

Utenriksdepartementet

Arkivnr:

Dato: 30.01.2023

Forslag til endringer i utenriktjenesteloven – høringsinnspill

Det vises til forslag til endringer i utenriktjenesteloven av 16.12.2022, med frist allerede 30.01.2023.

Hovedpunkter:

- Det er problematisk at endringer som gjelder interne personalforhold i Utenriksdepartementet, søkes besluttet gjennom lov og forskrift, og dermed fratår de ansatte mulighet til formell medbestemmelse i partssamarbeidet. NTL er bekymret for at forslaget vil innskrenke de ansattes rettigheter og arbeidstakerorganisasjonenes medbestemmelse. Lovforslaget framstår som rettslig tvilsomt, dårlig utredet og svakt begrunnet.
- Det er svært uklart hvorfor UD mener at man ikke kan etablere en enklere intern rekrutteringspraksis innenfor rammene av statsansatteloven. Det bærende rettspolitiske hensynet som ligger bak loven er å sikre ivaretagelse av tilliten til statsforvaltningen. Er det regjeringens syn at dette hensynet ikke gjelder Norges største departement?

Forflytninger i utenriktjenesten

Høringsnotatet angir rekrutteringsproblemer og stor ressursbruk som bakgrunn for forslagene til regelendringer.

Vi anerkjenner at det er krevende å fylle alle stillinger ved utenriksstasjonene. Dagens arbeidsliv består i stor grad av personer med familie og forventninger om to inntekter. Dette er både samfunnet i stort og den enkelte familie tjent med, og er noe departementet må forholde seg til. Vi frykter at forslagene til endringer av forflytningsprosessene kan virke mot sin hensikt for utenriksforvaltningen som helhet.

Vi er også svært kritiske til forslaget om en mulig innføring av maksimal tjenestetid i departementet hjemme. I ytterste konsekvens kan de foreslåtte endringene resultere i at flere høyt kompetente ansatte blir tvunget til å slutte i utenriktjenesten. Framfor de foreslåtte



endringene anbefaler vi at departementet heller fokuserer på å legge til rette for gode rammevilkår som gjør utetjeneste mulig og attraktivt også for to-inntektsfamilier.

NTL ser at ressursbruken ifm. flytteprosessen er omfattende. Dette skyldes primært omfanget av prosessen (kvantitet), ikke at prosessen i seg selv er unødvendig tungvinn. NTL er likevel positive til å vurdere måter prosessen kan forenkles på. En forenkling forutsetter imidlertid som et minimum at krav til saksbehandling og rettssikkerhet, så vel som hensyn til medbestemmelse og kontroll fra ansattrepresentanter ivaretas. Også transparens, likebehandling og tillit til rekrutteringsprosessene må hensyntas.

Det er i samfunnets, og de ansattes, interesse at man ikke kan skaffe seg innflytelsesrike posisjoner i det norske statsapparatet på annet vis enn gjennom egne kvalifikasjoner, og dessuten at ansattrepresentanter er en viktig del av prosessen for å sikre kontroll og legitimitet. Utenriksdepartementet er en stor statlig virksomhet, og det største departementet. Utenriktjenesten har høy status og gir mulighet til å arbeide med svært viktige spørsmål for Norge internasjonalt.

Lovforslaget ser ut til å bygge på en motivasjon om å gjennomføre forflytningene utenfor rammen av statsansatteloven, uten at dette er understøttet av en overbevisende argumentasjon eller redegjørelse for hvorfor hensynene bak statsansatteloven ikke skal være gjeldende for utenriktjenesten.

Vi stusser over påstanden om at forflytningsstillingene ikke er «ledige stillinger» i statsansattelovens forstand og dermed ikke skal håndteres innenfor lovens rammer, og videre at prosessen knyttet til disse stillingene i så fall skal være fullstendig frigjort både fra kvalifikasjonsprinsippet og krav til medbestemmelse fra ansattrepresentanter.

Svært mange ansatte i utenriktjenesten har hele sin karriere der. At en ansatts opprinnelige ansettelsesforhold skal romme alle tenkelige senere stillinger og tjenestesteder framstår svært urimelig og urealistisk. Vi vil advare mot en slik endring og ser det som oppsiktsvekkende at det legges opp til at de ansatte i Norges største departement ikke skal følge de samme reglene for ansettelse som resten av staten.

Det ser for oss ut til at dette nye synspunktet fra departementet er basert på en enkelt setning i avsnitt 9.4.3.4 i Prop 44 L (2016-2017), uten at avsnittet er lest i sammenheng; rotasjonsordningen har i lang tid vært håndtert innenfor rammen av først tjenestemannsloven og deretter statsansatteloven. Statsansatteloven videreførte uttrykkelig gjeldende rett, som ga mulighet til å gjøre unntak for kravet til ekstern utlysning av stillinger. I forhandlingene om gjeldende, så vel som tidligere, personalreglement, er denne adgangen benyttet. Slik vi oppfatter det var det en tydelig forutsetning mellom partene i forhandlingene at det særlig var rotasjon til utetjeneste som rettferdiggjorde bruken av unntaket fra kravet til eksterne utlysninger.

I «Ansettelsesforhold i staten», Rapport fra Tjenestemannslovutvalget (18. desember 2015) pkt. 18.1.5 defineres en ledig stilling slik: «En stilling er ledig dersom den ikke allerede er besatt eller dersom noen kan sies å ha krav på stillingen etter en omorganisering.» Vi mener dette er treffende beskrivelser av forflytningsprosessene i utenriktjenesten.

Vi vil videre peke på at kvalifikasjonsprinsippet ikke bare gjelder ved ansettelse av utlyste



stillinger; der arbeidsgiver innplasserer/beordrer i stillinger/funksjoner, vil kvalifikasjonsprinsippet være gjeldende, se bl.a. Sivilombudets uttalelse i sak om hundetjenesten:

<https://www.sivilombudet.no/uttalelser/sak-om-tildeling-av-funksjon-som-hovedinstruktor-for-hundetjenesten/>.

Lovforslagets forutsetning om at forflytningsprosessene ikke er omfattet av statsansattelovens regler for ansettelse, svekker i praksis også midlertidig ansattes og innleides rettigheter ved at status for stillingene endres. Diskrimineringsvernet sikrer midlertidige ansatte adgang til å søke ledige stillinger. I en innplasseringsordning vil midlertidig ansatte stille svakere.

Dersom det på et senere tidspunkt skulle framføres en holdbar argumentasjon for at forflytningene ikke skal omfattes av statsansattes regler om ansettelse, er vi likevel skeptiske til forslaget. Forslaget går altfor langt i å legge opp til innplassering, i å åpne opp for subjektive kriterier og i å svekke ansattrepresentantenes kontroll.

Departementet skriver i høringsnotatet at det er ønskelig å ta bredere hensyn til kompetansestyring, byrdefordeling og familiemessige forhold i en helhetsvurdering ved forflytninger. Dersom arbeidsgiver skal kunne legge vekt på familiehensyn, fordrer det at de ansatte opplyser om alle relevante forhold, som helseopplysninger og andre private forhold om den ansatte, dennes partner og barn. Dette er personvernmessig svært problematisk.

Ekstern rekruttering til rotasjonsordning ved utenriksstasjon

Norad har ansatte som ønsker å søke seg til utenriksstasjoner som er spesielt relevante for deres oppgaver og ansvar. Det er verdifullt også for utenriksstjenesten at Norad-ansatte bidrar med sin bistandsfaglige kompetanse ved Norges utenriksstasjoner. Det er viktig for å kunne utføre samfunnsoppdraget at man finner gode ordninger for å tiltrekke seg Norad-ansatte til utenriksstjenesten også i framtiden.

Som redegjort for ovenfor mener NTL at departementets rotasjonsordning er omfattet av statsansatteloven, og at rekrutteringsprosessene må skje innenfor regelverket. Midlertidig ansatte både i departementet og i Norad har et rettslig vern mot diskriminering. NTL anmoder om at departementets forslag til regelendringer, det være seg i lov, forskrift eller praktiseringen av disse, innrettes slik at midlertidig ansatte vernes mot ulike former for negativ forskjellsbehandling.

Rekruttering til utenriksstjenesten – gruppeopptak

For NTL er det viktig at rekruttering til disse to gruppene fortsatt følger statsansatteloven.

Når det gjelder de vilkår disse gruppene ansettes etter, viser vi igjen til at sittende regjering ønsker å redusere midlertidigheten i arbeidslivet – ettersom det er en ulempe for arbeidstakere å ha midlertidig, ikke fast, ansettelse. De som ansettes gjennom gruppeopptak, går gjennom svært omfattende opptaksprosesser sammenlignet med øvrige offentlige ansettelse og er nøye utvalgt basert på kompetanse, erfaring og personlige egenskaper. Dette til tross har de svært dårlig stillingsvern, ettersom de formelt er på prøvetid med kun en måneds oppsigelsestid. Det svake stillingsvernet fører blant annet til at disse gruppene står svakt ved eventuelle arbeidskonflikter eller ved behov for å varsle om kritikkverdige forhold ved en utenriksstasjon. Prinsipielt mener vi det er galt å utstasjonere aspiranter/admiranter uten fullt stillingsvern. Fast ansettelse bør derfor



i alle tilfeller skje før utstasjonering starter. Vi ber om at det vurderes å korte ned perioden for midlertidig ansettelse/prøvetid fra tre til ett år.

Vi ser behov for å revidere forskriften, som er svært gammel og bare delvis praktiseres i dag. Imidlertid kreves det en ordentlig utredning av hvordan man ivaretar de ansatte og hva som er den mest effektive måten å rekruttere på som grunnlag for en slik revisjon. Vi kan ikke se at det i dette høringsnotatet foreligger noen slik utredning. Forslaget fremstår dårlig utredet og dårlig begrunnet.

Kjønnsnøytrale titler

NTL støtter forslaget om å innføre kjønnsnøytrale titler.

Med hilsen
NORSK TJENESTEMANNSLAG



Kjersti Barsok
forbundsleder

