

Kommunal- og moderniseringsdepartementet
Postboks 8112 Dep.
0032 OSLO

Vår ref.
16/01780-3

Deres ref.

Dato
24.06.2016

Høringsuttalelse fra NMBU – Lov om statens ansatte

NMBU viser til KMDs brev av 1.4.2016 hvor institusjonene inviteres til høring og ber om innspill til forslaget om ny lov om statens ansatte.

NMBU har følgende kommentarer til lovforslaget:

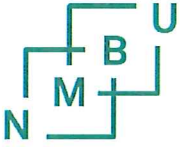
Terminologi

NMBU støtter forslagene til modernisering av språkbruken i loven. Endringer i retning av mer kjønnsnøytrale ord og forenkling av språkbruken generelt er viktig og skaper bedre forståelse også for innholdet i begrepene. Endring av begrepene «tilsette», «tilsetting» og «tilsettingsråd» til «ansette», «ansettelse» og «ansettelsesråd» er klargjørende innenfor universitets- og høyskolesektoren, hvor universitetsloven bruker sistnevnte betegnelser.

Personalreglement

NMBU mener det er av stor betydning at et personalreglement ivaretar en virksomhets lokale behov og at man innenfor lovens rammer har full råderett over egen personalforvaltning. Partene lokalt vil sammen ha et ansvar for gode lokale tilpasninger og samtidig påse at de forhold, som etter loven skal med, er ivare tatt.

Når ny lov forenkler det som skal fastsettes i et reglement og de lokale partene kan kreve reglementet revidert når som helst, vil behovet for en fast sentral stadfestelsesordning være redusert og de nødvendige sikkerhetsventiler på plass. NMBU ser at det kan være behov for å lovfeste en «rett men ikke en plikt» for fagdepartementet til å kreve revisjon av et personalreglement, dersom man ser et saklig/juridisk behov for det.



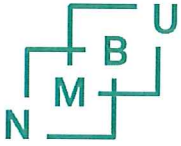
Midlertidig ansettelse

Departementet foreslår å harmonisere forslag til ny § 9 (1) a) med ordlyden arbeidsmiljølovens § 14-9 første ledd bokstav a). NMBU støtter forslaget om å videreføre adgangen til midlertidig ansettelse når arbeidet er av *midlertidig karakter*, slik det fremgår av høringsnotatet pkt. 11.3.1. NMBU legger til grunn departementets tolkning om at bestemmelsen i § 9 (1) a) «midlertidig karakter», skal tolkes på samme måte som arbeidsmiljølovens § 14-9 første ledd bokstav a). Det innebærer at nåværende tjenestemannslov § 3 nr 2 a) annet alternativ «bestemt oppdrag», omfattes av begrepet «midlertidig karakter».

Samtidig fremgår det av lovforslagets § 9 (1) b) at det kan tilsettes midlertidig i et *bestemt tidsrom*. NMBU mener denne bestemmelsen ivaretar behovene i sektoren for midlertidig ansettelse knyttet til tidsbegrensede og eksternfinansierte forskningsprosjekter. På to punkter foreslås det ikke harmonisering med arbeidsmiljølovens bestemmelser; i § 14-9 første ledd bokstav f, som gir en generell adgang til midlertidig ansettelse i 12 måneder og § 14-9 sjettede ledd, som gir midlertidige arbeidstakere for øvrig rettsvern som fast ansatt etter fire års sammenhengende tjeneste i virksomheten. NMBU mener at en også på dette punkt med fordel kunne vært harmonisert med arbeidsmiljøloven.

Iht forslaget § 9 (f) opprettholdes muligheten for en generell midlertidig ansettelse på inntil 6 måneder (såkalt administrativ tilsetting) og det er nå presisert at dette gjelder når det er oppstått et *uforutsett behov*. NMBU har erfart at i deler av vår virksomhet ville vært behov for en midlertidig tidsramme på inntil 12 måneder. Det vil gi mer handlingsrom for rask ansettelse på grunn av uforutsett fravær/omfang av fravær og det kan være utfordrende å planlegge innenfor en ramme på 6 måneder.

I forslaget § 9 (3) fremgår det at midlertidig statsansatte (arbeidet har en midlertidig karakter evt. for et bestemt tidsrom) med sammenhengende ansettelse i virksomheten i mer enn 3 år skal ansees som fast ansatt. NMBU mener man bør opprettholde en ramme på midlertidig ansettelse i fire år før rettsvern oppstår i universitets- og høyskolesektoren. Dette er særlig begrunnet i behovet for å rekruttere til forskningsprosjekter som ofte har en tidsavgrenset finansiering i skjæringspunktet 3-4 år.



Oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold

NMBU slutter seg til departementets forslag om å harmonisere oppsigelsesreglene med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Ordenstraff (skriftlig advarsel)

Ansiennitetstap og nedsettelse i stilling er ikke reaksjonsformer som lenger anses relevante og som blir benyttet ved NMBU. De fremstår også som noe krevende i praksis. Det er vanskelig å peke på tilfeller som er så alvorlig at skriftlig advarsel ikke kan benyttes og ikke vil medføre den ønskede endring i adferd og hvor samtidig tap av stilling (oppsigelse) er for strengt. NMBU ser derfor ikke behov for å videreføre disse to reaksjonsformene.

NMBU har i tillegg til dette følgende synspunkter på andre endringer som foreslås i loven:

Kapittel 2. Ansettelse mv § 3 Lovfesting av kvalifikasjonsprinsippet:

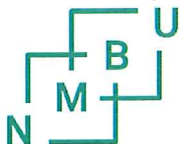
NMBU mener det er viktig å få en lovfesting av kvalifikasjonsprinsippet. Den best kvalifiserte søkeren skal ansettes i ledige stillinger i staten, og kvalifikasjonsvurderingen skal gjøres i forhold til de kravene som er kunngjort i utlysingen. Det betyr at innstillende myndighet blir avskåret fra å gjøre sine avveininger opp mot det man *mener* er kravene til stillingen, noe som vil skape forutsigbarhet for søkere og de organene som er involvert i tilsettingsprosessen. Når betydningen av kunngjøringsteksten nå presiseres så sterkt i lovteksten, vil det også tvinge arbeidsgiver til en grundig prosess knyttet til analyse av behov og kvalifikasjonskrav i forkant av prosessen.

Kapittel 2. Ansettelse mv. § 5 Innstilling/ansettelse:

Etter dagens tjenestemannslov § 4 nr 5 kan hvert medlem av ansettelsesrådet kreve at ansettelsen foretas av departementet eller det organ som er bestemt i personalreglementet (mindretallsanke). NMBU ser at en sikkerhetsventil ved ansettelser med dette fjernes, men erfarer samtidig at muligheten for mindretallsanke til universitetsstyret i så liten grad benyttes at NMBU støtter forslaget.

Kapittel 3 § 15 nr (1) Prøvetid for statsansatte:

NMBU støtter forslag til endringer i prøvetidsbestemmelsene, og også at prøvetiden kan forlenges på bakgrunn av arbeidstakers fravær. Det antas likevel at det kan oppstå fortolkningsutfordringer med formuleringen «helt kortvarig fravær». Det er for øvrig en lovteknisk forenkling som er klargjørende.

**Fortrinnsrett:**

Vilkårene for oppsigelse i gjeldende lovs § 10 (1) dvs stillingen inndras eller arbeidet faller bort er i forslaget § 9 (1) erstattet med krav om at oppsigelsen er *saklig begrunnet i virksomhetens forhold*. Etter forslaget § 19 (2) innføres intern fortrinnsrett, dvs en omplasseringsplikt ved oppsigelse- uavhengig av ansettelsestiden. Med den foreslåtte endringen er det viktig at forskrift til tjenestemannslovens § 2 nr 4, som likestiller bortfall av ekstern finansiering med bortfall av arbeid videreføres.

Saksbehandlingsregler:

NMBU støtter de foreslåtte endringer i saksbehandlingsreglene, samtidig som man er også tilfreds med at endringsforslagene ikke er mer omfattende.

Vennlig hilsen

Jan Olav Aarflot
Personal- og organisasjonsdirektør

Anne Marie Bjørkeng
Seniorrådgiver

Kopi til: Kunnskapsdepartementet