



DET KONGELIGE ARBEIDS-
OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 84

(2000-2001)

Om lov om endringer i lov 4. mars 1983
nr. 3 om statens tjenestemenn m.m.

*Tilråding fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet av 27.
april 2001, godkjent i statsråd samme dag.*

1 Proposisjonens hovedinnhold

Arbeids- og administrasjonsdepartementet fremmer forslag om å endre lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven), slik at det blir lovfestet adgang til å utnevne fylkesmenn på åremål. Det er i den forbindelse nødvendig å gjøre endringer i tjenestemannsloven §§ 3 og 7. I tillegg til å drøfte nærmere bakgrunnen for forslaget, går departementet også nærmere inn på de vurderinger som er gjort når det gjelder åremål for andre grupper embetsmenn.

2 Bakgrunn for lovforslaget

Grunnloven § 22 tredje ledd ble endret 7. april 1992 ved tilføyelse av et nytt annet punktum. Bestemmelsen lyder: «Det kan bestemmes ved Lov at visse Embedsmænd, der ei ere Dommere, kunne udnævnes paa Aaremaal.» Denne endringen av Grunnloven ble foretatt etter forslag fra Grete Knudsen (Forslag nr. 5 i Dokument nr. 12 for 1987-88). I Innst. S. nr. 118 (1989-90) er det bl.a. sagt:

«I sin begrunnelse for forslaget fremholder forslagsstilleren bl.a.:

«Spørsmål knyttet til ledelse, organisasjon og styring i statsforvaltningen, spiller nå en mer sentral rolle enn tidligere. Det stilles i dag større krav til at også ledere i staten skal ha et bredt erfaringsgrunnlag og være mer mobile.»

I følge forslagsstilleren er forslaget primært begrunnet med et ønske om at økt mobilitet og kortere tjenestetid skal bli det normale i enkelte toppstillinger hvor dette anses særlig ønskelig. Forslaget er av generell karakter, slik at det åpnes adgang for åremålstilsetting av bl.a. embetsmenn i departementene. Forslaget innebærer at dommere ikke kan utnevnes på åremål. Det forutsettes at Forbruker- og administrasjonsdepartementet - dersom Stortinget bifaller forslaget - fremmer forslag for Stortinget om de nødvendige endringer i tjenestemannsloven.»

I Ot.prp. nr. 89 (1992-93) omtalte departementet et forslag til endringer i tjenestemannsloven hvor denne skulle endres slik at loven generelt åpnet adgang for bruk av åremålstilsettinger i embeter. Etter forslaget skulle Stortinget forelegges spørsmålet om det for et bestemt embete eller en bestemt gruppe av embeter skulle åpnes adgang til å benytte åremål. Slike vedtak kunne Stortinget i så fall fatte i forbindelse med f.eks. budsjettbehandling. Det ble imidlertid reist spørsmål om hvorvidt denne fremgangsmåten ville være grunnlovsmessig. På bakgrunn av de høringssvar departementet mottok, ble det valgt ikke å fremme forslag om lovendring som nevnt.

Justisdepartementet uttalte til dette spørsmålet:

«Vi savner en nærmere redegjørelse for hvilken forståelse av den nye bestemmelsen i Grunnloven § 22 tredje ledd som er lagt til grunn for utkastet. Bestemmelsens ordlyd reiser enkelte tolkningsspørsmål som bør vurderes nærmere før en proposisjon fremmes. Spesielt bør det i denne sammenheng tas stilling til om formuleringen «ved Lov at visse Embedsmænd» innebærer at den aktuelle lovbestemmelsen selv må angi den konkrete avgrensningen av hvilke kategorier embetsmenn eller hvilke embeter som skal kunne besettes på åremål. I tilfelle kan det reises tvil om hvorvidt utkastet § 3 nr. 1 første punktum er grunnlovsmessig.»

På bakgrunn av den tvil som ble reist om dette forslagens grunnlovsmessighet, kom departementet til at saken burde utredes nærmere.

I Innst. O. nr. 120 (1992-93) uttalte forbruker- og administrasjonskomiteen følgende:

«Komiteen viser til at departementet i proposisjonen har tatt opp spørsmålet om å endre tjenestemannslovens §§ 3 og 7 slik at embetsmenn

kunne konstitueres på åremål slik grunnlovsendringen legger opp til, men at det har blitt reist tvil om tolkningen av grunnlovsendringen og at dette må avklares før endringer av tjenestemannsloven på dette punkt kan skje.

Komiteen har merket seg at departementet laget et høringsutkast til endringer av tjenestemannsloven basert på at grunnlovsbestemmelsen ble tolket slik at man i lovverket tok inn en generell hjemmel som åpnet adgang for å konstituere embetsmenn på åremål, og at de konkrete vedtak om hvilke kategorier embetsmann/hvilke embeter det var aktuelt å utnevne på åremål skulle avgjøres av Stortinget, f.eks. i budsjettbehandlingen. Lovutkastet ble sendt på høring i et høringsbrev av 17. februar 1993. Komiteen har merket seg at bl.a. Justisdepartementets lovavdeling har en annen tolkning av grunnlovsendringen enn Administrasjonsdepartementet, og at Justisdepartementet antar at den formelle loven, eventuelt tjenestemannsloven, må si noe om hvilke embeter/kategorier av embeter det skal være lovlig adgang til å konstituere på åremål. Komiteen er enig med Justisdepartementets lovavdeling og mener Grunnlovens § 22 tredje ledd annet punktum må tolkes slik at det i lov må konkretiseres hvilke embeter/kategorier av embeter som kan konstitueres på åremål. Komiteen regner med at departementet avklarer hvilke embeter/kategorier av embeter de enkelte fagdepartementer anser for å egne seg til åremålskonstituering, og at departementet kommer tilbake til Stortinget med forslag til lovendring.»

Departementet har gjennomført (i 1993) en egen høringsrunde for å innhente synspunkter fra de øvrige departementer med hensyn til hvilke embeter som kunne egne seg for bruk av åremål. Det har imidlertid vist seg at det for tiden ikke anses å være noe stort behov for dette, med unntak av stillingen som fylkesmann. Under punkt 4 nedenfor, gis en nærmere omtale av fylkesmannsembetene og en begrunnelse for forslaget om å åpne for at disse embetene skal kunne besettes på åremål. Et gjennomgående trekk ved høringsssvarene er at det ikke lenger er så stor interesse for å kunne utnevne embetsmenn på åremål som man antok da grunnlovsbestemmelsen ble endret. Et argument som gjerne nevnes i denne forbindelse er viktigheten av å ha embetsmenn som står i en uavhengig stilling til den politiske ledelse. Det har vært antatt at denne målsetting vil være vanskeligere å oppnå hvis embetsmenn skulle kunne utnevnes på åremål. Videre blir det gjerne hevdet at systemet med lederlønnskontrakter er et tilfredsstillende alternativ til åremål. Etter innspill på bakgrunn av høringsbrev til de øvrige departementer i oktober 1993, har særlig embetet som departementsråd blitt nøye vurdert som aktuelt for åremål. I underliggende etater er det kun embetene som fylkesmann, helsedirektør (nå omgjort til åremål, jf. pkt. 3 A), direktør for Patentstyret og bergmester som har vært oppgitt som aktuelle. Etter departementets vurdering bør det nå bare fremmes forslag om åremål for embetet som fylkesmann.

3 Gjeldende regelverk for bruk av åremål i staten

A) Embetsmenn

Tjenestemannsloven inneholder i dag ingen regler om åremål for embeter. Loven tar utgangspunkt i at embetsmenn skal utnevnes fast i embetet, men kan konstitueres når:

- a) Embetsmannen bare trengs for et begrenset tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag.
- b) Embetet ennå ikke er fast organisert, eller arbeidsområdet eller virkekretsen er planlagt endret.
- c) Embetsmannen skal gjøre tjeneste i stedet for en annen (vikar).

I de tilfelle som er nevnt under b), kan Kongen, i stedet for å benytte konstitusjon, ta forbehold om at embetsmannen skal finne seg i slike endringer i embetets arbeidsområde eller virkekrets som senere blir fastsatt.

I lov 4. august 1995 nr. 53 om politiet (politiloven) § 19 annet ledd er det sagt at politimestre, visepolitimestre og sjefene for Kriminalpolitisen og Utrykningspolitiet utnevnes som embetsmenn. I samme paragrafs fjerde ledd er det sagt at Kongen kan bestemme at andre sjefer for politiets sentrale særorganer og politimestre ansettes på åremål. Kongen kan fastsette nærmere bestemmelser om åremålets varighet, fornyelse og opphør.

I lov 30. mars 1984 nr. 15 om statlig tilsyn med helsetjenesten § 1 er dessuten stillingen som Helsedirektør, gjennom endringslov av 21. desember 2000, omgjort til åremålsstilling, slik at Kongen nå utnevner Helsedirektøren på åremål.

Foreløpig er det ikke gitt andre bestemmelser om bruk av åremål for embetsmenn.

B) Tjenestemenn

Også når det gjelder tjenestemenn, er utgangspunkt at disse skal tilsettes fast, med mindre et av flere vilkår som loven regner opp, er oppfylt. Ett slikt vilkår er at tjenestemannen skal tjenestegjøre i åremålsstilling, tjenestemannsloven § 3 nr. 2 bokstav f). Kongen er videre gitt fullmakt til å fastsette ved forskrift om en stilling skal være åremålsstilling og kan fastsette særregler for enkelte grupper tjenestemenn, loven § 3 nr. 3.

I forskrift til tjenestemannsloven er følgende bestemt:

«§ 3. Åremålsstillinger og utdanningsstillinger.

1. Den øverste administrative leder for en virksomhet kan tilsettes på åremål når lederoppgavene krever at vedkommende i særlig grad må ha evner og muligheter for faglig eller administrativ nyorientering. Åremål nyttes ikke når virksomheten i hovedsak har kontrollerende funksjoner overfor arbeids- eller næringsliv, eller hvor det forøvrig er særlig viktig at lederen har en uavhengig stilling.

Faglige lederstillinger kan også besettes på åremål der det er særlig behov for faglig nyorientering. Det samme gjelder særlige, sakkynndige rådgivere. Undervisnings- og forskerstillinger ved universitet eller høyskole kan besettes på åremål når skapende eller utøvende

kunstnerisk kompetanse inngår som et vesentlig element i kompetansekravet.

Arbeids- og administrasjonsdepartementet fastsetter hvilke stillinger som kan være åremålsstillinger.

2. Åremålsperiodene for slike tjenestemenn som nevnt under nr 1 foran, skal være seks år med mindre særlige grunner taler for lengre eller kortere tidsrom. Åremålstilsetting kan bare gjentas en gang for hver tjenestemann.

3. Åremålstilsetting kan også nyttes:

- a) Der det er særskilt fastsatt i lov eller Stortingsvedtak.
- b) Der rikets sikkerhet krever det.
- c) For kontraktsbefal og vervede mannskaper i forsvaret.

Forsvarsdepartementet gir nærmere regler om varighet og om adgang til å fornye tilsetningsforholdet.

- d) I utdanningsstillinger.

Som utdanningsstillinger regnes:

- stipendiater
- vitenskapelige assistenter
- dommerfullmektiger
- turnuskandidater
- underordnede leger ved sykehusene og yrkeshygienisk institutt når åremålsperioden ikke er lengre enn strengt nødvendig for den kvalifisering legen skal få.

Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet gir nærmere regler om varighet, arbeidets omfang og innhold i stipendiat- og vitenskapelige assistentstillinger, og om adgangen til å fornye tilsetningsforholdet.

- e) Ved tjeneste på Svalbard
- f) I postdoktorstillinger.

4. Det regnes ikke som åremålstilsetting 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.»

I tillegg inneholder enkelte særlover bestemmelser om åremål for bestemte statsstillinger.

For stillinger utenfor statsforvaltningen, finnes bestemmelser om åremål i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (arbeidsmiljøloven) § 58 A nr. 1 første ledd bokstav d), lov 25. september 1992 nr. 107 om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) § 24 nr. 3 og enkelte særlover.

4 Om fylkesmenn

4.1 Fylkesmannen som organisasjon

Fylkesmannsembetet er i dag et moderne statlig forvaltningsorgan med ansvar og høy faglig kompetanse på en rekke viktige samfunnsområder.

Embetet er først og fremst et styringsmessig bindeledd mellom kommunene og de sentrale, statlige myndigheter. Dette gjelder generelt, men også spesielt på flere viktige politikkområder som kommunene er tillagt gjennomføringsansvar for. Som miljøvernmyndighet, landbruksmyndighet, beredskapsmyndighet, sosialfaglig myndighet, myndighet på barne- og familieområdet osv, har fylkesmannen et regionalt ansvar for at den nasjonale politikken på disse områdene blir fulgt opp. Samtidig skal fylkesmannen bidra til å se ulike statlige oppgaver og politikkområder i sammenheng, slik at gode samfunnsmessige helhetsløsninger kan oppnås både regionalt og lokalt. Som statens regionale representant er fylkesmannen også tillagt oppgaver som mekler/konfliktløser kommuner imellom og i situasjoner der det oppstår konflikter mellom kommunale og statlige interesser. I forhold til innbyggerne og næringslivet er fylkesmannen i betydelig grad tillagt oppgaven som klagemyndighet over kommunale enkeltvedtak etter særlovgivningen. På denne måten har fylkesmannen en viktig funksjon som rettssikkerhetsgarantist overfor borgerne og næringslivet i forhold til den kommunale forvaltning.

Fylkesmannsembetet har de senere år videreutviklet seg i retning av koordinator for viktige statlige sektorområder inn mot kommunene. I dette miljøet er det viktig at sektorene trekker på hverandre på måter som gir tilleggsverdier, og uten at dette kommer i konflikt med prinsippet om det kommunale selvstyre og rammene for kommunal handlefrihet. Embetene har i stigende grad også markert seg som administrative tyngdepunkt for regional statlig forvaltning.

I tillegg til disse generelle oppgaver og utfordringer kommer de mer konkrete forhold i det aktuelle fylkesmannsembetet. Det er betydelig forskjell på Vestfold og Finnmark, Oslo og Akershus og Sogn og Fjordane. Forskjeller i befolkningsstørrelse, -tetthet og -sammensetning, kommune- og næringsstruktur gjenspeiles gjerne i fylkesmannsembetets arbeidsmåter og prioriteringer. Det enkelte fylkets egenart vil derfor i seg selv representere et sett tilleggsutfordringer for fylkesmannen. Det samme gjelder for de mer eller mindre tilfeldige variasjoner i fylkesmannsembetenes funksjonsdyktighet og tilpasningsevne, og de krav slike forhold kan stille organisasjonen overfor.

Fylkesmannsembetet er en sammensatt organisasjon, både i forhold til arbeidsoppgaver, arbeidsmåter og tilknyttet fagkompetanse. Den interne organisering er i stor grad gjennomgående, men det er nå åpnet opp for større grad av lokal tilpasning. Størrelsesmessig varierer de fra 65 til 154 årsverk, med et gjennomsnitt på 97. Ledelsesmessig støtter fylkesmannen seg gjennomgående på en assisterende fylkesmann, tre-fem avdelingssjefer og en administrasjonssjef. Vedtakskompetanse i faglige enkeltsaker er i betydelig

grad delegert til avdelingsnivå ved interne delegasjonsreglementer. I tillegg til faglige og samordningsmessige oppgaver har fylkesmennene de senere år i særlig grad vært utfordret på sin evne til *omstilling og fleksibilitet* i egen organisasjon, og på evnen til å løse sine oppgaver i et regime med tydeligere *mål- og resultatstyring*. Presset på omstilling og fleksibilitet i fylkesmannsembetene har en dobbel bakgrunn. For det første har de senere års bevilgninger til driften av embetene synliggjort et manglende samsvar mellom de tildelte ressurser og oppgaver. Ved siden av dette har brukernes behov for fylkesmannens tjenester endret seg, og sannsynligheten er stor for at dette endringsbehovet vil intensiveres ytterligere i årene fremover. Fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet og fra fylkesmennene selv har det derfor vært fokusert sterkt på omstillingsprosesser og -tiltak i fylkesmannsembetene de seneste årene. Disse prosessene henger også nøye sammen med den generelle omstilling og brukertilpasning som er blant de viktige satsningsområder for regjeringen.

Fylkesmannens ressurser har gjennom mange år blitt formidlet gjennom tre budsjettkapitler. Fra årsskiftet 2000/2001 er disse slått sammen til én sum formidlet fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet på kap 1510 Fylkesmannsembetene. De tilhørende mål og resultatkrav formidles gjennom ett årlig tildelingsbrev fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet, formidlet på vegne av alle oppdragsgivende departementer og direktorater. Bakgrunnen for denne endringen finner en i regjeringens ønske om også å fornye statens virksomhet på regionnivå. Det er viktig at staten samordner sin kommunerettede virksomhet i regi av fylkesmannen. Dette forutsetter en mer fleksibel, tilpasningsdyktig og robust organisasjon. Endringen i finansieringsordningen har vært et viktig element i dette arbeidet. For Arbeids- og administrasjonsdepartementet har det vært viktig at fylkesmannsembetene, som andre underliggende virksomheter, skal styres gjennom målbeskrivelser, ressursrammer og tilhørende resultatkrav. Embetene må ha fullmakter som gir rom for lokale tilpasninger og effektiv ressursbruk. Embetene skal være fleksible i forhold til krav om fornyelse. Målet er redusert detaljstyring av embetene og større frihet for fylkesmennene til å velge løsninger.

I St meld nr 31 for 2001-02 Kommuner, fylke og stat - en bedre oppgavefordeling, har regjeringen nylig foreslått at oppgavene som regional sektormyndighet på områdene miljøvern og landbruk i hovedsak blir overført fra fylkesmannen til fylkeskommunen, samtidig som det nåværende fylkeslegeembetet og Statens utdanningskontor foreslås integrert i fylkesmannsembetet. Fylkesmannens rolle som rettssikkerhetsinstans foreslås også styrket. Disse forhold vil etter departementets syn ikke avgjørende påvirke forslaget om åremålsutnevning av fylkesmenn.

4.2 Fylkesmannens ledelsesmessige utfordringer

De oppgaver som er lagt til fylkesmannsembetet og de krav som er knyttet til fylkesmannsrollen og til utviklingen av fylkesmannsembetet som organisasjon, stiller store ledelseskrav til fylkesmannen personlig. Departementenes overgang til målstyring av embetene har gitt fylkesmannen som leder større ansvar og tillit samtidig som fylkesmannen i større grad ansvarliggjøres innenfor de gitte rammer. Fylkesmannen har da det totale ansvaret for at det ved

embetet gjennomføres tiltak som er tilpasset embetets oppgaver, roller og mål. Styrings- og kvalitetssikringskrav må være tilpasset dette ansvaret. Fylkesmannen må utad ha en praksis som skaper tillit til at de mange typer avveininger skjer på en uhildet måte.

Særegne ledelsesutfordringer for fylkesmannen er ellers knyttet til følgende forhold:

- Fylkesmannen har sin legitimitet og får sin autoritet av regjeringen.
- De spenninger og frihetsgrader som ligger innebygget i fylkesmannsembetet (særlig forholdet mellom sektorhensyn og helhetshensyn) er et samspill som må forstås, utøves og utvikles med bakgrunn i godt lederskap. Utgangspunktet er retningslinjer trukket opp av regjering og overordnede departementer. Innenfor disse retningslinjer må den enkelte fylkesmann utvikle holdninger og rutiner som understøtter de satte mål.
- Fylkesmannen er regjeringens sentrale redskap for kommunikasjon med kommunene. Dette gjelder både formidling av sektorvis nasjonal politikk fra de sentrale statlige myndigheter til kommunene, og formidling av dens virkning og følger fra kommunene tilbake til de sentrale myndigheter.
- Et sentralt punkt er spenningen mellom fylkesmannen som embetsmann og fylkesmannsembetet som organisasjon og sektormyndighet. Denne spenningen gjør seg særlig gjeldende i forhold til samordningsfunksjonen, der fylkesmannens personlige egenskaper og autoritet profileres sterkt.
- Det er avgjørende for fylkesmannens legitimitet og autoritet at avgjørelsene er et resultat av nasjonal politikk, og ikke er resultat av ulike holdninger og prioriteringer ved de enkelte embeter.

I tillegg til oppgaven og ansvaret som fylkesmannsembetets øverste sjef, er fylkesmennene ofte benyttet som ressurspersoner til å lede eller delta i offentlige råd og utvalg nedsatt av regjeringen og departementene. Slike tilleggsoppgaver kan også ha regional eller lokal forankring.

4.3 Endret praksis ved utnevnelser av fylkesmenn

Fylkesmannen er embetsmann og hører til gruppen avsettelige embetsmenn. Fylkesmannen utnevnes av Kongen i Statsråd ved kgl res. Utnevning i embete som fylkesmann skjer etter offentlig kunngjøring og konkurranse. Dette følger av tjenestemannsloven § 2, jf. personalreglementet for fylkesmannsembetene § 5 nr. 1. Utnevningen er fast, dvs. at den i utgangspunktet gjelder så lenge vedkommende selv ønsker å sitte i embetet frem mot den lovbestemte aldersgrense (70 år).

Etter fylkesmannsinstruksen § 1 tredje ledd er Arbeids- og administrasjonsdepartementet administrativt ansvarlig departement for fylkesmannsembetene. Dette innebærer at det i denne forbindelse er arbeids- og administrasjonsministeren som fremmer forslag for regjeringen om hvem som skal utnevnes som fylkesmenn. Arbeids- og administrasjonsdepartementet forbereder hver utnevningssak grundig og leverer et begrunnet utkast til innstilling til departementets ledelse etter en fastlagt kravspesifikasjon og prosedyre.

Det er lang praksis for at regjeringen har lagt stor vekt på erfaring fra politisk arbeid ved fylkesmannsutnevnelser, gjerne rikspolitisk erfaring som stortingsrepresentant eller statsråd. Blant dagens fylkesmenn har således 14 en klar partipolitisk bakgrunn, mens fire har en administrativ eller faglig bak-

grunn. Dette forholdstallet har vært noenlunde konstant i hele etterkrigstiden. Gjennomsnittsalderen for dagens 18 fylkesmenn er 60 år. Tilsvarende tall ved utnevnelsen var 53 år. Den gjennomsnittlige funksjonstid for fylkesmenn utnevnt etter 1950 er 11,3 år. Kvinneandelen blant dagens utnevnte fylkesmenn er 39%, mens det tilsvarende tall blant statens toppledere generelt er 19%.

Det har gjennomgående vært svært få søkere til embetene som fylkesmann. Søkerne er i all hovedsak begrenset til personer med politisk erfaring eller administrativ/faglig ledererfaring fra offentlig forvaltning (stat, fylkeskommune og kommune). Både når det gjelder mengde og bredde er det grunn til å anta at den begrensede interessen for embetene har sammenheng med oppfatningen av at dette er retrettstillinger for erfarne rikspolitikere som mer kalles til embetene enn søker dem aktivt selv. Denne oppfatning har selv sagt et grunnlag i den tradisjonelle rekruttering, samtidig som den forsterkes betydelig ved den måte det gjerne spekuleres om sannsynlige kandidater fra rikspolitikernes rekke for ledige embeter i presse og media.

Regjeringen har drøftet rekrutteringspraksis ved fylkesmannsutnevnelser og besluttet å legge større vekt enn tidligere på dokumentert godt administrativt og faglig lederskap. Regjeringen har også gått inn for å utnevne nye fylkesmenn på åremål. Regjeringen har i denne sammenheng lagt til grunn at dagens fylkesmannsembeter er store og komplekse organisasjoner med varierende og viktige samfunnsoppgaver og høy faglig og administrativ kompetanse. Lederansvaret er krevende og topplederen vil i betydelig grad prege organisasjonens og dens evne til produksjon, samarbeid og utvikling.

Samfunnsorientering og lang erfaring fra politisk arbeid og lederskap vil alltid være en svært relevant bakgrunn for embetet som fylkesmann, ikke minst er dette kvaliteter som bidrar til god samhandling med kommunene. Regjeringen mener likevel at det nå i økende grad også er ønskelig med en bredere erfaringsbakgrunn. Dette innebærer at regjeringen ved fremtidige utnevnelser av fylkesmenn i større grad også vil legge vekt på dokumentert erfaring fra administrativt og faglig lederskap i offentlig eller privat virksomhet, eller tilsvarende erfaring fra organisasjonsarbeid. I særlig grad vil det bli fokusert på dokumenterte evner til å oppnå resultater og til nyorientering og utvikling.

Regjeringens hensikt er å trekke flere søkere til ledige embeter som fylkesmenn, skape større konkurranse om dem, og slik bidra til å sikre god, fremtidsrettet og slagkraftig ledelse av fylkesmannsembetene. Tydeliggjøring av regjeringens rekrutteringspolitikk for nye fylkesmenn er ett element i dette arbeidet, forslaget om fremtidig åremålsutnevning av fylkesmenn et annet.

4.4 Nærmere om bakgrunnen for høringsforslagets overgang til åremålsutnevning

Hensikten med åremålsordningen for statlige ledere generelt er å få etablert muligheten for jevnlig skifting av topplederen i virksomheter hvor det er viktig med løpende ledelsesmessig omstilling og nyorientering. Dette henger nært sammen med regjeringens generelle fornyelsesarbeid knyttet til lederskap: Redusert detaljstyring og større ansvar og tillit, men med økt ansvarliggjøring

for topplederen innenfor de rammer som blir gitt. Kravene til og presset på de statlige topplederne er økende, samtidig som ledelseskravene også endrer seg over tid. Konsekvensen er at mange av de statlige topplederstillingene, hvor kravene til nyorientering og fornyelse er fremtredende, allerede i dag er besatt på åremål. Den samme utviklingen gjør seg gjeldende for topplederstillinger i kommunesektoren.

Som det er redegjort for ovenfor er embetet som fylkesmann sammensatt og krevende. Mange av de faglige oppgavene er lov- og forskriftsregulert og har et løpende forvaltnings- og tilsynsreg. Selv om fylkesmannen i praksis utøver mye av sin virksomhet på vegne av departementer og direktorater er det, av hensyn til samordnings- og helhetsperspektivet i fylkesmannens arbeid, viktig å sikre den nødvendige yrings- og beslutningsmessig uavhengighet i forhold til skiftende politisk press fra oppdragsgiverne og tilsettingsmyndigheten. Dette er forhold som i prinsippet taler mot en åremålsordning. På den annen side er både de faglige oppgavene, arbeidsmetodene og organiseringen av virksomheten i fylkesmannsembetene i økende grad undergitt endrings- og utviklingsprosesser hvor det ledelsesmessige aspektet i det enkelte embete stadig blir viktigere. Også kravene til fylkesmannen som leder vil måtte endre seg over tid; kravene vil bl.a. avhenge av hvordan styrings- og samhandlingsrelasjonene mellom staten og kommunene utvikler seg som konsekvens av politiske beslutninger. Det er slike løpende forandringer som over tid kan medføre et behov for endringer i de egenskaper og kvalifikasjoner en toppleder som fylkesmannen bør inneha.

Etter en samlet vurdering foreslo departementet derfor i høringsforslaget at utnevningen som fylkesmann bør være tidsavgrenset, og at regjeringen slik gis anledning til oftere å kunne vurdere behov for endringer i kvalifikasjoner i tråd med samfunnsutviklingen generelt og endringer i fylkesmannens oppgaver og roller.

4.5 Erfaringer med åremål

4.5.1 Fra norske forhold

Det er i hovedsak i statsforvaltningen at man har benyttet seg av åremålsstillinger. I all hovedsak gjelder dette tjenestemannsstillinger. Stort sett er erfaringene der positive når det gjelder bruk av åremål. Dette viser seg bl.a. ved at det er svært få stillinger hvor det er gitt uttrykk for ønske om overgang til fast tilsetting i stillinger hvor man har adgang til å benytte åremål. Det er også stadig en viss pågang når det gjelder å få åpnet for utvidet bruk av åremålsstilling for tjenestemenn. Også ved opprettelse av nye stillinger i eksisterende virksomheter eller opprettelse av nye virksomheter fremmes det en del ønsker om bruk av åremål.

Utenfor statlig sektor har det også vært pågang for å få anledning til å benytte åremål. Det er her åpnet for slike tilsettingsforhold både gjennom bestemmelse i kommuneloven og i arbeidsmiljøloven. Utviklingen synes klart å gå i retning av en større bruk av åremål, selv om det ikke er kjent at systematiske undersøkelser av disse forhold er gjennomført.

Når det gjelder kommunene er det fra Kommunenes Sentralforbund opplyst at ca. 16% av landets rådmenn for tiden er tilsatt på åremål. Utviklingen de siste årene har vært at ca. 25% av de nytilsatte rådmenn har åremålsvilkår.

Andelen rådmenn på åremål er større i store kommuner enn i mindre. Når det gjelder fylkeskommunene er for tiden 35% av fylkesrådmennene tilsatt på åremål.

4.5.2 Landshøvdingene i Sverige og Finland

Det er store likhetspunkter mellom de norske fylkesmennene og landshøvdingene i Sverige og Finland. Dette gjelder både for oppgaver, rolleinnhold og rekrutteringsbakgrunn. Det er også likhetspunkter til de danske amtmenn, men deres oppgaver er i sterk grad konsentrert om juridisk kontroll og tilsyn med kommunene. Amtmennene er tradisjonelt rekruttert fra faglig, administrativt hold, - gjerne fra høyere embetsmenn i den sentrale statsadministrasjonen.

Både i Sverige og Finland er landshøvdingene utnevnt på åremål (i Sverige av regjeringen og i Finland av republikkens president). I Sverige utnevnes landshøvdingen uten offentlig konkurranse for en periode på seks år, med en adgang til forlengelse i ytterligere en periode på to år. Ordningen har vært praktisert i ca. 10 år og erfaringene har vært gode. I Finland utnevnes landshøvdingen etter offentlig konkurranse for en periode på inntil åtte år, med adgang til forlengelse. Ordningen har vært praktisert uten problemer fra 1997.

5 Høringssakens forslag

Høringssaken ble sendt fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet 11.12.00, med høringsfrist 22.01.01.

Høringsaken ble sendt til følgende instanser:

Fylkesmennene, Landbruksdepartementet, Kommunal- og regionaldepartementet, Barne- og familiedepartementet, Helse- og sosialdepartementet, Justisdepartementet, Direktoratet for naturforvaltning, Statens forurensnings-tilsyn, Direktoratet for sivilt beredskap, Kommunenes Sentralforbund, Akademikernes Fellesorganisasjon, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - Stat, Sosialøkonomenes Forening, Norges Juristforbund, Norges Ingeniørorganisasjon (NITO), Norske Sivilingeniørers Forening, Norske Siviløkonomers Forening, Etatsansattes Landsforbund, Fellesorganisasjonen, Akademikerne, Norsk Lærerlag, Landsforeningen for sivilt beredskap, Norsk Naturforvalterforbund, Lærerforbundet, Høyskoleutdannedes Forbund, Samfunnsviternes Fagforening og Krigsskoleutdannede offiserers landsforening.

Høringssaken fokuserte først og fremst på at det skal være adgang til å utnevne fylkesmenn på åremål, gjennom en endring i tjenestemannsloven.

For at temaet skulle få en helhetlig vurdering, ble det samtidig gått inn på andre aspekter mht utnevning av fylkesmenn på åremål. Som eksempler kan nevnes åremålsperiodens lengde, adgang til ny periode, muligheter for retrettstilling og avtalebasert ventelønn. Høringssaken legger imidlertid opp til at disse temaer skal reguleres gjennom forskrift.

6 Høringsinstansenes syn

Av de høringsinstansene som hadde kommentarer, stilte *Landbruksdepartementet*, *Barne- og familiedepartementet*, *Norske Sivilingeniørers Forening (NIF)*, *Fylkesmannsembetenes Juristforening* og *Norsk Lærerlagseg* positive til innføring av åremål for fylkesmenn. *Akademikernes Fellesorganisasjon (AF)* er nøytrale i sin uttalelse. *Fylkesmennene* legger gjennom sin fellesuttalelse til grunn at regjeringen ønsker at fylkesmenn i fremtiden skal utnevnes på åremål, slik at de ikke tar stilling til hvorvidt en slik lovendring bør gjøres.

Bruk av åremål kan imidlertid ikke ses isolert fra de aspekter som ble nevnt innledningsvis. *Fylkesmennene* legger da også stor vekt på at intensjonen med innføring av åremål må være at den best skikkede kandidat blir fylkesmann, og trekker frem at periodens lengde, mulighet for ny periode, mulighet for retrettstilling i perifere deler av landet m.m. vil kunne være vel så avgjørende for om man får tak i den beste kandidaten. Følgende hitsettes fra fylkesmennenes fellesuttalelse:

«Selv om Regjeringen har besluttet at fylkesmannen i fremtiden skal utnevnes på åremål, vil fylkesmennene minne om det omfattende ansvar som er pålagt embetene og fylkesmannen personlig.

Fylkesmannen er Regjeringens fremste representant i fylket og skal være rådgiver for kommunene og pådriver for iverksetting av politiske vedtak truffet av Regjering og Storting.

Politiske styringssignaler skal samordnes overfor kommunene og det skal utvikles et partnerskaps forhold overfor næringslivet.

Fylkesmannens «lyttepostfunksjon» i fylket blir stadig viktigere - og fylkesmannen som rettsikkerhetsgarantist overfor innbyggerne tillegges stadig større vekt. Dette krever nært kjennskap til kommunene og kommunenes politiske og administrative ledelse, til nærings- og arbeidsliv, til kulturforskjeller i fylket og til innbyggernes levekår.

Slik kunnskap bygges opp over år - og tillitsskapende arbeid over tid er grunnleggende for å kunne lykkes.

Fylkesmennene stiller seg spørrende til at disse kjensgjerninger ikke synes å være vektlagt i særlig grad i forbindelse med beslutningen om åremålstilsetting og spesielt under henvisning til at forlengelse av åremålet ikke skal kunne finne sted.

Fylkesmennene er enig i at dagens fylkesmannsembeter er store og komplekse organisasjoner, med varierte og viktige samfunnsoppgaver og høy faglig og administrativ kompetanse. Vi er også enige i en utvikling av embetene som medfører redusert detaljstyring, med fullmakter som gir større frihet for fylkesmennene til å velge løsninger. Lederansvaret er krevende, og topplederen vil i betydelig grad prege organisasjonen og dens evne til produksjon, samarbeid og utvikling. Dette stiller store lederkrav til fylkesmannen personlig.

Det er viktig å ha oppmerksomheten rettet mot hva som er hensikten med å få fylkesmenn tilsatt på åremål. I Høringsnotatet sies det at hensikten er å få etablert muligheten for jevnlig skifting av topplederen i virksomheter hvor det er viktig med løpende ledelsesmessig omstilling og nyorientering. Dette er viktig, men like viktig vil det etter fylkesmennenes mening være å sikre at de til enhver best skikkede kandidater er fylkesmenn, og at rekrutteringsgrunnlaget er best mulig. I så måte er åremålstilsetting bare et virkemiddel blant flere. Andre

elementer kan være at søkerlister ikke kunngjøres, at lønnsforholdene vurderes som brukbare av den type søkere en ønsker, og at spesiell oppmerksomhet gis til etterfølgende tilbud, spesielt i de perifere deler av landet. Isolert sett kan den ordning som høringsnotatet skisserer, også virke mot et ønske om at den best skikkede er fylkesmann.

Høringsnotatet legger til grunn en ordning med 8 års tilsetting uten mulighet for forlengelse. Fylkesmennene har registrert at 8 år er en ønsket lengde noe som er ment å sikre kontinuitet og forutsigbarhet på regionalt statlig nivå.

Det er kommunene som er fylkesmannens viktigste målgruppe. Det er viktig derfor også å se hen til krav fra denne målgruppe om forutsigbarhet og kontinuitet.

Fylkesmennene mener imidlertid at åremålsordningen bør underlegges samme totale lengde som nedfelt i Tjenestemannsloven, og at tilsettingen følgelig etter første periode (8 år), kan forlenges med ytterligere inntil 4 år etter utlysning og i konkurranse.

Vi er i liten grad redde for at dette skal resultere i fylkesmenn som ikke sikrer sin yrings- og beslutningsmessige uavhengighet i forhold til skiftende politisk press fra oppdragsgivere og tilsettingsmyndigheten. Mulighet for 4 års forlengelse kan også ha en positiv effekt ved at yngre kandidater vil søke, spesielt til de mer perifere embeter.

I høringsnotatet fremkommer det at lederlønnssystemet kunne være et tilfredsstillende alternativ til åremål. Vi har liten erfaring med dette systemet hittil. Likevel synes det som om klare mål og regelmessige ledersamtaler vil kunne være et supplement når det er snakk om å frembringe en ønsket lederatferd, noe som ville redusere eventuelle negative virkninger av å bringe den totale lengden på et åremål opp mot vanlig standard på 12 år. En slik lengde vil ligge innenfor gjennomsnittlig funksjonstid for fylkesmenn etter 1950.

Fylkesmennene kan vanskelig se at spørsmålet om «avskjed i nåde» spiller noen spesiell rolle i vurderingen. I den grad tittel nyttes av pensjonerte fylkesmenn, er det alminnelig og ofte også naturlig å fremheve den forhenværende status.

Fylkesmennene har få eller ingen kommentarer til de ordninger som er skissert hva angår ventelønn eller rettstillinger. Det er viktig at disse ordninger er klart definert på forhånd som anført i høringsnotatet. Likevel er det grunn til å peke på at høringsnotatet på mange måter utvider dagens åremålsordning i og med at den nå gjøres gjeldende over hele landet. Mulighetene for rettstillinger i de mindre sentrale deler av landet antas å være færre for den kategori det her er snakk om. Det er grunn til å se nærmere på dette, i og med at åremålsstillinger i dag for det meste har vært knyttet til Oslo-området. Hvis rettstillighetene lokalt anses som ikke eksisterende, vil dette kunne ha en negativ innflytelse på ønsket om mange og godt kvalifiserte søkere.

Oppsummering:

Skal fylkesmannen kunne etterleve sin instruks, bl.a. å være rådgiver både horisontalt og vertikalt for forvaltningsnivåene, regjeringen inkludert og for fylkets innbyggere, er kravet til fylkesmannens personlige kjennskap og engasjement avgjørende.

Hvis det svikter her, kan fylkesmannsembetet utvikle seg til en ren administrativ stilling, og da går Regjeringen glipp av en viktig faktor i nasjonsbygging og nasjonalt samhold og styring av landet.»

Fylkesmannen i Sør-Trøndelag «tar departementets forslag til etterretning» og mener at «fylkesmannens verdighet og posisjon bør beholdes for at fylkesmannen utad skal kunne få den tillit og autoritet som er nødvendig».

Norske Sivilingeniørers Forening (NIF) påpeker at det bør være adgang til ny åremålsperiode, samt adgang til individuelle lønnsavtaler:

«NIF vil støtte at en lovhjemler en ordning med åremålstilsetting av fylkesmenn, og anser 8 år som en passende periode. Videre mener vi at det bør være en relativt bred mulighet for å kunne virke i flere perioder. Senere perioder kan begrenses til 6 år og det bør vurderes å etablere en karantenetid mellom to perioder.

Videre mener vi at det må åpnes for individuelle lønnsavtaler der blant annet de usikkerhetsmomenter som knytter seg til en åremålstilling skal kompenseres økonomisk.»

Fylkesmannsembetenes Juristforening (FMJ) uttaler følgende:

«Når det gjelder spørsmålet om åremålsutnevning har AAD foreslått utnevning på 8 år uten mulighet for forlengelse.

FMJ er imidlertid av den oppfatning at denne første utnevningen kan synes for lang. Videre er det uheldig om åremålet ikke kan forlenges når en fylkesmannen viser gode faglige og administrative egenskaper over tid.

FMJ vil derfor foreslå den ordningen Finland har, dvs. utnevning etter offentlig konkurranse for en periode på *inntil* 8 år, med adgang til forlengelse. Dette fordi man da får et mer fleksibelt system.

Vi har oppfattet notatet dithen at ansettelse på åremål vil være unntaket. Når det gjelder tilsetting av fylkesmenn vil vi allikevel presisere at også de fylkesmenn som ansettes på vanlige vilkår, må ha dokumenterte administrative, formelle og faglige kvalifikasjoner.»

Barne- og familiedepartementet er i motsetning til de foregående uttalelser positive til forslaget om at det kun er adgang til én periode:

«En ordning med åremål gir etter vårt syn en reell mulighet for å skifte ut ledere av virksomheten med jevne mellomrom og dette er sentralt i virksomheter der omstilling og nytenkning er viktig. Ved å innføre en periode på åtte år, som ikke kan forlenges, vil man etter vårt syn unngå problematikken om at fylkesmannen sitter på «oppsigelse» på bakgrunn av at åremålet kan forlenges - samtidig som virksomheten han/hun leder skal ivareta selvstendige kontroll- og tilsynsoppgaver.

Vi ser det også som viktig at man ved tilsetting av nye fylkesmenn legger større vekt på dokumentert godt administrativt faglig lederskap enn tidligere. Dette er en naturlig endring i lys av de senere års krav til embetene om omstilling og fleksibilitet i egen organisasjon og økte krav til mål- og resultatstyring. I tillegg kommer at embetene har omfattende oppgaver på mange viktige samfunnsområder, jf f.eks tilsynet med barneverninstitusjoner på vårt fagområde.

Barne- og familiedepartementet gir på denne bakgrunn sin tilslutning til at man innfører en åremålsordning for nye fylkesmenn slik AAD har foreslått.»

AF mener departementet bør vurdere andre åremålsperioder enn åtte år, og fokuserer ellers mest på rekrutteringsprosessen:

«AF tror imidlertid ikke at gjennomsnittsalderen vil bli <50 år ved å innføre åremål på åtte år uten mulighet for gjenoppnevning. Når det gjelder rekrutteringsgrunnlaget ønskes det her et bredere rekrutteringsgrunnlag, med rekruttering utenfor Stortinget. Fylkesmannsembetet har i stor grad fungert som retrettstillinger for stor-

tingsmenn og statsråder som deretter sitter i embetet til de går av med pensjon, opptil fylte 70 år.

AF har forståelse for hensikten, men tror ikke åremålsutnevning vil løse rekrutteringsproblemet. Det må gjøres noe med selve rekrutteringsprosessen, søkere utenom rikspolitikken og med annen bakgrunn må oppfordres til å søke. Deretter må det vise seg i praksis at disse når fram.

Hvis man for eksempel får søkere med en snittalder på 50 år, så vil de bli sittende i stilling til de er 58 år. I den alderen kan det være vanskelig å skaffe seg en annen jobb, ved siden av at de fleste andre stillinger vil oppfattes som mindre interessante enn et fylkesmannsembete, som tidligere nevnt er en svært viktig og krevende stilling. Riktignok vil statsansatte, med permisjon fra annen stilling, kunne gå tilbake til denne, men det vil ikke gjelde de som kommer fra det private næringsliv med svært ulike permisjonsordninger. Og hensikten skulle jo nettopp være et bedre rekrutteringsgrunnlag.

AF går ikke i mot en åremålsutnevning i fylkesmannsembete, men ber departementet vurdere andre åremålsperioder enn åtte år. Det bør også vurderes andre tiltak i forbindelse med rekruttering til embetet.»

7 Departementets vurderinger

Departementet legger til grunn at majoriteten av høringsinstansene stiller seg positive til at fylkesmennene bør kunne utnevnes på åremål.

7.1 Mulighet for forskriftsregulering

Tjenestemannslovens systematikk mht til åremålstilsetting for tjenestemenn er slik at åremålsperiodens lengde og adgangen til fornyet periode er regulert i forskrift, jf. forskriftens § 3 nr. 2 f og § 3 nr. 3. Departementet har ikke funnet momenter i høringsuttalelsene som tilsier at denne systematikk bør endres mht til embetsmenn (herunder fylkesmenn).

Departementet vil derfor foreslå at tjenestemannsloven åpner for forskriftsregulering av disse aspekter, og tar med seg synspunktene som har fremkommet i høringsrunden inn i utarbeidelsen av forslaget til endring av forskriften til tjenestemannsloven.

7.2 Terminologi

Tjenestemannsloven har en fast terminologi med hensyn til skillet mellom tilsettingsforhold som er faste og tilsettingsforhold som er midlertidige. Denne loven benytter konsekvent og bevisst uttrykket «utnevne» om faste og «konstituere» om midlertidige tilsettingsforhold for embetsmenn. Man benytter også konstitusjon der hvor stillingen og arbeidsoppgavene som sådanne er varige, men hvor den enkelte stillingsinnehaver skal utføre oppgavene for et begrenset og relativt kortvarig tidsrom, for eksempel som vikar. Denne terminologien er nå fast innarbeidet, slik at det isolert sett i forhold til tjenestemannsloven vil være i tråd med innarbeidet terminologi å benytte begrepet «konstitusjon» av embetsmann i åremålsstilling.

Utenfor tjenestemannsloven er terminologien ikke like innarbeidet. I eldre lovgivning kan man til dels finne uttrykket «utnevne» også i tilfeller hvor stillingsinnehaveren skal være tjenestemann, og utenfor statstjenesten benyttes uttrykkene «utnevne» og «konstituere» uten at disse begrepene er nærmere definert. I sistnevnte tilfelle vil stillingsinnehaveren ikke være embetsmann.

Som eksempel vises det til politiloven § 19 første ledd, som bruker uttrykket «beskikkes» om tjenestemenn på åremål. Samme paragrafs fjerde ledd bruker uttrykket «ansettes» om embetsmenn på åremål.

Inkonsekvent bruk av terminologi i annen lovgivning er i seg selv ikke et argument for inkonsekvens også i tjenestemannsloven. Men sett i sammenheng med at den foreslåtte regulering av åremål for fylkesmenn er plassert i tjenestemannsloven i mangel av mer passende særlov, er det et tungtveiende hensyn at Grunnloven § 22 tredje ledd benytter uttrykket «udnævnes». Denne bestemmelsen er hjemmelen for bruk av åremål for embetsmenn, men forutsetter oppfølging i form av nærmere presisering i vanlig lovgivning.

Et annet og vesentlig poeng er at begrepet «konstitusjon» signaliserer at tilsettingen bare er en overgangsordning, inntil den egentlige embetsinnehaver er på plass, eller inntil embetet er ferdig og fast (om-)organisert. Vi finner i praksis ingen tilfeller hvor konstitusjon er ment å være den permanente tilsettingsform. Det vil derfor etter departementets oppfatning være hensiktsmessig at de lover som fastsetter bruk av åremål for embetsmenn, herunder tjenestemannsloven, bruker samme terminologi som hjemmelen for dette i Grunnloven.

Ut fra en totalvurdering har derfor departementet funnet det mest hensiktsmessig å bruke uttrykket «utnevning».

8 Økonomiske og administrative konsekvenser

Åremålsutnevning vil i seg selv ikke utløse høyere avlønning enn det som praktiseres for fylkesmennene ellers etter lederlønsordningen i staten. Kostnadene til utlysning og saksbehandling vil kunne øke marginalt, men den største kostnadsøkningen vil eventuelt avtalesfestet ventelønn i to år representere. Dette vil imidlertid sannsynligvis også kunne håndteres innenfor dagens rammer, da det i praksis er lite trolig at denne ordningen vil bli aktuell for mange.

9 Merknader til de enkelte bestemmelser i lovforslaget

9.1 Til endringen i § 3 nr. 1

Bestemmelsen regulerer nærmere de situasjoner der embetsmannen ikke blir fast utnevnt i embetet. For åpne adgang til å utnevne fylkesmenn på åremål foreslår departementet derfor å plassere bestemmelsen her.

I tillegg til denne bestemmelsen omtaler tjenestemannsloven § 6 nr. 1 de helt kortvarige konstitusjoner. I denne bestemmelsen sies det bl.a. at lovens regler om kunngjøring, innstilling og tilsetting ikke gjelder for tilsettinger eller konstitusjoner som ikke strekker seg ut over seks måneder. Av dette følger at departementskonstitusjon kan benyttes dersom det finnes et saklig grunnlag for å begrense perioden til et slikt tidsrom. Ved eventuelle forlengelser må man imidlertid se hen til hvorvidt dette fører til at den totale periode overstiger seks måneder når man skal ta standpunkt til hvilke regler som kommer til anvendelse.

9.2 Til endringen i § 3 nr. 3

Første setning i bestemmelsen gjelder embetsmenn, og gir adgang til nærmere regulering gjennom forskrift for utnevning i åremålsstillinger. Andre punktum gjelder tjenestemenn, og «stilling» er endret til «tjenestemannsstilling» for å presisere dette.

9.3 Til endringen i § 7 nr. 1

Åremålsutnevnt embetsmann vil ha plikt til å fratre embetet ved åremålsperiodens utløp, evt med rettigheter fastsatt i kontrakt, se pkt. 8 ovenfor. Vedkommende har, i likhet med konstituerte embetsmenn, krav på én måneds varsel. I motsetning til de konstituerte embetsmenn, vil imidlertid en åremålsutnevnt embetsmann ikke ha adgang til å gå direkte over til utnevning i embetet, uten etter offentlig kunngjøring, konkurranse og utnevning av Kongen i statsråd.

§ 7 nr. 1 omtaler altså kun adgangen til «fast utnevning» i embetet, mens adgangen til utnevning i ny åremålsperiode vil reguleres i forskrift med hjemmel i den foreslåtte endringen i § 3 nr. 3.

10 Om ikrafttredelse

Departementet anbefaler at endringen trer i kraft 01.07.01.

Arbeids- og administrasjonsdepartementet

tilrår:

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om lov om endringer i lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m.

Vi HARALD, Norges Konge,

stadfester:

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag til lov om endringer i lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m.

I

I lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. gjøres følgende endringer:

§ 3 nr. 1 nytt tredje ledd skal lyde:

Fylkesmann kan utnevnes på åremål.

§ 3 nr. 3 skal lyde:

–3. *Kongen fastsetter ved forskrift nærmere regler om utnevning av embetsmenn i åremålsstilling. Kongen fastsetter ved forskrift om en tjenestemannsstilling skal være utdanningsstilling eller åremålsstilling. Ved forskrift kan det også fastsettes særregler for enkelte grupper tjenestemenn.*

§ 7 nr. 1 skal lyde:

–1. Når en embetsmann er konstituert i embetet og grunnen til at konstitusjonsformen ble nyttet, er falt bort, skal vedkommende pålegges å fratre embetet. *Er embetsmannen utnevnt i åremålsstilling, plikter vedkommende å fratre når åremålet er utløpt.* Har konstitusjonen eller åremålsstillingen vart mer enn ett år, skal vedkommende ha minst en måneds varsel. Men har embetsmannen vært konstituert av Kongen etter forutgående kunngjøring, kan vedkommende i stedet utnevnes uten ny kunngjøring. *Embetsmann utnevnt i åremålsstilling kan ikke utnevnes i embetet uten ny kunngjøring.*

II

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer.
