



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Statsråden

Arbeids- og sosialkomiteen i Stortinget
Stortinget
Postboks 1700 Sentrum
0026 OSLO

Deres ref

Vår ref

Dato

24/1043-

5. april 2024

**Representantforslag 105 S (2023-2024) fra stortingsrepresentantene
Henrik Asheim, Anna Molberg, Aleksander Stokkebø, Mudassar Kapur,
Sveinung Rotevatn og Dag-Inge Ulstein om å innføre inkluderingsmål i
statlig og kommunalt arbeidsliv**

Jeg viser til brev fra Stortingets arbeids- og sosialkomité av 7. mars 2024. Komiteen ber meg vurdere representantforslag 105S (2023-2024):

- 1. Stortinget ber regjeringen gjenetablere et mål om at 5 prosent av nyansettelser i staten skal være mennesker med hull i CV-en eller funksjonsnedsettelse, samt krav til årlig rapportering om oppfyllelse av målet.*
- 2. Stortinget ber regjeringen utrede hvordan også kommunene på sikt kan innføre et mål om at fem prosent av nyansettelser skal være mennesker med hull i CV-en eller funksjonsnedsettelse og at målene følge opp med årlig rapportering.*

Arbeid til alle i et trygt og inkluderende arbeidsliv er en av regjeringens aller høyeste prioriteringer. Folk med nedsatt funksjonsevne og helsemessige utfordringer skal møte et arbeidsliv som er åpent og inkluderende. Svært mange som står utenfor arbeidslivet i dag ønsker å bidra med det de kan, og vi trenger deres kompetanse.

Ambisjonen med å få inkludert flere i offentlig sektor deler jeg. Både stat og kommune er store og viktige arbeidsgivere. Jeg oppfatter at det er bred politisk enighet om dette, men løsningen på hvordan ambisjonen skal nås er mer sammensatt enn at det kan løses alene av å sette et mål. Det er i dag ulike barrierer som hindrer at flere fra målgruppen ikke blir ansatt som vi må se nærmere på.

I offentlige sektor er det i dag flere elementer som skal bidra til åpne og ryddige ansettelser og sikre god kvalitet i tjenesten som samtidig kan utgjøre barrierer for inkludering. Det gjelder blant annet utlysingsplikt ved ledige stillinger, kvalifikasjonsprinsipp ved ansettelser og høye krav til kompetanse og språk. En hovedregel i arbeidslivet om hele stillinger, kan skape utfordringer for personer som av helsemessige årsaker bare kan jobbe noe.

Jeg kan allerede nå varsle at disse temaene vil bli vurdert i en stortingsmelding om arbeidsmarkedspolitikken som etter planen skal legges fram før sommeren.

Den statlige arbeidsgiverpolitikken er et ansvar som ligger hos min kollega digitaliserings- og forvaltningsminister Karianne Oldernes Tung. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har derfor innhentet svar fra henne om forslag nummer 1.

Kommentar til forslag nr. 1 - Stortinget ber regjeringen gjenetablere et mål om at 5 prosent av nyansettelser i staten skal være mennesker med hull i CV-en eller funksjonsnedsettelse, samt krav til årlig rapportering om oppfyllelse av målet.

Regjeringen har en fellesføring som sier at alle statlige virksomheter i 2024 skal sørge for å ha en positiv utvikling i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og/eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring (ofte kalt «hull i CV-en»). Det skal i årsrapporten for 2024 rapporteres på antallet ansettelser i målgruppen sett opp mot det totale antallet ansettelser i virksomheten. Utviklingen skal også omtales sett opp mot virksomhetens gjennomsnitt for årene 2020 og 2021.

I stedet for et fastlåst mål på 5 prosent, mener regjeringen at de statlige arbeidsgiverne i samarbeid med de tillitsvalgte, og i tråd med tillitsreformen, selv skal definere et hensiktsmessig ambisjonsnivå ut fra virksomhetens egenart og størrelse. Virksomhetene vet best hvilke kompetansebehov og muligheter de har. Det at virksomhetene, i samarbeid med de tillitsvalgte, må forholde seg aktivt til dette, vil kunne legge til rette for en bevissthet rundt de mulighetene som finnes for inkludering i virksomheten. Vi håper dette vil bidra til god lokal forankring og til å ansvarliggjøre de lokale partene i hver virksomhet. Dette kan også være med på å videreutvikle partssamarbeidet i de statlige virksomhetene. Digitaliserings- og forvaltningsministeren har uttrykt en tydelig forventning til virksomhetene om at de skal sette ambisiøse mål.

Digitaliserings- og forvaltningsministeren følger utviklingen, og vil også vurdere andre virkemidler enn fellesføringen i tillegg til de tiltakene som allerede er iverksatt.

Kommentar til forslag nr. 2 - Stortinget ber regjeringen utrede hvordan også kommunene på sikt kan innføre et mål om at fem prosent av nyansettelser skal være mennesker med hull i CV-en eller funksjonsnedsettelse og at målene følge opp med årlig rapportering.

Kommunal sektor kan og bør spille en viktig rolle for økt inkludering, og jeg støtter forslagstillernes ønske om å utfordre kommunene. Kommunal sektor er en stor arbeidsgiver

og sysselsetter i overkant av en halv million arbeidstakere (i 2023). Det vil derfor kunne ha stor betydning hvis kommunal sektor i større grad bruker kommunale virksomheter som tiltaksarena og ansetter flere fra utsatte grupper.

Når det gjelder forslaget om å innføre et konkret mål for kommunesektoren, er det viktig å være bevisste på at kommuner og fylkeskommuner er selvstendige forvaltningsnivåer med egen folkevalgt ledelse. Stortinget kan gjennom lovvedtak og budsjettvedtak sette rammer for kommunenes og fylkeskommunenes virksomhet, men her bør det tas hensyn til at kommunene er ulike i størrelse og har ulike forutsetninger for et slikt inkluderingsarbeid.

Jeg mener dessuten at virksomhetene bør gis et eierforhold til målsettingen for at konkrete mål skal bli effektive. Hvis et sentralt mål skal fastsettes uten virksomhetenes medvirkning, er det risiko for at det blir symbolpolitikk.

Det gjøres allerede mye bra inkluderingsarbeid i kommunene, blant annet gjennom prosjektet «Inn i jobb». Dette er et samarbeid mellom KS, Arbeids- og velferdsetaten og arbeidstakerorganisasjonene i kommunal sektor om å gi utsatte unge arbeid og opplæring, og gi kommunene tilgang på tiltrengt arbeidskraft. Samarbeidsprosjekter som Menn i helse mv. er også verdt å trekke fram.

Selv om det allerede satses på inkludering, mener jeg at det må være potensial for mer. Utfordringene med knapphet på arbeidskraft i kommunene taler også for dette. Jeg er åpen for å utdype samarbeidet med kommunal sektor, blant annet for å legge til rette for at flere personer med nedsatt funksjonsevne eller langvarig fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring kan komme i jobb. Jeg kan forsikre forslagsstillerne om at jeg har en god dialog med KS og andre organisasjoner om spørsmål som gjelder inkludering i arbeidslivet. Dette vil jeg bygge videre på framover. Jeg vil også, som nevnt, komme tilbake til spørsmålet om inkludering i offentlig sektor og videre satsing i forbindelse med den planlagte stortingsmeldingen om arbeidsmarkedspolitikken.

Med hilsen



Tonje Brenna