



Hva er moderat kvotering i praksis ?

*Thormod Narum
Oslo 09.01 2008*

Tema

- Litt historikk
- Alminnelige krav til rekruttering i offentlig sektor
- Hva betyr kvalifikasjonsprinsippet ?
- Radikal kvotering
- Moderat kvotering
- Diskrimineringslovens § 8 – positiv særbehandling
- Hvordan praktisere moderat kvotering av personer med innvandrerbakgrunn ?
- Noen problemer / dilemmaer

Litt historikk

- **Likestillingsloven § 3 og 3a**
- **Arbeidsmiljøloven § 13-3 andre ledd**
- **Diskrimineringsloven § 4 fjerde ledd**
- **Utgangspunktet er likestilling**
- **Mulighet for forskjellsbehandling**
- **EF / EØS-retten**
- **FN-konvensjoner om politiske, sivile, sosiale, økonomiske og kulturelle rettigheter,**
- **Den Europeiske Menneskerettighetskonvensjon**
- **FNs rasediskrimineringskonvensjon m.fl.**

Alminnelige krav til rekruttering

- Offentlig kunngjøring
- Åpen konkurranse
- Tilsetting etter kvalifikasjoner
- De tre kriteriene i kvalifikasjonsprinsippet

Hva betyr kvalifikasjonsprinsippet ?

- Fastsetting av kvalifikasjonskrav
- Krav til utdanning
- Krav til praksis
- Krav til personlig skikkethet

Radikal kvotering

- **Utgangspunkt i kvalifikasjonsprinsippet**
- **Forskrift til likestillingsloven om særbehandling av menn har en definisjon**
- **Kreves kun at søkeren fyller minstekravene**

Moderat kvotering

- Utgangspunkt i kvalifikasjonsprinsippet
- "Likt eller tilnærmet likt kvalifisert"
- Åpner kun for mindre forskjeller i kvalifikasjonene

Diskrimineringslovens § 8 – positiv særbehandling

- Forholdet til EF- / EØS-retten
- Diskrimineringsloven § 4 fjerde ledd
- Diskrimineringsloven § 8:
 - ✓ Saklighetskravet
 - ✓ Nødvendighetskravet
 - ✓ Proporsjonalitetskravet

Praktiseringen av moderat kvotering

- Fastsetting av kvalifikasjonskrav
- Ordinær tilsettingsprosess – med ett unntak
- Utvelgelse til intervju
- Vurdering av hvem som bør innstilles
- Hvem kan sies å være tilnærmet likt kvalifisert?
- Må være blant dem som vanligvis ville blitt innstilt
- Hva om én av de innstilte skiller seg positivt ut?

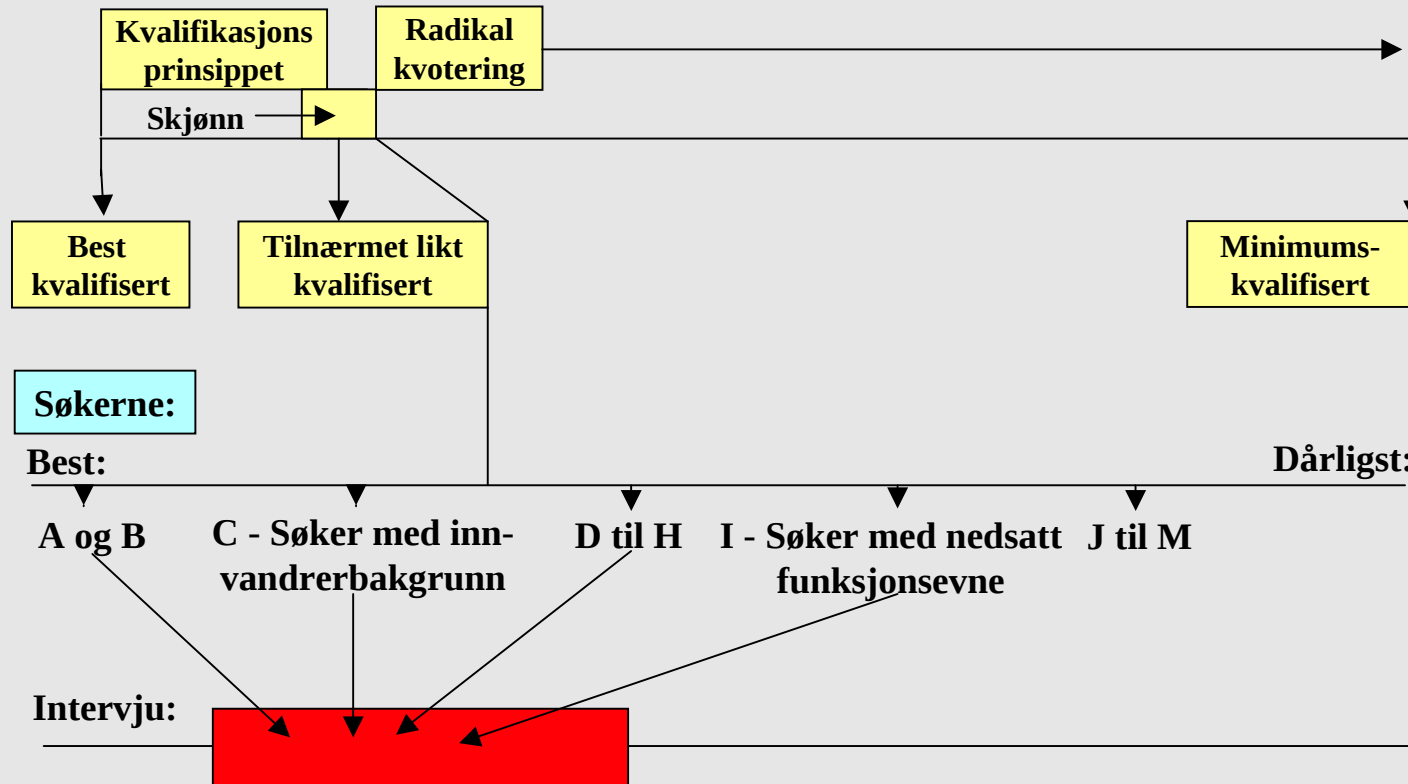
Praktiseringen – forts.

- **Selve tilsettingen**
- **Tilsetting "i rekke"**

Noen problemstillinger

- Forholdet til andre med særlige rettigheter
- Hvordan "rangere" rettighetene ?
- ✓ Arbeidstakere som risikerer oppsigelse
- ✓ Deltidsansatte som ønsker utvidet stilling
- ✓ Overtallige
- ✓ Adgang til å tilsette søker med nedsatt funksjonsevne – tjenestemannslovens forskrift § 9
- ✓ Kvotering på grunnlag av kjønn og på grunnlag av innvandrerbakgrunn (likestilt)

Moderat kvotering



Innstilling:

Nr. 1 – A som skiller seg positivt ut.

Nr. 2 – B som i innstillingen rangerer foran C

Nr. 3 – C som vurderes som tilnærmet likt kvalifisert med B.