. En situasjon der bare enkelte bestemmelser revideres og endres, bidrar til manglende helhet i systemet. Når det gjelder de konkrete forslagene er vi positive til forslaget om endringer i forskriften § 3, men er uenige når det gjelder forslaget i forskriften § 9.

Forslag til endringer i forskriften til tjenestemannsloven § 3 nr 3 bokstav D

Det foreslås følgende tilføyelse i forskriften § 3 nr 3 bokstav D:

"- traineer som deltar i program for personer med nedsatt funksjonsevne".

Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet gir nærmere regler om varighet, arbeidets omfang og innhold i traineestillinger for personer med nedsatt funksjonsevne, og om adgangen til å forlenge tilsettingsforholdet"

Bakgrunnen for lovendringen er at man ønsker å få en klar hjemmel for adgangen til å tilsette traineer i midlertidige stillinger. Denne formelle forankringen i forskriften ser vi positivt på, og kan ikke se at denne hjemmelen skulle medføre noen risiko for økt bruk av midlertidig tilsetning i staten. Disse stillingene vil være i fåtall i forhold til det store antallet stillinger der statlige virksomheter som hovedregel tilsetter arbeidssøkere i faste stillinger, herunder søkere med nedsatt funksjonsevne. Finansdepartementet støtter derfor dette forslaget som vil gi mulighet for satsing på økt mangfold, herunder rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne. For arbeidsgiver er endringen

positiv med tanke på at flere statlige virksomheter vil kunne gi tilbud om traineeplass. Ansettelse av traineer er, som FAD viser til, et bra personapolitisk tiltak som vil kunne gi verdifull erfaring og positiv effekt i virksomhetene. For traineene er dette et viktig tiltak med mulighet for å få ettertraktet arbeidserfaring, referanser og utprøving av arbeidsevne. Vi har ingen merknader til at FAD gis myndighet til å gi nærmere regler for disse stillingene.

Forslag til endringer i forskriften til tjenestemannsloven § 9 søker med nedsatt funksjonsevne

Det foreslås at man fjerner betegnelsen "funksjonshemmet/yrkeshemmet" i forskriften § 9 og definisjonen av dette begrepet. Videre foreslås fjernet kvoteringsbestemmelsen i forskriften til tjenestemannsloven § 9.

Finsansdepartementet støtter begge disse forslagene da et slikt positivt virkemiddel allerede er hjemlet i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 5. Vi viser her til Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven) hvor det fremgår om denne bestemmelsen at: *"Lovens formål er å fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltakelse for alle uavhengig av funksjonsevne, og å hindre diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne, jf. lovforslagets § 1 første ledd. For å oppnå formålet om faktisk likestilling, kan det være nødvendig med en viss forskjellsbehandling. Det kan i noen tilfeller være ønskelig å behandle personer eller grupper, som når det gjelder resultatene stiller svakere enn andre, formelt bedre enn flertallet, for å styrke posisjonen til disse personene eller gruppene. Denne typen forskjellsbehandling kalles gjerne positiv særbehandling. Positiv særbehandling kan finne sted ved kompenserende tiltak som er lovfestet eller som ikke er lovfestet."*


Det er viktig å endre eller oppheve bestemmelser i tjenestemannsloven og forskriftene til tjenestemannsloven som allerede følger av den generelle lovgivningen som staten er bundet av. Det vil bidra til en forenkling av lovgivningen. Vi mener derfor at man også bør fjerne bestemmelsen om at søkere som oppgir å ha nedsatt funksjonsevne skal innkalles til intervju med begrunnelse er at dette også er et virkemiddel som følger av diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Videre kan et slikt krav til de statlige arbeidsgiverne gis gjennom administrativt pålegg. Dette vil være en forenkling av lovgivningen.

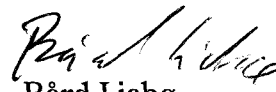
Vi savner ellers en drøfting av problemstillinger som gjelder elektroniske søknader og personvernbestemmelsene når det gjelder rekruttering til stillinger og opplysninger om nedsatt funksjonsevne. Dette bør klargjøres, for eksempel i en personalmelding.

Når det gjelder forståelsen av hva som menes med nedsatt funksjonsevne forutsetter vi at dette følger av forarbeidene til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Vi viser til ovennevnte Ot.prp hvor det står at: *"Nedsatt funksjonsevne omfatter ifølge utvalget fysiske, psykiske, og kognitive funksjoner. Utvalget viser til at fysiske funksjoner kan sies å være for eksempel bevegelses-, syns-, eller hørselsfunksjon. Psykiske funksjoner kan defineres som for eksempel sykdommer og tilstander som ikke direkte har konsekvenser for kognitive*

funksjoner. Eksempler på kognitive funksjoner er ifølge utvalget redusert evne til mentale prosesser som språk, hukommelse, informasjonsbearbeidelse, problemløsning og ervervelse av kunnskap og erfaringer.” ”Utvalget mener at det ikke bør oppstilles krav om alvorlighetsgrad eller varighet for at en funksjonsnedsettelse skal omfattes av diskrimineringsvernet. Utvalget påpeker imidlertid at enkelte svingninger i funksjonsevnen kan være av forbigående karakter og/ eller så bagatellmessige at det ikke er naturlig å bruke betegnelsen funksjonsnedsettelse.”

Med hilsen


Håkon Tandstad e.f.
avdelingsdirektør


Bård Liabø
fagsjef