

Kommunal- og moderniseringsdepartementet

**HØYRINGSNOTAT**

**Forslag til endring i *forskrift til lov om statens ansatte mv.*  
(statstilsettelova)**

## Innhald

1 Forslag som blir sende på høyring .....	3
2 Gjeldande reglar for tilsetting i staten .....	3
2.1 Ledige stillingar skal som hovudregel kunngjerast offentleg og vere opne for konkurranse .....	3
2.2 Unntak frå kravet om offentleg utlysing .....	3
2.3 Overgang frå mellombels til fast tilsetting .....	4
2.4 Tilsetting med lønnstilskot .....	4
3 Forslag om unntak frå kravet om utlysing ved overgang frå mellombels til fast tilsetting.....	5
3.1 Bakgrunn .....	5
3.2 Vurderingar og forslag frå departementet .....	5
3.2.1 Heimel for unntak frå offentleg utlysing der ein mellombels tilsett blir tilsett i ei fast stilling .....	5
3.2.2 Kva for mellombelse tilsettingar som er omfatta av forslaget om unntak frå kravet til utlysing.....	6
3.2.3 Stillinga må vere utsett for konkurranse .....	7
3.2.4 Moglegheita for fast tilsetting må komme fram av utlysingsteksten, og arbeidstakaren må vere kvalifisert for stillinga .....	7
3.2.5 Kva for mellombelse tilsettingar som ikkje er omfatta av forslaget om unntak frå kravet til utlysing.....	8
3.2.6 Særleg om leiarstillingar .....	9
3.2.7 Embete.....	9
4 Forslag om unntak frå kravet om utlysing ved tilsetting med lønnstilskot .....	9
4.1 Bakgrunn .....	9
4.2 Andre tiltak under inkluderingsdugnaden i staten.....	10
4.3 Målet om utvida bruk av lønnstilskot.....	11
4.4 Prinsipielle spørsmål som saka reiser.....	11
4.5 Om lønnstilskot .....	12
4.5.1 Reglane om lønnstilskot .....	12
4.5.2 Målgruppa for lønnstilskot .....	12
4.6 Bruk av lønnstilskot i ordinære rekrutteringsprosessar .....	13
4.7 Vurderingar og forslag frå departementet .....	14
4.7.1 Heimel for unntak frå offentleg utlysing ved mellombels tilsetting i inntil to år av personar med mellombels lønnstilskot .....	14
4.7.2 Unntaket gjeld for tilsetting av personar i målgruppene for inkluderingsdugnaden	15
5 Økonomiske og administrative konsekvensar .....	15
6 Utkast til endring i forskrift til lov om statens ansatte mv. ....	16

## 1 Forslag som blir sende på høyring

Kommunal- og moderniseringsdepartementet sender med dette forslag til to endringar i *forskrift til lov om statens ansatte mv.* (forskrift til statstilsettelova) på høyring. Begge forslaga gjeld unntak frå kravet om offentleg utlysing av ledige stillingar i staten.

Departementet foreslår å fastsette i forskrift at statstilsette som har konkurrert seg til ei mellombels tilsetting, kan tilsettast fast utan ny utlysing. Endringa ved overgang frå mellombels til fast tilsetting vil vere eit unntak frå kravet til offentleg utlysing i *lov om statens ansatte mv.* (statstilsettelova). Formålet med endringa er å legge betre til rette for at statlege verksemdar har eit større handlingsrom i tilsettingsprosessen, og skal bidra til at verksemdene kan behalde kompetent arbeidskraft. Dette forslaget er drøfta i punkt 3 i høyringsnotatet.

Departementet sender også på høyring forslag om unntak frå kravet om offentleg utlysing av ledige stillingar ved mellombels tilsetting i inntil to år av personar som arbeids- og velferdsetaten har innvilga mellombels lønnstilskot. Formålet med endringa er å legge betre til rette for bruk av lønnstilskot i staten. Dette forslaget er drøfta i punkt 4 i høyringsnotatet. Departementet foreslår ikkje at det kan gjerast unntak frå utlysing ved tilsetting med lønnstilskot som omfattar overgang til fast tilsetting. Departementet meiner det ville vere eit for stort inngrep i kvalifikasjonsprinsippet, og at det i for stor grad ville stride mot andre grunnleggande omsyn og prinsipp som reglane om tilsettingar i statstilsettelova bygger på. Eit slikt unntak vil opne for fast tilsetting i staten utan konkurranse i noko ledd.

## 2 Gjeldande reglar for tilsetting i staten

### 2.1 Ledige stillingar skal som hovudregel kunngjerast offentleg og vere opne for konkurranse

Statstilsettelova med forskrift regulerer tilsettingar i staten. Ledige stillingar og embete i staten skal kunngjerast offentleg og vere opne for konkurranse, jf. statstilsettelova § 4. Kravet om offentleg utlysing skal sikre brei konkurranse om ledige stillingar.

Kravet om at ledige stillingar må kunngjerast, har ei nær tilknytning til kvalifikasjonsprinsippet. Kvalifikasjonsprinsippet er lovfesta og inneber at den som er best kvalifisert for ei ledig stilling, skal tilsettast, jf. statstilsettelova § 3. Kvalifikasjonsprinsippet bygger på dei grunnleggande ulovfesta forvaltningsrettslege prinsippa om likebehandling, rettferd og saklegheit. Det berande omsynet bak prinsippet er å sikre legitimitet og tillit til avgjerdsprosessar i forvaltninga, og å hindre at det blir tatt utanforliggende omsyn ved tilsettingar, sjå Prop. 94 L (2016–2017) punkt 9.4.1.

### 2.2 Unntak frå kravet om offentleg utlysing

Unntak frå kravet om utlysing kan følge av lov, forskrift eller tariffavtale, jf. statstilsettelova § 4 første ledd.

Statstilsettelova § 7 fastset visse unntak frå reglane om kravet til utlysing. Reglane om offentleg utlysing og kvalifikasjonsprinsippet gjeld ikkje for tilsettingar med ei varigheit på inntil seks månader, jf. statstilsettelova § 7 første ledd. Dersom det blir avtalt i personalreglementet til verksemda, gjeld reglane heller ikkje for tilsettingar i inntil eitt år, jf. statstilsettelova § 7 andre ledd. For slike kortvarige arbeidsforhold kan verksemda inngå såkalla administrative tilsettingar. Reglane om administrative tilsettingar er grunnleggjande med at ordinære tilsettingsprosessar er tidkrevjande, og at arbeidsgivaren kan ha behov for å tilsette

ein arbeidstakar så raskt som mogleg utanom den ordinære tilsettingsprosedyren, for eksempel ved tilsetting i eit vikariat.

Vidare kan det gjerast unntak frå offentleg utlysing ved tilsetting av personar som har gjennomført traineeprogram for personar med funksjonsnedsetting eller hol i CV-en i same verksemd, og som er kvalifiserte for arbeid i verksemda, jf. forskrifta til statstilsettelova § 3 a andre ledd. Unntaket er grunngitt med at det vil kunne styrke traineordninga som ein mogleg veg til fast tilknytning til arbeidslivet, og fast tilsetting for personar med nedsett funksjonsevne og hol i CV-en.

I statstilsettelova § 4 andre ledd er det gitt reglar som inneber at det for utanrikstenesta er høve til å fastsette i personalreglementet at ledige stillingar berre skal lysast ut internt, eller i visse tilfelle unnlatast heilt. Dette er grunngitt med rotasjonsordninga i utanrikstenesta. Vidare er det fastsett enkelte unntak i forskrifta til statstilsettelova. Personar som blir tilsette i oppdrag som er eksternt finansierte, kan unntakast frå kravet til utlysing, jf. § 3 tredje ledd. Ledige stillingar knytte til etterretningsverksemda til Forsvaret kan unntakast frå offentleg utlysing dersom særlege omsyn til tryggleik og konfidensialitet tilseier det, jf. § 3 a første ledd.

Det er også inngått ei særavtale mellom Kommunal- og moderniseringsdepartementet og hovudsamanslutningane i staten for å sikre behova verksemdene har ved omstilling. Partane i verksemda kan bli einige om å gjere unntak frå utlysingsplikta i samband med nedbemanning. Unntaket skal redusere risikoen for overtaligheit. Ein kan ikkje inngå lokale særavtalar om unntak frå kravet om offentleg utlysing.

Regelverket inneheld også enkelte andre unntak frå kravet om at ledige stillingar skal kunngjerast offentleg og vere opne for konkurranse. For denne høyringa er det reglane om unntak som gjeld for kortvarige tilsettingar, og tilsetting av personar som har gjennomført traineeprogram, som er mest relevante.

### **2.3 Overgang frå mellombels til fast tilsetting**

Som omtalt ovanfor gjeld det eit krav om utlysing av ledige stillingar i staten. Kravet inneber at ein person som er mellombels tilsett i ei verksemd, ikkje kan gå over i ei fast stilling utan ny utlysing av stillinga. Kravet om utlysing gjeld sjølv om den som er mellombels tilsett, har konkurrert seg inn i stillinga. I dagens regelverk er det ikkje fastsett noko unntak frå kravet til utlysing for slike tilfelle.

### **2.4 Tilsetting med lønnstilskot**

Tilsetting med lønnstilskot i ei statleg verksemd inneber tilsetting i ordinære stillingar, og følger dei vanlege reglane som går fram av statstilsettelova, inkludert kravet om at ledige stillingar skal lysast ut og vere opne for konkurranse, jf. forskrifta til lova § 2 første ledd bokstav b.

Bruken av lønnstilskot er eit verkemiddel i arbeidsmarknadspolitikken. Lønnstilskot inneber at arbeidsgivaren får subsidiert delar av lønnskostnadane for ein arbeidssøkar som blir tilsett i ei ordinær stilling. Det er gitt nærmare reglar om varigheit, støttesatsar og målgruppe for mellombels og varig lønnstilskot i kapittel 9 og 10 i tiltaksforskrifta (*forskrift 11. desember 2015 nr. 1598 om arbeidsmarkedstiltak*).

Arbeidstakarar som er tilsette med lønnstilskot, kan tilsettast mellombels med heimel i arbeidsmiljølova § 14-9 andre ledd bokstav d, om mellombels tilsetting av deltakarar i arbeidsmarknadstiltak i regi av arbeids- og velferdsetaten. Hovudregelen er at statstilsette skal tilsettast fast, jf. statstilsettelova § 9. Arbeidstakarar som blir tilsette med lønnstilskot, er unntatt frå statstilsettelova § 9 i tiltaksperioden, jf. § 3 andre ledd i forskrifta til statstilsettelova.

### **3 Forslag om unntak frå kravet om utlysing ved overgang frå mellombels til fast tilsetting**

#### **3.1 Bakgrunn**

Arbeidsgivarpolitikken til staten skal legge til rette for at statlege verksemder oppnår samfunnsoppdraga sine gjennom å rekruttere, utvikle og behalde kompetente medarbeidarar. Reglane som gjeld for tilsetting i staten sett rammene for handlingsrommet til dei statlege arbeidsgivarane. Regelverket bør legge til rette for ein viss fleksibilitet, slik at arbeidsgivarane har eit visst handlingsrom i tilsettingsprosessane.

Kravet om at ledige stillingar i staten skal kunngjerast og vere opne for konkurranse, heng nært saman med kvalifikasjonsprinsippet. Prinsippet skal sikre tilliten og legitimiteten til tilsettingar i staten. I tillegg skal prinsippet motverke at det blir tatt usaklege og utanforliggende omsyn i tilsettingsprosessar.

Etter innspel frå arbeidsgivarar i staten, foreslår departementet enkelte endringar i kravet om offentlig utlysing. Arbeidsgivarane har gitt inntrykk av at kravet om utlysing er for strengt på visse område. I tillegg meiner dei at kravet om utlysing i visse tilfelle fører til meirarbeid og uheldige tilsettingsprosessar. Eit unntak frå kravet til offentlig utlysing ved overgang frå mellombels til fast tilsetting vil kunne forenkle tilsettingsprosessane i staten.

Dersom mellombels tilsette skal tilsettast fast, må dei etter gjeldande reglar konkurrere seg inn på nytt ved å søke på ei utlyst stilling. Eit slikt krav kan føre til at arbeidsgivar mistar verdifull arbeidskraft, blant anna fordi gode kandidatar søker seg vidare til andre stillingar. For mellombels tilsette som har konkurrert seg inn i den mellombelse stillinga etter ordinær utlysing og open konkurranse, er omsyna som grunngir kvalifikasjonsprinsippet sikra. Offentleg utlysing og konkurranse er sikra gjennom tilsettingsprosessen som ligg til grunn for den mellombelse tilsettinga.

Eit krav om at ein mellombels tilsett må konkurrere seg inn på nytt på ei utlyst stilling, kan også føre til reduserte moglegheiter for intern mobilitet og karriereutvikling. Kravet kan føre til uheldige skinnprosessar der kvalifikasjonskrava i utlysingsteksten blir tilpassa kvalifikasjonane til den som er mellombels tilsett, og som arbeidsgivaren ønsker å tilsette fast.

#### **3.2 Vurderingar og forslag frå departementet**

##### **3.2.1 Heimel for unntak frå offentlig utlysing der ein mellombels tilsett blir tilsett i ei fast stilling**

Departementet foreslår å fastsette i forskrifta til statstilsettelova at det kan gjerast unntak frå kravet til offentlig utlysing der ein mellombels tilsett blir tilsett i fast stilling, sjå forslag til nytt tredje ledd til forskrifta til statstilsettelova § 3 a. Regelen blir gitt med heimel i statstilsettelova § 4 første ledd, som seier at eit unntak frå kravet til offentlig utlysing kan

fastsettast i forskrift. Det er ein føresetnad for unntaket frå utlysing at den mellombelse stillinga har vore lyst ut, slik at stillinga har vore utsett for konkurranse.

Forslaget skal bidra til at tilsettingsprosessen blir enklare for arbeidsgivar. Arbeidsgivar treng ikkje å lyse ut stillinga, og ein må heller ikkje utarbeide ei innstilling med kvalifikasjonsvurderingar for valet mellom fleire søkarar. Det er likevel berre forslag om unntak frå kravet om utlysing i statstilsettelova § 4. Dei andre reglane om tilsetting i statstilsettelova skal framleis gjelde, inkludert regelen om at det er tilsettingsorganet som gjer vedtak om tilsetting. Etter departementet sitt syn er dette viktig av omsyn til tillitsfulle tilsettingsprosessar. I tillegg sikrar dette at dei tilsette framleis har rett til medbestemming.

Unntaket frå kravet om offentleg utlysing ved fast tilsetting skal ikkje vere ei plikt for arbeidsgivaren, og skal heller ikkje vere ein rett for den som er mellombels tilsett. Regelverket skal berre opne for at arbeidsgivaren kan tilsette ein mellombels tilsett fast utan utlysing og konkurranse. Departementet ønsker å understreke at beslutninga om fast tilsetting må bli tatt på eit sakleg grunnlag. Regelen må praktiserast slik at ein unngår usakleg forskjellsbehandling.

Tidlegare opna tenestemannslova for å fastsette eit unntak frå kravet om offentleg utlysing i personalreglementet til verksemda. Ein kunne gjere unntak frå utlysing ved fast tilsetting av mellombels tilsette som hadde vore tilsette etter offentleg utlysing og open konkurranse. Moglegheita for å fastsette unntak frå kravet til offentleg utlysing i personalreglementet blei ikkje vidareført i statstilsettelova, og blei grunnlagt med at ein ville styrke kvalifikasjonsprinsippet. Det blei likevel lagt til grunn at det vil vere behov for å kunne gjere unntak frå offentleg utlysing i visse tilfelle. Det blei derfor vedtatt ein heimel for unntak frå utlysing, jf. statstilsettelova § 4 første ledd. Unntaket frå kravet til offentleg utlysing som gjeld for administrative tilsettingar, blei vidareført, sjå Prop. 94 L (2016–2017) punkt 9.4.3.3.

Sjølv om ein ved ny lov om statens tilsette fjerna heimelen til å fastsette eit unntak frå utlysing i personalreglementet, meiner departementet at det er gode grunnar til å innføre ein liknande heimel i forskrifta til statstilsettelova. Etter departementet si vurdering er det behov for noko meir fleksibilitet i reglane for tilsettingar i staten – både for at staten skal kunne rekruttere og behalde arbeidskraft med den rette kompetansen, og for at regelverket ikkje skal vere unødvendig ressurskrevjande og føre til uheldige skinnprosessar. Forslaget vil i tillegg kunne redusere verksemdene si praktisering av administrative tilsettingar utan utlysing, sidan ein i nokre tilfelle vil kunne lyse ut mellombelse stillingar som kan bli faste.

Slik departementet ser det, bør det vere klare krav for kva tid ein kan gjere unntak frå utlysingsplikta. Det må som nemnt gjelde eit grunnleggande krav om at den mellombelse stillinga har vore lyst ut offentleg og utsett for open konkurranse. Slik sikrar ein omsynet til kvalifikasjonsprinsippet sjølv om ei stilling er unntatt frå utlysing. Unntaket som er foreslått, skal heller ikkje gjelde for alle typar stillingar i staten.

### **3.2.2 Kva for mellombelse tilsettingar som er omfatta av forslaget om unntak frå kravet til utlysing**

Hovudregelen er at statstilsette skal tilsettast fast, jf. statstilsettelova § 9. Sjølv om hovudregelen er fast tilsetting, opnar regelen opp for at ein kan inngå avtale om ei mellombels tilsetting i visse tilfelle. Det kan vere i situasjonar der verksemda har eit behov for ein mellombels tilsett. I tillegg er det visse stillingstypar der særlege omsyn gjer seg gjeldande, og som derfor grunngir eit behov for mellombelse tilsettingar. Det er i tillegg fastsett reglar om

mellombelse tilsettingsmåtar i særlovgiving som regulerer særskilde sektorar i staten. Der ein brukar mellombelse tilsettingar, skal grunnlaget for den mellombelse tilsettinga takast inn i arbeidsavtalen, jf. arbeidsmiljølova § 14-6 første ledd bokstav e.

Departementet vurderer det slik at eit unntak frå kravet om offentleg utlysing berre bør omfatte statstilsette som er mellombels tilsett med heimel i statstilsettelova § 9 bokstav a, b eller e. Statstilsettelova § 9 bokstav a gir heimel for å inngå avtale om ei mellombels tilsetting der arbeidet har ein mellombels karakter. Dette omfattar arbeid som skil seg frå det som ordinært blir utført i verksemda, forskjell i arbeidsmengde og der ein blir tilsett for å utføre eit oppdrag som har ei viss avgrensing og naturleg avslutning. Statstilsettelova § 9 første ledd bokstav b gir heimel for å tilsette vikarar i ei mellombels stilling. Dette er stillingar der ein blir tilsett for å erstatte ein eller fleire i verksemda. Statstilsettelova § 9 første ledd bokstav e gir heimel for å inngå avtale om ei mellombels tilsetting for ein periode på inntil seks månader der det har oppstått eit uføresett behov.

Den som er mellombels tilsett med heimel i statstilsettelova § 9 bokstav a, b eller e kan berre tilsettast fast i same stilling. Det er berre den opprinnelege mellombelse stillinga som kan omgjeras til fast. Dette går fram av forslaget til utforming av forskrift, jf. ordlyden *same stilling* i punkt 6.

For at mellombelse stillingar med heimel i statstilsettelova § 9 bokstav a, b eller e skal kunne omgjeras til ei fast stilling, må stillinga ha vore offentleg kunngjord i ein ordinær tilsettingsprosess og blitt utsett for konkurranse, sjå punkt 3.2.3.

### **3.2.3 Stillinga må vere utsett for konkurranse**

I tillegg til avgrensinga knytt til kategorien av mellombelse tilsettingsmåtar som omtalt i punkt 3.2.2 bør det etter departementet si vurdering gjelde visse vilkår for tilsettingsprosessen knytt til den mellombelse stillinga.

Eit unntak frå utlysingsplikta skal berre gjelde for statstilsette som er tilsette i ei mellombels stilling etter konkurranse. Den mellombelse stillinga må ha vore lyst ut offentleg, og den tilsette må ha konkurrert om stillinga, for at unntaket skal kunne nyttast. Dette kravet er ein nødvendig føresetnad for å sikre grunnleggande omsyn som grunngir utlysingsplikta og kvalifikasjonsprinsippet ved tilsettingar i staten. Såkalla *administrativ tilsetting* er derfor ikkje omfatta. Dette inneber at høvet til å gjere unntak frå kravet om offentleg utlysing til dømes ikkje omfattar fast tilsetting av ein mellombels tilsett vikar som er tilsett administrativt, jf. statstilsettelova § 7 første eller andre ledd.

### **3.2.4 Moglegheita for fast tilsetting må komme fram av utlysingsteksten, og arbeidstakaren må vere kvalifisert for stillinga**

Det vil kunne påverke søkargrunnlaget at stillinga er lyst ut som ei mellombels stilling. For ein del søkarar vil stillingar med moglegheit for fast tilsetting vere meir attraktive å søke på. Departementet meiner derfor at det må vere fastsett i utlysingsteksten til den mellombelse stillinga at det er mogleg å bli fast tilsett. Dette skal medverke til konkurranse om stillingar i staten.

Eit krav om at det må gå fram av utlysingsteksten at det er moglegheit for fast tilsetting, kan by på nokon utfordringar. Høvet til mellombels tilsetting føreset at arbeidet har ein mellombels karakter. Det kan vere utfordrande for ein arbeidsgivar å vurdere om stillinga kan bli fast seinare. Det må gjerast ei konkret vurdering i kvart enkelt tilfelle. I visse tilfelle vil det

kunne vere vanskeleg å gjere ei slik vurdering, sidan det kan vere vanskeleg å vite kva slags behov ein har fram i tid. Moglegheita for fast tilsetning skal ikkje rutinemessig takast inn i utlysingsteksten til ei mellombels stilling. Departementet ber om høyringsinstansane sitt syn på kravet om at det må vere fastsett i utlysingsteksten til den mellombelse stillinga at det er mogleg å bli fast tilsett.

Det er ein føresetnad at den som er mellombels tilsett, framleis er kvalifisert for den faste stillinga. Dersom det blir endringar i kvalifikasjonskrava til stillinga, må stillinga kunngjerast offentleg på vanleg måte.

### **3.2.5 Kva for mellombelse tilsettingar som ikkje er omfatta av forslaget om unntak frå kravet til utlysing**

Forslaget om unntak frå utlysing blir avgrensa mot dei andre grunnlaga for mellombelse tilsettingar som er lista opp i statstilsettelova § 9, jf. punkt 3.2.2, som inneheld ei positiv avgrensing av rekkevidda av unntaket.

Unntaket frå kravet om offentleg utlysing skal etter departementet sitt forslag ikkje omfatte mellombels tilsette i praksisarbeid eller utdanningsstilling, jf. statstilsettelova § 9 første ledd bokstav c og d. Dette er stillingstypar som er tidsavgrensa av særlege grunnar, og bør derfor ikkje vere unntatt frå kravet om utlysing ved overgang til fast tilsetning.

For utdanningsstillingar er utdanningselementet ein viktig og nødvendig del av stillinga, og tidsavgrensinga har ein samanheng med utdanningsformålet. Når utdanninga er avslutta, skal arbeidstakaren konkurrere om høgare stillingar innanfor fagfeltet sitt. Eit unntak frå kravet til utlysing for slike stillingar inneber at arbeidstakaren kan gå over til ei stilling på eit høgare nivå med andre kvalifikasjonskrav. Det vil vere i strid med ein av dei grunnleggande premissane for unntaket som er skissert i punkt 3.2.4. Etter departementet si meining bør ein ikkje opne for ein overgang til fast tilsetning utan utlysing og konkurranse for slike stillingar.

Praksisarbeid er arbeid knytt til opplæring eller kvalifisering innanfor eit fagområde, sjå Prop. 94 L (2016–2017) punkt 13.4. Praksisarbeid er ein del av opplæringa eller utdanningsløpet, og er derfor i denne samanhengen samanliknbart med utdanningsstillingar. Etter departementet si vurdering bør det heller ikkje opnast for unntak frå kravet om offentleg utlysing ved overgang til fast tilsetning etter gjennomført praksisarbeid.

Det er fastsett i forskrifta til statstilsettelova § 5 andre ledd at ein deltakar i eit traineeprogram kan tilsettast mellombels for inntil to år, med moglegheit for eitt års forlenging, jf. statstilsettelova § 9 fjerde ledd. Dette gjeld personar med funksjonsnedsetting eller fråvær frå arbeid, utdanning eller opplæring (hol i CV-en). Forskrifta § 3 a andre ledd gir heimel for å gjere unntak frå offentleg utlysing der ein person som har gjennomført traineeprogram i verksemda, blir fast tilsett. Dette er ein særregel som har til formål å fremme inkludering og auke sannsynet for varig tilknytning til arbeidslivet og fast tilsetning for personar med funksjonsnedsetting og hol i CV-en. Dersom statlege verksemder ønsker å nytte moglegheita til å tilsette ein trainee fast ved utløpet av tilsettingsperioden, er det denne regelen som skal nyttast.

Høvet til åremålstilsetning er regulert i statstilsettelova § 10. Det går fram av regelen at åremål kan nyttast når det går fram av lov eller stortingsvedtak. I statstilsettelova § 10 er det heimel for å tilsette den øvste leiaren i ei verksemd på åremål, i tillegg til postdoktorstillingar og ved teneste på Svalbard. Den som har ei åremålsstilling, er mellombels tilsett i ei stilling der

arbeidsoppgåvene er faste. Åremålet er grunnlagt med at det er ønskeleg med utskifting av stillingsinnehavaren med jamne mellomrom. Slik departementet vurderer det, bør eit unntak frå kravet om offentleg utlysing ved overgang frå ei mellombels til ei fast tilsetning heller ikkje gjelde for åremålsstillingar.

Dei som er mellombels tilsette etter særlovgiving, er heller ikkje omfatta, med mindre særlovgivinga sjølv regulerer slike høve. Forslaget omfattar ikkje innleigde arbeidstakarar.

### **3.2.6 Særleg om leiarstillingar**

Departementet meiner at eit unntak frå kravet til offentleg utlysing ikkje skal gjelde for leiarstillingar. Med leiarstilling er her ikkje meint stillingar som etter tittelen er leiarstillingar, men som typisk ikkje har personalansvar, slik som fagdirektørar og utgreiingsleiarar.

Kravet til konkurranse står særleg sterkt når det gjeld rekruttering til leiarstillingar. For stillingar av ein slik karakter er det særleg viktig at tilsettingane blir gjennomførte på ein tillitsfull måte, og at den som er best kvalifisert for stillinga, blir tilsett.

Det vil for eksempel ikkje vere høve til å tilsette fast ein person som har hatt eit vikariat i ei leiarstilling. Slike stillingar er av ei slik art at det alltid må gjennomførast ei utlysing, slik at stillinga er utsett for konkurranse.

### **3.2.7 Embete**

Departementet vil presisere at unntaket frå kravet om offentleg utlysing berre skal omfatte statstilsette, jf. definisjonen i statstilsettelova § 1 andre ledd siste punktum. Unntaket som er foreslått, omfattar ikkje embetsmenn. For embetsmenn som er konstituerte i embetet, er det gitt særlege reglar i statstilsettelova § 18. Hovudregelen er at ein embetsmann som er konstituert i embetet, skal fråtre når konstitusjonen eller åremålet er ute.

I § 18 fjerde ledd er det fastslått at ein embetsmann som har vore konstituert av Kongen etter offentleg kunngjering av embetet, kan utnemnast utan ny kunngjering. Fast utnemning av embetsmenn er med andre ord underlagt særleg regulering. Det er berre Kongen som har rett til å utnemne embetsmenn, jf. Grunnlova § 21. Ein embetsmann som er utnemnd i åremålsstilling, kan ikkje utnemnast utan ny utlysing.

## **4 Forslag om unntak frå kravet om utlysing ved tilsetning med lønnstilskot**

### **4.1 Bakgrunn**

Som ein del av regjeringa sitt arbeid med inkluderingsdugnaden er det sett som mål at minst fem prosent av nyttilsette i staten skal ha nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en. Inkluderingsdugnaden er eit felles samfunnsoppdrag for å få fleire i jobb, og regjeringa har ambisjonar om at staten skal gå føre i dugnaden.

Ein viktig intensjon med inkluderingsdugnaden er å signalisere at menneske med nedsett funksjonsevne og hol i CV-en representerer verdifull kompetanse og arbeidskraft. Inkluderingsdugnaden handlar om å legge til rette for at så mange som mogleg kan delta i arbeidslivet, først og fremst i ordinære stillingar. Verksemdene skal rekruttere breitt, og ikkje oversjå kompetanse når dei har ledige stillingar og behov for å tilsette nye medarbeidarar.

For å støtte opp under at statlege verksemder skal kunne ha ein inkluderande rekrutteringspraksis, sende Kommunal- og moderniseringsdepartementet i juli 2019 på høyring forslag til endringar i forskrifta til statstilsettelova. Med verknad frå 1. januar 2020 blei det på bakgrunn av det gitt nye reglar som inneber at søkarar med hol i CV-en blir behandla på same måte som søkarar med nedsett funksjonsevne etter allereie gjeldande reglar:

- Minst éin kvalifisert søkar med hol i CV-en skal kallast inn til intervju.
- Ein søkar med hol i CV-en kan tilsettast dersom han eller ho er tilnærma like godt kvalifisert som den best kvalifiserte sökaren (moderat kvotering).
- Også personar med hol i CV-en kan søke på stillingar som er del av eit traineeprogram. Heimelen for mellombelse tilsettingar av traineear omfattar derfor også deltakarar i traineeprogram for personar med hol i CV-en.

Sidan omgrepet «hol i CV-en» på denne måten blir kopla til rettar og plikter etter regelverket, er det gitt eit nærmare definert innhald. Ein person med hol i CV-en er ein søkar som på søknadstidspunktet til saman har vore utanfor arbeid, utdanning eller opplæring i minst to år dei siste fem åra. Årsaka til fråværet må vere rus, soning av straffedom eller sjukdom, også psykisk sjukdom, eller sökaren må i fråværsperioden ha vore aktivt arbeidssøkande.

For å styrke traineeordninga som ein mogleg veg til fast tilsetting kan ein arbeidsgivar utan offentleg utlysing tilsette ein person som har gjennomført traineeprogram i den same verksemda, og som er kvalifisert for stillinga.

I høyringsnotatet frå juli 2019 drøfta Kommunal- og moderniseringsdepartementet om arbeidsgivarar i staten bør kunne tilsette arbeidstakarar med lønnstilskot utan å lyse ut stillinga. Departementet bad høyringsinstansane legge fram sitt syn på om eit slikt unntak frå utlysingsplikta burde utgreiast. Høyringsfråsegnene samla sett viser at eit slikt eventuelt unntak reiser prinsipielle problemstillingar, og støttar at det blir nærmare utgreidd.

## **4.2 Andre tiltak under inkluderingsdugnaden i staten**

Forslaget til endringar i regelverket for tilsettingar i staten er berre eitt av fleire tiltak som blir sette i verk med sikte på å nå måla i inkluderingsdugnaden.

I tildelingsbrevva til dei statlege verksemdene blir det stilt krav om at verksemdene skal arbeide systematisk for å realisere inkluderingsdugnaden, og at dei skal utvikle rutinar og arbeidsformer i personalarbeidet med sikte på å nå måla for dugnaden. Verksemdene skal gjere greie for korleis rekrutteringsarbeidet har vore innretta for å nå måla for inkluderingsdugnaden. Dersom verksemdene har hatt nytilsettingar, skal andelen med nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en rapporterast i årsrapporten. Dersom verksemda har hatt færre enn fem nytilsettingar i rapporteringsperioden, skal det av omsyn til personvernet ikkje rapporterast på andelen nytilsette med nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en. Arbeidet med å nå måla med inkluderingsdugnaden blir følgt opp i den ordinære styringsdialogen mellom departementa og dei statlege verksemdene.

Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) har fått tilført ekstra midlar for å styrke pådrivar- og rettleiarrolla si. Statlege verksemder kan ta kontakt med DFØ for å få rettleiing om regelverket som gjeld i staten, og om inkluderingsarbeid. DFØ skal også innhente og formidle vidare erfaringar med god rekrutteringspraksis frå verksemdene.

Traineeprogrammet i staten er utvida, både ved at fleire traineestillingar blir lyste ut, og ved at også søkarar med hol i CV-en kan søke på dei. På den måten kan enda fleire personar i

målgruppa søke på stillingar som gir arbeidserfaring og kvalifiserer for framtidige stillingar. I tillegg får statlege arbeidsgivarar erfaring med å rekruttere personar med eit noko annleis karriereløp enn det dei kanskje elles gjer.

For statlege verksemder som er lokaliserte i Oslo, er det etablert ei ordning der Nav St. Hanshaugen kan kontaktast for bistand i rekrutteringsprosessen. Det er også etablert, eller skal etablerast, liknande tilbod andre stader i landet, mellom anna i Trøndelag og Vestland. Dette skal bidra til at arbeidsgivarar og arbeidssøkarar lettare kan finne kvarandre. Nav St. Hanshaugen kan mellom anna bidra med å finne kandidatar blant brukarar som er i målgruppa for inkluderingsdugnaden, og avklare eventuelle tilretteleggingsbehov og bruk av verkemidla Nav disponerer. Nav St. Hanshaugen kan også tilby oppfølging av kandidatar etter tilsetjing, i tillegg til opplæring av HR-tilsette og leiarar i inkludering og mangfaldsrekruttering.

### **4.3 Målet om utvida bruk av lønnstilskot**

Regjeringa ønsker å trappe opp bruken av lønnstilskot i samband med inkluderingsdugnaden. Ordninga har gjennom fleire evalueringar vist seg å vere det verkemiddelet som har størst positiv effekt når det gjeld å få personar som står utanfor arbeidslivet, inn i arbeid. Sysselsettingsutvalet (ekspertutvalet), som leverte utgreiinga si i februar 2019, anbefalar også meir bruk av lønnstilskot (NOU 2019: 7).

Lønnstilskotsordninga blir brukt overfor personar som er registrerte som arbeidssøkarar hos arbeids- og velferdsetaten, og som har problem med å komme inn på arbeidsmarknaden på ordinære lønns- og arbeidsvilkår. Det kan vere arbeidssøkarar som har lågare eller usikker produktivitet, og som kan ha vanskar med å nå opp som «best kvalifisert» i ein ordinær rekrutteringsprosess.

Omfanget av ordninga er i dag avgrensa, sjølv om det dei siste åra har vore ein auke i takt med prioriteringa av å bygge ut fleire tiltaksplassar i det ordinære arbeidslivet.

Plikta til å lyse ut ledige stillingar er ein barriere som bidrar til at staten kan vere ein mindre aktuell tiltaksarena for mange av dei brukarane av arbeids- og velferdsetaten som vil ha problem med å nå opp i konkurransen med andre søkarar. Ein slik søkar vil ikkje nødvendigvis vere den best kvalifiserte på søknadstidspunktet, og det kan ta noko tid før arbeidstakaren fyller krava som ligg til stillinga. Arbeidstakaren kan likevel ha kompetanse som er verdifull for verksemda, og ein overgangsfase med lønnstilskot er nettopp ei ordning som gjer at arbeidstakaren får vist fram og auka kompetansen sin.

Ein avtale med ein arbeidsgivar om arbeid for personar med lønnstilskot kjem ofte i stand direkte og utanom dei ordinære tilsettingsprosessane. Arbeids- og velferdsetaten vurderer kompetansen til søkaren og kontaktar deretter aktuelle arbeidsgivarar. Det kan også tenkast at arbeidssøkaren sjølv tar den første kontakten. Bruk av lønnstilskot må uansett alltid avklarast med Nav-kontoret. I staten er det eit krav at arbeidsgivaren lyser ut ei stilling som er meint å ha ei varigheit på meir enn eitt år. Dette forseinkar prosessen, samtidig som personen med lønnstilskot ikkje nødvendigvis kan tilsettast i stillinga, trass i at både arbeidsgivaren, personen sjølv og arbeids- og velferdsetaten meiner det er ei god løysing.

### **4.4 Prinsipielle spørsmål som saka reiser**

Reglane om lønnstilskot og reglane i statstilsettelova om tilsettingar bygger på ulike omsyn og prinsipp. Reglane om lønnstilskot i tiltaksforskrifta har som formål å bidra til større grad av

sysselsetting, fortrinnsvis med faste tilsettingar. Reglane om tilsettingar i statstilsettelova, mellom anna kvalifikasjonsprinsippet og at ledige stillingar skal vere opne for konkurranse, har som formål å sikre legitimitet og tillit til tilsettingsprosessane og forhindre at det blir tatt utanforliggende omsyn ved tilsettingar.

Eit unntak frå kravet om offentleg utlysing ved tilsetting med lønnstilskot reiser eit prinsipielt spørsmål om omsynet til større grad av sysselsetting og inkludering av personar i målgruppa tilseier at det kan gjerast unntak frå grunnleggande omsyn ved tilsettingar i staten.

## **4.5 Om lønnstilskot**

### **4.5.1 Reglane om lønnstilskot**

Arbeids- og velferdsetaten har eit breitt spekter av arbeidsmarknadstiltak som skal hjelpe den enkelte til å få eller til å behalde arbeid. Tiltaka omfattar mellom anna avklaring, oppfølging, opplæring, lønnstilskot, arbeidspraksis og tiltak i førehandsgodkjende tiltaksbedrifter. Nærmare reglar om innhaldet i tiltaka, om varigheita av dei ulike tiltaka og om støttesatsar er gitt i *forskrift av 11. desember 2015 nr. 1598 om arbeidsmarkadstiltak* (tiltaksforskrifta).

Tiltaka er generelle og individretta og skal settast i verk på bakgrunn av behovet den enkelte arbeidssøkaren har for å få hjelp til å få eller behalde arbeid. Personar med nedsett arbeidsevne vil ofte ha behov for meir omfattande og samansett hjelp enn ledige som ikkje har nedsett arbeidsevne. Det er det lokale Nav-kontoret som avgjer om eller når eit arbeidsmarknadstiltak er nødvendig og hensiktsmessig for å komme i arbeid.

Mellombels lønnstilskot skal bidra til at ein arbeidssøkar kan tilsettast i ei ordinær stilling i private eller offentlege verksemder. Unntaksvis kan det brukast for å førebygge utstøying av arbeidstakarar som står i fare for å falle ut av arbeidslivet. Lønnstilskotet skal kompensere for lågare produktivitet i ein kortare eller lengre periode av tilsettingsforholdet.

Det mellombelse lønnstilskotet kan gå både til arbeidssøkarar som er registrerte som ledige i arbeids- og velferdsetaten, og til personar som er registrerte med nedsett arbeidsevne. Mellombels lønnstilskot utgjer 40 prosent av lønn og sosiale utgifter for ledige, og kan tildelast i inntil eitt år. For personar med nedsett arbeidsevne er satsen 60 prosent, og ein kan gi tilskotet i inntil to år. Tilskotet blir trappa ned over tid. Felles for begge gruppene er at arbeids- og velferdsetaten meiner dei har behov for hjelp, og at bruk av lønnstilskot er nødvendig og hensiktsmessig.

Tilsetting av ein person med lønnstilskot kan for eksempel skje ved at marknadskontaktar eller rettleiarar hos Nav tar kontakt med statlege verksemder med spørsmål om dei kan tilsette nokon med lønnstilskot. Arbeidssøkaren kan også sjølv kontakte verksemda, men lønnstilskot må alltid avklarast med Nav. Slik tilsetting er gjerne mellombels i første omgang, men målet med bruken av lønnstilskot er overgang til fast tilsetting i verksemda.

### **4.5.2 Målgruppa for lønnstilskot**

Når ein person registrerer seg som arbeidssøkar, skal det etter arbeids- og velferdsforvaltningslova § 14 a gjennomførast ei vurdering av om vedkommande har behov for hjelp til å behalde eller skaffe seg arbeid. Dersom konklusjonen er at arbeidssøkaren har behov for hjelp frå arbeids- og velferdsetaten for å komme i jobb, skal det utarbeidast ein

aktivitetsplan der det går fram kva for arbeidsmarknadstiltak som er aktuelle for at vedkommande skal kunne komme i arbeid. Eit lønnstilskot kan vere eit slikt tiltak.

Mellombels lønnstilskot kan ifølge tiltaksforskrifta § 9-3 tildelast arbeidsgivarar som tilsett personar som har problem med å komme inn på arbeidsmarknaden på ordinære lønns- og arbeidsvilkår. Det er det lokale Nav-kontoret som i det enkelte tilfellet gjennomfører ei individuell og skjønsmessig vurdering av om vilkåra for bruk av tiltaket er til stades.

Formålet med lønnstilskot er at personar som elles ville hatt vanskar med å bli tilsette, skal få betra sjansane sine på arbeidsmarknaden. Arbeids- og velferdsetaten krev derfor at lønnstilskotet er ein nødvendig føresetnad for tilsettinga. Lønnstilskot har over lang tid hatt eit relativt avgrensa omfang. Ved utgangen av 2020 deltok om lag 7 100 personar i ordninga med mellombels lønnstilskot, dei fleste i privat sektor.

#### **4.6 Bruk av lønnstilskot i ordinære rekrutteringsprosessar**

Departementet meiner det er viktig å anerkjenne kvalifikasjonar og kompetanse, samtidig som det blir lagt til rette for ein inkluderande rekrutteringspraksis prega av mangfald. Formålet med inkluderingsdugnaden er særleg å gjere rekrutteringsprosessane i staten meir inkluderande, slik at statlege arbeidsgivarar ikkje overser kompetanse.

Forskrifta til statstilsettelova §§ 4 og 4 a fastset at minst éin kvalifisert søkar med funksjonsnedsetting eller hol i CV-en skal kallast inn til intervju. Slik kan søkeren få vist kompetansen sin og arbeidsgivaren få lønnstilskot dersom Nav vurderer det som aktuelt. Arbeidsgivaren kan da ta dette med i vurderinga av tilsettinga og bruke §§ 4 andre ledd og 4 a andre ledd i forskrifta dersom moderat kvotering er ønskeleg.

Lønnstilskot kan vere eitt viktig tiltak blant fleire som kan bidra til at søkarar med funksjonsnedsetting eller hol i CV-en kan nå opp og bli tilsette i dei ordinære rekrutteringsprosessane der ei stilling i staten er lyst ut.

Personar som er registrerte som ledige hos Nav, og som etter ei vurdering av behov og arbeidsevne er innvilga lønnstilskot, kan vere potensielle søkarar til utlyste stillingar i staten. Søkarar i målgruppa for inkluderingsdugnaden kan ha ein kompetanse som inneber at arbeidsgivaren vurderer dei til å vere blant dei best kvalifiserte søkarane til ei stilling. Dersom ein slik søkar har redusert arbeidsevne, er det viktig at arbeidsgivaren ikkje overser denne kompetansen, men undersøker om eit eventuelt produksjonstap kan kompenseras med lønnstilskot frå Nav. Arbeidsgivaren bør da ta kontakt med Nav for å avklare om personen kan tilsettast med lønnstilskot. Kontakten og avklaringa må skje før den endelege innstillinga og vedtaket om tilsetting. At arbeidsgivaren gjer bruk av dette verkemiddelet i dei ordinære rekrutteringsprosessane, er viktig for ein inkluderande rekrutteringspraksis og for at kompetanse ikkje skal bli oversett.

Det følger av dei generelle prinsippa for at offentleg støtte skal vere i samsvar med EØS-reglane, at støtta må vere nødvendig for å oppnå formålet. Formålet med lønnstilskotet er å få arbeidsgivaren til å tilsette den aktuelle kandidaten i ei ordinær stilling i verksemda. Lønnstilskot vil dermed berre kunne brukast når det er nødvendig for at ein person skal kunne tilsettast. Nødvendighetskravet er ein del av statsstøttereglane som gjeld generelt for lønnstilskotsordninga. Det vil seie at det også gjeld for lønnstilskot ved tilsetting i statleg sektor sjølv om dette ikkje nødvendigvis vil vere statsstøtte ifølge EØS-avtalen artikkel 61.

Vilkåret om at støtta må vere nødvendig, betyr at ein ikkje kan gi lønnstilskot dersom arbeidsgivaren ville ha tilsett vedkommande utan lønnstilskot.

Det er viktig at verksemdene går igjennom og utviklar rekrutteringspraksisen sin vidare slik at kompetansen til personar med funksjonsnedsetting eller hol i CV-en blir anerkjend. Det handlar for eksempel om korleis verksemdene arbeider med behovsanalysar, kva oppgåver som skal knytast til ulike stillingar, utforming av kompetanseprofilar og krav, innhaldet i stillingsutlysingane og trening i å gjennomføre intervju og endeleg utveljing av kandidatar.

## **4.7 Vurderingar og forslag frå departementet**

### **4.7.1 Heimel for unntak frå offentleg utlysing ved mellombels tilsetting i inntil to år av personar med mellombels lønnstilskot**

Departementet foreslår å fastsette eit unntak frå kravet til offentleg utlysing ved mellombels tilsetting av personar med mellombels lønnstilskot i inntil to år, jf. forslaget til nytt fjerde ledd til § 3 a i forskrifta til statstilsettelova. Regelen blir gitt med heimel i statstilsettelova § 4 første ledd, som seier at eit unntak frå kravet til offentleg utlysing kan fastsettast i forskrift.

Inkluderingsdugnaden bygger på tanken om at personar med nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en har viktig kompetanse, og at forholda må leggast til rette for at dei skal kunne få vist fram denne kompetansen og få større reelle sjansar til å delta i arbeidslivet. Eit unntak frå utlysingsplikta for mellombels tilsetting med mellombels lønnstilskot med ei varigheit på inntil to år kan gjere det lettare å tilsette personar med lønnstilskot i staten.

Høvet til å tilsette ein person mellombels i inntil to år med lønnstilskot utan at stillinga blir lyst ut, kan føre til at personar som ikkje kan møte produksjonskravet i arbeidslivet frå første dag og har utfordringar med å vinne fram i konkurransen om utlyste stillingar, får nye sjansar. Det gjer det mogleg for dei å bygge opp kompetanse og erfaring som kan gjere dei konkurransedyktige på arbeidsmarknaden, noko som igjen kan føre til at Nav ser på staten som ein meir aktuell arena for bruk av tiltaket lønnstilskot.

Mange av arbeidssøkarane som har behov for lønnstilskot, vil trenge ekstra oppfølging og støtte i ein periode, noko som kan verke negativt inn på sjansane for tilsetting. Sikkerheit for lønnstilskot over ein lang periode kan bidra til å gjere tilsettinga tryggare, og gi rom for at den tilsette kan utøve god oppgåveløysing. Dette kan bidra til at statlege arbeidsgivarar i større grad er villige til å tilsette personar i målgruppa. Arbeidsgivaren kan også søke om støtte til mentorbistand eller andre former for individuell oppfølging frå Nav.

Eit unntak frå utlysingsplikta som foreslått her vil innebere eit unntak frå kvalifikasjonsprinsippet som gjeld ved tilsettingar i staten. Kvalifikasjonsprinsippet har som formål å sikre at befolkninga har tillit til at tilsettingsprosessane i staten er saklege, og at det ikkje blir tatt utanforliggende omsyn. Unntaket som er foreslått her, er avgrensa sidan det gjeld for mellombels tilsetting av avgrensa varigheit, og for ein avgrensa krets av personar. Dette taler for at det ikkje kan reknast som eit betydeleg inngrep i kvalifikasjonsprinsippet.

Då statstilsettelova blei vedtatt i 2017, var det eit uttalt mål å få ned andelen mellombelse tilsettingar i staten. Eit unntak som foreslått vil kunne føre til ein noko større andel mellombels tilsette i staten. For departementet veg likevel omsynet til inkludering og at staten i større grad enn i dag skal kunne vere ein aktuell arena for bruk av lønnstilskot, tungt.

#### **4.7.2 Unntaket gjeld for tilsetning av personar i målgruppene for inkluderingsdugnaden**

Målgruppa for inkluderingsdugnaden er personar med nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en. I staten er desse målgruppene definerte i regelverket som gjeld for tilsettingar. Ein person med nedsett funksjonsevne er i denne samanhengen definert som ein person som ved søknad på stilling oppgjev å ha ei funksjonsnedsetting som vil krevje tilrettelegging på arbeidsplassen eller i arbeidsforholdet, jf. forskrifta til statstilsettelova § 4. Ein person med hol i CV-en er definert som ein person som på søknadstidspunktet har stått utanfor arbeid, utdanning eller opplæring i minimum to av dei siste fem åra. Årsaka til fråværet må vere sjukdom, rus eller soning, eller personen må ha vore aktiv arbeidssøkar, jf. § 4 a i forskrifta.

Det mellombelse lønnstilskotet kan tildelast både arbeidssøkarar som er registrerte som ledige, og personar med nedsett arbeidsevne. I målgruppene som er aktuelle for lønnstilskot, vil det vere noko overlapp med målgruppene for inkluderingsdugnaden. Blant arbeidssøkarane som har behov for lønnstilskot, vil for eksempel nokon ha stått utanfor arbeidslivet i til saman to år eller meir, medan andre har vore ledige ein kortare periode. Fleire vil ha helsemessige utfordringar som årsak til fråværet, men ikkje alle vil seie at dei har nedsett funksjonsevne. Felles for alle som får lønnstilskot frå Nav, er at dei står utanfor arbeidslivet og har fått ei vurdering av behov eller arbeidsevne som tilseier at dei treng denne typen hjelp for å komme i jobb.

Utlysing kan unnlatast for personar som mottar lønnstilskot og har ei funksjonsnedsetting eller hol i CV-en, slik at det ligg føre to vilkår. Dette vil sikre at tiltaket treffer den målgruppa inkluderingsdugnaden er meint å fremme, slik målgruppa er definert i regelverket som regulerer tilsettingar i staten. Alle tiltak ein vurderer å sette i verk som følge av inkluderingsdugnaden i staten, og som inneber særlege tiltak i tilsettingsprosessane i staten, bør vere konsistente og rettast mot søkarar som er vurderte til å ha særlege behov for tiltak for å auke sjansane deira for å komme i arbeid. I inkluderingsdugnaden er det gjort ei vurdering av kva for søkarar som særleg kan møte utfordringar i rekrutteringsprosessane, og som kan ha behov for tiltak for å auke sjansane for å komme i arbeid.

## **5 Økonomiske og administrative konsekvensar**

Eit unntak frå offentleg utlysing ved overgang frå mellombels til fast tilsetning vil gi statlege verksemdar eit større handlingsrom i tilsettingsprosessen. Verksemdene får eit høve til å behalde kompetent arbeidskraft. Forslaget vil vidare gi verksemdene meir fleksibilitet i tilsettingsprosessen, og redusere ressurskrevjande tilsettingsprosessar.

Eit unntak frå offentleg utlysing ved mellombels tilsetning med lønnstilskot i inntil to år vil gjere det lettare for statlege verksemdar å tilsette med lønnstilskot. Tilsettingar må skje innanfor dei gjeldande budsjettrammene til verksemda.

Avgrensing av eit unntak frå utlysingsplikta til målgruppene i dugnaden vil føre til at Nav i kontakt med statlege verksemdar må vurdere om ein person kan tilsettast med lønnstilskot. Nav kan ikkje vurdere om ein person kan tilsettast, men kan vurdere behovet for lønnstilskot i tråd med tiltaksforskrifta. Verksemdene må ta stilling til regelverket for tilsetting og om tilsetting av ein person med lønnstilskot er omfatta av eit eventuelt unntak frå utlysingsplikta. Det vil seie at det er Nav som innvilgar lønnstilskot, men at det er den statlege arbeidsgivaren som avgjer om vedkommande tilhøyrar målgruppa for inkluderingsdugnaden og dermed kan tilsettast mellombels utan at stillinga blir lyst ut.

## **6 Utkast til endring i forskrift til lov om statens ansatte mv.**

Fastsett ved kongeleg resolusjon av XX.XX.2021 nr. XX med heimel i *lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv.* (statstilsettelova) § 4. Fremma av Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

§ 3 a Unntak fra offentlig utlysning

Nytt tredje og fjerde ledd:

(3) Ansettes en statsansatt som er midlertidig ansatt etter offentlig utlysning etter statsansatteloven § 9 første ledd bokstav a, b eller e i samme stilling, og det gikk frem av utlysningen at ansettelsen kunne bli fast, kan det gjøres unntak fra kravet om offentlig utlysning i statsansatteloven § 4. Dette gjelder likevel ikke ansettelse i lederstillinger.

(4) Ansettes en person med funksjonsnedsettelse som definert i § 4 eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring som definert i § 4 a i midlertidig stilling med lønnstilskudd i inntil to år, kan det gjøres unntak fra kravet om offentlig utlysning i statsansatteloven § 4.