

Kommunal- og moderniseringsdepartementet
Postboks 8112
0032 Oslo

Postboks 1025 Sentrum, 0104 Oslo
Telefon 21 02 34 00
Besøksadresse Tullins gate 2
Kontingentkonto 8380 08 68621
Bankkonto annet 8380 08 68605
post@forskerforbundet.no
www.forskerforbundet.no
Foretaksnr 971 422 505

Deres ref:

Vår ref: 150161/1

Vår dato: 01.07.2016

Høring - forslag til ny lov om statens ansatte

INNLEDNING:

Det vises til høringsnotat med forslag til ny lov om statens ansatte, datert 1. april 2016, og med høringsfrist 1. juli 2016.

Tjenestemannslovutvalget leverte sin enstemmige rapport den 18. desember 2015. Innstillingen fra det partssammensatte utvalget var balansert, og det ble foreslått lovregler som kunne stå seg over tid.

Utvalget ble ved brev av 19. juni 2015 fra KMD gitt følgende tilleggsmandat: «.....Utvalget skal foreta en gjennomgang av bruken av midlertidighet i staten, og komme med forslag som skal bidra til å redusere antallet midlertidige tilsetninger. Dette gjelder særlig de lengste midlertidige ansettelsene.....» . Bakgrunnen for tilleggsmandatet var særlig den høye bruken av midlertidig tilsetning i universitets- og høyskolesektoren, og ble gitt som oppfølging av avtale med samarbeidspartiene på Stortinget.

Tjenestemannslovutvalget la frem forslag som kunne bidra til redusert midlertidig tilsetning, både i lov og forskrift. Når det gjelder forskriften ble § 2 nr. 3, om at vikarer i vitenskapelig ikke får stillingsvern som fast ansatt etter mer enn fire- års sammenhengende tjeneste, foreslått opphevet. I tillegg ble det også foreslått forbedringer i stillingsvernet for ansatte på ekstern finansiering, ved at forskriftens § 2 nr. 4 som sidestiller bortfall av oppdragsinntekter med bortfall av arbeid, ble foreslått opphevet.

Departementets forslag innebærer en større adgang til midlertidig tilsetning enn tjenestemannslovutvalgets forslag. Det innebærer heller ingen innskrenkning i forhold til dagens lov, og vil derfor ikke bidra til å redusere antallet midlertidig tilsatte. Departementet gir heller ingen signaler i forhold til forbedring av stillingsvernet for ansatte på ekstern finansiering eller for vikarer i vitenskapelig stilling.

Det som er igjen av utvalgets forslag er at fire-årsregelen for fast tilsetting endres til en tre-årsregel. Dette kan muligens bidra til å redusere lengden på de midlertidige tilsettingene, avhengig av hva som fastsettes i den foreslåtte forskriften om beregning av sammenhengende tjenestetid. Det vil ikke begrense antallet midlertidig tilsatte, og må uansett veies mot øvrige forslag som svekker stillingsvernet for midlertidig tilsatte, tilsettingsprosessen, fortrinnsretten og stillingsvernet for fast tilsatte, dvs. totaliteten og sammenhengen i forslagene.

Departementets lovforslag opprettholder ikke den balansen som var til stede i utvalgets forslag, og det svarer ikke på mandatet fra Stortinget.

Forskerforbundet mener det er nødvendig å styrke stillingsvernet for både vikarer i vitenskapelig stilling og for ansatte på ekstern finansiering. Det er ingen grunn til at vikarer i vitenskapelig stilling, skal ha et dårligere stillingsvern enn vikarer i andre stillingsgrupper. Ansatte på ekstern finansiering har et for svakt stillingsvern etter dagens lovgivning, og dette er en gruppe som har økt betydelig i antall de senere år og som vil fortsette å øke i antall fremover.

Departementet legger opp til en utstrakt bruk av forskrifter. Forskerforbundet er enig med tjenestemannslovutvalget i at bestemmelser av vesentlig betydning for stillingsvernet bør fastsettes direkte i lov, slik at Stortinget får tatt stilling til bestemmelsene. Utstrakt bruk av forskrifter kan bidra til å svekke de lovfestede prinsippene. Vi kommer nærmere til dette nedenfor.

Forskerforbundet er opptatt av at lov om statens ansatte skal sikre uavhengigheten til de ansatte i statsforvaltningen, hindre korrupsjon, venneansettelser og vilkårlige oppsigelser, og derved bidra til å opprettholde tilliten til forvaltningen. Hverken arbeidstakerne, forvaltningen eller borgerne er tjent med lovforslaget slik det foreligger nå.

Nedenfor følger Forskerforbundets vurdering av de mest sentrale forslagene for forbundet.

BAKGRUNN:

Lovens virkeområde:

Etter lovforslagets § 1 (4) kan departementet i forskrift fastsette at grupper av arbeidstakere skal være unntatt fra loven når det foreligger særlige grunner.

Etter den tilsvarende bestemmelsen i dagens lov er vikarer i vitenskapelig stilling unntatt fra fireårs-regelen, jf. forskriftens § 2 nr. 3, og det er gjort unntak for eksternt finansierte i forskriftens § 2 nr. 4 ved at bortfall av oppdragsinntekter sidestilles med bortfall av arbeid. Disse forskriftsbestemmelsene reduserer stillingsvernet vesentlig for disse gruppene, og bør oppheves, jf. også utvalgets anbefaling.

Under enhver omstendighet bør så vidt inngripende regler om stillingsvern fastsettes i lovs form, slik at Stortinget gjennom sin lovbehandling får anledning til å ta stilling til ønskeligheten av et så vidt svekket stillingsvern for store grupper av arbeidstakere. Det er som nevnt betydelig flere på ekstern finansiering i dag enn da forskriftene ble vedtatt, og dette er en gruppe som sannsynligvis vil øke fremover.

Kvalifikasjonsprinsippet:

Forskerforbundet er enig i at kvalifikasjonsprinsippet bør lovfestes. Dette vil ikke endre rettstilstanden i og med at kvalifikasjonsprinsippet også i dag er et prinsipp av

lovs rang, men det kan bidra til å øke bevisstheten om prinsippets anvendelse i ansettelsesprosesser.

Det som er betenkelig er imidlertid at de organene som skal kontrollere at kvalifikasjonsprinsippet følges til dels svekkes og til dels bortfaller, jf. punktet nedenfor om ansettelsesordningen. Dette vil igjen svekke effekten av at kvalifikasjonsprinsippet lovfestes.

Utlysning av stilling:

Ledig stilling skal fortsatt kunngjøres offentlig, men departementet foreslår at det kan gjøres unntak fra kunngjøringsplikten når en virksomhet er under omstilling.

Forskerforbundet er ikke for et generelt unntak fra kunngjøringsplikten ved omstillinger. Vi mener at unntaket dels er unødvendig og dels betenkelig.

Når en virksomhet er under omstilling, vil det ofte ikke være ledige stillinger i virksomheten på grunn av andre arbeidstakers krav på stilling. Det vil således følge direkte av hovedregelen at stillingen ikke skal kunngjøres fordi den ikke er å anse som «ledig». En generell unntaksregel vil i disse tilfellene være unødvendig.

Noen virksomheter er nesten kontinuerlig under omstilling, og en utstrakt bruk av unntaksregelen kan føre til at hovedregelen om offentlig kunngjøring uthules. Dette er etter Forskerforbundets syn betenkelig.

Ansettelsesordningen i staten:

Departementet ønsker å fjerne innstillingsorganet, oppheve ordningen med mindretallsanke og oppheve tilsettingsrådet for overtallige.

Innstillingsrådet:

I dag er det valgfritt om virksomheten ønsker å ha et innstillingsråd eller ikke. Dette fastsettes i virksomhetens personalreglement, og gir mulighet for individuelle tilpasninger. Forskerforbundet ser ikke hensikten med å fjerne denne valgfriheten. Det må være opp til den enkelte virksomhet å vurdere om det er behov for et innstillingsråd eller ikke.

AFI-undersøkelsen av 2015/11 ved Anne Cecilie Bergene «Prinsipper og praksis – Erfaringer med tjenestemannsloven» viser at mange virksomheter i dag ikke har en ordning med innstillingsråd. Undersøkelsen viser heller ikke at det er noen sammenheng mellom ordningen med innstillingsråd og opplevelsen av unødvendig tidsbruk.

Departementet mener likevel at behandling i kollegiale organer tar ekstra tid, spesielt der medlemmene av innstillingsrådet er geografisk spredt. Den valgfriheten som ligger i dagens lovgivning gir den enkelte virksomhet mulighet for å velge en fleksibel løsning, tilpasset egen virksomhet. I tillegg kommer det forhold at de fleste virksomheter i dag benytter elektronisk kommunikasjon, hvilket legger til rette for raske avgjørelser. Det skulle derfor være unødvendig å fjerne innstillingsrådet av de grunner som departementet oppgir.

Det viktigste må være å foreta riktige ansettelser. Det må derfor påregnes noe tid på saksbehandlingen i ansettelsessaker. Feilansettelser kan bli ressurskrevende.

Ved at innstillingsrådet fjernes, fjernes også de ansattes medvirkning i innstillingsprosessen.

Representantene for de ansatte har god kjennskap til virksomheten, til arbeidsoppgavene som skal utføres, og de har gode faglige kvalifikasjoner. Denne kunnskapen er av vesentlig betydning når det skal tas stilling til hvem som er best kvalifisert. Det forhold at de ansatte er representert i innstillingsrådet er med på å sikre at den best kvalifiserte tilsettes.

Erfaringsmessig er det slik at innstillingen som regel blir avgjørende for tilsettingen. Tilsettingsorganet, som treffer det formelle vedtaket, går ikke så grundig inn i saken som innstillingsorganet. Det å legge innstillingsmyndigheten til en enkelt person kan derfor være betenkelig, særlig ved ansettelse av ledere, f.eks. når dekaner innstiller på tilsetting i stillinger som instituttledere.

Avskaffelse av innstillingsrådet vil føre til at kvalifikasjonsprinsippet svekkes.

Mindretallsanke:

Ordningen med mindretallsanke blir sjelden benyttet. Ordningen har imidlertid vesentlig betydning som sikkerhetsventil. Den gir anledning til å korrigere feil uten å måtte ta ut søksmål eller å klage saken inn for ombudene. Det vil således ikke innebære vesentlig tidsbesparelse å fjerne mindretallsanken.

Mindretallsanke benyttes i situasjoner der mindretallet mener at flertallet vil tilsette en person som ikke er best kvalifisert for stillingen, og/eller det er mistanke om at flertallet legger vekt på utenforliggende hensyn, enten det er funksjonshemming, kjønn, etnisitet eller vennskap/bekjentskap. Hvis mindretallsanken fjernes, vil mindretallet enten måtte overse at det skjer feil eller det må finne andre måter å gå videre med saken på.

Den enkelte representant i tilsettingsorganet har større innsyn i tilsettingsprosessen enn den enkelte søker, og derved bedre mulighet for å vurdere om det for eksempel foreligger brudd på kvalifikasjonsprinsippet, brudd på diskrimineringsbestemmelser eller om en overtallig skulle ha vært ansatt, og det på et tidspunkt hvor det fremdeles er mulig å korrigere prosessen. Den enkelte søkeren vil på dette tidspunktet ikke ha den samme kunnskap om prosessen, og derved ikke samme mulighet for å vurdere om det foreligger diskriminering, annen usaklig behandling eller forbigåelse. Og hvis den som opplever seg forbigått, tar dette opp i ettertid, vil vedkommende neppe få stillingen, men sannsynligvis bare en erstatning.

Det forhold at søker vet at representantene, med deres kjennskap til tilsettingsprosessen, har muligheten for mindretallsanke, bidrar til å øke tilliten til prosessen.

Overtallighetsorganet:

Fjerning av tilsettingsrådet for overtallige, vil antagelig føre til at færre overtallige kommer i arbeid. For overtallige er det tilstrekkelig å være kvalifisert for stillingen, mens tilsettingsorganet i den enkelte virksomhet sannsynligvis vil være mest interessert i å ansette den best kvalifiserte, eventuelt interne søkere. Tilsettingsorganet vil derfor lettere vektlegge andre forhold enn overtallighetsrådet ville ha gjort. Overtallighetsrådet har en større avstand til partene i saken enn tilsettingsorganet.

Oppsummering:

Forslagene til endringer i tilsettingsordningen medfører en svekkelse av ordningen. De ansattes innflytelse på ansettelsesprosessene blir mindre. Færre får innsyn i hva som skjer, og derved blir også mulighetene for å avdekke feil færre. Dette kan igjen føre til lavere tillit til forvaltningen og flere rettslige prosesser.

Personalreglementet:

Departementet har foreslått at personalreglementet skal fremforhandles som i dag, men at ordningen med stadfestelse av KMD skal fjernes, og at færre forhold skal reglementsfastes. Det foreslås blant annet at beregning av tjenestetiden skal fastsettes i forskrift, og ikke i reglement som i dag. I høringsnotatet stilles det også spørsmål om fagdepartementet, skal gis stadfestelsesmyndighet, eventuelt rett til å kreve revisjon av reglementet.

Forskerforbundet er enig i at personalreglementet skal fremforhandles som i dag. Forbundet er imidlertid uenig i at ordningen med stadfestelse av KMD skal bortfalle. Det er fortsatt behov for en legalitetskontroll av reglementene, og denne bør foretas av KMD. Dette for å sikre et overordnet og helhetlig perspektiv. Forskerforbundet er således ikke enig i at fagdepartementet skal gis stadfestelsesmyndighet, eller myndighet til å kreve revisjon av personalreglementet. Dette vil etter vårt syn være vanskelig å forene med prinsippet om likestilte parter i avtaleforholdet.

Beregning av tjenestetiden vil kunne ha direkte betydning for stillingsvernet og lengden på de midlertidige ansettelsene. Dette bør derfor ikke fastsettes i forskrift, men enten direkte i lov eller i personalreglement som i dag. Ved fastsettelse i lov vil dette være underlagt Stortingets kontroll, og ved fastsettelse i personalreglement vil dette under tillitsvalgtes kontroll kunne tilpasses forholdene i den enkelte virksomhet.

Midlertidig ansettelse:

Departementet foreslår at det kan ansettes midlertidig hvis arbeidet er av midlertidig karakter (samme som i arbeidsmiljøloven), i vikariater, i praksisarbeid, i utdanningsstillinger, for en periode på 6 måneder ved uforutsette behov, og når det bare er behov for en ansatt i et bestemt tidsrom. Begrepet «midlertidig karakter» tolkes svært vidt uten at dette dokumenteres ved henvisning til rettskilder og det siste alternativet om «bestemt tidsrom» er en utvidelse i forhold til utvalgets forslag.

Som nevnt tidligere, kommenterer ikke departementet utvalgets forslag om opphevelse av forskriftens § 2 nr. 3, som gir vikarer i vitenskapelige stillinger et dårligere stillingsvern enn andre vikarer.

Departementets forslag innebærer at det blir like vid adgang til midlertidig tilsetting som etter dagens tjenestemannslov. Forslaget vil derfor ikke bidra til å redusere antallet midlertidig tilsatte.

Departementet foreslår imidlertid, i tråd med utvalget, at dagens fire-årsregel for fast tilsetting endres til en tre-årsregel. Kravet er imidlertid fortsatt at tjenesten skal være «sammenhengende». Tre-årsregelen vil kunne bidra til å redusere de lange midlertidige tilsettingene, forutsatt at det ikke lages opphold mellom kontraktene for å unngå krav om fast tilsetting, slik tilfellet ofte er i dag.

Av lovutkastets § 23 fremgår det at departementet kan gi forskrift om beregning av tjenestetiden, også sammenhengende tjenestetid. Regler om beregning av tjenestetid bør, som tidligere nevnt, fastsettes i lov, ikke forskrift, fordi dette har direkte betydning for lengden på de midlertidige tilsettingene. Uansett, bør det ikke kunne gjøres fradrag i tjenestetid for sykdom, og det bør ikke kunne «lages» opphold mellom kontraktene om sommeren for å unngå «sammenhengende tjenestetid», slik det er vanlig i universitets- og høyskolesektoren.

Stillingsvernet ved lovlig opphør av midlertidig kontrakter svekkes i forhold til dagens tjenestemannslov. Etter dagens tjenestemannslov har arbeidstaker krav på

oppsigelse ved enkelte typer midlertidighet, mens det etter forslaget ikke kreves oppsigelse for noen typer midlertidighet.

Hverken departementet eller utvalget gir arbeidstaker rett til å stå i stilling ved søksmål om ulovlig midlertidig tilsetting. Dette innebærer en vesentlig svekkelse av stillingsvernet for midlertidig tilsatte. Forskerforbundet har hatt saker hvor arbeidstaker har vært midlertidig ansatt i nærmere 20 år. Det fremstår som urimelig at den midlertidig ansatte, spesielt ved lange midlertidige tilsetninger ikke automatisk skal få rett til å stå i stillingen.

Etter Forskerforbundets oppfatning bør hovedregelen være at det gis rett til å stå i stilling ved søksmål om ulovlig midlertidig tilsetting. Det bør også, for ordens skyld, presiseres i loven at saker med påstand om ulovlig midlertidig tilsetting kan påklages.

I henhold til forslaget § 9 nr. 4 kan det gis forskrift om midlertidig ansettelse i utdanningsstilling. Det bør fastsettes at forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat skal gjelde ved midlertidig ansettelse i stilling som stipendiat. Dette for å skape klarhet i forhold til innholdet i en stipendiatstilling, også når denne benyttes i statlige virksomheter utenfor UH-sektoren.

Departementets forslag vedrørende midlertidig tilsetting innebærer med andre ord at adgangen til midlertidig tilsetting blir like vid som før, at stillingsvernet ved lovlig opphør av midlertidighet blir svekket, og at midlertidig tilsatte i utgangspunktet ikke får rett til å stå i stilling ved tvist om midlertidigheten. Det positive ved departementets forslag er imidlertid at det gis rett til fast tilsetting etter tre års sammenhengende tjeneste, men hvor positivt dette blir vil igjen avhenge av hvilke regler som blir fastsatt for beregning av sammenhengende tjenestetid. Hvordan «sammenhengende tjenestetid» vil bli beregnet, er ikke signalisert i høringsnotatet.

Forskerforbundet mener at departementets forslag ikke er tilstrekkelig til å få ned antallet midlertidig tilsatte, og at stillingsvernet til midlertidig tilsatte fortsatt er for dårlig. Dette er problematisk i forhold til statsansattes faglige selvstendighet og uavhengighet, og det er problematisk i forhold til ansattes yringsfrihet og den akademiske friheten.

Prøvetid:

Departementet forslag svekker stillingsvernet for ansatte på prøvetid fordi prøvetiden i utgangspunktet også blir gjort gjeldende for ansatte som går direkte over fra annen statsstilling, ved at prøvetiden kan forlenges hvis arbeidstaker har vært fraværende, og ved at prøvetidsansatte ikke får rett til å stå i stilling under domstolsbehandling med mindre retten bestemmer noe annet.

Oppsigelse etter prøvetid:

I dag er det ulike regler ved oppsigelse avhengig av hvor lenge arbeidstaker har vært tilsatt (om fast ansatt arbeidstaker har vært ansatt mer eller mindre enn to år og om midlertidig tilsatt har vært ansatt mer eller mindre enn fire år), og avhengig av om det gjelder oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold eller på grunn av arbeidstakers eget forhold. For oppsigelse etter dagens regler kreves det saklig grunn for oppsigelse de første tjenesteår, uansett om oppsigelsen er på grunn av virksomhetens forhold eller arbeidstakers eget forhold. For oppsigelse etter de første tjenesteår er oppsigelsesgrunnene spesifiserte og ulike for henholdsvis oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold og arbeidstakers eget forhold.

Etter departementets forslag blir det like regler uavhengig av hvor lenge arbeidstaker har vært tilsatt, og uavhengig av om arbeidstaker er fast eller midlertidig tilsatt.

Ved oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold, er vilkåret at det skal foreligge saklig grunn for oppsigelse, og det presiseres i lovforslaget at det skal foretas en interesseavveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører arbeidstaker. Departementet stiller imidlertid spørsmål ved om domstolen bør kunne overprøve denne interesseavveiningen.

Det bør fastsettes i lov at domstolen kan overprøve interesseavveiningen. En annen løsning vil innebære en betydelig, og ytterligere svekkelse av den statsansattes stillingsvern.

I forslagets § 19, (3) overlates det til forskrift å fastsette hva som skal regnes for annen passende stilling. Dette har så vidt stor betydning for stillingsvernet til den enkelte, at det ikke bør fastsettes forskrift, men reguleres i lov.

Ved oppsigelse på grunn av arbeidstakers eget forhold, er det fortsatt slik at nærmere bestemte vilkår for oppsigelse må foreligge. Forslaget innebærer et bedre stillingsvern enn i dag for de med kortere ansettelsestid fordi kravet om saklig grunn erstattes med en oppregning av nærmere bestemte og snevrere vilkår. De med lengre ansettelsestid får et svekket vern fordi oppregnede vilkår utvides.

Bestemmelsene om oppsigelse er stort sett i samsvar med utvalgets forslag, men når departementet samtidig utvider adgangen til midlertidig tilsetting, vil fjerne domstolens prøvelse av interesseavveiningen, innskrenker ordningen med ordensstraff og ikke signaliserer opphevelse av inngripende forskriftsbestemmelser, blir det vanskelig å akseptere departementets forslag.

Ekstern fortrinnsrett:

Departementet foreslår at den eksterne fortrinnsretten opprettholdes, men at kravet til tjenestetid endres, og det samme gjelder hvor lenge fortrinnsretten kan gjøres gjeldende. Tilsettingsrådet for overtallige i staten foreslås fjernet, og hjemmelen for å gi nærmere forskrifter om fortrinnsretten i forskrift opprettholdes.

Det er positivt at den eksterne fortrinnsretten opprettholdes, men ved at overtallighetsrådet fjernes og tilsettingsordningen ved de enkelte institusjonene svekkes, reduseres mulighetene for å vinne frem med et krav om fortrinnsrett. Departementets forslag om å fjerne tilsettingsrådet vil føre til en økning i antall saker for domstolene, og det er ikke en ønsket utvikling.

Avgjørende for om en stilling skal anses som passende må være om vedkommende er kvalifisert, ikke opprykksregler, innplassering på hovedtariffavtalens stillingskodesystem, stillingstittel eller type stilling. Det må fortsatt være slik at det er tilstrekkelig å være kvalifisert for stillingen, og det bør fortsatt være en nedre grense for hva som kan anses som en annen passende stilling

Det er i dag fastsatt i forskrift til tjenestemannsloven, § 7 nr. 2 b), at midlertidig tilsatt undervisnings- og forskningspersonale som er tilsatt for å utføre oppdrag som er eksternt finansiert, ikke har fortrinnsrett. Denne bestemmelsen har vært tolket slik at den gjelder selv om arbeidstaker har vært ansatt i mer enn 4 år, jf Norsk tjenestemannsrett av Torgeir Bjørnaraa med flere side 837. Utvalget bad departementet om å vurdere denne forskriftsbestemmelsen, men den er ikke kommentert i høringsnotatet. Imidlertid opprettholdes hjemmelen til å gi slike forskrifter i departementets høringsforslag (§ 24 (9)). Forskriftens § 7 nr. 2 b

innebærer en vesentlig svekkelse av stillingsvernet for midlertidig tilsatte på ekstern finansiering, og bør oppheves. Så vesentlige innskrenkninger i stillingsvernet bør dessuten ikke fastsettes i forskrift, men eventuelt i lovs form.

Ordensstraff:

Departementet foreslår at ordensstraff som skriftlig advarsel opprettholdes, men at reaksjonsformene nedsettelse i lavere stilling og i ansiennitet bortfaller.

Etter Forskerforbundets oppfatning er dette et forslag som verken tjener arbeidstaker eller arbeidsgiver. Dess flere virkemidler arbeidsgiver har som alternativ til oppsigelse, dess større er muligheten for at arbeidstaker får anledning til å korrigere sin opptreden og samtidig beholde arbeidet. Det gir også arbeidsgiver mulighet for korrigeringer uten å måtte gå til et så drastiske skritt som oppsigelse, med den belastningen det medfører.

Forskerforbundet mener at ordningen bør videreføres som i dag, men er enig i at alternativet med ansiennitetstap bør utgå fordi dette bare kan benyttes for tjenestemenn som er plassert i lønnsramme, ikke lønsspenn.

Andre regler:

Plikt til å overta annen stilling:

Departementet har fremmet et forslag om plikt til å overta annen stilling. Det er uklart hva departementet mener, om forslaget er ment som en utvidelse av arbeidsgivers styringsrett eller ikke. Det fremgår ikke av tjenestemannslovens § 12 at en statsansatt er forpliktet til å finne seg i endringer av «ansvar» slik det står i forslaget § 16. Denne endringen er ikke kommentert av departementet. Hvis det er ment å utvide styringsretten, slik at den statsansatte også skal måtte akseptere endringer i ansvar, i tillegg til arbeidsoppgaver, vil dette innebære en svekkelse av den statsansattes rettigheter.

Flytteplikt:

Departementet foreslår at arbeidstaker ikke skal ha en ubetinget flytteplikt slik som i dag, men at denne må avgjøres konkret som i arbeidslivet for øvrig, det vil si normalt en flytteplikt innenfor pendleravstand.

Selv om det i dag foreligger en ubetinget flytteplikt, også fra en landsdel til en annen, har arbeidstaker mulighet til å søke om fritak fra denne flytteplikten, og vil da etter forskrift til tjenestemannsloven § 7 nr. 6 ha fortrinnsrett til annen passende stilling.

Departementet uttaler seg ikke om hva som vil skje med fortrinnsretten hvis flytteplikten oppheves, men uttaler at ordningen med fritak fra flytteplikt vil bli nærmere omtalt i proposisjonen i forbindelse med forslag til ny forskrift.

Hvis flytteplikten oppheves, ut over pendleravstand, er det Forskerforbundets oppfatning at fortrinnsretten bør opprettholdes.

Virksomhetsoverdragelse

Forskerforbundet mener at reglene om virksomhetsoverdragelse bør gjelde i staten.

KONKLUSJON OG INNSPILL TIL VIDERE ARBEID:

I høringsnotatet fra departementet legges det vekt på at forslaget i hovedsak er en oppfølging av tjenestemannslovutvalgets innstilling, og at det skal gi grunnlag for å innføre en ny lov som det kan være bred oppslutning om, og som vil stå seg over tid.

Innstillingen fra tjenestemannslovutvalget ga nettopp grunnlag for håp om en lov som kunne stå seg over tid fordi det partsammensatte utvalget fremmet et enstemmig forslag. Til grunn for det enstemmige forslaget hadde alle parter i utvalget gjort innrømmelser samtidig som de hadde fått gjennomslag på andre områder slik at helheten i dokumentet samlet sett gjorde resultatet akseptabelt. Utvalgets forslag svarte godt på tilleggsmandatet fra Stortinget om å fremme forslag til redusert midlertidighet samtidig som forslaget ivaretok regjeringens ønske om harmonisering med arbeidsmiljøloven.

Som vi sa innledningsvis er imidlertid høringsnotatet vesentlig endret ved at dagens regler for midlertidig tilsetting videreføres samtidig som forslagene bidrar til å svekke stillingsvernet og de ansattes innflytelse på tilsettingsprosessen svekkes. Som det fremgår ovenfor er den balansen som var tilstede i lovutvalgets innstilling borte. Videre svarer dermed heller ikke høringsnotatet på oppdraget fra Stortinget om å lage en lov som bidrar til å redusere midlertidigheten.

Forslaget til ny lov slik det fremgår av høringsnotatet vil skape motstand og mobilisere til omkamp om loven. Lovforslaget er ikke egnet til å danne grunnlag for en lov «med bred oppslutning, og som vil kunne stå seg over tid»

Forskerforbundets oppfatning er at den beste løsningen i denne situasjonen er å vende tilbake til forslaget fra tjenestemannslovutvalget. Her hadde partene funnet frem til en balanse mellom de ulike hensynene, og klart å komme frem til enighet om et forslag. Dette er det beste grunnlaget for å lage en lov som vil kunne stå seg over tid.

Med vennlig hilsen
Forskerforbundet



Petter Aaslestad
Leder



Hilde Gunn Avløyp
Generalsekretær

Kopi:
Unio