

Vår referanse:  
2015

Deres referanse:  
16/1679

Dato:  
24.06.2016



p.b 9029 Grønland  
0133 Oslo

Tlf 21 01 36 00  
Faks 21 01 38 00

post@parat.com

NO 971 480 270

Kommunal og moderniseringsdepartementet

## Høringsuttalelse - Forslag til ny lov om statens ansatte

Det vises til høringen fra Kommunal- og moderniseringsdepartementets (KMD) om forslag om ny lov om statens ansatte. Forslaget innebærer at lov om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven) oppheves. Parat organiserer om lag 7 500 av statens ansatte og ønsker med dette å avgi uttalelse til denne høringen.

Etter Parats syn er det viktig at statens ansatte er omfattet av en lov som ivaretar alle hensyn til en uavhengig, objektiv og fleksibel forvaltning, og at loven både bidrar til at forvaltningen reflekterer samfunnet og har tillit i befolkningen. Selv om departementets lovforslag inneholder viktige tiltak til å modernisere dagens tjenestemannslov, mener Parat at lovforslaget har betydelige mangler.

Det partssammensatte Tjenestemannslovutvalget ledet av advokat Ingeborg Moen Borgerud kom med sin rapport 18. desember 2015. Departementets lovforslag bygger delvis på anbefalingene til utvalget. På viktige områder har departementet valgt å ikke følge utvalgets anbefaling. Etter Parats syn bidrar dette til å svekke lovforslaget. Tjenestemannslovutvalget var et bredt, partssammensatt utvalg, som klarte å komme fram til en enstemmig anbefaling. Utvalgets rapport presenterte et helhetlig og omforent forslag om ansettelsesforhold i staten, uten dissenser eller særmerknader. I korte trekk gikk det omforente forslaget ut på å fjerne noe av de statsansattes særlige stillingsvern, mot samtidig å redusere statens adgang til bruk av midlertidighet. På den måte ville man oppnå en harmonisering av reglene i staten med det øvrige arbeidslivet. I regjeringens lovforslag er balansen i dette kompromisset endret. Svekkelsen av de statsansattes stillingsvern er videreført, uten at dette følges opp med en innstramning av adgangen til midlertidighet.

Parat vil anbefale at departementet går tilbake til Tjenestemannslovutvalgets rapport og justerer lovforslaget i overensstemmelse med det kompromisset som partene der fant fram til.

Departementet har bedt om høringsinstansenes kommentarer til enkelte deler av forslaget til ny lov om statens ansatte. I det nedenstående kommenterer Parat de ulike spørsmålene for seg.

## Terminologi

Tjenestelovsutvalget foreslo å erstatte «tjenestemann» med «arbeidstaker». Dette er en endring Parat slutter seg til. Begrepet «statsansatt», som er departementets forslag, er riktig nok en mer dekkende betegnelse enn «tjenestemann». I tillegg kommer selvfølgelig kjønnsperspektivet inn som understøtter behovet for en kjønnsnøytral betegnelse på statens ansatte. Samtidig ville «statsansatt» bli et «tredje begrep» for arbeidstakere i statsforvaltningen siden både «arbeidstaker» og «tjenestemann» er begrepene som benyttes i annen lovgivning. Av dette kan det argumenteres for at begrepet «tjenestemann» er innarbeidet i en rekke andre lovgivninger, og at man utfra en helhet bør beholde det, eller benytte begrepet "arbeidstaker", i stedet for å innføre et nytt begrep «statsansatt».

## **Personalreglement**

Parat støtter forslaget om å fjerne kravet om at KMD skal stadfeste etatenes personalreglement. Videre støtter Parat forslaget om at et fagdepartement kan kreve revisjon av personalreglementet i en underliggende etat. Etter vårt syn representerer dette en forenkling, og også en ansvarliggjøring av det enkelte fagdepartement i utformingen av et reglement som er tilpasset den enkelte etat. Parat har erfart at dagens ordning, hvor KMD skal godkjenne personalreglementet i den enkelte etat, ofte er en lang prosess. Den lange saksbehandlingstiden som vi har sett i noen tilfeller, er svært uheldig. Parat har en forventning om at de foreslåtte endringene vil bidra til at personalreglement både kan implementeres raskere, og at det blir bedre tilpasset behovene i den enkelte etat.

## **Midlertidig ansettelse**

Tjenestemannslovutvalgets oppdrag var å foreslå endringer i tjenestemannsloven som ville bidra til å harmonisere den med arbeidsmiljøloven. Utvalget foreslo derfor i sin rapport at staten skulle kunne tilsette midlertidig «når arbeidet er av midlertidig karakter». Dette er samme ordlyd som benyttes i arbeidsmiljøloven. Utvalget viste videre til at en rekke rettsavgjørelser satte rammer for forståelsen av begrepet «midlertidig karakter». Parat slutter seg til dette forslaget fra Tjenestemannslovutvalget.

I departementets lovforslag derimot, er det tatt med et tillegg om at det kan ansettes midlertidig når det er behov for en statsansatt i et «bestemt tidsrom». Vi ser ikke behov for denne presiseringen. Vi kan ikke se at det er forskjell mellom det som omfattes av «midlertidig karakter» og «bestemt tidsrom». Departementet skriver dessuten dette selv i høringsnotatet, hvor det framgår at: «Selv om det er departementets mening at forslaget til ny bestemmelse blant annet må forstås slik at den dekker slike situasjoner, er det likevel nødvendig å tilføre loven en klar hjemmel.».

Parat vil derfor sterkt anbefale at departementets forslag til lovtekst på dette punktet, justeres i henhold til Tjenestemannslovutvalgets anbefaling.

Regjeringens forslag om å fjerne bestemmelsen i dagens tjenestemannslov §3 nr 2b, medfører at omorganisering i staten gir ikke grunnlag for bruk av midlertidig ansettelse. Dette er et forslag som Parat støtter. Vår erfaring er at mange statlige etater er under omorganisering kontinuerlig og dermed benytter denne bestemmelsen til å ansette midlertidig. Etter vårt syn vil denne endringen bidra til å styrke de ansattes rettigheter.

Parat er positiv til at drøftingsbestemmelsen i tilknytning til bruk av midlertidig tilsetting, tas inn i lov om statens ansatte. Etter Parats syn representerer dette en styrking av de tillitsvalgtes mulighet til å følge opp arbeidsgiver bruk av midlertidig tilsetting i den enkelte etat.

Parat er tilfreds med at loven tydeliggjør fast ansettelse etter minst tre års tjeneste.

Parat støtter forslaget om å lovfeste kvalifikasjonsprinsippet i ansettelsesprosessene.

Departementets forslag om at arbeidsgiver skal ha anledning til å forlenge prøvetiden dersom statsansatt har vært fraværende i prøvetiden er en harmonisering av arbeidsmiljøloven som Parat slutter seg til.

## **Oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold**

Parat stiller seg positiv til de justeringene departementet foreslår vedrørende oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold.

## **Ordensstraff (skriftlig advarsel)**

Med dette forslaget blir reaksjonsformen enten skriftlig advarsel eller oppsigelse. Dette blir de eneste reaksjonsformer arbeidsgiver kan benytte. Parat er bekymret for at ordensstraff da mister sin funksjon fordi en skriftlig advarsel er et virkemiddel som ikke nødvendigvis trenger en hjemmel. Dette kan føre til at saker hvor man tidligere ville benytte ansiennitetstap og/eller nedsettelse i stilling, nå tvinger arbeidsgiver til å gå til oppsigelse når skriftlig advarsel ikke er en tilstrekkelig reaksjon. En oppsigelse kan derimot i enkelte tilfeller være en for alvorlig reaksjonsform. Det kan være uheldig at arbeidsgiver sanksjonsmuligheter reduseres, og kan føre til mer alvorlige konsekvenser for den enkelte berørte arbeidstaker.

### **Overføring til mindre betrodd tjeneste**

Parats erfaring er at de sjeldne gangene man har grunnlag for å benytte suspensjon, er det ikke praktisk mulig å på kort varsel foreta overføring til mindre betrodd tjeneste. Parat mener derfor at bestemmelsen kan fjernes slik departementet foreslår.

### **Virksomhetsoverdragelse**

Etter Parats syn er formuleringene i § 16 nr 1 noe uklare. Gjelder denne bestemmelsen alle statsansatte, i tillegg til embetsmenn i departementene? Eller gjelder den statsansatte og embetsmenn i departementene?

Etter Parats syn går departementets forslag til § 16 nr 1 for langt i å utvide arbeidsgivers styringsrett. Slik Parat ser det vil dette forslaget innebære at arbeidsgiver kan gjøre flere og større endringer i stillingens grunnpreg enn det som er mulig i dag. Lovteksten medfører at arbeidsgiver i tillegg til å endre arbeidsoppgaver innenfor stillingens grunnpreg, nå også (antakeligvis) kan endre arbeidstakerens ansvarsnivå. Dette mener vi representerer en utvidelse av arbeidsgivers styringsrett som vi mener er svært uheldig. Parat går derfor sterkt imot denne ordlyden, og foreslår at ordet «ansvar» strykes fra departementets forslag til § 16 nr 1.

Dersom denne bestemmelsen er ment å gjelde alle statsansatte, mener vi dessuten at det må presiseres at den ansatte kun er forpliktet til å finne seg i endringer i stilling som følge av omorganisering i virksomheten.

Med vennlig hilsen Parat

Hans Erik Skjæggerud  
Leder Parat

Odd Jenvin  
Spesialrådgiver