

Kommunal- og moderniseringsdepartementet
Postboks 8112 Dep
0032 OSLO

Deres ref

Vår ref
16/1550 -

Dato
8.07.2016

Høringssvar til forslag til ny lov for statens ansatte

Vi viser til høringsbrev av 1.4.2016. Vi har videresendt høringsbrevet til Finansdepartementets underliggnede virksomheter og departementet har vurdert synspunktene fra disse ved utforming av dette høringssvaret. Det gjelder også for Statistisk sentralbyrå, som har sendt høringssvar direkte til KMD.

Finansdepartementets overordnede syn er at den nye loven må bidra til å fremme omstilling, effektivitet og kvalitet i statsforvaltningen. En harmonisering med arbeidsmiljøloven kan isolert sett være positivt fordi det forenkler regelverket, men like sentralt er hensynet til statens særpreg og å unngå snevrere handlingsrom. I årene fremover vil det bli behov for betydelig endring og omstilling i staten, bl.a. som følge av ny teknologi, og det er viktig at lovverket støtter opp om slik omstilling.

Vi gir i det videre synspunkter som først og fremst avviker fra høringsforslaget.

Ny lov kapittel 1:

Innføring av en adgang til å fastsette et midlertidig personalreglement vil være særlig nyttig ved omorganiseringer, sammenslåinger og lignende. Til spørsmålet om fagdepartementet skal ha en rolle i underliggende virksomheters personalreglement, mener vi at departementet som et utgangspunkt ikke bør ha en slik rolle, men at departementet bør ha rett til å kreve en revisjon.

Ny lov kapittel 2:

Vi støtter en lovfesting av kvalifikasjonsprinsippet ved rekruttering. Dagens adgangen til å fastsette unntak fra offentlig kunngjøring i personalreglement bør imidlertid

beholdes. Dette gir en fleksibilitet som er nyttig og i noen ganger også helt nødvendig, f.eks. for etater som har stillingsstopp eller er under nedbemanning, jf. også høringsbrevets forslag til unntak for virksomheter som er under omstilling. Vi mener begret «omstilling» må dekke ulike «omstillingslignende forhold», og ikke begrenses til tilfeller der det f.eks. foreligger en omstillingavtale.

I høringsnotatet foreslås at unntak fra reglene om offentlig kunngjøring ved omstilling ikke skal kunne gjelde over ett år. Etter Finansdepartementets oppfatning er dette for kort tidsrom. I praksis vil omstilling og nedbemanning ta lang tid, i mange tilfeller flere år. Det vil være ødeleggende for en virksomhet dersom en ikke samtidig kan sikre intern rekruttering til stillinger som skal beholdes. Vi vil derfor foreslå at den enkelte virksomhet i personalreglementet kan fastsette unntaket til minst 2 års varighet, og at virksomheten kan søke overordnet departement, alternativt KMD, om ytterligere tid. Vi mener disse reglene også må gjelde for virksomhetens ledere, med unntak av toppleder.

Forenkling av saksgang ved innstilling og ansettelse er et viktig, effektiviserende skritt som vi ikke kan se automatisk vil medføre svekket kvalitet i prosessen. I konkurransen om de beste kandidatene vil evne til å gjennomføre en rask og kvalitativ god rekrutteringsprosess være et konkurransefortrinn. Vi mener imidlertid at begrepet «*nærmeste foresatte tjenestemyndighet*» vil gi en bedre fleksibilitet enn «*nærmeste leder*» fordi det da kan være opp til lederen for virksomheten å bestemme hvem som skal ha rollen som nærmeste foresatte tjenestemyndighet, og dermed kunne innstille.

De nye reglene om midlertidig ansettelse medfører en innstramning, bl.a. ved at fireårsreglen endres til en treårsregel for ansatte med hjemmel i bestemmelsen om arbeid av midlertidig karakter. Dette vil hemme den fleksibilitet staten kan ha nytte av bl.a. under omstilling i virksomheter ved at virksomheter som er usikre på fremtidig behov må si opp arbeidstakere raskere enn etter dagens regler. Innstramningen i fireårsreglen vil også medføre vansker for bl.a. doktorgradstillinger, fordi det tar normalt minst tre år å fullføre en doktorgrad. For en virksomhet som Statistisk sentralbyrå vil det kunne medføre at mange flere vil kunne ha rett på fast stilling, alternativt at adgangen til doktorgradsstudier må begrenses. Begge alternativer kan få negative konsekvenser. Vi foreslår derfor at dagens 4-årsregel beholdes.

Forslaget om å begrense den generelle adgangen til midlertidig ansettes til seks måneder, bør endres av hensyn til statlige virksomheters behov ved omstilling og for fleksibilitet. Vi kan ikke se saklig grunn til at reglene skal være strengere i staten enn det som følger av arbeidsmiljøloven, det gjelder en periode på inntil 12 måneder.

Til nye regler om åremål opplyses at Finanstilsynsdirektøren er tilsatt på åremål, jf. Finanstilsynsloven § 2, som går foran tjenestemannsloven på dette punkt. FIN er i utgangspunktet enig i at det er viktig at ledere av tilsynsfunksjoner sikres stor uavhengighet fra departementet. Om bruk av åremål svekker denne uavhengigheten

må først og fremst knyttes til om lederen kan få fornyet åremålet. Hvis åremålets lengde er gitt, slik det f.eks. er etter en fornyelse, er det vanskelig å se at tidsavgrensning i stillingen skulle virke inn på uavhengigheten. Etter vår oppfatning bør det også i tilsynene være en øvre grense for hvor lenge en toppleder bør kunne sitte, bl.a. for å kunne sikre fornyelse og utvikling av virksomheten. Vi vil derfor foreslå at den generelle ordningen med åremål på 6 år med mulighet for én gangs fornyelse gjelder også for tilsynsledere, men at reoppnevning bør være hovedregelen når den som sitter i stillingen ønsker å fortsette. Det kan gjøres ved at en tar inn en bestemmelse om at det skal foreligge særskilte omstendigheter dersom reoppnevning ikke skal skje. Slike omstendigheter kan være knyttet til f.eks. manglende måloppnåelse, kritikkverdige forhold i virksomheten eller manglende egnethet til å lede videre. Alternativt bør åremålet være fast, 6 eller 8 år, uten mulighet for reoppnevning, som er ordningen som gjelder for ombudene.

Det er ikke ønskelig etter vårt skjønn med dobbelregulering av innleie av arbeidstakere. Vi foreslår derfor at innleie av arbeidskraft skal følge arbeidsmiljølovens regler.

Ny lov kapittel 3:

Den nye reglen i § 19 (2) om oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold kan ha uheldige konsekvenser. En grunnleggende forskjell mellom privat og offentlig virksomhet er at statens virksomheter ikke kan gå konkurs. Den nye reglen baserer saklig grunn for oppsigelse på en avveining av virksomhetens behov opp mot de ulemper en oppsigelse påfører den statsansatte. Dette vil bli et skjønn, men slik reglen er utformet kan det tenkes en mulighet for at domstolen vil kunne gå langt i å overprøve skjønnen, og da falle ned på den oppsagtes side. Som system vil det kunne bli lite bærekraftig over tid, og i realiteten adskille seg fra tilsvarende avgjørelser for private virksomheter som kan risikere å gå konkurs hvis de ikke får tilpasset bemanningen, og dermed utgiftene, til inntektene. Etter vår oppfatning må en virksomhet kunne ha mulighet til rask nedbemanning, også ved oppsigelse, hvis bevilgende myndighet reduserer budsjettene. De nåværende reglene som gir hjemmel for oppsigelse når *stillingen inndras* eller *arbeidet faller bort* fyller dette behovet og er lettere å anvende på en konsekvent måte enn forslaget i høringsforslaget. Vi ber derfor om at dagens bestemmelse beholdes.

Någjeldende reglene for ordensstraff gir flere valgmuligheter enn lovforslaget, noe som kan være nyttig. Det vil uansett vær adgang til å gi skriftlig advarsel. Vi anbefaler derfor at ordensstraff bør følge dagen ordning med mulighet for gradert ordensstraff.

Saksbehandlingsreglene for ordensstraff, oppsigelse og avskjed bør følge arbeidsmiljølovens regler og ikke hvile på egne bestemmelser. Regler for enkeltvedtak bør følge forvatningslovens regler. Dette gir et enklere system, uten at den ansatte mister rettssikkerhet.

Ny lov kapittel 4.
Ingen merknader.

Ny lov kapittel 5:
Ingen merknader.

Ny lov kapittel 6:
Ingen merknader.

Det bes særlig om tilbakemelding på om det er behov for å viderefør ansiennitestap og nedsettelse i stilling som reaksjonsform. En videreføring har den fordel at arbeidsgiver kan differensiere ordenstraff, mens en avvikling vil forenkle lovstrukturen til kun å ha en type ordensstraff, nemlig skriftlig advarsel. Formell ordensstraff benyttes sjelden. Andre former for tilbakemelding som tilbakemelding på løpende arbeid, lederevaluering, medarbeidersamtaler og arbeidsmiljøundersøkelser gir bedre informasjon om kommunikasjon i dialogen mellom leder og medarbeider. Men det vil i tillegg være behov for en type tilbakemelding som skal være en straff.

Det bes også om tilbakemelding på om det bør gjøres unntak fra virsomhetsreglene i arbeidsmiljølovens kapittel 16 for omorganiseringer internt i staten. Vi mener særregler for staten er fornuftig fordi ellers vil det bli vanskelig å gjennomføre omorganiseringer med sikte på å effektivisere statsforvaltningen.

Det vil fortsatt være behov for å unnta noen stillinger fra loven i sin helhet. På Finansdepartementets område gjelder dette særlig for intervjuerne i Statistisk sentralbyrå, men dette kan også være aktuelt for andre stillinger. Vi ber derfor om å få komme tilbake til dette når forskriftene skal utformes.

Med hilsen

Håkon Tandstad e.f.
avdelingsdirektør

Malene Fjeller
rådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskrevne signaturer