

HØRINGSNOTAT

Utkast til forskrift til lov om statens ansatte

Utsendt: 10. april 2017

Innhold

1	Innledning	4
2	Virkeområde	4
3	Bestemmelser om helt eller delvis unntak fra loven	4
3.1	Arbeidstakere som helt unntas fra loven.....	4
3.2	Arbeidstakere som delvis unntas fra loven	5
3.2.1	Personale i Forsvaret	5
3.2.2	Oppdrag som er eksternt finansiert.....	5
3.2.3	Tiltaksdeltaker med lønnstilskudd.....	6
4	Praksisarbeid	7
5	Åremålsstilling og utdanningsstillinger	7
5.1	Innledning	7
5.2	Ansettelse på åremål av virksomhetens øverste leder.....	8
5.3	Ansettelse i utdanningsstilling	8
5.4	Ansettelse på åremål for postdoktorstillinger	9
5.4	Ansettelse på åremål for tjeneste på Svalbard	9
5.5	Statsansatt som overtar en annen stilling for et avgrenset tidsrom.....	9
6	Nærmere regler om annen passende stilling	9
6.1	Innledning	9
6.2	Stillinger som ikke regnes som "annen passende stilling"	10
6.3	Stillinger som ikke gir rett til "annen passende stilling"	11
7	Nærmere regler om fortrinnsrett	12
7.1	Innledning	12
7.2	Stillinger som ansatte ikke kan hevde fortrinnsrett fra	12
7.2.1	Unntak for midlertidig ansatte	12
7.2.2	Unntak for ansatte i bistilling m.m.	12
7.3	Stillinger som tidligere ansatte ikke kan hevde fortrinnsrett til	13
7.3.1	Organer under Stortinget og i Sametinget	13
7.3.2	Stillinger i Høyesterett	13
7.3.3	Øverste leder	13
7.3.4	Midlertidige stillinger	13
7.3.5	Stillingenes innhold	14
7.3.7	Stillinger i universitets- og høyskolesektoren.....	14

7.4 Flere søkere med fortrinnsrett.....	14
7.5 Fortrinnsrett ved fritak fra flytteplikt.....	14
8 Søkere med funksjonsnedsettelse	15
8.1 Gjeldende forskrift til tjenestemannsloven	15
8.2 Positiv særbehandling etter diskrimineringslovgivningen.....	15
8.3 Positiv særbehandling etter forskrift til statsansatteloven	15
8.3.1 Generelt.....	15
8.3.2 Innkalling til intervju	15
8.3.3 Ansettelse	16
9 Beregning av ansettelsestid og sammenhengende ansettelsestid.....	17
9.1 Innledning	17
9.2 Beregning av ansettelsestid	17
9.3. Sammenhengende ansettelsestid	18
9.4 Særlig om stipendiatstillinger	19
9.5 Personalforvaltningen i departementene.....	20
9.6 Ansettelsestid knyttet til prøvetid	20
10 Ikrafttreden og overgangsregler	20
11 Bestemmelser i gjeldende forskrift til tjenestemannsloven som ikke videreføres.....	20
11.1 Innledning	20
11.2 Åremål.....	21
11.3 Midlertidig ansettelse.....	21
11.4 Andre bestemmelser.....	21
12 Økonomiske og administrative konsekvenser	23
13 Utkast til forskrift til lov om statens ansatte	24

1 Innledning

Kommunal- og moderniseringsdepartementet sender med dette på høring forslag til forskrift til lov om statens ansatte m.m. (statsansatteloven), jf. Prop. 94 L (2016-2017) om lov om statens ansatte m. m. (statsansatteloven). Det foreslås at forskriften skal tre i kraft samtidig med statsansatteloven. Når forskriften trer i kraft, oppheves gjeldende forskrift til tjenestemannsloven av 11. november 1983 nr. 1608.

Departementet foreslår at det blant annet gis regler i forskrift om helt eller delvis unntak fra statsansatteloven for enkelte grupper av ansatte. Videre foreslås nærmere regler om åremål og utdanningsstillinger, om annen passende stilling, samt regler om fortrinnsrett og beregning av ansettelsestid. Bestemmelsene som foreslås er dels videreføring av gjeldende forskrift til tjenestemannsloven, dels kodifisering av forvaltningspraksis. Høringsnotatet inneholder også en kort omtale av bestemmelser i gjeldende forskrift til tjenestemannsloven som ikke videreføres.

2 Virkeområde

Da utkastet til ny lov inneholder en egen bestemmelse om lovens virkeområde og definisjoner, vurderer departementet det som hensiktsmessig at også forskriften gis en tilsvarende bestemmelse, slik at forskrift og lov skal omfatte de samme grupper arbeidstakere, se forslag til forskrift § 1. Dette er ikke minst viktig fordi loven inneholder en særlig definisjon av begrepet «statsansatt».

3 Bestemmelser om helt eller delvis unntak fra loven

Forslag til ny lov om statens ansatte § 1 femte ledd gir hjemmel til i tvilstilfeller å gi forskrift om hvem som skal være omfattet av loven. Kongen kan også gi forskrift om at grupper av statsansatte helt eller delvis skal være unntatt fra loven når det foreligger særlige grunner for det. Disse reglene er i hovedsak en videreføring av gjeldende rett.

3.1 Arbeidstakere som helt unntas fra loven

I forslag til forskrift § 2 unntas grupper av arbeidstakere fra hele loven. Forslaget tilsvarer i hovedsak unntakene i § 1 nr. 1 i gjeldende forskrift til tjenestemannsloven. Departementet har ikke gjennomgått disse unntakene i detalj, som følge av begrenset oversikt over behovet for unntak for en del stillinger. Vi ber derfor om at høringsinstansene foretar en grundig gjennomgang av disse, slik at unntakene ikke gjøres mer omfattende enn nødvendig. Dersom det er behov for unntak for andre grupper enn dem som er listet opp, må det gis en begrunnelse for dette som grunnlag for departementets videre vurdering.

Unntaket for statsrådenes politiske rådgivere er nå tatt inn i lovens § 1 tredje ledd, og er derfor ikke tatt med i forskriften. Videre er de fleste unntakene for personer som antas å falle utenfor arbeidstakerbegrepet heller ikke videreført, da departementet mener at dette er overflødig. Tidligere har disse unntakene vært tatt med for å unngå uklarheter. Dette gjelder medlemmer av styrer, råd og utvalg (nå § 1 nr. 1 bokstav C), og medlemmer av Arbeidsretten, Rikslønnsnemnda m.fl. (nå § 1 nr. 1 bokstav E). Vi mottar imidlertid gjerne innspill på om det er behov for regulering av disse gruppene.

Det foreslås videreføring av særregelen i § 1 nr. 2, om arbeid i staten i tillegg til vanlig arbeid, mot særskilt godtgjøring. Dette er en bestemmelse som sjelden er aktuell, men som har vist seg å bidra til avklaring i enkeltsaker, hvor spørsmålet settes på spissen. Departementet ber om høringsinstansenes innspill på bruken av bestemmelsen.

Det er ikke foreslått å videreføre unntaket for øvingslærere ettersom ordningen med at disse ble ansatt på universiteter og høyskoler, i tillegg til sin ordinære stilling i skoleverket, i hovedsak ble avvirket i 2002. Det var imidlertid mulig for den enkelte å velge å fortsatt være ansatt på universitetet eller høyskolen. Vi ber universiteter og høyskoler om å opplyse om de fortsatt har ansatte øvingslærere og/eller praksisveiledere. Vi ber videre institusjonene vurdere om det er behov for å videreføre unntaket for praksisveiledere. Vi antar at det fortsatt er behov for unntak for forelesere som kun påtar seg å holde enkeltforelesninger eller en enkelt rekke med forelesninger, samt eksamenssensorer og eksamensinspektører.

3.2 Arbeidstakere som delvis unntas fra loven

I forslag til forskrift § 3 unntas grupper av statsansatte fra deler av loven.

3.2.1 Personale i Forsvaret

Første ledd viderefører unntaket fra lovens bestemmelser om innstilling og ansettelse, inkludert særregler om ansettelse, for yrkesbefal, kontraktsbefal og vervede mannskaper i Forsvaret, jf. gjeldende forskrift § 2 nr. 1. Gruppen som omfattes av bestemmelsen, betegnes som militært ansatte.

3.2.2 Oppdrag som er eksternt finansiert

Andre ledd viderefører unntaket fra reglene om ansettelse for statsansatt som skal utføre oppdrag som er eksternt finansiert, jf. gjeldende forskrift § 2 nr. 4 annet punktum.

Eksternt finansiert personale er statsansatte som er ansatt for å utføre oppdrag som helt ut, eller i det alt vesentlige, finansieres ved inntektsføring av midler fra en annen virksomhet. I utgangspunktet er disse arbeidstakerne midlertidig ansatt for å utføre et oppdrag, selv om oppdraget kan bli av lang varighet. Arbeidet må i all hovedsak gjelde det oppdrag som skal utføres. Den ansatte skal derfor hovedsakelig ikke utføre ordinære, løpende arbeidsoppgaver. Arbeidet skal primært utføres på vegne av den virksomhet som finansierer oppdraget, selv om begge virksomheter kan ha nytte av den statsansattes arbeid. Den ansatte lønnes av oppdragsmidler som overføres fra annen virksomhet. Dersom virksomheten hvor arbeidet utføres påtar seg en del av utgiftene ved oppdraget av egen interesse eller som støtte, vil ikke dette påvirke vurderingen dersom virksomhetens eget bidrag er begrenset eller uvesentlig.

For at finansieringen skal kunne kalles eksternt, må midlene overføres fra en virksomhet som ikke står i en slik forbindelse med vedkommende virksomhet, at det er naturlig å vurdere finansieringen som intern. Oppdragsfinansiering via eget fagdepartement ansees ikke som eksternt finansiering. Overføring av midler fra annet departement vil derimot bli vurdert som eksternt finansiering.

Adgangen til å gjøre unntak fra enkelte bestemmelser for eksternt finansierte oppdragstakere skyldes at oppdragsgiver noen ganger ønsker at bestemte personer skal utføre arbeidet. I samarbeidsprosjekter kan det også være forutsatt at noen fra oppdragsgivers egen virksomhet skal delta i et prosjekt e.l. Dette kan være viktig hvor hensikten er at kompetanse skal

overføres. Det kan også være behov for en rask ansettelsesprosess i slike tilfeller, slik at for eksempel en sakkyndig bedømmelse av søkere ikke kan gjennomføres. Den enkelte virksomhet må da ha adgang til å gjøre unntak fra de ordinære reglene knyttet til ansettelsesprosessen.

Forslag til forskrift § 3 annet ledd gjør unntak fra bestemmelsene om kvalifikasjonsprinsippet, offentlig utlysning av ledig stilling, innstilling og ansettelse. Dette gjelder bestemmelsene i lovens §§ 3 til og med 7. Vi ønsker høringsinstansenes syn på behovet for adgangen til å gjøre slikt unntak.

3.2.3 Tiltaksdeltaker med lønnstilskudd

Forskrift til tjenestemannsloven § 5c fastsetter at tiltaksdeltaker med nedsatt arbeidsevne som omfattes av forskrift 21. desember 2012 nr. 1418 om forsøk med arbeidsavklaringspenger som lønnstilskudd, kan tilsettes midlertidig for en periode av inntil tre år. Dersom det er behov for en særlig utprøving av arbeidsevnen kan en deltaker på midlertidig lønnstilskudd, jf. forskrift om arbeidsmarkedstiltak mv. kapittel 9, tilsettes midlertidig inntil ett år. En deltaker som har fått sin arbeidsevne nedsatt slik at vedkommende hindres i å skaffe seg eller beholde inntektsgivende arbeid kan tilsettes midlertidig inntil tre år.

Forskrift til tjenestemannsloven § 5c er gitt med hjemmel i tjenestemannsloven § 3 nr. 3, som gir hjemmel for å gi særlige regler om midlertidig tilsetting for enkelte grupper tjenestemenn. Denne forskriftshjemmelen er ikke foreslått videreført i forslag til ny lov om statens ansatte.

Tjenestemannslovutvalget uttalte i sin rapport at det er svært viktig at staten legger til rette for å imøtekomme behovet for arbeidstrening for ulike grupper deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med NAV. Utvalget viste videre til at noen av disse i dag omfattes av arbeidsmiljøloven, mens andre omfattes av tjenestemannsloven. Det var derfor etter utvalgets vurdering behov for opprydding i regelverket, og utvalget stilte spørsmål ved om deltakere på arbeidsmarkedstiltak skal være omfattet av tjenestemannsloven.

Etter departementets vurdering bør imidlertid ikke deltakere på arbeidsmarkedstiltak, som er ansatt i ordinære stillinger i statlige virksomheter, unntas fra lov om statens ansatte. Etter departementets vurdering vil dette ikke være riktig av prinsipielle grunner, da denne gruppen er ansatt i ordinære stillinger. Det å unnta denne gruppen fra lovens virkeområde vil også innebære at de i flere sammenhenger stilles dårligere enn andre statlig ansatte. Samtidig måtte man da også ha vurdert denne gruppens forhold til tjenestetvistloven, og dermed også statens hovedtariffavtale og særavtaler, og eventuelt også retten til medlemskap i Statens pensjonskasse. Det foreslås at denne gruppen som hovedregel omfattes av lov om statens ansatte, jf. forslag til forskrift § 2 nr. 1 bokstav b) annet punktum. Da det er viktig at staten legger til rette for å imøtekomme behovet for arbeidstrening foreslår departementet at denne gruppen unntas fra lovens § 9 i tiltaksperioden, se forslag til forskrift § 3 tredje ledd.

Når det gjøres unntak fra loven § 9 om fast og midlertidig ansettelse for denne gruppen arbeidstakere, legger departementet til grunn at den generelle bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 14-9 skal komme til anvendelse. I § 14-9 første ledd bokstav d) finnes hjemmel for å ansette denne gruppen midlertidig. Deltakerne kan ansettes i hel- eller deltidsstilling, se nærmere forskrift 21. desember 2012 nr. 1418 § 4.

Det presiseres for ordens skyld at arbeidstakere som deltar i midlertidige arbeidsmarkedstiltak o.l. som helt eller delvis finansieres over statsbudsjettet, men som ikke ansettes i ordinær stilling med lønnstilskudd, fremdeles vil være unntatt fra loven og tjenestetvistloven, jf. forslag til forskrift § 2 første ledd bokstav b). Disse er også unntatt fra retten til medlemskap i Statens pensjonskasse.

4 Praksisarbeid

Forslag til lov om statens ansatte § 9 første ledd bokstav c) gir hjemmel for midlertidig ansettelse for praksisarbeid, jf. Prop. 94 L (2016-2017) kapittel 13.3.1. I § 9 fjerde ledd er det gitt hjemmel til å gi nærmere regler i forskrift. Forslag til forskrift § 4 inneholder regler om midlertidig ansettelse for praksisarbeid.

Departementet foreslår at fengselsbetjenter kan ansettes midlertidig i pliktåret etter gjennomført fengselsbetjenthøyskoleutdanning, jf. forslag til første ledd. Disse er i dag unntatt fra tjenestemannsloven §§ 4 og 5, jf. gjeldende forskrift § 2. nr. 2. Det foreslås videre at trainee som deltar i program for personer med nedsatt funksjonsevne, også skal omfattes av begrepet praksisarbeid, jf. forslag til andre ledd. KMD kan gi nærmere regler om varighet, arbeidets omfang og innhold i stillingene, samt adgangen til forlengelse

5 Åremålsstilling og utdanningsstillinger

5.1 Innledning

Gjeldende forskrift § 3 gir regler om åremålsstillinger og utdanningsstillinger. I forslag til ny lov om statens ansatte foreslår departementet at hovedreglene om ansettelse på åremål skal fastsettes i loven og ikke i forskrift, jf. Prop. 94 L (2016-2017) punkt 13.4.6. Dette er i tråd med tjenestemannslovutvalgets forslag.

Etter gjeldende forskrift § 3 nr. 2 kan åremål benyttes for faglige lederstillinger og særlig sakkyndige rådgivere dersom det er fastsatt av det departement som forvalter loven. Som et ledd i reduksjonen av bruk av midlertidige stillinger i staten, er denne adgangen til å benytte åremål ikke foreslått videreført i ny lov og dette reguleres dermed ikke i ny forskrift.

Gjeldende forskrift § 3 nr. 1 tredje ledd slår fast at Fornyings-, administrasjons og kirkedepartementet (nå KMD) fastsetter hvilke stillinger som kan være åremålsstillinger. For å forenkle saksbehandlingen, og samtidig overføre ansvar til de enkelte fagdepartementene, er det i ny lov § 10 annet ledd foreslått at departementene selv skal avgjøre bruk av åremål for øverste leder av virksomheten når vilkårene ellers er oppfylt. Forskriftsbestemmelsen videreføres derfor ikke. De foreslåtte reglene om utdanningsstillinger i forslaget til forskrift innebærer i stor grad videreføring av bestemmelsene i gjeldende forskrift til tjenestemannsloven.

Etter departementets vurdering er det behov for å utrede åremål nærmere. Det foreslås at gjeldende rett på området videreføres inntil slik utredning er gjennomført, jf. Prop. 94 L (2016-2017) punkt 13.4.6.

Forslag til forskrift § 5 regulerer åremål og utdanningsstillinger. Det foreslås at dette fremdeles reguleres i samme bestemmelse, blant annet fordi universitets- og høyskoleloven har enkelte felles bestemmelser for disse gruppene.

5.2 Ansettelse på åremål av virksomhetens øverste leder

Ansettelse på åremål av virksomhetens øverste leder er i dag regulert i forskrift til tjenestemannsloven § 3 nr. 1 og 2. Dette foreslås regulert i forslag til forskrift § 5, gitt med hjemmel i loven § 10 fjerde ledd. Etter forslag til forskrift § 5 første ledd kan øverste leder av en virksomhet ansettes på åremål. Åremål kan ikke benyttes for øverste leder av en virksomhet der hvor virksomheten i hovedsak har kontrollerende funksjoner overfor arbeids- eller næringsliv, eller hvor det for øvrig er særlig viktig at lederen har en uavhengig stilling. Dette er en videreføring av gjeldende forskrift § 3 nr. 1. Det er i gjeldende bestemmelse et vilkår at lederoppgavene krever at vedkommende i særlig grad må ha evner og muligheter for faglig eller administrativ nyorientering. Dette kravet videreføres ikke i forslag til § 5 første ledd, da dette må kunne sies å gjelde generelt for slike lederstillinger, se Prop. 94 L 2016-2017 punkt 13.4.6.

Etter forslag til forskrift § 5 andre ledd skal åremålsperioden for virksomhetens øverste leder som hovedregel være seks år, og det skal være adgang til én gangs gjenoppnevning, jf. gjeldende forskrift § 3 nr. 2. Det åpnes for at det kan fastsettes en kortere periode enn seks år i særlige tilfeller. Kortere åremålsperiode enn seks år må begrunnes i stillingen og de krav arbeidet i stillingen omfatter. Dersom virksomheten er under omstilling kan også dette begrunne kortere åremålsperiode. Begrenset tilfang av søkere til stillingen eller eventuelle ønsker fra søkere kan imidlertid ikke begrunne kortere åremålsperiode enn seks år.

5.3 Ansettelse i utdanningsstilling

Forslag til forskrift § 5 tredje ledd gir regler om ansettelse i utdanningsstilling, gitt med hjemmel i loven § 9 fjerde ledd. Ansettelse i utdanningsstilling er i dag regulert i gjeldende forskrift § 3 nr. 3 bokstav D. Utdanningsstillinger utgjør nå en egen gruppe i loven, selv om det på mange måter i realiteten er en form for åremålsstilling. Forslag til forskrift § 5 tredje ledd gir en oppregning av hvilke stillinger som regnes som utdanningsstillinger. Dette omfatter spesialistkandidat, stipendiat, vitenskapelig assistent og dommerfullmektig, som er en videreføring av gjeldende forskrift § 3 tredje ledd bokstav D.

I tillegg foreslås at stilling som rettsfullmektig i Trygderetten skal regnes som utdanningsstilling. Etter departementets oppfatning må stilling som rettsfullmektig, i likhet med stilling som dommerfullmektig, også regnes som en utdanningsstilling, som bør omfattes av de samme særreglene. Departementet viser til at ordningen med rettsfullmektiger i Trygderetten ble etablert i forbindelse med en større organisatorisk omlegging av Trygderetten. Ordningen skal etter forutsetningen tilsvare dommerfullmektigordningen ved de alminnelige domstolene. Det ble lagt til grunn at det derfor bør stilles de samme formelle krav til å være rettsfullmektig som til å være dommerfullmektig, og tilsettingsprosedyren bør være tilsvarende, jf. Ot.prp. nr. 42 (1996-1997) punkt 4.4.4. Det er også lovfestet at rettsfullmektigstillingene, i likhet med dommerfullmektigstillingene, er åremålsstillinger, jf. lov om anke til Trygderetten (trygderettsloven) § 3 fjerde ledd. Stortinget tok i 1997 stilling til at tilsettingsprosedyren for rettsfullmektiger i Trygderetten bør være tilsvarende som for dommerfullmektiger, jf. Innst. O. nr. 73 (1996-1997).

Etter gjeldende forskrift til tjenestemannsloven § 3 nr. 3 bokstav D regnes turnuskandidater og underordnede leger som utdanningsstilling. Dette foreslås ikke videreført da det antas at det ikke lenger er behov for særlige bestemmelser for disse stillingene i statsforvaltningen etter etableringen av helseforetakene.

Departementet er noe i tvil om det fremdeles er behov for at det gis myndighet til det enkelte departement for å gi nærmere regler om varighet, arbeidets omfang og innhold i stillingene, og om adgangen til å forlenge ansettelsesforholdet, jf. gjeldende forskrift § 7 nr. 3 bokstav D.

Vi ber om høringsinstansenes innspill på om det er behov for dette.

5.4 Ansettelse på åremål for postdoktorstillinger

Forslag til forskrift § 5 fjerde ledd fastsetter at ansettelse på åremål kan benyttes for postdoktorstillinger. Forslaget er gitt med hjemmel i forslag til ny lov § 10 tredje ledd, og innebærer en videreføring av gjeldende forskrift til tjenestemannsloven § 3 nr. 3 bokstav F. Bestemmelsen kommer til anvendelse ved ansettelse i postdoktorstillinger utenfor universitets- og høyskolesektoren, siden postdoktorstillinger innenfor universitets- og høyskolesektoren er regulert i universitets- og høyskoleloven.

Etter forslag fra Kunnskapsdepartementet, foreslår departementet at det fastslås at forskrift 31. januar 2006 nr. 102 om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat gjelder tilsvarende for slike stillinger utenfor universitets- og høyskolelovens virkeområde, jf. forslag til forskrift § 5 femte ledd. Ved en slik henvisning vil nevnte forskrift få direkte anvendelse for ansatte i disse stillingene som ikke er ansatt ved universitet eller høyskoler. Departementet er noe i tvil om det er behov for dette, og ber om høringsinstansenes innspill til forslaget.

5.4 Ansettelse på åremål for tjeneste på Svalbard

Forslag til forskrift § 5 sjette ledd fastsetter at ansettelse på åremål kan benyttes for tjeneste på Svalbard. Det enkelte fagdepartement kan gi nærmere regler. Forslaget er gitt med hjemmel i forslag til lov om statens ansatte § 10 fjerde ledd, og innebærer en videreføring av gjeldende forskrift til tjenestemannsloven § 3 nr. 3 bokstav F.

5.5 Statsansatt som overtar en annen stilling for et avgrenset tidsrom

Forslag til forskrift § 5 syvende ledd viderefører § 3 nr. 4 i gjeldende forskrift som fastslår at det ikke regnes som åremålsstilling når en tjenestemann for et avgrenset tidsrom overtar en annen tjenestestilling forbeholdt virksomhetens tjenestemenn og vedkommende permitteres fra sin faste offentlige stilling med rett til å overta den igjen.

Departementet er i tvil om det er behov for å videreføre denne bestemmelsen. Departementet ber om høringsinstansenes innspill på om og hvordan bestemmelsen er i bruk, og om det er behov for å videreføre bestemmelsen.

6 Nærmere regler om annen passende stilling

6.1 Innledning

Departementet har i Prop. 94 L (2016-2017) kapittel 15.4.2.2. lagt til grunn at dagens rettstilstand skal videreføres for så vidt gjelder hva som regnes som annen passende stilling og at nærmere regler om innholdet i begrepet «annen passende stilling» skal gis i forskrift. Det kan også i forskrift fastsettes at arbeidsgivers plikt til å søke etter annen passende stilling i virksomheten ikke skal gjelde for den som blir sagt opp fra nærmere bestemte stillinger, og at det heller ikke skal gjelde ved ansettelse i bestemte stillinger. Hjemmel for å gi nærmere regler i forskrift om hva som skal regnes som «annen passende stilling» er gitt i utkast til lov §§ 19 tredje ledd og 20 tredje ledd. Det samme gjelder der hvor arbeidsgiver vurderer avskjed av en embetsmann fordi embetsmannen på grunn av sykdom er varig uskikket til forsvarlig å

utføre sin tjeneste eller ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendige eller foreskrevet for embetet, jf. utkast til lov § 27 tredje ledd.

Begrepet «annen passende stilling» er av sentral betydning når arbeidsgiver skal undersøke om det finnes en annen passende stilling i virksomheten før oppsigelse av en statsansatt på grunn av virksomhetens forhold, eller fordi vedkommende ikke er i stand til å gjenoppta arbeidet på grunn av sykdom eller ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendige eller foreskrevet for stillingen. Begrepet får også betydning ved spørsmål om fortrinnsrett til annen stilling i staten etter en oppsigelse. Det vises til omtale under kapittel 7 nedenfor.

Departementet foreslår at nærmere regler om «annen passende stilling» gis i forslag til forskrift § 6. Forslaget er til dels tilført sentrale regler som nå utelukkende kan finnes i forvaltningspraksis eller rettspraksis, og som det anses fornuftig å fastsette formelt. Dette inkluderer presiseringer knyttet til arbeidsinnhold og stillingsstørrelse. Først nevnes de stillinger som ikke skal omfattes av begrepet «passende». Deretter er det en liste med stillinger, hvor de ansatte ikke har rett til noe tilbud om annen passende stilling. Bestemmelsen er en delvis videreføring av gjeldende forskrift § 7.

Departementet har i forslag til ny lov foreslått at arbeidsgivers plikt til å tilby annen passende stilling i virksomheten, dersom denne finnes, før oppsigelse gis, bør gjelde uavhengig av ansettelsestid. Dette bidrar til en forenkling ved at det ikke er behov for å beregne ansettelsestidens lengde og undersøke om det foreligger sammenhengende ansettelsestid. Rett til annen passende stilling i staten etter oppsigelse (ekstern fortrinnsrett) vil etter departementets forslag gjelde for statsansatte som har vært sammenhengende ansatt i virksomheten i til sammen minst tolv måneder de siste to årene, jf. forslag til ny lov § 24 andre ledd. For nærmere omtale av ansettelsestid og beregning av ansettelsestid vises til kapittel 9 nedenfor.

6.2 Stillinger som ikke regnes som "annen passende stilling"

Bare Kongen i statsråd har rett til å utnevne en embetsmann. Annen passende stilling kan derfor ikke omfatte et embete, jf. forslag til forskrift § 6 første ledd bokstav a). Likestilt med dette er stilling som besettes av Kongen i statsråd. Heller ikke stilling som øverste leder av en statlig virksomhet skal kunne besettes ved tilbud fra arbeidsgiver uten alminnelig konkurranse, jf. forslaget til forskrift § 6 første ledd bokstav b). Dette er en videreføring av gjeldende rett.

Heller ikke åremålsstillinger og utdanningsstillinger bør etter departementets syn regnes som «annen passende stilling». Dette er stillinger som stiller helt bestemte krav til søkerne. Det samme bør gjelde for praksisarbeid, jf. forslag til forskrift § 6 første ledd bokstav c), d) og e). Dette er spesielle, midlertidige stillinger som ingen bør ha noen form for fortrinnsrett til. Andre midlertidige stillinger i virksomheten bør derimot kunne regnes som annen passende stilling, for ikke å innsnevre begrepet unødig. Ved direkte overgang til annen stilling i virksomheten som er midlertidig, vil den ansatte ta med seg sin ansettelsestid og dermed også et eventuelt stillingsvern. Det vil si at en midlertidig ikke behøver å tjene opp rett til fast ansettelse i en ny stilling, i et slikt tilfelle.

I gjeldende forskrift § 7 nr. 1 tredje punktum er det nå bestemt at fortrinnsrett ikke kan gjøres gjeldende til «høyere lønte stillinger» enn den vedkommende må fratre. Dette omfatter både

fortrinnsrett til ny stilling i staten, kalt «ekstern fortrinnsrett», og «intern fortrinnsrett», dvs. arbeidsgivers forsøk på å finne annen passende stilling før oppsigelse. Begrepet er sentralt, og er til hinder for at en ansatt på denne måten skaffer seg en stilling som innebærer et avansement. Departementet mener at prinsippet i denne bestemmelsen er fornuftig å videreføre. Innholdet i bestemmelsen er nærmere presisert i forvaltningspraksis, og departementet mener at gode grunner tilsier å fastsette i forskrift enkelte av disse reglene. Det er likevel nødvendig å begrense dette, både fordi det ikke er ønskelig å innsnevre begrepet «annen passende stilling» for mye, og for å unngå at omfanget av forskriftsbestemmelsen og detaljeringsgraden blir for stor.

Begrepet høyere lønnet stilling har vært knyttet opp mot lønnssystemet i staten som har endret seg over tid. Det er nå vanskelig å definere ut fra lønnssystemet hva som regnes som en høyere lønnet stilling. Det bør derfor sies klart at en stilling som er høyere, eventuelt høyere rangert, ikke anses som passende, jf. forslag til forskrift § 6 første ledd bokstav f). Nå er høyere lønnet stilling også definert slik at en ansatt i deltidsstilling i utgangspunktet ikke har fortrinnsrett til høyere stillingsprosent enn den vedkommende har. Etter at en bestemmelse om fortrinnsrett for deltidsansatte er innført i regelverket, anses det ikke å være behov for en slik regel ved «intern fortrinnsrett». Se nærmere om deltidsstillinger og fortrinnsrett til ny ansettelse i staten («ekstern fortrinnsrett») i kapittel 7.

Etter innspill fra enkelte virksomheter foreslår departementet, at det fastslås i forskriften at stilling som skiller seg vesentlig, både med hensyn til innhold og ansvar, fra den stilling arbeidstakeren har, ikke skal omfattes av begrepet annen passende stilling, jf. forslag til forskrift § 6 første ledd bokstav g). Typen stilling og arbeidsinnholdet som er lagt til stillingen, vil her være sentralt, og den enkelte arbeidsgiver vil være nærmest til å vurdere dette.

Departementet foreslår at det gjøres unntak for bestemte vitenskapelige stillinger i forslag til forskrift § 6 første ledd bokstav h). For å opprettholde og øke kvaliteten på norsk forskning og utdanning, er det nødvendig med åpen konkurranse om vitenskapelige stillinger, og ansettelser i undervisnings- og forskerstillinger må foretas etter en bred utlysning med påfølgende sakkyndig bedømmelse og vurdering. Ved universiteter og høyskoler bør derfor i utgangspunktet ordinære undervisnings- og forskerstillinger unntas fra den krets av stillinger arbeidsgiver er forpliktet til å vurdere når det skal gis tilbud om annen passende stilling før eventuell oppsigelse. Det er imidlertid viktig å ikke unnta flere stillinger enn det som er absolutt nødvendig for å sikre at de best kvalifiserte ansettes i kombinerte stillinger ved universiteter og høyskoler. Etter forslag fra Kunnskapsdepartementet foreslås derfor at stillinger som professor, dosent, førsteamanuensis eller førstelektor ikke omfattes av omplasseringsplikten, dog slik at de som allerede er i disse stillingen kan omplasseres til tilsvarende ledig stilling.

6.3 Stillinger som ikke gir rett til "annen passende stilling"

Departementet mener at dersom en statsansatt blir sagt opp fra bestemte typer midlertidige stillinger, bør arbeidsgiver ikke ha plikt til å søke etter annen passende stilling før oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold. De aktuelle stillingene er angitt i forslag til forskrift § 6 annet ledd. Det foreslås at dette unntaket skal omfatte den som er ansatt i åremålsstilling, utdanningsstilling eller i stilling som omfattes av begrepet praksisarbeid. Vanligvis vil disse arbeidstakerne fratre ved utløpet av den perioden de er ansatt for uten oppsigelse. Dersom de

likevel skulle bli sagt opp i perioden, bør de imidlertid heller ikke ha krav på å få tilbud om annen passende stilling i virksomheten, dersom dette finnes, og dermed kunne sikre seg fast stilling, jf. forslag til forskrift § 6 annet ledd bokstavene a), b) og c).

Departementet foreslår at militært ansatte i Forsvaret er unntatt fra arbeidsgivers tilbud om annen passende stilling, jf. forslag til forskrift § 6 annet ledd bokstav d). Dette er en videreføring av gjeldende forskrift § 7 nr. 2 bokstav d).

7 Nærmere regler om fortrinnsrett

7.1 Innledning

Fortrinnsrett til ny stilling i staten etter oppsigelse («ekstern fortrinnsrett») er regulert i forslag til ny lov § 24. Hjemmel for å gi nærmere regler om fortrinnsrett i forskrift er gitt i § 24 niende ledd. Det kan i forskrift også fastsettes at fortrinnsretten ikke skal gjelde den som blir sagt opp fra bestemte stillinger, og at den heller ikke skal gjelde ved ansettelse i bestemte stillinger.

Departementet foreslår at nærmere regler om fortrinnsrett til ny ansettelse i staten, og nærmere regler om fortrinnsrett for deltidsansatte, gis i forslag til forskrift § 7. Bestemmelsen er en delvis videreføring av gjeldende forskrift § 7. Det har vært nødvendig for departementet å fortolke gjeldende regelverk i stor utstrekning og det foreligger en omfattende forvaltningspraksis. Departementet mener at det er behov for forenkling og at ny forskrift bør gjøres mer presis enn den gjeldende, ved at deler av gjeldende forvaltningspraksis reguleres i forskrift. Dette blir ikke minst viktig når virksomhetene selv får fullt ansvar for å følge regelverket, ved at Tilsettingsrådet for overtallige arbeidstakere i staten ikke videreføres. Nærmere regler om annen passende stilling knyttet til omplassering før oppsigelse («intern fortrinnsrett») jf. forslag til forskrift § 6, får også anvendelse for vurderingen av annen passende stilling knyttet til ny ansettelse i staten («ekstern fortrinnsrett») etter forslag til forskrift § 7 om fortrinnsrett. Det vises til omtale under kapittel 6.

7.2 Stillinger som ansatte ikke kan hevde fortrinnsrett fra

7.2.1 Unntak for midlertidig ansatte

Departementet foreslår at midlertidig ansatte ikke skal kunne hevde fortrinnsrett til ansettelse i staten, eller til utvidet stilling, jf. forslag til forskrift § 7 første ledd. Fortrinnsrett til ny ansettelse i staten er begrenset til faste ansatte. En midlertidig ansatt bør ikke kunne skaffe seg en fast stilling ved bruk av fortrinnsretten til ny ansettelse i staten. Det sies videre i Prop. 94 L (2016-2017) kapittel 16.4.3, at midlertidig deltidsansatte har ikke fortrinnsrett til større stillingsprosent. Departementet foreslår på denne bakgrunn at det fastsettes at midlertidig ansatt ikke skal kunne hevde fortrinnsrett til ansettelse i staten eller til utvidet stilling, jf. forslag til forskrift § 7 første ledd. Dette inkluderer ansatte i åremåls- eller utdanningsstilling.

7.2.2 Unntak for ansatte i bistilling m.m.

Fortrinnsrett for deltidsansatte etter loven § 13 gjelder ikke for ansatte i bistilling. Dette er ikke en ordinær deltidsstilling, men en stilling som kommer i tillegg til en annen ordinær hovedstilling. Det kan derfor ikke kreves fortrinnsrett til å utvide stillingen utover bistillingen. Regulering i forskrift er tatt med for å skape klarhet rundt dette forholdet, jf. forslag til § 7 fjerde ledd.

Det kan også reises spørsmål ved om timelærere og deltidsansatte i stillinger i universitets- og høyskolesektoren, skal unntas fra ny lov § 13 om fortrinnsrett for deltidsansatte. På samme måte som ansatte i bistillinger, vil ansatte i stillinger som timelærere som hovedregel ha sin hovedstilling i praksisfeltet. Departementet mener det er viktig å ikke innføre et stort antall unntak fra bestemmelsen, og vi ønsker derfor å avvente mulige innspill om dette i høringen.

7.3 Stillinger som tidligere ansatte ikke kan hevde fortrinnsrett til

Departementet ønsker ikke å fastsette flere unntak i forskrift enn det som anses nødvendig. Vi antar at de foreslåtte unntakene som fremgår av utkastet til forskrift vil ivareta spesielle hensyn i de virksomhetene som er nevnt.

Vi ber om høringsinstansenes innspill på om det er nødvendig med ytterligere unntak.

7.3.1 Organer under Stortinget og i Sametinget

Departementet har uttalt i Prop. 94 L (2016-2017) kapittel 16.4.1 at fortrinnsrett til ansettelse i staten ikke skal omfatte ansettelse i bestemte organer. Dette gjelder ansettelse i Stortinget, Riksrevisjonen, andre organer under Stortinget, hos Stortingets ombudsmenn eller i Sametinget. Dette fastslås i forslag til forskrift § 7 annet ledd bokstavene a) og b).

7.3.2 Stillinger i Høyesterett

På bakgrunn av et innspill fra Høyesterett, foreslår departementet at fortrinnsrett avskjæres til ansettelse i stilling som jurist i ikke-dømmende stillinger i Høyesterett, jf. forslag til forskrift § 7 annet ledd bokstav c). Juristene i ikke-dømmende stillinger i Høyesterett bør være unntatt fra reglene om fortrinnsrett for å sikre at dommerne får den kvalitet i bistanden som Høyesterett har behov for. Det er dessuten grunnleggende for å bevare en demokratisk og tillitvekkende rettsstat at domstolene både er og oppfattes som uavhengige. De hensyn som frem til i dag har begrunnet unntak fra fortrinnsretten i andre institusjoner, gjør seg dermed med tyngde gjeldende for juristene i Høyesterett.

7.3.3 Øverste leder

Departementet mener at det er naturlig at det ikke skal kunne hevdes fortrinnsrett til stilling som øverste leder av en virksomhet. Departementet foreslår at unntaket fastsettes i forslag til forskrift § 7 annet ledd bokstav d).

I gjeldende forskrift § 7 nr. 1 er det slått fast at fortrinnsrett ikke gjelder «tilsetting i ledende stillinger ved anlegg eller ved virksomheter av forretningsmessig art». Departementet antar at det ikke er grunn til å videreføre dette unntaket. Vi viser til at særregelen om oppsigelse fra slike stillinger i tjenestemannsloven § 10 nr. 4 ikke er videreført i ny lov, jf. Prop. 94 L (2016-2017) kapittel 15.4.3. Videre er det klart at som følge av utskilling av virksomheter fra statsforvaltningen og endringer i virksomheters ansvars- og arbeidsområder, er antallet slike virksomheter betydelig redusert siden tjenestemannsloven av 1983 trådte i kraft.

7.3.4 Midlertidige stillinger

Også de midlertidige stillingene som er åremåls- eller utdanningsstillinger må etter departementets syn falle utenfor fortrinnsretten til ny ansettelse i staten, ut fra disse stillingenes særpreg. Til andre midlertidige stillinger vil det imidlertid kunne hevdes fortrinnsrett. Heller ikke til stilling som trainee bør ekstern fortrinnsrett som følge av oppsigelse av statsansatt kunne hevdes. Dette vil være stillinger som er forbeholdt søkere med nedsatt funksjonsevne. Se forslag til forskrift § 7 annet ledd bokstavene e), f) og g).

7.3.5 Stillingenes innhold

I gjeldende forskrift § 7 nr. 1 er det fastsatt at fortrinnsrett ikke kan gjøres gjeldende til «høyere lønte stillinger», jf. omtale under kapittel 6.2. Bestemmelsen er presisert og tolket i forvaltningspraksis, slik at fortrinnsretten ikke skal kunne benyttes for å få en stilling som ligger på et klart høyere nivå enn den som den statsansatte tidligere har hatt. Det legges da mer enn bare rene lønnsvurderinger til grunn. Departementet viser til at formålet til gjeldende bestemmelse blant annet er at den ansatte ikke skal kunne benytte fortrinnsretten til å skaffe seg et avansement, herunder karriereutvikling mv.

Departementet vurderer å fastsette i forskrift at det ikke kan hevdes fortrinnsrett til stilling som er en høyere stilling, eventuelt høyere rangert stilling, enn den som vedkommende må fratre, eller til stilling som ville medføre et avansement, jf. forslag til forskrift § 7 annet ledd bokstav h). Heller ikke til stillinger med arbeidsinnhold og funksjoner som adskiller seg vesentlig fra nåværende eller tidligere stilling, bør det kunne hevdes fortrinnsrett, jf. forslag til forskrift § 7 annet ledd bokstav i) og omtale under kapittel 6.2.

Når det gjelder fortrinnsrett til stilling med høyere deltidsprosent enn den som den ansatte hadde tidligere, er gjeldende praksis at fortrinnsrett bare er akseptert inntil den stillingsprosent den ansatte tidligere hadde. Likevel har man akseptert at en ansatt som hadde over 50 prosent stilling, kan hevde fortrinnsrett til full stilling. Departementet mener det kan være praktisk at det presiseres en stillingsstørrelse i forskriften. Et alternativ kan da være at fortrinnsretten kan benyttes til stilling hvor stillingsbrøken er noe større (f.eks. inntil 10 prosentpoeng) enn den vedkommende tidligere hadde, jf. forslag til forskrift § 7 annet ledd bokstav j). Forslaget medfører et visst slingsringsmonn, slik at ikke bestemmelsen blir for rigid.

En klargjøring i forskrift kan være hensiktsmessig når statlige virksomheter i fremtiden fullt ut skal ha ansvar for å vurdere ansettelse av søkere fra andre virksomheter, som hevder fortrinnsrett til ledige stillinger. Det vises til at det i forslag til ny lov er foreslått at ordningen med Tilsettingsrådet for overtallige arbeidstakere i staten oppheves.

7.3.7 Stillinger i universitets- og høyskolesektoren

Departementet foreslår at det ikke kan hevdes fortrinnsrett til undervisnings- og forskerstilling ved universitet eller høyskole, jf. forslag til forskrift § 7 annet ledd bokstav k). Det vises til omtalen knyttet til forslaget til forskrift § 6. De samme argumentene som der er nevnt, vil gjelde tilsvarende.

7.4 Flere søkere med fortrinnsrett

Departementet foreslår å videreføre gjeldende forskrift § 7 nr. 4 om at dersom det er flere kvalifiserte søkere med fortrinnsrett, gjelder ikke fortrinnsretten i forholdet mellom dem. Ansettelsesorganet skal legge til grunn de vanlige kvalifikasjonsvurderingene, jf. forslag til forskrift § 7 tredje ledd.

7.5 Fortrinnsrett ved fritak fra flytteplikt

Gjeldende forskrift § 7 nr. 6 videreføres ikke. Bestemmelsen slår fast at regler om ekstern fortrinnsrett til stilling i staten også gjelder for «tjenestemenn som er blitt overtallige som følge av at den virksomhet vedkommende er tilsatt i, blir flyttet og tjenestemannen er fritatt for å flytte med». Departementet viser til omtale i Prop. 94 L (2016-2017) kapittel 12.9 om at

ordningen med flytteplikt ikke foreslås videreført. Det er dermed ikke nødvendig med en regulering av fortrinnsrett ved fritak for flytteplikt i forskriften.

8 Søkere med funksjonsnedsettelse

8.1 Gjeldende forskrift til tjenestemannsloven

Gjeldende forskrift til tjenestemannsloven § 9 inneholder særlige regler om funksjonshemmede/yrkeshemmede søkere. Som funksjonshemmet eller yrkeshemmet etter forskriften anses søker som er registrert som yrkeshemmet i Arbeids- og velferdsetatens register og søker som har fullført attføring i Arbeids- og velferdsetatens regi i løpet av de siste 12 månedene før søknadstidspunktet. Som funksjonshemmet eller yrkeshemmet regnes også søker som oppbærer hel eller gradert uførepensjon.

8.2 Positiv særbehandling etter diskrimineringslovgivningen

Diskrimineringslovgivningen gir vern mot forskjellsbehandling på konkret angitte diskrimineringsgrunnlag som blant annet kjønn, alder, etnisitet og funksjonsnedsettelse, og har til formål å fremme likestilling og like muligheter. Diskrimineringslovgivningen åpner også for bruk av positiv særbehandling, det vil si ulik behandling som har til formål å fremme likebehandling og like muligheter. Positiv særbehandling kan både bestå av milde tiltak som å kalle inn søkere fra underrepresenterte grupper til intervju, og innenfor visse rammer også å foretrekke søkere ved ansettelse. Diskrimineringslovgivningen gir arbeidsgivere en adgang til å benytte seg av positiv særbehandling, men pålegger ingen plikt til det. Statlige arbeidsgivere kan benytte seg av positiv særbehandlingen etter diskrimineringslovgivningen innenfor de rammene som følger av dette lovverket.

8.3 Positiv særbehandling etter forskrift til statsansatteloven

8.3.1 Generelt

Departementet arbeider for å legge til rette for en rekrutteringspraksis i statlige virksomheter preget av mangfold. Mange personer med nedsatt funksjonsevne har høyere utdanning som samsvarer godt med personalbehovet i statlige virksomheter, og representerer en verdifull personalressurs og et søkergrunnlag som statlige virksomheter bør inkludere bedre i rekrutteringsarbeidet. Det er også et mål etter IA-avtalen, delmål 2, å øke yrkesdeltakelsen for personer med nedsatt funksjonsevne.

Departementet foreslår atplikten etter gjeldende forskrift § 9 til å kalle inn søkere til intervju videreføres i forslag til forskrift § 8. Departementet foreslår imidlertid en endring i begrepsbruken og personkretsen som denne plikten skal omfatte. Begrepet funksjonshemmet/yrkeshemmet søker, og den nærmere definisjonen og avgrensningen av hvem som omfattes av bestemmelsen, er i dag foreldet. Departementet mener videre at terskelen for å bli omfattet av de særlige reglene om positiv særbehandling bør senkes sammenlignet med gjeldende forskrift til tjenestemannsloven.

8.3.2 Innkalling til intervju

Departementet foreslår atplikten til å innkalle søkere til intervju skal omfatte kvalifiserte søkere som oppgir å ha en funksjonsnedsettelse som vil kreve tilrettelegging på arbeidsplassen eller i arbeidsforholdet, se forslag til forskrift § 8. Søkere med funksjonsnedsettelse som medfører behov for tilrettelegging i arbeidsforholdet eller på arbeidsplassen kan oppleve større barrierer på arbeidsmarkedet. For disse kan positiv

særbehandling i form av større muligheter til å komme til intervju slik at de kan synliggjøre sin kompetanse være et egnet virkemiddel for å oppnå likere muligheter til arbeid.

Bestemmelsen inneholder en plikt til å kalle inn minst en slik søker til intervju, og gir ikke kun en mulighet til å benytte seg av slik positiv særbehandling slik som diskrimineringslovgivningen gjør. En plikt for arbeidsgiver til å kalle inn minst en slik søker til intervju før det gis innstilling, er en mild form for positiv særbehandling.

Etter gjeldende forskrift er det et vilkår for å falle inn under de særlige reglene om funksjonshemmede/yrkeshemmede søkere, at vedkommende er eller blir uten arbeid. Departementet foreslår at dette vilkåret for å omfattes av reglene ikke videreføres. Etter departementets vurdering er en slik avgrensning av den personkretsen som skal omfattes av reglene ikke formålstjenlig. Bestemmelsen har ikke til formål kun å fremme sysselsetting, den skal bidra til at statlige virksomheter har et bredt grunnlag for rekrutteringen med mangfold og kompetanse. Bestemmelsen skal også bidra til likere muligheter på arbeidsmarkedet for søkere med funksjonsnedsettelse, herunder mulighet til mobilitet på arbeidsmarkedet. Departementet viser videre til at begrepet arbeid kan omfatte ulike tilknytningsformer til arbeidslivet, herunder også midlertidig arbeid og deltakelse på arbeidsmarkedstiltak.

Søker må selv velge om han eller hun ønsker å gi opplysninger om funksjonsnedsettelse i søknaden. Arbeidsgiver må ikke i utlysningen eller på annen måte be om at søkere skal gi helseopplysninger. Dette er kun tillatt der hvor krav til helse er nødvendig for å utføre de arbeidsoppgaver som knytter seg til stillingen, jf. arbeidsmiljøloven § 9-3.

8.3.3 Ansettelse

Departementet foreslår også å videreføre adgangen til positiv særbehandling av søker med funksjonsnedsettelse ved ansettelse. Arbeidsgiver/ansettelsesorganet gis en adgang til å foretrekke slik søker, men i motsetning til innkalling til intervju, er det ingen plikt til dette. En sentral problemstilling er imidlertid hvor vid adgangen til positiv særbehandling skal være i forbindelse med ansettelse, med andre ord hvor langt arbeidsgiver/ansettelsesorganet kan gå i å fravike kvalifikasjonsprinsippet.

Det er blitt lagt til grunn at gjeldende forskrift til tjenestemannsloven § 9 gir hjemmel for såkalt radikal kvotering, det vil si at funksjonshemmet/yrkeshemmet søker kan ansettes selv om det finnes bedre kvalifiserte søkere og kvalifikasjonene ikke kan anses som tilnærmet likeverdige etter en streng kvalifikasjonsvurdering. Det er lagt til grunn at gjeldende forskrift til tjenestemannsloven § 9 ligger innenfor rammen av det som er legitimt i henhold til reglene om positiv særbehandling (Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) punkt 9.12.7 side 124-125).

Departementet mener det er viktig å anerkjenne kompetansen til mennesker med funksjonsnedsettelse, samtidig som det tilrettelegges for en rekrutteringspraksis i statlige virksomheter preget av både kompetanse, mangfold og inkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse. Å ansette en søker med funksjonsnedsettelse når andre søkere er klart bedre kvalifisert kan virke uforholdsmessig inngripende overfor andre søkere, og det vil også være i strid med kvalifikasjonsprinsippet. Departementet foreslår derfor at for at søker med funksjonsnedsettelse etter forskrift til statsansatteloven skal kunne foretrekkes ved ansettelsen, må søkerens kvalifikasjoner for stillingen være tilnærmet like gode som kvalifikasjonene til andre søkere, herunder den best kvalifiserte. Bestemmelsen åpner med

andre ord for bruk av såkalt moderat kvotering, men ikke radikal kvotering. Dette innebærer, i tråd med de generelle reglene om positiv særbehandling, at det må foretas en individuell vurdering av hver enkelt søker. Det må vurderes konkret om positiv særbehandling kan benyttes ved den enkelte ansettelse.

En søker med funksjonsnedsettelse må selv opplyse arbeidsgiver om behov for tilrettelegging, og hvilke muligheter som foreligger for dette. Søker må på denne måten medvirke i ansettelsesprosessen. Arbeidsgiver kan også kontakte NAV når det gjelder spørsmål knyttet til hjelpemidler. Departementet vurderer dette som foreldet og foreslår ikke å videreføre bestemmelsene i gjeldende forskrift § 9 om innhenting av uttalelse fra lege eller bedriftshelsetjeneste mv.

9 Beregning av ansettelsestid og sammenhengende ansettelsestid

9.1 Innledning

Etter gjeldende rett skal regler om beregning av tjenestetid knyttet til oppsigelsesvern fastsettes i den enkelte virksomhets personalreglement. I forslag til ny lov om statens ansatte er det foreslått at regler om beregning av tjenestetid og om medregning av tjenestetid fra annen virksomhet som blir overført til virksomheten, fastsettes uttrykkelig i loven, jf. forslag til lov § 23 og Prop. 94 L (2016-17) kapittel 10.4.5. Begrepet «tjenestetid» endres til «ansettelsestid», uten at dette er ment å innebære noen realitetsendring. Hjemmel for å gi forskrift med nærmere regler om beregning av ansettelsestiden og sammenhengende ansettelsestid, er gitt i § 23 tredje ledd.

Departementet foreslår at nærmere regler om beregning av ansettelsestid og sammenhengende ansettelsestid gis i forslag til forskrift § 9. Bestemmelsen skal regulere ansettelsestid knyttet til stillingsvern (oppsigelsesvern) og fortrinnsrett til ny stilling i staten. Dette fastsettes uttrykkelig i forslag til forskrift § 9 første ledd. Øvrige former for ansiennitet, for eksempel ansiennitet knyttet til prinsipper for utvelgelse i forbindelse med nedbemanning, eller lønnsansiennitet, vil falle utenfor bestemmelsen.

Ansettelsestid skal som hovedregel opptjenes i den virksomheten vedkommende er ansatt.

Departementet vurderer det som fornuftig med bestemmelser om ansettelsestid som et stykke på vei er de samme som nå gjelder for tjenestetid.

9.2 Beregning av ansettelsestid

Departementet foreslår at det fastsettes i forskrift hva som skal medregnes i ansettelsestiden, jf. forslag til forskrift § 9 annet ledd.

Bestemmelsen presiserer at ansettelsestid beregnes fra den ansatte tiltrer stillingen. Med dette menes den første dagen arbeidstakeren møter frem på arbeidsstedet for å utføre sitt arbeid i samsvar med arbeidsavtalen. Fratredelse vil som hovedregel si den siste dag arbeidstakeren utfører arbeid, men slik at de typer fravær som medregnes i ansettelsestiden også inkluderes. Det vil for eksempel si at dersom arbeidstakeren avvikler ferie den siste tiden som ansatt i virksomheten, medregnes også denne tiden i ansettelsestiden.

Det følger av langvarig praksis i staten at bare *faktisk tjeneste* medregnes i tjenestetiden, det vil si den tiden man er på jobb. Dette er forskjellig fra prøvetidsperioden, som beregnes fra dato til dato. Etter gjeldende forvaltningspraksis går permisjoner og annet ulønnet fravær til

fradrag ved beregning av tjenestetid. Ferie og lønnet fødselspermisjon går ikke til fradrag. Helt kortvarig sykefravær har av praktiske årsaker heller ikke blitt trukket fra ved beregning av tjenestetidens lengde. Det er ikke fastsatt eksakt hvor langvarig et sykefravær må være for å gå til fradrag.

Statens praksis med at bare faktisk tjeneste medregnes ved beregning av tjenestetid, skiller seg fra arbeidsmiljølovens ordning hvor fravær ikke skal komme til fradrag i den formelle ansettelsestiden. Departementet vurderer en fullstendig endring til arbeidsmiljølovens system som et for stort brudd med den beregningen av ansettelsestid som nå benyttes i staten.

Departementet foreslår at det fastsettes i forskriften at fravær grunnet ferie regnes med ved beregning av ansettelsestiden. Avvikling av permisjoner regnes ikke med, med unntak av avvikling av permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming. De nevnte unntakene er de mest sentrale, men utgjør ikke en uttømmende oppregning.

Det er etter departementets syn behov for en klargjøring i forskrift med hensyn til sykefravær. En løsning kan være å ikke trekke fra noe sykefravær ved beregning av ansettelsestid, slik som i arbeidsmiljøloven. Alternativt at det fastsettes i forskrift en grense for når sykefraværet ikke skal trekkes fra. Departementet viser til at Høyesteretts flertall i Rt.2009-578 uttalte at sykefravær «*av en viss lengde*» skal gå til fradrag ved beregningen av fireårsregelen etter arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd. Førstvoterende tok ikke stilling til en nedre grense, men viste til at et sykefravær på over ett år klart må gå til fradrag.

Dersom det i forskriften fastsettes en grense for når sykefravær skal trekkes fra, vil bestemmelsen gjelde sammenhengende sykefravær. Det vil derfor ikke være adgang til å legge sammen korte perioder med sykefravær, for deretter å trekke dette fra ansettelsestiden. Heller ikke sykefravær fra deler av stillingen skal kunne trekkes fra.

Vi ber om høringsinstansenes innspill til om, eventuelt i hvilken grad sykefravær skal trekkes fra ved beregning av ansettelsestid.

Avslutningsvis i forslag til forskrift § 9 annet ledd slås fast at ulegitimert fravær ikke regnes med ved beregning av ansettelsestiden. Dette er åpenbart, men sies uttrykkelig for å unngå tvil.

9.3. Sammenhengende ansettelsestid

Departementet foreslår at det reguleres i forskrift hva som regnes som «sammenhengende ansettelsestid», jf. forslag til forskrift § 9 fjerde ledd. Kravet til sammenhengende ansettelsestid innebærer at ansettelsesforholdet skal være uavbrutt, dvs. at det dreier seg om ett og samme ansettelsesforhold. Hva som skal regnes som avbrudd er sentralt siden et avbrudd i ansettelsestiden normalt vil føre til at arbeidstakeren må begynne opptjening av ansettelsestid i virksomheten på nytt.

Avbrudd vil i praksis oppstå mellom to midlertidige ansettelsesforhold eller mellom et midlertidig og et fast ansettelsesforhold. Fravær som ikke regnes med i beregningen av ansettelsestidens lengde, for eksempel en ulønnet permisjon, vil ikke avbryte sammenhengende ansettelsestid i virksomheten.

Etter gjeldende forvaltningspraksis regnes det som et avbrudd i sammenhengende ansettelsestid dersom avbruddet er lenger enn 14 dager. Ut fra en analogi fra folketrygdloven

§ 8-24 om retten til å benytte egenmelding, er ansettelsestiden regnet som sammenhengende dersom arbeidstaker ansettes på nytt hos samme arbeidsgiver innen 14 dager.

Avbruddsperioden regnes imidlertid ikke med ved beregning av ansettelsestidens lengde. Det må være snakk om reelle avbrudd. Avbrudd som gjøres i den hensikt å forhindre at en arbeidstaker opptjener rettigheter, for eksempel fast stilling, skal det sees bort fra. Det må også være klart at avbrudd som skyldes avvikling av lovlig streik, heller ikke avbryter sammenhengende ansettelsestid.

Etter departementets syn er det behov for å fastsette i forskrift nærmere regler om avbruddsperiodens lengde. Departementet foreslår at avbrudd mellom fratredelse og ny oppstart i samme virksomhet, som ikke overstiger **X** uker (et bestemt antall uker), ikke skal avbryte sammenhengende ansettelsestid.

Departementet foreslår at det presiseres i forskrift at dersom en arbeidstaker går direkte over fra én stilling til en annen i samme virksomhet, avbrytes ikke ansettelsestiden, jf. forslag til forskrift § 9 femte ledd. Også dette er en videreføring av gjeldende forvaltningspraksis. Dersom en arbeidstaker er ansatt midlertidig i én stilling og går over i en annen midlertidig stilling i virksomheten, kan personen dermed få rett til fast ansettelse i den siste midlertidige stillingen når sammenhengende ansettelsestid samlet overstiger tre år, jf. loven § 9 tredje ledd. Arbeidstakeren behøver derfor ikke påbegynne ny opptjening av ansettelsestid i den nye midlertidige stillingen. Denne situasjonen adskiller seg fra den som omtales i Prop. 94 L (2016-17) kapittel 13.4.4, hvor en ansatt får en midlertidig stilling i samme virksomhet, med rett til å gå tilbake til sin faste stilling. Da får den ansatte ikke stillingsvern i den midlertidige stillingen uansett ansettelsestid i denne.

9.4 Særlig om stipendiatstillinger

Departementet foreslår at det ved direkte overgang fra stilling som stipendiat til annen stilling, skal medregnes ett års ansettelsestid, jf. forslag til forskrift § 9 tredje ledd.

Stipendiatstillinger er en type utdanningsstillinger, som er spesielle da deler av stipendiattiden i realiteten benyttes til egen utdanning, og deler til pliktarbeid. Stipendiater går noen ganger direkte over i annen fast eller midlertidig stilling i virksomheten etter endt stipendiatperiode. Som følge av lengden på stipendiatperioden, får den tidligere stipendiaten da umiddelbart, eller etter kort tid, stillingsvern som fast ansatt, selv om den nye stillingen er midlertidig. Universitets- og høyskoleloven er nylig endret, slik at Kunnskapsdepartementet kan gi forskrift om beregning av tjenestetid for stipendiater, knyttet til bestemmelsene om stillingsvern. Bakgrunnen for lovendringen var et ønske om å gjøre det lettere for personer som har gjennomført en åremålsperiode i en stipendiatstilling, å få en kortvarig midlertidig ansettelse direkte etter doktorgradsavleggelsen. Institusjonene har vært tilbakeholdne med slike ansettelser som følge av medregning av tidligere tjenestetid ved direkte overgang til en ny stilling. Det er uheldig dersom også vitenskapelige stillinger, på denne måten blir besatt fast uten alminnelig konkurranse og uten at de best kvalifiserte blir ansatt. Departementet mener at det kan være hensiktsmessig å innføre en generell bestemmelse om dette i forskriften til ny lov, slik at det fastsettes at ved direkte overgang fra stilling som stipendiat til annen stilling, medregnes ett års ansettelsestid. Dette vil føre til en klar og forutsigbar praksis, ved at alle som går inn i en ny stilling i virksomheten etter endt stipendiatperiode, får ett års ansettelsestid medregnet.

9.5 Personalforvaltningen i departementene

I Reglement for personalforvaltningen i departementene § 14 nr. 1 er det nå bestemt at ved beregning av tjenestetid etter tjenestemannsloven §§ 9 og 10, medregnes all sammenhengende tjeneste i alle departementene og ved Statsministerens kontor. Etter forslaget til ny lov vil det ikke lenger være adgang til å gi nærmere regler om beregning av ansettelsestid i reglement for virksomheten. Departementet foreslår derfor at bestemmelsen i Reglement for personalforvaltningen i departementene § 14 nr. 1 fastsettes i forskriften § 9 sjette ledd. Dette medfører at all sammenhengende ansettelsestid i alle departementene og ved Statsministerens kontor, skal legges sammen. Det gjøres et begrenset unntak for situasjoner hvor den ansatte har opptjent rett til fast stilling i én av disse virksomhetene, og deretter får midlertidig ansettelse i en annen virksomhet som ikke overstiger tre år. Dette er hensiktsmessig for å øke mobiliteten innen departementene, ved at man midlertidig kan ansette en departementsansatt uten at denne får rett til fast stilling fra første dag.

9.6 Ansettelsestid knyttet til prøvetid

Departementet foreslår at det tas inn en bestemmelse om beregning av ansettelsestid knyttet til prøvetid, jf. forslag til forskrift § 9 syvende ledd. Årsaken er at beregningen av prøvetiden ikke omfattes av de øvrige reglene om ansettelsestid som reguleres i paragrafen. Det samme vil gjelde beregning av oppsigelsesfristenes lengde. Som hovedregel er prøvetiden seks måneder uansett fravær i perioden, jf. loven § 15 første ledd. Etter annet ledd er det adgang til å forlenge prøvetiden med en periode som tilsvarer fraværet, dersom vilkårene er oppfylt. Også en slik forlengelse skal gjelde fra dato (utløpet av ordinær prøvetid) til dato.

10 Ikrafttreden og overgangsregler

I den avsluttende paragrafen er bestemt at forskriften trer i kraft 1. juli 2017. Samtidig oppheves gjeldende forskrift til tjenestemannsloven av 11. november 1983 nr. 1608 og fullmaktsbestemmelsene av samme dato nr. 1607.

I tillegg er det fastsatt at gjeldende forskrift nr. 1608 §§ 11 og 12 om ventelønn likevel fortsatt skal gjelde for mottakere av ventelønn. Det vises her til Prop. 2 L (2015-2016) og Innst. 89 L (2015-2016) V om overgangsregler.

11 Bestemmelser i gjeldende forskrift til tjenestemannsloven som ikke videreføres

11.1 Innledning

I tjenestemannsloven § 1 nr. 3 er gitt hjemmel for å «fastsette særlige regler», der hvor det fastsettes at grupper av arbeidstakere helt eller delvis skal være unntatt loven. Videre åpnes det i tjenestemannsloven § 3 nr. 3 for at det ved forskrift «fastsettes særregler for enkelte grupper av tjenestemenn» i åremåls- eller utdanningsstillinger. Disse hjemlene for å gi forskrift er ikke videreført i ny lov, for å begrense adgangen til midlertidig ansettelse og unntak fra sentrale bestemmelser i loven. Dette har vært et viktig mål ved utarbeidelse av ny lov. Som følge av dette er det en rekke av forskriftsbestemmelsene i gjeldende forskrift som ikke videreføres.

11.2 Åremål

Gjeldende forskrift § 3 nr. 1 annet ledd omhandler ansettelse på åremål i faglige lederstillinger, for særlige, sakkyndige rådgivere og i undervisnings- og forskerstillinger ved universitet eller høyskole når skapende eller utøvende kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet. Sistnevnte grupper er regulert i universitets- og høyskoleloven § 6-4 første ledd bokstav j) og bestemmelsen videreføres ikke.

Gjeldende forskrift § 3 nr. 3 bokstav C om ansettelse på åremål for kontraktsbefal og vervede mannskaper i Forsvaret videreføres ikke. I ny lov § 43 annet ledd, er adgangen til åremål på gjeldende vilkår for denne gruppen videreført i ett år etter lovens ikrafttreden.

11.3 Midlertidig ansettelse

Gjeldende forskrift § 4 inneholder særregler om midlertidig tilsetting av sykepleiere og hjelpepleiere når det ikke har meldt seg kvalifiserte søkere. Etter departementets vurdering er det ikke lenger behov for en slik bestemmelse for statsforvaltningen etter opprettelsen av helseforetakene.

Gjeldende forskrift § 5 inneholder særregler om midlertidig ansettelse for vitenskapelig personale ved universitet eller høyskole når det ikke har meldt seg søker som er klart kvalifisert for fast tilsetting. Tilsvarende bestemmelse er imidlertid nå tatt inn i universitets- og høyskoleloven § 6-5.

Gjeldende forskrift § 5a inneholder særregler for visse grupper av tjenestemenn i Arbeids- og velferdsetaten. Departementet anser denne bestemmelsen som foreldet, slik at det ikke lenger er behov for slik hjemmel for midlertidighet.

Gjeldende forskrift § 5b inneholder særregler om midlertidig tilsetting for visse typer bistillinger. Disse stillingene er nå regulert i universitets- og høyskoleloven § 6-6.

Gjeldende forskrift § 5c inneholder særregler om midlertidig tilsetting for tiltaksdeltaker med nedsatt arbeidsevne. Departementet legger til grunn skal omfattes av arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidig ansettelse, se omtale under kapittel 3.3.3 og forslag til forskrift § 3 tredje ledd.

Gjeldende forskrift § 6 inneholder særregler om midlertidig ansettelse for andre grupper tjenestemenn. Departementet anser at denne bestemmelsen er foreldet, slik at det ikke lenger er behov for bestemmelsen.

11.4 Andre bestemmelser

Gjeldende forskrift § 2 nr. 3 fastsetter at vikarer for tjenestemenn som er medlem av regjeringen eller Stortinget, er statssekretær, politisk rådgiver, tjenestemann i åremålsstilling, og vikar for innehaver av vitenskapelig stilling, plikter å fratre uten oppsigelse når stillingens faste innehaver inntreier i stillingen. Videre oppnår de ikke stillingsvern selv om vikariatet har vart mer enn fire år. Dersom vikariatet har vart mer enn fire år, skal vedkommende ha fortrinnsrett til ny stilling. Bestemmelsen gjelder for antatt langvarige "engangsvikariater", og begrunnelsen for å unnta disse, er at denne gruppen vikarer ikke bør oppnå sterkt stillingsvern da de ved vikariatets inngåelse er kjent med varigheten. Bestemmelsen foreslås ikke videreført. Departementet har kommet til at det ikke er noe stort behov for et slikt unntak fra regelen om at midlertidig ansatte skal anses som fast ansatte og gis stillingsvern, etter lovforslaget etter tre års sammenhengende ansettelse i virksomheten. Hensynet til vikaren bør

her veie tungt. Dersom samme person har vikariert mer enn tre år sammenhengende i en slik situasjon, bør vedkommende anses som fast ansatt. Dersom det fører til overtallighet når vedkommende som har hatt permisjon kommer tilbake til virksomheten, og det ikke finnes annen passende stilling, må situasjonen håndteres deretter. Det dreier seg uansett om få tilfeller.

Gjeldende forskrift § 2 nr. 4 første punktum om eksternt finansiert oppdragstaker, hvor bortfall av oppdragsinntekter sidestilles med bortfall av arbeid etter tjenestemannsloven § 10 nr. 1, anses nå omfattet av forslaget til ny lov § 19 og reguleringen i forskrift videreføres ikke.

Som følge av at Tilsettingsrådet for overtallige arbeidstakere i staten er foreslått opphevet i lov om statens ansatte, videreføres ikke bestemmelsen i gjeldende forskrift § 8.

Ventelønnsordningen er avviklet og bestemmelsene i gjeldende forskrift §§ 11 og 12 videreføres ikke. Gjeldende forskrift nr. 1608 §§ 11 og 12 om ventelønn skal likevel fortsatt gjelde for mottakere av ventelønn. Det vises her til Prop. 2 L (2015-2016) og Innst. 89 L (2015-2016) V om overgangsregler.

Gjeldende forskrift § 13 fastslår at bemanningsforetak, innleier og tillitsvalgte har taushetsplikt om opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår som de har mottatt i medhold av tjenestemannsloven § 3C. Bestemmelsen fastslår også at disse opplysningene bare kan benyttes til å sikre eller undersøke om kravet til likebehandling etter lovens § 3B, eller opplysningsplikten om lønns- og arbeidsvilkår etter lovens § 3c, blir overholdt. I forslag til ny lov om statens ansatte foreslås at innleie i hovedsak reguleres i arbeidsmiljøloven, men at vilkårene for når en statlig virksomhet kan leie inn arbeidstakere fra et bemanningsforetak reguleres i statsansatteloven. Årsaken til dette er at innleiebestemmelsene, særlig knyttet til forhold som likebehandlingsprinsippet, opplysningsplikt og innsynsrett, vil være like i og utenfor staten, jf. Prop. 94 L (2016-2017) punkt 13.4.9. Regler om innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak er gitt i forslag til lov om statsansatte § 11. Det følger av forslag til § 11 sjette ledd at blant annet arbeidsmiljøloven § 14-12b gjelder tilsvarende. Arbeidsmiljølovens § 14-12b femte ledd fastsetter en tilsvarende taushetsplikt som gjeldende forskrift til tjenestemannsloven § 13. Denne forskriftsbestemmelsen blir dermed overflødig, og foreslås ikke videreført i ny forskrift til statsansatteloven.

Gjeldende forskrift § 2a om tilsetting ved statens helseinstitusjoner av leger tilsatt i utlandet videreføres ikke. Det antas ikke lenger å være behov for særlige bestemmelser for disse stillingene i statsforvaltningen, på grunn av opprettelsen av helseforetakene.

Departementet foreslår at den særskilte saksbehandlingsregelen for ansettelsessaker hvor det er påstand om brudd på likestillingsloven, jf. gjeldende forskrift 10, ikke videreføres i ny forskrift til statsansatteloven. Denne særskilte prosessregelen er knyttet opp mot tjenestemannslovens bestemmelse om "mindretallsanke" som hjemlet i tjenestemannsloven § 5 nr. 3. Etter tjenestemannsloven § 5 nr. 3 kan hvert medlem av et styre eller tilsettingsråd kreve saken avgjort av vedkommende departement eller det organ som er bestemt i reglement dersom de ikke er enighet om en tilsetting. Reglene om mindretallsanke er ikke foreslått videreført i ny lov om statens ansatte, jf. Prop 94 L (2016-2017) punkt 11.5.7. Dette er blant annet begrunnet i hensynet til at ansettelsesorganet ansvarliggjøres for sine ansettelser og forenkling av ansettelsesprosessen.

Departementet har ikke dokumentasjon på hvor ofte saker har blitt forelagt for Likestillings- og diskrimineringsombudet med utgangspunkt i forskrift til tjenestemannsloven § 10. Departementet har imidlertid ikke kjennskap til saker hvor dette har skjedd. Etter departementets vurdering gjør mange av samme hensynene seg gjeldende for å ikke videreføre en særskilte prosessregelen når det påstand om brudd på likestillingsloven, som hensynene som begrunner forslaget om å ikke videreføre reglene om mindretallsanke i statsansatteloven. Tidsperspektivet er etter departementets vurdering et viktig moment i vurderingen. Dersom en ansettelsessak skal forelegges for det organet som håndhever diskrimineringslovgivningen før det kan fattes vedtak om ansettelse, vil ansettelsessaken strekke ut i tid. Departementet vil peke på risikoen for at gode kandidater trekker seg underveis i prosessen dersom en ansettelsesak tar for lang tid, for eksempel dersom de får et annet jobbtilbud mens saken pågår. Staten kan på denne måten gå glipp av verdifull kompetanse.

12 Økonomiske og administrative konsekvenser

Utkastet til forskrift vil ikke i seg selv medføre økonomiske og administrative konsekvenser av betydning. De økonomiske og administrative konsekvensene av forskrift til lov om statens ansatte vil først og fremst gjøre seg gjeldende ved implementeringen av lov om statens ansatte. Dette er det gjort nærmere rede for i Prop. 94 L (2016-2017) kapittel 28.

Forslaget om å fjerne Tilsettingsrådet for overtallige arbeidstakere i staten, vil føre til administrative konsekvenser ved at virksomhetene selv får ansvar for å håndtere ansettelsesprosesser hvor søkere hevder fortrinnsrett til stilling i staten. Dette vil gi en effektivisering av ansettelsesprosessen og overføre ansvar til virksomhetene.

Departementet foreslår i forslag til forskrift til lov om statens ansatte mv. at flere av bestemmelsene i forskrift til tjenestemannsloven videreføres. I tillegg fastsettes deler av forvaltningspraksis i forskriften. Dette medfører ingen økonomiske eller administrative konsekvenser.

13 Utkast til forskrift til lov om statens ansatte

FORSKRIFT TIL LOV OM STATENS ANSATTE M.M.

Fastsatt ved Kongelig resolusjon av XX. juni 2017 nr. XX med hjemmel i lov XX. juni 2017 nr. XX §§ 1, 3, 6, 9, 10, 13, 14, 19, 20, 23, 24 og 27. Fremmet av Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

§ 1. Virkeområde og definisjoner

(1) Forskriften gjelder for arbeidstakere i staten. For embetsmenn og statsansatte gjelder de samme definisjoner som i § 1 annet ledd i lov om statens ansatte m.m. Forskriften gjelder embetsmenn der det er uttrykkelig sagt. Forskriften gjelder også innleie av arbeidstakere i statlig virksomhet der det er uttrykkelig sagt.

§ 2. Unntak fra loven

(1) Unntatt fra loven er:

- a) Lokalt ansatte arbeidstakere ved norske utenriksstasjoner og tjenestesteder i utlandet
- b) Arbeidstakere som deltar i midlertidige arbeidsmarkedstiltak som helt eller delvis finansieres over statsbudsjettet. Arbeidstakere som ansettes i ordinær stilling med lønnstilskudd er likevel ikke unntatt fra loven.
- c) Lærlinger, praksisbrevkandidater og lære kandidater, jf. lov 17. juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa § 4-1
- d) Ansatte i Norges forskningsråd
- e) Forelesere, hjelpelærere og praksisveiledere med mindre enn 37,5 prosent av full stilling, eksamenssensorer og eksamensinspektører
- f) Undervisningspersonale i statlige videregående skoler
- g) Overenskomstlønte arbeidstakere ved Forsvarets verksteder
- h) Arbeidstakere som påtar seg å utføre et mindre arbeid eller oppdrag for Forsvaret i tillegg til sitt vanlige arbeid
- i) Intervjuere i Statistisk sentralbyrå
- j) Meteorologiske observatører
- k) Hydrologiske observatører
- l) Turnépersonale ved Riksteateret og Kulturtanken – Den kulturelle skolesekken i Norge

m) Eksterne medlemmer av Klagenemnden for industrielle rettigheter

n) Arbeidstakere som gjør tjeneste på pensjonistvilkår

(2) Når statsansatte overtar eller blir pålagt å utføre arbeid i staten i tillegg til deres vanlige arbeid mot særskilt godtgjørelse, regnes ikke det som egne ansettelsesforhold, med mindre annet uttrykkelig er bestemt.

§ 3. Delvis unntak fra loven

(1) Militært ansatte i Forsvaret er unntatt fra loven §§ 5 til 7.

(2) Ved ansettelse av statsansatt som skal utføre oppdrag som er eksternt finansiert, kan det gjøres unntak fra loven §§ 3 til 7.

(3) Arbeidstakere som ansettes i ordinær stilling med lønnstilskudd er unntatt fra loven § 9 i tiltaksperioden.

§ 4. Praksisarbeid

(1) Fengselsbetjenter kan ansettes midlertidig i pliktåret etter gjennomført fengselsbetjenthøyskoleutdanning.

(2) Trainee som deltar i program for personer med nedsatt funksjonsevne kan tilsettes midlertidig. For stillingene som trainee som deltar i program for personer med nedsatt funksjonsevne, kan Kommunal- og moderniseringsdepartementet gi nærmere regler om varighet, arbeidets omfang og innhold i stillingene, og om adgangen til å forlenge ansettelsesforholdet.

§ 5. Åremålsstillinger og utdanningsstillinger

(1) Virksomhetens øverste leder kan ansettes på åremål. Åremål kan ikke benyttes for statsansatt som er øverste leder for en virksomhet, dersom virksomheten i hovedsak har kontrollerende funksjoner overfor arbeids- eller næringsliv, eller hvor det for øvrig er særlig viktig at lederen har en uavhengig stilling.

(2) Åremålsperiodene for statsansatt som er øverste leder i en virksomhet, og for embetsmann, skal være seks år. Det kan fastsettes en kortere periode i særlige tilfeller. Ansettelse på åremål kan bare gjentas én gang for hver statsansatt i samme stilling og for hver embetsmann i samme embete.

(3) Som utdanningsstilling etter loven § 9 første ledd bokstav d), regnes:

a) spesialistkandidat

b) stipendiat

c) vitenskapelige assistent

d) dommerfullmektig

e) rettsfullmektig

Nærmere regler om varighet, arbeidets omfang og innhold i stillingene, og om adgangen til å forlenge ansettelsesforholdet, kan gis av:

- Kunnskapsdepartementet for stilling som spesialistkandidat, stipendiat og vitenskapelige assistent
- Justis- og beredskapsdepartementet for stilling som dommerfullmektig
- Arbeids- og sosialdepartementet for stilling som rettsfullmektig

(4) Ansettelse på åremål kan benyttes for postdoktorstillinger, jf. loven § 10 tredje ledd.

(5) Vilkår fastsatt i forskrift 31. januar 2006 nr. 102 om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat, gjelder tilsvarende for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat utenfor universitets- og høyskolelovens virkeområde.

(6) Ansettelse på åremål kan benyttes ved tjeneste på Svalbard, jf. loven § 10 fjerde ledd. Det enkelte fagdepartement kan gi nærmere regler om varighet og adgangen til å fornye ansettelsesforholdet, og om arbeidets omfang og innhold ved ansettelse på åremål på Svalbard.

(7) Det regnes ikke som ansettelse på åremål når en statsansatt, for et avgrenset tidsrom, overtar en annen stilling forbeholdt virksomhetens ansatte og vedkommende gis permisjon fra sin faste offentlige stilling med rett til å overta den igjen.

§ 6. Nærmere regler om annen passende stilling

(1) Som annen passende stilling etter loven §§ 19 tredje ledd, 20 tredje ledd og 27 tredje ledd regnes ikke:

- a) embete eller stilling som besettes av Kongen i statsråd
- b) stilling som øverste leder av en virksomhet
- c) åremålsstilling
- d) utdanningsstilling
- e) stilling som omfattes av begrepet praksisarbeid
- f) stilling som er høyere (rangert) enn den vedkommende må fratre
- g) stilling som adskiller seg vesentlig fra nåværende stilling
- h) stilling som professor, dosent, førsteamanuensis eller førstelektor, med mindre arbeidstakeren allerede er ansatt i slik stilling

(2) Arbeidsgivers tilbud om annen passende stilling gjelder ikke den som blir sagt opp fra:

- a) åremålsstilling
- b) utdanningsstilling
- c) stilling som omfattes av begrepet praksisarbeid
- d) stilling som befal og grenader/konstabel i Forsvaret

§ 7. Nærmere regler om fortrinnsrett

(1) Fortrinnsrett etter loven §§ 13 og 24 kan ikke gjøres gjeldende av midlertidig ansatt, inkludert ansatt i åremåls- eller utdanningsstilling

(2) Fortrinnsrett til annen passende stilling i staten etter loven § 24 gjelder ikke ansettelse i:

- a) Stortinget, Riksrevisjonen, andre organer under Stortinget eller hos Stortingets ombudsmenn
- b) Sametinget
- c) stilling som jurist i ikke-dømmende stillinger i Høyesterett
- d) stilling som øverste leder av en virksomhet
- e) åremålsstilling
- f) utdanningsstilling
- g) stilling som trainee
- h) stilling som er høyere (rangert) enn den tidligere stillingen
- i) stilling med arbeidsinnhold eller funksjoner som adskiller seg vesentlig fra tidligere stilling
- j) Stilling hvor stillingsbrøken er mer enn **X** prosentpoeng større enn tidligere stilling
- k) undervisnings- og forskerstilling ved universitet eller høyskole

(3) Hvis flere embetsmenn eller statsansatte med fortrinnsrett er søkere til samme stilling, og de er kvalifiserte i samsvar med loven § 24, gjelder ikke fortrinnsretten i forholdet mellom dem. Ansettelsesorganet skal da i valget mellom dem legge til grunn de samme vurderinger som benyttes i valget mellom søkere uten fortrinnsrett.

(4) Fortrinnsrett for deltidsansatte etter loven § 13 gjelder ikke for ansatte i bistilling.

§ 8. Søker med funksjonsnedsettelse

(1) Dersom det blant kvalifiserte søkere til en stilling er noen som oppgir å ha funksjonsnedsettelse som vil kreve tilrettelegging på arbeidsplassen eller i arbeidsforholdet, skal det alltid innkalles minst én slik søker til intervju før det gis innstilling.

(2) Slik søker kan ansettes dersom vedkommende er tilnærmet like godt

kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren.

§ 9. Beregning av ansettelsestid og sammenhengende ansettelsestid

(1) Denne paragrafen regulerer ansettelsestid knyttet til stillingsvern og fortrinnsrett til ny stilling i staten for statsansatte. Paragrafen gjelder tilsvarende for beregning av stillingsvern for innleid arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak), jf. loven § 11 fjerde ledd. Paragrafen gjelder ikke beregning av ansiennitet ved omorganisering, nedbemanning, innskrenkning av driften og lignende, og heller ikke ansiennitet knyttet til fastsettelse av lønn.

(2) I ansettelsestiden medregnes tjeneste fra og med tiltredelse i stilling i virksomheten til og med fratredelse. Fravær grunnet avvikling av ferie regnes med i ansettelsestiden. Fravær som skyldes avvikling av permisjon regnes ikke med, bortsett fra permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming. Sykefravær som overstiger **X** regnes ikke med i ansettelsestiden. Ulegitimert fravær regnes ikke med.

(3) Ved direkte overgang fra stilling som stipendiat til annen stilling, medregnes ett års ansettelsestid.

(4) Som sammenhengende ansettelsestid regnes all tjenestetid hvor avbrudd mellom fratredelse og ny tiltredelse i samme virksomhet ikke overstiger **X** uker. Avbruddet regnes likevel ikke med i ansettelsestiden. Dersom et avbrudd skyldes fravær på grunn av permisjon eller langvarig sykdom, avbryter ikke dette sammenhengende ansettelsestid, selv om avbruddet ikke regnes med.

(5) Direkte overgang fra én stilling til en annen i samme virksomhet avbryter ikke ansettelsestiden.

(6) I ansettelsestiden medregnes all sammenhengende tjenestetid i alle departementene og ved Statsministerens kontor. Dette gjelder likevel ikke en statsansatt som har opptjent rett til fast ansettelse etter loven § 9, og får midlertidig ansettelse i et annet departement eller ved Statsministerens kontor som ikke overstiger tre år.

(7) Prøvetid etter loven § 15 løper fra og med tiltredelse til og med dagen før samme dato i den sjette måned etter tiltredelsen. Også en forlengelse av prøvetiden skal løpe fra dato til dato.

§ 10. Ikrafttredden og overgangsregler

(1) Forskriften trer i kraft 1. juli 2017.

(2) Fra samme tid oppheves forskrift til lov om statens tjenestemenn gitt ved Kronprinsregentens resolusjon av 11. november 1983 nr. 1608 og fullmaktsbestemmelser gitt ved Kronprinsregentens resolusjon av 11. november 1983 nr. 1607.

(3) Forskrift 11. november 1983 nr. 1608 §§ 11 og 12 skal likevel fortsatt gjelde for mottakere av ventelønn.

