



# Kommunal- og distriktsdepartementet

## PM-2022-7: Unntak fra utlysningsplikten ved ansettelse med lønnstilskudd i midlertidig stilling i inntil to år

Forfatter Statens personalhåndbok – Personalmeldinger

Dato 2022-06-23

Publisert PM-2022-7

Sammendrag Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen  
Gjelder: Statens personalhåndbok pkt. 1.6.

---

## PM-2022-7 Unntak fra utlysningsplikten ved ansettelse med lønnstilskudd i midlertidig stilling i inntil to år

Dato: 23.06.2022

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder: Statens personalhåndbok pkt. 1.6.

### **Innledning – nytt unntak fra utlysningsplikten er gitt i forskriften til statsansatteloven**

Forskriften til statsansatteloven åpner fra 1. juli 2022 for at det kan gjøres unntak fra kravet om at ledige stillinger skal lyses ut offentlig, dersom det inngås avtaler om ansettelse med lønnstilskudd. Unntaket fra kravet om offentlig utlysning gjelder ved midlertidig ansettelse i inntil to år, hvor det blir ansatt personer med funksjonsnedsettelse eller personer som har fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring, med midlertidig lønnstilskudd.

Unntaket fra utlysningsplikten er fastsatt i § 3 a i forskriften, som oppstiller unntak fra kravet om offentlig utlysning etter statsansatteloven § 4. Denne bestemmelsen har samtidig fått en ny utforming, for at bestemmelsen skal få bedre språklig flyt og bli lettere å lese. Dette innebærer en rent forskriftsteknisk justering, som ikke innebærer realitetsendringer for de gjeldende unntakene.

### **Bakgrunnen for unntaket fra utlysningsplikten**

Formålet med unntaket fra utlysningsplikten er å legge bedre til rette for bruk av lønnstilskudd i staten. Lønnstilskudd har gjennom flere evalueringer vist seg å være det virkemiddelet som har størst positiv effekt for å få personer som står utenfor arbeidslivet, inn i arbeid. Utlysningsplikten kan være en barriere som gjør staten til en mindre aktuell arena for bruk av lønnstilskudd.

### **Nærmere om ansettelse med lønnstilskudd**

Midlertidig lønnstilskudd kan tildeles arbeidsgivere som ansetter personer som har utfordringer med å komme inn på arbeidsmarkedet på ordinære lønns- og arbeidsvilkår. Det kan være arbeidssøkere som har lavere eller usikker produktivitet, og som kan ha problemer med å nå opp som best kvalifisert i en ordinær rekrutteringsprosess. Dette er det regler om i tiltaksforskriften.

Det er det lokale NAV-kontoret som avgjør om en person kan ansettes med lønnstilskudd. En avtale med en arbeidsgiver om arbeid for personer med lønnstilskudd kommer ofte i stand utenom de ordinære rekrutteringsprosessene. Slik ansettelse kan for eksempel skje ved at markedskontakter eller veiledere hos NAV tar kontakt med statlige virksomheter med spørsmål om de kan ansette noen med lønnstilskudd. Arbeidssøkere kan også selv kontakte virksomheten, men lønnstilskudd må alltid avklares med det lokale NAV-kontoret.

Unntaket fra utlysningsplikten omfatter midlertidig ansettelse i inntil to år av personer som kan ansettes med lønnstilskudd, og som har enten funksjonsnedsettelse eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring. En person med funksjonsnedsettelse er definert som en person som har en funksjonsnedsettelse som vil kreve tilrettelegging på arbeidsplassen eller i arbeidsforholdet, jf. forskriften til statsansatteloven § 4. En person som har fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring er definert som en person som til sammen har vært utenfor arbeid, utdanning eller opplæring i minst to av de siste fem årene. Fraværet må skyldes rus, soning eller sykdom, herunder psykisk sykdom, eller søkeren må i fraværperioden ha vært aktiv arbeidssøkende, jf. § 4 a i forskriften til statsansatteloven. Dette er personer som kan støte på særlige barrierer i arbeidslivet, og det kan være behov for tiltak. Ved å åpne for at det kan gjøres unntak fra kravet om utlysning ved midlertidig ansettelse med lønnstilskudd, blir det enklere for statlige arbeidsgivere å ta i bruk kompetanse og arbeidskraft fra denne delen av befolkningen. Gjennom en midlertidig ansettelse med lønnstilskudd, kan personer tiltaket er rettet mot bygge opp erfaring og kompetanse, slik at de blir mer konkurransedyktige på arbeidsmarkedet.

Det er kun fastsatt et unntak fra kravet om offentlig utlysning. De øvrige reglene om ansettelse i statsansatteloven gjelder, herunder at vedtak om ansettelse som hovedregel skal treffes av et ansettelsesråd i virksomheten.

To år tilsvarer maksimal varighet av midlertidig lønnstilskudd etter tiltaksforskriften. Arbeidstakere som ansettes med lønnstilskudd, kan ansettes midlertidig med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav d, om midlertidig ansettelse av deltakere i arbeidsmarkedstiltak i regi av arbeids- og velferdsetaten. Denne bestemmelsen gjelder også i staten, jf. forskrift 16. desember 2005 nr. 1567 om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper, § 1 første ledd.

Etter fullmakt

Gisle Norheim  
statens personaldirektør

Martin Kjellsen  
avdelingsdirektør

Eventuelle henvendelser: arbeidsgiverportalen