

*Bedre bruk av ordningen med nasjonale
eksperter til EUs institusjoner*

**Vurderinger og anbefalinger
fra prosjektgruppen**

Juni 2008

Godkjent av Koordineringsutvalget for EØS-saker,

27. juni 2008



Nasjonale eksperter

1	Innledning	4
1.1	Hva er nasjonale eksperter?.....	4
2	Sammendrag av prosjektgruppens anbefalinger	4
3	Mandat	6
3.1	Organisering og arbeidsform.....	7
3.2	Sentrale temaer	8
3.2.1	Rekruttering og kompetanseforvaltning.....	8
3.2.2	Lønns og arbeidsvilkår	8
3.2.3	Organisering og samordning	8
3.3	Særlige utfordringer identifisert av prosjektgruppen	8
4	Rammen for ordningen	9
4.1	Kommisjonens regelverk for nasjonale eksperter	9
4.2	EFTA in-kind eksperter	9
4.3	Bilaterale eksperter.....	10
4.3.1	Eksperter til EUs rammeprogram innen forskning	10
4.4	Kostnader ved ordningen	10
5	Ansvar for forvaltning av ordningen	10
5.1	Generelt om ansvarsfordeling	10
5.2	Rekruttering og kompetanseforvaltning.....	11
5.3	Lønns - og arbeidsvilkår.....	11
6	Resultater fra to spørreundersøkelser	11
6.1	Departementene og etatene	12
6.1.1	Hovedfunn	12
6.2	Nasjonale eksperter	12
6.2.1	Hovedfunn	12
7	Erfaringer med nasjonale eksperter fra andre nordiske land	13
7.1	Hovedfunn	13
7.1.1	Nordiske erfaringer og overføringsverdi til Norge	13
8	Prosjektgruppens vurderinger og anbefalinger	14
8.1	Rekruttering og kompetanseforvaltning.....	14
8.1.1	vurderinger	14
8.1.2	Anbefalinger.....	15
8.2	Lønns – og arbeidsvilkår/praktisk tilrettelegging.....	16
8.2.1	vurderinger	16
8.2.2	Anbefalinger.....	18
8.3	Organisering og samordning	19
8.3.1	vurderinger	19
8.3.2	Anbefalinger.....	20
8.4	Veiledende retningslinjer	21

9	VEDLEGG	25
9.1	Mandat.....	25
9.2	Retningslinjer for kontakten mellom departementet/etaten og nasjonal ekspert	27
9.3	Veiledende utlysningstekst for ledig stilling som nasjonal ekspert	
9.4	Resultater fra spørreundersøkelsene.....	31
9.4.1	Departementer/etater	33
9.4.2	Nasjonale eksperter	35
9.5	Erfaringer med nasjonale eksperter fra andre nordiske land.....	39
9.5.1	Rekruttering og kompetanseforvaltning.....	39
9.5.2	Lønns – og arbeidsvilkår i de nordiske landene	41
9.5.3	Organisering og finansering av ordningen	41
	Referanser og kilder	43

1 Innledning

1.1 Hva er nasjonale eksperter?

Nasjonale eksperter (NE) er tjenestemenn/kvinner utlånt fra nasjonale forvaltninger til Kommisjonen for en avgrenset periode på inntil fire år¹. For Kommisjonen gir dette tilgang på ekspertise og erfaring fra medlemslandene. For nasjonale forvaltninger gir ordningen verdifull EU-kompetanse ved hjemkomst.

Nasjonale eksperter kommer primært fra medlemsstatene og ses som et viktig supplement til den faste staben som ikke besitter den samme kompetansen om lokale forhold i medlemslandene². EØS/EFTA-landene har hatt mulighet til å sende nasjonale eksperter til Kommisjonen siden 1996. Pr januar 2008 har Norge utsendt i underkant av 60 nasjonale eksperter. Om lag halvparten av disse er utsendt som EFTA-eksperter i forbindelse med EØS program-samarbeidet mens den andre halvparten er utsendt på grunnlag av bilaterale avtaler mellom Norge og Kommisjonen. De fleste tjenestegjør i Kommisjonens generaldirektorater i Brussel og Luxembourg, mens et mindre antall tjenestegjør ved EU-byråer. De aktuelle byråene er underlagt Kommisjonens administrative myndighet, men er lokalisert ulike steder i EUs medlemsland. Også de andre EU-institusjonene (Rådet, Europaparlamentet og EF-domstolen) har tilsvarende ordninger med nasjonale eksperter. Norge har ikke tilgang til ordningen i Rådet og EF-domstolen, men fra høsten 2006 ble for første gang en norsk nasjonal ekspert utplassert i Europaparlamentets sekretariat.

De nasjonale ekspertene kommer i tillegg til Kommisjonens faste stab, men har som regel samme typer arbeidsoppgaver som fast ansatte på samme nivå. Nasjonale eksperter innplasseres på rådgiver/seniorrådgivernivå og utgjør en ikke ubetydelig del av Kommisjonens samlede personellressurser på dette nivået³. De nasjonale ekspertene er underlagt Kommisjonens instruksjonsmyndighet og skal ifølge det gjeldende regelverk ikke brukes av nasjonale myndigheter til å fremme nasjonale synspunkter. De skal heller ikke pålegges arbeidsoppgaver ”hjemmefra”. Som det vil fremgå av denne rapporten, ser mange medlemsland (inkludert de nordiske medlemslandene) likevel på ordningen med nasjonale eksperter som et nyttig virkemiddel i europapolitikken.

2 Sammendrag av prosjektgruppens anbefalinger

Prosjektgruppens vurdering er at bedre utnyttelse av ordningen med nasjonale eksperter kan bidra til:

¹ Den franske betegnelsen er ”expert national détaché” (END) og engelsk ”seconded national expert”, (SNE). For enkelthetskyld bruker vi forkortelsen NE på norsk.

² Eksperter skal primært komme fra nasjonale forvaltninger i medlemslandene, men kan også komme fra EØS/EFTA-landene, kandidatland og internasjonale organisasjoner.

³ I 2007 var det i alt 1108 nasjonale eksperter tilknyttet Kommisjonen. Kommisjonen hadde på samme tidspunkt 23043 faste administrative medarbeidere. Av disse er ca 11000 på ”Administrator” nivå (AD). AD-personell er saksbehandlere/rådgivere og ledere som arbeider med utforming av politikk og lovgivning. Resten er støttepersonell, sekretærer og oversettere. Kilde <http://www.europa.eu/generalreport/en/2006/rg108.htm>

- økt utbytte ved norsk deltakelse i EU-programmer
- å styrke departementenes⁴ forståelse av politikk- og regelverksutviklingen i EU
- styrke departementenes nettverk i EU-systemet
- bidra til departementenes arbeid med input til EUs politikktutformingsprosess
- bidra til økt forståelse i Kommisjonen/de andre EU-institusjonene for norske forhold og utfordringer
- bidra med kompetanse/innside-erfaring fra EU-systemet og dermed styrke den samlede EU/EØS-kompetansen i departementene.

▪ **Forslag til veiledende retningslinjer**

For å kunne følge opp anbefalingene har prosjektgruppen utarbeidet et forslag til veiledende retningslinjer⁵ for ordningen med nasjonale eksperter som bl.a. skal bidra til følgende:

- oppretting av stillinger og rekruttering av nasjonale eksperter på områder i tråd med europapolitiske prioriteringer og departementenes EU/EØS strategier
- at ordningen brukes som ledd i styrking av EU/EØS-kompetansen i departementene
- at varighet på oppholdet planlegges slik at departementets behov balanseres med Kommisjonens forventninger
- at tjenestegjøring som nasjonal ekspert bør være meritterende og kunne bidra til karriereutvikling for den enkelte
- regelmessig rapportering og medarbeidersamtaler mellom den nasjonale eksperten og hjemmearbeidsgiver
- mer enhetlig praktisering av *Særavtalen om tillegg, ytelser og godtgjørelser i utenriktjenesten* (videre i rapporten omtales denne som *særavtalen*) i det enkelte departement slik at tilfeldige skjevheter i ytelser unngås, gir mer forutsigbarhet for eksperten og administrativ forenkling for departementene basert på at:
 - Særavtalens bestemmelser skal ligge til grunn for ytelser utover lønn.
 - Særavtalens bestemmelser suppleres med helsedekning som gir samme dekning som hjemme – etter mønster for UD-ansatte.
 - Særavtalens bestemmelser om fri bolig suppleres med veiledende normer for dekning av utgifter.⁶

▪ **Halvårlige årlige nasjonal ekspert-konferanser i Oslo og Brussel for å øke synligheten**

EFTA-sekretariatet og EU-delegasjonen arrangerer allerede årlige møter om og for nasjonale eksperter i Brussel. Dette har vært et vellykket tiltak med stor

⁴ Nasjonale eksperter er utsendt både fra departement og etater og med ordet departement forstås i denne forbindelse også etat.

⁵ Retningslinjene bygger på elementer fra de svenske retningslinjene som ble vedtatt i november 2007. I tillegg har prosjektgruppen også sett på de retningslinjene som britisk UD/Cabinet Office har utformet for bruk av britiske nasjonale eksperter.

⁶ For fullstendig forslag til retningslinjer se kapittel 8.4.

oppslutning men bør suppleres med lignende tiltak hjemme for å øke bevisstheten om ordningen i sentralforvaltningen. Prosjektgruppens vurdering er at jevnlig nasjonale ekspert konferanser vil være et viktig bidrag til økt synlighet og også stimulere til bedre kontakt med hjemmeapparatet.

▪ **Obligatorisk forberedende kurs før utreise**

Det foreslås at Utenriktjenestens kompetansesenter (UKS) i samarbeid med Direktoratet for IKT og forvaltningsutvikling (DIFI) får til oppgave å lage forberedende kurs. Dette skal sikre at den nasjonale ekspertten har nødvendig basiskunnskap om norsk europapolitikk, EU/EØS-systemet og praktiske spørsmål i forbindelse med utreise.

▪ **Felles informasjonspunkt ved EU-delegasjonen opprettes**

Informasjonspunktet skal ha ansvar for informasjon til de nasjonale ekspertene og hjemmearbeidsgiver om praktiske spørsmål under oppholdet.

▪ **Ytterligere veiledninger**

I tillegg til de veiledende retningslinjene har prosjektgruppen utarbeidet:

- Retningslinjer for kontakt kontakten mellom departement/etat og nasjonale eksperter (9.2)
- Veiledende utlysningstekst for ledig stilling som nasjonal ekspert (9.3)

▪ **Oppfølging av gruppens anbefalinger**

UD ved avdeling for Europa og handel⁷ vil være ansvarlig for å følge opp anbefalingene og rapportere regelmessig til Koordineringsutvalget for EØS-saker. FADs (departementenes) Personallederforum vil bli holdt løpende orientert.

I lys av behovet for å gjennomføre konkrete oppgaver knyttet til anbefalingene i rapporten vil Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI) være engasjert for et tidsbegrenset prosjekt med UD ved avdeling for Europa og handel som prosjektleder.

3 Mandat

Av mandatet⁸ for arbeidet fremgår bl.a. følgende:

’Stortingsmelding nr. 23 (2005-2006)’Om gjennomføring av europapolitikken’ legger stor vekt på betydningen av mer innsats overfor EU for å styrke norsk medvirkning i EUs politikk og regelverksutvikling. I denne forbindelse er det behov for en mer enhetlig forvaltning av nasjonale eksperter ved EUs institusjoner, herunder retningslinjer for sentralforvaltningen når det gjelder hvordan ordningen bør praktiseres. Disse retningslinjene vil være av veiledende karakter, men siktemålet er at de vil bli benyttet av sentralforvaltningen i forbindelse med utsending av nasjonale eksperter til EUs institusjoner. Arbeidet skjer i et felles prosjekt mellom UD og FAD. Prosjekteier er

⁷ EØS/EFTA-seksjonen.

⁸ For fullstendig mandat, se vedlegg 9.1.

Utenriksdepartementet v/ avdeling for Europa og handel og Fornyings- og administrasjonsdepartementet.

3.1 Organisering og arbeidsform

Prosjektgruppen har bestått av personer med inngående kjennskap til EU/EØS, statlig arbeidsgiverpolitikk og ordningen med nasjonale eksperter fra arbeid i UD, FAD, ulike fagdepartementer, EFTA-sekretariatet, EU-delegasjonen og Europakommisjonen.

Prosjektgruppen består av:

- Seniorrådgiver Geir Bekkevold, UD (leder)
- Seniorrådgiver Oddbjørn Lyngroth, UD
- Underdirektør Maria Lundin, UD
- Underdirektør Grete Antonie Jarnæs, FAD
- Seniorrådgiver Michel Midré, FAD
- Ambassaderåd Astrid Nærum, EU-delegasjonen
- Rådgiver Brit Helle Pollet, EFTA sekretariatet
- Rådgiver Mari Owren, UD
- Seniorrådgiver Jan Ole Gudmundsen, DIFI (sekretær)

Departementene ble invitert til å komme med innspill underveis og Koordineringsutvalget for EØS-saker er blitt holdt orientert om framdriften av prosjektet.

For å sikre et best mulig grunnlag har en supplert vurderinger og forslag med en systematisk kartlegging av synspunktene til brukerne av ordningen. Det er blitt foretatt spørreundersøkelser i hhv departementene, underliggende etater og blant de nasjonale ekspertene i tidsrommet november-desember 2007. Prosjektgruppen har i tillegg sett på erfaringer og praksis knyttet til tilsvarende ordninger fra Danmark, Finland og Sverige samt Storbritannia. Resultatene fra tidligere undersøkelser⁹ har også vært viktig som grunnlag for arbeidet i prosjektgruppen. DIFI har vært sekretær for arbeidsgruppen.

Prosjektgruppen startet sitt arbeid i oktober 2007, og har hatt 8 møter i perioden fram til mai 2008. I tillegg ble det 14. februar 2008 arrangert et arbeidsmøte med utvalgte deltakere fra FADs Personallederforum.

Gruppens foreløpige konklusjoner ble sendt på høring 29. februar 2008. Det ble avgitt 13 høringsuttalelser fra departementer og den norske avdelingen av CLENAD, interesseorganisasjonen for de nasjonale ekspertene. Gruppens

⁹ Evaluation of arrangements with secondments, European Economic Area, Standing Committee of the EFTA States, note by the Secretariat, 14 March 2000.

Bedre organisering av EU/EØS-arbeidet, herunder utnyttelse av kompetansen til tjenestemenn med internasjonal erfaring. Prosjektrapport i forbindelse med oppfølgingen av Regjeringens europapolitiske plattform, mars 2003

Oppfølgingen av Samarbeidsregjeringens europapolitiske plattform: Vurdering av departementenes arbeid med EU-EØS. Statskonsult, oktober 2004.

foreløpige konklusjoner ble også drøftet på møte i Koordineringsutvalget for EØS-saker 7. mars 2008, møte med nasjonale eksperter 18. april 2008 i Brussel (med 46 deltakere) og i FADs Personallederforum 24. april 2008.

Det er generelt bred støtte til anbefalingene i rapporten og til målsettingen om en mer lik artet praktisering av ordningen med nasjonale eksperter. De ordene som brukes i svarene er: nyttig, positivt, gode anbefalinger, solid gjennomgang, viktig at vilkårene harmoniseres og positivt at en etablerer et klart rammeverk, og mange ser fram til den videre oppfølging.

3.2 Sentrale temaer

Prosjektgruppen har inndelt arbeidet i følge tema:

- Rekruttering og kompetanseforvaltning
- Lønn og arbeidsvilkår
- Organisering og samordning

3.2.1 Rekruttering og kompetanseforvaltning

Rekruttering og kompetanseforvaltning omhandler utvelging og prioritering av fagområder, rekruttering av kandidater, oppfølging under oppholdet og etterbruk ved hjemkomst. Prosjektgruppen har i henhold til mandatet hatt særlig fokus på å komme frem til forslag som kan bidra til en bedre bruk av ordningen fra departementenes side.

3.2.2 Lønns- og arbeidsvilkår

Lønns- og arbeidsvilkår omfatter lønn og tilleggssytelser etter særavtalen, eventuelle andre tilleggssytelser, informasjon om og bistand til praktisk tilrettelegging for utenlandsoppholdet. I henhold til mandatet har prosjektgruppen foretatt en vurdering av dagens praksis med tilleggssytelser med sikte på å foreslå tiltak som kan sikre en mer enhetlig og forutsigbar praksis, og da særlig når det gjelder eventuelle ytelser som ikke defineres av særavtalen. Gruppen har også sett på forbedringsmuligheter knyttet til praktisk tilrettelegging under oppholdet og i den forbindelse foretatt en vurdering av behovet for å opprette et felles informasjonspunkt for ordningen ved den norske EU-delegasjonen.

3.2.3 Organisering og samordning

Organisering omfatter de overordnede rammene for ordningen inkludert finansieringsmodell, ansvarsdeling mellom berørte aktører og samordningsrutiner/praksis. I henhold til mandatet har prosjektgruppen foretatt en vurdering av dagens samordningsmodell med vekt på å foreslå tiltak som kan bidra til en mer helhetlig og felles tilnærming i forvaltning av ordningen.

3.3 Særlige utfordringer identifisert av prosjektgruppen

I forbindelse med arbeidet har prosjektgruppen identifisert følgende særlige utfordringer:

- Det må etableres en felles forståelse i forvaltningen av ordningen med nasjonale eksperter. Dette må reflekteres i rekruttering, kontakt under oppholdet og etterbruk av kompetansen.

-
- Det er behov for en felles praktisering av særavtalen og eventuelt ytelser utover særavtalen for å unngå tilfeldig og ubegrunnet forskjellsbehandling. En målsetning er å foreslå klare retningslinjer for hvilke vilkår som bør tilbys
 - Det er behov for styrket samordning mellom UD, berørte departementer, EU-delegasjonen og EFTA. Ansvarsfordeling må spesifiseres og ”lokaliseres”. Særlige samordningsutfordringer er knyttet til EFTA in-kind ordningen.
 - Det er behov for et felles informasjonspunkt hvor utsendende myndighet/nasjonale eksperter kan få informasjon om praktiske og andre spørsmål.

4 Rammen for ordningen

4.1 Kommisjonens regelverk for nasjonale eksperter

Norske nasjonale eksperter til Kommisjonen eller EU-byråer er underlagt Kommisjonens administrative myndighet og personalpolitiske retningslinjer. Bruken av ordningen fra norsk side må derfor være i samsvar med Kommisjonens regelverk¹⁰. Ifølge dette må nasjonale eksperter fra EU og EØS/EFTA-landene ha høyere utdanning, være offentlige tjenestemenn med minst 3 års relevant erfaring og ha vært ansatt av utsendende myndighet eller innen offentlig sektor i minimum 12 måneder før utsendelse. Det er videre et krav at ekspertene skal beholde samme arbeidsgiver som ved utsendelse under hele oppholdet og en har plikt til å informere Kommisjonen om eventuelle endringer i arbeidsgiverforholdet underveis. Det stilles krav til engelskkunnskaper, mens fransk er ønskelig. Ekspertene blir ansatt for 1 til 2 år i første omgang og kan så få forlenget kontrakt i inntil 4 år. Deretter har en karantene fra Kommisjonen i 6 år før en kan komme tilbake.

Norske eksperter sendes ut enten som ”EFTA in-kind” eksperter eller som norske ”bilaterale” eksperter. I begge tilfeller dekkes alle kostnader til lønn og tillegg i prinsippet av EØS/EFTA-landene. Dette i motsetning til eksperter fra medlemslandene der Kommisjonen selv må betale dagpenger (per diem) og en del andre tilskudd. Kommisjonens kostnader dekkes over EUs budsjett, mens ekspertenes grunnlønn dekkes nasjonalt av det enkelte EU medlemsland.

4.2 EFTA in-kind eksperter

EFTA in-kind ekspertene er tilknyttet EØS/EFTA-landenes deltakelse i EU programmene. Som del av det årlige økonomiske bidraget fra EØS/EFTA-landene til programdeltakelse inngås det en avtale med Kommisjonen om et såkalt ”in-kind” (naturalia) bidrag i form av X antall utsendte nasjonale eksperter fra EØS/EFTA-landene for hvert EU program. I 2008 utgjør dette bidraget 34 slike stillinger. Pr juni 2008 er 32 av de 34 stillingene norske. Ansvar for rekruttering og alle kostnader er det departementet som er

¹⁰ Commission decision of June 2006 C (2006)
http://ec.europa.eu/civil_service/docs/regime_end_2006_en.pdf

ansvarlig for norsk programdeltakelse¹¹. EFTA-sekretariatet har det administrative ansvaret for ordningen og står for den formelle korrespondansen med Kommisjonen.

4.3 Bilaterale eksperter

Norge inngår også bilaterale avtaler med Kommisjonen og enkelte andre EU institusjoner om å sende nasjonale eksperter. Slike avtaler inngås direkte mellom norske departement hjemme og den enkelte EU institusjon, mens EU-delegasjonen står for den formelle brevvekslingen mellom de ansvarlige departementene og EU institusjonene. Norge har for tiden ca 30 nasjonale eksperter utsendt under den bilaterale ordningen

4.3.1 Eksperter til EUs rammeprogram innen forskning

Av budsjett-tekniske årsaker faller norske utsendte eksperter til EUs rammeprogram for forskning inn under den bilaterale ordningen selv om de er tilknyttet EØS programsamarbeidet. Forskningsekspertene blir ansatt via åpne utlysninger på samme måte som eksperter fra EUs medlemsland og kommer inn under de samme reglene for å motta dagpenger/tilskudd fra Kommisjonen og dekkes over Kommisjonens budsjett. Koordineringen av ordningen er som for bilaterale eksperter og blir tatt hånd om av EU delegasjonen. Norge har for tiden 7 utsendte nasjonale eksperter utsendt under ordningen tilknyttet rammeprogrammet for forskning.

4.4 Kostnader ved ordningen

Prosjektgruppen har ikke foretatt noen detaljert kartlegging over kostnadene ved ordningen. Dersom en legger en antatt årlig gjennomsnittskostnad på ca 1,3 -1,5 mill kroner til grunn og med ca 60 eksperter, ligger totalkostnadene for Norge mellom 80 og 90 mill kroner pr år.

5 Ansvar for forvaltning av ordningen

5.1 Generelt om ansvarsfordeling

Ansvaret for forvaltning av ordningen med nasjonale eksperter er fordelt mellom UD, EFTA og departementene. De fleste norske nasjonale ekspertene i Kommisjonen kommer fra departementene (herunder også underliggende etater – jfr. definisjonen av ”departement” i fotnote 4). *Fagansvarlig departement har arbeidsgiveransvaret hele tiden og har ansvar for rekruttering og betaler lønn, men de nasjonale ekspertene er underlagt Kommisjonens instruksjonsmyndighet under oppholdet.* Som ansvarlig for europapolitikken og koordinering av EU/EØS-arbeidet i forvaltningen, har UD i utgangspunktet ansvar for å sikre at ordningen praktiseres i tråd med regjeringens europapolitikk. FAD har ansvaret for statlig arbeidsgiverpolitikk, men har delegert ansvaret for særavtalen for personell i utenriktjeneste til UD. Denne

¹¹ I tillegg betales det over programbudsjettet et årlig beløp for å dekke faste kostnader som tilløper Kommisjonen ved å ha en person ansatt (leie av kontor, telefon, sekretærtjenester osv.) og i noen tilfeller tilskudd for å dekke deltakelse på møter og seminarer.

regulerer (i prinsippet) de nasjonale ekspertenes tilleggsytelser utover grunnlønn¹².

5.2 Rekruttering og kompetanseforvaltning

Ansvar for rekruttering og tilsetting av EFTA in-kind eksperter ligger hos det enkelte departement. Forpliktelsen om å sende et avtalt antall eksperter blir inngått via EFTAs arbeidsgrupper hvor det også blir avgjort hvilket av EØS/EFTA-landene som påtar seg utsendelsen(e). Når programdeltakelse er vedtatt, er det enkelte departement som forestår rekruttering, tilsetting og har arbeidsgiveransvaret for eksperten. EFTA-sekretariatet undertegner deretter på mandat fra det ansvarlige departementet, alle formelle dokumenter i forbindelse med utsendelsen. Dette utgjør hver eksperts arbeidskontrakt med Kommisjonen. Sekretariatet må dermed påse at Kommisjonens regelverk blir fulgt. EFTA-sekretariatet gir på forespørsel råd til departementene om hvordan dette regelverket skal praktiseres. For de bilaterale ekspertene har administrasjonen ved EU-delegasjonen en tilsvarende administrativ rolle, mens faglige vurderinger gjøres av departementene i samarbeid med fagrådene ved EU-delegasjonen.

5.3 Lønns- og arbeidsvilkår

Nasjonale eksperter tilbys lønn etter hovedlønnstabellen i staten innenfor den aktuelle stillingskodes lønnsspenn/lønnsramme. Merutgifter i forbindelse med oppholdet dekkes etter særavtalens bestemmelser.

Nasjonale eksperters lønn og utgiftsgodtgjørelse dekkes i sin helhet over det enkelte departements budsjett.

6 Resultater fra to spørreundersøkelser

For å sikre et best mulig kunnskapsgrunnlag for vurderinger og forslag har det i forbindelse med prosjektet vært gjennomført spørreundersøkelser i henholdsvis departementene/etatene og blant de nasjonale ekspertene.

Undersøkelsene reiser noen metodiske spørsmål. Det er en viss fare for at svarene fra departementene reflekterer en ønsket tilstand og ikke situasjonen slik den faktisk er. Mens departementene kan tendere i retning av å pynte på svarene, kan de nasjonale ekspertene muligens tendere til å overdrive negative sider - f.eks. ved hvordan ordningen praktiseres av sin hjemmearbeidsgiver. Det viser seg imidlertid at det er en gjennomgående forskjell mellom vurderingene som gis av hhv EFTA in-kind eksperter og av nasjonale eksperter under den

¹² FAD har ansvaret for statlig arbeidsgiverpolitikk og er arbeidsgiverpart i tariffavtaler om lønns- og arbeidsvilkår i det statlige tariffområdet, som bl.a. de nasjonale ekspertene omfattes av. De sentrale parter (FAD og hovedsammenslutningene) har delegert fullmakten for å inngå særavtale for utsendte arbeidstakere i utenriktjenesten til UD og til Justisdepartementet og Forsvarsdepartementet for deres områder om hvilke tillegg, ytelser og godtgjørelser som skal tilbys. For andre departementsområder er det UD/Norad-avtalen som er retningsgivende og førende for norske arbeidstakere som gjør tilsvarende tjeneste utenfor landets grenser. Avvik fra særavtalen kan bare gjøres etter særskilt samtykke, se Statens personalhåndbok (2008) pkt 9.20.2.

bilaterale ordningen. Dette gir en mulighet til å kontrollere for en mulig tilbøyelighet til ”negative” vurderinger blant de nasjonale ekspertene.

Under presenteres kort hovedfunnene. For en nærmere gjennomgang av resultatene vises det til vedlegg 9.4.

6.1 Departementene og etatene

6.1.1 Hovedfunn

- Bred prinsipiell tilslutning til at ordningen er viktig, men potensialet utnyttes i for liten grad i praksis.
- Få departementer har noen klar strategi for hvordan en ønsker å bruke ordningen.
- Kontakten under oppholdet er lite systematisert.
- Ingen systematisk etterbruk av kompetansen.
- Etater som er delegert ansvar for ordningen scorer jevnt over bedre enn departementene.
- Mange ønsker klarere retningslinjer for praktisering av særavtalen.
- Mange ønsker en tydeligere ansvarsfordeling mellom UD og utsendende departement.
- Flere etterspør en overordnet prioritering av hva som er viktige områder for norsk deltakelse.
- Et flertall er positiv til opprettelse av informasjonspunkt ved EU-delegasjonen.

6.2 Nasjonale eksperter

6.2.1 Hovedfunn

- Norske nasjonale eksperter oppfatter at de behandles på samme måte som nasjonale eksperter fra medlemslandene og i stor grad likt med fast ansatte i Kommisjonen.
- Nasjonale ekspertene får gjennomgående interessante arbeidsoppgaver og mye ansvar.
- Svært få opplever noen lojalitetskonflikt mellom Kommisjonen og norske myndigheter under oppholdet.
- Få nasjonale eksperter opplever at hjemmearbeidsgiver har en klar plan for etterbruken og over 70% mener hjemmearbeidsgiver ikke ser på oppholdet som spesielt meritterende.
- De aller fleste vurderer muligheten for å få brukt kompetansen som viktigere enn lønn ved hjemkomst.
- Det er gjennomgående tilfredshet med generelle økonomiske betingelser, men mange peker på at ulik praksis når det gjelder særavtalen og andre ytelser fører til tilfeldig og ubegrunnet forskjellsbehandling.
- Bilaterale eksperter har noe mer positive vurderinger av hjemmearbeidsgiver i spørsmål som har med rekruttering og kompetanseforvaltning. De har også noe bedre kontakt med hjemmeapparatet/utsendende myndighet under oppholdet.
- Begge grupper er gjennomgående misfornøyde med informasjon om ytelser, levekår og bistand til praktisk tilrettelegging fra

hjemmearbeidsgiver. Dette gjør planlegging av utenlandsoppholdet beheftet med mange usikkerhetsfaktorer.

- Det er bred oppslutning (3/4) til etablering av et informasjonspunkt ved EU-delegasjonen som kan gi informasjon om praktiske spørsmål.

7 Erfaringer med nasjonale eksperter fra andre nordiske land

Av medlemslandene i EU, representerer de nordiske landene et naturlig sammenlikningsgrunnlag for Norge. Mens Danmark har hatt muligheten til å ha nasjonale eksperter i EUs institusjoner siden 1973, har Finland og Sverige kunnet benytte ordningen siden 1995-96, dvs. omtrent samtidig som EØS/EFTA-landene. Vurderingene er basert på informasjon innhentet i møter i november 2007 mellom de norske ambassadene og respektive ansvarlige myndigheter i de nordiske landene. I tillegg har arbeidsgruppen foretatt en vurdering av svenske Statskontorets rapport fra 2001 og de nye svenske retningslinjene for nasjonale eksperter fra 2007.

7.1 Hovedfunn

- Antall nasjonale eksperter: Danmark og Finland begge 32-34, og Sverige ca. 60.
- De nordiske landene legger økt vekt på en bedre bruk av ordningen
- Finland har en sentralisert samordningsmodell der Statsministerens kontor foretar overordnede prioriteringer av områder og ekspertstillinger, supplert med separate departementsordninger
- Danmark har etablert styringsgruppe og innført felles finansiering (2006). Danmark har en målsetting om å øke antall nasjonale eksperter og vurderer å styrke sin representasjon i Brussel for å følge opp ordningen.
- Sverige har vedtatt retningslinjer for bruk av ordningen som virkemiddel i svensk EU-politikk (2007).
- Generelt om bruken av ordningen med nasjonale eksperter i de nordiske medlemslandene:
 - Den er et supplement til formelle virkemidler
 - Ordningen med nasjonale eksperter vektlegges fordi ekspertene har en kobling til nasjonale forvaltninger under og etter oppholdet.

7.1.1 Nordiske erfaringer og overføringsverdi til Norge

Prosjektgruppens vurdering av de nordiske medlemslandene viser at det er en økende oppmerksomhet rundt de positive og utfordrende mulighetene som ordningen med nasjonale eksperter representerer. En viktig grunn til dette er den koblingen som ekspertene har til sine nasjonale forvaltninger under oppholdet i EU-systemet og muligheten for etterbruk/tilførsel av EU-kompetanse ved hjemkomst.

Medlemslandene er representert med kvoter av fast administrativt personell på alle nivåer i Kommisjonen og de andre EU-institusjonene. I tillegg er de også

representert på politisk nivå i de samme institusjonene. Det betyr at den vektlegging og prioriteringer som de nordiske medlemslandene gjør når det gjelder bruk av ordningen med nasjonale eksperter må ses i sammenheng med de andre virkemidlene de har for å øve innflytelse i EU.

Se vedlegg 9.5 for en nærmere presentasjon av de nordiske erfaringene.

8 Prosjektgruppens vurderinger og anbefalinger

8.1 Rekruttering og kompetanseforvaltning

8.1.1 Vurderinger

Kartleggingen bekrefter et bilde fra tidligere undersøkelser om at det er noe lav bevissthet om bruken av nasjonale eksperter i EU/EØS sammenheng. Selv om det gis generell tilslutning til at ordningen representerer en god mulighet for styrking av EU/EØS-innsatsen, er rutiner for kontakt under oppholdet lite utviklet og det er lite fokus på etterbruk. Undersøkelsen viser at dette særlig er tilfellet for EFTA in-kind ordningen, mens bildet er noe bedre for bilaterale eksperter.

Denne, og tidligere kartlegginger, har vist at mange nasjonale eksperter, (inkludert innen den bilaterale ordningen) ikke har hatt samme lønns- og karrieremessig utvikling som sine kolleger og må bruke flere år på å komme opp på samme nivå. I stedet for å belønne medarbeidere for innsatsen, er ”straff” for utenlandsopphold i form av lønnsmessig og karrieremessig forbigåelse faktisk en mer utbredt praksis. Prosjektgruppens vurdering er at opphold som nasjonal ekspert ikke automatisk skal kvalifisere til lønnsoppyrkk ved lokale forhandlinger, men skal vurderes under de lokale lønnsforhandlingene på lik linje med de øvrige ansatte i departementet. I dag er imidlertid situasjonen at de nasjonale ekspertene som gruppe i stor grad ikke vurderes i de lokale lønnsforhandlingene.

Etterbruk handler ikke bare om mulighetene til den enkelte, men også departementets behov. Nasjonale eksperter utsendes for en relativt lang periode, og prosjektgruppen har vært opptatt av å få frem de planleggingsutfordringer god etterbruk kan innebære i praksis. Prosjektgruppen mener imidlertid det er et tankekors at et departements langtidsbruk av ordningen (6 år eller mer) ikke ser ut til å ha ført til økt fokus på etterbruk av kompetanse eller tilrettelegging for karriereutvikling.

Prosjektgruppens vurdering er at dette ikke er forenlig med regjeringens målsetning om at utestasjonering bør være meritterende. Det er heller ikke forenlig med at utsendelse av nasjonale eksperter er en betydelig investering for det enkelte departement. Belønning av innsatsen og god etterbruk er ikke bare god personalpolitikk, men vil bidra til styrking av EU/EØS-arbeidet og dermed gi bedre avkastning på den investering som departementet gjør ved å sende nasjonale eksperter til Kommisjonen.

Prosjektgruppens vurderinger i lys av praksis og målsetninger

Habilitetshensyn har trolig vært en medvirkende faktor som har bidratt til å legge begrensninger på kontakten med nasjonale eksperter under oppholdet. Bruk av uformelle virkemidler har gjerne vært sett på som litt ukorrekt og ikke i helt i tråd med god norsk forvaltningsskikk.

Strukturelle trekk ved organiseringen av EFTA in-kind ordningen fungerer som en barriere mot en bedre bruk av denne ordningen. Avtalen om å sende in-kind eksperter blir inngått på forespørsel fra Kommisjonen i forbindelse med den årlige budsjettprosessen mellom EFTA og EU. Erfaringen viser at mange departementer først i etterkant av vedtak starter arbeidet med å finne kandidater. Da er det gjerne for sent å finne en intern kandidat, og rekrutteringen må gjøres i underliggende etater eller eksterne organisasjoner. En kan ut fra dette si at ordningen i noen grad oppleves mer som en forpliktelse enn en mulighet av utsendende departement. Prosjektgruppens vurdering er at EFTA in-kind ordningen, selv om det er en budsjettmessig forpliktelse som må overholdes, kan brukes betydelig bedre fra departementenes side enn tilfellet er i dag.

Bilaterale eksperter er som regel rekruttert internt og ser i større grad ut til å være drevet av en bevisst prioritering fra departementenes side. Dette må ses på bakgrunn av at de bilaterale avtalene er kommet i stand som resultat av erfaringer og nettverk som har utviklet seg over tid og en rekrutteringsprosess som i større grad styres av de aktørene som er direkte berørt, dvs. norske fagdepartementer og tilsvarende fagdirektorat (DGer) i Kommisjonen.

8.1.2 Anbefalinger

En grunnleggende endring av departementenes tilnærming til bruk av ordningen vil kreve en systematisk og samordnet innsats. Gruppens vurdering er at klare retningslinjer vil være viktig for å få til en mer enhetlig tilnærming til rekruttering og kompetanseforvaltning.

- **Det utarbeides veiledende retningslinjer som skal bidra til følgende:**
 - rekruttering av nasjonale eksperter til områder som er i tråd med departementenes europapolitiske prioriteringer
 - at ordningen brukes som ledd i styrking av EU/EØS- kompetansen i departementene
 - at kvalifiserte og motiverte personer rekrutteres til en tjeneste som skal kunne gi muligheter for karriereutvikling
 - utestasjonering bør være meritterende og det må etableres kriterier som gjør det mulig å praktisere dette for departementene. Ekspertenes lønn skal vurderes på lik linje med de øvrige ansatte under de lokale forhandlinger på forhandlingsstedet
 - at departementene får en felles politikk på oppholdets varighet som balanser hjemmearbeidsgivers behov med Kommisjonens forventninger
 - at EFTA in-kind ordningen brukes bedre fra departementenes side ved at en ser mer langsiktig på rekruttering og har et bevisst forhold til hvordan en vil kunne benytte ekspertens kompetanse under og etter oppholdet.

- **Halvårlige årlige nasjonal ekspertkonferanser i Oslo og Brussel for å øke synligheten**

EFTA-sekretariatet og EU-delegasjonen arrangerer allerede årlige møter for de nasjonale ekspertene i Brussel. Dette har vært et vellykket tiltak med stor oppslutning men bør suppleres med lignende tiltak hjemme for å øke bevisstheten om ordningen i sentralforvaltningen og gi ekspertene anledning til å profilere seg hjemme. Prosjektgruppens vurdering er at årlige konferanser for de nasjonale ekspertene i Norge og Brussel vil være et viktig bidrag til økt synlighet og også stimulere til bedre kontakt med hjemmeapparatet – berørte departement og etater i Norge¹³. En slik konferanse i Oslo vil kunne bli arrangert som et halvdagsarrangement i forbindelse med de nasjonale ekspertenes årlige møte sine arbeidsgivere i Norge.

- **Obligatorisk forberedende kurs før utreise**

Det foreslås at Utenrikstjenestens kompetansesenter (UKS) i samarbeid med DIFI får til oppgave å lage forberedende kurs. Kurset bør legges opp slik at det gir den enkelte mest mulig realistiske forventninger til oppholdet, bl.a. de utfordringer som det å arbeide under stort press i et flernasjonalt arbeidsmiljø. Dette skal sikre at nasjonale eksperter har nødvendig basis-kunnskap om norsk europapolitikk, EU-systemet og praktiske spørsmål før utreise. Et slikt kurs bør gå over 1-2 dager hvert halvår. I tillegg bør departementene også vurdere behovet for andre opplæringstiltak innen EU/EØS.

8.2 Lønns – og arbeidsvilkår/praktisk tilrettelegging

8.2.1 Vurderinger

- **Mangelfull informasjon i rekrutteringsfasen er et hovedproblem**

Kartleggingen bekrefter prosjektgruppens bilde av en rekrutteringsprosess preget av mye uforutsigbarhet/usikkerhet for den enkelte kandidat og administrative uklarheter for departementene. Kartleggingen har vist at de nasjonale ekspertene gjennomgående er fornøyd med de samlede økonomiske betingelser under oppholdet. Det som skaper en viss misnøye er mangel på informasjon om rettigheter og ytelser, noe som gjør planlegging av utenlandsoppholdet vanskelig for den enkelte.

- **Ulik praktisering av særavtalen skaper tilfeldige og ubegrunnede forskjeller.**

Det skaper også misnøye at særavtalen praktiseres ulikt mellom departementene. Dette gir tilfeldige utslag som bidrar til ubegrunnet forskjellsbehandling når det gjelder dekningen av merutgifter i forbindelse med utenlandsoppholdet.

- **Merutgifter som ikke dekkes av særavtalen**

Helseutgifter kommer utenfor særavtalens mandat og nevnes ikke i avtalen. Når det gjelder bolig, er prinsippet om rett til fri bolig nevnt i særavtalen.

¹³ Som mulige tema for en konferanse i Oslo ble følgende tema identifisert på møte med nasjonale eksperter 18. april 2008 i Brussel: hvordan håndtere spørsmålet om lojalitet (i lys av delt arbeidsgiveransvar), rutiner for utveksling av informasjon, rollen som nasjonal ekspert.

Størrelse og lokalisering av bolig vil variere fra de ulike tjenestestedene og må besluttes av den aktuelle utenriksstasjon i samarbeid med departementet.

Viktig med felles praksis for ytelser – ikke for lønn

Prosjektgruppens syn er at det er svært viktig å skille mellom lønn og andre ytelser. Lønnsnivå og ytelser utover særavtalen varierer mellom departementene og mellom de enkelte eksperter. Det er naturlig at lønnsnivået varierer bl.a. som følge av ulik kompetanse mellom de ulike nasjonale ekspertene. Det er imidlertid prosjektgruppens vurdering at Særavtalen bør praktiseres likt for samtlige nasjonale eksperter.

I hht. Statens Personalhåndbok er samtlige norske offentlige etater pålagt å benytte Særavtalen når ansatte stasjoneres i utlandet. Særavtalen omhandler ytelser knyttet både til den ansatte selv, til medfølgende partner og til barn. Prosjektgruppen har etter en samlet vurdering kommet til at de nasjonale ekspertene fortrinnsvis tilståes ytelser som for ambassadesekretærer. Årsaken til at prosjektgruppen har kommet til dette standpunktet er at de nasjonale ekspertene vil ha en langt tyngre stilling enn attacheer/teknisk personell, samtidig som de ikke har de representasjonsoppgavene som tilligger ambassaderåder. I den grad de nasjonale ekspertene har representasjonsoppgaver vil dette være på vegne av EU-kommisjonen og ikke den norske stat.

Særavtalen er ment å kompensere for de merutgifter som den enkelte har ved å oppholde seg i utlandet fremfor å bli i Norge. Disse merutgiftene vil være de samme for alle nasjonale eksperter, uavhengig av deres stillingsnivå i Norge. Dersom utsendende myndighet ønsker å skille mellom utsendelse av f.eks. en rådgiver og en avdelingsdirektør, bør dette gjøres over lønnen. Det er viktig å huske at Særavtalens ytelser ikke er å betrakte som lønn, og følgelig ei heller pensjonsgivende.

En lik forståelse og praktisering av bestemmelsene i særavtalen vil ikke bare føre til mer rettferdige vilkår for de nasjonale ekspertene, men også bidra til administrativ forenkling for utsendende myndighet. Som tidligere nevnt, er det UD som inngår avtale om primærbestemmelsene om tillegg, ytelser og godtgjøring i utenriksstjenesten – og det er de lokale parter i UD som dermed fortolker særavtalen.

Det er også viktig å få til en felles praksis når det gjelder ytelser til nødvendig *helsebehandling* som ikke dekkes av særavtalen pr. i dag. Prosjektgruppens vurdering er at nasjonale eksperter tilbys en tilleggsforsikring som dekker nødvendig helsebehandling på linje med UD's ansatte som tjenestegjør i Brussel. Denne tilleggsforsikringen vil sikre at den utsendte ikke påføres merutgifter til helsebehandling utover det som ville vært tilfelle i Norge, når behovet for mer omfattende og nødvendig helsebehandling oppstår.

For kostnader knyttet til *bolig* er det også behov for å få til en felles praksis basert på særavtalens bestemmelser om fri bolig supplert med veiledende normer for dekning av utgifter.

Behov for ett felles informasjonspunkt for nasjonale eksperter og utsendende myndighet

Prosjektgruppens vurdering er at det er viktig med en tydeliggjøring av ansvaret for informasjon om praktiske forhold. Det bør opprettes informasjonspunkt ved EU-delegasjonen som både nasjonale eksperter og utsendende myndighet kan henvende seg til.

8.2.2 Anbefalinger

Følgende punkter om særavtalen tas inn i de veiledende retningslinjene:

▪ ***Utenlandstillegget***

Særavtalens ytelser er ikke er å betrakte som lønn, men som kompensasjon for merutgifter. Prosjektgruppen har etter en samlet vurdering kommet til at de nasjonale ekspertene fortrinnsvis tilstås ytelser som for ambassadesekretærer. Dersom utsendende myndighet ønsker å skille mellom utsendte nasjonale eksperter, anbefales at dette gjøres over lønnen.

▪ ***Helsedekning***

Det er ønskelig at de nasjonale ekspertene får dekning av helseutgifter som ikke dekkes etter EØS-regelverket om koordinering av trygdeytelser (det europeiske helsekortet). Prosjektgruppen anbefaler at nasjonale eksperter tilbys en tilleggsforsikring som dekker nødvendig helsebehandling på linje med UD-ansatte som tjenestegjør i Brussel. Denne tilleggsforsikringen vil sikre at den utsendte ikke påføres merutgifter til helsebehandling utover det som ville vært tilfelle i Norge, når behovet for mer omfattende og nødvendig helsebehandling oppstår, f.eks. fødsler. For tiden benyttes BUPA¹⁴. Medlemmer velger fritt hvilke sykehus, leger, m.m. de ønsker å bruke og registrerte familiemedlemmer har samme dekning om hovedmedlemmet. Tilleggsforsikring vil påføre departementene begrensede kostnader¹⁵.

▪ ***Særavtalen suppleres med retningslinjer som spesifiserer støtte til bolig***

For å få til en felles praksis og sikre nødvendig forutsigbarhet er det nødvendig at særavtalens bestemmelser om fri bolig suppleres med veiledende normer for dekning av utgifter¹⁶.

¹⁴ Internasjonal sykeforsikring i BUPA International for expatriates m/familie: BUPA International har designet en kollektiv sykeforsikring som kalles "the Norwegian Forum". Den er basert på BUPA Gold dekningsnivå, og skreddersydd for norske multinasjonale arbeidsgivere. Sykeforsikringen administreres av Storebrand, som representerer BUPA International i Norge. Her følger en kort oppsummering av dekningsomfang og premier. For fullstendig oversikt se forsikringsvilkår og medlems håndbok. Se også www.bupa-intl.com.

¹⁵ Kostnadene ligger fra ca. NOK 8 500 per år for enslig til NOK 25 000 per år for familier.

¹⁶ Dekking av bolig skal følge samme nivå som for ansatte ved EU delegasjonen. I tillegg dekkes utgifter til vann, varme, gass, strøm og boligforsikring.

-
- **Felles informasjonspunkt ved EU-delegasjonen opprettet i september 2007, videreføres og gjøres permanent.**

Informasjonspunktet skal ha ansvar for informasjon til samtlige nasjonale eksperter og hjemmearbeidsgiver om praktiske spørsmål, samt bistå norske utsendende myndigheter med formalitetene knyttet til de bilaterale ekspertene.

8.3 Organisering og samordning

8.3.1 Vurderinger

Spørreundersøkelsene bekrefter et etablert inntrykk av at ordningen er preget av uklare ansvarsforhold og manglende koordinering på tvers¹⁷. Prosjektgruppens vurdering er at dette skyldes at oppgaver og ansvar verken er klart definert eller fordelt. Det er viktig å arbeide for en mer enhetlig tilnærming når det gjelder rekruttering og kompetanseforvaltning. Det vil også være viktig for å bedre den praktiske tilretteleggingen for den enkelte og gjøre forvaltning av ordningen enklere for departementene.

- **Valg av samordningsmodell**

Prosjektgruppen har vurdert ulike samordningsmodeller, herunder en styringsgruppe etter dansk modell og en mer sentralisert løsning etter finsk modell. I Finland foretar EU-sekretariatet en overordnet prioritering av områder og stillinger ut fra finske europapolitiske prioriteringer. EU-sekretariatets beslutning er basert på innspill fra departementene, men EU-sekretariatet har myndighet til å treffe endelig vedtak. Dette suppleres også med departementale ordninger. Prosjektgruppens vurderinger er at en ordning lik den finske modellen kan bli for toppstyrt for norske forhold. Også den danske modellen vil trolig heller ikke passe for norske forhold¹⁸.

Samordningsmodell med /uten felles finansiering

Prosjektgruppen har også drøftet alternativer til dagens ordning med full finansiering over det enkelte departements budsjett. Det vises i den forbindelse til at den danske, og delvis den finske, modellen er knyttet opp mot et system med sentral finansiering. Prosjektgruppens vurdering er imidlertid at en slik modell vil kunne svekke departementenes ansvar og medføre behov for forhandlinger. Gruppen vil derfor tilrå at dagens finansieringsmodell videreføres.

¹⁷ Inntil nylig var det ingen enhet i UD som hadde et eksplisitt ansvar for informasjon om ordningen eller andre definerte samordningsoppgaver.

¹⁸ Valg av samordningsmodell må ses i sammenheng med hvordan den øvrige samordningen av EU/EØS-saker er innrettet. Det vises i den forbindelse til at den norske samordningsmodellen for EØS og Schengen med koordineringsutvalg og spesialutvalg er basert på konsensus. Disse utvalgene er kollegiale organer uten myndighet til å treffe flertallsvedtak. Ved uenighet i koordineringsutvalget er det Regjeringens europautvalg som avgjør. Den norske modellen bygger for øvrig på den danske modellen.

- **Behov for oppfølging av gruppens anbefalinger**

For å sikre en felles tilnærming til bruken av nasjonale eksperter, er det viktig at de veiledende retningslinjer for praktiseringen av ordningen med nasjonale eksperter blir fulgt aktivt opp.

Prosjektgruppen har merket seg at det under høringsrunden ble lagt avgjørende vekt på at koordineringen og oppfølgingen av gruppens anbefalinger følger den etablerte styringsstrukturen.

Blant *konkrete oppgaver* som prosjektgruppen har identifisert er følgende:

- tilrettelegge informasjon om gruppens anbefalinger for statsforvaltningen
- opprette og vedlikeholde webside på Europaportalen (med link til EU-delegasjonens og EFTA-sekretariatets hjemmesider)
- arrangere obligatoriske kurs for nasjonale eksperter i samarbeide mellom Utenrikstjenestens kompetansesenter (UKS) og Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI)
- arrangere halvårlige konferanser for de nasjonale ekspertene i Oslo og Brussel
- gi faglige råd til informasjonspunktet for nasjonale eksperter ved EU-delegasjonen
- vurdere ytterligere tiltak for å styrke ordningen.

Mange av disse tiltakene vil føre til en bedre profilering av ordningen.

8.3.2 Anbefalinger

- **UD ved avdeling for Europa og handel¹⁹ har ansvaret for å følge opp gruppens anbefalinger**

Dette vil gjøre det mulig for UD å knytte oppfølgingen av rapporten til det løpende EU/EØS-arbeidet og se dette i sammenheng med departementenes EU/EØS-strategier. Koordineringsutvalget for EØS-saker vil bli holdt løpende informert og FADs Personallederforum bør også holdes orientert om oppfølgingen. Prosjektgruppen vil videre anbefale at UD utarbeider en årlig rapport om bruken av ordningen med nasjonale eksperter.

- **Gjennomføringsprosjekt med assistanse fra Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI)**

Prosjektgruppen har identifisert en rekke konkrete oppgaver som må følges opp for å iverksette gruppens anbefalinger. Direktoratet for forvaltning og IKT har sagt seg beredt til å bistå i et tidsbegrenset gjennomføringsprosjekt – fase II - hvor ansvaret ligger hos UD ved avdeling for Europa og handel. Prosjektgruppen vil anbefale at fase II igangsettes tidlig høst 2008.

¹⁹ EØS/EFTA-seksjonen.

8.4 Veiledende retningslinjer for ordningen med nasjonale eksperter

1. Rekruttering – og kompetanseforvaltning

Departementene skal i samarbeid med underliggende etater tilstrebe en målrettet og koordinert rekruttering og oppfølging av nasjonale eksperter.

- Departementene/etatene må starte arbeidet med rekruttering på et tidligst mulig tidspunkt. Med tanke på god bruk under og etter oppholdet bør intern rekruttering tilstrebes. I den grad stillingen lyses ut eksternt vises for øvrig til vedlagte mal for utlysning av stillinger som nasjonal eksperter.
- Det er viktig at oppholdets varighet balanserer hjemmearbeidsgivers behov med Kommisjonens forventninger/regler. Tjenestegjøring som nasjonal ekspert bør derfor planlegges med en varighet på to år eller mer.
- For å sikre god rekruttering til ordningen er det viktig at departementets/etatens forventninger både under og etter oppholdet er tydelig for kandidatene i rekrutteringsfasen.
- God etterbruk vil bidra til å styrke EU-kompetansen i departementet. Utsending av nasjonale eksperter er en investering som gir best avkastning ved god etterbruk. Planlegging av etterbruk bør derfor starte allerede i rekrutteringsfasen.
- Utestasjonering bør være meritterende.
- God og synlig informasjon om de utsendte nasjonale ekspertene, f. eks. på intranettet og interne telefonlister, vil kunne bidra til å øke bevisstheten i departementet om ordningen.

Krav i utlysningsteksten skal omfatte en kombinasjon av faglige kvalifikasjoner og evne til å arbeide selvstendig i et internasjonalt miljø

- Kandidaten må i henhold til Kommisjonens retningslinjer være en offentlig tjenestemann og ha minst tre års erfaring fra tilsvarende arbeid innen det aktuelle området. Hun/han skal også ha arbeidet hos nåværende arbeidsgiver i offentlig virksomhet de siste 12 månedene før tiltredelse.
- Kandidaten må ha gode engelskkunnskaper.
- Franskkunnskaper bør ses på som en viktig tilleggskvalifikasjon, men ikke som en forutsetning.
- Kandidaten bør ha gode evner til kontakt- og nettverksbygging. Evne og motivasjon til å være et uformelt bindeledd mellom Kommisjonen og departementet/etaten bør tillegges vekt.
- Kandidaten bør ha en bred tilnærming/forståelse for problemstillinger som er relevante for norsk europapolitikk.
- Evne til å takle høyt arbeidspress i et krevende internasjonalt arbeidsmiljø.

Departementet/etaten skal vanligvis legge frem en liste over 2 til 3 kandidater for Kommisjonen.

Det er viktig med god dialog og løpende kontakt med nasjonale eksperter under oppholdet

- Departementene bør utvikle egnede rutiner for kontakt med sine nasjonale eksperter. Det anbefales at vedlagte retningslinjer for kontakten med nasjonale eksperter benyttes som modell.
- Fagråden bør ha en sentral rolle som bindeledd mellom departement og ekspert under oppholdet.
- Kandidaten skal ikke formelt pålegges arbeidsoppgaver/instrueres, men bør kunne bidra med informasjon om saker av betydning som vedkommende får innsikt i under oppholdet. Slik informasjon skal kunne deles med departementet direkte, via fagråden eller via departementets representanter i EFTAs arbeidsgrupper.
 - Departementene bør innføre krav til medarbeidersamtaler under oppholdet.
 - Departementene bør innføre krav til egnet rapportering under oppholdet. f.eks. med midtveis rapport og sluttrapport
 - Fagråden bør i samarbeid med de nasjonale ekspertene søke å identifisere nye ekspertstillinger.

2. Lønns og arbeidsvilkår

Avlønning av nasjonale eksperter skal følge de prinsipper som gjelder for øvrige ansatte i det enkelte departement/etat.

- Særavtalens bestemmelser skal ligge til grunn for ytelser utover lønn²⁰.
- De nasjonale ekspertene skal fortrinnsvis tilståes ytelser som for ambassadesekretærer. Dersom utsendende myndighet ønsker å skille mellom utsendte nasjonale eksperter, bør dette gjøres i form av lønn.
- Særavtalen suppleres med følgende:
 - helseforsikring som gir samme dekning som hjemme – etter mønster for UD-ansatte. Det lages en felles avtale slik at nasjonale eksperter kan komme inn under den forsikringsordningen som benyttes av UD²¹.

²⁰ Avvik fra særavtalen kan bare gjøres etter særskilt samtykke, se Statens personalhåndbok (2008) pkt 9.20.2.

²¹ Internasjonal sykeforsikring i BUPA International for expatriates m/familie: BUPA International har designet en kollektiv sykeforsikring som kalles "the Norwegian Forum". Den er basert på BUPA Gold dekningsnivå, og skreddersydd for norske multinasjonale arbeidsgivere. Sykeforsikringen administreres av Storebrand, som representerer BUPA International i Norge. Her følger en kort oppsummering av dekningsomfang og premier. For fullstendig oversikt se forsikringsvilkår og medlems håndbok. Se også www.bupa-intl.com.

-
- Bestemmelser om fri bolig suppleres med veiledende normer for dekning av utgifter²².
 - Nasjonale eksperter omfattes av de årlige lønnsforhandlingene slik at normal lønnsjustering oppnås under oppholdet.

3. Organisering og ansvar for oppfølging

Informasjonspunktet ved EU-delegasjonen skal bistå utsendende myndighet/eksperter med informasjon om praktiske spørsmål

- **Felles oppgaver for bilaterale- og EFTA-eksperter**
 - Besvare henvendelser fra utsendende myndigheter/nye nasjonale eksperter vedrørende utreisevilkår og tolking av særavtalen.
 - Bistå nasjonale eksperter med informasjon om belgisk/luxembourgsk helse- og trygdesystem.
 - Bidra til at retningslinjene for kontakt med EU-delegasjonen/fagrådene og hjemmeapparatet følges opp.
 - Invitere til relevante møter og orienteringer.
 - Holde oversikt, i tett dialog med EFTA, over ankomst, avreise, forlengelser og kontaktdetaljer for nasjonale eksperter.
- **Særlige oppgaver knyttet til bilaterale eksperter**
 - Være administrativt bindeledd mellom utsendende myndighet og Europakommisjonen, herunder:
 - Besørge formell korrespondanse med Kommisjonen
 - Pleie kontaktnett med sentrale administrative enheter i Kommisjonens generaldirektorater.

Utenriksdepartementet ved avdeling for Europa og handel har et overordnet ansvar for å sikre god oppfølging av ordningen

- Bidra til god samordning mellom berørte aktører, herunder arbeide for en bedre utnyttelse av EFTA in-kind ordningen.
- Bidra til at departementene får en mer enhetlig tilnærming til bruk av nasjonale eksperter, herunder følge dette opp i forbindelse med departementenes strategiplaner for Europaarbeidet.
- Obligatorisk kurs for alle nye eksperter før avreise.
- Følge opp forslaget om et felles informasjonspunkt ved EU-delegasjonen.
- Profilerings av ordningen herunder opprettelse av en side på Europaportalen (under regjeringen.no).
- Arrangere, i samarbeide med EU-delegasjonen og EFTA-sekretariatet, halvårlige konferanser for nasjonale eksperter i Oslo og Brussel.

²² Dekning av bolig skal følge samme nivå som for ansatte ved EU delegasjonen, fortrinnsvis på ambassadesekretærnivå.

Disse veiledende retningslinjene er supplert med følgende:

- Retningslinjer for kontakt med nasjonale eksperter.
- Veiledende utlysningstekst for ledig stilling som nasjonal ekspert.

9 Vedlegg

9.1 Mandat

Mandat for prosjektet ”Forvaltning av nasjonale eksperter ved EUs institusjoner”

Beskrivelse

Fra Norge er det til enhver tid ca 50 nasjonale eksperter knyttet til EUs institusjoner – omtrent 40% av disse er sekundært bilateralt fra norsk departement/etat til Kommisjonen, mens de resterende ca. 60% sekonderes via en fellesordning gjennom EFTA. Så godt som alle sekonderes i dag til Kommisjonen. EØS/EFTA-landene har hatt nasjonale eksperter i Kommisjonen siden 1996. Også de andre EU-institusjonene, Rådet og Europaparlamentet, har egne ordninger med nasjonale eksperter. Fra høsten 2006 ble for første gang en norsk nasjonal ekspert (fra NHD) utplassert i Europaparlamentet.

Stortingsmelding nr. 23 (2005-2006) ”Om gjennomføring av europapolitikken” legger stor vekt på betydningen av mer innsats overfor EU for å styrke norsk medvirkning i EUs politikk og regelverksutvikling.

De norske nasjonale ekspertene er underlagt Kommisjonens – evt. Europaparlamentets – instruksjonsmyndighet, men er ansatt i det enkelte departement/etat som også står som formell arbeidsgiver i utestasjoningsperioden. Lønns- og arbeidsvilkår fastsettes av den enkelte arbeidsgiver etter statens tariffavtaler. Kontrakten med Kommisjonen inngås for ett år om gangen, men det er et uttrykt ønske og forventning fra Kommisjonens side at de nasjonale ekspertene blir hele perioden ut. Den totale perioden ble i 2002 økt fra tre til fire år.

Det har i lengre tid vært en uttalt misnøye både fra departementene/direktoratene og de nasjonale ekspertene m.h.t. uklare kriterier og manglende forutsigbarhet vedr. lønns- og arbeidsvilkår samt den praktiske tilretteleggingen av ordningen.

Det er behov for en mer enhetlig forvaltning av nasjonale eksperter ved EUs institusjoner, herunder retningslinjer for sentralforvaltningen når det gjelder hvordan ordningen bør praktiseres. Disse retningslinjene vil være av veiledende karakter, men siktemålet er at de vil bli benyttet av sentralforvaltningen i forbindelse med utestasjoneringen av nasjonale eksperter til EUs institusjoner.

For å utarbeide veiledende retningslinjer har UD og FAD i fellesskap etablert en prosjektgruppe.

Mandat

Arbeidet bør omfatte følgende forhold:

- **Kompetanseforvaltningen:**
 - hvilke krav som bør stilles til de nasjonale ekspertene selv, samt forventinger til norsk arbeidsgiver og mottakende organisasjon
 - hvordan dra nytte av kompetansen til nasjonal ekspert under oppholdet og ved hjemkomst
 - den enkeltes nasjonale eksperts karriereutviklingsmuligheter
 - forbedre informasjon om kompetansen til de nasjonale eksperter overfor forvaltningen.
 -
- **Lønns- og arbeidsvilkår og praktisk tilrettelegging**
 - klarlegge forholdet til/praktisering av særavtalen
 - klarlegge øvrige velferdsytelser/rettigheter som ikke er dekket av særavtalen
 - foreslå egnede tiltak knyttet til bedre praktisk tilrettelegging
 - avklare hvordan lønns- og forhandlingssystemet i staten fungerer for nasjonale eksperter.
- **Organisatoriske rammer (ansvarsfordeling)**
 - hvordan ordningen med nasjonale eksperter er/bør være organisert
 - avklare rollefordelingen mellom de ulike aktørene på nasjonalt og europeisk nivå
 - vurdere behovet for å opprette kontaktpunkt for å yte bedre service overfor norsk sentraladministrasjon og for de nasjonale ekspertene.

Som grunnlag for sitt arbeid skal prosjektgruppen foreta en kartlegging av dagens praksis i de enkelte departement/direktorat og undersøke hvilke ordninger andre sammenlignbare land har for sine nasjonale eksperter til EUs institusjoner.

Prosjektgruppas tilrådninger skal være handlingsorienterte.

Rapport med konkrete anbefalinger fra prosjektgruppen skal foreligge innen utløpet av januar 2008.

Organisering av prosjektet

Arbeidet skjer i et felles prosjekt mellom UD og FAD. Prosjekteier er UD v/avdelingsdirektør Siri Sletner, avdeling for Europa og handel og FAD v/avdelingsdirektør Per Kristian Knutsen.

Som ansvarlig for ordningen med EFTA-eksperter, vil EFTA-sekretariatet delta i prosjektgruppen. Det samme gjelder EU-delegasjonen som har ansvar for den bilaterale ordningen. Statskonsult vil være sekretær for prosjektgruppen.

Prosjektgruppen består av:

- Seniorrådgiver Geir Bekkevold, avdeling for Europa og handel, UD (leder)
- Seniorrådgiver Oddbjørn Lyngroth, avdeling for kompetanse og ressurser, UD
- Underdirektør Maria Lundin, avdeling for kompetanse og ressurser, UD
- Underdirektør Grete Antonie Jarnæs, FAD
- Seniorrådgiver Michel Midré, FAD
- Ambassaderåd Astrid Nærum, EU-delegasjonen
- Rådgiver Brit Helle Pollet, EFTA sekretariatet
- Førstekonsulent Mari Owren, avdeling for Europa og handel, UD
- Seniorrådgiver Jan Ole Gudmundsen, Statskonsult (sekretær)

Departementene vil bli invitert til å komme med innspill underveis. Koordineringsutvalget for EØS-saker vil bli holdt orientert om framdriften av prosjektet.

Budsjett for prosjektet dekkes av UD med kr 40.000 primært for å dekke reise- og oppholdsutgifter til og fra Brussel, avvikling av et mulig dagsseminar for å slutføre arbeidet med sluttrapporten samt Statskonsults utgifter til reiser og opphold. Hvert av departementene dekker for øvrig egne kostnader.

9.2 Retningslinjer for kontakt mellom departement/etat og nasjonal ekspert

Retningslinjer for informasjon og rapportering mellom nasjonal ekspert (NN) under oppholdet ved EUs institusjon, og departementet/etat via fagråd ved Norges EU-delegasjon eller relevant EFTA arbeidsgruppe

Rammen for disse retningslinjene er den generelle lojalitetsplikt til EU-kommisjonen som følger av EUs regler for engasjement av nasjonale eksperter.

Hensikten fra norsk side med å sende nasjonale eksperter til EUs institusjoner er dels å bidra med relevant ekspertise og kompetanse som vedkommende besitter og som EUs institusjon har behov for, og dels utveksling av faglig erfaring fra, og kunnskap om, europeisk politikktutforming innen det aktuelle fagområdet.

For å få best mulig utbytte av nasjonal ekspert ordningen foreslås følgende retningslinjer for kontakt mellom departement og den utsendte nasjonale eksperter (NN):

I Departementet/etaten skal legge til rette for følgende:

- Gi nødvendig informasjon vedrørende arbeidsvilkår og rettigheter, samt tilbud om kurs i EUs beslutningsprosess og EØS avtalen, før avreise.
- Bekjentgjøring på hensiktsmessig måte både internt i departementet og eksternt at NN er engasjert i Kommisjonen som nasjonal ekspert. ("reportasje" på departementets intranett, at eksperten forblir synlig på departementets organigram eller liste over ansatte, påse at NN blir oppført på EFTAs liste over norske nasjonale eksperter i Kommisjonen.)
- Regelmessig informasjon til NN om norske posisjoner på viktige EU/EØS-saker innenfor ekspertens arbeidsområde.
- Årlig hjemkalling iht. Kommisjonens regelverk (dvs. 2 virkedager pr. år) for å opprettholde kontakten med departementet.
 - Departementet/etaten tar sikte på å arrangere seminar/informasjonsmøte i departementet, der aktuelle temaer gjennomgås. I slike møter kan nasjonale eksperter benyttes til å gjennomgå policyutviklingen i EU og til kompetanseutvikling ang. EU for medarbeidere i departementet og etater, samt informasjonsmøter med næringen.
 - Det vurderes å arrangere et årlig felles møte i Oslo for alle de nasjonale ekspertene ved EUs institusjoner og personal- og fagansvarlige i departementene hvor felles problemstillinger kan tas opp.
- Oppfordre til at eksperten trekkes inn som foredragsholder nasjonalt og ved besøk til Brussel.
- Departementet/etaten vil i forhold til kompetanseutviklingen
 - Legge vekt på at et nasjonalt ekspertopphold bør være meritterende i karriereutviklingen.
 - Holde årlige medarbeidersamtaler med den nasjonale eksperten.
 - Påse at den utsendte nasjonale eksperten i det minste følger samme lønnsutvikling som om han/hun hadde forblitt i tidligere jobb hjemme i Departementet.
 - Ta kontakt i god tid og seneste 9 måneder før oppholdet avsluttes for å avklare mulige stillinger ved hjemkomst for den nasjonale eksperten.
- Departementet skal påse at fagråden ved EU-delegasjonen/EFTA arbeidsgruppen (for EFTA in-kind eksperter)
 - Er det faglige kontaktpunkt.
 - Holde nær kontakt med den nasjonale eksperten og sikre invitasjon til relevante arrangement ved EU-delegasjonen og i regi av EFTA sekretariatet.

-
- Sikre at relevant informasjon om nasjonale posisjoner og aktuelle rapporter om EU blir sendt til den nasjonale eksperten.

II Den nasjonale eksperten (NN) vil på passende måte - innenfor rammene for sine forpliktelser overfor Kommisjonen - holde departementet og Norges EU-delegasjon informert om sitt arbeid på følgende måte:

- Uformell informasjon til departementet, EU-delegasjonen og den relevante EFTA arbeidsgruppen (for EFTA in-kind eksperter) angående viktige saker som behandles på saksfeltet.
- Uformell skriftlig rapport hvert halvår som skisserer fremtidig politikktvikling på saksfeltet. Kopi av denne rapporten sendes også ansvarlig fagråd ved EU-delegasjonen/ EFTA arbeidsgruppen (for EFTA in-kind eksperter).

Alle parter vil aktivt bidra til å opprettholde løpende uformell kontakt, bl.a. i forbindelse med møter i Brussel som departementet deltar i.

Kunnskapen som (NN) har om norsk politikk på saksfeltet, og som vil bli supplert og oppdatert fra departementet under oppholdet i Kommisjonen, vil kunne gi grunnlag for bidrag til arbeidet i Kommisjonen med innspill og ideer basert på erfaringer fra en norsk kontekst.

(NN) vil bistå norske instanser som søker kontakt med Kommisjonen innenfor sitt saksfelt med råd og veiledning.

(NN) vil bistå departementet med kompetanseutvikling angående EU etter sitt engasjement i Kommisjonen.

Ovenstående rutiner kan bli justert og supplert i lys av erfaringene i løpet av (NNs) engasjementstid i Kommisjonen.

* * * * *

COMMISSION DECISION

laying down rules on the secondment of national experts to the Commission

THE COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES,

Having regard to the Treaty establishing the European Community,

Whereas:

- (1) Seconded National Experts (SNEs) should enable the Commission to benefit from the high level of their professional knowledge and experience, in particular in areas where such expertise is not readily available.
- (2) It is highly desirable to foster the exchange of professional experience in, and knowledge of, European policies by temporarily assigning to the Commission experts from the Member States.
- (3) SNEs should be drawn from Government or State departments in Member States but should also be available from the private or voluntary sector, the European Economic Area (EEA), candidate countries, international organisations or third countries.
- (4) The rights and obligations of SNEs set out in this Decision should ensure that they carry out their duties solely in the interests of the Commission.

.....

Article 7
Rights and obligations

1. During the period of secondment:

(a) the SNE shall carry out his duties and shall conduct himself solely with the interests of the Communities in mind. He shall neither seek nor take instructions from any government, authority, organisation or person outside the Commission. He shall carry out the duties assigned to him objectively, impartially and in keeping with his duties of loyalty to the Communities. He shall not undertake any activities for his employer, for governments or for other persons, private companies or public bodies.

.....

(d) the SNE shall refrain from any unauthorised disclosure of information received in the line of duty, unless that information has already been made public or is accessible to the public.

(e) the SNE has the right to freedom of expression, with due respect to the principles of loyalty and impartiality.

Article 14
Annual and special leave

.....

4. Upon a duly justified request from the SNE's employer, up to two days of paid special leave in a 12-month period may be granted by the Commission on a case-by-case basis. Upon a duly justified request from the SNE, additional special leave (up to 5 days) may be granted by the SNE's Head of Unit in agreement with the Head of Unit responsible for Human Resources of the Directorate-General concerned, if this paid special leave is in the interest of the Commission. Additional unpaid special leave may be granted in case of duly proven need. DG Personnel and Administration shall be informed.

9.3 Veiledende utlysningstekst for ledig stilling som nasjonal ekspert



Nasjonale eksperter

Stilling ledig som Nasjonal Ekspert i DG i Europakommisjonen

Norge har gjennom EØS-avtalen muligheten til å sende norske nasjonale eksperter til Europakommisjonen. En nasjonal ekspert er en tjenestemann/kvinne utlånt fra nasjonal forvaltning for en periode på maksimum 4 år. For å kvalifisere som søker må kandidaten ha minst 3 års relevant erfaring fra lignende arbeid og ha jobbet i offentlig sektor sammenhengende i minimum 12 måneder før utsendelse. Ordningen er et viktig virkemiddel i Norges EU arbeid.

Arbeidsområde og arbeidsoppgaver:

En beskrivelse av vedkommende DGs eller EU byrås funksjon og beskrivelse av arbeidsoppgaver for denne spesielle stillingen.

Kvalifikasjoner:

- Søkere må ha høyere utdanning
- Det stilles krav til minimum 3 års relevant arbeidserfaring
- Søker må ha jobbet innen offentlig sektor i minimum 12 måneder før utsendelse
- Videre er det nødvendig med kunnskap om EU generelt og EUs arbeid innen området
- Det stilles krav til meget gode engelskkunnskaper (skriftlig og muntlig)
- Franskkunnskaper og kjennskap til andre EU-språk er en fordel
- Erfaring fra internasjonalt arbeid vil bli tillagt vekt.

Personlige egenskaper

- tilpasningsdyktig, fleksibel, initiativrik
- kunne arbeide både selvstendig og i team
- evne til å tilpasse seg internasjonale organisasjoners arbeidsmåte og miljø

Særlige vilkår/andre opplysninger:

Det tilbys en utfordrende arbeidssituasjon i et internasjonalt miljø. Det må påberegnes lange arbeidsdager med høyt tempo. Fullstendig jobb-beskrivelse og kvalifikasjonskrav slik Kommisjonen har beskrevet det ligger vedlagt.

Generelle betingelser:

- stillingen lønnes etter statens lønnsregulativer samt utenlandstillegg i hht Særavtale om tillegg, ytelser og godtgjørelser i utenriktjenesten.
- lønn og tillegg betales av norske myndigheter mens Kommisjonen har instruksjonsmyndighet over den som blir tilsatt.

Søknad og Europass CV må skrives på engelsk – Europass CV lastes ned [her](#)

Nyttige websider:

Fra EFTA-sekretariatet:

<http://secretariat.efta.int/Web/EuropeanEconomicArea/nationalexerts>

EU-delegasjonen

<http://www.eu-norge.org/Norges+forhold+til+EU/deltakelse/eksperter.htm>

Fra HODs hjemme side:

http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/dok/rapporter_planer/rapporter/2004/Sak_sbehandlerstillinger-i-Kommisjonen.html?id=106051

9.4 Resultater fra spørreundersøkelsene

9.4.1 Departementer/etater

Et spørreskjema ble sendt Koordineringsutvalget for EØS-saker og personalsjefene i samtlige departementer den 16. november 2007 med svarfrist 27. november. I alt 20 svar har blitt registrert hvorav 4 etater har valgt å svare på egen hånd. De oppgir at de nasjonale ekspertene deltar på særlig spesialiserte fagområder der overordnet departement har delegert det fulle ansvaret med nasjonale eksperter til etaten. I de andre tilfellene er det mer glidende overganger mellom fag og politikk - hvor både departement/etat har eksperter ute, noe som gjør at departement/underliggende etat har funnet det hensiktsmessig med en samlet vurdering.

14 respondenter oppgir at de har gjort bruk av ordningen i 6 år eller mer, 3 i 3-5 år mens 3 har hatt ordningen i bruk i to år eller mindre. 9 oppgir at de pr i dag har 3 eller flere eksperter ute, 3 har 2 og 8 en ekspert.

Rekruttering og kompetanseforvaltning

Vurderinger av utbytte

De fleste departementene mener at ordningen representerer en mulighet til å skaffe seg innsikt i viktige prosesser i EU, bygge nettverk og til å skaffe seg medarbeidere med kompetanse fra EU-systemet. Respondentene er imidlertid mer delt i synet på om ordningen bidrar til å øke utbyttet ved deltakelse i EUs programmer. Også om hvorvidt ordningen bidrar til økt forståelse for norske forhold i EU-systemet er det mer delte oppfatninger. Det er få som mener at ordningen er mer en forpliktelse enn en mulighet, for kostbar eller at den går på bekostning av andre prioriterte formål. Noen departementer mener imidlertid at ordningen gir et begrenset utbytte og kan være tungvint å administrere, men ingen av de fire etatene som har svart på egen hånd er blant disse.

Rekrutteringsprosessen

Over halvparten oppgir at det ikke finnes retningslinjer i departementet for rekruttering av nasjonale eksperter. Tre etater oppgir at de har laget slike retningslinjer. Et knapt flertall sier de gjør en vurdering av hvor i Kommissjonen ev andre EU-institusjoner en ønsker å ha nasjonale eksperter, mens en tredjedel oppgir at de ikke foretar en slik vurdering. Det anføres for øvrig av enkelte at departementene har liten innflytelse på om og hvor mange Nasjonale eksperter det er behov for. Noen savner også en overordnet prioritering av hvilke programmer det viktig å delta i/ha Nasjonale eksperter knyttet til.

Når det gjelder rekruttering til NE-stillinger tillegges alle god sektorkunnskap stor betydning, et flertall legger også vekt på at kandidatene har god generell EU/EØS-kunnskap. De fleste mener videre at gode engelskkunnskaper og personlige egenskaper er viktig for nasjonale eksperter, mens bare ca 25 % vektlegger at kandidatene har franskkunnskaper.

Kontakt under oppholdet

Et lite flertall oppgir at det foregår medarbeidersamtaler under oppholdet hvorav 3 av 4 etater. 12 respondenter oppgir at de stiller krav til at Nasjonale

eksperter rapporterer hjem hvorav alle fire etater. 15 oppgir videre at det finnes rutiner/praksis for kontakt mellom de nasjonale ekspertene og fagrådene ved EU-delegasjonen mens bare 9 oppgir at de har rutiner el retningslinjer for kontakt hjemover under oppholdet, hvorav alle de fire etatene. 15 oppgir at ekspertene brukes til foredrag og lignende i relevante fora, f. eks i spesialutvalgene og 17 bekrefter at De nasjonale ekspertene brukes til å innhente informasjon om Kommisjonens planer på departementenes ansvarsområder.

Praksis vedrørende etterbruk

Bare 7 (hvorav 3 etater) svarer at de legger vekt på at utestasjonering skal gi muligheter for karriereutvikling og relevante arbeidsoppgaver etter hjemkomst mot 8 som oppgir at dette ikke vektlegges. 3 svarer at de er usikre på om dette vektlegges. 7 (tre etater) oppgir at de foretar en vurdering av kompetanse/oppnådde resultater etter oppholdet mot 6 som ikke gjør det og 4 som svarer at de er usikre om det gjøres. Litt over halvparten er delvis enig at Kommisjonens vurdering av vedkommende bør tillegges vekt mens et stort flertall er delvis eller nokså enig i at ekspertens bidrag til informasjonsinnhenting og nettverk i EU-systemet bør vektlegges. Det viktigste kriteriet for vurdering er imidlertid departementets/etatens behov for vedkommendes kompetanse ved hjemkomst.

Antall år ordningen har vært praktisert ser ikke ut til å ha ført til økt fokus på å vurdere kompetansen/gi relevante arbeidsoppgaver til hjemvendte nasjonale eksperter. Når det gjelder det siste, er det faktisk færrest i den gruppen som har praktisert ordningen lengst som vektlegger at utestasjonering skal gi muligheter for karriereutvikling og relevante arbeidsoppgaver.

Lønns- og arbeidsvilkår

Alle med ett unntak²³ oppgir at særavtalen benyttes som grunnlag for andre ytelser utover lønn. Enkelte sier at de ikke benytter alle bestemmelsene og 7 oppgir at de har retningslinjer for ytelser som går utover særavtalen. Svært mange (9) mener det er behov for klarere retningslinjer som sikrer mer forutsigbarhet og mindre administrative byrder. Det er særlig i den gruppen som har brukt ordningen med nasjonale eksperter lengst, dvs. i 6 år eller mer som etterspør klarere retningslinjer (63% i denne gruppen).

Få har kriterier for vurdering i forhold til de årlige lønnsoppgjørene under oppholdet

15 oppgir at de ikke har laget kriterier for å vurdere ekspertene under oppholdet med tanke på de årlige lønnsoppgjørene og 11 oppgir at de heller ikke har noen kriterier for vurdering av lønsplassering etter hjemkomst på bakgrunn av ervervet kompetanse/individuelle prestasjoner under oppholdet. 23 % i gruppen som har praktisert ordningen i 6 år el mer oppgir at de har laget slike kriterier.

²³ En etat avlønner etter mønster for nasjonale eksperter fra medlemsstatene jf. pkt 2.1 ovenfor om nasjonale eksperter innen EUs forskningsprogram.

Synspunkter på samordningsmodell/behov

Et flertall betrakter arbeidsdelingen internt og mellom etat og departement som tilfredsstillende 6 oppgir at de ikke synes ansvarsfordelingen mellom UD, FAD og utsendende departement fungerer optimalt mens 6 er usikre. Det er særlig i gruppen som har praktisert ordningen lengst at det er et ønske om å tydeliggjøre ansvarsdelingen mellom UD, FAD og fagdepartementene. De fleste (16) mener dagens finansieringsordning fungerer tilfredsstillende, men samtidig er det en del som er usikre på hvorvidt andre alternativer for finansiering er ønskelig.

Behovet for et felles informasjonspunkt

På spørsmålet om det er behov for et felles informasjonspunkt svarer 10 ja mens 9 (tre etater) sier de er usikre på behovet. Kun 1 oppgir å være klart i mot.

9.4.2 Nasjonale eksperter

I tillegg til departementenes vurdering har det vært viktig å få de nasjonale ekspertenes egne synspunkter og et særskilt spørreskjema ble sendt alle nåværende eksperter 12. desember 2007. Spørreskjemaet gikk også til eksperter som hadde avsluttet sitt opphold i Kommisjonen etter juni 2006. Av totalt 68 personer hadde 47 besvart ved fristens utløp, dvs en svarprosent på nær 70 %. Av disse hadde 17% avsluttet sitt opphold i Kommisjonen.

Rekruttering og kompetanseforvaltning

De nasjonale ekspertenes bakgrunn ved rekruttering

Av de som har besvart er det et lite flertall under den bilaterale ordningen (52.2%). Over halvparten av respondentene oppga departement som sitt arbeidssted ved utreise, nær en fjerdedel direktorat/etat, mens de øvrig 20 % kommer fra forskningsinstitusjon el annen virksomhet. Når det gjelder stillingsnivå ved utreise er den største gruppen rådgivere (36%), fulgt av seniorrådgivere (30%) mens det kun er et mindre antall på lavere nivå (førstekonsulenter, 8.5%) eller mellomledersjiktet (totalt 10 %). Toppledersjiktet er helt fraværende blant dem som har besvart. 12.8 % har besvart med annet.

Rekrutteringsprosessen

På spørsmål om hvorvidt hjemmearbeidsgiver hadde en klar oppfatning av hva man ønsket å oppnå med å ha en nasjonal ekspert i Kommisjonen, er det flest i gruppen EFTA in-kind eksperter som mener det ikke var tilfelle. Nesten halvparten av respondentene oppgir at de i svært liten grad opplevde at hjemmearbeidsgiver hadde en klar plan for etterbruk av kompetansen ved hjemkomst.

Innplassering og arbeidsoppgaver under oppholdet

Hele 91.5 % oppgir Generaldirektorat i Kommisjonen som sitt arbeidssted under oppholdet mens 2% oppgir EU-byrå og 3.6 % annen EU-institusjon. Over halvparten av EFTA in-kind ekspertene oppgir at de i svært liten grad arbeider med utforming av forslag til EU-regelverk, mens 31.8% av de bilaterale ekspertene oppgir at de arbeider svært mye med dette. 43 % av EFTA in-kind ekspertene arbeider mye med politikktutforming som ikke er direkte

regelverksrelatert (dvs. soft law, åpen koordinering) mot 22.7 % av de bilaterale ekspertene.

Likebehandlet på linje med andre

Et stort flertall (76%) oppgir at de opplever seg behandlet likt med nasjonale eksperter fra medlemslandene. Et like stort flertall opplever videre at de ikke blir forskjellsbehandlet i forhold til fast ansatte i Kommisjonen

Forskjeller i arbeidsoppgaver mellom bilaterale og EFTA in-kind eksperter

Over halvparten av de bilaterale ekspertene oppgir at de i svært liten grad har oppgaver innen programadministrasjon/prosjektadministrasjon, mens nær halvparten av EFTA in-kind ekspertene oppgir å arbeide mye/svært mye med dette. Faglig/vitenskapelig analysearbeid er mer jevnt fordelt og over halvparten av respondentene i begge grupper oppgir at de arbeider en del med eller mye med analysearbeid.

Kontakt med hjemmeapparatet under oppholdet

Over halvparten av respondentene oppgir at de har lite kontakt med hjemmedepartement/etat under oppholdet. Men over halvparten oppgir (56%) at de har blitt brukt til foredrag og lignende i relevante fora hjemme. Her er de bilaterale ekspertene i flertall med 62,5 % mens det i den andre gruppen er 50% som oppgir at de ikke har blitt forespurt om dette. Hele 83.3 % av de bilaterale blir brukt til å skaffe til veie informasjon om Kommisjonens planer mot i underkant av 60% for den andre gruppen. Over halvparten av EFTA ekspertene oppgir at deres kompetanse i liten grad blir brukt av eget departement/etat under oppholdet mot ca 25% av de bilaterale. I den siste gruppen er det 37.5% som oppgir at de blir brukt i stor grad. Det samme mønsteret gjelder for kontakt med andre norske myndigheter. Relativt få oppgir at de opplever en lojalitetskonflikt mellom Kommisjonen og norsk arbeidsgiver under oppholdet

Kontakten med fagråden ved EU-delegasjonen

Når det gjelder kontakten med fagråden ved EU-delegasjonen er det særlig mange av EFTA-ekspertene som oppgir at de har lite kontakt - ca 45% mot ca 40% som oppgir å ha god kontakt. Bildet er mer positivt for de bilaterale hvor ingen oppgir at de har svært liten kontakt (mot 22.7% for den andre gruppen) mens hele 37.5% oppgir at de har svært god kontakt med fagråden.

Kontakt med andre aktører under oppholdet.

Også når det gjelder kontakt med norske eksperter/berørte grupper som arbeider opp mot EU innen samme fagområde er kontakten mer utviklet blant de bilaterale ekspertene. Omtrent halvparten av de bilaterale oppgir videre at de blir brukt i noe eller stor grad av representanter for medlemsstatene mot i underkant av 20% av EFTA-ekspertene. Når det gjelder hvorvidt kompetansen blir brukt av Europaparlamentet er det også langt flere EFTA-eksperter som svarer i svært liten grad (70%) mot 39% av de bilaterale. I denne gruppen er det ca 17% som oppgir at de blir brukt av Europaparlamentet i noen grad. Når det gjelder kontakt med norske miljøer/NGOer er det også flere bilaterale eksperter som svarer at de i stor grad har slik kontakt (41.7 % mot 19 % i den andre gruppen).

Synspunkter på tiltak for å styrke kontakten hjemover under oppholdet
EFTA-ekspertene etterspør i større grad klarere retningslinjer for kontakten med hjemmedepartementet under oppholdet. 45% mot 8.7% ønsker dette i svært stor grad. Et flertall av de nasjonale ekspertene ønsker at det bør innføres obligatoriske medarbeidersamtaler med hjemmearbeidsgiver og obligatorisk rapportering under oppholdet. Forslaget om jevnlig seminarer møter positiv respons fra nesten alle respondentene.

Ekspertenes vurderinger av utsiktene ved hjemkomst

Et stort flertall, dvs. 70% av EFTA-ekspertene mener at hjemmearbeidsgiver ikke legger særlig vekt på at oppholdet skal kunne gi uttelling i form av relevante arbeidsoppgaver/karriereutvikling. De bilaterale ekspertene er noe mer tilfreds med utsiktene til å få brukt kompetansen etter hjemkomst. Bare ca 40% av de bilaterale mener at hjemmearbeidsgiver ikke vektlegger etterbruk av kompetansen. 10% ønsker å gå tilbake til samme arbeidsgiver og samme arbeidsoppgaver, 41 % ønsker samme arbeidsgiver men nye arbeidsoppgaver, 10% sier de har bestemt seg for å skifte arbeidsgiver mens 38.5 % sier de ønsker å se an situasjonen en stund etter hjemkomst.

Faglige utfordringer viktigere enn lønn ved hjemkomst

Ønsket om å få brukt kompetansen er en vesentlig viktigere faktor enn lønn. Hele 96.8% oppgir bruk av ervervet kompetanse som viktigste årsak til at de vurderer å skifte jobb etter hjemkomst.

Lønns- og arbeidsvilkår

Lønn og andre ytelser under oppholdet – bra nivå men ulik og tilfeldig praksis

De nasjonale ekspertene er gjennomgående fornøyde med de økonomiske vilkårene under oppholdet, men mange trekker frem at særavtalen praktiseres forskjellig og at det skaper tilfeldige og ubegrunnede ulikheter i vilkårene. Et klart flertall (64 %) sier at de ikke tas i betraktning i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene under oppholdet (EFTA-eksperter - 82% og bilaterale eksperter - 52%).

Praktisk tilrettelegging – mangel på informasjon

Et stort flertall trekker frem mangelfull informasjon/kunnskap fra hjemmearbeidsgivers side om særavtalen, helse/tryggedekning, forsikringsordninger, arbeidsrettsstilling, skattemessige vilkår, boligkostnader, barnehage, skole mv. Mange oppgir at usikkerhetsfaktorer/manglende forutsigbarhet knyttet til levevilkår gjør planlegging av oppholdet før utreise vanskelig. På spørsmål om hvem som var den viktigste informasjonskilden til praktiske forhold knyttet til utflytting, oppgir et flertall tidligere nasjonale eksperter eller andre bekjente og i liten grad egen arbeidsgiver/EU-delegasjonen eller Europakommisjonen.

Behov for et felles informasjonspunkt

Over 73% av respondentene er positive til at det opprettes et felles informasjonspunkt ved EU-delegasjonen for EFTA in-kind og bilaterale eksperter. Kun 2 respondenter ser ikke behov for dette mens 10 er usikre. Når det gjelder hvilke oppgaver som bør dekkes er det særlig forhold knyttet til praktisk tilrettelegging som trekkes frem. Det er for øvrig ikke noe signifikant

skille mellom de bilaterale og EFTA-ekspertenes vurderinger av spørsmål knyttet til lønn/ytelser eller praktisk tilrettelegging under oppholdet.

	EFTA in-kind*	Bilateralt**	SUM
DG EAC (utd/kultur)	7 (Island 1)		7 + 1
DG ENTR (industri)	3	2	2
DG MARKT		1	
DG EMPL	4		4
DG TREN (transport/energi)	3	2	4
DG ENV (miljø)	1		1
DG SANCO (helse/forbruker)	2 (Island 1)	4	6 +1
DG INFSO	5	1	5
DG EC FIN	1	1	2
DG FISH		3	2
EUROSTAT	4	1	5
DG REGIO		1	1
DG RESEARCH		6	5
Europarlamentets sekretariat		1	1
ISS – EUs senter for strategiske studier, Paris		1	1
FRONTEX, Warszawa		1	2
Office for harmonisation Int Mark (Alicante)		2	2
European Court of Auditors?		1	1
EEA, København		1	1
EASA,		1	1
	32 +2	30	62 + 2

* Antall avtalte stillinger i 2008 budsjettet - enten besatt eller i prosess for rekruttering

** Antall stillinger med tiltredelse innen utgangen 31.04.2008

9.5 Erfaringer med nasjonale eksperter fra andre nordiske land

Av medlemslandene i EU, representerer de nordiske landene et naturlig sammenlikningsgrunnlag for Norge. Mens Danmark har hatt muligheten til å ha nasjonale eksperter i EUs institusjoner siden 1973, har Finland og Sverige kunnet benytte ordningen siden 1995-96, dvs omtrent samtidig som EØS/EFTA-landene. Kartleggingen som omtales nedenfor er basert på møter i november 2007 mellom Norges ambassader og respektive ansvarlige myndigheter i de nordiske landene. I tillegg har arbeidsgruppen foretatt en vurdering av svenske Statskontorets rapport fra 2001 og de nye svenske retningslinjene av 2007 for nasjonale eksperter.

9.5.1 Rekruttering og kompetanseforvaltning

9.5.1.1 Danmark

Danmark hadde ved utgangen av 2007 33 nasjonale eksperter i EUs institusjoner (hovedsakelig i Kommisjonen) men har som mål å øke antallet til 50. For få år siden var antallet danske eksperter nede i 17 og Danmark har derfor vært underrepresentert i forhold til øvrige land. I desember 2007 ble det arrangert et seminar i regi av dansk UD for å stimulere til bedre bruk av ordningen og styrke EU-kompetansen i dansk forvaltning. Her ble det fremhevet at nasjonale eksperter representerer en viktig mulighet for å styrke dansk påvirkning i utformingsfasen av EUs politikk og at så mange ministerier som mulig bør benytte seg av ordningen. I dag er fordelingen mellom ministeriene svært ujevn. Det ble videre pekt på som viktig at danske eksperter har et bredt sett av danske interesser i tankene og at de spiller tilbake så bredt anlagt informasjon som mulig. De nasjonale ekspertene ses på som et viktig uformelt inntak til EU som må tillegges økt betydning pga av utvidelsen og den økte parlamentareringen av EU-systemet. Danskene legger derfor vekt på å ha Nasjonale eksperter også i Rådet og Parlamentet. Ekspertene deltar på Kommisjonens to-dagers introduksjonskurs.

I dansk UD understrekes betydningen av å være aktiv i forhold til å foreslå egnede kandidater på viktige områder og her spiller den danske EU-representasjonen en viktig rolle. Pr i dag finnes det ikke felles retningslinjer for rapportering hjemover. Ei heller for bruk av kompetansen under oppholdet eller etter hjemkomst. Fagrådene ved Danmarks EU-representasjon har ansvar for å holde kontakt med "sine" nasjonale eksperter. Ekspertene blir ikke kalt hjem for medarbeidersamtaler, men blir ved enkelte anledninger invitert hjem til faglige seminarer (Svenske eksperter har også blitt invitert). Seminaret i desember 2007 avdekket en viss motvilje i ministeriene til å gi slipp på ressurspersoner og blant danske Nasjonale eksperter var det en viss frykt for å bli glemt under oppholdet i Brussel. Styringsgruppen vil følge opp dette forholdet i det videre arbeidet.

9.5.1.2 Finland

Finland hadde på samme tidspunkt 22-23 nasjonale eksperter via en fellesfinansiering fra finansdepartementet. I tillegg til eksperter under fellesordningen er det ca 10-12 "bilaterale" eksperter direkte over fagdepartementenes budsjett. EU-sekretariatet i det finske regjeringsskanselliet

foretar en overordnet vurdering av hvilke områder og stillinger Finland bør satse på. Denne vurderingen er basert på finsk EU-politikk og prioriteringer. Hvem som skal innstilles som kandidater besluttes i komiteen for EU-saker. Dette skjer fire ganger årlig basert på innspill fra departementene og EU-sekretariatets vurderinger. EU-sekretariatet har utarbeidet felles retningslinjer for utsending av nasjonale eksperter (såkalt Common Principle paper - 2007). Disse inneholder praktiske prosedyrer mht søknadsprosess, kriterier for seleksjon og rekruttering, samt retningslinjer knyttet til å bidra til finske EU-mål. I Finland er det et formelt krav til rapportering hjem etter det første året, samt midtveisrapport og sluttrapport. Denne skal sendes EU-sekretariatet som viderefordeler til fagdepartementene. Det er årlige samlinger i regi av finsk UD for alle nasjonale eksperter.

Det er kontinuerlig kontakt mellom fagdepartement og nasjonal ekspert men ingen formelle krav til medarbeidersamtaler under oppholdet. Det er opp til det enkelte departement å vurdere hvordan kompetansen kan nyttiggjøres etter hjemkomst. De fleste nasjonale eksperter returnerer til sin opprinnelige arbeidsgiver.

9.5.1.3 Sverige

Det er i dag rundt 60 svenske nasjonale eksperter, hvorav de fleste i Kommisjonen. Statskontorets rapport fra 2001 slår fast at utnyttelsen av ordningen har vært for dårlig. Rapporten peker bla. på at det ikke finnes noen retningslinjer for rapportering, og kontakten med ekspertene under oppholdet er generelt svak. Den svenske EU-håndboken gir visse retningslinjer for kontakt men i følge Statskontoret følges ikke dette opp i praksis. Rapporten slår videre fast at det generelt er dårlig etterbruk av kompetansen ved hjemkomst. Noen arbeidsgivere ønsker at ekspertene overføres til UD ved hjemkomst og rapporten viser til utbredt misnøye blant svenske eksperter mht kontakt, oppfølging og etterbruk.

I følge representanter for svenske myndigheter har situasjonen ikke endret seg vesentlig etter at Statskontorets rapport ble lagt frem. Det ble tatt nye initiativ og i 2007 ble det vedtatt felles retningslinjer der fokus flyttes fra den enkelte til bruk av ordningen som virkemiddel i svensk EU-politikk. Før dette har det ikke vært noen overordnet strategi for bruk av ordningen og de nye retningslinjene bygger på Statskontorets rapport fra 2001.

De nye retningslinjene legger vekt på at nasjonale eksperter skal være et verktøy for svensk EU-politikk ved å øke svensk nærvær i EUs institusjoner og øke den samlede svenske EU-kompetansen. Ekspertordningen skal bidra til å utvikle kompetanse og karrieremuligheter for personer innen offentlig forvaltning. Departementene skal i samarbeid med ”myndighetene”²⁴ prioritere

²⁴ De svenske ”myndighetene” har en mer selvstendig stilling enn norske direktorater og danske styrelser i forhold til sine departementer. Svenske statsråder har ikke samme mulighet til å instruere myndighetene som sine norske og danske kolleger til å instruere direktorater og styrelser. I Sverige er det regjeringen som kollegium som har det konstitusjonelle ansvaret og dermed kan instruere myndighetene. Den enkelte statsråd står da heller ikke ansvarlig for de vedtak som myndighetene fatter.

og finansiere. De skal etterstrebe god planlegging, rekruttering og bruk under og etter hjemkomst (forventninger under og etter oppholdet skal være tydelig for kandidatene). I følge de nye retningslinjer skal nasjonale eksperter omfattes av lønnsforhandlingene under oppholdet og utestasjonering skal kunne være meritterende.

9.5.2 Lønns – og arbeidsvilkår i de nordiske landene

Lønn- og andre ytelser

Felles for medlemslandene er at nasjonale eksperter beholder sin grunnlønn fra hjemmearbeidsgiver, mens Kommisjonen dekker øvrige ytelser som inkluderer dagpenger, flytting. Dagpengene er ment å dekke merutgifter ved utflytting, bla boligutgifter. Øvrige ytelser dekker utgifter til barnehage, skole og helseforsikring (dekker helsebehandling som ikke dekkes av EU/EØS-reglene for koordinering av trygdeytelser). Disse ytelsene er de samme som for fast ansatte i Kommisjonen. Denne finansieringsmodellen er basert på at medlemslandene betaler inn til EUs budsjett. De nasjonale ekspertene kan slik også ta del i de forsikringsordninger som Kommisjonen har for sine ansatte.

Praktisk tilrettelegging: Ingen felles kontaktpunkt

Ingen av de nordiske landene har et felles kontaktpunkt eller serviceorgan for de nasjonale ekspertene. Sveriges avdeling i organisasjonen for Nasjonale eksperter – Clenad - er ment å fungere som kontaktpunkt for ekspertene men fungerer ikke helt tilfredsstillende. Finlands faste representasjon gir noe bistand på forespørsel. I samtaler med Norges ambassade oppgir EU-sekretariatet for øvrig at et slikt kontakt/informasjonspunkt hadde vært en god ide.

9.5.3 Organisering og finansiering av ordningen

9.5.3.1 Danmark

Det er nedsatt en styringsgruppe for koordinering av ordningen bestående av Udenrigsministeriet, Finansministeriet og Statsministeriet. De nasjonale ekspertene beholder sin grunnlønn fra dansk arbeidsgiver. Det ble etablert en ny ordning i 2006 som muliggjør refusjon av inntil 50% av lønnsutgiftene for departementene. Det er intet felles (dansk) kontaktpunkt for ekspertene under oppholdet.

9.5.3.2 Finland

I Finland koordineres ordningen med nasjonale eksperter av Regjeringens EU-sekretariat (Statsministerens kanselli). Utsendende departement betaler vanlig lønn under oppholdet, men Finansdepartementet tilbakebetaler beløpet. Ekspertene regnes som ansatt i utsendende departementet. For de bilaterale ekspertene er det en forhandlingssak hvem som betaler per diem-tillegget (Kommisjonen eller departementet).

I Norge og Danmark (vest-nordisk forvaltningsmodell) ligger derimot det konstitusjonelle ansvaret hos den enkelte fagstatsråd og dermed instruksjonsmyndigheten overfor ytre etater (prinsippet om ministeransvarlighet). I Sverige skapte manglende mulighet til å instruere myndighetene et samordningsvakuum i EU-politikken og var en av årsakene til at samordningsansvaret ble flyttet fra UD til Regjeringkanselliet. (Statsministerens kontor)

9.5.3.3 Sverige

I Sverige koordineres ordningen av Regjeringskanselliet. Det er imidlertid ingen sentral styring av prioriteringer som i Finland og finansiering skal skje innen departementenes vanlige budsjettammer (med enkelte unntak).

Referanser og kilder

St. meld. nr 23 (2005-2006) Om gjennomføring av europapolitikken. Utenriksdepartementet.

Innst. S. nr. 115 (2006-2007) Innstilling fra utenrikskomiteen om gjennomføring av europapolitikken. St.meld 23 (2005-2006).

Guidelines for the secondment of EEA EFTA in kind national experts to the European Commission. Note by the Secretariat 2. April 2007.

Rules applicable for National Experts on Secondment to the Commission
Commission Decision of 1 June 2006 C(2006)2033.

http://ec.europa.eu/civil_service/docs/regime_end_2006_en.pdf

Kilder til norske erfaringer med bruk av nasjonale eksperter:

Evaluation of arrangements with secondments, European Economic Area, Standing Committee of the EFTA States, note by the Secretariat, 14 March 2000.

Bedre organisering av EU/EØS-arbeidet, herunder utnyttelse av kompetansen til tjenestemenn med internasjonal erfaring. Prosjektrapport i forbindelse med oppfølgingen av Regjeringens europapolitiske plattform, mars 2003.

Oppfølgingen av Samarbeidsregjeringens europapolitiske plattform: Vurdering av departementenes arbeid med EU-EØS. Statskonsult oktober 2004.

UD-seminar om EFTAs budsjettprosedyrer og bruk av nasjonale eksperter, 31. mai 2007.

EFTA-seminar om nasjonale eksperter 11. oktober 2007.

Kilder til andre lands bruk av nasjonale eksperter:

Working in Europe: A practical handbook for those involved in secondments and loans to UKRep and the European Union Institutions. UK Cabinet Office/, FCO, 2004.

Retningslinjer for den danske EU-beslutningsprocedure, Udenrigsministeriet, 2006.

Handbook for EU work, Regeringskansliet, Government offices of Sweden, 2002.

The National Coordination of EU-policy. Kassim et. al. Oxford University Press, 2003.