

Helse- og omsorgsdepartementet

Postboks 8011 Dep
0030 OSLO

Deres ref.:

Vår ref.:

Saksbehandler:

Dato:

16/383-2

Bente-Cathrine Hannestad

08.06.2016

Høringsuttalelse- Ny lov om statens ansatte

Vi viser til brev fra Helse- og omsorgsdepartementet datert 07.04.16, vedlagt høringsbrev om forslag til ny lov om statens ansatte. Vedlagt følger Direktoratet for e-helse sin høringsuttalelse i denne saken, jf. vedlegg.

Vennlig hilsen

Christine Bergland e.f.
direktør

Anne Ombye
avdelingsdirektør

Dokumentet er godkjent elektronisk

Direktoratet for e-helse

E-helse Avdeling administrasjon

Bente-Cathrine Hannestad, tlf.: 99350096

Postboks 6737 St. Olavs plass, 0130 OSLO • Besøksadresse: Verkstedveien 1 • Tlf.: 21 49 50 70

Org.nr.: 915 933 149 • postmottak@ehelse.no • www.ehelse.no

Høringsuttalelse fra Direktoratet for e-helse

Forslag til ny lov om statens ansatte

Høringsbrev og – notat fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet datert 01.04.2016, ref. 16/2960

Frist for høringsuttalelsen er 10.06.2016

Vår referanse: 16/383

Innledning

Direktoratet for e-helse viser til høringsnotat med utkast til ny lov om statens ansatte mottatt 7. april 2016. Forslaget innebærer at lov av 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven) oppheves.

Sammendrag

Direktoratet for e-helse støtter i all hovedsak forslaget til ny lov om statens ansatte. Direktoratet har kommentarer og innspill til følgende:

- enkelte forhold vedrørende personalreglement
- om antall søkere som skal innstilles
- om administrative ansettelse
- vi ber om en oppklaring om forslagens omtale av prøvetid

Disse punktene er omtalt er nærmere omtalt under.

Om personalreglement

Spør vi ansatte om hva de tror et personalreglement er, får vi ofte svar at de oppfatter det som et reglement som sier noe om hvordan reglene for hele personalområdet er i virksomheten. De ansatte nevner for eksempel arbeidstid, muligheter for trening og parkering og permisjonsordninger m.v. som de ser som en del av personalreglementet. Vår vurdering er at mange ansatte ser på personalreglementet som en lokal variant av Statens personalhåndbok.

Dersom forslaget til ny tjenestemannslov blir som foreslått, vil innholdet i et fremtidig personalreglement i all hovedsak beskrive den lokale tilpasningen av *reglene for ansettelse*. Slik vi beskriver over, er det sannsynlig at ansatte sammenblender personalreglementet med virksomhetens lokale personalhåndbok eller Statens personalhåndbok.

Vi foreslår derfor at departementet vurderer å gi personalreglementet et annet navn, som for eksempel «Reglement for ansettelse mv.»

Direktoratet for e-helse har vurdert forslaget til ny lov § 2-6;
«Ved opprettelse av ny virksomhet, sammenslåing eller omorganisering som berører flere virksomheter, kan det ansvarlige fagdepartement fastsette et midlertidig personalreglement. Før et personalreglement fastsettes, skal det innhentes synspunkter fra virksomhetens ledelse og de lokale representantene for tjenestemannsorganisasjonene nevnt i første ledd. Endelig personalreglement for virksomheten fastsettes i avtale i henhold til første ledd.»

Vi har et behov for oppklaring i dette forslaget:

Høringsnotatet skriver at det ved omstillinger som innebærer opprettelse av nye statlige virksomheter, eller sammenslåinger av virksomheter, har man i dag ikke mulighet for å fremforhandle reglement for slike situasjoner. Det innebærer at det er departementene som må foreta ansettelsene, noe som er en tungvint ordning.

Hvis det er et poeng å ha midlertidig personalreglement klart fra den dato ny virksomhet er etablert slik at departementet ikke trenger å foreta ansettelsene for den nye virksomheten, er det på virksomhetens etableringstidspunkt og i forkant av dette ikke klart hvem som vil være den nye virksomhetens lokale representanter for tjenestemannsorganisasjonene. Dette har ulike praktiske implikasjoner knyttet til seg og er krevende for en ny/ reorganisert/ fusjonert virksomhet. Direktoratet for e-helse ber departementet om å vie dette punkt mer oppmerksomhet.

Ny lov viderefører muligheten for at man kan forhandle et personalreglement med lokale tilpasninger av loven og at man der for eksempel kan gjøre unntak fra reglene om innstilling og ansettelse inntil ett år. Ved å fjerne dagens ordning der Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) stadfester personalreglementene og i stedet ha en ordning der det enkelte fagdepartement godkjenner de underliggende virksomheters personalreglement, vil det kunne oppstå ulik praksis og mulighet mellom departementsområdene. Vi mener dette bør reguleres på en måte som gir lik mulighet og praksis for alle virksomheter.

Om innstilling – spesielt om antall søkere som skal innstilles

Direktoratet for e-helse viser til forslag til ny lov § 5-3:

«Dersom det er flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis tre søkere innstilles eller foreslås i den rekkefølge de bør komme i betraktning.»

Dersom det i innstillingen konkluderes med at det for eksempel er fem søkere som vurderes som godt kvalifisert til en stilling, har Direktoratet for e-helse etablert følgende praksis for lederne. Vi ber leder om å innstille alle fem med en begrunnet rekkefølge.

Vi erfarer at søkere som er innstilt som både nummer en, to og tre trekker søknaden sin til fordel for en annen stilling. Ved innstilling av fem er vi er i posisjon til å gi tilbud om stilling til innstilte nummer fire og eventuelt nummer fem. Er det derimot kun innstilt tre søkere, medfører det merarbeid å skrive et vedlegg til den opprinnelige innstillingen for å foreslå innstilling av flere søkere.

Vi ønsker derfor at lovteksten ikke skal tallfeste hvor mange søkere som vanligvis skal innstilles.

Direktoratet for e-helse har høy aktivitet med rekruttering. Det forekommer av og til feilrekruttering. I flere av tilfellene med feilrekruttering erfarer vi at rekrutteringen kunne vært unngått dersom det var innhentet tilstrekkelig med relevante referanser. Direktoratet for e-helse mener at det vanligvis ikke kan konkluderes endelig om en søker er kvalifisert før det er innhentet referanse fra nåværende leder med personalansvar det siste året eller fra en annen som har samme forutsetning for å uttale seg som om vedkommende hadde hatt personalansvar. Dilemmaet oppstår dermed når søker ikke ønsker å oppgi nærmeste leder som referanse, fordi vedkommende har fått signaler om at han eller hun uansett ikke vil bli innstilt som nummer en til den ledige stillingen.

I disse tilfellene løser vi dette ved å kun innstille den søkeren som uavhengig av hva referansene sier om de øvrige søkerne er den best kvalifiserte. For de søkerne som vi mener er kvalifisert, men ikke har fått sjekket referanse med nåværende leder, skriver vi at vi er i tvil om vedkommende er kvalifisert fordi vi ikke har fått den endelige bekreftelsen av vårt inntrykk fra den nåværende lederen. Videre skriver vi etter den endelige konklusjonen om forslag til innstilling, at «Dersom de(n) innstilte ikke tar i mot tilbud om stilling, vil vi gå tilbake og foreta en ytterligere vurdering av de søkerne som

vi ikke hadde konkludert endelig og komme med et vedlegg til innstillingen». I de fleste tilfellene blir ikke dette aktuelt, da den innstilte tar i mot tilbud om stillingen.

Ansattrepresentantene reagerer derimot på denne praksis ved at arbeidsgiver ikke tilstreber mer å konkludere om flere søkere kan være kvalifisert, fordi det i lovteksten står at det vanligvis skal innstilles eller foreslås tre søkere. Imidlertid erfarer vi at noen søkere da heller trekker søknaden sin enn å oppgi nærmeste leder som referanse til en stilling som de med stor sannsynlighet ikke vil bli tilbudt.

Direktoratet for e-helse ønsker at det ikke skal tallfestes hvor mange søkere som skal innstilles eller foreslått innstilt, og har følgende forslag til ny § 5-3:

«Dersom det er flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal et *tilstrekkelig antall* søkere innstilles eller foreslås i den rekkefølge de bør komme i betraktning».

Vi er oppmerksomme på at valg av ordlyden *tilstrekkelig antall* fortsatt åpner for en tolkning eller skaper behov for avklaring – men det binder ikke like sterkt til et tallfestet antall.

Om særregler – unntak i reglene om kunngjøring av stilling med kort varighet

Etter gjeldende rett kan man i personalreglementet gjøre unntak i reglene om kunngjøring av ledig stilling når det gjelder stillinger med varighet mer enn seks måneder, men kortere arbeidstid enn 15 timer pr uke. I forslag til ny lov § 7 nr. 2 står det at det i personalreglement kan gjøres unntak i reglene i §§ 5 og 6 ved ansettelse med kortere arbeidstid enn 15 timer pr uke. §§ 5 og 6 gjelder innstilling og ansettelse, mens kunngjøring er omtalt i § 4. Vi mener det er lite hensiktsmessig å måtte kunngjøre stillinger med kort arbeidstid og ber derfor departementet vurdere om det i forslag til ny lov § 7 nr. 2 bør stå at det i personalreglement kan gjøres unntak i reglene §§ 4, 5 og 6.

Om unntak fra loven ved midlertidig ansettelse

Ny lov § 9 bokstav f gir anledning til midlertidig ansettelse «for en periode på inntil seks måneder når det har oppstått et uforutsett behov». Etter ny lov § 7 (1) gjelder da ikke paragrafene 3 til 6, slik at kvalifikasjonsprinsippet, krav til utlysning og innstilling og de alminnelige regler om ansettelse ikke kommer til anvendelse (for ansettelser inntil seks måneder).

Etter ny § 7 (2) bokstav b kan man gjøre unntak fra reglene i §§ 5 og 6 ved personalreglement for ansettelser inntil ett år. Er det da korrekt oppfattet at det ikke finnes anledning, verken etter loven eller ved personalreglement, til å gjøre unntak fra § 3 om kvalifikasjonsprinsippet og § 4 om krav til utlysning for ansettelser for en periode på mellom seks måneder og ett år? Med nåværende lov har KMD godkjent enkelte personalreglement der det åpnes for å ansette administrativt inntil et år, forutsatt en forenklet innstilling.

Om prøvetid – første gangs ansettelse i statsstilling, direkte overgang til annen statsstilling

I forslaget til ny lov står det om prøvetid i § 15-1

«Ved ansettelse gjelder en prøvetid på seks måneder, med mindre ansettelsesorganet har fastsatt noe annet.»

Behov for oppklaring:

I dag er hovedregelen at prøvetid som utgangspunkt bare skal være obligatorisk ved første gangs ansettelse i statsstilling, og at det normalt ikke skal være ny prøvetid ved direkte overgang til annen statsstilling. Tilsettingsorganet kan imidlertid bestemme at slik prøvetid også skal gjelde, selv om tjenestemannen går direkte over fra en annen statsstilling, jf. § 8 nr. 1 første ledd, andre setning. Etter gjeldende rett må stillingen i så fall være av en annen art enn den han eller hun kom fra. I forslaget til ny lov sies det ikke noe om det skal gjøres forskjell på søkere som kommer fra en statlig eller privat virksomhet. Vi forutsetter derfor at prøvetid skal gjelde for alle.

Direktoratet for e-helse er imidlertid usikre på om prøvetid kun skal benyttes ved første gangs ansettelse i virksomheten, eller om ny prøvetid skal gis for hver nye ansettelse. Det er også behov for oppklaring av hva annet ansettelsesorganet kan fastsette og om ansettelsesorganet kan fastsette noe annet gjeldende generelt for alle ansettelsene, eller om det må gjøres for hver enkelt ansettelse.