

## Likestillings- og diskrimineringsombudets høringsinnspill til St. Meld. 33 (2023-2024) En forsterket arbeidslinje

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) jobber for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Ombudet gir veiledning, og er en pådriver for likestilling og mangfold.

Vi vet at arbeidsledigheten blant mennesker med funksjonsnedsettelse og innvandrere er svært høy. Kun 38 prosent av mennesker med funksjonsnedsettelse var sysselsatt i 2021<sup>1</sup>. Til sammenligning er det rundt 70 prosent av den øvrige, yrkesaktive befolkningen som er sysselsatt. Mange kan og vil jobbe, men hindres inn i arbeidslivet. Arbeidsledigheten blant mennesker med innvandrerbakgrunn er 4,6 prosent, mens arbeidsledigheten blant den øvrige befolkningen er 1,2 prosent<sup>2</sup>. Samtidig er det beregnet at en økning i sysselsettingsgraden blant funksjonshemmede på 15% vil gi en samfunnsøkonomisk gevinst på 26,7 milliarder over en tiårsperiode, mens en økning på 50% gir et overskudd på eventyrlige 85,5 milliarder.

Det er mange grunner til utenforskap. Litt forenklet kan vi skille mellom ting som handler om de personene som står utenfor, for eksempel manglende kvalifikasjoner eller helseutfordringer, og trekk som handler om arbeidsgiversiden, for eksempel holdninger, manglende kunnskap eller usikkerhet knyttet til ansettelse. Diskriminerende holdninger og praksiser må opphøre. LDO mener det er behov for en satsing mot strukturell diskriminering. Ombudet har hatt møter med hovedsammenslutningene på arbeidsgiversiden, og opplever at mange arbeidsgivere er usikre med tanke på å ansette folk med funksjonsnedsettelse, og at mange arbeidsgivere ikke er kjent med hvilke av NAVs ordninger arbeidsgivere kan benytte seg av. For å komme i mål med økt arbeidsdeltakelse blant grupper som står utenfor, må vi også se på om arbeidsgivere kan gis andre insentiver til å ansette. LDO mener det er viktig at offentlig sektor går foran i dette arbeidet og viser at det er mulig.

Ombudet vil særlig trekke frem tre punkter:

---

<sup>1</sup> SSB, 2022: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/personer-med-nedsatt-funksjonsevne-arbeidskraftundersokelsen/artikler/108-000-personer-med-nedsatt-funksjonsevne-var-sysselsatt-i-fjor>

<sup>2</sup> Imdi, 2024: <https://www.imdi.no/om-integrering-i-norge/indikatorer-etnisk-mangfold-og-inkludering-i-arbeidslivet/inkludering-og-like-muligheter-i-arbeidslivet/>

- 1. Styrket innsats mot diskriminering og fordommer**
- 2. Vurdere behovet for sterkere insentiver for arbeidsgivere**
- 3. Offentlig sektor må gå foran**

### **1. Sterkere innsats mot diskriminering og fordommer**

Innsats mot diskriminering er lite beskrevet i meldingen. For å få flere i arbeid er dette nødvendig. Det krever et systematisk arbeid rettet mot diskriminerende strukturer på tvers av grunnlag. Mange studier av diskriminering i rekrutteringsprosessen belyser og bekrefter usaklig forskjellsbehandling av personer med funksjonsnedsettelse og mennesker med innvandrerbakgrunn. Diskriminering kan foregå i alle faser av rekrutteringsprosessen. Kvalifiserte søkere som oppgir at de benytter rullestol har 50 prosent mindre sjanse for å bli innkalt til intervju<sup>3</sup>. Studier viser også at spesielt blinde, uavhengig av kvalifikasjoner har svært liten sjanse for å bli innkalt til intervju<sup>4</sup>. Også arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn fra ikke-vestlige land har lavere sannsynlighet for å bli innkalt til intervju sammenliknet med identiske søkere fra majoritetsbefolkningen<sup>5</sup>. Diskriminering kan også finne sted i utvelgelsen av kandidater, i selve jobbintervjuet og i den endelige innstillingen av aktuelle søkere<sup>6</sup>. Ombudet mener:

- For å få bukt med dette er det behov for sterkere virkemidler for å få flere arbeidsgivere til å etterleve aktivitets- og redegjørelsespliktene, som innebærer et arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering. I offentlig sektor kan dette f.eks. gjøres i styringsdialogen med underordnede organer.
- Det er behov for tiltak som kan trygge arbeidsgivere i ansettelse av folk med funksjonsnedsettelse.
- Det er behov for styrket innsats og samarbeid mellom NAV og arbeidsgivere.

#### **1. Vurdere behovet for sterkere insentiver**

Stortingsmeldingen viser at det finnes svært mye politikk på området og det finnes mange virkemidler. Dette viser seg likevel ikke å være tilstrekkelig. I mai 2024, vedtok Stortinget å be regjeringen igangsette et arbeid for å utrede ytterligere og sterkere

---

<sup>3</sup> Hanikapnytt, 2021: <https://www.handikapnytt.no/ny-forskning-beviser-at-arbeidsgivere-diskriminerer-rullestolbrukere/>

<sup>4</sup> Journalen, 2017: <https://journalen.oslomet.no/nb/2017/03/stor-arbeidsledighet-blant-synshemmede>

<sup>5</sup> Nrk, 2024: [https://www.nrk.no/stor-oslo/sendte-ut-nesten-3000-falske-jobbsoknader\\_-svarene-var-slaende-1.17143631](https://www.nrk.no/stor-oslo/sendte-ut-nesten-3000-falske-jobbsoknader_-svarene-var-slaende-1.17143631)

<sup>6</sup> Imdj, 2024: <https://www.imdi.no/om-integrering-i-norge/indikatorer-etnisk-mangfold-og-inkludering-i-arbeidslivet/inkludering-og-like-muligheter-i-arbeidslivet/>

tiltak for å inkludere flere mennesker med funksjonshindre og flere mennesker med hull i CV-en i arbeidslivet i staten. Ombudet mener:

- At det er et godt forslag å utrede bruk av sterkere virkemidler: Det må gjøres viktigere for arbeidsgivere å lykkes med inkluderingsarbeid.
- Det bør utredes hvorvidt positive eller negative økonomiske virkemidler kan knyttes opptil likestillingsarbeid eller til resultater av arbeidet. Et eksempel kan være sanksjoner knyttet til brudd på regelverket, slik vi blant annet kjenner fra personvernområdet

## **2. Offentlig sektor må gå foran**

Det å sikre et inkluderende arbeidsliv med plass til flest mulig, er et ansvar offentlig sektor tydelig bør ta, og være en frontfigur på. Slik situasjonen er i dag, er det lite som tyder på at offentlig sektor gjør en bedre jobb med å sikre at grupper i utsatte situasjoner kommer i jobb, enn det privat sektor gjør. Det er sentralt at det offentlige stiller store krav til seg selv som arbeidsgiver. Ombudet mener:

- Offentlig sektor har et spesielt ansvar for å være en pådriver for inkluderende arbeidsliv.

### **Kvalifikasjonsprinsippet må ikke bli en stråmann**

Vi ser ofte at ansettelsesprosesser i offentlig sektor, til tross for gode intensjoner, ikke er inkluderende. Ofte trekkes kvalifikasjonsprinsippet frem som en årsak til at det er vanskeligere i offentlig sektor enn i privat sektor. Ombudet mener det er helt vesentlig å trekke frem at kvalifikasjonsprinsippet i seg selv ikke gjør det vanskelig. For det første sier ikke kvalifikasjonsprinsippet noe om hva kandidaten skal være best kvalifisert *til*. Dersom man for eksempel ønsker å rekruttere personer som har hull i CV-en, så må jobben som lyses ut være en jobb de *kan være best kvalifisert til*. For det andre åpner også kvalifikasjonsprinsippet for skjønn. Det er behov for å tydeliggjøre noen krav til tilsettingsprosessene i det offentlige. En ukritisk bruk av «personlig egnethet» gir en stor diskrimineringsrisiko. Ombudet mener:

- Det er behov for å stille tydeligere og sterkere krav til hvordan offentlige virksomheter gjennomfører rekrutteringsprosesser.
- Det må sikres god kunnskap om eksisterende og utprøvde tiltak som mangfoldserklæringer, plikten til å kalle inn minst en kvalifisert søker med nedsatt funksjonsevne og med innvandrerbakgrunn til intervju ol. Det bør ses på hvilke muligheter for unntak som finnes i kvalifikasjonsprinsippet og fremhever at livserfaringer også kan være relevant kompetanse i vurderingen av den enkeltes kvalifikasjoner.

- Offentlige arbeidsgivere bør pålegges å sette mer konkrete mål for hvor mange de ansetter fra grupper som i dag står utenfor arbeidslivet. Regjeringen bør etablere flere nasjonale traineeprogrammer rettet mot personer med funksjonsnedsettelse og de som har hull i CV-en.
- At det bør utvikles flere praksisplasser og opplæringsprogrammer i offentlig sektor.

### **Offentlig sektor bør ha plass til flere**

Mange stillinger i det offentlige har høye krav til kvalifikasjoner, og stadig flere støttefunksjoner forsvinner som selvstendig arbeid. Konsekvensen vil ofte være at høyt kvalifiserte arbeidstakere bruker en del av arbeidstiden sin på oppgaver som personer med lavere kvalifikasjoner kunne utført. Ombudet mener det er grunn til å se på om det offentlige kan klare å skape flere arbeidsplasser med lavere kvalifikasjonskrav. Dette kan for eksempel skje ved hjelp av metoden inkluderende jobbdesign (se nærmere på for eksempel *NOU 2023:13 På høy tid*, kapittel 11.5.4<sup>7</sup>). Her ses det grundig på hvilke ulike oppgaver som finnes, og så settes stillinger sammen på nytt. Metoden er blant annet prøvd ut ved Aker sykehus.<sup>8</sup> Ombudet mener:

- At regjeringen må vurdere om inkluderende jobbdesign bør tas i bruk i hele offentlig sektor.
- At det kan utredes hvordan regnestykket ville sett ut for samfunnet dersom et utvalgt antall personer som står utenfor arbeidslivet, kommer i arbeid gjennom en ny jobb som er opprettet i det offentlige.

*Innsendt 11. desember 2024.*

---

<sup>7</sup> NOU 2023:13 På høy tid: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2023-13/id2974659/>

<sup>8</sup> Arbeid & Inkludering, 2023: <https://www.arbeidoginkludering.no/aktuelt-saker/2024/2023/inkluderende-jobbdesign-er-fremtiden/>