

Kommunal- og moderniseringsdepartementet

Vår fil: B21-GC Unntak offentlig utlysning
Vårt Arkiv: Interessepolitikk
Saksbehandler: Grete Crowo

Oslo, 12. november 2021

Høring - Forslag til endring i forskrift til lov om statens ansatte

FFO har gjennomgått høringsnotatet med forslag til endring i forskrift til lov om statens ansatte og unntak fra kravet om offentlig utlysning av ledige stillinger i staten. Vi vil med dette avgi vårt høringssvar.

Rekruttering ved bruk av regelverk og mangfoldsrekruttering

Først vil vi gi skryt til departementet for å innrette denne forskriften så den forhåpentligvis kan bidra til økt rekruttering av personer som møter barrierer når det gjelder å få midlertidig eller fast jobb i staten. Det er tidligere gjort gode grep i samme regelverk, og det er positivt at man nå følger opp med flere målrettede endringer. FFO har i tillegg merket seg at det gjøres mye godt arbeid med å strukturere innsatsen i staten knyttet til økt mangfoldsrekruttering. Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) har etter vårt skjønn bygget opp nyttige læringsplattformer for rekrutteringsprosesser som er åpen for mangfold, og vi understreker DFØs påpekning om at dette er et lederansvar.

Samtidig trengs det mange effektfulle virkemidler om man skal nå målet om å få flere med funksjonsnedsettelse eller hull i CV-en ansatt i staten. Tall så langt om hvordan statlige virksomheter ligger an når det gjelder 5 pst.-målet gir god grunn til økt innsats. Ifølge årsrapporter fra ulike departementer var 2,2 pst. av alle ansettelsene i 2019 fra inkluderingsdugnadens målgruppe, mens tallet ble redusert til 2 pst. i 2020. Etter vår vurdering er noe av suksesskriteriet framover at rekrutterende ledere og statlige virksomheter aktivt tar i bruk mulighetene de nå har fått i forskriften *sammen* med ny kunnskap og metoder om mangfoldsrekruttering.

I en spørreundersøkelse om barrierer i arbeidslivet FFO har gjennomført (juni 2021) blant våre medlemmer, var det kun 7 av 927 som svarte at de fikk sin nåværende eller siste jobb gjennom positiv særbehandling i ansettelsesprosessen. Det gir en indikasjon på at denne bestemmelsen ikke har hatt stor betydning for nyansettelser. Vi forventer at denne og andre paragrafer i forskrift til lov om statens ansatte ikke blir en rene papirbestemmelser, men at de brukes slik at blant annet flere med funksjonsnedsettelse får mulighet til å jobbe i staten. Det må fremskaffes mer kunnskap om hvor mye og hvordan statlige virksomheter anvender bestemmelsene for å rekruttere jobbsøkere i målgruppen.

Forslaget om unntak fra kravet om utlysning ved overgangen fra midlertidig til fast ansettelse

FFO synes dette er et godt forslag. Vi mener denne endringen virker som en rimelig oppmykning av et strengt regelverk når det gjelder kravet om offentlig utlysning.

Vi støtter at unntaket fra kravet om offentlig utlysning ved fast ansettelse ikke skal være plikt eller en rett for den som er midlertidig ansatt, men en mulighet for arbeidsgiver. Vi er også enige i den avgrensingen som gjøres når det gjelder hva slags type midlertidige stillinger dette dreier seg om.

Vi håper den nye forskriftsbestemmelsen kan bidra til at flere med funksjonsnedsettelse får bruke denne type jobber som et «springbrett» inn i faste ansettelser. Første steg på veien er at kvalifiserte jobbsøkere med funksjonsnedsettelse etter gjeldende regler konkurrerer seg inn i den midlertidige jobben. I disse rekrutteringsprosessene må det samtidig legges vekt på mangfoldsrekruttering. Vi vil i tillegg peke på at det kan gjøres bruk av ansettelse gjennom positiv særbehandling. Kvalifikasjonsprinsippet er ikke til hinder for bruk av positiv særbehandling ved ansettelse innenfor rammene av diskrimineringslovgivingen, samt også bestemmelsen om positiv særbehandling av søkere med funksjonsnedsettelse i forskrift til statsansatteloven § 4 (Statens personalhåndbok 2021). Om ikke flere med funksjonsnedsettelse ansettes i denne type midlertidige jobber, kan forslaget få en nedside ved at det blir færre utlyste faste jobber å søke på for arbeidssøkere i denne gruppen.

Kartlegginger om midlertidig ansettelser har vist at mange i norsk arbeidsliv har erfart gode muligheter for å komme over i en fastere tilknytning til arbeid i løpet av få år, og opptil 40–50 prosent av midlertidig ansatte oppnår fast ansettelse i løpet av ett år. Dette gjelder for eksempel for de som ansettes i et vikariat (NOU 2021:9). Samtidig gjelder dette i mindre grad for personer i grupper med svakere tilknytning til arbeidsmarkedet, som for eksempel personer med funksjonsnedsettelse. Denne uheldige statistikken knyttet til våre grupper kan snus i staten om flere med funksjonsnedsettelse gis mulighet til å fast ansettelse etter å ha jobbet i en midlertidig stilling.

Forslag om unntak fra kravet om utlysning ved ansettelse med lønnstilskudd

FFO støtter at det må settes inn virkemidler slik at statlige virksomheter enklere kan rekruttere personer som har vanskelig for å være i ordinær jobb uten at det er i kombinasjon med et lønnstilskudd. Vi er enige i at ansettelser en ikke har konkurrert seg til gjennom å søke på en offentlig utlyst stilling, kun bør knyttes til midlertidige stillinger. Vi mener også grepet med å avgrense denne muligheten til inkluderingsdugnadens målgrupper er godt.

FFO ber derimot om at denne nye bestemmelsen ikke begrenses til personer som er innvilget midlertidig lønnstilskudd, men at den også inkluderer personer som Nav har vurdert at kvalifiserer til å få varig lønnstilskudd. Det varige lønnstilskuddet har som siktemål å gi et varig arbeidsforhold, men etter vårt skjønn er det ikke noe som tilsier at personer med varig nedsatt arbeidsevne og varig lønnstilskudd skal ekskluderes fra å få denne type midlertidige stillinger som er unntatt offentlig utlysning.

Om arbeidstakeren er kvalifisert og fungerer godt i stillingen, så kan det være et bra utgangspunkt for senere å søke en fast stilling som er offentlig utlyst. Vi legger til grunn at dette er søkere som er kvalifisert for stillingen, men vi vet det finnes en rekke barrierer mot at personer med varig lavere produksjonsevne blir ansatt i ordinære stillinger. Departementet viser selv til at målet med bruken av lønnstilskudd er at arbeidstakeren skal komme over i en fast ansettelse i virksomheten, og det målet må også gjelde for personer med varig lønnstilskudd i midlertidige jobber.

Med vennlig hilsen

FUNKSJONSHEMMEDES FELLESORGANISASJON



Eva Buschmann
Styreleder



Lilly Ann Elvestad
Generalsekretær