

# Kvittering på innsendt svar på Høring - NOU 2023:21 Embetsordningen - i takt med tiden

**Saksnummer:** 23/3308

**Sak:** Høring - NOU 2023:21 Embetsordningen - i takt med tiden

**Levert:** 31.10.2023 11:52

**Svarstype:**

**Jeg svarte som:** Arbeidstakerorganisasjon

**Avsender:** Norsk Tjenestemannslag

**Kontaktperson:** Thomas Sandvik

**Kontakt e-post:** thomas.sandvik@ntl.no

---

## Høring - NOU 2023:21 Embetsordningen - i takt med tiden

Norsk Tjenestemannslag (NTL) ønsker å gi et hørings svar på NOU 2023:21 Embetsordningen - i takt med tiden.

### Innledende kommentarer

Problemstillingene som tas opp i NOU 2023:21 er til dels komplekse og det er derfor vanskelig å overskue konsekvensene av alle de ulike forslagene i høringen. Det er i tillegg svært mange anbefalinger i de ulike delene av NOU 2023:21 som ikke framkommer i sluttkapittelet. Dette gjør det krevende å gi fullgode kommentarer til alle forslagene.

### Kommentarer til utvalgets anbefalinger

NTL støtter videreføringen av det særlige vernet for embetsmenn utnevnt av Kongen i statsråd, men vi er usikre på hvorvidt antall embeter bør reduseres. Ordningen med embetsholdere skal være forankret i Grunnloven.

NTL mener at ansettelsesforholdet bare kan opphøre etter avskjed før embetsmannen har oppnådd lovbestemt aldersgrense og at avskjed ikke skal kunne begrunnes i forhold ved virksomheten. NTL støtter ikke at uavsettelige embetsmenn (unntatt dommere), kan avskjediges administrativt av Kongen i statsråd. Dette vil uthule det reelle stillingsvernet.

NTL støtter at dommere bare kan avskjediges ved dom og ikke kan forflyttes mot sin vilje. Når det gjelder forslaget om at dommere «må finne seg i saklig begrunnede omorganiseringer», er NTL spørrende til hva utvalget mener; hva mener utvalget vil være en usaklig omorganisering?

NTL støtter forslaget om at de opplistede grupper og stillinger i strekpunktet på side 14 fortsatt skal være embetsmenn. I tillegg bør ledere av fagavdelinger i departementer (underekspedisjonssjefer) fortsatt være embetsmenn.

NTL understreker at vi som samfunn bør være svært forsiktig med endringer som kan føre til at embetsverket blir mer tilbakeholdne med å fremme faglige synspunkter. Regjeringens tillitsreform har som formål å minske avstanden mellom fagekspertisen og beslutningstager. I departementene sitter fagekspertisen i seksjonene. Selv om tilrådninger som regel vil bli klarert på avdelingsnivå, bør politisk ledelse oppfordre til nær kontakt med den aktuelle fageksjon. Seksjonens

leder har tittel avdelingsdirektør (i likhet med nestleder i avdelingene). NTL ber derfor regjeringen vurdere om også avdelingsdirektører bør beholde det særskilte stillingsvernet som embetsmenn. Byråkrater har en plikt til å utarbeide gode beslutningsgrunnlag og om nødvendig gi politisk ledelse faglig motstand. Det faglige grunnlaget for beslutningene utformes og diskuteres på avdelings-/seksjonsnivå i departementene, og embetsvernet bør bidra til at det ikke utvikles en ja-kultur, der faglig uenighet undertrykkes til taushet.

NTL mener at det bør gjøres en fornyet og samlet vurdering av bruken av åremål før det besluttes endringer av ordningen, inkludert om adgangen til gjenutnevning skal avvikles og om åremålsperioden skal settes til ti år. Virksomhetene har ulike oppgaver, slik at behov for kontinuitet og uavhengighet må vurderes opp mot behov for fornyelse. Vi viser blant annet til statsansattelovforskriften § 6 (1) som sier at åremål ikke kan benyttes for (statsansatt) øverste leder, dersom virksomheten i hovedsak har kontrollerende funksjoner overfor arbeids- eller næringsliv eller hvor det er særlig viktig at lederen har en uavhengig stilling.

NTL mener at det skal reguleres samlet hvilke stillinger i staten som skal være embeter, og at dette gjøres i lov. Hvis regjeringen skal regulere dette i forskrift, er NTL bekymret for om bukken klarer å passe godt på havresekken - regjeringen vil kunne bestemme hvem som skal stå mot deres politiske trykk og hvem det blir krevende for. Generelt mener vi at alle bestemmelser som gjelder embetsmenn bør lovfestes, og at det ikke bør åpnes for forskriftsregulering. NTL mener dette er viktig for å sikre at regelverket ikke utvannes eller strammes inn av den til enhver sittende regjering. Lovregulering sikrer mer stabilitet i og med at Stortinget tar avgjørelsen.

NTL støtter forslaget om at embetsmenn endres til embetsholder. NTL støtter forslaget om videreføring av krav om statsborgerskap og grunnleggende språkkunnskaper for å kunne utnevnes i embete.

### **Forholdet til lov om statens ansatte**

Utvalget viser til at lov om statens ansatte (LSA) gir trygghet i stillingene og at ansettelsesprosessene er egnet til å skape tillit til rekrutteringen. NTL er ikke enig i disse premissene. NTL mener at LSA per i dag ikke gir et godt nok stillingsvern for statsansatte, og er derfor noe skeptisk til at flere skal omfattes av denne, uten at nødvendige forbedringer av statsansatteloven er på plass. NTL mener at LSA per i dag gir et dårligere stillingsvern for statsansatte enn arbeidsmiljøloven gir for arbeidstakere i kommunal og privat sektor. En av grunnene til dette, er statsansattelovforskriften, som i stor grad snevrer inn de ansattes vern ved en oppsigelse. For eksempel skal arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven om mulig tilby annen passende stilling, udekkede arbeidsoppgaver eller lavere rangerte stillinger før en oppsigelse. Staten derimot mener statlige arbeidsgivere kun har plikt til å tilby ledige passende stillinger. Når forskriften til statsansatteloven i tillegg ytterligere innskrenker hvilke stillinger dette gjelder, både når det gjelder stillingskoder, ansvarsnivå og stillingsomfang, er stillingsvernet i praksis kraftig svekket. Dette vil kunne ramme embetsmenn i betydelig grad, siden disse ofte sitter i ledende stillinger.

Det er også svakheter ved ansettelsesprosessen i LSA, for eksempel at muligheten for mindretallsanke i ansettelsesråd forsvant med tjenestemannsloven. Vi ser at dette åpner for både forbigåelser og diskriminering.

NTL erfarer at mange embetsmenn er ledere med ansvar for personale og arbeidsmiljø, og anerkjenner at det må være mulig å omplassere eller avskjedige disse hvis de utfører denne delen av sitt embete på en svært dårlig måte. Denne

terskelen må naturlig nok være høy, men kan ikke være uoverstigelig.

Vi stusser over at utvalget ikke er oppdatert om endringene som har skjedd når det gjelder beordningsplikt i utenrikstjenesten. Utvalget beskriver forflytningsordningen i UD slik at det er «den best kvalifiserte skal ansettes» ved interne stillingsskifter i UD. Vi bemerker at dette endres gjennom den nye utenrikstjenesteloven (som trer i kraft 1.10.23) og ny forskrift om rekruttering og forflytning i utenrikstjenesten. Fremover vil de som melder interesse til interne stillinger vurderes ut fra fem ulike kriterier. Videre vises det i NOUen til Utenrikstjenestens supplerende personalreglement, som det er besluttet at ikke vil være gjeldende under den nye loven. Vi vil bemerke at NTL er svært kritiske til endringene i utenrikstjenesteloven. NTL er usikre på om disse endringer får konsekvenser for vurderingen av behovet for det særskilte stillingsvernet embetsmannsstillinger medfører. Hvorvidt diplomater og generalkonsuler fortsatt bør være embetsmenn, må ses i sammenheng med dette.

Utvalget skriver at i utgangspunktet har en embetsmann full lønn så lenge arbeidsforholdet varer, men det er uavklart om embetsmannen har rett til dette også etter at sykkelønsperioden er ute. Utvalget foreslår at lønnen kan stanses for embetsmenn ved fortsatt sykdom etter at sykkelønsperioden er utløpt. NTL mener at lønnsretten for embetsmenn er for prinsipiell til å «lene seg på» en tariffavtale. Vi ser dessuten at denne bestemmelsen i loven allerede slår dårlig ut for statsansatte som har helt eller delvis sykefravær grunnet sykdom med uklart forløp, noe som ofte medfører utstøtelse fra arbeidslivet for eldre arbeidstakere fordi arbeidsgiver ikke strekker seg når det gjelder tilrettelegging. Dette gjelder også ved sykdom oppstått i kjølvannet av tøffe konflikter på arbeidsplassen der passivitet hos arbeidsgiver gjør at arbeidsforholdet «smuldrer bort». NTL mener derfor at lønnsrett må opprettholdes så lenge arbeidsforholdet varer, og at dette kan bidra til mer aktiv tilrettelegging eller konfliktløsning.

**Alle svar må gjennom en manuell godkjenning før de blir synlige på regjeringen.no.**