

Det Kgl. Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartement

Postb. 8004 Dep
0030 Oslo

Oslo, 26.09.2012

Vår ref.
42562/HS38

Deres ref.
12/2275

Høring om NOU 2012:12 Ventetid - et spørsmål om tillit

Det vises til brev fra departementet av 24. juli 2012.

Spekter har i møte med karanteneevalueringsutvalget 20. januar i år redegjort for sine syn og erfaringer med praktisering av karantenerregelverket.

Vi vil gjenta våre innspill til utvalget, og understreke det utgangspunkt Regjeringen vektla i St.meld.nr. 11 (2000-2001), at personelloverganger i hovedsak må oppfattes som et positivt trekk, og at det ikke bør etableres unødige barrierer mot overganger mellom offentlig og privat sektor.

Embets- og tjenestemenn i forvaltningen er underlagt strenge straffesanksjonerte taushetsregler, og taushetsplikten vedvarer også etter at et arbeidsforhold er avsluttet. Spekter har et bestemt inntrykk av at denne plikten ivaretas på en god måte. Vår offentlige forvaltning kjennetegnes ved skikkelighet, og vi kjenner ikke til oppståtte situasjoner der taushetsplikten skulle være brutt.

På denne bakgrunn mener Spekter at karantenerreglene har sin berettigelse ut fra til hensynet til allmennhetens tillit til forvaltningen. Tillit dreier seg om opplevelse, der det følelsesmessige perspektivet vil være fremtredende. Alminnelig lojalitetsplikt og strenge taushetsregler gjør det mindre relevant å begrunne karanteneordninger i faren for informasjonslekkasjer og -misbruk, det være seg om strategier og planer eller om forretningssensitiv informasjon.

For å hindre mistanke om at tidligere stilling i forvaltningen kan brukes til å skaffe virksomheter særlige fordeler, er vi enige i at det for enkelte stillinger kan være nødvendig med avtaleklausuler om karantene og/eller saksforbud. Slik vi ser det må slike klausuler imidlertid begrenses til svært få stillinger der dette er helt nødvendig. Videre må fritaksreglene benyttes der dette er mulig. Det er svært viktig at reglene ikke virker unødige hemmende på personelloverganger fra forvaltningen til privat sektor.

Vi er av den oppfatning at inntil 6 måneder er en varighet som kan håndteres, både av den enkelte nyansatte og av den nye arbeidsgiveren. Varigheter utover dette vil derimot etter vår mening kunne virke hemmende i rekrutteringssituasjonen, også på den måten at de potensielt sterkeste kandidatene

kan bli utelukket fra stillinger. Det er her viktig å ta med i betraktningen at karanteneperioden regnes fra fratredelsestidspunktet, slik at en oppsigelsestid kommer i tillegg. I realiteten vil det da i mange situasjoner være slik at en stilling ikke kan tiltres før 9 måneder etter at arbeidsavtalen er signert. Vi er av den oppfatning at tider ut over dette vil kunne ha sterkt negativ betydning i forhold til ny arbeidsgivers behov.

Spekter har to konkrete erfaringer der karanteneregelverket har vært brukt. Den første er knyttet til ansettelsen av medarbeider som kom fra stilling som statssekretær/stabssjef ved Statsministerens kontor (2006). Vedkommende fikk 4 måneder karantene og ingen saksforbud. Praktiseringen av reglene skapte ingen problemer i dette tilfellet. Den andre er knyttet til ansettelsen av medarbeider som kom fra stilling som statssekretær i Kulturdepartementet (2012). Vedkommende fikk 6 måneder karantene + 3 måneder saksforbud. I sistnevnte tilfelle opplevde vi en karantenetid som ble fastsatt med større varighet enn vi mener det burde være grunnlag for. Praktiseringen av reglene virket hemmende for så vel arbeidstaker som arbeidsgiver – ut over det som i saken oppfattes som rimelig.

Vi har i vårt møte med karanteneevalueringsutvalget konkludert med at gjeldende retningslinjer for karantene og saksforbud for politikere og nøkkelstillinger i statsforvaltningen er hensiktsmessige. Forutsetningen er imidlertid at praktiseringen skjer etter det grunnleggende prinsipp at det ikke ilegges annen begrensning enn den som konkret har sin klare begrunnelse i det enkelte tilfelle.

Spekter registrerer at utvalget foreslår å lovfeste reglene for karantenebestemmelser ved overgang fra politisk stilling i departementene til andre stillinger m.v. Vi er av den oppfatning at det vil være tilstrekkelig å knytte regelverk på dette området til utnevning eller tilsetting i aktuell stilling, og at lovregulering derfor ikke er nødvendig.

Uavhengig av hvorvidt regelverket er lovfestet, eller det er knyttet til ansettelsesforhold, vil det være praktiseringen av skjønnsutøvelsen som er avgjørende. Etter vår oppfatning kan det reises spørsmål ved om det foreligger en konsekvent skjønnsutøvelse i de saker som vi har erfaringer fra.

På samme måte som gjeldende regelverk, er det i lovforslaget foreslått at et ventetidsutvalg i hvert enkelt tilfelle alene skal fastsette varighet av evt. karanteneperiode og saksforbudsperiode. Det er i foreslått lovtekst (§9) gitt anledning til å be om ny vurdering fra utvalget, men det foreligger ingen ankemulighet. Spekter er av den oppfatning at dette strider mot grunnleggende prinsipper, og at dette får en sterkere betydning ved lovfesting enn ved et administrativt regelverk (jfr. dagens praksis).

Spekter merker seg at foreslåtte lovbestemmelser ensidig regulerer/begrenser adgangen til å ha kontakt med ny arbeidsgiver. Vi vil peke på det forhold at videreført tett kontakt med politisk miljø, umiddelbart eller i nærmeste tid etter ansettelse i annen stilling, også vil være av betydning. Det er ikke vanskelig å se situasjoner der en slik kontakt kan tjene ny arbeidsgiver, og at en slik kontakt også kan være uheldig ut fra et tillitsperspektiv overfor forvaltningen.

Med vennlig hilsen
Arbeidsgiverforeningen Spekter



Lars Haukaas
Administrerende direktør