

Høringsinnspill til Akademikerne om forslag til endringer i utenriktjenesteloven av 16.12 2022.

Sammendrag

Det vises til Høringsnotat om forslag til endringer i utenriktjenesteloven av 16.12 2022.

Juristforbundet avgir høringsuttalelse kun til Akademikerne. Høringsuttalselsen er i stor grad utarbeidet av Akademikersamarbeidet i Utenriksdepartementet, heretter A/UD, hvor Juristforbundet sitter med leder. Juristforbundet har følgende overordnede innspill til høringen:

- Juristforbundet støtter forslaget om å innføre kjønnsnøytrale titler, og å endre betegnelsen «utenriktjenestemann» til «utenriktjenesteansatt» / «utenriktjenestetilsett». Vi støtter også lovendringene som implementerer denne endringen.
- Den foreslåtte endringen i utenriktjenesteloven §3 femte ledd, som presiserer at statsansatteloven § 9 ikke gjelder for utenriktjenesteansatte, som er midlertidig utstasjonert, skal lovfeste dagens praksis. Juristforbundet er usikker på om en slik regel bør gjelde alle midlertidig ansatte, eller bare dem som i utgangspunktet er fast ansatt i andre statlige virksomheter.
- Juristforbundet mener at forskriftshjemmelen som søkes innført i utenriktjenesteloven § 7 fjerde ledd er for vidtrekkende. Det er vanskelig å få tak på hvorfor Utenriksdepartementet søker å skaffe seg en hjemmel for å innføre helt andre rekrutteringsregler enn hva som praktiseres i alle andre statlige virksomheter.
 - Forholdet mellom den foreslåtte bestemmelsen og statsansatteloven § 4 annet ledd er uklart. Det er utover dette ikke tilstrekkelig begrunnet hvorfor Utenriksdepartementet ikke vil kunne følge ansettelsesreglene som gjelder for samtlige statlige virksomheter, med de spesifiseringene som fremgår av statsansatteloven § 4 annet ledd.
 - Den foreslåtte tilnærmingen vil redusere arbeidstakerorganisasjonenes medvirkning ved interne rekrutteringsprosesser betraktelig og dermed stride mot den norske modellen, og også kunne gi arbeidsgiver et dårligere beslutningsgrunnlag.
- Juristforbundet ønsker at tekstforslaget til utenriktjenesteloven § 7 femte ledd presiseres ytterligere. Det bør legges inn vilkår, f.eks. om frivillighet og medvirkning fra arbeidstakerorganisasjonenes.
- Juristforbundet ser at det kan være behov for å utarbeide nye ordninger for aspirant- og admirantopptakene, jf. tekstforslag til utenriktjenesteloven § 7 sjette ledd, siden dagens aspirantordning er flere tiår gammel. Vi mener imidlertid at forslaget ikke er godt nok utredet og begrunnet

Generelt om prosessen

Juristforbundet tillater seg å påpeke at lovforslaget som er sendt på høring fremstår som utilstrekkelig utredet og begrunnet. Selv om omtalen av behovet for et forenklet rotasjonsordning er ordrik, fremstår det som uklart hvorfor Utenriksdepartementet ikke vil kunne implementere en forenklet ordning innenfor dagens rettslige rammer.

Selv om utenriktjenesten har mange særtrekk, mener vi ikke dette begrunner tilsidesetting av alminnelige rekrutteringsregler og bruk av et annet stillingsbegrep enn samtlige andre statlige virksomheter.

Vi vil også påpeke at utarbeidelsen av forslaget ikke var særlig bredt forankret i departementet, og er basert på arbeidet av en arbeidsgruppe bestående av tre personer, som ikke oppfattes representativ av A/UD. Det har vært en dialog med arbeidstakerorganisasjonenes mens arbeidsgruppen utarbeidet forslaget. Dialogen var imidlertid meget overordnet og bygget på helt andre premisser enn hva som fremkommer i lovforslaget. Juristforbundet mener derfor at medvirkningen ikke ble godt nok ivaretatt underveis i prosessen.

Siden A/UD ikke har hatt anledning til å komme med konkrete innspill under utarbeidelsen av forslaget, vil vi benytte denne anledningen til å komme med konkrete innspill, kommentarer og innvendinger i dette høringsnotatet.

Kjønnsnøytrale titler

Juristforbundet er av den oppfatning at arbeidsgivers forslag på en god måte ivaretar Stortingets anmodningsvedtak nr. 497 (2018-2019) om å innføre kjønnsnøytrale titler i statens virksomheter. I utgangspunktet skal dette iht. vedtaket skje i samarbeid med partene i arbeidslivet. I utenriktjenesten har arbeidstakerorganisasjonene i alt liten grad vært involvert i prosessen, det har kun vært avholdt ett informasjonsmøte i slutten av 2022 om dette.

Juristforbundet mener at arbeidsgivers forslag treffer godt, og at betegnelsen «utenriktjenesteansett» / «utenriktjenestetilsett» fremstår som saklig begrunnet.

Hjemmelsgrunnlag for nye forskrifter om rekruttering gjennom gruppeopptak

Som nevnt over er dagens aspirantordning flere tiår gammel, og det kan således argumenteres for at den bør fornyes. For de såkalte «admirantene» (gruppeopptak til administrative funksjoner) finnes det p.t. ingen rekrutteringsforskrift.

Juristforbundet mener imidlertid at forslaget ikke er godt nok vurdert, utredet og begrunnet. Det har ikke vært interne drøftinger rundt dette og saken er ikke tatt opp med arbeidstakerorganisasjonene i huset på forhånd. Dersom lovgrunnlaget for gruppeopptak skal oppdateres, er det naturlig at dette skjer etter en grundig gjennomgang av aspirant- og admirantordningene. Aspirantopptaket har lenge vært etablert som det primære spor for rekruttering av generalister til Utenriksdepartementet. I senere tid har det også blir etablert et såkalt admirantopptak, for å rekruttere til administrative stillinger i Utenriksdepartementet.

Begge ordningene, men særlig aspirantordningen, har et fastlagt opplæringsløp. Dette er bredt oppfattet som nyttige forberedelse til utestasjonering, men er også dyrt. Ansatte rekruttert på andre måter får i liten grad samme kurstilbud. Det bør vurderes om gruppeopptakene sikrer den rekrutteringen og kursingen som er nødvendig for å fylle utestillingene Utenriksdepartementet har behov for, og om denne kompetansen bevares over tid. Dette særlig i lys av UD's krevende budsjettsituasjon.

En slik utredning bør gjennomføres før Utenriksdepartementet fremlegger et forslag om å endre lovgrunnlaget for gruppeopptak.

Juristforbundet mener at begrunnelsen i høringsnotatet er for tynn og overordnet for å kunne støtte tekstforslaget til ny utenriktjenestelov § 7 sjette ledd.

Forslag om å utarbeide en forskrift om rekruttering til rotasjonsstillinger i utenriktjenesten

Hoveddelen av høringsnotatet omtaler behovet for å regulere rotasjonsordningen i Utenriksdepartementet på en ny måte, selv om dette i liten grad reflekteres i forslagene til tekstendringer i utenriktjenesteloven. Likevel ser Juristforbundet et behov for å kommentere påstandene i høringsnotatet.

Det fremgår av høringsnotatet at de forslåtte lovendringene inneholder presiseringer og tilføyelser til utenriktjenesteloven for å sikre forsvarlig rekruttering til alle stillinger og å legge til rette for mer formåls- og kostnadseffektiv saksbehandling av de årlige flytteplanene. Behovet for presiseringer begrunnes med at det har vært uklarheter knyttet til gjeldende regelverk for rotasjon i utenriktjenesten, særlig knyttet til anvendelse av kvalifikasjonsprinsippet og hvorvidt det kan tas hensyn til andre forhold, herunder byrdefordeling og familiemessige forhold.

I denne sammenheng vil Juristforbundet innledningsvis bemerke at både arbeidsgiversiden og arbeidstakerorganisasjonene i Utenriksdepartementet etter det opplyste inntil nylig var av den oppfatning at statsansatteloven gjelder for både interne og eksterne rekrutteringer i UD.

Forslag om å utarbeide en forskrift som regulerer rotasjonsordning

Juristforbundet viser til det konkrete forslaget om å innføre en ny forskriftshjemmel for rotasjonsordningen i utenriktjenesteloven § 7 fjerde ledd.

For det første mener vi at en slik hjemmel er unødvendig, siden Utenriksdepartementet har hjemmel til å bestemme i personalreglementet at stillinger skal kunngjøres internt eller begrenset, og i særlige tilfeller å unnlate kunngjøring, jf. statsansatteloven § 4 annet ledd. Dersom man velger å gå videre med forslaget, bør forholdet til statsansatteloven § 4 annet ledd avklares nærmere.

Videre mener Juristforbundet at en slik forskriftshjemmel vil føre til en ekstrem begrensning av arbeidstakerorganisasjonenes medvirkningsmuligheter både ved utarbeidelsen av de fremtidige interne ansettelsesprosessene, og ved de enkelte ansettelser. Dette anser vi som uakseptabelt og uforenlig med den norske modellen. I det etterfølgende vil vi begrunne vårt standpunkt nærmere.

Forslag om å definere stillinger som «ansettelse i utenriktjenesten med vekselvise stillinger hjemme og ute»

Det foreslås i høringsnotatet å definere innholdet i stillinger i utenriktjenesten som «vekselvis tjeneste ute og hjemme, med ulike arbeidsoppgaver på ulike tjenestesteder og stillingsnivå over tid». Med andre ord søker man å definere hele yrkeskarriere i Utenriksdepartementet som én stilling.

Juristforbundet er av den oppfatning at en slik tilnærming strider mot stillingsbegrepet som brukes i statsansatteloven og som praktiseres i staten ellers. En stilling vil som regel inneholde en tittel og et sett med konkrete arbeidsoppgaver eller ansvarsområder som forventes skjøttet av stillingsinnehaveren. Arbeidsgivers styringsrett tillater oppgaveendringer innenfor bestemte rammer, men ikke helt nye oppgaver, flytting til andre steder (inkl. utlandet) eller gjentatte endringer av

stillingsnivå gjennom en hel yrkeskarriere. Dette fremgår bl.a. tydelig av reglene som gjelder for omstillingsprosesser.

Utenriktjenesten har noen særtrekk sammenlignet med andre statlige virksomheter, men Juristforbundet mener at det ikke er grunn til å innføre en ny definisjon av hva som anses som en «stilling». Vi mener videre at den foreslåtte tilnærmingen ville gi arbeidsgiver en tilnærmet ubegrenset styringsrett vis-a-vis de ansatte, noe som ville vært svært inngripende, og som også vil kunne frata arbeidsgiver viktige innspill fra arbeidstakersiden som vil styrke deres beslutningsgrunnlag.

Oppslag av rotasjonsstillinger skal erstatte offentlig kunngjøring

Forslaget innebærer at stillinger som defineres som rotasjonsstillinger ikke lenger skal lysnes ut. Utlysning av stillinger og enkeltsøknader skal erstattes med et samlet oppslag av rotasjonsstillinger og interessemeldinger.

For det første er det uklart hvilke stillinger som defineres som rotasjonsstillinger og på hvilket grunnlag. Det er uklart om dette skal gjelder for stillinger både hjemme og ute, eller bare for utestillinger.

Rotasjonsstillinger som «ledige stillinger» i statsansattelovens forstand

Departementet argumenterer med at rotasjonsstillinger i Utenriksdepartementet er forbeholdt ansatte i utenriktjenesten, og at disse stillingene derfor ikke kan anses som «ledige stillinger» i statsansattelovens forstand. Dette begrunnes bl.a. med forarbeidene til statsansatteloven, hvor det under pkt. 9.4.3.4. fremgår:

«Stillingene som kunngjøres internt kan ikke sies å være ledige siden det allerede er fast ansatte eller midlertidig ansatte i Utenriksdepartementet, ved utenriksstasjon og Norad som skal fylle stillingene gjennom rotasjonsordningen. Departementet viser til at stillingene i utenriktjenesten har en noe annen karakter, og at man i dag sikrer en bred og god rekruttering ved at de fleste stillinger kunngjøres både i Utenriksdepartementet, ved utenriksstasjonene og i Norad.»

Juristforbundet vil innledningsvis påpeke at selv om rotasjonsstillingene ikke kan anses som ledige stillinger i den betydning at virksomheten trenger flere ansatte, er det likevel stillinger som virksomheten skal fylle og som fremstår som ledige fra de søknadsberettigedes perspektiv. Det at kretsen av søknadsberettigede er begrenset til virksomhetens egne ansatte endrer ikke dette. Det er ingen i virksomheten som har krav på noen av stillingene som kunngjøres. Ut fra reelle hensyn kan det derfor heller ikke være grunnlag for å gå bort fra å behandle stillingene som kunngjøres som ledige stillinger.

Forståelsen som kommer til uttrykk i forarbeidene til statsansatteloven av at stillingene som kunngjøres internt «ikke kan sies å være ledige» referer til virksomheten som helhet, altså at virksomheten ikke har behov for flere ansatte. Internt i virksomheten er det imidlertid ledige stillinger som må besettes og som den enkelte ansatt kan velge å søke på. Argumentet for at rotasjonsstillinger «ikke kan sies å være ledige» i intern rekrutteringssammenheng fremstår derfor som ugyldig. Det er basert på en sammenblanding av to forskjellige forhold og skyldes en likestilling av a) behovet for ekstern rekruttering og b) behovet for intern rekruttering til ledige stillinger.

Juristforbundet vil videre påpeke at statsansatteloven §4 annet ledd omtaler stillinger i utenriktjenesten som «ledige embeter eller stillinger». Juristforbundet er derfor av den oppfatning at det strider mot lovens ordlyd å argumentere at rotasjonsstillinger i Utenriksdepartementet ikke er å anse som ledige stillinger i statsansattelovens forstand.

Dersom man ønsker å bruke denne argumentasjonen, må man etter vår vurdering endre statsansatteloven. Som nevnt over taler de reelle hensyn mot dette.

Oppslag av stillinger vs. kunngjøring

Ifølge statsansatteloven § 4 annet ledd kan det fastsettes i Utenriksdepartementets personalreglement at ledige stillinger bare kunngjøres internt eller i bestemte virksomheter, eller at kunngjøring helt kan unnlates i særlige tilfeller.

Statsansatteloven omtaler intern eller begrenset kunngjøring som norm (§ 4 annet ledd, første setning). Det å unnlate kunngjøring av stillinger skal bare forekomme i «særlige tilfeller» (jf. Statsansatteloven §4 annet ledd, annen setning).

Departementets forslag synes derimot å innebære at samtlige rotasjonsstillinger (dvs. i utgangspunktet samtlige stillinger i utenriktjenesten) skal unntas fra kunngjøring, noe som begrunnes med en allmenn og overordnet henvisning til forenklet saksbehandling og potensielle, ikke nærmere bestemte, effektivitetsgevinster.

Juristforbundet mener at forslaget ikke er tilstrekkelig godt utredet og begrunnet. Det er uklart hvorfor Utenriksdepartementet mener at man ikke kan realisere en enklere intern rekrutteringspraksis innenfor grensene av statsansatteloven § 4 annet ledd. Det er oppsiktsvekkende at Utenriksdepartementet søker å skaffe seg en forskriftshjemmel til å etablere helt andre rekrutteringsregler enn andre statlige virksomheter.

Oppslag av ledige stillinger

Den foreslåtte tilnærmingen med oppslag av ledige stillinger og interessemelding er etter Juristforbundet syn for enkel.

Juristforbundet ser behovet for å forenkle de eksisterende interne rekrutteringsprosessene. Vi mener imidlertid at et oppslag av ledige stillinger ikke oppfyller definisjonen av «intern eller begrenset kunngjøring», som er lagt til grunn i statsansatteloven § 4 annet ledd. En slik begrenset kunngjøring tillater å begrense kretsen av hvem som skal nås, men ikke innholdet i kunngjøringen.

Selv om Utenriksdepartementet skulle utarbeide en forenklet rotasjonsordning basert på forskrift (i tråd med forslaget), mener vi at det ikke vil være mulig å bare annonsere hvilke stillinger som er ledige, uten å angi hvilke kvalifikasjoner og egenskaper en potensiell søker bør ha.

For å kunne finne en egnet person til den ledige stillingen / posisjonen bør det utarbeides konkrete kriterier som skal legges til grunn ved vurdering av kandidater, jf. statsansatteloven § 3. Vi mener at dette er sentralt for å kunne gjennomføre saklige, objektive og etterprøvbare ansettelsesprosesser.

Interessemelding

I høringsnotatet foreslås det å erstatte søknader med rene interessemeldinger. I dag ivaretas dette gjennom søknad med CV og innhenting av referanser. Dersom man ønsker å forenkle prosessen, må arbeidsgiver på andre måter få oversikt over de ansattes bakgrunn, utdanning, erfaring, familiesituasjon, personlig egnethet, etc. Juristforbundet mener derfor at en overgang til interessemeldinger forutsetter at Utenriksdepartementet tar i bruk et verktøy for å få oversikt over de ansattes kunnskaper og kompetanser, og at denne databasen holdes oppdatert og brukes aktivt.

Dersom et slikt verktøy ikke er på plass før en eventuell ny rekrutteringsordning tas i bruk, vil ansettelser i Utenriksdepartementet bære preg av vilkårlighet. Utenriksdepartementet vil i enda sterkere grad enn i dag fremstå som preget av nettverk og kontakter. Dersom man ønsker å øke antallet søknader til utestillinger, er det imidlertid helt avgjørende at de ansatte har tillitt til at

rekrutteringsordningen gjennomføres basert på forhåndsbestemte, saklige, objektive og etterprøvbare kriterier.

Kvalifikasjonsprinsippet vs. andre hensyn

Kvalifikasjonsprinsippet som styrende prinsipp ved rekruttering

I høringsnotatet argumenterer arbeidsgiver for at kvalifikasjonsprinsippet jf. statsansatteloven § 3 ikke vil være gjeldende for interne stillingsskifter / rotasjonsstillinger, fordi stillingene ikke er «ledige» i statsansattelovens forstand (jf. over). Begrunnelsen for dette synes å være en henvisning til lovens forarbeider, som nevner at «*Stillingene som kunngjøres internt kan ikke sies å være ledige siden det allerede er fast ansatte eller midlertidig ansatte i Utenriksdepartementet*».

Selv dersom man følger Utenriksdepartementets argumentasjon og anser rotasjonsstillinger som «ikke ledige», mener vi at kvalifikasjonsprinsippet bør være et førende prinsipp også ved interne rekrutteringer. Det fremgår tydelig av forarbeidene til statsansatteloven pkt. 9.1. at «*kvalifikasjonsprinsippet er et ulovfestet prinsipp som innebærer at det er den best kvalifiserte søkeren som skal ansettes i en ledig stilling*». Videre heter det at plikten «*til å ansette den best kvalifiserte søkeren er nødvendig for å sikre at hensynet til likebehandling og saklighet blir avgjørende for rekrutteringen. En slik plikt bidrar dermed til å styrke den allmenne tilliten til forvaltningens upartiskhet og nøytralitet*».

Hensyn til likebehandling og saklighet er like aktuelt ved interne stillingsskifter. Selv om det lovfestede kvalifikasjonsprinsippet ikke gjelder direkte ved slike omdisponeringer av ansatte, er det vanskelig å se at andre saklige hensyn kan erstatte kvalifikasjonsprinsippet i sin helhet. Behovet for rekruttering av kandidater som er kvalifiserte til å utføre de konkrete oppgaver som ligger til den enkelte stillingen vil alltid gjøre seg gjeldende, og en intern rekruttering som utelukkende baserer seg på andre hensyn vil kunne fremstå som usaklig, vilkårlig og potensielt diskriminerende. I tillegg vil en personalpolitikk som ikke bygger på kvalifikasjonsprinsippet føre til at UD's ansatte mister respekten for hverandres faglighet, og at andre virksomheter vil kunne stille spørsmål ved de UD-ansattes egnethet til å bekle sine stillinger.

Selv om Juristforbundet mener at kvalifikasjoner bør ligge i bunnen, er ikke det til hinder for at man kan legge vekt på andre hensyn, der flere kandidater er likt kvalifisert.

Andre hensyn

Høringsnotatet foreslår videre at andre hensyn skal kunne være styrende ved interne rekrutteringer, herunder byrdefordeling og familieforhold.

«Byrdefordeling» viser til en tilnærming hvor ansatte som har tjenestegjort ved en mer krevende stasjon skal tilgodeses med en mindre krevende og mer attraktiv stilling etterpå. Dersom man ønsker å praktisere dette, bør man skape forutberegnelighet ved å definere på forhånd hva som anses som «byrde», siden dette kan oppleves forskjellig av de enkelte ansatte. Videre er det uklart på hvilken måte en slik «byrde» skal sette den enkelte medarbeideren i stand til å gjøre en god jobb i neste stilling, med mindre «byrde» defineres f.eks. som «tjenestegjøring ved en hardshipstasjon», «konflikterfaring» e.l., og knyttes konkret til oppgaver som ligger til den nye stillingen.

Juristforbundet mener likevel at byrdefordeling kun bør brukes sammen med kvalifikasjonsprinsippet, siden det ellers vil kunne føre til diskriminering av ansatte, f.eks. dersom personer opplever en dårligere karriereutvikling fordi de ikke kan tjenestegjøre ved hardshipstasjoner på grunn av helse- eller familieforhold.

Når det gjelder familiehensyn, mener Juristforbundet at det er viktig og riktig at Utenriksdepartementet tar hensyn til de ansattes familiesituasjon sammen med

kvalifikasjonsprinsippet. Men på den annen side vil en for stor vektlegging av f.eks. medfølgende ektefeller eller barn imidlertid kunne oppleves som urettferdig og diskriminerende av ansatte uten familie.

Vi vil også nevne at hensyn til andre forhold enn kandidatens kvalifikasjoner forutsetter at den enkelte må oppgi mye informasjon om seg selv og sine medfølgende. Dette kan være i strid med personvernbestemmelsene.

Flytteplikt

I høringsnotatet argumenteres det for at rotasjonsstillinger skal forbeholdes flyttepliktige ansatte. Flytteplikten oppstår når en ansatt har tjenestegjort ute i minst ett år, jf. utenriktjenesteloven §7.

For aspiranter (og etter hvert admiranter) foreslås dette fastsatt i forskrift. For ansatte rekruttert utenom gruppeopptakene foreslås det innført relativt høye hinder, herunder et krav til flere års tjenestegjøring i den samme stillingen, før man kan søke seg til en utestilling og dermed bli flyttepliktig.

Høringsnotatet legger dermed åpent opp til å splitte de ansatte i utenriktjenesten i forskjellige grupper: flyttepliktige generalister (gjerne med aspirantbakgrunn) og spesialister (gjerner direkte rekruttert) som helst skal sitte i stillingene sine lenge. Av de ansatte oppleves dette etter det opplyste som en deling i et A-lag og et B-lag, særlig fordi attraktive utestillinger og lederstillinger vil være forbeholdt flyttepliktige ansatte med generalistbakgrunn og uterfaring.

Juristforbundet vil påpeke at en sentral motivasjon for å bli i en stilling er mulighetene for utvikling og læring. I Utenriksdepartementet og i omtalen av dette i høringsnotatet, er opplæring og utvikling primært knyttet til forberedelse for utestasjonering og opplæring som vil gi «generalistkompetanse». Juristforbundet stiller spørsmål ved hvordan Utenriksdepartementet skal rekruttere og beholde gode spesialister.

Juristforbundet mener at en slik tilnærming er diskriminerende, fordi den forskjellsbehandler ansatte som har lignende utdanning og utfører tilsvarende arbeidsoppgaver. Det vil være vanskelig for spesialister å få lederstillinger i UD. Dette kan fort føre til et dårlig arbeidsmiljø og gjøre det vanskelig å rekruttere sårt trengt spisskompetanse.

Forslag om at departementet treffer vedtak om forflytning

Det foreslås å innføre en ny § 7 femte ledd i utenriktjenesteloven, som gir departementet adgang til å treffe vedtak om forflytning.

Det er for så vidt riktig at det vil være departementet som treffer vedtak om ansettelse i ny stilling og dermed også vedtak om forflytning. Juristforbundet mener imidlertid at forslaget er for vidtrekkende og uklar. Etter vår vurdering må en forflytning til utlandet i utgangspunktet skje på frivillig basis. Den ensidige retten som arbeidsgiver ønsker å forbeholde seg til å beordre enkelte ansatte til konkrete stillinger kan ikke stå uten nærmere vilkår.

En slik fremgangsmåte fremstår som utdatert og ikke i tråd med dagens livsrealitet. Fort det første er et slikt forflytningsvedtak sterkt inngripende overfor den enkelte ansatte. I tillegg er det i mange tilfeller hele familier som er berørt av slike vedtak, som i tillegg kan ha konkrete økonomiske konsekvenser. Bestemmelsen bør derfor revideres, og det bør legges inn vilkår (frivillighet, saklighet mm.). Videre må arbeidstakerorganisasjonenes rett til medbestemmelse ivaretas.

Konklusjon

Juristforbundet mener at de foreslåtte lovendringene i utenrikstjenesteloven § 7 fjerde, femte og sjette ledd ikke bør vedtas, med utgangspunkt i at de ikke er godt nok utredet og begrunnet.

Sverre Bromander

President