

Lov om statens ansatte

Endringer og konsekvenser

Noen viktige endringer

- Hovedregel er fast ansettelse (***unntak for utdanningsstillinger***)
- En statsansatt kan ansettes midlertidig når
 - a) arbeidet er av midlertidig karakter*
 - b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikar)*
 - c) praksisarbeid og utdanningsstillinger*
 - d) for en periode på inntil seks måneder når det har oppstått et uforutsett behov*
- Rett til fast ansettelse ved 3 års sammenhengende tjeneste i virksomheten

Beregning av ansettelsestiden

- Ved beregning av ansettelsestid medregnes *all* sammenhengende ansettelsestid i virksomheten
 - > Innebærer at PD-periode er med i «3-årsregnskapet»
 - > For PhD teller det ene året med evt. pliktarbeid

Oppsigelse

- Arbeidstakere i staten kan sies opp pga. virksomhetens forhold dersom oppsigelsen er **saklig** begrunnet
- Oppsigelse pga. virksomhetens forhold vil ikke være saklig dersom arbeidsgiver har annen passende stilling i virksomheten å tilby arbeidstaker
- Kongen kan gi nærmere regler om hva som regnes som annen passende stilling
- Arbeidsgiver må før oppsigelse foreta en interesseavveining mellom virksomhetens behov for oppsigelse og ulempene for arbeidstaker.

Saklighetskravet

- Staten følger nå den generelle saklighetsstandarden som gjelder i arbeidsmiljøloven
 - Virksomheten får generelle kutt i bevilgningene
 - Oppgaver som følge av omstilling og effektivisering bortfaller
 - Finansiering av eksternt finansierte stillinger opphører
 - Ansatte ønsker ikke å følge med ved flytting