



DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT

Prop. 2 L

(2019–2020)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Midlertidig lov om ansettelse i stillinger med regionale integreringsoppgaver

*Tilråding fra Kunnskapsdepartementet 11. oktober 2019,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Solberg)*

1 Hovedinnholdet i proposisjonen

Kunnskapsdepartementet foreslår i denne proposisjonen en midlertidig lov med overgangsbestemmelser som skal gjelde ved overføring av regionale integreringsoppgaver fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) til fylkeskommunene.

Departementet mener det er behov for overgangsbestemmelser for å sikre en hensiktsmessig regulering av overføringen av ansatte fra staten til fylkeskommunene. Det foreslås derfor egne bestemmelser om overføring av ansatte i IMDi til fylkeskommunene.

Regionreformen iverksettes 1. januar 2020 og det har derfor ikke vært tid til offentlig høring av forslagene som fremmes i proposisjonen. Sentrale aktører har imidlertid vært involvert i prosessen gjennom arbeidet med avtalen, se punkt 2.4.

2 Bakgrunnen for lovforslaget

2.1 Vedtak i Stortinget

Forslaget følger opp Stortingets vedtak om at fylkeskommunene skal få «ansvar for bosetting internt i regionene og annen regional samordning av integreringspolitikken, i tråd med nasjonale føringer», jf. Meld. St. 6 (2018–2019) *Oppgaver til*

nye regioner og Stortingets behandling av denne, jf. Innst. 119 S (2018–2019).

Det ble vedtatt at fylkeskommunenes ansvar på integreringsområdet skal styrkes ved å overføre oppgaver og ansvar på områder der fylkeskommunene har en rolle, særlig innenfor kompetansepolitikken. Fylkeskommunene skal i større grad bidra til at flyktninger og innvandrere kvalifiseres til å møte regionale behov for arbeidskraft.

2.2 Overføring av oppgaver

IMDi er ansvarlig fagdirektorat for integreringsfeltet og skal iverksette regjeringens integreringspolitikk gjennom oppgaver som direktoratet er ansvarlig for, og styrke kommunenes, sektormyndighetenes og andre samarbeidspartneres kompetanse på integrering og mangfold.

Hovedoppgavene til IMDi er:

- bosetting av flyktninger
- samarbeid med kommuner om bosetting, norskopplæring og grunnleggende kvalifisering av flyktninger og deres familiegjenforente
- legge til rette for at flere innvandrere deltar i arbeids- og samfunnsliv
- følge opp introduksjonsloven og forvalte økonomiske virkemidler innenfor integrerings- og mangfoldsarbeidet
- jobbe mot negativ sosial kontroll, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse

- gi faglige innspill til videreutvikling av integreringspolitikken og sørge for god samordning på feltet
- produsere og formidle forskning, utredninger, statistikk og god praksis
- være nasjonal fagmyndighet for tolking i offentlig sektor
- være en pådriver for at offentlige tjenester er tilpasset mangfold i befolkningen.

IMDi har i dag seks regionkontorer som ivaretar noen av disse oppgavene.

Som følge av regionreformen er det besluttet at de nye fylkene skal bli det regionale leddet i integreringspolitikken. Det vil si at dagens regionkontorer avvikles som statlige regionale kontorer og at deres ansvar og oppgaver overføres til de nye fylkene og til IMDi nasjonalt. Nasjonale oppgaver blir i IMDi, mens fylkeskommunene overtar ansvar for intern bosetting innenfor regionene og regional samordning av integreringsarbeidet, innenfor rammene av nasjonal politikk.

De regionale oppgavene omfatter:

- Tilskuddsordningene Jobbsjansen del B, mentor- og traineeordninger og etablereroppfølging for innvandrere
- Bosetting: Fylkeskommunene får ansvar for kapasitetsstyringen i bosettingsarbeidet og skal, innenfor rammen av nasjonale kriterier for bosetting, vurdere og anbefale hvor mange flyktninger som bør bosettes i den enkelte kommune. Flyktninger skal bosettes i områder hvor de kan komme i arbeid og få tilbud om nødvendig utdanning og kompetanseheving.
- Forebygging av negativ sosial kontroll, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse: Fylkeskommunene får ansvaret for å forebygge negativ sosial kontroll, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse gjennom å bygge nettverk, dele kompetanse og samarbeide med relevante myndigheter og andre aktører på regionalt og kommunalt nivå.
- Veiledning og kompetanseheving av kommunene i deres kvalifiseringsarbeid: Fylkeskommunene får, innenfor rammen av nasjonal integreringspolitikk, ansvar for å følge opp kommunene i deres arbeid med kvalifisering av flyktninger, der arbeidet er stedsavhengig, og kjennskap og nærhet til kommunene bidrar til bedre oppgaveløsning.
- Samarbeid med regionale sektormyndigheter: Fylkeskommunene får ansvar for å samarbeide om kvalifisering og integrering av innvandrere med sektormyndighetene på regionalt nivå.

- Regional oppfølging av frivillighet og samfunnsdeltakelse: Fylkeskommunene får ansvar for å følge opp arbeidet med frivillighet og samfunnsdeltakelse på regionalt nivå.

Fylkene vil avgjøre organisering og lokalisering av funksjoner og oppgaver de får ansvar for på integreringsområdet. Departementet foreslår at fylkeskommunenes oppgaver på integreringsområdet reguleres i ny lov om integrering, se lovforslag sendt på høring 16. august 2019.

IMDi beregnet i desember 2018 at det er omtrent 33 årsverk ved regionkontorene, altså i underkant av halvparten, som gikk med til regionale oppgaver. De resterende årsverkene ved regionkontorene arbeider med nasjonale oppgaver. De fleste ansatte ved regionkontorene har både nasjonale og regionale oppgaver.

2.3 Overføring av fylkesveiadministrasjonen

Samferdselsdepartementet la i Prop. 79 L (2018–2019) fram forslag til endringer i veglova mv. som følger opp beslutningen om at fylkesveiadministrasjonen overføres fra Statens vegvesen til fylkeskommunene. Endringsloven ble vedtatt 11. juni 2019, og endringsloven del VII nr. 2, 3 og 4 om overgangsbestemmelser trådte i kraft 21. juni 2019.

Beslutningen om overføring innebærer at over 1 000 årsverk vil bli overført fra Statens vegvesen til fylkeskommunene. For å ivareta de ansatte i Statens vegvesen ble det i endringsloven vedtatt egne overgangsbestemmelser om ansatte i Statens vegvesen, som sikrer rettighetene til de ansatte som overføres. I tillegg ble det utarbeidet en mønsteravtale mellom Statens vegvesen og KS om kriterier for hvilke ansatte som har rett til å bli overført til fylkeskommunene.

Det følger av endringsloven at arbeidstakere som ansettes i fylkeskommunene etter overføringen får beholde sin årslønn og ansiennitet fra Statens vegvesen. Fylkeskommunene plikter for øvrig å håndtere ansatte fra Statens vegvesen på samme måte og med samme rettigheter som øvrige ansatte i fylkeskommunene, herunder også det som gjelder ved sammenslåing av fylkeskommuner. Bestemmelsene har som formål å sikre at de ansatte som overføres beholder sine grunnleggende posisjoner (lønn og ansiennitet) fra tidligere arbeidsgiver til ny arbeidsgiver. Lovreguleringen har også som formål å sikre at de ansatte gis like individuelle rettigheter hos ny arbeidsgiver som de øvrige ansatte har, inkludert ansatte

som overføres til nye fylkeskommuner ved sammenslåing av fylkeskommuner. Dette kan være rettigheter som vern mot oppsigelse i en periode etter sammenslåingen, ordninger som godtgjørelse for pendling osv. Det ble ikke foreslått i Prop. 79 L (2018–2019) å forplikte fylkeskommunene til å følge statens tariffavtale. Videre ble det vedtatt en forskriftshjemmel som gir Kongen i statsråd myndighet til å regulere overføringen av ansatte fra staten til fylkeskommunene der det ikke oppnås enighet gjennom avtale.

Hvilke ansatte som har rett til å følge sine oppgaver til fylkeskommunene følger av mønsteravtalen mellom Statens vegvesen og KS. Det fremgår av avtalen at ansatte i Statens vegvesen har rett til å følge sine arbeidsoppgaver over til fylkeskommunene, under forutsetning av at den ansattes arbeidsoppgaver i vesentlig grad videreføres i en stilling i fylkeskommunen.

Videre fremgår det at ledige stillinger i fylkeskommunene som er knyttet til arbeidsoppgaver på fylkesvegnettet så langt mulig skal tilbys ansatte i Statens vegvesen som ved overføringstidspunktet har oppgaver med fylkesveiene, forutsatt at de er kvalifisert for stillingen.

Det ble presisert at overgangsbestemmelsene ikke vil gjelde ansatte som omfattes av reglene om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljøloven kapittel 16.

Avtalen regulerer også når Statens vegvesen skal gi fylkeskommunene innsyn i oppgaver, ressurser og kompetanse og når Statens vegvesen skal gi fylkeskommunene innsyn i bemanningsplaner og organiseringen. Videre fremgår det av avtalen at fylkeskommunene skal gi informasjon om ledige stillinger og at Statens vegvesen plikter å informere sine ansatte om stillingene på en egnet måte. KS og Statens vegvesen skal etter avtalens punkt 6 etablere en felles rådgivende gruppe som så langt som mulig skal svare ut spørsmål i tilknytning til avtalen.

2.4 Avtale om ansettelser i fylkeskommunen når regionale integreringsoppgaver overføres fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Det er inngått en avtale mellom KS og IMDi om overføring av ansatte fra IMDi til fylkeskommunene i forbindelse med overføring av regionale integreringsoppgaver. Formålet med og bakgrunnen for avtalen er å sikre likebehandling av de ansatte ved IMDis regionkontorer og sikre at fylkeskommunene får nødvendig kompetanse for å utføre de regionale integreringsoppgavene.

Avtalen gir alle ansatte på IMDis regionkontorer en fortrinnsrett til stillinger i fylkeskommunene med regionale integreringsoppgaver, så fremt de er kvalifisert for stillingen. I valget mellom flere kvalifiserte er det fylkeskommunene som avgjør hvilke ansatte som er best kvalifisert og således får tilbud om stilling.

Den som ansettes har rett til å beholde sin lønn og tjenesteansiennitet og får de samme rettighetene som øvrige ansatte i fylkeskommunene.

Det følger av avtalens punkt 4 at fylkeskommunene plikter å opplyse IMDi om alle ledige stillinger den oppretter med regionale integreringsoppgaver, og IMDi plikter å informere alle ansatte på regionkontorene om stillingene på egnet måte.

Avtalen er signert under forutsetning av at det vedtas en lov som klargjør at kvalifikasjonsprinsippet og utlysningsplikten ikke vil gjelde og som regulerer hvilke rettigheter og plikter som vil gjelde for ansatte fra IMDi som blir tilsatt i en fylkeskommune.

Per 18. september 2019 har ni fylkeskommuner signert en avtale tilsvarende avtalen mellom KS og IMDi.

3 Gjeldende rett

3.1 Reglene om virksomhetsoverdragelse i kapittel 16

Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse er regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 16. Vilkårene for virksomhetsoverdragelse fremgår av § 16-1 første ledd. Av bestemmelsen følger det at kapittel 16 kommer til anvendelse ved overdragelse av en virksomhet eller del av virksomhet til en annen arbeidsgiver. Med overdragelse menes overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen.

Arbeidsmiljøloven kapittel 16 regulerer blant annet lønns- og arbeidsvilkår, reservasjonsrett og vern mot oppsigelse. Hovedregelen ved virksomhetsoverdragelse er at tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter overføres til den nye arbeidsgiveren, jf. § 16-2 første ledd. Den nye arbeidsgiveren blir bundet av tariffavtale som tidligere arbeidsgiver var bundet av, med mindre den nye arbeidsgiveren skriftlig erklærer overfor fagforeningen at den ikke ønsker å bli bundet, jf. § 16-2 annet ledd. Slik erklæring må foreligge innen tre uker etter overdragelsestidspunktet. Selv om den nye arbeidsgiveren erklærer seg ubundet av tariffavtalen, har de overførte arbeidstakerne likevel rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkår som

følger av tariffavtalen som den tidligere arbeidsgiveren var bundet av.

Reservasjonsretten i arbeidsmiljøloven § 16-3 innebærer at arbeidstaker kan motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver. Dersom denne reservasjonsretten brukes har arbeidstakere med minst 12 måneders ansettelse i virksomheten de siste to årene før overdragelsestidspunktet fortrinnsrett til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver i ett år fra overdragelsestidspunktet, med mindre vedkommende ikke er kvalifisert for stillingen.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 16-4 at overdragelse av virksomhet ikke i seg selv er grunn for oppsigelse fra tidligere eller ny arbeidsgiver. Oppsigelser som kun begrunnes i virksomhetsoverdragelsen vil ikke være lovlige. Oppsigelser med andre begrunnelser enn selve virksomhetsoverdragelsen må vurderes etter arbeidsmiljøloven § 15-7 om vern mot usaklig oppsigelse.

Departementet har vurdert om reglene om virksomhetsoverdragelse kommer til anvendelse ved overføringen av oppgaver fra IMDi til fylkeskommunene. Det er på nåværende tidspunkt vanskelig å si om overføringen av oppgavene oppfyller vilkårene for virksomhetsoverdragelse, etter som overføringene ikke har funnet sted og det er knyttet noe usikkerhet til hvordan oppgavene vil bli organisert i fylkeskommunene. Det er også mulig at noen overføringer kan oppfylle vilkårene for virksomhetsoverdragelse, mens andre overføringer ikke vil oppfylle vilkårene. Dersom vilkårene er oppfylt, vil de ansatte det gjelder i IMDi ha rettigheter og plikter etter arbeidsmiljøloven kapittel 16.

3.2 Særlige regler i staten – herunder statsansatteloven

Tilsetting av ansatte i offentlig sektor skal etter gjeldende rett skje etter reglene om offentlig kunngjøring av stilling og kvalifikasjonsprinsippet. For statlig sektor er kvalifikasjonsprinsippet lovfestet i statsansatteloven § 3 og også i opplæringsloven § 10-5. For fylkeskommunal og kommunal sektor er kvalifikasjonsprinsippet ulovfestet, se bl.a. Sivilombudsmannens uttalelse i SOM-2016-2418.

Det er langvarig praksis i statsforvaltningen at ansatte som ser at sin stilling eller sitt arbeidsområde flyttes ut av staten, har rett til å reservere seg. Dersom en del av virksomheten fremdeles blir igjen i staten, medfører reservasjonsretten at den ansatte opprettholder sitt arbeidsforhold i den statlige virksomheten. Dette innebærer i praksis

at den ansatte får en valgrett. Dersom hele virksomheten overføres, vil det kunne føre til oppsigelse dersom en ansatt benytter reservasjonsretten.

Dersom en ansatt bruker valgretten, må arbeidsgiver vurdere om den ansatte kan omplasseres til en annen passende stilling i virksomheten eller om det kan bli behov for oppsigelse etter statsansatteloven § 19. I tillegg kommer bestemmelser om fortrinnsrett til ny ansettelse i staten etter statsansatteloven § 24.

Når ansatte skifter arbeidsgiver innenfor offentlig sektor er overføring av pensjonsrettigheter regulert av en egen avtale om overføring og samordning av pensjonsrettigheter, inngått mellom Statens pensjonskasse og andre leverandører av offentlige tjenstepensjonsordninger i norske kommunale pensjonskasser, livsforsikringselskap og lovfestede pensjonsordninger. I henhold til avtalen fordeles pensjonskostnadene mellom pensjonsordningene gjennom egne refusjonsregler. Når den ansatte går av med pensjon, regnes pensjonen ut etter den samlede opptjeningstiden og utbetales etter reglene som gjelder i den ordningen vedkommende sist var medlem av. Opptjeningstiden i Statens pensjonskasse blir refundert til den fylkeskommunale pensjonsordningen når samlet pensjon skal utbetales fra denne pensjonsordningen. Overføringsavtalen sikrer at ansatte som har vært medlem av flere tjenstepensjonsordninger, får pensjon som om de hele tiden har vært medlem av en og samme pensjonsordning.

4 Departementets vurderinger

For å sikre en hensiktsmessig overføring av oppgaver fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) til fylkeskommunene vurderer departementet at det er behov for en midlertidig lov som legger til rette for overføring av ansatte mellom IMDi og fylkeskommunene og som regulerer rettighetene til IMDis ansatte ved overføringen.

Departementet foreslår at loven skal gjelde rettigheter og plikter for fylkeskommunene og ansatte i IMDi ved overføring av regionale integreringsoppgaver, se forslag til § 1. Særregulering av overføring av ansatte fra staten til fylkeskommunene i forbindelse med regionreformen er allerede vedtatt for overføringen av fylkesveiadministrasjonen, se Prop. 79 L (2018–2019). Det fremgår i proposisjonens punkt 6.2.4 at alle høringsinstansene som uttalte seg var positive til at ansatte fra Statens vegvesen fikk følge oppgaver over til en

fylkeskommune etter nærmere avtale mellom staten og fylkeskommunene. Mange av høringsinstansene understreket behovet for lovregulering av muligheten for de ansatte til å gå over til en fylkeskommune basert på avtale, med en regulering som setter til side kvalifikasjonsprinsippet og reglene om offentlig kunngjøring av stillinger.

Departementet vurderer at overføringen av ansatte fra IMDi til fylkeskommunene så langt mulig bør håndteres slik overføringen fra Statens vegvesen ble håndtert, altså ved en egen lovregulering og avtale. Begge overføringene skjer innad i samme reform og med samme virkningstidspunkt (1. januar 2020). Det er viktig at de som berøres av Stortingets vedtak behandles likt, selv om det er færre berørte ansatte i IMDi enn i Statens vegvesen.

Departementet bemerker at det ikke legges opp til å regulere ansatte som er omfattet av bestemmelsene om virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljøloven kapittel 16 i lovforslaget. Som nevnt ovenfor kan det være overføringer som oppfyller vilkårene for virksomhetsoverdragelse. Disse overføringene behandles etter reglene i arbeidsmiljøloven.

Overføringen av ansatte skjer ved avtale mellom IMDi og fylkeskommunene, se forslag til § 2. En slik avtale skal for det første ivareta fylkeskommunenes behov for kompetanse til å utføre de regionale integreringsoppgavene. Den skal også gi ansatte ved regionkontorene i IMDi mulighet til å følge regionale integreringsoppgaver til fylkeskommunene. De ansatte ved IMDis regionkontorer har god kompetanse og erfaring med oppgavene som skal overføres. Overføring av ansatte kan derfor bidra til en smidigere overføring av oppgavene fra IMDi til fylkeskommunene. Se punkt 2.4 for omtale av avtalen som er inngått.

Det foreslås å lovfeste unntak fra reglene om offentlig kunngjøring av stillinger og kvalifikasjonsprinsippet, se forslag til § 3. Et av formålene med å lovregulere den avtalebaserte overføringen av ansatte er å sikre at avtalene ikke hindres av reglene om offentlig kunngjøring av stilling og kvalifikasjonsprinsippet, som i utgangspunktet gjelder for ansettelse i alle offentlige stillinger, jf. omtalen i punkt 5. For at det skal være klart at fylkeskommunene kan avtale å overta ansatte fra IMDi i denne reformen, er dette presisert i § 3.

Departementet foreslår videre å regulere rettigheter for de som ansettes i fylkeskommunene etter en avtale som nevnt over, se forslag til § 4. Det foreslås at de har rett til å beholde sin lønn og tjenesteansettelsesnivå og får de samme rettighetene som øvrige ansatte i fylkeskommunene. Dette

foreslås for å sikre mest mulig forutsigbarhet og likebehandling av de ansatte som overføres. Der fylkeskommuner har slått seg sammen og det er inngått avtaler om særskilte rettigheter for de ansatte som er berørt av sammenslåingen, vil disse avtalene også omfatte ansatte som overføres fra IMDi.

I likhet med endringsloven som regulerer overføring av ansatte fra Statens vegvesen til fylkeskommunene, foreslår departementet en hjemmel for Kongen i statsråd til å gi forskrift om hvordan overføringen skal skje, se forslag til § 5.

Dersom en ansatt som er berørt av overføringen velger å bli i IMDi, gjelder statsansattelovens regler, se punkt 3.2.

5 Økonomiske og administrative konsekvenser

Overføringen av oppgaver fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet til fylkeskommunene vil ha økonomiske og administrative konsekvenser for fylkeskommunene. Det vises til Meld. St. 6 (2018–2019) punkt 18.

IMDi anslår at et gjennomsnittlig årsverk ved regionkontorene i dag koster 881 000 kroner. Den årlige kostnaden for fylkeskommunene ved å få overført 33 årsverk vil derfor utgjøre om lag 29 millioner kroner. Ca. 85 prosent av de totale årsverkskostnadene er knyttet til lønn inkludert arbeidsgiveravgift, pensjonspremie og arbeidsgiveravgift på pensjonspremien. Resten av kostnadene er knyttet til andre personalkostnader som for eksempel PC, telefon, reiseutgifter, kompetansehevingstiltak, lokaler og administrativ oppfølging av den enkelte medarbeider. Midlene vil overføres fylkeskommunene fra 1. januar 2020. Se Kunnskapsdepartementets og Kommunal- og moderniseringsdepartementets Prop. 1 S (2019–2020) for overføringen av midler.

6 Merknader til de enkelte bestemmelsene

Til § 1

Loven skal regulere rettigheter og plikter for fylkeskommunene og ansatte i Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) ved overføring av regionale integreringsoppgaver fra IMDi til fylkeskommunene. Loven gir blant annet rettigheter for IMDis ansatte ved oppgaveoverføringen og sikrer

at de som ansettes i fylkeskommunene får beholde individuelle rettigheter som årslønn og ansiennitet.

Loven gjelder alle ansatte med arbeidssted ved IMDi's regionkontorer. Det kan ikke utelukkes at noen av overføringene kan omfattes av de ufravikelige reglene om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljøloven kapittel 16. Hvis overføringen av oppgaver fra IMDi omfattes av disse reglene, vil de ansattes rettigheter reguleres av kapittel 16 i arbeidsmiljøloven. Vurderingen av om reglene om virksomhetsoverdragelse kommer til anvendelse tar utgangspunkt i tidspunktet for overføringen. Det kan derfor vise seg at ansatte i IMDi som er berørt av overføringen og får rettigheter etter denne loven, kan omfattes av reglene om virksomhetsoverdragelse etter overføringen har skjedd.

Til § 2

Det følger av § 2 at IMDi og fylkeskommunen inngår avtale om ansettelser i fylkeskommunen til stillinger med regionale integreringsoppgaver.

Avtalen skal ivareta fylkeskommunens behov for kompetanse til å utføre de regionale integreringsoppgavene. Avtalen skal også gi ansatte ved regionkontorene i IMDi mulighet til å følge regionale integreringsoppgaver til fylkeskommunen. Bestemmelsen legger rammene for overføring av ansatte fra IMDi til fylkeskommunene for denne delen av regionreformen.

Til § 3

Et av formålene med å lovregulere den avtalebaserte overføringen av ansatte er å sikre at avtalene ikke hindres av reglene om offentlig kunngjøring av stilling og kvalifikasjonsprinsippet, se merknad til § 2. Disse reglene gjelder i utgangspunktet for alle ansettelser i offentlige stillinger, se punkt 3.2. Unntakene sikrer at fylkeskommunene kan avtale å overta ansatte fra IMDi i denne reformen og at de ansatte i IMDi kan følge de regionale integreringsoppgavene til fylkeskommunene, uten å måtte konkurrere med andre kvalifiserte søkere.

Til § 4

Ansatte ved IMDi's regionkontorer som blir ansatt i en fylkeskommune har rett til å beholde sin årslønn og ansiennitet fra IMDi. Bestemmelsen skal sikre mest mulig forutsigbarhet og likebehandling av ansatte fra IMDi som blir ansatt i fylkeskommunen.

Fylkeskommunene plikter for øvrig å håndtere ansatte fra IMDi på samme måte og med samme rettigheter som øvrige ansatte i fylkeskommunen, herunder også det som gjelder ved sammenslåing av fylkeskommuner.

Bestemmelsen skal sikre at de ansatte beholder sine grunnleggende posisjoner (lønn og ansiennitet) fra tidligere arbeidsgiver til ny arbeidsgiver. Rett til å beholde sin lønn inkluderer også rett til å beholde opptjente rettigheter til feriepenger og ferietid. Videre skal bestemmelsen sikre at de ansatte gis like individuelle rettigheter hos ny arbeidsgiver som de øvrige ansatte har, inkludert ansatte som overføres til nye fylkeskommuner ved sammenslåing av fylkeskommuner. Dette kan være rettigheter som vern mot oppsigelse i en periode etter sammenslåingen, ordninger som godtgjørelse for pendling osv. Bestemmelsen innebærer ikke at fylkeskommunene blir forpliktet etter statens tariffavtale som sådan.

Til § 5

Bestemmelsen gir Kongen i statsråd myndighet til å regulere hvordan overføringen av ansatte etter denne loven skal skje, dersom det er uenighet mellom IMDi og fylkeskommunen. Forskriftshjemmelen åpner for å regulere alle bestemmelser som er nødvendig for gjennomføre overføring av ansatte fra staten til fylkeskommunene. Dette kan være bestemmelser om hvor mange ansatte en fylkeskommune skal ta over, hvordan utvelgelsen av ansatte skal foretas, bestemmelser om de ansattes rettigheter i forbindelse med overføringen og eventuelt regulering av andre bestemmelser som viser seg nødvendige for å få gjennomført overføringen av de ansatte fra IMDi til fylkeskommunene. Forskriftshjemmelen åpner for at Kongen i statsråd kan fastsette forskrift som bare gjelder noen av fylkeskommunene, dersom uenigheten ikke gjelder alle fylkeskommuner. Hvorvidt en slik løsning er mulig og hensiktsmessig må eventuelt vurderes konkret, dersom det blir nødvendig.

Til § 6

Loven trer i kraft straks.

Loven oppheves 31. desember 2021. På dette tidspunktet vil fylkeskommunen ha hatt ansvaret for regionale integreringsoppgaver i to år, og dermed anses ikke lenger lovens bestemmelser som nødvendige.

Kunnskapsdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om midlertidig lov om ansettelse i stillinger med regionale integreringsoppgaver.

Vi HARALD, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til midlertidig lov om ansettelse i stillinger med regionale integreringsoppgaver i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag

til midlertidig lov om ansettelse i stillinger med regionale integreringsoppgaver

I

§ 1 Virkeområde

Loven gjelder rettigheter og plikter for fylkeskommunene og ansatte ved regionkontorene i Integrerings- og mangfoldsdirektoratet ved overføring av regionale integreringsoppgaver fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet til fylkeskommunene.

Loven gjelder ikke ansatte som er omfattet av bestemmelsene om virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljøloven kapittel 16.

§ 2 Avtale om ansettelse i fylkeskommunen

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet og fylkeskommunen inngår avtale om ansettelse i fylkeskommunen til stillinger med regionale integreringsoppgaver.

Avtalen skal ivareta fylkeskommunens behov for kompetanse til å utføre de regionale integreringsoppgavene. Avtalen skal også gi ansatte ved regionkontorene i Integrerings- og mangfoldsdirektoratet mulighet til å følge med regionale integreringsoppgaver til fylkeskommunen.

§ 3 Unntak fra utlysningsplikten og kvalifikasjonsprinsippet

Ved ansettelse i fylkeskommunen etter § 2 kreves det ikke offentlig utlysning av stillingen eller at den best kvalifiserte ansettes.

§ 4 Individuelle rettigheter

Personer som ansettes i fylkeskommunen etter § 2 har rett til å beholde sin lønn og tjenesteansiennitet og får de samme rettighetene som øvrige ansatte i fylkeskommunen.

§ 5 Forskrift

Ved uenighet mellom Integrerings- og mangfoldsdirektoratet og fylkeskommunen om ansettelse etter § 2, kan Kongen i statsråd gi forskrift om hvordan overføringen skal skje.

§ 6 Ikrafttredelse

Loven trer i kraft straks.

Loven oppheves 31. desember 2021.