



DET KONGELIGE
KLIMA- OG MILJØDEPARTEMENT

Kommunal- og moderniseringsdepartementet
Postboks 8112 Dep
0030 OSLO

Deres ref
16/564-8

Vår ref
16/973-

Dato
04.07.2016

Høring - forslag til ny lov om statens ansatte -

Klima- og miljødepartementet viser til brev om høring om ny lov om statens ansatte, av 1. april 2016. Departementet ser i hovedsak positivt på Kommunal- og moderniseringsdepartementets forslag.

Nedenfor er kommentarer til noen av temaene behandlet i høringsnotatet, herunder tema som det i høringsnotatet er angitt at det særlig ønskes at høringsinstansene skal vurdere.

At loven gjøres enklere å forstå og praktisere enn dagens lov, og at den blir mer oversiktlig ved at bestemmelser som gjelder embetsmenn og øvrige statsansatte skilles, anser vi vil være en fordel for både arbeidsgiver, de ansatte og de som ev. søker seg til en stilling i staten.

Begrepet statsansatt

Vi har ingen merknader til forslaget om at begrepet *tjenestemann* endres til *statsansatt*.

Kvalifikasjonsprinsippet

Klima- og miljødepartementet anser det som positivt at kvalifikasjonsprinsippet lovfestes, selv om prinsippet allerede i dag har lovs rang og ikke byr på store problemer.

Hva angår plikten til å kalle inn søkere som oppgir å være funksjonshemmet/yrkeshemmet, er vi usikre på hvilken effekt regelen har. Dersom den beholdes, vil vi foreslå at det presiseres hvordan regelen skal praktiseres. I forskriften slik den lyder i dag, er det et vilkår at den funksjonshemmede/yrkeshemmede enten er eller blir uten arbeid. Dette går ikke frem av

omtalen av bestemmelsen i Statens personalhåndbok, og praktiseres antakelig derfor noe ulikt i forskjellige virksomheter.

Utlysning av stilling

Det er positivt at ledige stillinger skal utlyses offentlig. Det bidrar til at man får den best kvalifiserte søkeren til stillingen. Imidlertid mener vi det kan være situasjoner hvor en intern utlysning kan forsvares. Hvis virksomheten allerede har en eller flere midlertidig ansatte som vil være godt kvalifiserte for den ledige stillingen, kan kravet om ekstern utlysning medføre mye ekstraarbeid og forsinke tilsettingsprosessen når mange eksterne søknader skal behandles i tillegg til de som kommer fra interne. Vi mener det bør være en åpning for at ledige stillinger kan lyses ut også i andre tilfeller enn under omstilling

Personalreglement

Hvis dagens stadfestelsesordning oppheves, anser vi at det kan være riktig å gi fagdepartementene en rett, men ikke plikt, til å kreve revisjon av personalreglementet til underliggende virksomhet, slik som foreslått i høringsnotatet.

Midlertidig ansettelse

Hva angår midlertidig ansettelse, har vi ingen merknader til forslaget om harmonisering med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Vi vil likevel påpeke et behov for en klargjøring av konsekvensene ved midlertidig ansettelse i mer enn tre år. I lovforslagets § 9 tredje ledd første punktum fastslås at statsansatt som er midlertidig ansatt etter første ledd bokstav a, b, c eller f, og har sammenhengende ansettelse i virksomheten i mer enn tre år, skal anses som fast ansatt. Basert på erfaringer med dagens tjml. § 10, som gir såkalt "sterkt stillingsvern" etter mer enn fire års midlertidig tilsetting, mener vi at regelen bør formuleres klarere. I dag har midlertidig tilsatte (og deres tillitsvalgte) etter mer enn fire års tilsetting en forventning om å få en arbeidsavtale eller et annet dokument som bekrefter at de er fast tilsatt i virksomheten. Arbeidsgiver på sin side ønsker i mange tilfeller ikke å opprette en ny fast stilling, og kan ofte som alternativ til oppsigelse tilby fortsatt lovlig midlertidig tilsetting i f.eks. vikariat eller for å løse et bestemt oppdrag. En avklaring av hvordan en slik interessekonflikt skal eller kan løses, ville nok være konfliktavvergende og -dempende.

Departementet ber om høringsinstansenes syn på behovet for en egen, generell, forskriftshjemmel for adgang til midlertidig ansettelse på Svalbard.

Klima- og miljødepartementet anser det som lite gunstig med en innstramming av adgangen til å bruke midlertidige stillinger på Svalbard. Tjeneste på Svalbard er spesielt, og det er en grunn til at det bør være en viss rotasjon og ikke faste stillinger. Klima og mørketid medfører at en del arbeid vanskelig kan utføres til andre tider enn vår-sommer, samtidig som dette er arbeid som det kan være vanskelig eller tvilsomt å henføre under hjemlene for midlertidig ansettelse i forslaget til ny lov slik det foreligger. Vi mener derfor at det er behov for en egen, generell, hjemmel for adgang til midlertidig ansettelse på Svalbard.

Oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold

Forslaget om å harmonisere reglene om oppsigelse på grunn av virksomhetenes forhold med arbeidsmiljøloven, støttes. Det samme gjelder forslaget om at de samme oppsigelsesreglene bør gjelde for faste og midlertidige ansatte, uavhengig av hvor lenge de har vært ansatt.

Ordensstraff

Etter Klima- og miljødepartementets syn er det ikke behov for å videreføre ansiennitetstap og nedsettelse i stilling som mulig ordensstraff.

Overføring til mindre betrodd tjeneste

Overføring til mindre betrodd tjeneste som alternativ til suspensjon, antas å være lite brukt. Det kan ha sin årsak i at suspensjon som sådan også er lite brukt fordi behovet sjelden er til stede. Vi tror likevel det kan være en viktig påminnelse å ha muligheten for overføring til mindre betrodd tjeneste, som et alternativ i lovteksten. Dersom suspensjon ikke er påkrevet i den aktuelle situasjon, bør den ansattes rett og plikt til å møte på arbeid opprettholdes.

Virksomhetsoverdragelse

Vi har ingen synspunkter på hvorvidt det kan gjøres unntak fra reglene om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljøloven for omorganiseringer innad i etaten.

Kommentarer til noen paragrafer i lovforslaget:

Det følger av § 15 første ledd at det ved ansettelse gjelder en prøvetid på seks måneder, med mindre ansettelsesorganet har fastsatt noen annet. Dette kan skape inntrykk av at det er anledning til å fastsette lengre prøvetid. For å unngå utilsiktede brudd på denne reglen pga. misforståelser, foreslår vi i stedet følgende formulering av § 15 første ledd: "*Ved ansettelse gjelder en prøvetid på seks måneder, med mindre ansettelsesorganet har fastsatt kortere prøvetid eller at prøvetid ikke skal gjelde.*"

§ 16 første ledd fastslår at enhver statsansatt ... er forpliktet til å finne seg i endringer i ansvar og arbeidsoppgaver, omorganiseringer eller pålegg om å stå til rådighet for spesielle oppdrag. Sammenholdt med dagens tjml. § 12 første punktum, innebærer dette en endring ved at ordet *ansvar* er tatt med i den nye teksten, uten at vi kan lese ut av høringsnotatet hva som er bakgrunnen for dette. Hvis det ikke er tilsiktet noen endring, foreslår vi at ordet *ansvar* tas ut, ev. at det presiseres at også endringene i ansvar må være innenfor stillingens ramme.

§ 17 første og annet ledd gjelder opphør av midlertidig ansettelse og åremål. I første ledd annet punktum presiseres at i avtaleperioden gjelder lovens regler om opphør av arbeidsforhold (midlertidig ansatt), mens det samme ikke står i annet ledd (åremålsansatt). Dette kan forstås slik at åremålsansatt ikke kan sies opp eller avskjediges i løpet av åremålsperioden. Vi leser høringsnotatet pkt. 13.3.1.2. slik at åremålsansatte ikke skal ha sterkere vern enn andre midlertidige ansatte, og foreslår at samme tekst som står i første ledd annet punktum tas inn i annet ledd nytt annet punktum.

I § 24 annet ledd står at fortrinnsrett gjelder for statsansatt som har vært sammenhengende ansatt i virksomheten i til sammen minst tolv måneder de siste to år. Vilåret om at ansettelsen skal ha vært *sammenhengende* gir ikke god mening når det samtidig fastsettes at den skal være *til sammen*. Vi foreslår at teksten endres slik at kravet om sammenhengende

ansettelse fjernes. Dette medfører slik vi forstår det, at reglen blir lik arbeidsmiljøloven § 14-2 tredje ledd.

I § 35 første ledd slås fast at vedtak om skriftlig advarsel, oppsigelse, suspensjon eller avskjed kan påklages innen klagefristens utløp. Vi foreslår at det, for klarhetens skyld, går frem av den nye loven hvor lang klagefristen er og hvordan fristen beregnes, ev. at det gis klar henvisning til hvor disse opplysningene kan finnes.

Til § 45 om overgangsregler – oppsigelse støtter vi at det gis en overgangsregel. Vi mener imidlertid at det foreslåtte alternativ 1 vil åpne for en uønsket forskjell mht. hvilke regler som gjelder for hvilke ansatte. Det å gjentatt krenke sine tjenesteplikter (jf. forslaget § 20 første ledd bokstav d) er ikke noe som bør være tillatt for noen ansatte mens andre risikerer oppsigelse pga. de samme forhold. Alternativ 2 eller 3 er i så fall bedre enn alternativ 1 etter vårt syn, uten at vi har sterke synspunkter mht. hvilket som bør foretrekkes. Vi vil likevel foreslå at det vurderes ytterligere et alternativ som ikke er nevnt i høringsnotatet;

Fast ansatt tjenestemann som har mer enn to års sammenhengende tjeneste og midlertidig ansatt tjenestemann som har mer enn fire års sammenhengende tjeneste på det tidspunkt loven her trer i kraft, kan ikke sies opp med hjemmel i denne lov § 20 første ledd bokstav d begrunnet i forhold som fant sted før denne lovs ikrafttredelse.

Hvis man velger alternativ 1 eller 2, vil vi anbefale et par språklige justeringer: Det bør ikke stå *som har mer enn to år ... og med mer enn fire år...* . Bruk av de ulike ordene *som og med* kan indikere en ulik betydning, noe vi tror ikke er tilsiktet. Vi foreslår også at den innskutte setningen *... og som sies opp på grunn av arbeidstakers forhold ...* strykes, da den synes overflødig.

Med hilsen

Torgeir Strøm (e.f.)
ekspedisjonssjef

Elen Arnesen
avdelingsdirektør

Dokumentet er godkjent elektronisk, og har derfor ikke håndskrevet signatur.