



DET KONGELIGE DIGITALISERINGS-
OG FORVALTNINGSDEPARTEMENT

Prop. 76 L

(2024–2025)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i statsansatteloven
(fortrinnsrett og rett til fast ansettelse)

Innhold

1	Hovedinnholdet i proposisjonen	5	4	Ansettelse på åremål for statsansatte på Jan Mayen – statsansatteloven § 10	16
2	Bakgrunnen for lovforslaget	6		Gjeldende rett	16
2.1	Styrking av arbeidstakernes rettigheter	6	4.1	Bakgrunnen for forslaget	16
2.2	Høringen	6	4.2	Forslaget i høringsnotatet	17
			4.3	Høringsinstansenes syn	17
3	Deltidsansattes rett til utvidet stilling i en statlig virksomhet – statsansatteloven § 13	8	4.4	Departementets vurderinger og forslag	17
			4.5		
3.1	Gjeldende rett	8	5	Rett til fast ansettelse i statlig virksomhet etter innleie som har vart mer enn tre år sammenhengende – statsansatteloven § 11	19
3.2	Bakgrunnen for forslaget	8		Gjeldende rett	19
3.3	Forslaget i høringsnotatet	8	5.1	Bakgrunnen for forslaget	19
3.4	Høringsinstansenes syn	9	5.2	Forslaget i høringsnotatet	19
3.5	Departementets vurderinger og forslag	11	5.3	Høringsinstansenes syn	20
3.5.1	Innledning	11	5.4	Departementets vurderinger og forslag	20
3.5.2	Utvidelse av deltidsansattes fortrinnsrett der hvor arbeidsgiver vurderer innleie for å dekke bemanningsbehovet	11	5.5		
3.5.3	Utvidelse av deltidsansattes fortrinnsrett der hvor arbeidsgiver har ledige ekstravakter og lignende i virksomheten	12	6	Økonomiske og administrative konsekvenser	22
3.5.4	Vilkårene «kvalifisert» og «vesentlige ulemper»	13	7	Merknader til lovforslaget	23
3.5.5	Nytt tredje ledd i § 13 – formulering av kvalifikasjonskrav	13		Forslag til lov om endringer i statsansatteloven (fortrinnsrett og rett til fast ansettelse)	26
3.5.6	Avgrensning av virkeområdet	14			
3.5.7	Særlig om drøftingsrett	14			
3.5.8	Tvisteløsningsnemndas myndighet	15			



DET KONGELIGE DIGITALISERINGS-
OG FORVALTNINGSDEPARTEMENT

Prop. 76 L

(2024–2025)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i statsansatteloven (fortrinnsrett og rett til fast ansettelse)

*Tilråding fra Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet 28. mars 2025,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Støre)*

1 Hovedinnholdet i proposisjonen

Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet fremmer i denne proposisjonen forslag til enkelte endringer i lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (statsansatteloven).

Forslagene følger opp endringene som er gjort i arbeidsmiljøloven § 14-3 (Prop. 133 L (2021–2022)), knyttet til utvidelse av fortrinnsrett for deltidsansatte, tilpasset statlig sektor og regelverk.

Departementet foreslår å lovfeste at deltidsansattes fortrinnsrett til utvidet stilling etter statsansatteloven § 13 første ledd også skal omfatte tilfeller der arbeidsgiver vurderer innleie i virksomheten, og ikke bare ved ansettelser. Departementet legger også frem forslag om at deltidsansatte skal ha fortrinnsrett til ledige ekstravakter og lignende fremfor at slike vakter tilbys tilkallingsvikarer eller dekkes ved innleie.

Lovforslaget omfatter også en endring som vil gjøre det mulig å ansette statsansatte på åremål på Jan Mayen, slik det er på Svalbard, jf. statsansatteloven § 10 fjerde ledd.

I proposisjonen foreslås det også endringer i statsansatteloven § 11 fjerde ledd om rett til fast ansettelse etter innleie som har vart i mer enn tre år sammenhengende i virksomheten. Forslaget innebærer at retten for innleide til å velge fast ansettelse i virksomheten klargjøres til å ikke bare omfatte vikartilfeller, men også situasjoner der arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjoner i virksomheten skriftlig har avtalt tidsbegrenset innleie.

2 Bakgrunnen for lovforslaget

2.1 Styrking av arbeidstakernes rettigheter

Regjeringen ønsker å styrke arbeidstakernes rettigheter i arbeidslivet. Dette skal bidra til økt trygghet og forutsigbarhet for arbeidstakerne, og må ses i sammenheng med regjeringens overordnede målsetting om å fremme hele og faste stillinger.

Forslaget om utvidelse av fortrinnsretten for deltidsansatte skal medvirke til dette. Videre skal forslaget om rett til fast ansettelse i innleievirk-somheten etter en viss tid, blant annet bidra til å styrke arbeidstakernes rettigheter. Begge disse forslagene følger opp endringer som allerede er gjennomført i arbeidsmiljøloven.

Forslaget om adgang til ansettelse på åremål på Jan Mayen er begrunnet i Forsvarets behov for slike ansettelser. Samtidig med innføringen av hjemmel for åremålsansettelse for statlig ansatte på Jan Mayen, og som en følge av dette, tas det sikte på å gi annet statlig regelverk anvendelse på Jan Mayen. Sistnevnte vil føre til at arbeidstakernes rettigheter og beskyttelse vil bli tilsvarende som for statlige arbeidstakere på fastlandet.

2.2 Høringen

Departementet sendte 29. januar 2024 på høring forslag til endringer i statsansatteloven, med høringsfrist 30. april 2024. Samtidig ble det foreslått oppfølging av lovendringene i forskrifter.

Høringsnotatet ble sendt til følgende høringsinstanser:

Departementene

Datatilsynet

Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon

Digitaliseringsdirektoratet

Domstoladministrasjonen

Nasjonal kommunikasjonsmyndighet
Statsbygg
Statsforvalterne
Statsforvalterens fellestjenester

EOS-utvalget
Norges institusjon for menneskerettigheter
Ombudsnemnda for Forsvaret
Riksrevisjonen
Sametinget
Sivilombudet
Stortingets administrasjon

Akademikerne
LO Stat
Unio
YS Stat

Departementene ble bedt om å videresende høringen til underliggende etater og eventuelle tilknyttede virksomheter som kan bli berørt av forslagene om endringer, og som kunne ønske å uttale seg om forslagene i høringen.

Departementet mottok høringsuttalelser med realitetsmerknader fra følgende instanser:

Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon
Domstoladministrasjonen
Kriminalomsorgsdirektoratet
Likestillings- og diskrimineringsombudet
Politidirektoratet
Riksantikvaren
Statens vegvesen
Sivil klareringsmyndighet
Skatteetaten

Akademikerne
AVYO i Delta
LO Stat
Norges ingeniør- og teknologorganisasjon (NITO)
NTL Skatt og DFØ
Unio
YS

Følgende høringsinstanser har uttalt at de ikke har merknader:

Forsvarsdepartementet
Justis- og beredskapsdepartementet
Landbruks- og matdepartementet

Statistisk sentralbyrå (SSB)

Det er gitt nærmere omtale av høringssvarene i tilknytning til de enkelte forslagene nedenfor.

3 Deltidsansattes rett til utvidet stilling i en statlig virksomhet – statsansatteloven § 13

3.1 Gjeldende rett

Statsansatteloven § 13 bestemmer at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling. Fortrinnsretten er betinget av at den ansatte er kvalifisert for stillingen, og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten. Tvist om slik fortrinnsrett avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. statsansatteloven §13 femte ledd som henviser til arbeidsmiljøloven § 17-2.

I tillegg til denne fortrinnsretten har også statsansatte som er deltidsansatte rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Dette reguleres av arbeidsmiljøloven § 14-4 a, jf. statsansatteloven § 13 sjette ledd. Virkninger av brudd på denne retten reguleres av arbeidsmiljøloven § 14-4 b jf. statsansatteloven § 13 sjette ledd.

Deltidsansattes fortrinnsrett er regulert i statsansatteloven § 13 og i forskriften til loven § 8 første og fjerde ledd.

I forskriften er det fastsatt at denne fortrinnsretten ikke kan gjøres gjeldende av midlertidig ansatte eller ansatte i såkalte bistillinger. Sistnevnte begrep er knyttet til undervisnings- og forskerstillinger. I universitets- og høyskoleloven § 7-7 benyttes begrepet ekstraervert om disse stillingene. Begrepsendringen ble gjort fordi dette harmonerer bedre med begrepsbruken i arbeidslivet ellers, uten at dette skal medføre en realitetsendring. Det er i § 7-7 bestemt at universiteter og høyskoler kan ansette personer i ekstraervert på åremål inntil 20 prosent av en undervisnings- og forskningsstilling. Åremålsperioden skal være fra to til seks år. Disse stillingene er ikke ordinære deltidsstillinger, men stillinger som kommer i tillegg til en ordinær hovedstilling hos annen arbeidsgiver. Det kan derfor ikke kreves fortrinnsrett til å utvide slik stilling.

Fortrinnsrett for deltidsansatte omfatter ikke embetsmenn.

3.2 Bakgrunnen for forslaget

Forslaget omfatter utvidelse av deltidsansattes fortrinnsrett til utvidet stilling i en statlig virksomhet, slik at fortrinnsrett ikke bare vil gjelde der hvor arbeidsgiver vurderer ny ansettelse, men også der hvor arbeidsgiver vurderer innleie for å dekke bemanningsbehovet eller har ledige ekstravakter og lignende.

Arbeidsmiljøloven § 14-3 ble endret med virkning fra 1. januar 2023. Denne paragrafen gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av statsansatteloven. Årsaken er at det i statlig sektor gjelder en særlig regulering av de forskjellige typene fortrinnsrett, en regulering som avviker fra arbeidsmiljøloven. *Departementet* mener at en tilsvarende utvidelse av deltidsansattes fortrinnsrett bør gjennomføres også i statlig sektor. Det gis en nærmere omtale av forslaget til utvidelse i punkt 3.5 nedenfor.

3.3 Forslaget i høringsnotatet

I høringsnotatet ble det foreslått at arbeidstakeres rettigheter etter statsansatteloven § 13 første ledd forbedres, slik at deltidsansattes rett til utvidet stilling ikke bare skal gjelde der hvor arbeidsgiver vurderer ny ansettelse, men også der hvor arbeidsgiver vurderer innleie for å dekke bemanningsbehovet.

I tillegg ble det foreslått at deltidsansatte også skal ha fortrinnsrett til ekstravakter og lignende i virksomheten fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn arbeidstakere til dette arbeidet. Innføring av en slik regel i arbeidsmiljøloven førte til et behov for å vurdere en avgrensning av virkeområdet. Fortrinnsretten for deltidsansatte gjelder etter statsansatteloven § 13 i hele virksomheten. Noen statlige virksomheter har flere tjenestesteder med forskjellig geografisk plassering, til dels i forskjellige landsdeler. I høringen ble det derfor foreslått en avgrensning til det enkelte tjenestested for fortrinnsrett til ekstravakter og lignende. I tillegg ble det foreslått en mulighet for ytter-

ligere avgrensning i denne fortrinnsretten, slik at fortrinnsretten kan avgrenses til én eller flere enheter med til sammen minst 30 ansatte. Denne avgrensningen ligner avgrensningen som er gjort i arbeidsmiljøloven og kan gjøres etter drøftinger med tillitsvalgte. Departementet ga i høringsnotatet uttrykk for noe tvil om behovet, og uttalte at det er ønskelig med høringsinstansenes uttalelser om behov og omfang.

Drøftingsrett for partene i statsforvaltningen er fastslått i hovedavtalen. I arbeidsmiljøloven er det i flere bestemmelser innført krav om drøftinger. For statens del er det normalt ikke behov for slikt lovgrunnlag. Imidlertid kan det være gode grunner som tilsier at det på enkelte områder bør kreves avtale eller drøftinger mellom partene i virksomheten, dersom det skal gjøres store unntak fra en hovedregel. I tilknytning til avgrensning av virkeområdet, ba departementet også om høringsinstansenes uttalelse til dette.

På samme måte som er gjort i arbeidsmiljøloven, ble det videre foreslått at fortrinnsretten til ekstravakter og lignende også skal gjelde midlertidig ansatte.

Fortrinnsrett for deltidsansatte er betinget av at den ansatte er kvalifisert for stillingen, og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten. Departementet skrev i høringsnotatet at disse grunnvilkårene også må gjelde for de tilfellene som er foreslått i høringen. Behovet for en ekstravakt kan oppstå på så kort varsel at det blir umulig eller svært vanskelig for arbeidsgiver å fylle behovet gjennom bruk av egne deltidsansatte. En ekstravakts korte varighet kan være relevant ved vurderingen. I høringen ble det foreslått to alternativer til formulering av kvalifikasjonskrav. Alternativ 1 har lik ordlyd som arbeidsmiljølovens bestemmelse. Alternativ 2 avviker noe fra arbeidsmiljølovens ordlyd, ved å innebære en strengere kvalifikasjonsvurdering i større grad tilpasset statens stillingssystem.

3.4 Høringsinstansenes syn

Et flertall av høringsinstansene som har inngitt hørings svar, støtter forslaget om at deltidsansatte skal få fortrinnsrett til ledig stilling fremfor at arbeidsgiver leier inn eller dekker behovet gjennom ekstravakter. Samtlige av organisasjonene på arbeidstakersiden som har uttalt seg i høringen, herunder *Akademikerne*, *AVYO i Delta*, *LO Stat*, *Norges ingeniør- og teknologorganisasjon (NITO)*, *NTL Skatt og DFØ*, *Unio* og *YS*, er gene-

relt positive til at fortrinnsretten for deltidsansatte utvides. *YS* uttaler at det er positivt at det ses på tiltak for å motvirke ufrivillig deltidsarbeid i staten, samt at rettighetene for innleide arbeidstakere i statlig virksomhet utvides. *Akademikerne* og *Unio* peker på at forslagene er egnet til å styrke tryggheten og forutsigbarheten for statsansatte. *LO Stat* viser til at flere av forslagene følger som en tilpassing av endringene i arbeidsmiljøloven, og uttaler at de ikke kan se at det er spesielle forhold ved statlige virksomheter som skulle vanskeliggjøre tilsvarende endringer i statsansatteloven.

Blant øvrige høringsinstanser som støtter forslaget, er *Kriminalomsorgsdirektoratet*, *Kriminalomsorgen region sør*, *Likestillings- og diskrimineringsombudet*, *Riksantikvaren*, *Skatteetaten* og *Sivil klareringsmyndighet*. *Likestillings- og diskrimineringsombudet* viser i sitt hørings svar blant annet til at deltid er en kjent likestillingsutfordring, og uttaler at endringene i arbeidsmiljøloven er viktige og at det er både riktig og viktig at lignende endringer gjøres for statsansatte. *Riksantikvaren* uttaler at de anser at forslagene er konsistente og viderefører prinsipp i andre nylige lovendringer på området.

Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS) går imot forslaget. *DSS* mener at det ikke er hensiktsmessig med en utvidelse av fortrinnsretten, og peker i denne sammenheng på at departementsfellesskapet står overfor en periode med mye endringer, som fører til varierende bemanningsbehov, også når det gjelder innleie og vikarer (ofte på kort varsel). Videre uttaler *DSS* at det er ønskelig å bevare en fleksibilitet som gir rom for å ikke måtte oppbemanne i forbindelse med omorganiseringer og deretter eventuelt måtte nedbemanne. *DSS* peker på at virksomheten i forbindelse med en rekke større prosjekter og omorganiseringer i tiden fremover vil måtte benytte ekstravakter til å dekke oppdrag på kort varsel. Det vil være tidkrevende og omfattende å ha en hovedregel om fortrinnsrett for deltidsansatte, og avklare om noen ønsker å benytte denne, i hvert enkelt tilfelle.

Statens vegvesen er også kritiske til departementets forslag og mener at en endring av fortrinnsretten for deltidsansatte vil gjøre bestemmelsen komplisert og vanskelig å følge i praksis. De uttaler blant annet at bestemmelsen vil ha liten betydning i staten, da det generelt er lite ufrivillig deltid. De peker på at forslaget til endring i § 13 første ledd er vanskelig å etterleve i en stor virksomhet inndelt i mange divisjoner og med stor geografisk spredning, slik departementet har vektlagt ved utformingen av forslaget i andre ledd.

Videre mener *Statens vegvesen* at forslaget i andre ledd er en kompleks bestemmelse som kan være vanskelig å forstå og etterleve i praksis, og at denne kan forenkles. *Statens vegvesen* uttaler likevel at avgrensning til det enkelte tjenestested, slik det er foreslått i bestemmelsens andre ledd, gjør bestemmelsen mer praktisk anvendelig. De uttaler også at begrepet tjenestested ikke tidligere er brukt i loven, og at begrepet bør defineres.

Flertallet av høringsinstansene som har uttalt seg, har ikke kommet med innvendinger til departementets forslag om at også midlertidig ansatte skal kunne kreve fortrinnsrett til oppgaver som arbeidsgiver ønsker løst ved ekstravakter og lignende. *Statens vegvesen* går imot forslaget om at fortrinnsretten også skal gjelde for midlertidig deltidsansatte. De viser til at det er gode grunner for at midlertidig deltidsansatte ikke har fortrinnsrett til stilling i dag, herunder kvalifikasjonsprinsippet i staten. *Statens vegvesen* mener at departementets forslag vil gjøre bestemmelsene om fortrinnsrett vanskeligere å forstå og etterleve.

I høringsnotatet foreslo departementet at arbeidsgiver av praktiske årsaker bør kunne avgrense fortrinnsretten til ekstravakter og lignende til deler av en virksomhet. I høringen ble det derfor foreslått en avgrensning til det enkelte tjenestested. I tillegg ble det foreslått en mulighet for ytterligere avgrensning i denne fortrinnsretten, slik at fortrinnsretten kan avgrenses til én eller flere enheter med til sammen minst 30 ansatte. Det ble utformet forslag til en lignende avgrensning som i arbeidsmiljøloven, hvor drøftinger først skal gjennomføres med tillitsvalgte.

Noen av høringsinstansene har i høringsrunden kommet med merknader til den foreslåtte adgangen til avgrensning i fortrinnsretten til én eller flere enheter. *LO Stat* mener at det er nok med den naturlige avgrensningen som følger av tjenestestedet, og ser ikke behov for en ytterligere begrensning av virkeområdet. *LO Stat* uttaler i denne sammenheng at hvis bestemmelsen likevel skulle snevres inn, må det være etter avtale mellom partene i virksomheten. Motsatt, er *Politidirektoratet* i sitt høringsinnspill enig med departementet i at det skal kreves drøftinger og ikke avtale ved begrensninger av fortrinnsretten til én eller flere enheter.

YS Stat mener at virkeområde ikke bør begrenses i lovteksten. De uttaler at bestemmelsens ordlyd bør være tilsvarende som i arbeidsmiljøloven § 14-3, og at muligheten til å avgrense virkeområdet dermed bør skje etter drøftinger med tillitsvalgte. *YS Stat* kan ikke se at hensynet til praktiske årsaker eller tidkrevende undersøkel-

ser vil være avgjørende her. Videre viser *YS Stat* til at departementet i høringsnotatet påpekte at hovedavtalen gir drøftingsrett for partene i statsforvaltningen, og at det dermed normalt ikke vil være behov for lovgrunnlag for krav om drøfting. *YS Stat* mener imidlertid at kravet om drøfting bør følge av ordlyden i loven. Det påpekes at det vil tydeliggjøre når drøfting faktisk skal skje, og dermed være med på å sikre at det gjennomføres.

Statens vegvesen gir i sitt høringsinnspill uttrykk for at de er enige i at avgrensninger i fortrinnsretten bør kunne gjøres etter drøftinger med tillitsvalgte. *Statens vegvesen* mener imidlertid ikke det er nødvendig eller ønskelig å lovfeste en drøftingsplikt. De viser til at det i staten er hovedavtalen som regulerer medbestemmelse, og mener at en lovregulering av dette vil skape en brist i den faste ordningen.

I høringen foreslo departementet to alternativer til formulering av kvalifikasjonskrav. Alternativ 1 har lik ordlyd som arbeidsmiljølovens bestemmelse. Alternativ 2 avviker noe fra arbeidsmiljølovens ordlyd, ved å innebære en strengere kvalifikasjonsvurdering i større grad tilpasset statens stillingssystem. Høringsinstansene som støtter forslaget, er delt i synet på hvilke av de to alternative forslagene til kvalifikasjonskrav i nytt tredje ledd i § 13 som er å foretrekke.

AVYO i Delta, *Kriminalomsorgsdirektoratet* og *Kriminalomsorgen region sør*, *Likestillings- og diskrimineringsombudet*, *LO Stat*, og *YS Stat* er blant de høringsinstansene som støtter alternativ 1 til nytt § 13 tredje ledd.

AVYO i Delta uttaler at det bør være kvalifiseringsprinsippet som avgjør om en deltidsansatt har fortrinnsrett til å utvide sin stilling. Hvilken karakter arbeidsoppgavene i en stilling har vil avgjøre hvilke kvalifikasjoner som kreves for å kunne bli tilsatt i stillingen. Videre uttales at den høye endringstakten i dagens arbeidsliv gjør at det er kontinuerlige endringer, også i statlige virksomheter. *AVYO i Delta* mener derfor at det vil være svært uheldig å lovfeste at det er arbeidsoppgavene som skal avgjøre om en kan benytte seg av fortrinnsretten. Dette kan medføre at intensjonen bak endringen, om å styrke deltidsansattes fortrinnsrett og å styrke heltidskulturen i norsk arbeidsliv, svekkes. På denne bakgrunn mener *AVYO i Delta* at departementets forslag til lovtekst i alternativ 2 blir for statisk og gir for liten fleksibilitet.

Likestillings- og diskrimineringsombudet peker på at alternativ 1 til § 13 tredje ledd er best egnet for å ivareta likestillingshensynet, da alternativet er det som gir størst mulighetsrom for å utvide del-

tidsstillinger der den ansatte ønsker dette og kan gis mulighet til det. *Kriminalomsorgen region sør* mener at kravet om at den ansatte er kvalifisert anses tilstrekkelig, og anser det ikke nødvendig å presisere at fortrinnsretten er betinget av at arbeidsoppgavene tilsvarer dem som deltidsansatte har i sin ordinære stilling, da det viktigste er at den ansatte er kvalifisert til å håndtere de oppgavene ekstravakten innebærer. *NITO* støtter også alternativ 1 til nytt tredje ledd i § 13, og påpeker at grensdragningene for hva som skal omfattes av fortrinnsretten bør vurderes i de konkrete tilfellene og eventuelt avgjøres gjennom rettspraksis.

YS Stat anbefaler et alternativ som vil ha samme ordlyd og innhold som etter arbeidsmiljøloven § 14-3 tredje ledd og skriver følgende i sitt høringssvar:

«I Innst. O nr. 100 (2004–2005) side 44 er det lagt til grunn av kommunalkomiteen at fortrinnsretten etter arbeidsmiljøloven § 14-3 gjelder «...om lag de samme arbeidsoppgavene som den deltidsansatte allerede utøver». Hva den deltidsansatte har fortrinnsrett til er dermed allerede begrenset i arbeidsmiljøloven. *YS Stat* mener det vil kunne være en forskjell i forståelse av «om lag samme arbeidsoppgaver» og «arbeidsoppgaver tilsvarer». Alternativ 2 vil dermed kunne innsnevre hva deltidsansatte kan ha fortrinnsrett til mer enn det som allerede følger av arbeidsmiljøloven. Det at man velger å bruke en annen ordlyd enn etter arbeidsmiljøloven vil også åpne opp for en tolkning av at bestemmelsen reelt sett skal ha annet materielt innhold enn etter arbeidsmiljøloven. *YS Stat* kan ikke se behovet for denne avgrensningen i fortrinnsretten, selv med departementets henvisning til statens stillingssystem. *YS Stat* anbefaler derfor alternativ 1 som vil ha samme ordlyd og innhold som etter arbeidsmiljøloven § 14-3 (3).»

Motsatt, er *Domstoladministrasjonen*, *Politidirektoratet* og *Skatteetaten* av den oppfatning at departementets alternativ 2 til nytt tredje ledd i § 13 er den beste løsningen.

Domstoladministrasjonen peker på at alternativ 2 stiller et strengere kvalifikasjonskrav enn alternativ 1, og uttaler at bestemmelsen fremstår betydelig mer anvendelig med tanke på formålet om å dekke akutte og kortvarige behov i virksomheten. *Skatteetaten* mener at fortrinnsretten til ekstravakter o.l. bør begrenses til arbeidsoppgaver som tilsvarer dem som den deltidsansatte har i sin ordinære stilling, og viser til den begrunnelse

departementet gir i høringen. Videre påpeker *Skatteetaten* at for en stor virksomhet som Skatteetaten, med rundt 7 200 ansatte fordelt på 57 kontorsteder over hele Norge, og med et svært stort spenn i oppgaver og kompetansekrav, vil det bli utfordrende å praktisere bestemmelsen om den ikke er begrenset til tilsvarende arbeidsoppgaver.

3.5 Departementets vurderinger og forslag

3.5.1 Innledning

Som det fremgår av gjennomgangen av gjeldende rett i punkt 3.1 ovenfor, regulerer statsansatteloven § 13, sammen med § 8 første og fjerde ledd i forskriften til loven, fortrinnsrett for deltidsansatte mv. til utvidet stilling, og gjelder nå fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

Ved behandlingen av Prop. 133 L (2021–2022) *Endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid)*, jf. Innst. 53 L (2022–2023), sluttet Stortinget seg til et forslag om endring i arbeidsmiljølovens bestemmelse om fortrinnsrett for deltidsansatte. Dette er gjennomført ved endringer i arbeidsmiljøloven § 14-3. Denne bestemmelsen gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av statsansatteloven.

Forslagene i denne proposisjonen følger opp endringene som er gjort i arbeidsmiljøloven, på enkelte punkter særlig tilpasset statlig sektor og regelverk ellers. Dette omfatter styrking av deltidsansattes fortrinnsrett til utvidet stilling i en statlig virksomhet, slik at fortrinnsrett ikke bare vil gjelde der hvor arbeidsgiver vurderer ny ansettelse, men også der hvor arbeidsgiver vurderer innleie for å dekke bemanningsbehovet eller har ledige ekstravakter og lignende.

Som departementet påpekte i høringsnotatet, er det ikke mulig å gjøre en helt identisk endring i statsansatteloven. Departementet viser til at det kan være ønskelig og nødvendig å avgrense virkeområdet for utøvelse av fortrinnsretten til deler av virksomheten. Dette vil ivareta behovet for praktiske løsninger for landsdekkende statlige virksomheter, med flere tjenestesteder.

3.5.2 Utvidelse av deltidsansattes fortrinnsrett der hvor arbeidsgiver vurderer innleie for å dekke bemanningsbehovet

Departementet mener at deltidsansattes fortrinnsrett til utvidet stilling også bør gjelde fremfor at

arbeidsgiver foretar innleie i virksomheten. En slik utvidelse er gjennomført i arbeidsmiljøloven § 14-3. Departementet viser til at formålet med statsansatteloven § 13 er å styrke deltidsansattes mulighet til å få utvidet sin stilling. For å styrke deltidsansattes rettigheter bør det etter departementets syn ikke være avgjørende om arbeidsgiver ønsker å dekke behovet for arbeidskraft ved ny ansettelse eller ved innleie. Da innleie ikke er omfattet av bestemmelsen i dag, kan dette medføre at arbeidsgiver velger innleie i stedet for ansettelse, noe departementet mener ikke er ønskelig.

Flere av høringsinstansene gir klart uttrykk for at de støtter departementets synspunkt om at forbedringene som er gjennomført i arbeidsmiljøloven bør følges opp med tilsvarende endringer i statsansatteloven.

Departementet har merket seg at noen av høringsinstansene har innvendinger til forslaget, herunder *DSS* og *Statens vegvesen*. *DSS* har blant annet påpekt at det er ønskelig å bevare en fleksibilitet som gir rom for å ikke måtte oppbemanne i forbindelse med omorganiseringer og deretter eventuelt nedbemanne. *Statens vegvesen* innvender blant annet at forslaget til endring i § 13 første ledd er vanskelig å etterleve i en stor virksomhet med mange divisjoner og med stor geografisk spredning. *Statens vegvesen* mener at avgrensningen som er foreslått i § 13 andre ledd også må kunne gjøres i situasjoner der arbeidsgiver bruker innleie for å dekke bemanningsbehovet.

I lys av høringsinnspillene finner departementet grunn til å understreke at fortrinnsretten ikke er absolutt, men er betinget av at den deltidsansatte er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

Departementet ser at forslaget kan ha en viss betydning for arbeidsgivers fleksibilitet til å dekke opp arbeidskraftsbehov. Departementet mener imidlertid at det er både riktig og viktig å utvide fortrinnsretten for deltidsansatte etter statsansatteloven, slik det også er gjort i arbeidsmiljøloven. Departementet legger i vurderingen vekt på at en slik utvidelse er i tråd med formålet bak fortrinnsrettsbestemmelsen i statsansatteloven § 13, om å styrke deltidsansattes mulighet til å få økt stillingsprosent i sin stilling. Departementet viser til følgende merknader i punkt 7.2.3 i Prop. 133 L (2021–2022) *Endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid)*:

«Departementet vil i den forbindelse understreke at forslaget ikke innebærer noe generelt

forbud mot å bruke tilkallingsvikarer eller innleie for å dekke opp ledige vakter. Forslaget innebærer bare at interne deltidsansatte, forutsatt at de er kvalifisert for det aktuelle arbeidet, skal ha førsterett. I høringsrunden vises det blant annet til at de vaktene som tilbys tilkallingsvikarer eller dekkes ved innleie ofte nettopp er vakter som de deltidsansatte ikke vil ha. Departementet bemerker at forslaget naturligvis ikke stenger for bruk av tilkallingsvikarer eller innleie dersom ingen deltidsansatt ønsker seg vaktene.»

Departementet slutter seg til dette standpunktet inntatt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Departementet viser videre til at fortrinnsretten for deltidsansatte i forskriften til statsansatteloven også er avskåret for midlertidig ansatte, inkludert ansatte i åremåls- og utdanningsstilling, og ansatte i bistillinger. Departementet påpeker at denne begrensningen i fortrinnsretten fortsatt skal gjelde der hvor arbeidsgiver vurderer innleie for å dekke bemanningsbehovet. Der hvor arbeidsgiver har ledige ekstravakter og lignende i virksomheten, foreslår imidlertid departementet at fortrinnsretten også skal gjelde for midlertidig ansatte. Dette omtales nærmere nedenfor.

3.5.3 Utvidelse av deltidsansattes fortrinnsrett der hvor arbeidsgiver har ledige ekstravakter og lignende i virksomheten

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har i sin lovproposisjon om innføring av lovbestemmelse om fortrinnsrett til ekstravakter og lignende, vist til at Tvisteløsningsnemnda har lagt til grunn at deltidsansatte ikke kan kreve fortrinnsrett til såkalte ekstravakter. Reglene om fortrinnsrett for deltidsansatte har derfor ikke kommet til anvendelse dersom virksomheten har hatt behov for ekstravakter. Departementet foreslo, i tråd med endringene som er gjort i arbeidsmiljøloven § 14-3, at bestemmelsen om fortrinnsrett for deltidsansatte i statsansatteloven også bør utvides slik at deltidsansatte får fortrinnsrett til ekstravakter og lignende.

Departementet mener at deltidsansatte bør ha rett til å bli tilbudt ekstravakter fremfor at arbeidsgiver bruker tilkallingsvikarer til det aktuelle arbeidet. Deltidsansatte vil da få mulighet for økt arbeidsmengde og inntekt. Videre kan ekstravakter gi grunnlag for utvidet stilling etter bestemmelsen om rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a, som det er henvisning til i statsansatteloven § 13 sjette ledd.

Flertallet av høringsinstansene som har uttalt seg i høringen, herunder organisasjonene på arbeidstakersiden, støtter departementets forslag om at også deltidsansatte gis fortrinnsrett til ekstravakter,

Departementet har merket seg at *DSS* og *Statens vegvesen* er imot forslaget om fortrinnsrett for deltidsansatte også ved ekstravakter o.l., og at disse høringsinstansene uttrykker bekymringer for hvilke virkninger forslaget kan ha. *DSS* har blant annet påpekt at virksomheten i forbindelse med en rekke større prosjekter og omorganiseringer vil måtte benytte ekstravakter til å dekke oppdrag på kort varsel. *DSS* mener at det vil være tidkrevende og omfattende å ha en hovedregel om fortrinnsrett for deltidsansatte, og å i hvert enkelt tilfelle avklare om noen ønsker å benytte denne. *Statens vegvesen* innvender blant annet at bestemmelsen i statsansatteloven § 13 andre ledd er en kompleks bestemmelse som kan være vanskelig å etterleve og forstå i praksis.

I lys av de nevnte høringsinnspillene vil departementet understreke at forslaget om utvidelse av fortrinnsretten ikke innebærer noe generelt forbud mot å benytte ekstravakter eller innleie for å dekke opp ledige vakter. I likhet med reguleringen i arbeidsmiljøloven vil det ikke stilles som krav at arbeidsgiver skal endre arbeidsplaner for å sikre utøvelse av fortrinnsretten. I tillegg vil arbeidstidsbestemmelser kunne være til hinder for at deltidsansatte kan ha fortrinnsrett til arbeidet. Forslaget innebærer at arbeidsgiver i virksomheter med flere deltidsansatte, og hvor det ofte er behov for ekstravakter, må utarbeide rutiner for fordeling av ledige vakter til deltidsansatte som ønsker slike vakter. Arbeidsgiver må på forhånd skaffe oversikt over deltidsansatte og undersøke om disse ved behov ønsker å utøve fortrinnsretten dersom det blir ledige ekstravakter eller liggende. Dersom ingen deltidsansatte ønsker de ledige vaktene, kan arbeidsgiver benytte ekstravakter eller innleie for å dekke opp disse vaktene.

3.5.4 Vilkårene «kvalifisert» og «vesentlige ulemper»

Fortrinnsretten for deltidsansatte er etter statsansatteloven betinget av at den ansatte er «kvalifisert for stillingen» og at utøvelse av fortrinnsretten ikke «vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten», se statsansatteloven § 13 gjeldende andre ledd. Det vises Prop. 94 L (2016–2017) *Lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven)*. Disse vilkårene videreføres.

I vurderingen av om vilkåret «vesentlige ulemper» er oppfylt må det legges vekt på de vurderingene som ligger til grunn for endringen i arbeidsmiljøloven. Departementet viser til at det i forbindelse med endringene i arbeidsmiljøloven i Prop. 133 L (2021–2022) ble uttalt i punkt 7.2.3 på s. 30 at «*hva som må anses som en vesentlig ulempe må vurderes konkret i den enkelte situasjon ...*». Arbeids- og inkluderingsdepartementet har her videre vist til at «*[b]ehovet for en ekstravakt for eksempel kan oppstå på så kort varsel at det blir umulig eller svært vanskelig for arbeidsgiver å fylle behovet gjennom bruk av egne deltidsansatte. Utøvelse av fortrinnsretten vil da kunne være til vesentlig ulempe for virksomheten*».

En ekstravakts korte varighet kan også være relevant ved vurderingen. Også fortrinnsrett i disse tilfellene skal være underlagt de vanlige begrensningene for utøvelse av fortrinnsrett for deltidsansatte. Departementet slutter seg til de nevnte situasjonene som er beskrevet i lovproposisjonen til endringene i arbeidsmiljøloven.

3.5.5 Nytt tredje ledd i § 13 – formulering av kvalifikasjonskrav

I høringen foreslo departementet to alternativer til formulering av kvalifikasjonskrav i nytt tredje ledd til statsansatteloven § 13. Alternativ 1 har lik ordlyd som arbeidsmiljølovens bestemmelse. Alternativ 2 avviker noe fra arbeidsmiljølovens ordlyd, ved å innebære en strengere kvalifikasjonsvurdering i større grad tilpasset statens stillingssystem.

Høringsinstansene som støtter forslaget, er delt i synet på hvilke av de to alternative forslagene til kvalifikasjonskrav i nytt tredje ledd i § 13 som er å foretrekke.

Departementet har vurdert de to alternativene til formulering av kvalifikasjonskrav som ble sendt på høring, og de høringsinnspillene som er motatt. Departementet ser at et strengere kvalifikasjonskrav (alternativ 2) vil kunne gjøre ordningen mer praktikabel og anvendelig, særlig hvor det haster å dekke behovet for en ekstravakt, slik *Domstoladministrasjonen* og *Skatteetaten* påpeker. Samtidig mener departementet at dette hensynet ikke taler sterkt nok til at statsansatteloven bør ha en avvikende ordlyd fra arbeidsmiljøloven § 14-3 tredje ledd. Det vises her til at ordlyden i alternativ 1 ikke skaper store praktiske hindringer for å anvende bestemmelsen. Departementet mener derfor at alternativ 1 er å foretrekke, som har tilsvarende ordlyd som arbeidsmiljøloven § 14-3 tredje ledd.

Departementet foreslår at det i nytt tredje ledd til § 13 reguleres at fortrinnsrett etter andre ledd, på samme måte som etter § 13 første ledd, skal være betinget av at den ansatte er kvalifisert, og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten. Departementet presiserer imidlertid at fortrinnsretten til ekstravakter og lignende i virksomheten, i likhet med fortrinnsretten etter første ledd, gjelder ekstravakter med om lag de samme arbeidsoppgavene som den deltidsansatte har i sin ordinære stilling. Departementet viser til Arbeids- og inkluderingsdepartementets merknader til arbeidsmiljøloven § 14-3 i Prop. 133 L (2021–2022) *Endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid)* på s. 30–31 og s. 35. Departementet ser videre grunn til å presisere at hva som regnes som om lag de samme arbeidsoppgavene, må ses i lys av statens stillingssystem. Dette innebærer at arbeidsoppgavene må være om lag de samme som den deltidsansatte allerede utfører i sin deltidsstilling. Statens stillingssystem vil dermed innebære begrensninger, bl.a. ut fra stillingstittel, jf. hovedtariffavtalene, arbeidsavtaler og type arbeidsoppgaver.

3.5.6 Avgrensning av virkeområdet

Innføring av en slik regel om utvidet fortrinnsrett for deltidsansatte til ekstravakter og lignende i arbeidsmiljøloven, medførte et behov for å vurdere en avgrensning av virkeområdet. Departementet mener at det også ved innføring av en slik regel i statsansatteloven må vurderes hvorvidt virkeområdet skal avgrenses.

Fortrinnsretten for deltidsansatte gjelder etter statsansatteloven § 13 i hele virksomheten. Virksomhetsbegrepet i staten fremgår både av statsansatteloven, jf. bestemmelsene om personalreglement i statsansatteloven, og hovedavtalen § 3. I hovedavtalen § 3 nr. 2 er virksomhet definert slik: «Med virksomhet menes hver statsetat eller institusjon. Etter dette vil f.eks. et departement, en etat og hvert enkelt universitet bli å betrakte som en virksomhet.» Hovedavtalen forutsetter at partene i den enkelte virksomhet skal inngå en avtale om medbestemmelse som er tilpasset virksomhetens og de ansattes behov. En forutsetning for å utøve medbestemmelse i virksomheten er at tilpasningsavtalen beskriver hva som skal regnes som virksomheten, samt inndelingen i driftsenheter og arbeidsområder der medbestemmelsen skal utøves. Et arbeidsområde vil ofte være en mindre enhet, for eksempel en avdeling eller seksjon i en virksomhet.

Departementet mener det er nødvendig å avgrense virkeområdet for bestemmelsen slik at fortrinnsretten til ekstravakter og lignende kan avgrenses til deler av en virksomhet. Trolig vil det ofte være nødvendig at en ekstravakt møter frem på arbeidet på kort varsel. Da vil det kunne skape vanskeligheter dersom arbeidsgiver må foreta omfattende og tidkrevende undersøkelser for å avklare om noen ansatte ønsker å benytte fortrinnsretten. Noen statlige virksomheter har flere tjenestesteder med forskjellig geografisk plassering, til dels i forskjellige landsdeler. Departementet mener at fortrinnsretten til ekstravakter og lignende skal være lovbestemt avgrenset til det enkelte tjenestested. Departementet viser til at tjenestested vil være det som er bestemt i den enkeltes arbeidsavtale. Denne fortrinnsretten vil vanligvis være helt upraktisk dersom arbeidsstedet for én eller enkelte ekstravakter skulle være et annet enn det normale. Også her vil administreringen av ordningen være et viktig hensyn, slik at det er de arbeidstakerne som arbeider på et bestemt tjenestested som blir vurdert opp mot fortrinnsretten.

Departementet mener dessuten at det også i staten må kunne gjøres ytterligere avgrensninger i denne fortrinnsretten. Det er derfor også foreslått en lignende avgrensning som i arbeidsmiljøloven § 14-3 andre ledd, hvor det er fastsatt at arbeidsgiver etter drøftinger med tillitsvalgte (dvs. med organisasjoner i virksomheten som har forhandlingsrett etter lov om offentlige tjenestetvister) kan avgrense virkeområdet for fortrinnsretten. Det kan da gjøres en avgrensning av virkeområdet for utøvelse av fortrinnsretten til ekstravakter og lignende til én eller flere enheter med til sammen minst 30 ansatte. Dermed vil en slik enhet kunne vurderes isolert når det gjelder denne fortrinnsretten. En enhet må være en reell, organisatorisk avgrenset enhet, f.eks. en avdeling, seksjon eller lignende.

3.5.7 Særlig om drøftingsrett

I arbeidsmiljøloven er det i flere bestemmelser innført krav om drøftinger. Drøftingsrett for partene er i statsforvaltningen fastslått i hovedavtalen, og som utgangspunkt er det derfor normalt ikke behov for slikt lovgrunnlag i staten. Departementet ser at det kan være behov for en lovfesting av et krav om drøftinger der hvor fortrinnsretten til ekstravakter eller lignende skal avgrenses ut over den geografiske begrensningen. En lovfestet drøftingsrett vil sikre en klarere forankring av drøftingsplikten. I tillegg vil

partsbegrepet i hovedavtalen være noe snevrere enn etter tjenestetvistloven.

Departementet har vurdert høringsinnspillene knyttet til behovet for å lovregulere drøftingsretten. I vurderingen av om drøftingen skal lovreguleres i statsansatteloven, eller om det er tilstrekkelig at drøftingsretten følger av hovedavtalen, mener departementet at drøftingsretten bør reguleres i statsansatteloven.

Departementet foreslår derfor at det lovfestes i statsansatteloven § 13 andre ledd fjerde punktum at adgangen til avgrensning av virkeområdet for fortrinnsretten er betinget av at det er gjennomført drøftinger med tillitsvalgte (organisasjoner i virksomheten som har forhandlingsrett etter lov om offentlige tjenestetvister).

3.5.8 Tvisteløsningsnemndas myndighet

Departementet foreslo i høringen at Tvisteløsningsnemnda ikke skal avgjøre tvister som gjelder fortrinnsrett til ekstravakter og lignende. På samme måte som det er gjort i arbeidsmiljøloven, mener departementet at tvisteløsningsnemnda ikke skal avgjøre tvister som gjelder fortrinnsrett til ekstravakter og lignende. Slike tvister vil normalt ikke lenger være aktuelle på det tidspunkt tvisteløsningsnemnda ville treffe sin avgjørelse. Den aktuelle ekstravakten vil ikke lenger eksistere.

4 Ansettelse på åremål for statsansatte på Jan Mayen – statsansatteloven § 10

4.1 Gjeldende rett

Lov 27. februar 1930 nr. 2 om Jan Mayen fastsetter utgangspunktet om at Jan Mayen er en del av Kongeriket Norge. Videre bestemmer loven at norsk privatrett og strafferett og den norske lovgivning om rettspleien gjelder for Jan Mayen. I hvilken utstrekning andre lover skal gjelde, bestemmes av Kongen. I disse lover og i lovgivningen om rettspleien kan Kongen foreta endringer, når de stedlige forhold måtte gjøre det påkrevet.

Da Kongen ikke har bestemt at statsansatteloven skal gjelde for Jan Mayen, gjelder ikke denne loven for statsansatte som ansettes med tjenestested Jan Mayen. Det legges imidlertid til grunn, at loven gjelder for statsansatte som har sitt ordinære ansettelsesforhold på fastlandet, også dersom de i en periode midlertidig arbeider på Jan Mayen.

4.2 Bakgrunnen for forslaget

I brev av 18. juni 2018 til departementet anmodet Forsvarsdepartementet om at Forsvaret gis adgang til å benytte åremålsstillinger for sine ansatte på Jan Mayen. Forsvarsdepartementet tok også opp saken med Justis- og beredskapsdepartementet som er ansvarlig for lov om Jan Mayen og forskrift om administrasjon av Jan Mayen.

Justis- og beredskapsdepartementet har ansvaret for bevilgningen på kap. 481 *Samfunnet Jan Mayen*, samtidig som Forsvaret har personellansvaret for sine ansatte på Jan Mayen.

Forsvaret har om lag 15 stillinger på Jan Mayen. Det er ønskelig at disse ikke skal være faste, men åremålsstillinger, som følge av tjenestens spesielle karakter. Forsvaret har bemanning på Jan Mayen til enhver tid, men kun for en tidsavgrenset periode grunnet de sosiale forholdene. Videre har også Meteorologisk institutt ansatte på Jan Mayen. Klima- og miljødepartementet har ansvaret for Meteorologisk institutt.

Forsvarets praksis er at personellet på Jan Mayen ansettes enten for en varighet på seks måneder eller for en periode på mellom to og tre år. Personellet som er ansatt for seks måneder er på Jan Mayen under hele perioden, mens personellet som er der for en lengre periode, er 50 prosent av tiden på Jan Mayen og 50 prosent av tiden på fastlandet. Begrunnelsen for en slik praksis er at enkelte stillinger krever kompetanse som opparbeides gjennom arbeid på Jan Mayen, mens personellet som ansettes for seks måneder har kompetanse som kan tas i bruk umiddelbart. Forsvarsdepartementet mener at det ikke er ønskelig at personellet oppholder seg sammenhengende på Jan Mayen over en lengre periode, grunnet isolasjonen det medfører for de ansatte.

Det ble i brevet av 18. juni 2018 til departementet vist til statsansatteloven § 10 fjerde ledd og § 6 sjette ledd i forskrift 21. juni 2017 nr. 838 til statsansatteloven, som på tilsvarende måte åpner for bruk av åremålsstillinger ved tjeneste på Svalbard.

I forskriften § 6 syvende ledd er det en bestemmelse som fastsetter at det ikke regnes som ansettelse på åremål når en statsansatt, for et avgrenset tidsrom, overtar en annen stilling forbeholdt virksomhetens ansatte og vedkommende gis permisjon fra sin faste offentlige stilling med rett til å overta den igjen. Forsvarsdepartementet har opplyst at denne forskriftsbestemmelsen ikke er anvendelig, da flere av søkerne til disse stillingene er og vil være eksterne, og derfor ikke dekkes av denne bestemmelsen.

Etter lov 27. februar 1930 om Jan Mayen § 2 kan Kongen bestemme at lover som ikke gjelder norsk privatrett og strafferett og rettspleien skal gjelde for Jan Mayen. Ordningen er derfor en annen enn den som er bestemt i lov 17. juli 1925 nr. 11 om Svalbard, hvor § 3 bestemmer at bl.a. lovene om «offentlige tjenestemenn» gjelder på Svalbard.

Departementet har oversendt forslaget til Justis- og beredskapsdepartementets Polaravdeling, i samsvar med Instruks for behandling av polarsaker og for Det interdepartementale

polarutvalg (polarutvalgsinstruksen) av 18. oktober 2002 nr. 1134. Forslaget har vært lagt frem for Polarutvalget til orientering.

4.3 Forslaget i høringsnotatet

I høringsnotatet ble det foreslått at statsansatteloven § 10 blir endret, slik at det blir mulig å ansette statsansatte på åremål også på Jan Mayen, for et begrenset antall arbeidstakere. I tillegg ble det foreslått å følge opp en slik endring i § 6 sjette ledd i forskriften til statsansatteloven. Generelt ble det foreslått å gi statlig regelverk ellers anvendelse på Jan Mayen, ved bestemmelse av Kongen.

4.4 Høringsinstansenes syn

Det er få høringsinstanser som har uttalt seg om forslaget. De som uttaler seg, har ikke innvendinger mot forslaget.

LO Stat uttaler at de ikke har innsigelser til forslaget til endringer i statsansatteloven og forskrifter på dette punktet.

NTL Skatt og AVYO i Delta støtter forslaget.

4.5 Departementets vurderinger og forslag

Departementet mener at det bør innføres adgang til å ansette statsansatte på Jan Mayen på åremål. Som Forsvarsdepartementet har trukket frem, er tjeneste på Jan Mayen av spesiell karakter. Det er ikke ønskelig at ansatte skal utføre arbeid i et slikt isolert miljø som på Jan Mayen over en lengre periode. Arbeidet må derfor være midlertidig. Til dels kan dette dekkes ved at de statsansatte har en ordinær stilling på fastlandet, men får midlertidig tjenestested på Jan Mayen. Imidlertid er det også behov for at det hentes inn spesiell ekspertise utenfra.

For å dekke dette behovet, er det nødvendig å endre statsansatteloven, slik at det blir adgang til å ansette på åremål også på Jan Mayen. Dette vil da komme i tillegg til tilsvarende adgang som nå finnes på Svalbard. Det kan her vises til statsansatteloven § 10 fjerde ledd, jf. § 6 sjette ledd i forskriften til loven. Reglene i forskriften fraviker de som fastsettes i forskriften for øverste leder i en virksomhet. Dette er begrunnet i særlige forhold som tjeneste på Svalbard og Jan Mayen medfører. Forslaget vil, på tilsvarende måte som for

åremålsstillinger på Svalbard, gi det enkelte departement rett til å gi nærmere regler om varighet og adgangen til å fornye ansettelsesforholdet, og om arbeidets omfang og innhold ved ansettelse på åremål. Denne myndigheten for departementene vil fremgå av lovens forskrift.

Det er imidlertid ikke tilstrekkelig med endring i statsansatteloven, da loven ikke gjelder for Jan Mayen. Loven må derfor også gis anvendelse der. Departementet tar sikte på at dette gjøres ved å fremme en kongelig resolusjon om dette, med hjemmel i lov om Jan Mayen § 2.

Det har vært lagt til grunn at statsansatteloven, lov 28. juli 1949 nr. 26 om Statens pensjonskasse, lov 21. desember 1956 nr. 1 om aldersgrenser for statsansatte m.fl. og lov 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister gjelder for statens ansatte som har en ordinær arbeidsavtale på fastlandet, men som i en periode arbeider på Jan Mayen, jf. *Debes: I statens tjeneste*, side 28–29 og *Norsk lovkommentar: Statsansatteloven*, innledende note. Dette kan imidlertid neppe legges til grunn for arbeidstakere som ansettes der uten slik tilknytning til fastlandet. Selv om dette ikke er åpenbart, mener departementet at det bør formaliseres, på en slik måte at uklarhet og tvil unngås.

Når det gjelder innføring av adgang til ansettelse på åremål for statens ansatte på Jan Mayen må også forholdet til øvrig statlig lov- og regelverk vurderes, sammen med hvilke endringer som da må gjøres. Forsvarsdepartementet mener at øvrig statlig lov- og regelverk bør gjelde for denne personellgruppen. Departementet slutter seg til denne vurderingen, så langt gjelder det lov- og regelverk som departementet selv forvalter. I tillegg til statsansatteloven vises her særlig til lov 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister og dermed også statens avtaleverk. Departementet forvalter også lov 19. juni 2015 nr. 70 om informasjonsplikt, karantene og saksforbud for politikere, embetsmenn og statsansatte (karanteneloven), men denne loven antas å være lite relevant for den spesielle tjenesten på Jan Mayen.

Departementet tar sikte på at også lov 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister gis anvendelse på Jan Mayen. Dette kan gjøres i samme kongelige resolusjon som gjør statsansatteloven gjeldende for Jan Mayen. En følge av dette blir at det sentrale statlige avtaleverket også får anvendelse på Jan Mayen, med mindre det gjøres særlige unntak.

Departementet har også vurdert hvordan forholdet til annet særlig relevant regelverk vil være, og om det er behov for endringer. Når det gjelder forholdet til lov 21. desember 1956 nr. 1 om alders-

grenser for statsansatte m.fl. kan det ikke sees at dette er problematisk. Loven gjelder for dem som har stilling som er innlemmet i Statens pensjonskasse, dvs. bl.a. stillinger i staten, med mindre det er gjort spesielt unntak. Når det gjelder lov 28. juli 1949 nr. 26 om Statens pensjonskasse, så er det ikke noe krav om arbeid i Norge, men det er krav om å være omfattet av lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven), jf. lov om Statens pensjonskasse § 6. I folketrygdloven § 2-3 første ledd står det at «*Et medlem i trygden som bosetter seg eller tar opphold på Svalbard, på Jan Mayen eller i et norsk biland, beholder medlemskapet.*» Det synes derfor ikke å være særlige problemer knyttet til pensjonsordning eller aldersgrense.

Forskrift 15. desember 1978 nr. 5 for Jan Mayen, gitt med hjemmel i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø, bestemmer at denne loven (med minimale endringer nevnt i forskriften) gjelder for Jan Mayen. I § 20-2 i arbeidsmiljøloven av 2005 er det bestemt, at forskrifter gitt i medhold av loven fra 1977 skal gjelde inntil annet er bestemt. Det ser derfor heller ikke ut til at dette medfører problemer.

I lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven) § 2 tredje ledd er det fastsatt at Kongen ved forskrift kan bestemme at loven eller deler av den skal få anvendelse på Svalbard. Slik forskrift kan fravike ferielovens regler. Tidligere har flere av de norske virksomhetene på Svalbard fulgt ferielovens system, uten å være omfattet av loven. Dette har til dels vært følgen av tariffavtaler eller andre avtaler, jf. f.eks. statlig sektor. Ved forskrift 26. november 2021 nr. 3291 (fremmet av Arbeids- og inkluderingsdepartementet) ble ferieloven gitt anvendelse på Svalbard. Begrunnelsen for dette var at samfunnet på Svalbard har gjennomgått betydelige endringer de siste årene, fra et ensidig industristed med en oversiktlig næringsstruktur dominert av én stor virksomhet, til et samfunn med et bredt og differensiert næringsliv med flere mindre virksomheter. Samtidig har befolkning og

antall sysselsatte økt. På bakgrunn av denne utviklingen ble det ikke lenger funnet grunn til at ferieloven ikke skal gjelde på Svalbard. Ferieloven inneholder imidlertid ikke hjemmel for å gi loven anvendelse på Jan Mayen. For det svært begrensede antall arbeidstakere som vil være åremålsansatte på Jan Mayen, vil det være unødvendig med lovendring og forskrift. Feriebestemmelser som omfatter disse ansatte kan gis på annet grunnlag, f.eks. ved tariffavtale. Særavtalen om ferie for statsansatte fastsetter i § 1 generelt, at for statsansatte gjelder ferieloven og hovedtariffavtalen del 6 om avtalefestet ferie med tilpassninger i særavtalen. Dersom lov 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister gis anvendelse for ansatte på Jan Mayen, vil denne særavtalen og dermed ferieloven komme til anvendelse, med mindre det gjøres unntak.

Departementet legger på denne bakgrunn derfor til grunn, at det ikke vil oppstå noen spesielle problemer i forhold til annet lov- og regelverk, når det gjelder å lovfeste adgang til åremålsansettelser for statsansatte på Jan Mayen.

Departementet mener derfor, i likhet med Forsvarsdepartementet, at gode grunner tilsier at det åpnes opp for at statsansatte kan ansettes på åremål på Jan Mayen. Gjeldende regelverk er tilstrekkelig for en ordning hvor ansatte har sitt ordinære, statlige ansettelsesforhold på fastlandet, men tjenestegjør for en begrenset periode på Jan Mayen. Dersom imidlertid personer skal ansettes utelukkende med tjenestegjøring på Jan Mayen, må det åpnes for midlertidig ansettelse på åremål for en begrenset periode der. Fast ansettelse er ikke aktuelt for den spesielle tjenesten på Jan Mayen. Åremålsansettelse er det praktiske alternativet. Slik ansettelse vil gjelde et svært begrenset antall ansatte. Samtidig må ansattes rettigheter ivaretas ved at også lov om offentlige tjenestetvister og statens avtaleverk kommer til anvendelse, slik som omtalt ovenfor.

5 Rett til fast ansettelse i statlig virksomhet etter innleie som har vart mer enn tre år sammenhengende – statsansatteloven § 11

5.1 Gjeldende rett

Statsansatteloven § 11 regulerer innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak) til statlig virksomhet.

I statsansatteloven § 11 første ledd var det opprinnelig adgang til innleie i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 9 første ledd bokstav a eller b. Ved en lovendring, som ble gitt virkning fra 1. april 2023, ble § 11 første ledd endret, slik at det ikke lenger er adgang til innleie fra bemanningsforetak til statlig virksomhet der hvor det kan ansettes midlertidig etter § 9 første ledd bokstav a, dvs. der hvor arbeidet er av midlertidig karakter. Fra denne datoen er det dermed bare adgang til innleie der hvor det kan ansettes midlertidig etter § 9 første ledd bokstav b, dvs. for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat). En tilsvarende endring ble samtidig gjort i arbeidsmiljøloven § 14-12, som inneholder flere hjemler for innleie fra bemanningsforetak for virksomheter utenfor statlig sektor.

Statsansatteloven § 11 annet ledd fastsetter i tillegg at arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjoner i virksomheten som har forhandlingsrett etter lov 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister, skriftlig kan avtale tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd. Departementet har ikke noen samlet oversikt over eventuelle avtaler som er inngått i statlige virksomheter med hjemmel i denne bestemmelsen.

Statsansatteloven § 11 fjerde ledd inneholder en bestemmelse som fastsetter at ved innleie etter § 11 gjelder reglene i lovens § 9 tredje ledd tilsvarende. I § 9 tredje ledd er det bestemt at midlertidig ansatt etter denne paragrafens første ledd bokstav a, b eller e, og som har vært sammenhengende ansatt i virksomheten i mer enn tre år, skal anses som fast ansatt. I slike tilfeller kommer reglene om oppsigelse av arbeidsforhold til anvendelse. Disse bokstavene i tredje ledd inneholder hjemler for midlertidig ansettelse der hvor a)

arbeidet er av midlertidig karakter, b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat), eller e) for en periode på inntil seks måneder når det har oppstått et uforutsett behov.

5.2 Bakgrunnen for forslaget

Bestemmelsen i statsansatteloven § 11 fjerde ledd gir en innleid arbeidstaker rett til å velge å bli fast ansatt i den statlige innleievirksomheten, dersom innleien har vart mer enn tre år sammenhengende. Statsansatteloven § 11 fjerde ledd henviser til regelen i statsansatteloven § 9 tredje ledd. Av § 9 tredje ledd følger at en midlertidig ansatt som har vært sammenhengende ansatt i virksomheten i mer enn tre år, skal anses som fast ansatt. Dette gjelder midlertidig ansatte etter § 9 første ledd bokstav a, b eller e.

Statsansatteloven § 9 tredje ledd viser imidlertid kun til grunnlaget vikariat (§ 9 første ledd bokstav b). Det fremstår derfor noe uklart om innleie hjemlet i lovens § 11 andre ledd (skriftlig avtale i virksomheten) også gir rett til fast ansettelse etter tre års sammenhengende innleie.

Departementet mener at det er behov for å klargjøre at statsansatteloven § 11 fjerde ledd gir en innleid arbeidstaker rett til fast ansettelse etter tre år både i tilfellene der hvor innleien er hjemlet i § 11 første ledd (vikartilfellene, jf. § 9 første ledd bokstav b), og i tilfellene der innleien er hjemlet i § 11 andre ledd (skriftlig avtale i virksomheten).

5.3 Forslaget i høringsnotatet

I høringsnotatet ble det foreslått en endring i statsansatteloven § 11 fjerde ledd. Denne bestemmelsen gir innleide etter paragrafens første ledd rett til å velge fast ansettelse i innleievirksomheten etter mer enn tre års sammenhengende innleie. Første ledd åpner for innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsfore-

tak) der hvor det kan avtales midlertidig ansettelse etter lovens § 9 første ledd bokstav b, dvs. i vikariat. Forslaget i høringsnotatet omfatter en klargjøring, slik at det presiseres i lovteksten at rett til å velge fast ansettelse også skal gjelde innleie etter § 11 annet ledd, dvs. der hvor arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjoner i virksomheten skriftlig har avtalt tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i § 11 første ledd.

5.4 Høringsinstansenes syn

Akademikerne, LO Stat, Unio, NITO, NTL Skatt og DFØ og AVYO i Delta støtter forslaget.

UNIO støtter forslaget om at det klargjøres i statsansatteloven at innleide ansatte har samme rett til fast stilling i innleievirksomheten som midlertidig ansatte, men savner en drøfting av forskjellene mellom arbeidsmiljøloven og statsansatteloven når det gjelder utlysning av stilling.

NITO støtter forslaget om å lovfeste at arbeidstakere i staten, som har vært sammenhengende innleid i virksomheten i mer enn tre år, skal ha rett fast ansettelse hos innleier. Dersom retten benyttes, kommer reglene om oppsigelse av arbeidsforholdet til anvendelse. *NITO* uttaler at forslaget til endring er i samsvar med det som gjelder for innleide arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven § 14-12 og også bør gjelde for statsansatte. Videre peker *NITO* på at det er viktig at innleievirksomhetene og tjenestemannsorganisasjonene ikke kan uthule en rett til fast ansettelse gjennom innleieavtaler.

Politidirektoratet (POD) og Politiets IT-enhet (PIT) er kritiske til forslaget.

POD har vist til tall per 1. november 2023 som viser at med unntak for *POD*, *PIT* og Politiets fellestjenester (PFT), er det lite eller ingen bruk av innleie i politidistriktene og de øvrige enhetene i etaten. *PIT* skiller seg for øvrig ut med hensyn til omfanget av innleie, ettersom innleien primært gjelder spesialistkompetanse (altså på grunnlag av statsansatteloven § 9 bokstav a og politiets innleieavtale), som trengs for en begrenset tid, men som likevel kan vare utover 3 år.

PIT viser til avtale om utvidet adgang til innleie fra bemanningsforetak inngått mellom Politidirektoratet og organisasjonene, jf. statsansatteloven § 11 annet ledd. *PIT* er av den oppfatning at arbeid av midlertidig karakter og innleie av spesialistkompetanse fortsatt vil være gjeldende fremover. Spesialistkompetansen kan være kompetanse *PIT* har utfordringer med å rekruttere, men ofte er

dette spesialistkompetanse som virksomheten kun har behov for i en tidsbegrenset periode. *PIT* viser til at bruken av innleide i de fleste tilfeller gjelder innleie av spesialistkompetanse som etaten kun har behov for i en kortere periode, men som likevel kan ha varighet ut over tre år. Dette kan være spesialistkompetanse som det er vanskelig og kostbart å vri, hvis *PIT* har behov for annen kompetanse på et senere tidspunkt.

5.5 Departementets vurderinger og forslag

Departementet mener at innleie til statlig virksomhet fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak) bør gi innleid arbeidstaker rett til fast ansettelse hos innleier dersom innleien har vart mer enn tre år sammenhengende. Departementet har merket seg de innvendingene som er kommet til uttrykk i høringssvarene om at innleie gjelder primært spesialistkompetanse som virksomheten har behov for i begrenset tid og at det derfor er vanskelig å overføre de ansatte til andre oppgaver.

Retten til fast ansettelse gjelder i dag der hvor innleien har vært hjemlet i § 11 første ledd (vikariat). Det er derimot noe uklart om denne retten også gjelder ved innleie med grunnlag i § 11 annet ledd (etter skriftlig avtale i virksomheten). Etter departementets syn bør det ikke være avgjørende om innleien har skjedd med hjemmel i § 11 første ledd (vikariat) eller annet ledd (etter skriftlig avtale i virksomheten). Departementet ser det slik, at uklarhet knyttet til retten til ansettelse i innleievirksomheten, bør fjernes ved en klargjøring i lovteksten.

I Prop. 131 L (2021–2022) *Endringer i arbeidsmiljøloven m.m. (inn- og utleie fra bemanningsforetak)* ble det blant annet sagt følgende i punkt 11.4:

«I arbeidsmiljøloven foreslås det at også arbeidstaker som har vært sammenhengende innleid etter avtale med de tillitsvalgte etter lovens § 14-12 andre ledd, har rett til fast ansettelse hos innleier etter tre år, slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Det vises til punkt 7.4.

Ifølge statsansatteloven § 11 andre ledd kan arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjoner i virksomheten som har forhandlingsrett etter lov om offentlige tjenestetvister, skriftlig avtale tidsbegrenset innleie uten hinder av det som fremgår av bestemmelsens første ledd. Kommunal- og distriktsdepartementet viser til at

forslag om at rett til fast ansettelse i innleievirksomheten også skal gjelde ved innleie som er hjemlet i avtale etter § 11 andre ledd, ikke har vært på høring. Det fremmes derfor ikke forslag om endring i statsansatteloven om dette nå, men tilsvarende forslag vil sendes på høring på et senere tidspunkt.»

Departementet mener det er behov for å klargjøre at innleide fra bemanningsforetak kan velge å bli fast ansatt i den statlige virksomheten, enten grunnlaget for innleie har hjemmel i statsansatteloven § 11 første ledd eller hjemmel i statsansatteloven § 11 andre ledd. Slik § 11 fjerde ledd i statsansatteloven lyder, kan det være noe uklart om retten til fast ansettelse i innleievirksomheten er begrenset til innleie etter § 11 første ledd, eller om retten også gjelder innleie etter annet ledd. Fjerde ledd fastsetter generelt at retten gjelder «innleie etter denne paragrafen». Samtidig vises det imidlertid til at reglene i § 9 tredje ledd skal gjelde tilsvarende. I § 9 tredje ledd er det vist til bestemte hjemler for midlertidig ansettelse.

Departementet viser til det som går fram av Prop. 94 L (2016–2017) og Prop. 131 L (2021–2022):

I Prop. 94 L (2016–2017) *Lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven)* er § 11 fjerde ledd omtalt på følgende måte i punkt 13.4.9 på s. 127:

«Det foreslås videre at det skal innføres en treårsregel for stillingsvern også for innleie fra bemanningsforetak, jf. tilsvarende bestemmelse om stillingsvern i arbeidsmiljøloven § 14-12 fjerde ledd. Dette vil være en ny bestemmelse som ikke har noen parallell i dagens tjenestemannslov.»

Av merknaden til statsansatteloven § 11 i Prop. 94 L (2016–2017) punkt 29 fremgår det:

«Fjerde ledd innfører en ny bestemmelse i staten, ved at innleide arbeidstakere får rett til fast ansettelse i virksomheten etter mer enn tre års tjeneste. Bestemmelsen er i hovedsak hentet fra arbeidsmiljøloven § 14-12 fjerde ledd, og gir stillingsvern for innleide arbeidstakere på samme måte som for midlertidig ansatte.»

I Prop. 131 L (2021–2022) ble det lagt til grunn at det var nødvendig å endre arbeidsmiljøloven § 14-12 fjerde ledd for at innleides rett til fast ansettelse også skulle omfatte innleide etter § 14-12 annet ledd. Dette leddet regulerer avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategorien som innleien gjelder, om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i paragrafens første ledd. Ut fra henvisningen i Prop. 94 L (2016–2017) til arbeidsmiljølovens bestemmelse, og en viss uklarhet knyttet til retten til fast ansettelse i statlig sektor for innleide fra bemanningsforetak, mener derfor departementet at dette spørsmålet bør klargjøres og at det bør fastsettes i statsansatteloven § 11 fjerde ledd, at retten til fast ansettelse for innleide fra bemanningsforetak skal omfatte alle som er blitt innleid fra bemanningsforetak, både med hjemmel i § 11 første og annet ledd.

Departementet vil her understreke, at en midlertidig ansatt som oppfyller vilkårene i § 9 tredje ledd skal anses som fast ansatt. En innleid som oppfyller vilkårene får rett til fast ansettelse dersom vedkommende ønsker dette, men kan i stedet velge ikke å benytte denne retten og fortsette som ansatt i bemanningsforetaket. Forslaget til endret fjerde ledd formuleres på tilsvarende måte som lovens § 9 tredje ledd.

6 Økonomiske og administrative konsekvenser

Departementet viser til at statlig sektor ikke har en spesielt stor andel deltidsansatte totalt sett, men variasjonene er store, avhengig av område. I departementene med underliggende virksomheter er det per september 2023 ansatt om lag 148 000 heltidsansatte og om lag 16 000 deltidsansatte. I hvor stort omfang deltiden er ufrivillig har man ikke tallmateriale på. Departementet viser til at det er svært få virksomheter i staten som har gitt høringssvar og at vurderingen av økonomiske og administrative konsekvenser av lovforslagene vil være vanskelig å tallfeste.

Utvidelse av fortrinnsrettsbestemmelsen i statsansatteloven § 13 til også å gjelde innleie er i tråd med endringen i arbeidsmiljøloven. Forslaget vil ha en viss betydning for arbeidsgivernes fleksibilitet til å dekke opp arbeidskraftbehov. Det antas imidlertid at de økonomiske og administrative konsekvensene av forslaget vil være begrensede.

Forslaget om å gi deltidsansatte fortrinnsrett til ekstravakter og lignende fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn arbeidstakere til dette arbeidet, antas å kunne få begrensede økonomiske konsekvenser. Enkelte statlige virksomheter hvor det er aktuelt med innleie eller ekstravakter må imidlertid iverksette administra-

tive løsninger som legger til rette for å sikre at utøvelsen av fortrinnsretten blir reell. Virksomheter kan få mindre fleksibilitet til å dekke opp turnuser og lignende, uten å hente inn arbeidskraft utenfra eller bruke overtid. Redusert fleksibilitet knyttet til arbeidsplanleggingen kan bli en virkning for enkelte statlige virksomheter. Eventuell bruk av overtid kan også innebære større kostnader enn bruk av merarbeid for virksomhetene.

Forslag knyttet til bruk av åremålsstillinger på Jan Mayen vil gjelde et svært begrenset antall stillinger. Det vil kunne medføre mindre administrative endringer for Forsvaret. Departementet legger til grunn at eventuelle økonomiske virkninger vil være minimale.

Forslaget om utvidet rett til fast ansettelse i den statlige innleievirksomheten ved innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak) vil trolig gjelde et begrenset antall arbeidstakere. Administrative følger må derfor antas å kunne bli svært begrensede.

Samlet sett legger departementet til grunn at forslagene ikke vil føre til utgiftsøkninger for statlige virksomheter med budsjettmessige konsekvenser.

7 Merknader til lovforslaget

Endringene i statsansatteloven

Til § 10

Statsansatteloven § 10 fjerde ledd åpner for å gi forskrift om bruk av åremålsstillinger på Svalbard. Bestemmelsen endres slik at den også omfatter åremålsstillinger på Jan Mayen.

I begge tilfellene kan Kongen gi forskrift med nærmere regler om slike åremålsstillinger. Det er nå bestemmelser om åremål på Svalbard i § 6 sjettede ledd i forskriften til statsansatteloven. Det er her åpnet for at det enkelte fagdepartement som har åremålsansatte på Svalbard, kan gi nærmere regler om varighet og adgangen til å fornye ansettelsesforholdet, samt om arbeidets omfang og innhold ved ansettelse på åremål. Det tas sikte på å endre forskriftsbestemmelsen slik at tilsvarende rett gis det enkelte departement ved ansettelse på åremål på Jan Mayen.

Til § 11

Fjerde ledd i paragrafen regulerer retten for en innleid arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak) til å bli fast ansatt i den statlige innleievirksomheten.

Bestemmelsen gjelder dersom grunnlaget for innleien er midlertidig ansettelse etter lovens § 9 første ledd bokstav b, dvs. midlertidig ansettelse for å utføre arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat). Endringene i bestemmelsen klargjør at alle grunnlagene for innleie etter lovens § 11 gir rett til fast ansettelse etter tre år. Retten til fast ansettelse gjelder altså om innleien har grunnlag i § 11 første ledd, jf. § 9 første ledd bokstav b (vikariat). Videre gjelder retten også tilfellene hvor grunnlaget for innleien er skriftlig avtale med tjenestemannsorganisasjonene, jf. § 11 annet ledd. Slik avtale kan inngås av arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjoner i virksomheten som har forhandlingsrett etter lov 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister.

Bestemmelsen gir den innleide rett til å kreve fast ansettelse i den statlige innleievirksomheten etter mer enn tre års sammenhengende innleie i virksomheten. Treårsregelen fremgår av stats-

ansatteloven § 9 tredje ledd. Treårsregelen for stillingsvern kommer dermed til anvendelse også i disse tilfellene. Det betyr at oppsigelsesfristene og grunnlagene for oppsigelse følger av statsansatteloven. Dersom den innleide velger å benytte retten til fast ansettelse hos innleier, oppnås stillingsvern (oppsigelsesvern) som fast ansatt i virksomheten.

Bestemmelsen gir den innleide en rett, men ikke plikt, til fast ansettelse i innleievirksomheten. Når det gjelder spørsmålet om overgang fra ansettelse hos utleier til ansettelse i statlig virksomhet (innleievirksomheten), slutter departementet seg til følgende uttalelser i Arbeids- og inkluderingsdepartementets Prop. 131 L (2021–2022) s. 39:

«Departementet utelukker ikke at det kan være innleide arbeidstakere som heller ønsker fortsatt ansettelse hos utleier i stedet for ansettelse hos innleier. For å tydeliggjøre at det foreligger en valgfrihet for arbeidstaker, foreslår departementet at det i ordlyden fremgår at innleid arbeidstaker «har rett til fast ansettelse» hos innleier, i stedet for «skal anses som fast», slik ordlyden opprinnelig ble foreslått i høringen og slik den er formulert når det gjelder midlertidig ansettelse. I dette ligger at arbeidstaker aktivt må gjøre rettigheten gjeldende overfor innleier. Dette for å sikre at innleid arbeidstaker ikke blir fast ansatt hos innleier mot sin vilje.»

Spørsmålet om hva som er ansettelsestid og sammenhengende ansettelsestid er nærmere regulert av statsansatteloven § 23 og forskriften til statsansatteloven § 9. I denne vurderingen anses innleietid som ansettelsestid.

Til § 13

Bestemmelsen om fortrinnsrett for deltidsansatte gir deltidsansatte en fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at statlig arbeidsgiver foretar ansettelse av en ny arbeidstaker i virksomheten. Denne fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling. Bestemmelsens første ledd endres slik at for-

trinnsretten også skal gjelde der hvor arbeidsgiver vurderer innleie av arbeidstaker for å dekke bemanningsbehovet. Fortrinnsretten for deltidsansatte blir dermed utvidet i forhold til dagens rettstilstand.

I *annet ledd* innføres en ny bestemmelse om at fortrinnsretten for deltidsansatte også skal gjelde ekstravakter og lignende. Bestemmelsen vil komme til anvendelse der hvor arbeidsgiver vurderer ekstern arbeidskraft for å dekke dette behovet. Begrepet «og lignende» benyttes for å understreke at det avgjørende ikke er hva arbeidet eller vekten kalles, men hva det reelt er. Denne fortrinnsretten vil ikke gjelde der hvor arbeidsgiver benytter interne ansatte for å dekke arbeidskraftbehovet, men vil kunne erstatte bruk av tilkallingsvikarer, innleide o.l.

For statlige virksomheter som har tjenestesteder med forskjellig geografisk lokalisering, er fortrinnsretten etter dette leddet avgrenset til det enkelte tjenestested. Tjenestested vil være det som er bestemt i den enkeltes arbeidsavtale. Fortrinnsretten vil være upraktisk dersom virksomheten skal tilby ekstravakter og lignende til deltidsansatte som har sitt vanlige tjenestested et annet sted i landet. Dette ville i all hovedsak være unødvendig å tilby og vanskelig eller umulig å gjennomføre. Ekstravakter og lignende vil kunne oppstå på kort varsel og arbeidskraftsbehovet må vanligvis dekkes svært raskt. Det er nødvendig at statlige arbeidsgivere kan administrere en slik ordning, og at virksomhetens behov dekkes uten å komme i konflikt med lovens bestemmelser.

Det kan gjøres ytterligere avgrensning etter drøftinger med tillitsvalgte i virksomheten, dvs. med organisasjoner i virksomheten som har forhandlingsrett etter lov om offentlige tjenestetvister. Arbeidsgiver kan da avgrense fortrinnsretten til ekstravakter og lignende til én eller flere enheter, som i så fall sees under ett, med til sammen minst 30 ansatte. Dette kan være praktisk der hvor enheter har spesialiserte arbeidsoppgaver, noe som de lokale partene vil ha best oversikt over. Dermed kan dette området vurderes isolert når det gjelder denne fortrinnsretten.

Fortrinnsretten etter dette leddet skal, i motsetning til den ordinære fortrinnsretten for deltidsansatte, også gjelde for midlertidig ansatte. Dette vil medføre at midlertidig ansatte får mulighet til økt arbeidsmengde og inntekt. Ansatte i bistillinger (ekstraerverv) omfattes ikke.

Nåværende annet ledd blir nytt *tredje ledd*. Ordlyden blir noe endret, som følge av utvidelsen

av fortrinnsretten til ekstravakter og lignende. Fortrinnsrett etter annet ledd skal, på samme måte som etter første ledd, være betinget av at den ansatte er kvalifisert for stillingen, og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten. Vurderingene kan imidlertid bli noe annerledes enn etter første ledd. Det vises til omtalen i punkt 3.5.4 ovenfor. Fortrinnsretten etter andre ledd gjelder, som etter første ledd, bare ekstravakter som har om lag de samme arbeidsoppgavene som den deltidsansatte har i sin deltidsstilling. Hva som regnes som om lag de samme arbeidsoppgavene, må ses i lys av statens stillingssystem. Dette innebærer at arbeidsoppgavene må være om lag de samme som den deltidsansatte allerede utfører i sin ordinære stilling. Det vises til omtalen i punkt 3.5.5.

Nåværende tredje ledd blir nytt *fjerde ledd*. Bestemmelsen regulerer prioritering av forskjellige typer fortrinnsrett etter statsansatteloven.

Nåværende fjerde ledd blir nytt *femte ledd*. Bestemmelsen gir Kongen rett til å gi nærmere regler om fortrinnsrett for deltidsansatte i forskrift. Det er nå gitt i § 8 annet og fjerde ledd i forskriften til statsansatteloven. Det tas sikte på å endre bestemmelsen i § 8 første ledd i forskriften, som følge av at også deltidsansatte som er midlertidig ansatt skal ha fortrinnsrett til ekstravakter og lignende.

Nåværende femte ledd blir nytt *sjetteste ledd* og endres for å understreke at tvisteløsningsnemnda fortsatt skal avgjøre tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter første ledd, men ikke etter nytt annet ledd. Fortrinnsrett til ekstravakter og lignende må avklares svært raskt, og tvisteløsningsnemnda skal ikke ha kompetanse til å avgjøre slike tvister, da dette ville være helt upraktisk.

Nåværende sjetteste ledd blir nytt *syvende ledd*. Leddet regulerer rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid for statsansatt som er deltidsansatt og brudd på denne retten. Bestemmelsen videreføres uendret.

Til ikrafttredelsesbestemmelsen

Departementet foreslår at loven skal gjelde fra den tid Kongen bestemmer, og at Kongen kan sette i kraft de enkelte bestemmelsene til forskjellig tid. Det foreslås også at Kongen kan gi overgangsbestemmelser.

Endringer i statsansatteloven (fortrinnsrett og rett til fast ansettelse)

Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om endringer i statsansatteloven (fortrinnsrett og rett til fast ansettelse).

Vi **HARALD**, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i statsansatteloven (fortrinnsrett og rett til fast ansettelse) i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag

til lov om endringer i statsansatteloven (fortrinnsrett og rett til fast ansettelse)

I

I lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. gjøres følgende endringer:

§ 10 fjerde ledd skal lyde:

(4) Kongen kan gi forskrift om åremålsstillinger og adgangen til å benytte åremålsstillinger ved tjeneste på Svalbard og Jan Mayen.

§ 11 fjerde ledd skal lyde:

(4) *Arbeidstakere som har vært sammenhengende innleid i virksomheten i mer enn tre år etter denne paragrafen, har rett til fast ansettelse hos innleieren. Dersom denne retten benyttes, gjelder reglene om oppsigelse av arbeidsforhold.*

§ 13 første til tredje ledd skal lyde:

(1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling.

(2) *Deltidsansatte har fortrinnsrett til ekstravakter og lignende i virksomheten fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn arbeidstakere til dette arbeidet. Dette gjelder også for midlertidig*

ansatte. For virksomheter med flere tjenestesteder gjelder fortrinnsretten det enkelte tjenestestedet. Arbeidsgiveren kan etter drøftinger med de tillitsvalgte avgrense virkeområdet for utøvelse av denne fortrinnsretten til én eller flere enheter med til sammen minst 30 ansatte.

(3) Fortrinnsretten etter første og annet ledd gjelder bare når den ansatte er kvalifisert for stillingen, og utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

§ 13 nåværende tredje til sjette ledd blir fjerde til nytt syvende ledd.

Sjette ledd skal lyde:

(6) *Twister om fortrinnsrett for deltidsansatte etter første ledd avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2.*

II

1. Loven gjelder fra den tiden Kongen bestemmer. Kongen kan sette i kraft de enkelte bestemmelsene til forskjellig tid.
2. Kongen kan gi overgangsbestemmelser.



