



DET KONGELIGE
UTENRIKSDEPARTEMENT

Prop. 71 L

(2022–2023)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i utenriktjenesteloven mv.
(rekruttering og forflytning i utenriktjenesten
og kjønnsnøytrale titler)

Innhold

1	Proposisjonens hovedinnhold	5	5	Rekruttering til utenrikstjenesten – gruppeopptak	18
			5.1	Gjeldende rett	18
2	Bakgrunnen for lovforslaget	6	5.2	Forslaget i høringsnotatet	18
2.1	Innledning	6	5.3	Høringsinstansenes syn	18
2.2	Områdegjennomgangen av utenrikstjenesten	6	5.4	Departementets vurderinger og forslag	19
2.3	Gjeldende rett	7			
2.4	Høringen	8	6	Kjønnsnøytrale titler	20
3	Forflytninger i utenrikstjenesten	9	6.1	Gjeldende rett	20
3.1	Gjeldende rett	9	6.2	Forslaget i høringsnotatet	20
3.2	Forslaget i høringsnotatet	10	6.3	Høringsinstansenes syn	21
3.3	Høringsinstansenes syn	12	6.4	Departementets vurderinger og forslag	21
3.4	Departementets vurderinger	13	7	Økonomiske og administrative konsekvenser	22
3.4.1	Innledende merknader	13			
3.4.2	Forflytninger i utenrikstjenesten	14	8	Merknader til de enkelte bestemmelsene i lovforslaget	23
3.4.3	Departementets forslag	15			
4	Ekstern rekruttering til rotasjonsstilling ved utenriksstasjon	16		Forslag til lov om endringer i utenrikstjenesteloven mv. (rekruttering og forflytning i utenrikstjenesten og kjønnsnøytrale titler)	27
4.1	Gjeldende rett	16			
4.2	Forslaget i høringsnotatet	16			
4.3	Høringsinstansenes syn	17			
4.4	Departementets vurderinger og forslag	17			



DET KONGELIGE
UTENRIKSDEPARTEMENT

Prop. 71 L

(2022–2023)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i utenriktjenesteloven mv. (rekruttering og forflytning i utenriktjenesten og kjønnsnøytrale titler)

*Tilråding fra Utenriksdepartementet 31. mars 2023,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Støre)*

1 Proposisjonens hovedinnhold

I denne proposisjonen foreslår Utenriksdepartementet endringer i utenriktjenesteloven § 3, som angir hvem som er utsendt utenriktjenestemann, og i lovens § 7, som fastslår hvem som er flyttepliktig ansatt i utenriktjenesten, regulerer innholdet i plikten til å la seg forflytte, og gir hjemmel for forskrift om beordring av aspirant i utenriktjenesten.

Forslagene vil forankre vedtak om forflytninger i utenriktjenesten i ny rotasjonsordning som en særordning og klargjøre denne. Det foreslås også en hjemmel for Kongen til å fastsette forskrift om forflytninger i utenriktjenesten, blant annet om normering av tjenestetid i stillinger, rammen for hvilke saklige hensyn departementet skal vektlegge, og krav til saksbehandlingen ved vedtak om forflytning. Videre tar forslagene sikte på å klargjøre at eksternt rekrutterte i rotasjons-

stillinger ved utenriksstasjon kan gis midlertidig ansettelse i Utenriksdepartementet for den normerte tjenestetid i stillingen. Forskriftsbestemmelsen om beordring av aspirant i utenriktjenesten foreslås utvidet til også å omfatte gruppeopptak av administrativt personell. Forskriftsbestemmelser vil tilpasse de to ordningene for gruppeopptak og gi en oppdatert regulering av Utenriksdepartementets gruppevise opptak av nye medarbeidere som skal gjennomgå opplæring. Ordningene vil bli samstemt med øvrige relevante arbeidsrettslige regler. Det foreslås også å endre tittelen «utenriktjenestemann» i lovgivningen til kjønnsnøytral tittel «utenriktjenesteansett».

Forslagene til endringer i utenriktjenesteloven berører ikke vilkårene for spesialutsendinger fra andre etater eller lokalt ansatte ved utenriksstasjon.

2 Bakgrunnen for lovforslaget

2.1 Innledning

Utenriksstjenestens hovedoppgave er å ivareta norske interesser i alle deler av verden og utføre lovpålagte oppgaver i departementet og på utenriksstasjon. Utenriksstjenesten er i dag satt opp med 101 utenriksstasjoner med utsendte medarbeidere fra Norge. Årlig forflyttes om lag 300 ansatte i utenriksstjenesten mellom arbeidsoppgaver på utenriksstasjon og i departementet. Det henger sammen med at stilling som utsendt ved norsk utenriksstasjon er tidsavgrenset og normert til to, tre eller fire års varighet, avhengig av tjenestested og stillingskategori.

De senere år har det vist seg stadig mer krevende å fylle alle stillinger ved utenriksstasjoner gjennom de interne flytteprosessene. Problemene har tiltatt gjennom perioden med pandemi. Noe av forklaringen kan være at verden oppleves mer uforutsigbar. Noe henger også sammen med den generelle samfunnsutviklingen. I dag er for eksempel familiers økonomi gjerne basert på to inntekter. Dersom en medfølgende til utsendt medarbeider i utenriksstjenesten mister mulighet til selvstendig inntekt ved opphold i utlandet, innebærer det en begrensning på familiens mobilitet som det er vanskelig for arbeidsgiver å kompensere. Dette kan også forklare at det gradvis er mindre søkning til tjenestesteder der reiseavstand, tidsforskjell mv. gjør det mer krevende å holde kontakt med familie i Norge.

Det har også de senere år vist seg å være enkelte uklarheter omkring gjeldende regelverk for vedtak om forflytninger i utenriksstjenesten. Departementet har lagt opp til en praksis for saksbehandling av interne forflytninger som motvarer de krav som stilles ved ansettelse i ledige stillinger i staten, med et viktig unntak. Interne stillinger på flytteplanen utlyses ikke offentlig siden det er forutsatt at ansatte i utenriksstjenesten skal bekle disse. For øvrig innebærer dagens praksis at alle interne stillinger behandles enkeltvis, selv om realiteten er at arbeidsgiver må fordele og innplassere et antall medarbeidere på det totale antall tilgjengelige tjenestesteder, basert på individuelle søknader og andre hensyn. Det er

særlig stilt spørsmål ved om avgjørelser om forflytning er omfattet av bestemmelser som gjelder ved ansettelse, slik at arbeidsgiver er bundet av kvalifikasjonsprinsippet, eller om også bredere hensyn til kompetansestyring, byrdefordeling og familiemessige forhold kan tas med i en helhetsvurdering ved forflytninger.

2.2 Områdegjennomgangen av utenriksstjenesten

Organisering og forvaltning av personell og kompetanse inngår i den brede områdegjennomgangen av utenriksstjenesten som ble gjennomført i perioden 2020–2021. Konsulenten har i områdegjennomgangen blant annet pekt på at dagens ordning for forflytninger i utenriksstjenesten er ineffektiv og ressurskrevende, og at dagens rotasjonsordning legger beslag på store ressurser til rekruttering, bemanning, personalpolitikk og stillingsadministrasjon.

Konsulentrapporten anbefaler å øke incentivene ved utetjeneste ved aktiv personalpolitikk, begrense rotasjonen til fagavdelingene for å hindre spesialistlekkasje, bevare kompetanse ved å se forflytninger og hjemretur i bedre sammenheng, og systematisk overføre innsikt og erfaringer til nye medarbeidere ved rotasjon. En forenklet og forbedret rotasjonsordning må styre ressurser og kompetanse mer langsiktig til beste for tjenesten og den enkelte medarbeider. Konsulenten tilrår bedre fleksibilitet til å totaldisponere tjenestens medarbeidere i flytteplanene ved økt bruk av innplasseringer, samtidig som hver medarbeider beholder muligheten til å synliggjøre sine ønsker. Samtidig anbefales at departementet viderefører en grundigere prosess for rekruttering til lederstillinger for å ivareta legitimitet. Spesialistfunksjoner må særlig ivaretas gjennom rotasjonsordningen for å sikre rett kompetanse på rett sted og begrense lekkasje til andre oppgaver. Konsulenten fremhever at forslag til ny rotasjonsordning er en av de aller viktigste anbefalingene fra den samlede områdegjennomgangen. Selv om det ikke er direkte økonomiske gevinster knyttet til

tiltaket i seg selv, vil dette legge grunnlaget for en langt mer effektiv oppgaveløsning og frigi mye arbeidstid som i dag går vekk til effektivitetstap ved stillingsskifter.

Konsulenten vurderte ikke om forslagene til endringer i rotasjonsordningen kunne gjennomføres innenfor eksisterende juridiske rammebetingelser og handlingsrom, men anbefalte at det ble foretatt en slik utredning i oppfølgingen av områdegjennomgangen. På denne bakgrunn ble det i 2022 besluttet å gjennomgå utenriktjenestens rotasjonsordning og foreta en bred vurdering av gjeldende regelverk. Lovforslagene følger opp de anbefalinger som er gitt i områdegjennomgangen og i den interne vurdering.

2.3 Gjeldende rett

Utenriktjenesten kjennetegnes av at den er og har vært en flyttepliktig etat siden 1906. Någjeldende utenriktjenestelov fra 2015 viderefører bestemmelser om flytteplikt i § 7. Medarbeidere i utenriktjenestens forflyttes årlig til stillinger ute og hjemme som kunngjøres internt i de såkalte flytteplanene. Rotasjonen omfatter både embetsstillinger og statsansattstillinger og baseres på behandling av individuelle søknader. Utenriktjenestens medarbeidere har ulike karriereveier og fyller en rekke spesialist- og generalistfunksjoner. Bare ansatte som er omfattet av lovens bestemmelse om flytteplikt, kan beordres til tjeneste i utlandet basert på flytteplikt.

Statsansatteloven kapittel 2 gir regler om ansettelse i staten. Ledig stilling eller embete skal utlyses offentlig, med mindre annet er fastsatt i lov, forskrift eller tariffavtale, jf. lovens § 4 første ledd. Lovens § 4 annet ledd gir hjemmel for å fastsette unntak fra kravet om offentlig utlysning av ledige stillinger i utenriktjenesten i personalreglement. Den best kvalifiserte søkeren skal ansettes eller utnevnes i ledig stilling eller embete, med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift. Ved vurderingen av hvem som er best kvalifisert, skal det legges vekt på utdanning, erfaring og personlig egnethet, sammenholdt med kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningen, jf. lovens § 3 første og annet ledd.

Utsendt utenriktjenestemann er normalt fast ansatt i Utenriksdepartementet og forflyttes mellom arbeidsoppgaver i departementet og på utenriksstasjon. Utsendt utenriktjenestemann som er ansatt i annen statlig etat, gis midlertidig ansettelse i Utenriksdepartementet for den nor-

merste tiden i stilling ved utenriksstasjonen. Det henger sammen med at alle utsendte ved utenriksstasjonen er underlagt stasjonssjefens instruksjonsmyndighet, jf. utenriktjenesteloven § 3 tredje ledd. Statsansatteloven § 9 fastslår at statsansatte som hovedregel skal ansettes fast, men at midlertidig ansettelse blant annet kan inngås når arbeidet er av midlertidig karakter, for et vikariat eller for en periode på inntil seks måneder når det har oppstått et uforutsett behov. I disse tilfellene skal en midlertidig ansatt som har vært sammenhengende ansatt i virksomheten i mer enn tre år, anses som fast ansatt, jf. § 9 tredje ledd. Utenriktjenesteloven § 3 femte ledd gir unntak fra statsansatteloven § 9 tredje ledd for spesialutsendinger i utenriktjenesten. En spesialutsending er beskrevet i utenriktjenesteloven § 3 første ledd som utsendt som er finansiert av annen statlig etat, utsendt for særlige formål ved utenriksstasjon for et bestemt tidsrom, og ansatt midlertidig i departementet. Kravet om midlertidig ansettelse i Utenriksdepartementet kan fraviktes for spesialutsending fra forsvarsmyndighetene.

Rekruttering av nye medarbeidere til utenriktjenesten skjer blant annet i årlige gruppeopptak av aspiranter og administrativt personell. Etter endt utdanning og kvalifisering forflyttes disse medarbeiderne til tjeneste på utenriksstasjon. Statsansatteloven gir hjemmel for unntak fra reglene om ansettelse ved gruppevise inntak av elever og aspiranter, jf. § 7 tredje ledd bokstav a, og om midlertidig ansettelse for praksisarbeid og utdanningsstillinger, jf. § 9 første ledd bokstav c og d og fjerde ledd. Regler om prøvetid for ansatte som har plikt til å gjennomgå en bestemt opplæring, er fastsatt i lovens § 15 sjette ledd. Forskrift om reglement om rekruttering og utdanning i utenriktjenesten, revidert 1. november 1978, gir regler om opptak, utdanning, ansettelse og beordring av aspiranter i utenriktjenesten. Det er ikke gitt tilsvarende bestemmelser for gruppeopptak av administrativt personell.

Utenriktjenesteloven trådte i kraft i 2015. Det ble den gang vurdert å endre «utenriktjenestemann» til kjønnsnøytral tittel, men dette ble ikke gjort, blant annet med henvisning til daværende tjenestemannslov. Statsansatteloven trådte i kraft i 2017 og erstattet den tidligere tjenestemannsloven. Behovet for kjønnsnøytrale titler i utenriktjenesteloven og andre lovbestemmelser som benytter samme terminologi, er på denne bakgrunn gitt en fornyet vurdering.

2.4 Høringen

Som oppfølging av områdegjennomgangen sendte Utenriksdepartementet 16. desember 2022 på høring forslag om endringer i utenriks tjenesteloven mv. med høringsfrist 30. januar 2023. Høringsnotatet ble sendt til følgende høringsinstanser:

Statsministerens kontor

Departementene

Direktoratet for utviklingssamarbeid – Norad
Norsk senter for utvekslingssamarbeid – Norec
Språkrådet
Statistisk Sentralbyrå

Riksrevisjonen

Akademikerne
Landsorganisasjonen i Norge (LO)
Norges Rederiforbund
Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)

UNIO – Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

Departementet har mottatt uttalelse med kommentarer til forslagene i høringsnotatet fra følgende høringsinstanser:

Barne- og familiedepartementet
Kommunal- og distriktsdepartementet

Direktoratet for utviklingssamarbeid – Norad
Diskrimineringsnemnda
Språkrådet

Arbeidstakerorganisasjonene i UD
Akademikerne
Norsk Tjenestemannslag
Parat
UD-partnerne

I tillegg har departementet mottatt høringsuttalelse fra en person som ikke har oppgitt navn.

3 Forflytninger i utenriktjenesten

3.1 Gjeldende rett

Utenriktjenestens rotasjonsordning forutsetter at medarbeidere regelmessig forflyttes for vekselvis å tjenestegjøre ved utenriksstasjoner og i departementet. Dette er et særtrekk ved utenriktjenesten som en flyttepliktig etat, og dette kjenner tegner også organiseringen av andre lands utenriktjenester. Over tid er det skjedd en utvikling i lovgivningen med tilhørende personalreglement og i Utenriksdepartementets praksis som har skapt en utilsiktet tvil om rammebetingelser og handlingsrom for forflytninger i utenriktjenesten, og som kort beskrives i det følgende.

Utenriktjenestelovens forarbeider (Prop. 11 L (2014–2015) punkt 6.1.2) beskriver noen viktige utviklingstrekk i tjenestens sammensetning av personell og kompetanse:

«Aspirantopptakene har tradisjonelt sikret UD tilgang på personer som tilegner seg en breddekompetanse (generalister) som tjenesten er avhengig av.

UD har imidlertid over tid også måttet skaffe seg et bredere rekrutteringsgrunnlag enn det aspirantopptaket kan levere. Man har bl.a. fått et større behov for spesialister. Disse personene ansettes gjerne fast i UD og kan også bekle fagtjenestemannsstillinger ute selv om de etter streng fortolkning ikke er fagtjenestemenn. I tillegg har tidligere sammenstillinger med Departementet for utviklingshjelp og Handelsdepartementet, samt omorganisering av NORAD, ført til at en rekke stillinger besatt av fagpersoner reelt sett er overført eller integrert i UD. Disse inngår normalt i departementets alminnelige rotasjonssystem og veksler mellom hjemme- og utetjeneste.»

Lovens § 7 annet ledd ble tilføyd for å legge til rette for likebehandling av ulike personellkategorier ved forflytninger i utenriktjenesten: «Fast ansatt arbeidstaker i departementet blir flyttepliktig utenriktjenestemann ved å tiltre stilling av minst ett års sammenhengende varighet ved utenriksstasjon». I dag er om lag 70 prosent av utenriks-

tjenestens medarbeidere omfattet av flytteplikt. Flertallet av ikke-flyttepliktige ansatte fyller særlige spesialistfunksjoner i departementet, blant annet innen administrasjon og drift.

Lov om utenriktjenesten 1958 hadde særlige bestemmelser om forflytning. Ordlyden ble endret ved utenriktjenesteloven 2002, der begrepet «forflytning» ble erstattet med «utnevning» og «beskikkelse» uten at noen materiell endring var tilsiktet. I någjeldende lov av 2015 er bestemmelser om hvem som fatter beslutning om forflytning tatt ut av lovteksten, uten at dette er kommentert i lovforarbeidene.

I 2017 trådte ny lov om statens ansatte i kraft og avløste den tidligere tjenestemannsloven. Statsansatteloven gjelder for ansettelser i staten, men har ingen bestemmelser om forflytning. Den tidligere tjenestemannsloven hadde bestemmelser i § 12 om plikt til å overta annen stilling, og lovbestemmelsen presiserte at: «Med dette gjøres ingen endring i plikten til å motta forflytninger etter utenriktjenesteloven § 7, eller i beordringsplikten i forsvarsloven § 46.» I ny statsansattelov ble denne presisering utelatt som unødvendig, uten at det var ment å medføre noen realitetsendring (Prop. 94 L (2016–2017) punkt 12.4).

Ansettelse i ledig stilling i staten skal skje etter offentlig utlysning og baseres på kvalifikasjonsprinsippet. Statsansattelovens forarbeider (Prop. 94 L (2016–2017) kapittel 9) presiserer at en stilling bare er ledig dersom ingen som allerede er tilsatt i virksomheten har krav på den. Statsansatteloven § 4 annet ledd gir hjemmel for å fastsette unntak for utenriktjenesten fra kravet om offentlig utlysning av ledige stillinger: «For utenriktjenesten kan det fastsettes i personalreglementet at ledige embeter eller stillinger bare kunngjøres internt eller i bestemte virksomheter. I særlige tilfeller kan det fastsettes i personalreglementet for utenriktjenesten at kunngjøring helt kan unnlates.» Bestemmelsene var ment å videreføre gjeldende rett. Lovforarbeidene presiserer at stillingene som kunngjøres internt etter § 4 annet ledd «ikke kan sies å være ledige» siden det allerede er fast ansatte eller midlertidig ansatte i tjenesten eller Norad som skal fylle

stillingene gjennom rotasjonsordningen. Det ble understreket at disse stillingene dermed har en noe annen karakter. Det ble også lagt vekt på at gjennom intern kunngjøring sikres bred og god rekruttering. Lovforarbeidene konkluderer ikke ut over dette om hvilke stillinger i utenriktjenesten som kan anses å være ledige i statsansattelovens forstand.

Det følger av statsansatteloven § 2 tredje ledd at *«Kongen fastsetter personalreglement for departementene og Statsministerens kontor. Et utkast til reglement skal på forhånd forhandles frem mellom de forhandlingsberettigede tjenestemannsorganisasjoner etter tjenestetvistloven § 3 første ledd og det departementet som sentralt forvalter statens lønns- og personalforhold.»* Nytt personalreglement for Utenriksdepartementet ble fastsatt ved kgl.res. 14. juni 2019. Reglementet fastsetter i § 2 unntak fra kravet om offentlig kunngjøring av ledige stillinger og fraviker for øvrig de reglement som gjelder for de øvrige departementer ved å inkludere særlige bestemmelser om forflytninger. I § 3 (2) annet ledd om sammensetning av innstillingsråd heter det at: *«For de årlige forflytningsplanene erstattes en representant fra seksjonsledelsen i relevant fagavdeling av en representant fra den avdelingen som behandler departementets personalsaker.»* Supplerende personalreglement for utenriktjenesten av 10. mai 2019 fastsetter mer detaljerte saksbehandlingsregler for stillinger på flytteplanene. Disse gjør det klart at det er de enkelte stillinger på flytteplanene som skal behandles i innstillingsråd, og ikke de samlede «forflytningsplanene» slik personalreglementet fastsatt ved kgl.res. ellers kunne forstås. Felles for alle delene av det formelle regelverk om forflytninger er at det ikke er klarlagt hvilke stillinger som skal behandles som ledige, og hvilke som skal besettes gjennom intern fordeling av personalressurser.

Forvaltningsloven § 2 annet ledd skiller mellom enkeltvedtak om ansettelse og forflytning av offentlig tjenestemann. Loven stiller krav til saksbehandlingen, blant annet at vedtak må være tilstrekkelig opplyst, bygge på saklige hensyn og ikke innebære usaklig forskjellsbehandling. Vedtak om forflytning i utenriktjenesten er unntatt fra forvaltningslovens regler om begrunnelse og klage, jf. forvaltningslovsforskriften §§ 21 bokstav d og 30 bokstav c. For vedtak om ansettelse følger dette av forvaltningsloven § 3 annet ledd.

Utenriksdepartementets praksis ved saksbehandling av interne forflytninger er også beskrevet i Utenriksdepartementets personalpolitiske dokument som regelmessig drøftes med

arbeidstakerorganisasjonene. Dokumentet omtaler kompetanseutvikling, ledelse, karriereveier og familiepolitikk, og legger konkrete føringer for rekrutteringsprosessene. De årlige forflytningsprosessene skal ifølge dokumentet gjennomføres ved ansettelse etter kunngjøring av ledige stillinger, beordring av flyttepliktige og ved innplassering i stilling. Beordring og innplassering skal normalt ikke skje uten at man først har kunngjort stillingen. Ansettelse i ledige stillinger skal ifølge dokumentet baseres på kvalifikasjonsprinsippet. Vurderingen skal foretas på bakgrunn av de krav til kompetanse og personlige egenskaper som klart og dekkende er fastsatt i stillingsutlysningen. Heller ikke innholdet i det interne personalpolitiske dokumentet klarlegger hvilke stillinger som er ledige og hvilke stillinger som kan fordeles ved intern forflytning.

3.2 Forslaget i høringsnotatet

Høringsnotatet viste til at forflytning mellom rotasjonsstillinger alltid har vært et særpreg ved utenriktjenesten og foreslo presiseringer i utenriktjenesteloven som forankrer forflytninger i utenriktjenesten som en særordning. Rotasjonsstillinger er alle interne stillinger som ansatte i utenriktjenesten forutsettes å bekle gjennom forflytning, og som derfor ikke lyses ut eksternt utenfor virksomheten eller underliggende etat. Uavhengig av at departementet de senere år har valgt en praksis for egen saksbehandling som langt på vei har motsvart de rutiner som gjelder ved ansettelse i ledig stilling, er det etter områdegjennomgangen behov for klargjøring. Det ble særlig vist til at det er oppstått usikkerhet om rekkevidden av statsansattelovens kvalifikasjonsprinsipp ved forflytninger. Departementet tok til orde for at bytte av arbeidsoppgaver gjennom forflytning ikke bør sidestiltes med prosedyrer for ansettelse i ledig stilling i staten, og at arbeidsgivers skjønnsutøvelse ikke bør begrenses av disse regler. Begrunnelsen var at tildeling av nye arbeidsoppgaver til egne ansatte på tilsvarende eller høyere nivå hører under arbeidsgivers rett til å organisere, lede og fordele arbeidet, så langt arbeidsavtalen ikke begrenser arbeidsgivers styringsrett. Det ble understreket at beordring til tjeneste i utlandet forutsetter at medarbeideren er flyttepliktig i utenriktjenestelovens forstand, og at midlertidig ansatte som tjenestegjør ved utenriksstasjon ikke blir omfattet av lovens flytteplikt. Departementet presiserte at forslaget på dette punkt ikke medfører noen endring i regelen om hvem som omfattes av flytteplikt.

Høringsnotatet foreslo at saksbehandlingen ved forflytning bør forenkles som utredet og tilrådd i områdegjennomgangen. Departementet foreslo at et samlet oppslag av rotasjonsstillinger og interessemeldinger kunne erstatte enkeltvis søknader på utlyste stillinger. Videre at rotasjon mellom stillinger og tjenestesteder i utenriktjenesten kunne behandles som interne forflytninger, og at rotasjonsstillinger burde omfatte alle stillinger i departementet og ved utenriksstasjon som ansatte i utenriktjenesten forutsettes innplassert i, og som derfor ikke lyses ut eksternt. I denne sammenheng ble det også foreslått at et antall rotasjonsstillinger ved utenriksstasjon som krever kompetanse om bistandsforvaltning, fortsatt kunne utlyses eksternt i underliggende etat og behandles som forflytninger.

Departementet pekte i høringen på at også lederstillinger inngår i rotasjonen og at disse ikke er ledige stillinger, men at det bør stilles særlige krav til saksbehandlingen ved rekruttering av ledere for å sikre grundig vurdering av de kompetansekrav og personlige egenskaper som vektlegges for ledere. I høringen ble det vist til det regjeringsoppnevnte Embetsmannsutvalget som forventes å legge fram sin utredning innen utgangen av juni 2023, og at det derfor ikke på det nåværende tidspunkt ble foreslått endringer som berører forflytning til stilling som er embete.

Innholdet i lovens bestemmelser om flytteplikt ble foreslått utdypet og presisert gjennom endringer i § 7. Departementet viste til at målsettingen ikke er å etablere et system der ansatte ensidig beordres til nye oppgaver eller tjenestesteder, men å fastlegge klare og forutsigbare rammer for utenriktjenestens forflytninger i rotasjonsordningen, som sikrer rett person på rett sted gjennom et sett av incentiver og forventninger. Høringsnotatet viste til at et viktig tiltak, utover presiseringer i loven, er å forankre den enkeltes ansettelsesforhold og den individuelle arbeidsavtale klarere i den flyttepliktige utenriktjenesten, i stedet for som i dag der arbeidsavtalene definerer innholdet i rotasjonsstillingen og de arbeidsoppgaver den ansatte har til enhver tid. Innholdet i stillingen vil da tydeligere kunne defineres som en vekselvis tjeneste ute og hjemme, med ulike arbeidsoppgaver på ulike tjenestesteder og stillingsnivå over tid.

Departementet viste til at utenriktjenesteloven i dag ikke skiller mellom tjenestens medarbeidere som er rekruttert gjennom gruppeopptak eller enkeltvis, og at dette fortsatt er hensiktsmessig. Samtidig har områdegjennomgangen pekt på behovet for tilstrekkelig generalistkompe-

tanse ved tjeneste på utenriksstasjon, og at utilsiktet spesialistlekkasje ved forflytninger har særlige omkostninger. Departementet foreslo derfor i høringen at forflytninger i ny rotasjonsordning som hovedregel bør være forbeholdt flyttepliktige ansatte, men at fast ansatte spesialister i departementet, som ikke er flyttepliktige, fortsatt skal kunne kvalifisere seg for stillinger i den flyttepliktige tjeneste dersom de ønsker det. Departementet pekte på at dette vil legge til rette for å opprettholde like muligheter og størst mulig grad av likebehandling av ulike grupper av ansatte i departementet. Departementet foreslo å utdype innholdet i lovens flytteplikt både som en rett til å søke nye arbeidsoppgaver gjennom forflytning og en plikt til å la seg forflytte dersom tjenestens behov gjør det nødvendig. Det ble foreslått at kompetansekravene for ansettelse i stilling som flyttepliktig bør reflektere de viktigste læringsmål som gjelder ved rekruttering til utenriktjenesten, med særlig vekt på generalistkompetanse, som forutsetter kunnskap om alle lovpålagte oppgaver på utenriksstasjon og Norges fremme innenfor ethvert saksfelt utenriktjenesten forvalter. Departementet foreslo likevel at det burde fastsettes unntak for å ivareta behovet for spesialister i stillinger ute og hjemme. Det ble pekt på at reglene om forflytning fortsatt vil omfatte medarbeidere som gjennom gruppeopptak har gjennomført opplæring med sikte på fast ansettelse i den flyttepliktige tjeneste.

Departementet foreslo i høringen at forbedringer i ny rotasjonsordning kunne forankres i forskrift til utenriktjenesteloven gjennom en ny hjemmelsbestemmelse. Dermed ville de saklige kriterier som generelt bør gjelde for vedtak om forflytning, angi forutsigbare rammer for å ivareta både den enkelte medarbeider og tjenestens behov. Disse bredere hensyn til kompetansestyring, rotasjonstakt, byrdefordeling og familie-hensyn bygger på departementets gjeldende personalpolitikk, som regelmessig drøftes med arbeidstakerorganisasjonene. Det ble fremholdt at en klarere beskrivelse og vektning av saklige hensyn ved vedtak om forflytning, vil legge til rette for at arbeidsgiver fordeler medarbeidere i rotasjonsstillinger ute og hjemme på en forutsigbar og etterprøvbar måte. Dette vil igjen legge til rette for klarere forventninger i arbeidsforholdet og dermed bedre forutsigbarhet for den enkelte. Klarere og mer forutsigbare rammer vil bidra til større åpenhet i behandlingen av flytteplanene og gi konkret innhold til saklighetsprinsippet og arbeidsgivers styringsrett ved vedtak om forflytninger.

Departementet foreslo på denne bakgrunn en ny hjemmel for forskriftsbestemmelser om forflytninger, herunder om normering av tjenestetid for rotasjonsstillinger ute og hjemme, for å legge til rette for mobilitet og byrdefordeling mellom tjenestens medarbeidere. Det ble understreket at utenriktjenesten må kunne tilpasse seg endrede rammebetingelser og behov for å sikre en forsvarlig og forutsigbar bemanning av alle utenriksstasjonene. Høringsnotatet viste som eksempel til at vilkårene for tjenestegjøring ved ambassaden i Kyiv nylig ble endret som følge av endrede forhold i 2022. Andre aktuelle tiltak for økt mobilitet og byrdefordeling kunne være en maksimal sammenhengende tjenestetid i departementet og ved utenriksstasjoner, krav til interessemelding om forflytning, og krav om uteerfaring for lederstillinger. Høringen tok også til orde for en minste tjenestetid for eksternt rekrutterte spesialister som er fast ansatt i departementet uten flytteplikt, før søknad om overføring til den flyttepliktige tjeneste. Departementet pekte på at slike tiltak, som er inspirert av nærstående lands utenriktjenester, vil utdype lovens bestemmelser om flytteplikt i ny rotasjonsordning.

Departementet understreket at høringsnotatet angir rammene for den fullmakt til å fastsette forskrift som søkes gjennom lovendringen, men at de nærmere detaljer i ny rotasjonsordning vil bli vurdert senere i dialog med arbeidstakerorganisasjonene.

Departementet foreslo videre at arbeidstakerorganisasjonene også i ny rotasjonsordning skal ha anledning til å medvirke ved at den samlede flytteplan forelegges før beslutning, og at det som i dag fortsatt gis anledning til å stille spørsmål eller be om ytterligere informasjon om hvordan arbeidsgiver anvender kriteriene i rammeverket for forflytning.

Høringen pekte dessuten på at Utenriksdepartementets personalreglement, som forhandles mellom arbeidslivets parter, må vurderes ved endringer i utenriktjenesteloven med sikte på å gjennomføre en forenklet rotasjonsordning.

3.3 Høringsinstansenes syn

Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD), Akademikerne, Norsk Tjenestemannslag (NTL), Parat, arbeidstakerorganisasjonene i UD (ATO-ene), UD-partnerne og personen som ikke har oppgitt navn, har merknader til høringsforslaget om forflytninger i utenriktjenesten i ny rotasjonsordning.

KDD stiller seg positivt til at det foreslås endringer i utenriktjenesteloven som kan forankre vedtak om forflytninger i ny rotasjonsordning som en særordning og klargjøre denne. KDD mener at en forankring av ansettelsesforholdet i arbeidsavtalens bestemmelser, slik at avtalen i seg selv ikke innebærer begrensninger i adgangen til forflytning, vil være klargjørende og hensiktsmessig. KDD understreker at man slik kan unngå omfattende ansettelsesprosesser ved endring av tjenestested, arbeidsoppgaver og funksjon. KDD påpeker at det kan oppstå uklarheter særlig knyttet til utnevning i embete, men også ansettelse i stilling som statsansatt dersom en person skal ha en funksjon som ikke er i samsvar med tittelen. KDD mener vilkårene for spesialutsendinger fungerer godt og at det ikke er behov for å endre regler knyttet til lokalt ansatte ved utenriksstasjonene.

Akademikerne går mot forslagene til ny rotasjonsordning og mener disse ikke er tilstrekkelig utredet og begrunnet. Akademikerne går inn for forenklinger innenfor de regler som gjelder i dag, peker på at forslagene innebærer andre rekrutteringsregler enn de som praktiseres i alle andre statlige virksomheter, og at disse vil redusere arbeidstakerorganisasjonenes medvirkning. Akademikerne mener det er uklart hvilke stillinger som er rotasjonsstillinger, men at disse er ledige stillinger i statsansattelovens forstand slik at endringer i denne loven er nødvendig for den nye ordning som er foreslått. Akademikerne legger til at de mener forslagene er i strid med statsansattelovens kvalifikasjonsprinsipp, og at en rekruttering som utelukkende baserer seg på andre hensyn, som byrdefordeling og familiehensyn, vil kunne fremstå som usaklig, vilkårlig og potensielt diskriminerende. Akademikerne påpeker at andre hensyn kan tillegges vekt der flere kandidater er likt kvalifisert. Dessuten pekes det på at krav om at ansatte må oppgi informasjon om seg selv og sine medfølgende kan være i strid med personvernbestemmelsene. Akademikerne påpeker at forholdet til statsansatteloven § 4 annet ledd, som gir adgang til å unnlate offentlig kunngjøring av ledige stillinger i utenriktjenesten, er uklart. Akademikerne fremholder at en forenkling av saksbehandlingen ved forflytning forutsetter verktøy for å gi arbeidsgiver en oversikt over ansattes kompetanse, og at dette ikke finnes i dag. Akademikerne mener vedtak om forflytning bør ha vilkår, f.eks. om frivillighet og medvirkning fra arbeidstakerorganisasjonene, og at forslaget om å forankre arbeidsavtalen i den flyttepliktige tjenesten strider mot stillingsbegrepet i statsansatteloven som praktiseres i staten ellers. Akademikerne peker på at

arbeidsgivers styringsrett ikke tillater forflytning til helt nye oppgaver, flytting til andre steder (inkludert utlandet) eller gjentatte endringer av stillingsnivå gjennom yrkeskarrieren, slik det fremgår av reglene for omstillingsprosesser. Akademikerne mener også at krav om at spesialister i departementet må stå i stilling en viss tid før forflytning til utenriksstasjon er diskriminerende og vil gjøre det vanskelig å rekruttere og beholde gode spesialister.

NTL går også mot forslagene og uttrykker bekymring for at ansattes rettigheter og arbeidstakerorganisasjonens medbestemmelse innskrenkes. *NTL* mener forenklinger av rotasjonsordningen burde kunne skje innenfor statsansattelovens rammer. *NTL* er kritisk til forslaget om en mulig lengste tjenestetid i departementet og frykter det kan føre til at ansatte slutter i tjenesten. *NTL* peker på at det å knytte et ansettelsesforhold også til senere stillinger og tjenestesteder fremstår urimelig. *NTL* fremholder at kvalifikasjonsprinsippet også gjelder ved innplassering av stilling basert på arbeidsgivers styringsrett. *NTL* frykter at dersom rotasjonsstillingene forbeholdes fast ansatte, vil dette svekke rettighetene til midlertidig ansatte og innleid personell.

Parat går også imot forslagene til ny rotasjonsordning og mener disse øker arbeidsgivers mulighet til å påvirke den enkeltes karriere og livssituasjon, og at individuelle søknader gir arbeidsgiver en god og grundig oversikt over søkers kvalifikasjoner. *Parat* mener forslaget om arbeidstakerorganisasjonenes medvirkning i ny ordning bare vil presentere dem for en ferdig flytteplan. *Parat* foreslår at alternativer burde utforskes innenfor eksisterende rettslige rammer, f.eks. kortere tjenestetid i stilling på utenriksstasjon.

ATO-ene går mot forslagene og mener disse er i strid med reglene i statsansatteloven samtidig som forenklinger i rotasjonsordningen burde kunne gjennomføres innenfor gjeldende regelverk. *ATO-ene* mener forflytning må være basert på konkrete kriterier, men at dagens utlysninger av rotasjonsstillinger er ikke tilstrekkelig konkrete til å sørge for saklige, objektive og etterprøvbare interne ansettelsesprosesser. *ATO-ene* bemerker at selv om det lovfestede kvalifikasjonsprinsippet ikke skulle gjelde direkte, er det vanskelig å se at kvalifikasjonsprinsippet ikke kan og bør legges til grunn ved interne rekrutteringer, og at bare dersom kandidater er tilnærmet likt kvalifisert, kan det åpnes for andre hensyn. *ATO-ene* frykter at en for stor vekt på hensyn til byrdefordeling eller familie-hensyn kan føre til diskriminering ved at ansatte som ikke kan gjøre tjeneste som er byrdefull eller ikke har familie, forskjellsbehandles. *ATO-ene*

fremhever at forflytning til utlandet fortrinnsvis må skje på frivillig basis og sekundært etter beordring.

UD-partnerne mener det er positivt at høringsnotatet fremhever de familierelaterte årsakene til rekrutteringsproblemer, men at selv om det foreslås å inkludere familiehensyn i en forbedret rotasjonsordning, er det ikke foreslått bedring av det familiepolitiske som er en av årsakene til problemene med å rekruttere til stillinger ute.

Personen som ikke har oppgitt navn peker på at dagens praksis med å behandle fast ansatte med lang fartstid i departementet som «ukjente søkere» ved søknad om forflytning er ressurskrevende, ineffektivt og demotiverende for den enkelte. Uttalelsen peker på at fordelene ved dagens ordning er at søkere på flytteplanen får anledning til å korrigere det inntrykk arbeidsgiver måtte ha av dem, og at en forenklet ordning forutsetter krav til vurdering av de ansatte gjennom karrieren. For å få en god rotasjonstakt tar uttalelsen til orde for at en tidsbegrensning i stillinger gjennomføres ikke bare på utenriksstasjon, men også i departementet. Uttalelsen understreker at det å være generalist i utenriktjenesten er en spesialistkompetanse, og begrepet diplomat kan synliggjøre at dette er en stilling med høye krav til ferdigheter.

3.4 Departementets vurderinger

3.4.1 Innledende merknader

I tilknytning til arbeidstakerorganisasjonenes høringsinnspill om prosess, utredning og medvirkning, vil departementet understreke at alle sider av utenriktjenestens arbeidsoppgaver og ressursbruk er grundig utredet i områdegjennomgangen 2020–2021. Forslagene til bedre ordninger for rekruttering og forflytning i utenriktjenesten følger opp sentrale tematiske anbefalinger fra områdegjennomgangen om forvaltning av personell og kompetanse. På bakgrunn av konsulentens anbefalinger om mer formåls- og kostnadseffektive rekrutteringsprosesser, ble det igangsatt en videre utredning av gjeldende rammebetingelser og regelverk for forflytninger.

Andre anbefalinger under dette tema fra områdegjennomgangen dreier seg om virkemidler for rekruttering til utenriktjenesten, herunder medfølgende familiemedlemmers betingelser ved uttjeneste. Departementet er enig med de høringsinstanser som fremhever betydningen av familiehensyn. Ivaretagelse av medfølgende i utenriktjenesten følges derfor også opp i andre prosesser siden deres økonomiske betingelser er regulert i annen lovgivning enn utenriktjenesteloven.

Forslagene til endringer i utenriktjenesteloven er bare ett skritt i en omfattende prosess som skal lede fram til en forenklet og forbedret rotasjonsordning for utenriktjenesten. Endringsforslagene er saklig begrenset til å forankre rekruttering og forflytning i utenriktjenesten som en særordning i loven, gi hjemmel for å fastsette forskriftsbestemmelser som nærmere regulerer innholdet i ny ordning, og beskrive rammene for hva som skal reguleres i forskrift. Arbeidstakerorganisasjonenes medvirkning vil fortsatt bli ivarettatt, og høringsinstansenes synspunkter på hvordan regelverket bør innrettes tas med i det videre arbeid.

3.4.2 Forflytninger i utenriktjenesten

Departementet opprettholder forslagene om endringer i utenriktjenesteloven for å forankre forflytninger i rotasjonsordningen som en særordning og viser til begrunnelsen i høringsnotatet. Forslaget til lovendringer vil klargjøre grensen mellom statsansattelovens regler om ansettelse i ledig stilling og utenriktjenestens regler om forflytning. Vedtak om forflytning er ikke ansettelse, og rotasjonsstillinger forbeholdt fast ansatte i utenriktjenesten er ikke ledige stillinger i statsansattelovens betydning. Særreglene i utenriktjenesteloven vil anvendes innenfor sitt saklige virkeområde og i tilfelle tolkningstvil gå foran andre regler om statens ansatte så langt de rekker.

Flere høringsinstanser gir uttrykk for at særregler om forflytning i utenriktjenesten vil innebære andre rekrutteringsregler enn de som praktiseres i de øvrige statlige virksomheter. Departementet understreker at all rekruttering av nye medarbeidere til utenriktjenesten fortsatt vil finne sted i samsvar med statsansattelovens regler. Utenriktjenesten har imidlertid særpreg som ikke kan sidestilles med andre departementer. Forflytning mellom stillinger hjemme og ute i rotasjon for å sikre nødvendig kvalifisert personell på norske utenriksstasjoner er en viktig del av tjenestens særpreg. En mer nærliggende parallell i staten er Forsvaret, som også har et tilpasset regelverk for å ivareta behov for forflytninger. Av denne grunn er det vanskelig å se for seg at forenklinger i rotasjonsordningen kunne gjennomføres innenfor eksisterende regelverk for ansettelse i ledig stilling på den måte som er hevdet i flere av høringsuttalelsene.

Flere høringsinstanser peker på faren for forskjellsbehandling av ulike grupper av ansatte i tjenesten. Departementet bemerker at ansatte som tiltrer stilling på norsk utenriksstasjon, påtar

seg den byrden som ligger i lovbestemt flytteplikt. Det er derfor rimelig at flyttepliktige ansatte prioriteres når arbeidsgiver behandler forflytning og fordeler medarbeidere til nye arbeidsoppgaver i den interne rotasjonsordningen. Dette innebærer ikke usaklig forskjellsbehandling av andre grupper av faste eller midlertidig ansatte. Når arbeidsgiver har fordelt tilgjengelige medarbeidere til nye oppgaver, står imidlertid departementet fritt til å rekruttere bredere til rotasjonsstillinger. Slik blir innholdet i lovens bestemmelse om flytteplikt både en rett og plikt for den enkelte. Muligheten til å tilegne seg nødvendig generalistkompetanse og kvalifisere seg til rotasjonsstillinger ved utenriksstasjon skal likevel være åpen også for ikke-flyttepliktige ansatte i Utenriksdepartementet. På den måten sikres likebehandling mellom ansatte samtidig som det tas hensyn til behovet for tilstrekkelig kompetanse for å løse utenriktjenestens oppgaver på utenriksstasjonene. Det skal fortsatt være mulig å rekruttere og beholde spesialistkompetanse i departementet ved at ansatte gis fast stilling uten å påta seg de forventninger som følger av flytteplikt.

Merknader i høringen peker på mulig uklarhet om forholdet mellom de foreslåtte særregler om forflytning i utenriktjenesteloven og statsansatteloven § 4 annet ledd som åpner for unntak fra kunngjøring av ledige stillinger i utenriktjenesten. Departementet bemerker at rotasjonsstillinger ikke er ledige stillinger og at statsansatteloven § 4 annet ledd derfor ikke får anvendelse for disse. Den nevnte bestemmelsen får derimot anvendelse ved behandling av andre stillinger som inngår i utenriktjenestens rotasjon. Det gjelder for det første ved utlysning av ledige åremålsstillinger for utsendte som har ansvar for fagområder som utenriksstasjon ivaretar på vegne av annen statlig etat, jf. utenriktjenesteloven § 3 annet ledd. Disse stillingene kunngjøres på flytteplanene og regelmessig i de etater som besitter relevant fagkompetanse, slik statsansatteloven og Utenriksdepartementets personalreglement åpner for. For det andre får bestemmelsen i § 4 annet ledd anvendelse på utlysning av stillinger som spesialutsending finansiert av annen statlig etat, jf. utenriktjenesteloven § 3 første ledd. Disse behandles på samme måte som ledige stillinger, men med begrenset utlysning internt og i relevante statlige etater. For det tredje kan bestemmelsen være relevant ved eksternt utlysning av midlertidig stilling som krever en særlig fagkompetanse, som for eksempel for å ivareta behov for vakthold og sikring ved enkelte utsatte utenriksstasjoner.

Departementet understreker også at den enkelte medarbeiders kvalifikasjoner fortsatt vil være av stor betydning for å sikre rett person på rett sted i tjenesten. Oppdatert og utfyllende CV sammen med bruk av utreisesamtaler, vil i de fleste tilfeller gi tilstrekkelig informasjon om kandidatens kompetanse. Det understrekes likevel at også i ny rotasjonsordning kan departementet velge å foreta en grundigere kartlegging av kandidater. Det kan fortsatt innkalles til intervju og innhentes referanser dersom rekrutteringsansvarlige ikke er godt kjent med kandidatens kompetanse og erfaring. På den måten vil også kandidater i Norad bli ivaretatt i arbeidet med forflytninger.

Et ubetinget kvalifikasjonsprinsipp ved forflytning, som enkelte høringsinstanser synes å ta til orde for, ville samtidig innsnevre medarbeideres fleksibilitet til å søke nye arbeidsoppgaver og til egne seg breddekompetanse. En medarbeider som har arbeidet i én region eller med ett fagområde, vil naturlig være kvalifisert for nye arbeidsoppgaver i samme region eller fagområde, selv om både den ansattes egne karriereplanlegging og tjenestens behov for kompetansestyring tilsier forflytning til andre oppgaver for å utvikle en bredere erfaring. I ny rotasjonsordning vil den enkeltes kvalifikasjoner sammen med hensyn til kompetansestyring, byrdefordeling, rotasjonstakt og familieforhold være grunnlaget for forflytninger. Når innholdet i disse personalpolitiske målsettinger forankres i et formelt regelverk, gir det større fleksibilitet, samtidig som arbeidsgivers skjønnsutøvelse og praksis underlegges klare rammer for rettsanvendelsen for å hindre usaklig forskjellsbehandling av ansatte ved vedtak om forflytning.

I høringen pekes på at for stor vektlegging av familiehensyn eller byrdefordeling ville kunne være diskriminerende. Departementet mener disse hensynene i seg selv ikke er diskriminerende og understreker at vurderingene av den enkelte medarbeider ved forflytning alltid skal balansere disse ulike hensyn, sikre størst mulig grad av likebehandling, og være saklige og etterprøvbare. I høringen tas det til orde for at vektlegging av familiehensyn kan gå på bekostning av personvern hensyn. Departementet presiserer at forslaget på samme måte som i dag åpner for at en ansatt kan informere arbeidsgiver om familie-messige forhold dersom den ansatte ønsker at disse tas i betraktning ved vedtak om forflytning. Det foreslås ingen endringer i gjeldende bestemmelser om arbeidsgivers innhenting eller behandling av ansattes personopplysninger.

Departementet finner også grunn til å understreke at forflytninger så langt mulig skal være

basert på frivillighet som uttrykt gjennom ansattes interessemeldinger. Det er likevel vanskelig å følge de deler av høringsuttalelsene som hevder at arbeidsgivers styringsrett ved forflytninger i utenriktjenesten er begrenset som ved omstillinger, eller som foreslår innført et vilkår om frivillighet ved forflytning. Dette ville i realiteten oppheve den lovbestemte flytteplikten i utenriktjenesteloven § 7. Ny rotasjonsordning skal øke forutsigbarheten både for tjenesten og den enkelte medarbeider slik at norske interesser kan ivaretas av kompetente medarbeidere på utenriksstasjonene med minst mulig bruk av beordring basert på flytteplikt.

I høringen uttrykkes bekymring for forslaget om at individuelle arbeidsavtaler knyttes nærmere til rotasjonsordningen i den flyttepliktige etat. Departementet viser til at utenriktjenesteloven legger til rette for mobilitet, og at det ville være uhensiktsmessig dersom de individuelle arbeidsavtaler skulle virke i motsatt retning. Å sikre at arbeidsavtalen reflekterer tjenestens særpreg for flyttepliktig ansatte er også en videreføring av dagens praksis, der aspiranter i utenriktjenesten gis «fast ansettelse i den flyttepliktige etat» etter endt opplæring. Det er ikke urimelig at også andre som søker seg til den flyttepliktige tjeneste får disse vilkår reflektert som en del av arbeidsavtalen. Forslaget skaper ikke nye forpliktelser ut over det som følger av lov og forskrift.

Merknadene fra Kommunal- og distriktsdepartementet i høringen peker på noen særlige problemstillinger som kan oppstå i rotasjonsordningen ved forflytninger til og fra embeter ved utenriksstasjon. Departementet er enig i at disse utfordringene må vurderes, og mener at disse spørsmål er nært forbundet med det arbeid som pågår i Embetsmannsutvalget. Det legges derfor ikke fram konkrete forslag om embeter i forbindelse med lovrevisjonen nå.

3.4.3 Departementets forslag

Departementet foreslår nytt annet punktum i utenriktjenesteloven § 7 første ledd:

Departementet treffer vedtak om forflytning.

Det foreslås nytt fjerde ledd i § 7:

Kongen gir forskrift om hvilke stillinger som inngår i den flyttepliktige rotasjonsordningen i utenriktjenesten, normering av rotasjonsstillinger og tjenestetid. Departementet kan i særlige tilfeller bestemme at en stilling i rotasjonsordningen skal utlyses utenfor virksomheten.

4 Ekstern rekruttering til rotasjonsstilling ved utenriksstasjon

4.1 Gjeldende rett

I utenriktjenesteloven er det i dag to særlige ordninger for ekstern rekruttering til stillinger som utsendt ved norsk utenriksstasjon – (i) midlertidige stillinger som spesialutsending finansiert av annen statlig etat og utsendt for særlige formål, jf. utenriktjenesteloven § 3 første ledd, og (ii) åremålsstillinger for utsendte på utlendingsfeltet der utenriksstasjonen utfører lovpålagte oppgaver for andre statsmyndigheter, jf. utenriktjenesteloven § 3 annet ledd. Begge bestemmelser gir adgang til midlertidig ansettelse i departementet for det formål å tjenestegjøre som utsendt ved utenriksstasjon for stillingens normerte tjenestetid.

Departementet behøver imidlertid også i enkelte andre tilfeller å rekruttere fra andre etater til midlertidige stillinger ved utenriksstasjon. Et eksempel er rekruttering av medarbeidere med bistandsfaglig kompetanse fra Norad til stillinger ved utenriksstasjoner, slik det blant annet er vist til i forarbeidene til statsansatteloven. Et annet eksempel er såkalte rettede utlysninger for å rekruttere personer med spesialistkompetanse som er nødvendig for å gjennomføre særskilte satsninger. Et tredje eksempel er rekruttering eksternt av personer med kunnskap om vakthold og sikring der det er nødvendig for å ivareta sikkerheten ved risikoutsatte utenriksstasjoner. Felles for disse eksemplene er at det i dag er usikkerhet om hvilke arbeidsrettslige bestemmelser som gjelder for slik rekruttering, og særlig om generelle regler om begrensninger i midlertidige arbeidsforhold i statsansatteloven omfatter rotasjonsstillinger ved utenriksstasjon.

Utsendte i utenriktjenesten skal representere den norske stat overfor vertslandet eller multilateralt og forutsettes derfor å ha oppdatert forståelse for norsk politikk og samfunn, norske synspunkter og interesser, og aktuelle rammebetingelser for arbeidet med interessefremme på vedkommendes fagområder. Alle stillinger som utsendt i utenriktjenesten er midlertidige. Til forskjell fra andre midlertidige stillinger i staten skyldes ikke dette at arbeidsoppgavene er av midlertidig karakter eller at stillingene er vika-

riater. For spesialutsendinger, som er ansatt i annen statlig etat og midlertidig skal bekle en rotasjonsstilling ved utenriksstasjon, forutsetter utenriktjenestelovens § 3 første ledd at det kan gis midlertidig ansettelse i departementet. Dessuten er det gitt en særregel i lovens § 3 femte ledd som er ment å avskjære regelen i statsansatteloven § 9 tredje ledd om rett til fast ansettelse for midlertidig ansatte etter tre år i virksomheten. Det kan stilles spørsmål ved hvor langt § 9 er anvendelig på rotasjonsstillinger og dessuten om hva virkningen ville være dersom en ansatt i en midlertidig stilling som utsendt ved utenriksstasjon fremmet krav om fast ansettelse. Når unntaket i utenriktjenesteloven § 3 femte ledd for spesialutsendinger først er gitt, åpner det likevel mulighet for motsetningsvis tolkning så langt gjelder andre midlertidige ansatte i rotasjonsstillinger, altså at disse midlertidige ansatte er omfattet av statsansatteloven § 9.

4.2 Forslaget i høringsnotatet

Departementet foreslo i høringen enkelte presiseringer i loven som gjelder et begrenset antall rotasjonsstillinger som i dag rekrutteres eksternt, og som ikke er avklart i gjeldende utenriktjenestelov. Det ble pekt på at forflytninger i utenriktjenesten er en særordning som krever annen regulering enn for ordinære stillinger som statsansatt. Departementet foreslo derfor å utvide eksisterende særregler som gjelder midlertidig ansettelse av spesialutsendinger, til også å omfatte andre eksternt rekrutterte til rotasjonsstillinger i utenriktjenesten.

Departementet pekte på at endringene i det vesentlige berører ansatte i Norad som i praksis kan melde interesse for rotasjonsstillinger ved utenriksstasjoner som forutsetter bistandsfaglig kompetanse. Dette er en ordning som i dag fungerer godt og er et eksempel på områdegjennomgangens mål om best mulig utnyttelse av den samlede kompetanse i statsforvaltningen. Det ble vist til at det er skapt usikkerhet om anvendelse av arbeidsrettslige regler for midlertidig ansatte i

disse rotasjonsstillingene, og at dette blant annet har medført at ansatte i Norad i dag forskjellsbehandles med hensyn til normering av tjenestetid. Det ble foreslått presiseringer i loven for å legge til rette for større grad av likebehandling. Departementet viste til at ansatte i Norad på samme måte som spesialutsendingene har et fast ansettelsesforhold i staten å vende tilbake til etter utetjeneste, og at denne gruppen ikke har samme behov for rettslig vern som statsansatteloven gir til andre midlertidige ansatte i andre stillinger i staten. Det samme gjelder øvrige eksterne rekrutteringer fra andre statlige etater til rotasjonsstillinger i utenriksstjenesten.

4.3 Høringsinstansenes syn

Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD), Norad, Akademikerne og Norsk Tjenestemannslag (NTL) har merknader til høringsforslaget om eksternt rekruttering til rotasjonsstilling ved utenriksstasjon.

KDD støtter forslaget, fremholder som positivt at det klargjøres at eksternt rekrutterte i rotasjonsstillinger ved utenriksstasjon kan gis midlertidig ansettelse i UD for den normerte tjenestetid, og at det er viktig å unngå uklarhet om dette spørsmålet.

Norad stiller seg positivt til de foreslåtte endringene og understreker at det er av stor verdi for Norad at medarbeidere kan tilegne seg kompetanse og erfaring fra arbeid på utenriksstasjon der Norge har utviklingssamarbeid, og at det gis midlertidig ansettelse i utenriksstjenesten. *Norad* peker på at ordningen bidrar til nettverksbygging, kompetansedeling og samordning av bistandsfaget mellom UD og Norad. *Norad* uttaler at rotasjonsordningen ikke bør sidestilles med ordinære tilsetningssaker, og at utvelgelse av kandidater til midlertidige stillinger i utenriksstjenesten derfor ikke må følge samme prosedyrer for utvelgelse som gjelder for ansettelse i ledig stilling i staten. *Norad* peker på at ansatte gis permisjon for midlertidig stilling ved norsk utenriksstasjon og deretter gjeninntre i Norad der de har sitt faste ansettelsesforhold. *Norad* mener unntak fra statsansattelovens treårs-regel er fornuftig og rett for midlertidig ansatte med fast ansettelsesforhold i annen statlig virksomhet, og at dette ivaretar lovens intensjon med å sikre faste og trygge ansettelsesforhold. *Norad* understreker at dette også vil bidra til mer forutsigbar personalforvaltning og klarere rammer for den ansattes karriereutvikling og tilknytning til sin faste arbeidsgiver. *Norad* peker

også på at UD må sørge for god kartlegging av søkere fra Norad som utenriksstjenesten ikke er like godt kjent med som egne ansatte.

Akademikerne er usikre på om en slik regel bør gjelde alle midlertidig ansatte, eller bare dem som i utgangspunktet er fast ansatte i andre statlige virksomheter.

NTL mener endringer i regelverk eller praksis må innrettes slik at midlertidig ansatte vernes mot negativ forskjellsbehandling.

4.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet viser til høringen og opprettholder forslaget til lovendring for å klargjøre at også midlertidig ansatte i utenriksstasjon som ikke er spesialutsendinger, kan tjenestegjøre i midlertidig stilling ved utenriksstasjon for den normerte tjenestetid. Departementet mener det kan stilles spørsmål ved om ordlyden i statsansatteloven § 9 etter en naturlig forståelse omfatter rotasjonsstillinger i utenriksstjenesten. Det kan videre stilles spørsmål ved om unntaket fra hovedregelen om fast stilling i § 9 tredje ledd er tilpasset behovet for midlertidig ansettelse for å tjenestegjøre ved utenriksstasjon der arbeidsoppgavene har permanent karakter, men stillingen fordeles til ny medarbeider på grunn av forflytning i en rotasjonsordning. Det foreslås derfor en ny særregel som gjør det klart at departementet kan gi midlertidig ansettelse for dette formål. Endringen vil primært berøre midlertidig ansatte som rekrutteres fra Norad, og det forutsettes at den som midlertidig ansettes har et fast ansettelsesforhold som gir rett til å returnere til den faste arbeidsgiver. Regelen kan imidlertid også gjelde unntaksvis der en midlertidig ansatt i utenriksstjenesten ikke har behov for det stillingsvern som gjelder for andre midlertidig ansatte i statsansatteloven § 9 tredje ledd, selv om vedkommende ikke lenger har en fast stilling i staten å returnere til. Et eksempel kan være rekruttering av fagkompetanse fra andre statlige etater til utenriksstjenesten der søker har nådd en lovbestemt særaldersgrense for tidligere stilling. Lovendringen berører ikke åremålsstillinger, men gir departementet fleksibilitet til å vurdere behov for fremtidig eksternt rekruttering av utsendinger på utlendingsfeltet.

Departementet foreslår endring i utenriksstjenesteloven § 3 femte ledd:

Det kan inngås avtale om midlertidig ansettelse for stilling som utsendt utenriksstjenesteansatt.

5 Rekruttering til utenriksstjenesten – gruppeopptak

5.1 Gjeldende rett

Utenriksdepartementet gjennomfører regelmessige gruppeopptak av henholdsvis aspiranter og administrativt personell («admiranter») til utenriksstjenesten. I tillegg ansettes løpende nye medarbeidere med ønsket spesialistkompetanse enkeltvis i ledige stillinger etter behov, altså utenom gruppeopptak, i tråd med de ordinære regler og rutiner for ansettelse i ledig stilling i staten. Dagens regelverk for gruppeopptak i utenriksstjenesten er imidlertid mangelfullt og ikke vurdert i samsvar med statsansattelovens senere bestemmelser om rekruttering til stillinger som innebærer etatsspesifikk utdannings- og praksisperiode.

Regelverket for aspirantopptaket er fastsatt i forskrift til utenriksstjenesteloven som sist ble endret i 1978. Reglene er ikke lenger i pakt med samfunnsutviklingen. Utenriksdepartementets praksis ved gruppeopptak av aspiranter følger heller ikke i dag alle bestemmelser som i sin tid ble fastsatt i forskriften. Gruppeopptak av administrativt personell er ikke omfattet av aspirantforskriften og heller ikke regulert i et eget regelverk tilpasset tjenestens behov.

5.2 Forslaget i høringsnotatet

I høringsnotatet ble det vist til at forvaltning av generalistkompetanse, administrativ kompetanse og spesialistkompetanse var viktige temaer i områdegjennomgangen, og at konsulenten særlig fremhevet at aspirantordningen har et godt omdømme som gjør det mulig for Utenriksdepartementet å tiltrekke seg høyt kvalifiserte personer i skarp konkurranse med andre arbeidsgivere som også er i stand til å belønne talent høyere enn utenriksstjenesten. Konsulenten pekte videre på at aspirantordningen er viktig for å bygge den generalistkompetanse som utenriksstjenesten er avhengig av. Departementet viste til at også det administrative gruppeopptaket sikrer høyt kvalifiserte søkere til nøkkelfunksjoner i departementet og ved utenriksstasjonene, og at

gruppeopptak er en effektiv ordning for rekruttering og opplæring i utenriksstjenesten. Disse gruppene av ansatte bidrar også til å fylle rotasjonsstillinger gjennom de årlige flytteplanene. Departementet la derfor vekt på at det er ønskelig å videreføre ordningene med gruppeopptak for å sikre god rekruttering til morgendagens utenriksstjeneste. Samtidig ble det pekt på at effektive opplæringsløp gir gode karrieremuligheter for gruppen av administrative medarbeidere og bidrar til profesjonelle administrative funksjoner i alle deler av utenriksstjenesten. Det ble foreslått en utvidelse av forskriftshjemmelen i utenriksstjenesteloven § 7 fjerde ledd for å regulere begge ordninger for gruppeopptak i et oppdatert regelverk. I arbeidet med ny forskrift vil departementet også vurdere forholdet til statsansattelovens bestemmelser om utdannings- eller praksisstillinger og anbefalinger i områdegjennomgangen om en mest mulig kostnadseffektiv organisering av aspirant- og admirantopplæringen.

Departementet foreslo at ny forskriftshjemmel for gruppeopptak burde beskrive nærmere hva generalistkompetanse i utenriksstjenesten består av og nærmere angi hvilke kompetansekrav som kan stilles for fast ansettelse i den flyttepliktige tjeneste. Dette vil legge til rette for fortsatt likebehandling av tjenestens ansatte, uavhengig av hvilket karrierespor som har ført dem inn i utenriksstjenesten. Departementet la vekt på at fast ansatte spesialister i departementet bør ha mulighet for en likeverdig opplæring i departementet i de emner og ferdigheter som inngår i beskrivelsen av generalistkompetanse, og etter en normert tjenestetid i departementet gis anledning til å søke seg til stillinger i den flyttepliktige tjenesten.

5.3 Høringsinstansenes syn

Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD), Akademikerne, Norsk Tjenestemannslag (NTL), Parat og arbeidstakerorganisasjonene i UD (ATO-ene) har merknader til høringsforslaget om rekruttering i utenriksstjenesten ved gruppeopptak.

KDD viser til at det er hjemmel for midlertidig ansettelse av aspiranter i statsansatteloven § 9 første ledd bokstav c, og at forholdet mellom lovforslaget og denne bestemmelsen bør vurderes og eventuelt klarlegges.

Akademikerne mener det er grunn til å fornye regelverket for aspiranter, og peker på at det for gruppeopptak til administrative funksjoner ikke finnes en rekrutteringsforskrift. Akademikerne mener likevel forslaget ikke er godt nok utredet og begrunnet, og det er naturlig å foreta en grundig gjennomgang av ordningene med aspiranter og admiranter. Akademikerne peker på at opplæring for disse gruppene er nyttig forberedelse til utstasjonering, men også dyrt, og at ansatte rekruttert på annen måte i liten grad får samme kurstilbud.

NTL mener forslaget ikke er tilstrekkelig utredet og begrunnet. *NTL* fremhever at rekruttering ved gruppeopptak må følge statsansatteloven og at midlertidighet i arbeidslivet reduseres. *NTL* peker på at ansatte i gruppeopptak er nøye vurdert ved opptak, men har svakt stillingsvern i opplæringsperioden. *NTL* mener prinsipielt at medarbeidere ikke bør utstasjoneres før de har fått fast ansettelse, og dessuten at dagens opplæringsperiode bør forkortes fra tre til to år.

Parat peker på at gruppeopptakene står for majoriteten av rekruttering til utenriktjenesten, og at det bør undersøkes om opptak eller opplæring påvirker medarbeidernes interesse for å søke seg til enkelte utestillinger.

ATO-enes merknad går i samme retning, fremholder at dagens forskrift er flere tiår gammel og fremstår utdatert, men at forslaget ikke er godt nok utredet og begrunnet.

5.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet bemerker at behovet for en ny aspirantforskrift ble utredet i kontakt med arbeidstakerorganisasjonene før områdegjennomgangen, men ikke konkludert. Etter de anbefalinger som er gitt i områdegjennomgangen om å videreføre rekruttering gjennom gruppeopptak, må departementet nå vurdere hvordan ordningene kan inn-

rettes effektivt for å følge samfunnsutviklingen og utenriktjenestens fremtidige behov, både for generalistkompetanse og administrativ kompetanse.

Departementet fastholder forslaget om en hjemmelsbestemmelse for forskrift om rekruttering til utenriktjenesten ved gruppeopptak til erstatning for aspirantforskriften. Som påpekt i områdegjennomgangen av utenriktjenesten er gruppeopptakene viktige for å rekruttere dyktige medarbeidere i konkurranse med andre internasjonalt rettede virksomheter. Det er derfor viktig å bevare en slik mulighet også fremover og sikre at opptak, opplæring, beordring og ansettelse gjennom gruppeopptak nedfelles i et tidsmessig regelverk i samsvar med relevante bestemmelser i statsansatteloven. Det meste av innholdet i dagens aspirantforskrift kan fastsettes i reglement etter statsansattelovens bestemmelser, men beordring til tjeneste på utenriksstasjon krever særlig lovhjemmel, som i dagens utenriktjenestelov § 7 fjerde ledd. Samtidig er det hensiktsmessig å samle regler og retningslinjer for rekruttering og opplæring mv. i gruppeopptak på ett sted. Dagens forskrift har i tittelen «forskrift om reglement», en betegnelse som ikke lenger brukes. Personalreglement for utenriktjenesten § 1 første ledd fastslår at «for opptak av aspiranter i utenriktjenesten gjelder særlig forskrift». Departementet vil derfor samle relevante regler om gruppeopptak i en ny forskrift. Det nærmere innhold i opplæringslengde og innhold vil bli utredet videre og arbeidstakerorganisasjonenes medvirkning vil bli ivaretatt før arbeidet med ny forskrift påbegynnes.

Det vil samtidig utredes om gruppeopptak kan forankres i statsansatteloven og statsansatteforskriften som utdanningsstillinger eller om ordningen med utvidet prøvetid i gjeldende forskrift kan videreføres så langt denne er i overensstemmelse med statsansattelovens regler og arbeidsvilkårsdirektivet.

Departementet foreslår nytt sjette ledd i utenriktjenesteloven § 7:

Kongen gir forskrift om rekruttering til utenriktjenesten ved gruppeopptak og om beordring til tjeneste på utenriksstasjon.

6 Kjønnsnøytrale titler

6.1 Gjeldende rett

I någjeldende utenriktjenestelov ble begrepet «utsendt utenriktjenestemann» innført som en ny samlekategori og særbetegnelse på ansatte i Utenriksdepartementet som er sendt ut for å tjenestegjøre ved utenriksstasjon for en normert tidsperiode, herunder spesialutsendinger fra andre statlige etater. Tidligere var det blant annet et skille mellom fagtjenestemann og administrativt personell.

Spørsmålet om kjønnsnøytral betegnelse ble drøftet i forarbeidene til loven, hvor det i Prop. 11 L (2014–2015) punkt 5.4.3 heter at:

«Departementet vurderte i likestillingsøyemed innføring av mer kjønnsnøytrale betegnelser i stedet for begrepene «utenriktjenestemann» og «fagtjenestemann». Departementet konsulterte Språkrådet som viste til den nære koblingen til tjenestemannsbegrepet slik det er definert i tjenestemannsloven. Det kunne tale for at eventuelle endringer burde begynne med tjenestemannsloven og ikke særlovgivningen. Der det henvises formelt til tjeneste- og embetsmann, vil denne lov vanskelig kunne gjøre endringer. Et skritt i retning av bruk av kjønnsnøytrale begrep kunne imidlertid søkes ved å endre «utenriktjenestemann» til «utenriks(tjeneste)representant» eller «utenriks(tjeneste)utsending» eller «utenriktjenestemedarbeider», som ville sammenfalle med begrepsbruken «honorær representant» eller «spesialutsending».

«Utenriktjenestemann» eller tilsvarende tittel er også brukt i følgende andre lover: domstolloven, lov om når norsk tenestemakt kan halda brudvigging i utlandet og utenlandsk tenestemakt i Noreg, barnelova, straffeprosessloven, ekteskapsloven, sjøloven, lov om pensjonsordning for led-sagere i utenriktjenesten, skatteloven, lov om notarius publicus, valgloven og skipsarbeidsloven. I tillegg er tittelen «utenriktjenestemann» og varianter av betegnelsen brukt i flere forskrifter.

Stortingets anmodningsvedtak nr. 497 (2018–2019) ber regjeringen sørge for kjønnsnøytrale

titler i statens virksomheter i samarbeid med partene i arbeidslivet. Formålet er å sikre et arbeidsliv fri for titler med innebygde forventninger om hvem som kan ha hvilke stillinger, og markere at stillinger i staten er åpne både for kvinner og menn.

6.2 Forslaget i høringsnotatet

Departementet foreslo i høringsnotatet at tittelen «utenriktjenestemann» i loven burde endres til en ny kjønnsnøytral betegnelse. For tittelen «embetsmann» ble det ikke foreslått endringer i høringen under henvisning til det regjeringsoppnevnte Embetsmannsutvalget.

Departementet viste til Språkrådets «Retningslinjer for fastsetting av navn i staten» hvor det listes opp kriterier for valg av navn, der det fremgår at et navn enten må være felles for både nynorsk/bokmål eller sikre at nynorsknævnet gjøres kjent, og dessuten hensyn til rettskrivning og andre språklige kvalitetskrav (tydelig, beskrivende, saklig, god og velkjent oppbygging, praktisk), og at disse kriteriene har veiledet vurderingen av ny tittel.

Departementet påpekte at ny kjønnsnøytral tittel må kunne stå seg over tid og bidra til å modernisere språket. Ulike språklige kvalitetskrav bør oppfylles, blant annet bør betegnelsen være entydig slik at den ikke misforstås. Betegnelsen bør synliggjøre hva stillingen innebærer, og den bør ikke være for lang (antall stavelser i ordet).

Departementet vurderte om tittelen «utenriktjenestemann» i loven kunne erstattes med «statsansatt», men viste til at dette begrepet er definert i statsansatteloven § 1 annet ledd som «enhver arbeidstaker i staten som ikke er embetsmann», og at definisjonen av utsendt ved utenriksstasjon må dekke begge kategorier. Departementet mente dessuten at det er hensiktsmessig at det framgår av ny tittel at dette er en personellkategori som arbeider «utenriks», noe som taler mot betegnelsen «statsansatt». Heller ikke variantene «utenriktjenestestatsansatt» eller «utenriksstatsansatt» ble ansett aktuelle, det første tungvint

og lite moderne, det andre får ikke frem at det gjelder ansatte i utenriktjenesten. Begrepet «utenriksansatt» ble heller ikke foretrukket fordi det ikke angir at det er en statsansatt eller at vedkommende jobber i en tjeneste for staten, og begrepet kunne forveksles med ansatte i andre yrker, som for eksempel NRKs utenrikskorrespondenter. Det samme ble antatt å gjelde utenriksmedarbeider, som i tillegg ville ha vært en mer uformell tittel.

Andre alternativer som ble vurdert var «utenriksutsending» eller «utenriktjenesteutsending», som inntar utsending i selve tittelen istedenfor å ha med utsendt foran denne. Det ble imidlertid pekt på risiko for at dette kunne forveksles med begrepet «utsendt arbeidstaker» som anvendes i arbeidsmiljøloven § 1-7. Formålet med reglene knyttet til utsendte arbeidstakere er å forenkle utveksling av tjenester over landegrensene i EU/EØS og sikre minimumsbeskyttelse for utsendte arbeidstakere. Dette gjelder derfor en annen gruppe arbeidstakere enn utsendte utenriktjenestemenn som er regulert særskilt. Det ble antatt å være uhenksom å innarbeide begrepet «utsending» i selve betegnelsen siden dette ikke gir et entydig begrep. «Utenriktjenesteutsending» ville også bli svært langt.

Departementet understreket også at tittelen «utenriktjenestemann» i lov om utenriktjenesten ikke sammenfaller med begrepet diplomat som brukes i internasjonale relasjoner og Wienkonvensjonen om diplomatisk samkvem, og at de to begreper heller ikke ivaretar de samme interesser.

For å få med i tittelen at det gjelder ansatte i utenriktjenesten, tok høringsnotatet til orde for alternativ betegnelse «utenriktjenesteansatt». Loven gjelder utenriktjenesten som egen virksomhet, noe som taler for denne tittelen. Departementet foreslo etter en helhetsvurdering å endre «utenriktjenestemann» til «utenriktjenesteansatt». Det ble foreslått at der ordet «utenriktjenestemann» brukes i lovverket, blir dette endret til «utenriktjenesteansatt» på bokmål og «utanriktjenestetilsett» på nynorsk. Det ble foreslått tilsvarende endringer i alle lovbestemmelser der varianten «utenriktjenestemann» blir brukt. Der kortversjonen «tjenestemann» i betydning utenriktjenestemann blir brukt, ble det foreslått å endre betegnelsen slik at det blir tydelig hvilken gruppe den enkelte bestemmelse er ment å omfatte.

Departementet presiserte at høringsforslaget både innebærer en rekke endringer i bestemmelser i utenriktjenesteloven og endringer i betegnelsen og varianter av betegnelsen i følgende andre lover: domstolloven, lov om når norsk tenestemakt kan halda brudvigjing i utlandet og utenlandsk

tenestemakt i Noreg, straffeprosessloven, ekte-skapsloven, sjøloven, lov om pensjonsordning for ledsagere i utenriktjenesten, skatteloven, lov om notarius publicus, valgloven og skipsarbeidsloven. Det må i tillegg gjøres endringer i flere forskrifter hvor betegnelsen «utenriktjenestemann» og varianter av begrepet er brukt.

Forslaget tilsiktet ingen materielle endringer som følge av endrede betegnelser. Departementet viste også til at arbeidstakerorganisasjonene har vært invitert til å gi sine innspill til nytt begrep før forslaget ble sendt på høring.

6.3 Høringsinstansenes syn

De høringsinstansene som har uttalt seg om forslaget til kjønnsnøytrale titler, Kommunal- og distriktsdepartementet, Diskrimineringsnemnda, Språkrådet, Akademikerne, NTL, Parat og arbeidstakerorganisasjonene i UD, støtter forslaget. Barne- og familiedepartementet påpeker at også barnelova § 4 annet ledd bokstav d) benytter begrepet «utsend utenriktjenestemann».

Diskrimineringsnemnda peker på at kjønnsnøytrale stillingstitler kan være ett av flere relevante tiltak for å redusere tradisjonelle kjønnsforskjeller i arbeidslivet. *Språkrådet* viser til at ordet *mann* i dag ikke oppfattes som kjønnsnøytralt, og begrepet utenriktjenesteansatt og på nynorsk utanriktjenestetilsett uten tvil tilfredsstillende kravet til kjønnsnøytralitet. Språkrådet forutsetter også at betegnelsen embetsmann vil bli vurdert av Embetsmannsutvalget, og at en senere endring av tittelen også vil omfatte utenriktjenestelovens bestemmelser når utvalgets arbeid er ferdig.

6.4 Departementets vurderinger og forslag

Departementet viser til høringen og følger opp forslaget om å endre «utenriktjenestemann» gjennomgående i de aktuelle lovbestemmelser til «utenriktjenesteansatt» på bokmål og «utanriktjenestetilsett» på nynorsk.

Etter høringen er det lagt fram forslag til ny valglov, jf. Prop. 45 L (2022–2023) *Lov om valg til Stortinget, fylkesting og kommunestyre (valgloven)*. Lovforslagets § 8-2 erstatter «utenriktjenestemann» med ny tittel «utenriktjenesteansatt» og harmoniserer for øvrig bestemmelsens ordlyd med utenriktjenestelovens terminologi. Det legges derfor ikke fram forslag til endringer i valgloven i denne proposisjonen.

7 Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslagene til lovendringer berører i hovedsak interne forhold i utenriksstjenesten og har ikke i seg selv nevneverdige administrative eller økonomiske konsekvenser. De foreslåtte presiseringene i utenriksstjenesteloven anses imidlertid avgjørende for å avklare forholdet til annet regelverk og legge til rette for en forenklet og forbedret rotasjonsordning for forflytninger. Ved å benytte de foreslåtte forskriftshjemler til å regulere nærmere krav til saksbehandlingen ved forflytning og innretning av gruppeopptak i utenriksstjenesten, utløses de beskrevne effektivitetsgevinster. En felles forståelse av de rettslige rammebetingelser vil virke positivt og ivareta tillit til utenriksstjenestens rotasjonsordning.

En nærmere vurdering av administrative og økonomiske konsekvenser av ny rotasjonsordning er foretatt i områdegjennomgangen av utenriksstjenesten der konsulenten blant annet peker på at:

«Når det gjelder personalforvaltning i UD mener vi det finnes et stort potensial for å forenkle forflytningsprosessen ved å i større grad benytte innplassering som prinsipp, basert på oversikter over medarbeidernes kompetanser og uttrykte preferanser. Dette vil redusere arbeidsomfanget i rekrutteringsarbeidet, både for Personalseksjonen og for involverte ledere og medarbeidere. Fordelen med en slik forenkling av forflytningsprosessen er at hensyn til byrdefordeling, ønsket kompetanseutvikling og andre virksomhetsspesifikke forhold i utenriksstjenesten kan tillegges større vekt i rekrutteringsprosessene» (delrapport 3, side 91.)

Konsulenten tallfestet ikke den beregnede innsparing som følger av disse tiltakene, men vurderte de samlede forslag om forenklet rotasjonssystem og profesjonalisering av administrative støttefunksjoner som en av de viktigste anbefalingene fra gjennomgangen. Konsulenten pekte på at dette vil frigi mye arbeidstid og hindre effektivitetstap ved stillingsskifter, samtidig som det vil være noen midlertidige kostnader ved forbedrelse og gjennomføring av regelendringer.

Departementet har etter områdegjennomgangen utredet anslag for samlet ressursbruk på flytteplanene og antatt innsparingspotensial ved innføring av en forenklet rotasjonsordning. Konsekvensene av å innføre en ordning basert på et samlet stillingsoppslag for forflytninger, interessemeldinger og vedtak om forflytning, er at betydelige ressurser som i dag brukes på saksbehandling av individuelle søknader, referanseinnhenting, intervjuer, behandling i innstillingsråd mv. spares inn. Potensialet for innsparing ved forenkling av disse oppgavene utgjør tilsvarende ti årsverk. Gevinster i form av effektivisering planlegges anvendt til profesjonelle administrative funksjoner i personalforvaltningen som tilråd i områdegjennomgangen, blant annet ved aktiv oppfølging av tjenestens medarbeidere for å legge til rette for mobilitet, mer systematisk karriereplanlegging og ivaretagelse av personell ved uttjeneste. Besparelser for andre medarbeidere og ledere innebærer frigitt tid som kan brukes til å utføre tjenestens prioriterte oppgaver.

Forslaget om presiseringer i loven for eksternt rekrutterte medarbeidere i midlertidig stilling ved utenriksstasjon vil på samme måte avklare tvil om regelanvendelsen og legge til rette for at all rekruttering av nye medarbeidere til tjenesten skjer planmessig og på grunnlag av virksomhetens prioriterte mål.

Detaljene i nye ordninger for gruppeopptak vil utredes nærmere med mål om kostnads-effektivitet, og disse vil gjennomføres innenfor eksisterende budsjettammer. Alternativet til gruppevis opptak og opplæring er enkeltvis ansettelser og individuelle opplæringsløp, og det forutsettes at ordningene for gruppevis rekruttering gir effektivitetsgevinster. Den nærmere konsekvensutredning vil bli foretatt samtidig som forslag til nytt regelverk utredes.

Forslaget til kjønnsnøytrale titler innebærer en rekke endringer i lovgivning og forskrifter der begrepet utenriksstjenestemann eller tilsvarende forekommer, men innebærer ikke materielle endringer og har heller ingen økonomiske eller administrative konsekvenser.

8 Merknader til de enkelte bestemmelsene i lovforslaget

Utenriks tjenestens oppgaver er angitt i utenriks tjenesteloven § 1. Blant disse oppgavene er bistand til norske borgere i utlandet, inkludert i forbindelse med strafforfølgning, ulykker, sykdom og dødsfall. Utenriks tjenesten bistår andre norske myndigheter i en rekke tilfeller, og oppgaver utenriks tjenesten utfører i utlandet er beskrevet i lover som hører under annen myndighet. Både i utenriks tjenesteloven og annen lovgivning endres betegnelsen «utenriks tjenestemann» til ny kjønnsnøytral tittel «utenriks tjenesteansatt», i tillegg til enkelte mindre språklige rettelser og konsekvensjusteringer.

Til endringer i utenriks tjenesteloven

Utenriks tjenesteloven §§ 2, 3, 7, 8, 9 10, 12, 13 og 14 endres for å gjennomføre kjønnsnøytral tittel «utenriks tjenesteansatt». Begrepet «tjenestemann» i lovens §§ 3 og 7 endres til «statsansatt» og begrepet «tjenestemann» til «utenriks tjenesteansatt» i lovens § 12. Dette innebærer ingen materielle endringer for utsendte ved utenriks stasjon og vil ikke ha konsekvenser for lokalt ansatte som er arbeidstakere ansatt ved en utenriks stasjon, jf. utenriks tjenesteloven § 6.

Til utenriks tjenesteloven § 3

Det foreslås å dele nåværende første ledd i to bestemmelser for bedre tilgjengelighet og struktur i regelverket. Begrepet spesialutsending i nytt annet ledd er uendret, og nytt annet ledd innebærer heller ingen materielle endringer. Spesialutsending inngår i begrepet utsendt utenriks tjenesteansatt i første ledd som en særlig kategori, og denne omfatter som før også utsendte forsvarsattachéer som ikke er midlertidig ansatt i Utenriksdepartementet.

Til § 3 første ledd

Her presiseres nåværende praksis om at embetsmann utnevnt eller konstituert i departementet eller statsansatt fast eller midlertidig ansatt i departementet som tiltrer stilling som utsendt ved

utenriks stasjon, er omfattet av lovens bestemmelser om utsendt utenriks tjenesteansatt. Ved lovendringen i 2015 ble samlebetegnelsen «utsendt utenriks tjenestemann» endret fra å omfatte «fagtjenestemann» og «spesialutsending», jf. § 3 annet ledd i tidligere utenriks tjenestelov av 2002, til å inkludere alle rotasjonsstillinger som besettes av utsendte fra departementet, herunder også den tidligere kategori definert som «utsendt administrativt personell», jf. § 8 i tidligere lov fra 2002, og spesialutsendinger. Bestemmelsen var ikke ment å skille mellom de ulike utsendte fra departementet, eller om de er fast eller midlertidig ansatt i denne sammenheng, jf. Prop. 11 L (2014–2015) punkt 5.4.2. For eksempel er det klart at også aspirantattaché etter aspirantforskriften § 12 er utsendt utenriks tjenesteansatt. Det samme gjelder eksternt rekrutterte til rotasjonsstilling ved utenriks stasjon som midlertidig ansattes i departementet. Ved å stryke ordene «på ordinære vilkår» i gjeldende bestemmelse, kommer den opprinnelig tilsiktete forståelsen klarere frem. For øvrig er begrepsbruken søkt brakt i samsvar med statsansatteloven. Ordet tjenestemann erstattes av statsansatt, jf. statsansatteloven § 1 annet ledd annet punktum.

Til § 3 nytt sjette ledd

Gjeldende unntaksbestemmelse i femte ledd er en særregel for midlertidig ansatte i Utenriksdepartementet som har stilling som spesialutsending ved utenriks stasjon. Unntaket er motivert av at disse midlertidige stillingene er av en annen karakter enn andre statsstillinger ved at de inngår i utenriks tjenestens rotasjonsordning og på det grunnlaget er normert som tidsbegrenset, selv om arbeidsoppgavene som hører til stillingene er permanente. Stilling som utsendt utenriks tjenesteansatt er i alle tilfeller midlertidige stillinger med et annet grunnlag enn det som følger av en naturlig forståelse av ordlyden i bestemmelsene i statsansatteloven § 9 om når midlertidig ansettelse kan finne sted i staten. For å avskjære tvil om grunnlaget for ekstern rekruttering til midlertidige stillinger ved utenriks stasjon, og rettsvirkninger av slik midlertidighet, erstattes någjeldende bestem-

melse med ny bestemmelse som gir hjemmel for midlertidig ansettelse for dette formål. Disse midlertidige stillingene omfattes ikke av statsansatteloven § 9, og bestemmelsen i § 9 tredje ledd får således heller ikke anvendelse. Tilføyelsen omfatter enhver utsendt utenriktjenesteansatt som er midlertidig ansatt i departementet, og vil dermed omfatte alle utsendte i denne kategori på samme vilkår. Lovendringen berører likevel ikke eksisterende midlertidige stillinger ved utenriksstasjon som er åremål. Det presiseres at endringen ikke skal føre til mer midlertidighet i staten. Midlertidig ansatte som omfattes av denne bestemmelsen, vil fortsatt ha stillingsvern etter statsansatteloven fordi det som klar hovedregel forutsettes at de som rekrutteres fra annen virksomhet som utsendt utenriktjenesteansatt, har permisjon fra fast stilling i annen statlig etat.

Til utenriktjenesteloven § 7 første ledd nytt annet punktum

Bestemmelsen klargjør at departementet treffer vedtak om forflytninger ved fordeling av ansatte i rotasjonsstillinger. Slike vedtak vil i noen tilfeller avhenge av formell utnevning eller konstituering i stilling eller embete. Alle vedtak om forflytning innebærer en beordring. Beordring skjer på bakgrunn av den ansattes interesselmelding eller søknad, etter avtale (innplassering), eller basert på flytteplikt. Presiseringen er i tråd med den lovforståelsen som har fremgått av tidligere utenriktjenestelov og tjenestemannsloven, og som utenriktjenesteloven av 2015 ikke tok sikte på å endre. Ordlyden i bestemmelsen er tilpasset begrepsbruken i forslaget til ny rotasjonsordning og er også sammenfallende med forflytningsbegrepet slik det anvendes i forvaltningsloven. Bestemmelsen avgrenser mot ansettelse i ledig stilling og vil, sammen med de øvrige presiseringer i loven, avklare hvilke bestemmelser som får anvendelse i saker om forflytning som del av utenriktjenestens rotasjonsordning. Bestemmelsen gjør ingen endringer i eksisterende ordninger for ekstern utlysning og saksbehandling av stillinger som spesialutsending eller ledige åremålsstillinger ved utenriksstasjon.

Til utenriktjenesteloven § 7 nytt fjerde ledd

Bestemmelsen gir forskriftshjemmel for regulering av utenriktjenestens rotasjonsordning. Forskriften vil utdype og presisere lovens regler om flytteplikt, og hjemmelsbestemmelsen er derfor plassert i lovens § 7. Forskriftskompetansen er

lagt til Kongen for å avstemmes med lovens § 1 tredje ledd som er ett av flere hjemmelsgrunnlag for Utenriksinstruksen. Forskriften kan fastsette regulering av varighet for ulike kategorier rotasjonsstillinger, både ved utenriksstasjon og i departementet, og bestemmelser om lengste samlede tjenestetid i rotasjonsstillinger ved utenriksstasjon og i departementet. I forskrift kan det stilles krav til ansattes interesselmelding om forflytning. Dessuten kan det fastsettes normering av kvalifikasjonskrav, tjenestlige behov og individuelle hensyn som begrunner vedtak om forflytninger til ulike kategorier av rotasjonsstillinger.

Bestemmelsens annet punktum viderefører dagens praksis og utfyller andre regler om utsendte utenriktjenesteansatte som er midlertidig ansatt i departementet for den normerte varigheten av stilling på utenriksstasjon. Siden interne rotasjonsstillinger ikke er ledige stillinger, gjelder ikke statsansattelovens regler om plikt til offentlig utlysning, og det er heller ikke behov for å anvende unntaket for utenriktjenesten i statsansatteloven § 4 annet ledd. Om rotasjonsstilling ved utenriksstasjon slås opp i underliggende etat, saksbehandles stillingen på samme måte som intern forflytning, og fast ansatte i underliggende etat kan melde sin interesse. Tilføyelsen her klargjør at departementet ved behov også kan utlyse og saksbehandle en rotasjonsstilling som en ledig stilling, på samme måte som gjøres for midlertidig ansettelse av spesialutsendinger. Utlysning kan gjøres offentlig eller i bestemte virksomheter, det vil si i andre departementer og deres underliggende etater. Når ekstern søker gis uttelling, tilbys midlertidig ansettelse i Utenriksdepartementet for stillingens varighet som grunnlag for forflytning til utenriksstasjon.

Til § 7 nytt femte ledd

Bestemmelsen viderefører og utvider någjeldende bestemmelse i lovens § 7 fjerde ledd og gir forskriftshjemmel for nærmere regler om rekruttering til utenriktjenesten gjennom gruppevis opptak av aspiranter og administrativt personell. Hjemmelsbestemmelsen er fleksibel og skal ivareta dagens og fremtidens behov for effektive ordninger for opplæring og kvalifisering av nye medarbeidere. Forskriftskompetansen er lagt til Kongen som en videreføring av någjeldende regel og lovens øvrige forskriftshjemler. Forskriftsbestemmelsene vil kun omfatte stillinger som har som formål å gi etatsopplæring gjennom utdanning og praksis. Opplæringsperioden vil være tidsbegrenset fram til beslutning om fast anset-

telse i stilling etter at utdanningen og praksisperioden er fullført. Det nærmere innholdet i disse forskriftsbestemmelsene vil bli videre utredet for å avstemme gruppeopptak i utenriksjenesten med statsansattelovens regler for andre tilsvarende statsstillinger med sammenfallende formål. Forskriften vil gi regler om opptak av aspiranter og administrativt personell i tråd med statsansatteloven § 7 tredje ledd bokstav a. Forskriftsbestemmelser om opplæring vil definere utenriksjenestens behov for kompetanse for å kunne utføre alle lovpålagte oppgaver ved norske utenriksstasjoner (generalistkompetanse). Hjemmelen for beordring til utetjeneste er en videreføring av dagens regel så langt gjelder aspiranter, men ny for administrativt personell som er under opplæring. Behov for særregel om beordring i utenriksjenesteloven er en konsekvens av at medarbeidere i departementet som skal tiltre stilling som utsendt utenriksjenesteansatt, først blir flyttepliktige etter at de har fått fast ansettelse i departementet.

Til endringer i andre lover

Etter domstolloven § 51 styres konsulretten av blant andre utsendt utenriksjenestemann som departementet har gitt myndighet. Betegnelsen utenriksjenestemann endres til utenriksjenesteansatt.

I lov om når norsk tenestemakt kan halda brudvigging i utlandet og utenlandsk tenestemakt i Noreg § 4, endres betegnelsen utanrikstenestemann til utanrikstenestetilsett.

I barnelova § 4 er det gitt bestemmelse om når faren til et barn kan erklære farskap under svangerskapet eller etter at barnet er født, herunder til utsendt ved utenriksstasjon. Betegnelsen utanrikstenestemann endres til utanrikstenestetilsett.

I straffeprosessloven § 225 er utsendte utenriksjenestemenn og honorære representanter, jf. utenriksjenesteloven § 5, gitt myndighet til å

etterforske straffbare handlinger forøvd om bord i norsk skip etter nærmere regler. I lovens § 231 gis regler om hvem som kan oppta forklaringer i utlandet. Betegnelsen utenriksjenestemenn endres til utenriksjenesteansatte i begge bestemmelser.

Ekteskapsloven §§ 6, 7, 9, 10, 12 og 14 gir regler om utsendt utenriksjenestemann som vigsler ved utenriksstasjon. Betegnelsen utenriksjenestemann endres til utenriksjenesteansatt.

I sjøloven §§ 5 og 136 er utenriksjenestemann gitt fullmakt til utstede nasjonalitetsbevis, og i visse situasjoner skal utenriksjenestemann underrettes om skipsførerens fravær og forfall mm. Betegnelsen utenriksjenestemann endres til utenriksjenesteansatt.

Lov om pensjonsordning for ledsagere i utenriksjenesten gir rettigheter til en nærmere definert gruppe medfølgende til utsendt utenriksjenestemann. Betegnelsen utenriksjenestemenn i §§ 1 og 3 endres til utenriksjenesteansatte, og betegnelsen tjenestemann endres til utsendt utenriksjenesteansatt.

Hvem som har skatteplikt, og skattepliktens omfang er regulert i skatteloven, også regler for utsendt utenriksjenestemann som oppholder seg utenlands i norsk statstjeneste, jf. § 2-1 åttende ledd. Betegnelsen utenriksjenestemann i denne bestemmelsen endres til utenriksjenesteansatt.

I lov om notarius publicus § 1 tredje ledd er utenriksjenestemann gitt fullmakt til å utføre notarialforretninger i utlandet. Betegnelsen utanrikstenestemann endres til utanrikstenestetilsett.

Etter skipsarbeidsloven må ikke tvist om arbeidsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver eller mellom arbeidstaker og rederiet mens skipet er i utlandet bringes inn for utenlandsk myndighet. Slik tvist kan etter lovens § 6-5 annet ledd forelegges utsendt utenriksjenestemann som kan avgjøre saken. I lovens § 8-1 tredje ledd gis regler om omsorgsplikt ved sykdom og skade. Betegnelsen utenriksjenestemann endres til utenriksjenesteansatt i begge bestemmelser.

Utenriksdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om endringer i utenrikstjenesteloven mv. (rekruttering og forflytning i utenrikstjenesten og kjønnsnøytrale titler).

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 utenrikstjenesteloven mv. (rekruttering og forflytning i utenrikstjenesten og kjønnsnøytrale titler) i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag

til lov om endringer i utenriksstjenesteloven mv. (rekruttering og forflytning i utenriksstjenesten og kjønnsnøytrale titler)

I

I lov 13. februar 2015 nr. 9 om utenriksstjenesten gjøres følgende endringer:

§ 2 annet og tredje skal ledd lyde:

Som diplomatisk fagstasjon regnes ambassade, fast delegasjon og annen utenriksrepresentasjon bestyrt av utsendt *utenriksstjenesteansatt*.

Som konsulær fagstasjon regnes general-konsulat og konsulat bestyrt av utsendt *utenriksstjenesteansatt*.

§ 3 overskriften skal lyde:

Utsendt utenriksstjenesteansatt

§ 3 første ledd skal lyde:

Utsendt utenriksstjenesteansatt er en embetsmann utnevnt eller konstituert i departementet eller statsansatt som er fast eller midlertidig ansatt i departementet, og som har stilling ved en utenriksstasjon.

§ 3 annet ledd skal lyde:

Spesialutsending er en utsendt utenriksstjenesteansatt som er finansiert av en annen statlig etat, utsendt for særlige formål ved utenriksstasjon for et bestemt tidsrom og ansatt midlertidig i departementet. Kravet om midlertidig ansettelse kan fravikes for spesialutsendinger fra forsvarsmyndighetene.

Nåværende § 3 annet og tredje ledd blir tredje og fjerde ledd.

Fjerde ledd skal lyde:

Utsendt *utenriksstjenesteansatt* er underlagt stasjonssjefen.

Nåværende § 3 fjerde ledd blir nytt femte ledd.

§ 3 sjette ledd skal lyde:

Det kan inngås avtale om midlertidig ansettelse for stilling som utsendt utenriksstjenesteansatt.

Nåværende § 3 sjette og syvende ledd blir syvende og nytt åttende ledd.

§ 7 første og annet ledd skal lyde:

Flyttepliktig embetsmann, *statsansatt* eller *utsendt utenriksstjenesteansatt* har plikt til å motta forflytning til likeverdig eller høyere stilling i departementet eller ved utenriksstasjon, med mindre det i særlige tilfeller blir bestemt noe annet. *Departementet treffer vedtak om forflytning.*

Fast ansatt arbeidstaker i departementet blir flyttepliktig *utenriksstjenesteansatt* ved å tiltre stilling av minst ett års sammenhengende varighet ved utenriksstasjon.

§ 7 fjerde og nytt femte ledd skal lyde:

Kongen gir forskrift om hvilke stillinger som inngår i den flyttepliktige rotasjonsordningen i utenriksstjenesten, normering av rotasjonsstillinger og tjenestetid. Departementet kan i særlige tilfeller bestemme at en stilling i rotasjonsordningen skal utlyses utenfor virksomheten.

Kongen gir forskrift om rekruttering til utenriksstjenesten ved gruppeopptak og om beordring til tjeneste på utenriksstasjon.

§ 8 skal lyde:

§ 8 *Hjemkalling og rådighet*

Når tjenstlige hensyn tilsier det, kan *en* utsendt *utenriksstjenesteansatt* hjemkalles og stilles til rådighet for departementet.

§ 9 skal lyde:

§ 9 *Statsborgerskap*

En utsendt *utenriksstjenesteansatt* skal være norsk statsborger.

§ 10 skal lyde:

§ 10 *Verv og forretningsdrift mv.*

En utsendt *utenriksstjenesteansatt*, annen utsending eller honorær representant har ikke adgang til å motta noe verv av diplomatisk, konsulær eller annen offisiell art av *en* annen stats

regjering eller av internasjonal organisasjon, med mindre departementet samtykker.

En utsendt utenriksstjenesteansatt eller annen utsending har ikke adgang til, for egen eller andres regning, å drive noen form for forretningsvirksomhet på tjenestestedet eller i utenriksstasjonens embetsdistrikt.

§ 12 annet ledd skal lyde:

Embets handlinger som ifølge lov skal utføres av *en* konsulær fagstasjon, eller av *en* utenriksstjenesteansatt ved *en* konsulær fagstasjon, kan med samme rettsvirkning utføres av *en* utenriksstjenesteansatt ved diplomatisk fagstasjon.

§ 13 skal lyde:

§ 13 *Notarialforretning*

Dersom norsk lov, overenskomst med fremmed stat eller denne statens lovgivning ikke er til hinder for det, kan utsendt *utenriksstjenesteansatt*, honorær representant eller den denne gir fullmakt, utføre enhver forretning som notarius publicus i Norge kan utføre, dersom det skjer til fordel for norsk borger, eller forholdet ellers har tilknytning til Norge eller norske interesser.

Departementet *gir* forskrift om de nærmere *vilkår* for utførelse av notarialforretninger ved utenriksstasjon.

Forsikring etter domstoloven § 141 kan likevel bare mottas av *en* utsendt *utenriksstjenesteansatt* eller honorær representant som departementet har gitt fullmakt, eller, ved forfall, av *dennes* stedfortreder.

§ 14 første ledd første punktum skal lyde:

Dersom norsk lov eller internasjonal overenskomst ikke er til hinder for det, og overenskomst med vedkommende vertsland tillater det, kan *utsendte utenriksstjenesteansatte* ved utenriksstasjon som departementet har gitt fullmakt, utføre vigsel.

§ 14 tredje ledd skal lyde:

Kongen *gir* forskrift om vigsel ved utsendt *utenriksstjenesteansatt*.

II

I lov 13. august 1915 nr. 5 om domstolene skal § 51 første ledd lyde:

Konsulretten styres av utsendt *utenriksstjenesteansatt* og norsk honorær representant som departementet har gitt myndighet.

III

I lov 30. juni 1955 nr. 20 om når norsk tenestemakt kan halda brudvigjing i utlandet og utenlandsk tenestemakt i Noreg skal § 4 skal lyde:

Utsend *utanrikstenestetilsett* kan vigja brudfolk i samsvar med lovreglane om utanrikstenesta.

IV

I lov 8. april 1981 nr. 7 om barn og foreldre skal § 4 andre ledd bokstav d lyde:

d. utsend *utanrikstenestetilsett*, dersom faren er i utlandet.

V

I lov 22. mai 1981 nr. 25 om rettergangsmåten i straffesaker gjøres følgende endringer:

§ 225 tredje ledd skal lyde:

Etterforskning av straffbare handlinger forøvd om bord i norsk skip kan også foretas av utsendte *utenriksstjenesteansatte* og norske honorære representanter som departementet har gitt myndighet, etter nærmere regler som Kongen gir.

§ 231 første punktum skal lyde:

Etter begjæring fra påtalemyndigheten kan utsendte *utenriksstjenesteansatte* og norske honorære representanter som departementet har gitt myndighet, oppta forklaringer i utlandet, dersom det er adgang til det overfor den fremmede stat.

VI

I lov 4. juli 1991 nr. 47 om ekteskap gjøres følgende endringer:

§ 6 andre ledd skal lyde:

Prøvingen foretas av folkeregistermyndigheten eller av norsk *utenriksstjenesteansatt*. Norsk *utenriksstjenesteansatt* prøver kun ekteskapsvilkårene for norske borgere som er fast bosatt i embetsdistriktet, og bare i de tilfeller der prøvingen ikke kan foretas av norsk folkeregistermyndighet.

§ 7 første ledd bokstav h annet punktum skal lyde: Folkeregistermyndigheten eller norsk *utenriksstjenesteansatt* kan gjøre unntak fra kravet i første punktum når særlige grunner taler for det.

§ 9 første punktum skal lyde:

Dersom vigsleren, folkeregistermyndigheten eller norsk *utenriktjenesteansatt* har grunn til å tro at noen av brudefolkene på grunn av alvorlig sinnslidelse eller alvorlig psykisk utviklingshemning mangler rettslig handleevne, kan det kreves lagt fram attest fra en offentlig lege eller fra en annen lege som en offentlig lege utpeker.

§ 10 første ledd første punktum skal lyde:

Har folkeregistermyndigheten eller norsk *utenriktjenesteansatt* funnet at brudefolkene fyller ekteskapsvilkårene etter loven, og det heller ikke foreligger hindringer som nevnt i § 8 eller § 9, skal brudefolkene få en attest for at det ikke er noe til hinder for at ekteskapet blir inngått.

§ 12 bokstav c skal lyde:

c. utsendt *utenriktjenesteansatt*, jf. utenriktjenesteloven § 14.

§ 14 første ledd skal lyde:

Før vigsel finner sted, skal vigsleren motta en attest fra folkeregistermyndigheten eller norsk *utenriktjenesteansatt* på at ekteskapsvilkårene er prøvet og at reglene i §§ 6 til 10 er fulgt.

VII

I lov 24. juni 1994 nr. 39 om sjøfarten gjøres følgende endringer:

§ 5 tredje ledd tredje punktum skal lyde:

Er skipet i utlandet, kan beviset utstedes av vedkommende norske *utenriktjenesteansatt* som har fått fullmakt av Sjøfartsdirektoratet.

§ 136 fjerde ledd tredje punktum skal lyde:

Har styrmannen ikke de foreskrevne kvalifikasjoner for å føre skipet, skal også Sjøfartsdirektoratet eller vedkommende *utenriktjenesteansatt* gis underretning så hurtig som mulig.

VIII

I lov 15. januar 1999 nr. 1 om pensjonsordning for ledsagere i utenriktjenesten gjøres følgende endringer:

§ 1 skal lyde:

§ 1 *Virkekrets*

Denne lov gjelder ektefeller som ledsager utsendte *utenriktjenesteansatte*. Loven gjelder

også samboere som ledsager utsendte *utenriktjenesteansatte*, når paret lever sammen og har, eller har hatt, felles barn eller tidligere har vært gift med hverandre.

§ 3 første ledd skal lyde:

Ledsager som har fulgt med *utsendt utenriktjenesteansatt* under dennes tjenestegjøring ved norske utenriksstasjoner i minst 10 år, har rett til pensjon som omhandlet i denne loven, med de begrensninger som følger av § 5.

§ 3 fjerde ledd skal lyde:

Pensjonens størrelse settes til 30 prosent av grunnbeløpet i folketrygden multiplisert med tallet fem. Full pensjon ytes ledsager som har fulgt med *utsendt utenriktjenesteansatt* til utlandet som nevnt i første ledd, i til sammen minst 20 år. Dersom opptjeningstiden er kortere enn 20 år, blir pensjonen å avkorte forholdsmessig.

IX

I lov 26. mars 1999 nr. 14 om skatt av formue og inntekt skal § 2-1 åttende ledd lyde:

(8) Utsendt *utenriktjenesteansatt* som oppholder seg utenlands i norsk statstjeneste, og utsendt administrativt personell ved utenriksstasjon, anses som bosatt i utlandet. Det samme gjelder for arbeidstaker som tjenestegjør i Atlanterhavspaktens organisasjon med fast tjenestested i utlandet.

X

I lov 26. april 2002 nr. 12 om notarius publicus skal § 1 tredje ledd lyde:

I utlandet er norsk *utanrikstenestetilsett* eller den han eller ho gjev fullmakt, notarius publicus.

XI

I lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip gjøres følgende endringer:

§ 6-5 annet ledd skal lyde:

(2) Tvist etter første ledd kan forelegges en norsk *utenriktjenesteansatt* som avgjør saken etter å ha innhentet partenes forklaringer. Avgjørelsen kan innen seks måneder bringes inn for retten i Norge. I tvist om avskjed eller oppsigelse kan *utenriktjenesteansatte* ikke avgjøre saken, men de kan forberede og lede forhandlinger etter § 6-1.

§ 8-1 tredje ledd første punktum skal lyde:

Rederiet skal sørge for at omsorgen overtas av *en* norsk *utenriksjenesteansatt* dersom den som har sitt arbeid om bord, blir etterlatt i utlandet på grunn av skade eller sykdom.

XII

Loven gjelder fra den tiden Kongen bestemmer.

