

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av statstjänstemannalagen och av vissa lagar som har samband med den

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I propositionen föreslås det att i statstjänstemannalagen införs vissa bestämmelser som gäller statens högsta tjänstemannaledning. Anmälningförfarandet för tjänster inom statens högsta tjänstemannaledning avskaffas och i stället tillämpas ett allmänt ansökningsförfarande. I lagen tas in en bestämmelse enligt vilken den högsta ledningen alltid utnämns för viss tid och anställningstiderna är enhetliga, i regel fem år. Dessutom föreskrivs det om den högsta ledningens gemensamma behörighetsvillkor. De bestämmelser om behörighetsvillkoren för den högsta ledningen som finns någon annanstans i lag ska huvudsakligen upphävas. För att förbättra transparensen, införs det i lagen bestämmelser om att den högsta ledningens bindningar och bissysslor ska offentliggöras i ett allmänt datanät.

I propositionen föreslås också ändringar i alla tjänster och tjänsteförhållanden. De huvudregler som gäller förfarandet vid ansökan om tjänster ska regleras på lagnivå i stället för på förordningsnivå som för närvarande. Dessutom ska till lagen fogas en bestämmelse som gör det möjligt att avtala om särskilda karenstider och ersättningar som betalas för karenstiden. Bestämmelserna om statstjänstemännens möjligheter att söka ändring och hur dessa möjligheter har begränsats överförs i sin helhet till statstjänstemannalagen. Möjligheterna för en tjänsteman som inte omfattas av statens tjänstekollektivavtal att begära omprövning ska utvidgas.

Lagarna avses träda i kraft den 1 mars 2015.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLL	2
ALLMÅN MOTIVERING	4
1 NULÄGE	4
1.1 Lagstiftning och praxis.....	4
1.2 Internationell praxis och lagstiftning	11
1.2.1 Utveckling av de europeiska systemen för den högsta tjänstemannaledningen	11
1.2.2 En tjänstemans övergång till en annan arbetsgivare.....	14
2 BEDÖMNING AV NULÄGET.....	16
3 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN	20
4 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER	23
4.1 Ekonomiska konsekvenser.....	23
4.2 Konsekvenser för myndigheterna	23
4.3 Konsekvenser för personalen	23
4.4 Konsekvenser för jämställdheten	23
5 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN	24
5.1 Remissyttranden och hur de har beaktats	24
6 SAMBAND MED ANDRA PROPOSITIONER.....	25
DETALJMOTIVERING	27
1 LAGFÖRSLAG	27
1.1 Statstjänstemannalagen	27
1.2 Lagen om statens tjänstekollektivavtal	36
1.3 Polisförvaltningslagen.....	36
1.4 Vissa andra lagar.....	37
2 IKRAFTTRÄDANDE	37
3 FÖRHÅLLANDE TILL GRUNDLAGEN SAMT LAGSTIFTNINGSORDNING	37
LAGFÖRSLAG	38
1. Lag om ändring av statstjänstemannalagen.....	38
2. Lag om ändring av lagen om statens tjänstekollektivavtal	42
3. Lag om ändring av 8 § i lagen om nödcentralsverksamhet	42
4. Lag om ändring av 8 § i lagen om Skatteförvaltningen	43
5. Lag om ändring av 14 § i lagen om regionförvaltningsverken.....	44
6. Lag om ändring av 5 § i lagen om Geologiska forskningscentralen	45
7. Lag om ändring av 3 § i lagen om Energimyndigheten	45
8. Lag om upphävande av 4 § i lagen om Patent- och registerstyrelsen.....	46
9. Lag om upphävande av 8 § i lagen om Lantmäteriverket	46
10. Lag om ändring av 4 § i lagen om Naturresursinstitutet	46
11. Lag om ändring av polisförvaltningslagen	47
BILAGA	48
PARALLELLEXT	48
1. Lag om ändring av statstjänstemannalagen.....	48
2. Lag om ändring av lagen om statens tjänstekollektivavtal	57
3. Lag om ändring av 8 § i lagen om nödcentralsverksamhet	58
4. Lag om ändring av 8 § i lagen om Skatteförvaltningen	59
5. Lag om ändring av 14 § i lagen om regionförvaltningsverken.....	60
6. Lag om ändring av 5 § i lagen om Geologiska forskningscentralen	61

7. Lag om ändring av 3 § i lagen om Energimyndigheten	62
10. Lag om ändring av 4 § i lagen om Naturresursinstitutet	63

ALLMÄN MOTIVERING

1 Nuläge**1.1 Lagstiftning och praxis**

Statens högsta tjänstemannaledning

Utnämningsgrunder och behörighetsvillkor

De grundläggande bestämmelserna om utnämning av statstjänstemän finns i grundlagen, statstjänstemannalagen (750/1994), nedan *tjänstemannalagen*, och i statstjänstemannaförordningen (971/1994), nedan *tjänstemannaförordningen*. Enligt 125 § 2 mom. i grundlagen är de allmänna utnämningsgrunderna för offentliga tjänster skicklighet, förmåga och beprövad medborgerlig dygd. En likadan bestämmelse fanns i regeringsformen 1919 som upphävdes genom grundlagen. Dessa begrepp har ett etablerat innehåll inom rättspraxis och förvaltningsförfarande.

I 3 kap. i tjänstemannalagen ingår bestämmelser om utnämning och allmänna behörighetsvillkor. Bestämmelserna gäller kravet på jämlikt bemötande i samband med utnämning, tjänster som kräver finskt medborgarskap, åldersgränsen för utnämning till en tjänst, kravet på anmälan om de högsta tjänstemännens bindningar, en tjänstesökandes skyldighet att lämna myndigheten hälsouppgifter före utnämningen samt grunderna för utnämning för viss tid.

I 8 § 2 mom. i tjänstemannalagen föreskrivs om behörighetsvillkor. Om det inte är bestämt i lag om examina som krävs för statlig tjänst och om övriga motsvarande särskilda behörighetsvillkor, kan det bestämmas om dem genom statsrådsförordning, ifall detta är motiverat för skötseln av de uppgifter som hör till tjänsten. Statsrådet kan av särskilda skäl bevilja dispens från behörighetsvillkor som bestämts genom förordning, dock inte för tjänster som domare. Behörighetsvillkor som fastställs genom förordning är till exempel en bestämd examen eller en bestämd utbildningsnivå eller kompetens (högre högskoleexamen, högskoleexamen, förtrogenhet med tjänstens uppgiftsområde).

Enligt 26 § i tjänstemannalagen är behörighetsvillkoren för tjänster inom den högsta

ledningen från och med ingången av september 1997 högre högskoleexamen, sådan mångsidig erfarenhet som uppgiften kräver samt i praktiken visad ledarförmåga och erfarenhet av ledarskap. Om behörighetsvillkoren för ministeriets ledning föreskrivs i 43 § i reglementet för statsrådet (262/2003). Det tidigare kravet i reglementet om förtrogenhet med förvaltningsområdets verksamhet eller motsvarande andra krav på förtrogenheten med verksamheten ersattes år 2011 (520/2011) med kravet på mångsidig erfarenhet som uppgiften kräver. Med detta avses arbetserfarenhet av olika uppgifter i olika organisationer. Behörighetsvillkoren för ämbetsverkschefer är i regel desamma som för ministeriets ledning och ingår i den berörda förvaltningslagen eller förvaltningsförordningen. Finansministeriet gav 6.5.2011 anvisningen Bestämmande av urvalskriterierna för statens högsta ledning VM/728/00.00.00/2011 som specificerar behörighetsvillkorens innehåll i detalj. Syftet med anvisningen är att i samband med tjänsteutnämningar främja en enhetlig tolkning av kraven och en enhetlig jämförelse av kandidaternas meriter.

Tjänstetillsättningsförfarande

Tjänsterna inom den högsta tjänstemannaledningen är placerade vid ministerierna och ämbetsverken. I tjänstemannaförordningen föreskrivs om tjänsternas ansöknings- och tillsättningsförfarande. De tjänster som avses i 26 § i tjänstemannalagen kan också besättas genom ett anmälningsförfarande som i praktiken är ett likadant system som ett ansökningsförfarande. Ett tillsättningsförfarande för en tjänst är öppet och offentligt. Myndigheten beslutar om det sättet på vilket informationen om en vakant tjänst publiceras.

En ansökan eller anmälan ska komma in till myndigheten inom utsatt tid för att den kan beaktas. Det finns inte några bestämmelser om ansöknings- eller anmälningstider. En praktisk anvisning är emellertid att justitiäkanslersämbetet förutsätter att ansöknings- eller anmälningstiden för tjänster som föredras för statsrådet är ca två veckor för att alla som vill har en faktisk möjlighet att söka

tjänsterna. Övrigt bestämmer ministeriet ansökningstidens längd vid utnämningar till tjänster inom den högsta ledningen.

Enligt lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999), nedan *offentlighetslagen*, är ansökan eller anmälan till en tjänst offentlig. Enligt 7 § i offentlighetslagen blir handlingar i regel offentliga genast när myndigheten har fått dem. En ansökan eller anmälan och bilagorna till dem kan i praktiken vara sekretessbelagda på grundval av offentlighetslagens 24.1 § punkterna 25, 31 och 32, det vill säga när uppgifterna handlar om bland annat personens hälsotillstånd, handikapp, sexuella beteende och inriktning, hemliga telefonnummer eller adress som personen har begärt att ska hållas hemlig av säkerhetsskäl eller några andra ärenden som omfattas av integritetsskydd. I praktiken har en sökande som sökt eller anmält sig till en tjänst kunnat be att hans eller hennes uppgifter inte ges ut i offentlighet. Massmedierna har i huvudsak uppfyllt dessa önsknings. Massmedierna behöver dock inte lämna namnen på dem som sökt eller anmält sig till en tjänst opublicerade. Namn på sökande hittas nuförtiden också på privatpersoners och intressegruppers internetsidor.

Personal- och förvaltningspolitiska avdelningen vid finansministeriet gav första gången anvisningar om de principer som ska iaktas när tjänster tillsätts (VM/2165/00.00.00/2011) år 1998. Anvisningarna, som uppdaterades år 2000 och 2009, är avsedda till hjälp när man bereder utnämningar samt överväger och tillämpar en lämplighetsbedömning.

År 2011 gav personal- och förvaltningspolitiska avdelningen vid finansministeriet en anvisning (VM/728/00.00.00/2011) om bestämmande av urvalskriterier för statens högsta ledning. Anvisningen specificerar riktlinjerna för urvalskriterierna för den högsta ledningen i statsrådets principbeslut om statsförvaltningens ledningspolitik av 30.4.2011. Därutöver specificerar anvisningen vad i praktiken visad ledarförmåga och erfarenhet av ledarskap samt mångsidig erfarenhet som uppgiften kräver, avser. Syftet med anvisningen är att styra jämförelsen av kandidaterna i samband med tjänsteutnämningar och förenhetliga statsrådets utnämningssförfarande till denna del. År 2013 gav

finansministeriet ut handboken *Valitse oikein – opas valtioonhallinnon johtajien ja asiantuntijoiden rekrytointiin* som behandlar de särfrågor som hänför sig till rekrytering av direktörer och chefer.

Utnämning till en tjänst för viss tid

Enligt 9 § 2 mom. i tjänstemannalagen kan en tjänst besättas för viss tid eller annars tidsbegränsat om därtill finns grundad anledning som sammanhänger med tjänstens art eller ämbetsverkets verksamhet. Med stöd av denna bestämmelse kan statens högsta tjänstemän utnämnas för viss tid på grundval av tjänstens art.

Statsrådet fattade år 2008 ett principbeslut om statsförvaltningens ledningspolitik. Enligt det ska man varje gång när man tillsätter tjänster inom den högsta ledningen överväga huruvida tjänsten ska besättas för viss tid. Tjänstperioderna för dem som utnämns till tjänster inom den högsta ledningen har varierat mellan tre år och åtta år. I genomsnitt har perioden löpt över 5—7 år. Periodernas antal i samma ledande tjänst är inte begränsat. Nya utnämningar görs nästan utan undantag för viss tid, men det finns fortfarande tidigare gjorda tills vidare gällande utnämningar.

Enligt den utredning som personal- och förvaltningspolitiska avdelningen vid finansministeriet gjorde i september 2013 har 53 procent av tjänstemännen inom statens högsta ledning utnämns till en tjänst tills vidare och 47 procent har utnämns till en tjänst eller ett tjänsteförhållande för viss tid. I 27 procent av fallen var anledningen till en visstidsanställning författningsgrund, i 12 procent tjänstens art och i sex procent vikariat.

I april 2014 skickade personal- och förvaltningspolitiska avdelningen vid finansministeriet en enkät till den högsta tjänstemannaledningen. Enkäten handlade om anställningsförhållandens längd och visstidsanställningar. Svaresprocenten var 74.

Alla kanslichefer vid ministerierna har utnämns för viss tid. När det gäller ministeriernas avdelningschefer eller uppgifter på motsvarande nivå, är 64 procent av tjänstemännen utnämnda för viss tid och 22 procent har ett anställningsförhållande som gäller

tills vidare. Av ämbetsverkschefer har 76 procent en visstidsanställning och 25 procent har ett tjänsteförhållande som gäller tills vidare. Visstidsanställningens längd var fem år i 39 procent av svarspersonerna och sju år i 24 procent av svarspersonerna. Ungefär fyra procent hade en kortare anställning än fem år och omkring fem procent längre än sju år.

Utnämningsbehörighet

Enligt 126 § i grundlagen utnämner statsrådet statstjänstemännen, om inte detta enligt lag eller någon annan författning hör till republikens president, ett ministerium eller någon annan myndighet. När det gäller tjänsterna enligt 26 § i tjänstemannalagen, utnämner republikens president med stöd av 69 § i grundlagen justitiekansler och biträdande justitiekansler samt med stöd av 38 § i lagen om försvarsmakten försvarsmaktens kommandör. Statsrådet utnämner till de tjänster vid ministerierna som avses i 26 § i tjänstemannalagen med stöd av 42 § i statsrådets reglemente. I fråga om ämbetsverkschefstjänster ingår statsrådets utnämningsbehörighet i regel i förvaltningslagen eller förvaltningsförordningen.

Bindningar

Enligt 8 a § i tjänstemannalagen ska en person som föreslås bli utnämnd till en tjänst som nämns i 26 § före utnämningen lämna en redogörelse för sin näringsverksamhet, sitt ägande i företag och annan förmögenhet samt för sina uppgifter utanför tjänsten, sina bisysslor enligt 18 § och sina andra bindningar som kan vara av betydelse vid bedömningen av hans förutsättningar att sköta de uppgifter som hör till den tjänst som ska besättas. Den tjänsteman som har blivit utnämnd till tjänsten ska utan dröjsmål anmäla ändringar och bristfälligheter i uppgifterna samt även annars lämna motsvarande redogörelse när den behöriga myndigheten begär en sådan. Uppgifter om en persons ekonomiska ställning som getts en myndighet ska hemlighållas. Närmare bestämmelser om att lämna en anmälan meddelas genom förordning.

Enligt 19 a § i tjänstemannaförordningen ska den anmälan om bindningar som avses i 8 a § i statstjänstemannalagen lämnas till vederbörande ministerium. Justitiekanslern i statsrådet och biträdande justitiekanslern överlämnar dock redogörelsen till justitieministeriet.

Enligt 18 § i tjänstemannalagen får en tjänsteman inte ta emot eller inneha en bisyssla som kräver att arbetstid används för uppgifter som hör till bisysslan, om inte myndigheten på ansökan beviljar tjänstemannen tillstånd därtill. Med en bisyssla avses i 18 § i tjänstemannalagen en tjänst och sådant avlönat arbete eller avlönat uppdrag som tjänstemannen har rätt att avsäga sig samt yrke, näring och rörelse. Ett tillstånd till bisyssla kan också beviljas för viss tid och begränsat. Ett tillstånd till bisyssla kan återkallas om det finns skäl därtill.

Vid prövning av om ett tillstånd till bisyssla ska beviljas ska det beaktas att tjänstemannen inte på grund av bisysslan blir jävig i sina uppgifter. Bisysslan får inte heller äventyra förtroendet för opartiskheten i skötseln av uppgifterna och den får inte heller annars inverka menligt på skötseln av uppgifterna eller utgöra sådan konkurrerande verksamhet som uppenbart skadar arbetsgivaren. Om bisysslan inte förutsätter att tjänstemannen använder arbetstid för att sköta den, ska tjänstemannen dock göra en anmälan om bisysslan till myndigheten. Denna kan förbjuda tjänstemannen att ta emot eller inneha en sådan bisyssla på samma grunder som bisysslotillståndet.

Enligt 18 a § i tjänstemannalagen ska man vid prövning av om en tjänsteman ska förordnas att företräda staten i frågor som anknyter till utövande av dess ägarmakt eller till annan styrning eller övervakning, beakta att denna uppgift inte får medföra annat än sporadiskt eller tillfälligt jäv för tjänstemannen i dennes viktigaste tjänsteåligganden.

Utöver bestämmelserna i tjänstemannalagen ska man följa de särskilda bestämmelser som i lag eller förordning har utfärdats inom de olika förvaltningsområdena om bisysslor.

Finansministeriet gav 23.8.2010 en anvisning om tjänstemännens bisysslor (VM/1591/00.00.00/2010). Syftet är att alla ämbetsverk är medvetna om sina tjänstemäns

bisysslor. Detta i syfte att säkra att myndigheten alltid överväger om bisysslan är saklig och om den ska tillåtas. Begränsningarna som gäller tjänstemännens bisysslor siktar också till att trygga en god förvaltning. En bisyssla som berörs av begränsningar är till exempel ett tjänste- eller arbetsförhållande till någon annan arbetsgivare än det egna ämbetsverket, något annat anställningsförhållande samt privata ombudsuppdrag. Till bisysslor räknas inte arbeten som hör till tjänsteuppgifterna eller sådana förtroendeuppdrag som personen inte kan vägra att ta emot. Ett vanligt medlemskap i en förening eller delaktighet i någon annan verksamhet och mötesarvodet för det är inte heller en begränsad bisyssla. Om myndigheten förordnar tjänstemannen eller föreslår denne till en uppgift, är det inte frågan om en bisyssla som kräver ett tillstånd eller en anmälan.

När man överväger ett tillstånd till bisyssla ska man fästa särskild vikt vid att en enskild tjänstemans bisyssla kan påverka den offentlighetsbild som utomstående får av ämbetsverkets verksamhet. Detta gäller särskilt de högre tjänstemännen.

Tjänstledighet

Enligt 65 § 1 mom. i tjänstemannalagen avses en tjänsteman ha avgått från sin tidigare tjänst räknat från den tidpunkt då han på något annat sätt än för viss tid utnämns till en annan statlig tjänst.

När en tjänsteman utnämns till en annan statlig tjänst för viss tid, får han ansöka om tjänstledighet för den tiden. Enligt 23 § i tjänstemannalagen får en tjänsteman avbryta sitt arbete om myndigheten på ansökan beviljar honom tjänstledighet eller om han är tjänstledig direkt med stöd av lag. Att bevilja tjänstledighet för att sköta en annan tjänst avgörs i huvudsak av myndigheten efter prövning. Om tjänstledighet som en tjänsteman har rätt till med stöd av någon annan lag än statstjänstemannalagen eller tjänstekollektivavtalet samt om annan tjänstledighet som varar högst ett år beslutar enligt 21 § i tjänstemannaförordningen, när det gäller chefer för ett ämbetsverk, det ministerium till vars förvaltningsområde ämbetsverket hör. Om tjänstledighet för tjänstemän som utnämns

av republikens president eller statsrådets allmänna sammanträde och som varar högst två år beslutar också ministeriet. I övriga fall tas beslut om tjänsteledighet av den utnämmande myndigheten, dvs. i regel statsrådet när det gäller den högsta tjänstemannaledningen.

Enligt 23 § i tjänstemannalagen anges genom förordning de tjänster i fråga om vilka gäller att den som utnämns till tjänsten för viss tid är tjänstledig från en annan tjänst, till vilken han före den aktuella utnämningen har utnämns på något annat sätt än för viss tid. I förordningen om tjänster som alltid besätts för viss tid (1060/1994) finns bestämmelser om tjänster som besätts för viss tid, i regel för fem år i sänder. Vissa av dem är tjänster som hör till tillämpningsområdet för 26 § i tjänstemannalagen. En person som utnämns för viss tid till en tjänst enligt förordningen eller tjänsten som kanslichef, statssekreterare och understatssekreterare vid ett ministerium, är tjänstledig från en annan tjänst till vilken han före utnämningen enligt förordningen har utnämns på annat sätt än för viss tid. Detta gäller inte tjänstemän som från förut innehar en tjänst för viss tid eller annars tidsbegränsat.

Enligt den enkät som finansministeriets personal- och förvaltningspolitiska avdelning gjorde bland den högsta tjänstemannaledningen är omkring hälften av dem som utnämns till en tjänst eller ett tjänsteförhållande för viss tid inom den högsta ledningen för tillfälle utan en bakgrundstjänst.

Finansministeriet fattade år 2009 beslut om en avgångsersättning för statens högsta tjänstemannaledning (VM/2783/01.03.00.01/2009). Enligt beslutet får avgångsersättning på vissa villkor betalas en tjänsteman som utnämns till en tjänst för viss tid inom ledningen och som inte är tjänstledig från en annan tjänst eller uppgift när visstidsanställningen upphör. Avgångsersättningen motsvarar högst 10 månaders lön vid tidpunkten för tjänsteförhållandets upphörande. När man överväger ersättningens storlek beaktar man bland annat tjänstemannens ålder och dennes möjligheter att få ett nytt arbete. Ministeriet kommer med förslag till betalning av ersättningen som lämnas till finansministeriet. Än så länge har man inte betalat några avgångsersättningar.

Enligt 22 § i tjänstemannalagen kan en tjänsteman som utnämns av republikens president, statsrådet eller ett ministerium för högst två år ställas till statsrådets disposition då det finns giltiga skäl till det med hänsyn till skötseln av statens uppgifter. Denna tid om två år kan under samma förutsättningar förlängas med högst två år. En tjänsteman i disponibilitet är skyldig att utföra de uppgifter som statsrådet eller en av statsrådet bestämd myndighet har ålagt honom.

Ansöknings- och anmälningsförfarande för tjänster

Bestämmelser om huvudregeln för ansöknings- och anmälningsförfarandet för statliga tjänster ingår i tjänstemannaförordningen. Enligt 7 § 1 mom. i den förordningen ska en tjänst innan den tillsätts förklaras ledig att sökas och ett meddelande om ledigförklarandet ska publiceras på ett behörigt sätt. Enligt 7 a § 2 mom. i tjänstemannaförordningen ska myndigheten när den förklarar tjänsten ledig samtidigt fastställa ansökningstidens längd och ange om tjänsten har inrättats vid en särskild enhet eller om den är gemensam för ämbetsverket samt beskriva arbetsuppgifterna för den som ska utnämnas till tjänsten.

En tjänst eller en till tjänsteställning motsvarande tjänst enligt 26 § i tjänstemannalagen får dock tillsättas genom ett anmälningsförfarande utan att den förklaras ledig. Bestämmelser om tjänster som till tjänsteställning motsvarar tjänsterna i 26 § i tjänstemannalagen finns i 28 § i tjänstemannaförordningen.

Även när det gäller ett anmälningsförfarande ska man meddela om att tjänsten är ledig att sökas innan den besätts. Enligt 7 a § och 8 § 1 mom. i tjänstemannaförordningen ska anmälan till en tjänst göras skriftligen och inom den tidsfrist som myndigheten har angett. Anmälningsbrevet, som är fritt formulerat, ska åtföljas av de redogörelser som behövs.

Enligt 7 § 2 mom. i tjänstemannaförordningen besätts också tjänsten som statssekreterare och ett tjänsteförhållande för viss tid som en ministers specialmedarbetare utan att de ledigförklaras eller ett meddelande om att

de är vakanta offentliggörs. Likaså bestämmer man enligt 7 § 3 mom. i tjänstemannaförordningen om att tjänster inom försvarsmakten, gränsbevakningsväsendet, polisväsendet och utrikesförvaltningen, domartjänster, högskolornas professorstjänster och sådana lektorstjänster som är avsedda för utlänningar samt forskartjänster vid Finlands Akademi besätts utan att tjänsterna har ledigförklarats särskilt genom lag eller förordning.

Att tillsätta en tjänst utan att den förklaras ledig att sökas är möjligt endast om man bestämmer om det särskilt genom lag. Om detta föreskrivs i 10 § i tjänstemannaförordningen. Enligt den paragrafen kan en tjänst som inrättats i stället för ett tjänsteförhållande för viss tid eller en uppgift i arbetsavtalsförhållande första gången tillsättas utan att tjänsten förklaras ledig om den arbetstagare som sköter uppgiften eller den tjänsteman som är anställd i tjänsteförhållandet för viss tid utnämns till tjänsten. En tjänst kan också tillsättas utan att den förklaras ledig om till tjänsten utnämns en person som ska omplaceras med stöd av 27 § 4 mom. i tjänstemannalagen eller en person som tidigare har sagts upp med stöd av 32 § i tjänstemannalagen återanställs eller när det gäller vissa omstruktureringar inom statsförvaltningen enligt 5 c § i tjänstemannalagen.

Enligt 12 § i tjänstemannaförordningen kan till en tjänst utnämnas endast den som har sökt tjänsten, i särskilt föreskrivna fall den som har anmält sig till tjänsten eller om tjänsten i övrigt får besättas utan att den ledigförklaras, kan till den utnämnas också en person som på något annat sätt har samtyckt till utnämningen.

Enligt 13 § i tjänstemannaförordningen kan den utnämmande myndigheten på ansökan av den som har utnämns till en tjänst återkalla utnämningen före den tidpunkt från vilken personen har utnämns till tjänsten. Då får någon annan som sökt tjänsten eller som anmält sig till den utnämns till den utan att tjänsten förklaras ledig eller vakant på nytt.

Enligt 14 § i tjänstemannaförordningen ska den myndighet som har fattat utnämningens beslutet omgående informera dem som har sökt tjänsten eller anmält sig till den om utnämningen.

Ett tjänsteförhållande börjar enligt 15 § i tjänstemannaförordningen vid den tidpunkt från vilken personen har utnämnts till en tjänst eller till tjänsteman.

Det finns inte några bestämmelser om ansökningsförfarandet för tjänsteförhållanden för viss tid. Enligt finansministeriets anvisning (VM 1/01/2009) rekommenderas det att när ansökningsförfarandet gäller utnämning till ett tjänsteförhållande för viss tid som varar över ett år följs samman principer som vid utnämning till en tjänst.

Avtal om anställningsvillkoren

Anställningsvillkoren för tjänstemän bestäms i första hand enligt tjänstekollektivavtalet. Vissa av tjänstemännens allmänna anställningsvillkor bestäms direkt genom lagstiftning. Ett ämbetsverks behörighet att besluta om anställningsvillkoren för sina tjänstemän ingår i 5 § i lagen om statens tjänstekollektivavtal (664/1970), nedan *tjänstekollektivavtalslagen*.

Enligt 44 § i tjänstemannalagen kan ett ämbetsverk ingå ett skriftligt avtal med en tjänsteman om tjänstemannens anställningsvillkor. Statsrådet ingår ett avtal med de tjänstemän som avses i tjänstemannalagens 26 §. Ärenden som avtals i ett avtal med en tjänsteman gäller ärenden om vilka avtal kan ingås enligt tjänstekollektivavtalslagen. I ett avtal får inte avtalas om ett ärende som enligt tjänstekollektivavtalslagens 2 § inte är ett ärende om vilket avtal kan ingås. Det är inte heller tillåtet att avtala om sämre villkor än de anställningsvillkor som ingår i tjänstekollektivavtalet. Bestämmelserna i 44 § i tjänstemannalagen gäller inte domartjänster eller domare.

Finansministeriet gav 4.6.2012 en anvisning om tjänstemäns avgång från statens tjänst (VM/1007/00.00.00/2012). Enligt denna anvisning ska ämbetsverk bedöma behovet av att också ingå ett tjänsteavtal enligt tjänstemannalagen om den lön som betalas under en skilt avtalad karenstid efter tjänsteförhållandets upphörande. Vidare ska ämbetsverk bedöma behovet av att ingå ett avtal om anställningsvillkoren med de tjänstemän som arbetar med information som med tanke

på statens intressen eller företagsverksamhet är särskilt känslig. Då gäller det situationer där en tjänsteman när denne övergår från statsförvaltningen till en annan uppgift får möjlighet att utnyttja sådan information om till exempel konkurrerande företag eller branschens förhållanden eller marknader som tjänstemannen fått på grund av sin tjänsteställning.

När man bedömer behovet av ett avtal, beaktar man rätten till arbete och näringsutövning enligt grundlagens 18 § 1 mom. Ett eventuellt behov av ett tjänsteavtal ska bedömas redan vid rekryteringen. Om man ser att ett tjänsteavtal är ändamålsenligt, ska det i regel ingås i början av tjänsteförhållandet. När det rör sig om ett gällande anställningsförhållande ska ett tjänsteavtal ingås innan en tjänsteman börjar arbeta med särskilt känslig information.

I avtalet överenskomms om tjänstemannens lön under en särskilt avtalad karenstid efter tjänsteförhållandets utgång. I gengäld åtar sig tjänstemannen att följa en karenstid efter att tjänsteförhållandet upphör. Under denna karenstid får tjänstemannen inte arbeta hos en ny arbetsgivare. Karenstiden varar högst ett år. Ämbetsverket betalar tjänstemannen lön under karenstiden. För karenstidens lön används ämbetsverkets anslag.

Ett avtal om anställningsvillkoren enligt 44 § i tjänstemannalagen är ett offentlighetsligt avtal. Meningsskiljaktigheter som gäller avtalets innehåll ska föras till behandling hos förvaltningsdomstolen såsom förvaltnings-tvistemål. När en tjänsteman anser att myndigheten inte utgett en sådan ekonomisk förmån som på grund av anställningen hör till tjänstemannen, kan också yrkan på rättelse enligt 52 § i tjänstemannalagen tillämpas.

Om tystnadsplikt för tjänstemän gäller enligt 17 § i tjänstemannalagen vad som föreskrivs i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet och i någon annan lag. Tystnadsplikten fortsätter delvis att gälla även tiden efter tjänsteförhållandet. Bestämmelser om tystnadspliktens längd finns i 23 § 1 mom. i offentlighetslagen. En uppgift för vilken tystnadsplikt gäller får inte heller röjas efter det att verksamheten hos myndigheten har upphört eller det uppdrag som utförts för myndighetens räkning har avslutats. I moti-

veringen till regeringens proposition med förslag till offentlighetslag (30/1998) specificeras frågan genom att konstatera att tystnadsplikten ingalunda upphör tillika med anställningsförhållandet, förtroendeuppdraget, uppgiften eller den övriga verksamheten hos en myndighet. Bestämmelser om ett förbud att utnyttja uppgifter finns i 23 § 3 mom. i offentlighetslagen. Den som har tystnadsplikt får inte använda sekretessbelagda uppgifter för att skaffa sig själv eller någon annan fördel eller för att skada någon annan. I 40 kap. 5 § i strafflagen (39/1889) finns bestämmelser om brott mot tjänstehemlighet och brott mot tjänstehemlighet av oaktsamhet. Tjänstemannen ska dömas för brott mot tjänstehemlighet till böter eller fängelse i högst två år. Tjänstemannen kan även dömas till avsättning om brottet visar att han eller hon är uppenbart olämplig för sitt uppdrag. För brott mot tjänstehemlighet av oaktsamhet kan tjänstemannen dömas till böter eller fängelse i högst sex månader.

I ett tjänsteförhållande kan man också råka i situationer för vilka gäller bestämmelserna i strafflagens 30 kap. 5 § om brott mot företagshemlighet. Enligt bestämmelsen är det fråga om brott mot företagshemlighet när den som för att bereda sig eller någon annan ekonomisk vinning eller för att skada en annan obehörigen röjer eller utnyttjar någons företagshemlighet. Enligt paragrafen kan en person ha fått del av en företagshemlighet till exempel på grund av ett anställningsförhållande eller medan han varit medlem av en sammanslutnings eller stiftelses förvaltningsråd eller styrelse eller dess verkställande direktör, revisor eller likvidator, eller medan han skött någon därmed jämförbar uppgift. Enligt 30 kap. 5 § 2 mom. i strafflagen upphör tystnadsplikten efter två år från anställningstidens utgång om personen fått del av en företagshemlighet på grund av anställningsförhållandet. I 4 § i lagen om otillbörligt förfarande i näringsverksamhet (1061/1978) föreskrivs att ingen får utan laga rätt anskaffa eller försöka anskaffa uppgift om affärshemlighet och utnyttja eller yppa på detta sätt anskaffad uppgift. Skyddet för affärshemlighet är inte tidsmässigt begränsat.

Ändringssökande som gäller en tjänstemans ekonomiska fördel

Enligt 25 § i tjänstekollektivavtalslagen får en tjänsteman inte genom besvär söka ändring i ärenden som avses i 2 § i tjänstekollektivavtalslagen eller föra dem genom rättelseyrkan till behandling om tjänstemannen eller en tjänstemannaförening har rätt att inleda ärendet vid arbetsdomstolen. Med ärenden enligt 2 § i tjänstekollektivavtalslagen avses de anställningsvillkor som har avtalats i tjänstekollektivavtalet. Enligt motiveringen till tjänstekollektivavtalslagens 25 § är det inte tillämpligt att det finns två olika rättelse-sätt när det gäller ett och samma ärende. Därför är syftet med bestämmelsen att utesluta möjligheten att söka ändring genom besvär i ärenden om vilka avtal kan ingås enligt 2 § i tjänstekollektivavtalslagen om tjänstemannen eller en tjänstemannaförening har rätt att inleda ärendet vid arbetsdomstolen.

Med stöd av 52 § i tjänstemannalagen får en tjänsteman som anser att en myndighet inte till honom utgett en ekonomisk förmån av anställningsförhållandet sådan den bort vara, skriftligen yrka rättelse hos myndigheten om inte annat föreskrivs i lag eller förordning. I myndighetens beslut om rättelseyrkande får ändring sökas så som bestäms i förvaltningsprocesslagen (586/1996). Ett rättelseyrkande görs dock inte när det gäller ärenden som hör till arbetsdomstolens behörighet om inte arbetsdomstolen med stöd av 1 § 2 mom. i lagen om arbetsdomstolen har beslutat att den inte avgör ärendet.

Tjänstekollektivavtalslagen och tjänstemannalagen innehåller i praktiken besvär-förbud när det gäller statens tjänstemän som inte omfattas av statens tjänstekollektivavtal och tjänstemannens rätt att få sitt ärende till behandling i domstolen beror delvis på rättspraxisen i fråga om ärenden som hör till arbetsdomstolens behörighet.

Högsta förvaltningsdomstolen (HFD) har tolkat 25 § i tjänstekollektivavtalslagen och 52 § i tjänstemannalagen i sitt beslut HFD 2005:51. HFD konstaterade att när man tar hänsyn till grundlagens 21.1 §, tjänstemannalagens 52 § 1 mom. och 25 § i tjänstekollektivavtalslagen ska bestämmelserna tolkas så att en tjänsteman som anser att en myndighet

inte till honom utgett en ekonomisk förmån av anställningsförhållandet sådan den borde ha varit får yrka rättelse enligt 52 § 1 mom. i tjänstemannalagen och enligt 2 mom. i den paragrafen genom besvär söka ändring hos förvaltningsdomstolen i beslutet om rättelseyrkande trots att avgörandet av kravet förutsätter tolkning av tjänstekollektivavtalet om tjänstemannen på grund av bestämmelserna i 13 § i lagen om arbetsdomstolen (646/1974) inte kan föra ärendet till behandling vid arbetsdomstolen. Tidigare har HFD konstaterat i domen HFD 1999:97 att bestämmelserna i tjänstemannalagens 52 § 1 mom. och 25 § i tjänstekollektivavtalslagen ska tolkas så att en tjänsteman som anser att en myndighet inte till honom utgett en ekonomisk förmån av anställningsförhållandet sådan den borde ha varit får yrka rättelse enligt 52 § 1 mom. i tjänstemannalagen och enligt 2 mom. i den paragrafen genom besvär söka ändring hos förvaltningsdomstolen i beslutet om rättelseyrkande trots att avgörandet av kravet förutsätter tolkning av tjänstekollektivavtalet om tjänstemannen på grund av bestämmelserna i 13 § i lagen om arbetsdomstolen inte kan föra ärendet till behandling vid arbetsdomstolen.

Besvärstid när det gäller beslut om uppsägning på grundval av 27 § i tjänstemannalagen

Enligt 14 kap. 57 § i tjänstemannalagen får en tjänsteman söka ändring i ett beslut av statsrådet eller ett ämbetsverk som gäller tjänstemannen. Ändringssökandet sker på det sätt som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen. Enligt 5 kap. 22 § i förvaltningsprocesslagen ska besvär anföras inom 30 dagar från delfäendet av beslutet. En tjänsteman har möjlighet att med stöd av 57 § i tjänstemannalagen söka ändring genom besvär i ett beslut om uppsägning som fattats på grundval av 27 § i tjänstemannalagen. När myndigheten säger upp en tjänsteman är uppsägningstiden enligt 7 kap. 30 § i tjänstemannalagen 1—6 månader beroende på anställningsförhållandets längd. Besvärstiden är 30 dagar från delfäendet av beslutet i enlighet med 22 § i förvaltningsprocesslagen.

Avstängning från tjänsteutövning

Om ett beslut om uppsägning av en tjänsteman inte vunnit laga kraft vid uppsägningstidens utgång, ska tjänstemannen enligt 40 § tjänstemannalagen avstängas från tjänsteutövning, om inte förvaltningsdomstolen eller, om förvaltningsdomstolens beslut har överklagats hos högsta förvaltningsdomstolen, högsta förvaltningsdomstolen av särskilda skäl beslutar något annat.

1.2 Internationell praxis och lagstiftning

1.2.1 Utveckling av de europeiska systemen för den högsta tjänstemannaledningen

Allmänna drag

När man ser på den högsta ledningens karriärsystem kan man tillämpa en klassificering som sker i tre steg 1) ett karriärsystem (career-based system), 2) ett uppgiftsbaserat system (position-based system) och 3) ett hybridssystem (hybrid system). Man kan se en tendens att såväl länder som har ett traditionellt karriärsystem som länder med ett uppgiftsbaserat system övergår till ett hybridssystem. Länder med ett karriärsystem vill allt mer övergå till rekrytering som bygger på erfarenhet och meriter (till exempel Belgien och Portugal). Denna betoning syns dock bäst i Nederländernas, Storbritanniens och Irlands riktlinjer för utveckling av den högsta tjänstemannaledningen. Även utnämningar för viss tid ökas. I praktiken innebär detta att en tjänstemannadirektör har ett permanent avtal med staten, men en viss uppgift för viss tid. Efter detta kan han beroende på landets lagstiftning få en förlängd anställning eller övergå direkt till andra uppgifter. Vissa länder (till exempel Polen, Nederländerna och Estland) tillämpar en så kallad personalresurspool. Ledande tjänstemän utnämns bland personerna i poolen vart de också kan komma tillbaka efter visstidsanställningen. Målen att också tillämpa prestationsrelaterade belöningskriterier (till exempel Belgien) eller de ökade kraven på att öppna ledande positioner även för sökande utanför tjänstestrukturen (till exempel Bulgarien) ger hybridsystemet

flexibilitet i det annars så stela karriärsystemet.

När övergången från ett karriärsystem till ett hybridsystem innebär att man tillämpar mer flexibla koncept, innebär en liknande övergång i fråga om ett uppgiftsbaserade system att man systematiserar karriärkoncepten, koncentrerar personalledarskapets olika delområden och ökar förutsägbarheten inom karriärplaneringen. I de senaste reformerna i Sverige och Estland har man uttryckligen framhåvt en systematisk karriärplanering för att motivera kompetenta (nuvarande och blivande) direktörer. Polen och Nederländerna har ökat flexibiliteten efter visstidsanställningarnas utgång och Nederländerna och Britannien har centraliserat personalledarskapets funktioner. I Nederländerna svarar de Algemene Bestuursdienst (ABD) för beredningen av den högsta ledningens utnämningar. ABD:s beslut bygger på ministerns ställningstaganden och rekommendationerna från en särskild urvalsnämnd. Constitutional Reform and Governance Act 2010 fastställer principerna för val av och karriärplanering för den högsta tjänstemannaledningen i Storbritannien. Urvalsprocessen leds av Cabinet Office och Civil Service Commission.

I denna jämförelse analyseras Estlands, Sveriges, Nederländernas och Storbritanniens system och de senaste systemreformerna. Alla de fyra länderna har under de senaste åren genomfört stora reformer inom den statliga personalförvaltningen som också har påverkat den högsta ledningens karriärsystem. Alla andra förutom Sverige har en särskild urvalsnämnd, -panel eller -kommission som intervjuar sökanden, undersöker deras bakgrund, testar kunskaper och färdigheter och gör upp så kallade korta listor över spetsökanden (short lists). Detta anses medföra spänst, neutralitet och yrkesmässighet i urvalsprocessen.

Estland

Det estniska systemet för karriärer inom den högsta tjänstemannaledningen är uppgiftsbaserat och grundar sig starkt på meriter och resultat på samma sätt som i Nederländerna (merit-based). Karriärsystemet har haft

en nära koppling till reformerna av den offentliga förvaltningen i Estland.

En särskild urvalskommitté har sedan år 1996 bistått i rekryteringen av höga ledande tjänstemän. Till stöd för kommittén inrättades år 2010 ett särskilt sekretariat (*Tippjuhtide kompetentsikeskus eller Excellence Center*) vid statsrådets kansli (*Riigikantselei*) som bereder rekryteringsfrågor.

I Estlands utnämns den högsta ledningen vid ministerier och ämbetsverk alltid för ett tjänsteförhållande för viss tid, dvs. för fem år i sänder. Efter denna tid kan tjänstemännen söka förlängd tid, men endast via uttagningsprov. Den som skött tjänsten en period beaktas på samma sätt som alla andra sökande, men behöver inte genomgå alla tester. Ifall tjänstemannen inte blir utvald, söker han själv arbete antingen inom eller utanför statsförvaltningen. Övergångsperiodens löner eller så kallade gyllene handskakningar tillämpas inte.

Sverige

Ansvar för val av den högsta ledningen axlas ganska långt av det aktuella ministeriet, ”departementet” eller ämbetsverket. Centralförvaltningens gemensamma enhet, Regeringskansliet, svarar för de allmänna riktlinjerna för utveckling av förvaltningen och personalförvaltningen. Det svenska systemet kan till skillnad från Estland, Storbritannien och Nederländerna kallas för ett decentraliserat system. Den högsta tjänstemannaledningens lagstiftningsmässiga ställning är likadan som den övriga personalens. Det finns ingen särskild koordinations- och utvecklingsenhet för den högsta ledningen.

Urvalskriterierna och ansökningsförfarandena för den högsta tjänstemannaledningen reformerades efter år 2006. En viktig reform var att ledningens ansökningsförfarande öppnades också för sökande utanför förvaltningen, till exempel näringslivsrepresentanter. Sveriges särdrag är statssekreterare som utnämns på politiska grunder. Beroende på ministeriets storlek och politiska tyngd är antalet statssekreterare 1–3 per ministerium. Kanslicheferna och överdirektörerna vid ministerierna utnämns av regeringen. Landets ca 200 ämbetsverk är rätt självständiga och

svarar för sin egen personalpolitik och sina egna tjänsteutnämningar och uppsägningar.

De högsta tjänstemännen utnämns till uppdrag för viss tid, i regel för sex år i sänder. Efter denna tid har de möjlighet att fortsätta arbeta i tre års tid. Ett tjänsteförhållande vid ett ministerium kan således pågå sammanlagt högst i nio år. Därefter måste de övergå till andra uppgifter. Den högsta ledningen kan inte sägas upp utan särskilt vägande grunder under en visstidsanställning (till exempel missbruk av offentliga medel eller dylikt).

Systemet förutsätter att tjänstemännen är själva aktiva när de övergår till andra uppgifter. Om det inte finns någon annan lämplig uppgift inom den hösta ledningen, kan direktörerna övergå från statsförvaltningen till region- eller lokalförvaltningen eller helt utanför den offentliga sektorn. Till skillnad från den högsta ledningen är mellancheferna och statsförvaltningens övriga personal i allmänhet fastanställda.

Nederländerna

Under de senaste åren har Nederländerna betraktas som ett mönsterexempel på en strömlinjeformad och resultatorienterad offentlig förvaltning. Nederländerna är på samma sätt som Estland ett typiskt exempel på ett uppgiftsbaserat (eller merit- och resultatbaserat) system för den högsta tjänstemannaledningen. De högsta tjänsterna tillsätts utan undantag genom öppna antagningsprov med spetskandidater inom och utanför förvaltningen. Under de senaste åren har man särskilt uppmuntrat externa kandidater att söka höga poster.

I Nederländerna svarar "*de Algemene Bestuursdienst*" (ABD), som inrättades år 1995, för koordinationen av den högsta ledningens rekrytering, kompetensutveckling samt utvärdering av ledningens prestanda, utveckling och mobilitet.

De högsta tjänstemännen bildar en så kallad Top Management Group som har ett anorlunda urvalsförfarande och anställningsvillkor än andra tjänstemän inom centralförvaltningen. Alla ledande personer utnämns till ett tjänsteförhållande. Fokuset ligger på tidigare resultat, erfarenhet och meriter också

utanför statsförvaltningen. Åren 2012—2013 började man tillämpa nya urvalskriterier enligt vilka alla som utnämns till högre tjänster måste ha erfarenhet av åtminstone vissa av dessa områden:

- 1) arbetserfarenhet inom ett annat ministerium/förvaltningsområde,
- 2) arbetserfarenhet av någon annan operativ uppgift inom centralförvaltningen,
- 3) arbetserfarenhet inom näringslivet/privata sektorn,
- 4) arbetserfarenhet inom en internationell organisation eller EU-institution.

Av kandidaterna till tjänsterna på den allra högsta nivån krävs erfarenhet inom minst tre av dessa områden, av kandidaterna till tjänsterna på nästa nivå krävs erfarenhet inom minst två av dessa områden. Tjänsteutnämningarna inom den högsta ledningen är högst sju år långa. I regel görs utnämningen först för fem år och därefter har tjänstemannen möjlighet att få två år till, ett år i sänder. Om tjänstemannen vill arbeta en period till, måste han delta i ett nytt antagningsprov. Om han inte gör det eller blir vald till tjänsten, övergår han till en så kallad resurspool. Efter fem eller sju år fortsätter de högsta tjänstemännen i allmänhet inom med tanke på förvaltningen strategiska projekt eller program. De uppmuntras också till att skaffa ytterligare meriter inom den privata sektorn och komma tillbaka till statsförvaltningen därefter.

Storbritannien

Storbritanniens system för den högsta tjänstemannaledningen är ett rent meritbaserat-system. Sedan början av 1900-talet har den brittiska offentliga förvaltningen byggts på en stark och självständig tjänstemannakår. En tjänstemannakarriär har varit ett uppskattat och lockande alternativ och därför har förvaltningen kunnat konkurrera med den privata sektorn om de bästa experterna och den bästa arbetskraften.

Den senaste reformen av statsförvaltningen inleddes år 2012 under temat: "An exceptional Civil Service delivering the best for Britain: more skilled, less bureaucratic and more unified." Reformen gäller också att utveckla den högsta tjänstemannaledningens färdigheter och mobilitet. Målet är att begå-

vade för ledande uppgifter lämpliga tjänstemän identifieras redan tidigt och deras starka sidor analyseras bland annat med psykologiska bedömningar. Ytterligare försöker man hitta metoder för att utveckla vidare deras starka sidor.

Reformprocessen har visat att det finns allt skäl för förvaltningen att hålla fast vid olika typs direktörer och försöka utveckla de starka sidor som är typiska för dem. Programmet innehåller också utnämningar till uppgifter i stora börsbolag med vilket man vill å ena sidan utvidga kompetensområdet och å andra sidan öka den politiska synligheten i riktning mot den politiska ledningen.

Den högsta ledningens särställning bildades i Storbritannien i april 1996. Samtidigt inrättade man en enhet för den högsta ledningen vid Cabinet Office. I likhet med Nederländerna hade enheten till uppgift att bereda val av högsta chefer, utveckla kompetensen, främja mobiliteten mellan uppgifterna och utveckla processerna för bedömning av prestanda.

I Storbritannien pågår som bäst en övergångsperiod när det gäller permanenta tjänsteutnämningar och utnämningar för viss tid. I regel flyttas direktörer som kommer inom förvaltningen till andra uppgifter efter att visstidsanställningen upphör. För de flesta är detta möjligt på grund av en så kallad mobility clause (mobilitetsklausul) som ingår i deras avtal. Målet för ledningens program är att begåvade tjänstemannadirektörer flyttar sig smidigt inom organisationen vid olika ministerier och ämbetsverk. I verkligheten är det endast en del av utnämningarna som realiseras så här eftersom ministrarnas åsikter vid val av höga tjänstemän inverkar på frågan. Fortsättningen bygger inte på samma sätt på avtal när det gäller sökande utanför organisationen. Ofta lämnar dessa direktörer förvaltningen efter visstidsanställningen eller söker en ny anställning genom ett öppet antagningsprov. De flesta visstidsanställningarna är fem år långa och vid behov är det möjligt att förlänga tiden. Cabinet Office kan också betala en särskild avgångsersättning till de högsta tjänstemännen om den vill ändra om den högsta ledningens tjänster.

1.2.2 En tjänstemans övergång till en annan arbetsgivare

Allmänt

Övergång av en tjänsteman till en annan arbetsgivare är en fråga som har tagits upp bland annat i Europeiska unionens, OECD:s och GRECO:s (Group of States against Corruption) utredningar. I de nordiska länderna är begränsningarna efter ett offentligt anställningsförhållande förhållandevis likadana, men till exempel i Storbritannien är praxisen mer reglerad och begränsningarna gäller alla tjänstemän.

Sverige

Sverige har inte begränsat tjänstemännens övergång till andra arbetsgivare med undantag för centralbankens (Riksbanken) ledning som får lön i ett års tid då de inte kan övergå till en annan arbetsgivare. Även i Sverige pågår en dialog huruvida man borde ge närmare regler om ställningen av vissa tjänstemän, till exempel inom finansinspektionen och försvarsmaktens materialanskaffning. Sverige uppmuntrar dock till arbetskraftens mobilitet mellan olika sektorer, varför stora förändringar eller utvidgade begränsningar är osannolika.

Norge

De rekommendationer om politikernas och tjänstemännens övergång till andra arbetsgivare som gäller i Norge är från år 2005 (Informationsplikt, karantene og saksforbud for politikere, Retningslinjer for karantene og saksforbud ved overgang til ny stilling m.v. utenfor statsforvaltningen). De handlar om åtgärder som följer av att politikerna (ministrar, statssekreterare och politiska specialmedarbetare) och tjänstemännen övergår till andra arbetsgivare. Rekommendationerna innehåller bland annat anvisningar om karens och vissa juridiska förpliktelser. En karens kan enligt rekommendationerna vara i sex månader efter avgång från tjänsten. Med juridiska förpliktelser avses bland annat förbud att i ett års tid efter avgången delta i behandlingen av ett sådant ärende som hört till poli-

tikerns eller tjänstemannens ansvarsområde. En karens och andra begränsningar är tillåtna om de ingår i tjänstemannens avtal. Klausulen om en karens och vissa juridiska förpliktelser tas med i avtalet i början av tjänsteförhållandet om tjänstens karaktär förutsätter det.

År 2011 tillsattes en kommitté för att bedöma de gällande rekommendationerna om en politikers och tjänstemans övergång till en annan arbetsgivare. Utifrån kommitténs bedömning (NOU 2012:12) håller Norge på att ta fram ett lagförslag med bestämmelser om en karenstid och andra juridiska förpliktelser när politiker och tjänstemän övergår från statsförvaltningen till andra uppgifter.

Danmark

Enligt den danska strafflagen och förvaltningslagen gäller tystnadsplikt även personer i ett offentligt anställningsförhållande. Tystnadsplikten gäller under och efter anställningsförhållandet. För brott mot tystnadsplikten kan dömas till böter eller till fängelse för högst sex månader.

Utöver bestämmelserna om tystnadsplikt har Danmark inte några andra begränsningar som förpliktar efter anställningsförhållandets utgång.

Storbritannien

I Storbritannien berörs tjänstemännen av utnämningsreglerna (the Business Appointment Rules for Civil Servants) i högst två år efter att tjänsteförhållandet har upphört. Reglerna stödjer tjänstemannalagstiftningens centrala värden. Reglerna tillämpas på alla nuvarande och före detta tjänstemän i två års tid efter den sista avlönade arbetsdagen. Enligt utnämningsreglerna ska alla tjänstemän bland annat innan de tar emot ett nytt arbete bedöma huruvida mottagandet av arbetet kräver ett godkännande. Om en ansökan krävs, får man inte ta emot ett nytt arbete förrän ansökan är godkänd. Tjänstemannens ställning påverkar processen för att godkänna ansökningar. Av statsministern tillsatt oberoende rådgivande kommitté (the Advisory Committee on Business Appointments) ger anvisningar om tillämpning av utnämnings-

reglerna när det gäller de högsta tjänstemännen och svarar för godkännandeprocessen. De flesta utnämningar som hör till utnämningsreglernas tillämpningsområde godkänns utan villkor. I vissa situationer kan till godkännandet höra en karenstid eller andra villkor.

Avsikten med utnämningsreglerna är att upprätthålla förtroendet till tjänstemän och undvika eventuella misstankar att tjänstemännens råd och beslut påverkas bland annat av förväntningarna att övergå till ett visst företag eller en viss organisation.

Europeiska unionen

EU-tjänstemännens rättigheter och skyldigheter finns sammanställda i tjänsteföreskrifterna (förordning nr 31 om fastställandet av tjänsteföreskrifter för tjänstemän och anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska ekonomiska gemenskapen och Europeiska atomenergigemenskapen). Enligt artikel 16 i tjänsteföreskrifterna ska en tjänsteman även efter att ha lämnat tjänsten vara skyldig att uppträda med heder och omdöme när det gäller att acceptera vissa uppgifter eller ta emot vissa förmåner.

I artikel 16 föreskrivs också att tjänstemän som har för avsikt att utöva yrkesverksamhet, med eller utan förvärvssyfte, ska inom två år efter det att de har avslutat sin tjänstgöring meddela sin institution om detta. Om verksamheten har något samband med det arbete som tjänstemannen utförde under de tre senaste årens tjänsteutövning och riskerar att vara oförenlig med institutionens legitima intressen kan tillsättningsmyndigheten med tanke på enhetens intressen antingen förbjuda tjänstemannen att utöva verksamheten eller föreskriva lämpliga villkor för att godkänna den. Institutionen ska meddela sitt beslut för kännedom inom 30 dagar från delfäendet av informationen efter att ha hört paritetskommittén. Om delgivningen inte skett inom tidsfristen, betraktas detta som ett tyst godkännande.

I artikel 17 i tjänsteföreskrifterna föreskrivs också om att tjänstemän inte får utan tillstånd lämna ut information som de fått tillgång till i tjänsten, om inte denna information har offentliggjorts eller är redan tillgänglig för all-

mänheten. Skyldigheten ska fullgöras också efter anställningsförhållandets slut.

Enligt artikel 339 i fördraget om Europeiska unionens funktionsätt ska tjänstemän och övriga anställda i unionen, även efter det att deras uppdrag upphört, vara förpliktade att inte lämna ut upplysningar som omfattas av tystnadsplikt, särskilt uppgifter om företag, deras affärsförbindelser eller deras kostnadsförhållanden.

På Europeiska kommissionens tjänstemän tillämpas också kommissionens beslut om verksamhet utanför tjänsteutövning och uppdrag (C (2004) 1597). Genom beslutet är tjänstemännen förpliktade att bland annat underteckna en deklaration där det konstateras att tjänstemannens förpliktelser gentemot kommissionen är fortsatt bindande.

Förenta staterna

Förenta staterna tillämpar förutom allmänna begränsningar som gäller federationens tjänstemän ytterligare begränsningar som hänför sig till vissa branscher. I princip har Förenta staterna inte några omfattande begränsningar som rör avgående tjänstemän, utan mer särskilda bestämmelser om bland annat begränsningar för tjänstemän med gällande tjänsteförhållanden om att förhandla om nya arbetsplatser. Vidare finns det vissa begränsningar som handlar om att vad tjänstemännen får göra under en viss tid efter att deras anställningsförhållande har upphört. Till vilken arbetsgivare tjänstemännen övergår är däremot inte begränsat. Begränsningarna är mer riktade mot före detta tjänstemännens aktioner i förhållande till regeringen och förvaltningen. År 2007 stiftades en lag (the Honest Leadership and Open Government Act) som ökade antalet begränsningar efter anställningsförhållandets utgång bland annat genom att förlänga karenstiden för de högsta tjänstemännen från ett år till två år.

2 Bedömning av nuläget

Statens högsta tjänstemannaledning

Bestämmelser om behörighetsvillkoren för den högsta ledningen finns i dag, när det

gäller tjänstemännen vid ministerierna, i reglementet för statsrådet och i statsrådets förordningar om ministerierna samt, när det gäller ämbetsverkschefer, i regel i ämbetsverkets förvaltningsförordning. Om vissa ämbetsverkschefer behörighetsvillkor har undantagsvis föreskrivits i lagen som gäller det aktuella ämbetsverket. Antalet sådana ämbetsverk är under tio bland de ämbetsverk som hör till propositionens målgrupp. Praxisen har varierat i någon mån huruvida villkoren ingår i lag eller förordning. I praktiken har finansministeriets reform av harmoniserade behörighetsvillkor lett till ett behov att ändra reglementet för statsrådet samt de ministerie- och ämbetsverksbestämmelser i vilka det föreskrivs om saken. Utifrån en bedömning av de gällande bestämmelserna kan man konstatera att behörighetsvillkoren för den högsta ledningen som berörs av propositionen till stor del ligger i linje med finansministeriets reform år 2011. Antalet ämbetsverk som avses här är närmare 50, när man inte räknar med ministerierna och ämbetsverk som reformeras som bäst.

Spridda bestämmelser såväl när det gäller regleringsnivån som organisationerna är inte ändamålsenliga. Förankringen av de centralt genomförda reformerna i förvaltningsområdenas bestämmelser kan inte heller uppskattas ha fungerat på ett förväntat sätt. Eftersom kompetensvillkoren är en av de faktorer som förenhetligar den högsta tjänstemannaledningens ställning och val och eftersom samma villkor i regel gäller för alla högre tjänstemän, är det motiverat och tydligt att om villkoren föreskrivs bara på ett ställe. Samtidigt kan man slopa de ämbetsverksspecifika bestämmelserna, om inte det finns behov att utöver de gemensamma villkoren föreskriva om närmare särskilda villkor.

Utnämning till en tjänst för viss tid

Till tjänster inom den högsta ledningen utnämns i regel för viss tid, men den avtalade tiden varierar från tre till sju år. Orsaken till variationen är att det inte finns bestämmelser om längden, utan den utnämmande myndigheten har behörighet att besluta om utnämningens längd. Stora variationer i tjänsteti-

dens längd bidrar inte till målet om att driva statens ledarpolitik på ett enhetligt sätt. I regel är lika långa tjänsteperioder för alla ett bättre alternativ än vad läget är nu även när man tänker på främjandet av mobiliteten och framtidsplaneringen, vilket är ett av ledarpolitikens mål. För att behålla flexibiliteten i ämbetsverkens olika situationer föreslås det att den utnämmande myndigheten kan förlänga en visstidsanställning med högst ett år utan ett nytt ansökningsförfarande.

Tjänstledighet

Till högsta tjänster utnämnda tjänstemän kan få tjänstledighet från ett vid tiden för utnämningen gällande statligt tjänsteförhållande på grund av en utnämning för viss tid antingen direkt med stöd av förordning (förordningen om tjänster som alltid besätts för viss tid, 1060/1994) eller utifrån en ansökan då det är frågan om en behovsprövad tjänstledighet. Tjänstledigheterna kan vara rätt långa och vara i flera visstidsanställningsperioder. I praktiken är det mycket sällan som tjänstemannen kommer tillbaka till sin bakgrundstjänst. Missförhållandet är att man inte kan tillsätta tjänstemannens ordinarie tjänst utan till uppgiften utnämns en vikarie, vilket leder till kedjor av tjänstledigheter på många nivåer. Detta är problematiskt när man tänker på kontinuiteten i ämbetsverkens verksamhet och engagemanget och motivationen hos de tjänstemän som sköter långa vikariat. Vidare är de tjänstemän som utnämns inom statsförvaltningen i ett annat läge än de som rekryteras inom andra sektorer och som i regel inte har någon bakgrundstjänst eller bakgrundsuppgift att komma tillbaka till. Att utveckla konsekventa handlingsätt som gäller den högsta ledningen kräver en större enhetlighet än i dag även i fråga om tjänstledigheter.

Samtidigt ska man fästa vikt vid att den högsta ledningen utnämns för viss tid, medan statens övriga personal i huvudsak har en fastanställning. Därför har de som utnämns till tjänster inom den högsta ledningen ett sämre anställningsskydd när det gäller kontinuitet och när man också tar hänsyn till de högsta ledarpolitikernas svårighetsgrad.

Bindningar

För tillfälle saknar man en helhetsbild och transparens när det handlar om att i vilken utsträckning statens högsta tjänstemannaledning har olika bindningar och bisysslor eftersom bindningarna anmäls och bisysslotillstånden ansöks och beviljas ministeriespecifikt.

I september 2014 sände finansministeriet en enkät till statens högsta tjänstemän om deras bisysslor och bisyssloinkomster. Enkäten skickades till 124 tjänstemän, svarsprocenten var ca 55. Utgående från svaren har statens högsta tjänstemannaledning ett obetydligt antal tillståndspliktiga bisysslor eller uppgifter utanför tjänsten som grundar sig på tjänsteställningen. Detsamma gäller också för andra bindningar som avses i 8 a § i tjänstemannalagen. Inkomsterna från bisysslor och från andra på tjänsteställningen baserade uppgifter utanför tjänsten varierade, i synnerhet inkomsterna från bisysslor.

I rapporten från statens tjänstemannaetiska kommitté 7.2.2014 (Finansministeriets publikationer 3/2014) finns rekommendationer till åtgärder som ska upprätthålla den höga tjänstemannaetiken. En av kommitténs rekommendationer är att de ledande tjänstemännens anmälan om bindningar samt bisysslotillstånd och bisyssloanmälningar ska publiceras på ett och samma ställe på nätet till den del de är offentliga. Detta i syfte att förbättra öppenheten. Det finns behov att utfärda bestämmelser om insamling och offentliggörande av dessa uppgifter i tjänstemannalagen. I tjänstemannalagen finns inte några bestämmelser om anmälan om biinkomster till myndigheten. Med tanke på bedömningen av arbetsgivarpolitiken och belöningen i sin helhet finns det inte någon centraliserad information om hur mycket statens högsta ledning, utöver månadslönen, får i biinkomst från de uppgifter för vilka de har tillstånd enligt tjänstemannalagen, eller om de eventuella inkomsterna från andra uppgifter utanför tjänsten på grundval av tjänsteställningen.

Med stöd av 44 § i tjänstemannalagen har statsrådet rätt att besluta om avlöningen för statens högsta ledning och med stöd av 5 § 4 mom. i tjänstekollektivavtalslagen hör rätten till finansministeriet. För att sköta denna

uppgift förvaltar finansministeriet ett dataregister som närmast innehåller uppgifter om den högsta tjänstemannaledningens löner. Avsikten är att i fortsättningen också registrera uppgifter om den högsta ledningens bissyssloinkomster samt om de inkomster de får från uppgifter utanför tjänsten på grundval av tjänsteställningen. Enligt tjänstemannalagen är dessa uppgifter sekretessbelagda.

Utfärdande av bestämmelser om huvudregler för tillsättande av tjänster

Enligt 80 § 1 mom. i grundlagen ska bestämmelser om grunderna för individens rättigheter och skyldigheter utfärdas genom lag. Enligt grundlagens förarbeten (RP 1/1998 rd) täcker bestämmelsen också grunderna för tjänstemännens rättsliga ställning. Enligt grundlagutskottets utlåtande (GrUU 19/2011 rd) är det med tanke på bestämmelserna om tillsättande av statliga tjänster över lag motiverat att huvudregeln vid tjänstetillsättning, dvs. att tjänster ska ledigförklaras, anges i lag och inte i förordning.

Bestämmelser om ansökningsförfarandet för tjänster och tjänsteförhållandets början finns i dag i tjänstemannaförordningen. Detta stämmer inte med kravet i grundlagsutskottets utlåtande om att utfärda bestämmelser på lagnivå. I tjänstemannaförordningen finns inte exakta bestämmelser om längden på ansökningstiden för en tjänst eller ett tjänsteförhållande eller om ledigförklarandet av en tjänst. Om ansökningsförfarandet för ett tjänsteförhållande för viss tid finns inte alls några bestämmelser.

Bestämmelserna i tjänstemannaförordningens 7 a § om att meddela att högsta tjänster är vakanta och det därtill hörande anmälningsförfarandet motsvarar ledigförklarandet av en tjänst och ansökan om en tjänst. I praktiken skiljer sig dessa handlingsätt inte på något annat sätt än att begreppen är olika. Orsaken till skillnaderna är den historiska utvecklingen. Olika begrepp för ansökningsförfarandet för den högsta ledningen och övriga tjänster ansågs motiverat när den tidigare möjligheten att anmäla sig till de högsta tjänsterna utan tidsfrist ändrades till dagens form år 1997. Det finns dock inte längre några grunder för att ha två likadana handlingsätt.

Avtal om anställningsvillkoren

Avtalet om anställningsvillkoren enligt 44 § i tjänstemannalagen gäller i princip villkoren under ett tjänsteförhållande. Uppsägning av en tjänsteman eller upplösande av ett tjänsteförhållande innebär till följd av detta också uppsägning av avtalet om anställningsvillkoren. I vissa situationer är det dock motiverat att komma överens om frågor efter anställningsförhållandet, till exempel om en karenstid att övergå till andra uppgifter efter att anställningsförhållandet upphört. Då rör det sig om situationer där en tjänsteman arbetar med information som med tanke på statens intressen eller företagsverksamhet är särskilt känslig och när denne övergår från statsförvaltningen till en annan uppgift får denne möjlighet att utnyttja sådan information om till exempel konkurrerande företag eller branschens förhållanden eller marknader som tjänstemannen fått på grund av sin tjänsteställning. I tjänstemannalagen ingår inte bestämmelser om möjligheten att ingå avtal som gäller tiden efter anställningsförhållandets upphörande. Att avtala om tiden efter anställningsförhållandets upphörande, om en karenstid, bygger på finansministeriets anvisning (VM/1007/00.00.00/2012) 4.6.2012 samt avtal som ingåtts enligt den.

Tjänstemannalagens bestämmelse om avtal om anställningsvillkoren ska ändras så att lagstiftningen ger en tydligare möjlighet än i dag att ingå avtal om frågor efter anställningsförhållandets upphörande.

Ändringssökande som gäller en tjänstemans ekonomiska fördel

En tjänsteman som inte omfattas av tjänstekollektivavtalet får inte söka ändring i eller genom rättelseyrkande föra till behandling anställningsvillkor som avtalats genom tjänstekollektivavtal, om en tjänstemannaförening har rätt att inleda ärendet vid arbetsdomstolen. Med en tjänsteman som inte omfattas av tjänstekollektivavtalet avses en icke organiserad tjänsteman eller en organiserad tjänsteman som hör till ett annat förbund som inte binds av tjänstekollektivavtalet, samt på vilken man tillämpar statens tjänstekollektivav-

tal med stöd av 5 § 6 mom. i tjänstekollektivavtalslagen.

En tjänstemannaförening som är part i tjänstekollektivavtalet för talan i eget namn vid arbetsdomstolen även på de tjänstemäns vägnar som inte är bundna av tjänstekollektivavtalet, men som arbetsgivaren enligt det tjänstekollektivavtal han ingått med dem är skyldig att med stöd av 5 § 6 mom. i tjänstekollektivavtalslagen iakttä bestämme lserna i tjänstekollektivavtalet. En tjänstemannaförening har alltid möjlighet att inleda ett ärende vid arbetsdomstolen, men statens tjänsteman som inte omfattas av tjänstekollektivavtalet har inte rätt att som part i tjänstekollektivavtalet kräva att en förening som är bunden av tjänstekollektivavtalet väcker talan för hans vägnar vid arbetsdomstolen. En tjänsteman som inte omfattas av statens tjänstekollektivavtal har inte heller sekundär rätt att väcka talan, vilket innebär att han inte kan själv föra talan vid arbetsdomstolen.

I grundlagens 21 § förutsätts att var och en ska ha rätt att på behörigt sätt och utan ogrundat dröjsmål få sin sak behandlad av en domstol eller någon annan myndighet som är behörig enligt lag samt att få ett beslut som gäller hans eller hennes rättigheter och skyldigheter behandlat vid domstol eller något annat oavhängigt rättskipningsorgan. På författningsnivå kan rättssäkerheten för statliga tjänstemän som inte omfattas av tjänstekollektivavtalet anses ligga i linje med grundlagens 21 §. Besvär sförbuden i 25 § i tjänstekollektivavtalslagen och i 52 § tjänstemannalagen är för de statliga tjänstemän som inte omfattas av tjänstekollektivavtalet ett hinder för att få beslutet behandlat av ett i alla situationer oavhängigt rättskipningsorgan.

HFD har tagit ställning till ärendet i sina beslut 2005:51 och 1999:79 och konstaterat att bestämmelserna i 52 § 1 mom. i tjänstemannalagen och 25 § i tjänstekollektivavtalslagen ska tolkas så att en tjänsteman som anser att en myndighet inte till honom utgett en ekonomisk förmån av anställningsförhållandet sådan den bort vara får yrka rättelse enligt 52 § 1 mom. i tjänstemannalagen och genom besvär enligt 2 mom. söka ändring hos förvaltningsdomstolen i beslutet om rättelseyrkande trots att avgörandet av kravet förutsätter tolkning av tjänstekollektivavtalet om

tjänstemannen på grund av bestämmelserna i 13 § i lagen om arbetsdomstolen inte kan föra ärendet till behandling vid arbetsdomstolen.

På grundval av rättspraxisen har gränsen mellan arbetsdomstolens och förvaltningsdomstolens behörighet blivit klarare. Rätten för en tjänsteman som inte omfattas av statens tjänstekollektivavtal att få sin sak behandlad vid en domstol är dock beroende av denna rättspraxis. På lagstiftningsnivå kan ärendet inte anses vara klart. Såväl tjänstekollektivavtalslagen som tjänstemannalagen innehåller bestämmelser om besvär sförbud för statliga tjänstemän som inte omfattas av tjänstekollektivavtalet.

Biträdande justitiekanslern ansåg i beslutet av 17.8.2012 (Dnr OKV/14/50/2010) att de lagstadgade rättsmedlen för oorganiserade statliga tjänstemän inte till denna del är sådana att deras rättsäkerhet enligt 21 § i grundlagen nås på ett tillräckligt eller jämlikt sätt. Redan före det fattade biträdande justitiekanslern år 2010 ett beslut om två klagomål som handlade om det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet och jämställdhet. Beslutet lämnades då också till finansministeriet och arbets- och näringsministeriet för att övervägas huruvida man anser, i ljuset av de omständigheter som förekommit i saken, att de grundläggande och mänskliga rättigheterna för tjänstemän och arbetstagare som inte omfattas av det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet har tillgodosetts på ett tillräckligt sätt när de som inte är delaktiga i avtalet har en begränsad möjlighet att få frågan om avtalets diskriminering behandlad av arbetsdomstolen.

De tjänstemän som inte omfattas av tjänstekollektivavtalet ska nu genom bestämmelserna få rätt till rättelseyrkande och besvär. En sådan tjänsteman kan inte föra sitt ärende till arbetsdomstolen för behandling. Detta överensstämmer med regleringen som gäller personer i arbetsavtalsförhållande. Personer i arbetsavtalsförhållande som inte omfattas av arbetskollektivavtalet har ingen sekundär rätt att väcka talan vid arbetsdomstolen, varför personen inte får föra talan själv vid arbetsdomstolen. Det finns inte heller särskilda bestämmelser om rätten för personer i arbetsavtalsförhållande som inte omfattas av arbets-

kollektivavtalet att föra talan vid arbetsdomstolen, men arbetskollektivavtalet innehåller inte heller bestämmelser om ett besvärshörsbud. De allmänna domstolarnas behörighet är allmän, och ärendet kan också avgöras vid en allmän underdomstol utifrån ett klagomål från en tjänsteman som inte omfattas av arbetskollektivavtalet.

Besvärstid när det gäller beslut om uppsägning på grundval av 27 § i tjänstemannalagen

Enligt 14 kap. 57 § i tjänstemannalagen får en tjänsteman söka ändring i ett uppsägningsbeslut på det sätt som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen. Besvärstiden är enligt 22 § i förvaltningsprocesslagen 30 dagar från delfåendet av uppsägningsbeslutet. När myndigheten säger upp en tjänsteman är uppsägningsstiden 1—6 månader beroende på anställningsförhållandets längd. När besvärstiden nuförtiden genast börjar från delfåendet av uppsägningsbeslutet, har man inte kunnat beakta eventuella ändringar i förhållandena i alla situationer när man övervägt att anföra besvär. Detta har kunnat öka antalet onödiga besvär. Uppfyllelsen av uppsägningsgrunderna enligt 27 § i tjänstemannalagen bedöms fram till tjänsteförhållandets upphörande, dvs. till uppsägningsstidens utgång. Beslutet om uppsägning fattas enligt uppsägningsstidens längd så att grunderna i 27 § tjänstemannalagen uppfylls när uppsägningsstiden går ut.

Avstängning från tjänsteutövning

En tjänsteman avstängs från tjänsteutövning på grundval av 40 § 1 mom. i tjänstemannalagen om beslutet om uppsägning av tjänstemannen inte vunnit laga kraft vid uppsägningsstidens utgång. Uppsägningsstiden varierar från en till sex månader beroende på anställningsförhållandets längd. När en tjänsteman söker ändring i ett beslut om uppsägning, hinner beslutet i regel inte vinna laga kraft när uppsägningsstiden går ut trots att frågan enligt 57 § i tjänstemannalagen ska behandlas i brådslande ordning vid förvaltningsdomstolen och högsta förvaltningsdomstolen.

3 Målsättning och de viktigaste förslagen

Statens högsta tjänstemannaledning

Statens ledarpolitik har utvecklats och reformer av ställningen för den högsta tjänstemannaledningen har genomförts långsiktigt under den tid som nuvarande tjänstemannalagen har varit i kraft. Den senaste tidens reformer bygger på statsrådets principbeslut 2008 om statens ledarpolitik, bedömningen av ledarpolitikens resultat 2011 och regeringens ställningstagande vid aftonskolan 2012. Finansministeriet har genomfört reformer tillsammans med andra ministerier. Enligt uppskattningarna har utvecklingen gått i rätt riktning, men det behövs nya flexibilitetsökande åtgärder. Förändringarna i omvärlden och inom förvaltningen har gjort att reformer som rör val och utveckling av den högsta tjänstemannaledningen är aktuella än tidigare.

Propositionens mål är att de tjänstemän som omfattas av reformen bildar en tydligare gemensam resurs inom statsförvaltningen än tidigare som får stöd av en ändamålsenlig tjänste- och uppgiftsstruktur och utvecklingsåtgärder.

Avsikten är inte att ändra ministeriernas behörighet när det gäller till exempel fördragning av och beslut om tjänsteutnämningar.

Utöver propositionen är målet att genomföra reformer också på andra sätt än genom lagstiftningen. Målen och det allmänna utgångsläget för dessa är att 1) förbättra tvärsektorieffektivitet, mobilitet och förvaltningens aktionsförmåga 2) säkra ett professionellt och resultatgivande ledarskap 3) trygga statsförvaltningens produktivitet och hållbara utveckling.

Genom den föreslagna reformen stödjer man både förvaltningspolitikens allmänna mål och statens mål som arbetsgivare. Propositionens direkta mål är att förbättra statens förmåga som arbetsgivare att rekrytera kompetenta ledare, ledningens mobilitet och disponibilitet för olika uppgifter inom statsförvaltningen samt att främja en enhetlig ledarskapskultur inom statsförvaltningen.

Reformen gäller direkt ungefär 110 tjänster inom den högsta ledningen, om vilka ska regleras i lag på ett motsvarande sätt som nu regleras i 26 § i tjänstemannalagen. Avsikten är dock att skapa en bredare funktionell helhet jämfört med nuläget med mer flexibla övergångsförfaranden även mellan den högsta ledningen och de högre mellancheferna närmast den eftersom helheten omfattar ca 700 ledaruppgifter på mellannivå inom statsförvaltningen och är en stor potential.

Vid beredningen av reformen har presentrats ett alternativ som ändrar stort strukturen för den högsta ledningens tjänster och uppgifter. Tjänsterna och uppgifterna separeras och förutom att en person utnämns till en tjänst förordnas personen särskilt till uppgiften inom den högsta ledningen (till exempel kanslichef, ministeriets avdelningschef, generaldirektör för ett visst ämbetsverk). Att välja och utnämna, utveckla och bedöma högre tjänstemän ska ligga mer på statsrådets ansvar än i dag. Detta alternativ ger till exempel när det gäller utnämningar, ett bredare perspektiv än ett enskilt ministerium har och målet är att finna de bästa möjliga personerna ur hela statsrådets synvinkel. Det föreslagna alternativet är som reform snävare än alternativet ovan. Målen är emellertid desamma och de går att uppnå genom bestämmelserna i propositionen. Förutom bestämmelserna handlar reformen bland annat om att utveckla och förenhetliga urvalsprocessen samt stärka ledningens stödenhet så att den kan arbeta som en verklig utvecklings-, rekryterings- och karriärexpert som stödjer ledningen i alla olika skeden under karriären.

De viktigaste lagstiftningsmässiga förslagen är

— definition av den högsta ledningens gemensamma behörighetsvillkor i tjänstemannalagen

— utnämning till en tjänst i regel för en viss tid om fem år och endast av särskilda skäl för en kortare tid, möjlighet att förlänga tiden med högst ett år, och definition av de tjänstemän som omfattas av reformen,

— möjlighet att bli utnämnd till någon annan uppgift utan ett ansökningsförfarande efter att visstidsanställningen inom den högsta ledningen upphör,

— den som utnämns till en tjänst för viss tid inom den högsta ledningen anses ha avgått från den tidigare statliga tjänsten (den s.k. bakgrundstjänsten) från den tidpunkten då han för andra gången blir utnämnd till en tjänst för viss tid inom den högsta ledningen, om inte myndigheten av särskilda skäl bestämmer något annat.

Bindningar

I tjänstemannalagen föreslås en bestämmelse enligt vilken uppgifterna om statens högsta tjänstemäns, som avses i 26 § i tjänstemannalagen, bindningar och bisysslor ska offentliggöras på ett och samma ställe i ett allmänt datanät till den del de är offentliga. Detta förbättrar också transparensen inom statsförvaltningen.

I tjänstemannalagen föreslås en bestämmelse som handlar om att finansministeriet trots sekretessbestämmelserna ges rätt att få uppgifter om bisysslor och inkomsten från dem för de tjänstemän som avses i 26 § i tjänstemannalagen samt om storleken av annan eventuell inkomst de fått från andra uppdrag utanför tjänsten på grundval av tjänsteställningen. Målet med den föreslagna ändringen är att få en bättre helhetsbild av statens högsta tjänstemäns totalinkomst och jämförbarhet än i dag.

Utfärdande av bestämmelser om huvudregler för tillsättande av tjänster eller tjänsteförhållanden

Enligt propositionen flyttas huvudreglerna som gäller ansökningsförfarandet för och utnämningar till tjänster i tjänstemannaförordningen till tjänstemannalagen. Lagstiftningen följer då de krav i grundlagen som grundlagsutskottet angav i det tidigare nämnda utlåtandet. En tjänst ska fortfarande ledigförklaras innan den besätts. Enligt propositionen förutsätter ledigförklarandet en ansökningsannons som publiceras över hela landet. Bestämmelserna om ansökningstidens minimilängd ska också ingå i lag i fortsättningen. Om ledigförklarandet av tjänsteförhållanden för viss tid som varar över ett år ska enligt propositionen föreskrivas vid behov genom förordning, men propositionens övriga be-

stämmelser om ansökningsförfarandet och utnämning ska i allmänhet också gälla tjänsteförhållanden för viss tid. De högsta tjänstemännens anmälningsförfarande slopas och i stället tillämpas ett allmänt ansökningsförfarande.

Förutom att uppfylla grundlagens krav klargör och förenhetligar ändringarna ansökningsförfarandet för tjänster.

Avtal om tiden efter anställningsförhållandet

Propositionen siktar till en möjlighet att också avtala om en tidsfrist efter anställningsförhållandets upphörande (ett karensavtal). Under tidsfristen begränsas en tjänstemans rätt att övergå till en annan arbetsgivare eller en annan uppgift utanför statsförvaltningen eller att inleda närings- eller yrkesutövning eller annan verksamhet som jämställs med förvärsarbete. Av grundad anledning som hänför sig till myndighetens verksamhet får myndigheten bestämma att avtalet är en förutsättning för utnämning till en tjänst. Karenstiden får avtalas att gälla högst 12 månader efter att tjänsteförhållandet har upphört. Under karenstiden betalas månatligen en ersättning som motsvarar lönen. I avtalet kan ingå en paragraf om ett avtalsvite som får vara högst dubbelt så stort som ersättningen. En tjänsteman ska under tjänsteförhållandet och i 12 månaders tid efter att tjänsteförhållandet har upphört informera myndigheten om han övergår till en annan arbetsgivare eller inleder närings- eller yrkesutövning eller annan verksamhet. Karensavtalet förbinder dock inte tjänstemannen om tjänsteförhållandet har upphört av något skäl som beror på arbetsgivaren.

Ändringssökande som gäller en tjänstemans ekonomiska fördel

Propositionen har målet att överföra alla bestämmelser som gäller statliga tjänstemäns ändringssökande och de därtill hörande begränsningarna till tjänstemannalagen. I den nya 58 § föreskrivs på ett sammanställande sätt om förbud att yrka rättelse eller söka ändring genom besvär eller föra ärendet till behandling såsom förvaltningstvistemål om

tjänstemannen eller en tjänstemannaförening har rätt att inleda ärendet vid arbetsdomstolen om inte arbetsdomstolen har beslutat att den inte avgör ärendet. Samtidigt slopas förbudet i tjänstemannalagens 52 § 1 mom. att yrka rättelse och upphävs 25 § i tjänstekollektivavtalslagen. Till följd av ändringarna utfärdas bestämmelser på lagnivå även om rätten för tjänstemän som inte omfattas av tjänstekollektivavtalet att yrka rättelse och söka ändring i ett beslut om rättelseyrkandet genom besvär om tjänstemannen inte på grund av 13 § i lagen om arbetsdomstolen inte kan föra ärendet till behandling vid arbetsdomstolen. I praktiken är man inom förvaltningsprocessen, när man behandlar klagomål som gäller rättigheter enligt tjänstekollektivavtalet, tvungen att ta ställning till tjänstekollektivavtalets tolkning. För att garantera arbetsdomstolens och övriga domstolars, till exempel förvaltningsdomstolarnas, enhetliga tolkningssätt, finns det i 39 § i lagen om arbetsdomstolen bestämmelser om utlåtandeförfarande som går ut på att en annan domstol kan begära utlåtande av arbetsdomstolen om den rätta tolkningen av arbetskollektivavtalet. Med detta undviker man att arbetsdomstolens och förvaltningsdomstolens avgöranden är olika när det gäller att tolka bestämmelserna i tjänstekollektivavtalet.

Besvärstid när det gäller beslut om uppsägning på grundval av 27 § i tjänstemannalagen

I 57 § i tjänstemannalagen föreslås en ny bestämmelse om när besvärstiden för uppsägningsbeslut som fattats på grundval av 27 § i tjänstemannalagen börjar. Enligt förslaget börjar besvärstiden till skillnad från förvaltningsprocesslagens 22 § löpa först från utgången av uppsägningstiden. Med ändringen vill man säkra att även de ändringar som skett under uppsägningstiden blir beaktade när man bedömer hela situationen. Målet med detta är också att garantera en tjänstemans rätt enligt 21 § i grundlagen att få sin sak behandlad av en domstol på ett behörigt sätt.

Avstängning från tjänsteutövning

Även 40 § i tjänstemannalagen föreslås bli ändrad på grund av förslaget till ändring av 57 §. När en tjänsteman sägs upp på grundval av 27 § i tjänstemannalagen, börjar besvärstiden för uppsägningsbeslutet till skillnad från bestämmelserna i 22 § i förvaltningsprocesslagen, först efter utgången av uppsägningstiden. Vid uppsägningar enligt 27 § i tjänstemannalagen ska uppsägningsbeslutets rättskraft således bedömas först efter att uppsägningstiden har gått ut. Enligt propositionen ändras 40 § så att i dessa fall avstängs en tjänsteman från tjänsteutövningen för besvärstiden som följer efter uppsägningstidens utgång, och om tjänstemannen har anfört besvär enligt 57 § över uppsägningen som skett på grundval av 27 §, tills beslutet har vunnit laga kraft.

Ändring av teknisk karaktär i lagen om statens tjänstekollektivavtal

I 11 § 1 mom. i lagen om statens tjänstekollektivavtal hänvisas till lagens 8 § 2 mom. fastän hänvisningen borde gälla paragrafens 3 mom. Hänvisningsfelet ska rättas till.

4 Propositionens konsekvenser

4.1 Ekonomiska konsekvenser

Det uppskattas att propositionen har endast små direkta konsekvenser för statsförvaltningens eller de enskilda ämbetsverkens finanser.

Karensavtal

Karensavtalen enligt 44 a § i propositionen och de ersättningar som betalas för karenstiden enligt dessa avtal kan i någon mån medför ekonomiska konsekvenser för enskilda ämbetsverk. Finansministeriet har gett anvisningar om karensavtal sedan år 2007. Man känner dock inte till ett enda karensavtal som ämbetsverk skulle ha ingått. Enligt uppskattningar medför karensavtalen och karenstidsersättningarna årliga kostnader som motsvarar kostnaderna för högst några årsverken inom hela statsförvaltningen. Ämbetsverken

ska budgetera de kostnader som karensavtalen orsakar och täcka dem med anslagen för verksamhetsutgifter.

4.2 Konsekvenser för myndigheterna

Regleringen på lagnivå om processen för ansökan om tjänster förtydligar och förenhetligar myndigheternas verksamhet och administrativa förfaranden. Samtidigt förbättrar det transparensen i myndigheternas verksamhet och minimerar riskerna i samband med personval samt de kostnader och det extra arbete som realiserade risker medför.

När möjligheten att yrka rättelse och anföra besvär nu utvidgas att även omfatta de tjänstemän som inte omfattas av tjänstekollektivavtalet, kan ämbetsverken följa förhandsplanerade harmoniserade handlingsätt också när det gäller dessa tjänstemän. Att förtydliga tjänstemäns rätt att yrka rättelse och anföra besvär i tjänstemannalagen ökar inte direkt myndighetens arbetsmängd, utan stärker riktlinjerna inom rättspraxisen och styr rättelseyrkanden och besvär samt klagomål till enhetliga processer. Det uppskattas att ändringen inte kommer att öka det årliga antalet rättelseyrkanden eller besvär på ett väsentligt sätt. Harmoniserade processer kan också underlätta myndigheternas informationskyldighet. Ändringen medför inte några nya uppgifter till myndigheterna och utbildning av personalen innebär till denna del spridning av information om ändringen.

4.3 Konsekvenser för personalen

Propositionen sammanställer bestämmelserna om statens tjänstemän, förenhetligar rättssäkerheten och lyfter den nödvändiga regleringen om rättigheter och skyldigheter på lagnivå. Att samla in bestämmelserna i tjänstemannalagen underlättar också tillämpningen av bestämmelserna och ökar rättssäkerheten och förutsägbarheten.

4.4 Konsekvenser för jämställdheten

Ändringen av 52 § i tjänstemannalagen och stiftandet av en ny 58 § gör att de tjänstemän som omfattas och de som inte omfattas av tjänstekollektivavtalet har en jämställd ställ-

ning, vilket innebär att båda grupperna kan få sin sak behandlad av en domstol på det sätt som grundlagens 21 § förutsätter.

Med tanke på tjänstesökande lyfts tillsättandet av tjänster inom staten till den nivå som grundlagen kräver genom att utfärda bestämmelser om det på lagnivå. Detta ökar transparensen i processen för tillsättande av tjänster och förbättrar sökandenas jämställdhet.

5 Beredningen av propositionen

Propositionen har beretts vid finansministeriet som tjänstearbete. I samband med reformen av statsrådet (KEHU) tillsatte finansministeriet i januari 2014 ett projekt för att reformera den högsta tjänstemannaledningens val och ställning. För projektet utsågs en bred styrgrupp som lett beredningen av propositionen. För reformen av statsrådet har man också tillsatt en parlamentarisk kommitté som arbetat fram riktlinjer utifrån styrgruppens förslag. Om propositionen har förts samarbetsförhandlingar med huvudavtalsorganisationer som företräder statsanställda enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar.

5.1 Remissyttranden och hur de har beaktats

Utkastet till proposition sändes på remiss till ministerierna, dataombudsmannens byrå samt Centralförbundet för näringslivet. Ministerierna uppmanades också att ge sina förvaltningsområden möjlighet att bli hörda. Högsta domstolen, högsta förvaltningsdomstolen och arbetsdomstolen gavs möjlighet att lämna remissyttranden över propositionsutkastet.

Remissyttranden lämnades av högsta förvaltningsdomstolen, arbetsdomstolen, kommunikationsministeriet, jord- och skogsbruksministeriet, justitieministeriet, undervisnings- och kulturministeriet, försvarsministeriet, inrikesministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, arbets- och näringsministeriet, utrikesministeriet, miljöministeriet, statsrådets kansli, Centralförbundet för näringslivet, Utbildningsstyrelsen, Centret för konstfrämjande, Museiverket, Nationella au-

diovisuella institutet, Forststyrelsen, Statistikcentralen, Skatteförvaltningen, Statens ekonomiska forskningscentral, regionförvaltningsverken i Östra, Norra och Sydvästra Finland samt i Lappland.

Från remissversionen har senare strukits förslaget till 6 e § i tjänstemannalagen, varför de remissyttranden som gäller denna paragraf inte behandlas i propositionen.

Enligt remissyttrandena var de föreslagna ändringarna i regel värda att understödjas. De ändringsförslag som ingår i remissyttrandena har man försökt beakta i regeringspropositionen.

Enligt remissyttrandena är det motiverat att huvudreglerna om ansöknings- och utnämningförfarandet överförs från statens tjänstemannaförordning till statens tjänstemannalag.

Bestämmelserna och motiveringarna om ansökningstidens utgång och ansökningsannonsernas innehåll har specificerats utifrån kommentarerna.

Bestämmelserna som gäller den högsta tjänstemannaledningens ställning finns i 8, 8 a—8 d, 9 a och 9 b samt 65 §. Förslaget att bestämmelserna om behörighetsvillkor för den högsta ledningen ska koncentreras i tjänstemannalagens 8 § fick understöd. Arbets- och näringsministeriet föreslog att tjänsten som riksförlikningsman inte tas med i 8 § och inrikesministeriet föreslog att gränsbevakningsväsendets tjänster lämnas utanför 8 § 3 mom.

Dataskyddsombudsmannen ansåg att bestämmelserna i 8 d § som gäller offentliggörande av bindningar, inge anger vad offentliggörandet på ett och samma ställe innebär. Dataskyddsombudsmannens byrå fäste vikt vid att grundlags-, förvaltnings- och lagutskotten har i deras yttrandep Praxis ansett att när man tänker på personuppgiftsskyddet är åtminstone behandlingen av personuppgifter, personuppgifternas tillåtna användningsändamål, uppgifternas tillförlitlighet, förvaringstid och den registrerades rättssäkerhet viktiga regleringsfrågor. Regleringen på lagnivå ska vara täckande och detaljerad.

Bestämmelsen i propositionens 9 a § fick i huvudsak understöd. Samtidigt motsatte sig vissa remissinstanser till exempel visstidsanställning eller kom med ändringsförslag, till

exempel om behovet av större flexibilitet vid utnämningar och om behovet att föreskriva om beviljande av tjänstledighet för de som utnämns till högre tjänster för viss tid i tjänstemannalagen. Det framfördes också miss tankar kring bestämmelsen som rör sig om att uppfylla den för viss tid utnämnda ledningens rättssäkerhet genom en högst två år lång utnämning till en annan uppgift inom statsförvaltningen samt om att erbjuda uppgifter i praktiken.

I remissyttrandena fäste man också vikt vid karensavtal i 44 a § i propositionen. I vissa yttranden understöddes reglering på lagnivå eftersom karensavtal berör en persons rättigheter och skyldigheter. Utrikesministeriet konstaterade i sitt remissyttrande att en förutsättning för karensavtal ska vara särskilt välgående skäl. Detta i syfte att när man bedömer behovet av ett karensavtal ska man också ta hänsyn till rätten till arbete samt näringsfrihet enligt 18 § i grundlagen. Jord- och skogsbruksministeriet har ansett att det finns skäl att ytterligare överväga om bestämmelsen om karensavtal tas in i tjänstemannalagen. Försvarsministeriet konstaterar om 44 a § att man borde överväga att bestämmelsen inte ska tillämpas på situationer som avses i 29 § i lagen om Försvarshögskolan. Justitieministeriet fäste vikt vid avgränsningen av målgruppen i paragrafen och att avtalet är en förutsättning för utnämningen. Utgående från remissyttrandena har texten i 44 a § och motiveringarna kompletterats.

I tjänstemannalagen föreskrivs enligt propositionen på ett sammanställande sätt om förbud mot att yrka rättelse eller söka ändring genom besvär eller föra ärendet till behandling såsom förvaltningstvistemål om tjänstemannen eller en tjänstemannaförening har rätt att inleda ärendet vid arbetsdomstolen om inte arbetsdomstolen har beslutat att den inte avgör ärendet. Enligt det utkast till proposition som sändes på remiss var avsikten att genomföra ändringarna i sin helhet i 52 §. På grund av remissyttrandena föreslås det att om dessa frågor föreskrivs i en ny 58 §. Motiveringarna har kompletterats. Enligt arbetsdomstolens remissyttrande är det motiverat att den gällande rättsliga ställningen anges tydligt i statens tjänstemannalag och att förbudet mot besvär och rättelseyrkande i

statens tjänstekollektivavtalslag upphävs. Arbetsdomstolen konstaterade att i 39 § i lagen om arbetsdomstolen finns bestämmelser om utlåtandeförfarande som går ut på att förvaltningsdomstolen kan vid behov begära utlåtande av arbetsdomstolen om tolkningen av arbetskollektivavtalet. Högsta förvaltningsdomstolen hade inget att anmärka om att regleringen som gäller förvaltningsrättsliga rättsmedel och begränsningar av dem sammanställs i tjänstemannalagen. Enligt högsta förvaltningsdomstolen är det också mycket motiverat att det utfärdas uttryckliga bestämmelser om oorganiserade tjänstemäns rättsmedel.

Remissinstanserna fäste också vikt vid ändringen i 57 §. I paragrafen föreslås en ny bestämmelse om när besvärstiden för beslut om uppsägning som fattats på de grunder som ingår i 27 § i tjänstemannalagen, börjar löpa. Enligt inrikesministeriets remissyttrande förbättrar ändringen tjänstemännens rättssäkerhet och förtydligar samtidigt arbetsgivarens handlingssätt vid uppsägningar.

6 Samband med andra propositioner

Vid justitieministeriet har beretts en proposition med förslag till lag om registret över domares bindningar och bisysslor och vissa lagar som har samband med den (RP 224/2014 rd). Propositionerna har kontakter när det gäller bland annat att se över regleringen om tjänstemännens bindningar. I denna proposition föreslås preciseringar till exempel i lagens 8 a § 1 mom. som också tillämpas på domare på grundval av 14 och 19 § i lagen om utnämning av domare (205/2000). Justitieministeriet har föreslagit ändringar också i 18 a § i tjänstemannalagen. I 70 § föreslås ett bemyndigande som gäller 18 a § att genom förordning av statsrådet utfärda närmare bestämmelser om ansökan om bisysslotillstånd, myndigheter som beviljar bisysslotillstånd samt om redogörelser för biinkomster.

Justitieministeriets förslag har beaktats vid beredningen av propositionen, men samordningen av propositionerna måste försäkras vid riksdagsbehandlingen.

Det föreslås att bestämmelserna om den högsta tjänstemannaledningens gemensamma behörighetsvillkor sammanställs i tjänstemannalagens 8 § 3 och 4 mom. Därför lämnar man i samband med propositionen förslag att de bestämmelser i ämbetsverkslagarna som nu innehåller bestämmelser om ämbetsverkschefernas behörighetsvillkor upphävs. Behandlingen av lagar om sammanslagning eller ändring av vissa ämbetsverk pågår som bäst i riksdagen. Samordningen av de här lagarna ska göras vid riksdagsbehandlingen.

Till följd av propositionen ska bestämmelserna om den högsta tjänstemannaledningens behörighetsvillkor i ministeriernas och ämbetsverkens förvaltningsförfordningar upphävs till den del de innehåller bestämmelser om gemensamma villkor.

Riksdagens behandlar som bäst en proposition om Verket för finansiell stabilitet (RP 175/2014) som har beretts vid finansministeriet. Samordningen av bestämmelserna om verkets överdirektör och bestämmelserna om den högsta tjänstemannaledningen enligt denna proposition ska säkerställas vid riksdagsbehandlingen i mån av möjlighet.

DETALJMOTIVERING

1 Lagförslag

1.1 Statstjänstemannalagen

Rubrikerna för kap. 3 och 11 ändras så att de motsvarar innehållet i kapitlen.

6 a §. I paragrafen finns bestämmelser om huvudsakliga regler för ansökningsförfarandet för tjänster. Den huvudsakliga regeln om ledigförklarandet av tjänster som tidigare ingått i tjänstemannaförordningen överförs till lagnivå. I paragrafen föreskrivs också om ett krav att meddelanden om ledigförklarade tjänster ska offentliggöras över hela landet och om en minimitid för ansökningstiden.

En tjänst ska ledigförklaras, med undantag för situationer enligt 6 b §. Ansökningstiden börjar när meddelandet offentliggörs och går ut när ansökningstiden enligt meddelandet löper ut. Ansökningstiden ska fastställas så att den går ut på en vardag.

Närmare bestämmelser om ledigförklarandet av tjänster utfärdas genom förordning av statsrådet. Genom förordningen utfärdas också bestämmelser om ansökningsförfarandet för tjänsteförhållanden för viss tid.

6 b §. Paragrafen innehåller bestämmelser om situationer där utnämning till en tjänst får göras utan att tjänsten förklaras ledig att sökas offentligt. På samma sätt som i dag i 10 § i tjänstemannaförordningen föreskrivs i paragrafens 1 mom. om utnämning utan ledigförklarandet. Att ändra ett anställningsförhållande till en fast anställning utan att det förklaras ledigt kräver till skillnad från i dag att förhållandet överstiger ett år. Syftet med ändringen är att fästa vikt vid grunderna för visstidsanställningar i tjänstemannalagens 9 § 1 mom. Avsikten är också att möjliggöra tillsättandet av en tjänst i situationer där anledningen till utnämningen för viss tid är arbetets karaktär, men där situationen har ändrats så att uppgiften är permanent.

Till 3 mom. överförs tjänstemannaförordningens närmare bestämmelser om tjänsten om statssekreterare och tjänsteförhållandet för viss tid som en ministers specialmedarbetare som kan besättas utan att de förklaras lediga att sökas. Med statssekreterare avses

statssekreterare enligt 6 § i lagen om statsrådet (175/2003).

Till 4 mom. överförs tjänstemannaförordningens bestämmelser om tjänster om besättandet av vilka utan att de har ledigförklarats bestäms särskilt genom lag.

6 c §. I 1 mom. föreskrivs om frågor som hör till tjänsten och som ska anges i ett meddelande enligt 6 a §. I meddelandet ska anges när ansökningstiden går ut, vilka uppgifter som hör till tjänsten och den myndighet till vilken ansökan riktas. I meddelandet ska också anges om tjänsten har inrättats vid en särskild enhet eller om den är gemensam för ämbetsverket. Med ansökningstidens utgång avses dagen då ansökningstiden löper ut och vid behov ett klockslag.

Enligt 2 mom., i enlighet vad som tidigare har föreskrivits i tjänstemannaförordningen, kan man av grundade skäl ledigförklara en tjänst eller ett tjänsteförhållande på nytt eller förlänga ansökningstiden vid behov. De som tidigare har sökt tjänsten eller tjänsteförhållandet beaktas då utan en ny ansökan. Ett grundat skäl till att en tjänst ledigförklaras på nytt eller att ansökningstiden förlängs kan vara till exempel att antalet sökanden till en tjänst eller ett tjänsteförhållande som uppfyller behörighetsvillkoren och de övriga kraven som uppgiften kräver inte är tillräckligt stort. Olämpliga skäl får inte vara grunden.

Enligt 3 mom. ska ansökan åtföljas av de redogörelser som behövs. Med redogörelser avses redogörelser som myndigheten behöver och som grundar sig på ett urvalsförfarande enligt utnämningsskälerna, de allmänna och särskilda behörighetsvillkoren samt övriga i meddelandet angivna kriterier, samt andra på lagstiftningen baserade redogörelser. En annan redogörelse kan gälla till exempel information om hälsokrav enligt 8 b § som uppgifter förutsätter. Enligt 3 mom. beaktar man inte ansökningar som inte har kommit in före utgången av den ansökningstid som anges i meddelandet.

Genom förordning av statsrådet utfärdas närmare bestämmelser om myndigheter till vilka ansökningarna ska riktas.

6 d §. Enligt 1 mom. kan till en tjänst utnämnas endast den som har sökt tjänsten, med undantag för bestämmelserna i 6 b §.

Enligt 2 mom. ska den myndighet som har fattat beslutet om utnämningen omgående meddela om utnämningen till dem som har sökt tjänsten eller tjänsteförhållandet. I meddelandet ska nämnas den tjänst eller det tjänsteförhållande som ska besättas, vilken myndighet som har fattat beslutet, datum för utnämningen samt den sökande som har utnämnts till tjänsten eller tjänsteförhållandet. Meddelandet får sändas på elektronisk väg, bland annat via e-post.

Enligt 3 mom. kan den utnämmande myndigheten på ansökan av den som har utnämnts till en tjänst återkalla utnämningen före den tidpunkt från vilken personen har utnämnts till tjänsten. Om en utnämning har återkallats, får någon annan som sökt tjänsten utnämnas till den utan att tjänsten förklaras ledig att sökas på nytt.

Enligt 4 mom., på samma sätt som i 15 § i den nuvarande förordningen, börjar ett tjänsteförhållande vid den tidpunkt från vilken personen har utnämnts till en tjänst eller ett tjänsteförhållande

8 §. Paragrafens 1 mom. förblir oförändrat. Det föreslås att 2 mom. blir ett nytt 5 mom. I paragrafen läggs till ett nytt 2 mom. som föreskriver om den högsta ledningens särskilda behörighetsvillkor. Momentet gäller inte statssekreterarna som stadgas i lag om statsrådet (175/2003).

Till särskilda behörighetsvillkoren för tjänster inom den högsta ledningen hör högre högskoleexamen, sådan mångsidig erfarenhet som uppgiften förutsätter samt i praktiken visad ledarförmåga och erfarenhet av ledarskap.

Till behörighetsvillkoren för tjänster inom den högsta ledningen hör för det första *högre högskoleexamen*. Detta krav specificerar en utbildningsnivå som krävs av den högsta tjänstemannaledningen. När man tillämpar kravet på högre högskoleexamen iakttas förordningen om högskolornas examenssystem (464/1998) som innehåller bestämmelser om vissa yrkeshögskoleexamina som är jämförbara med högre högskoleexamina.

Det andra kravet *sådan mångsidig erfarenhet som uppgiften förutsätter* avser arbetser-

farenhet av olika uppgifter i olika organisationer. För erfarenhet fastställs inte några entydiga indikatorer, utan frågan om huruvida kravet uppfylls ska övervägas utifrån de uppgifter som hör till den tjänst som ska besättas. Erfarenheten ska vara sådan att man kan anse att den är till nytta för att tjänsten ska kunna skötas framgångsrikt. Omfattningen och vikten av en mångsidig erfarenhet bedöms separat i samband med utnämningen. En person kan ha erfarenhet till exempel av uppgifter inom statsförvaltningen, kommunalförvaltningen, den privata sektorn eller på internationell nivå. Målet är att personen har erfarenhet av flera än en uppgift eller organisation.

Omfattningen och typen av mångsidig erfarenhet ska bedömas ur perspektivet för den tjänst som ska besättas. Målet som gäller erfarenhet av flera än en uppgift eller organisation innebär inte att man absolut kräver erfarenhet av uppgifter i flera organisationer. Tjänsteutnämningar och de tjänster som bestämmelsen avser är olika och behörighetsvillkoret sådan mångsidig erfarenhet som uppgiften förutsätter tillämpas från fall till fall enligt tjänstens uppgifter och förutsättningarna för skötseln av tjänsten på ett framgångsrikt sätt. Aspekter som ska beaktas kan vara till exempel omfattande och mångsidig kännedom om det aktuella verksamhetsområdet samt om praxisen och handlingssätten enligt principen om god förvaltning.

Definitionen och bedömningen av *i praktiken visad ledarförmåga* tillämpas när man bedömer ledarskapsfärdigheterna hos var och en person som anmält sig till en tjänst. Avsikten är att vid en urvalssituation försäkra sig om att personen i praktiken har visat sig äga ledarskapsfärdigheter. Vid en urvalssituation ska personens resultat och färdigheter i egentliga ledarskapsuppgifter bedömas på ett brett sätt. Det är möjligt att förvärva ledarförmåga även i andra än i egentliga ledarskapsuppgifter, till exempel i uppgifter som gäller att leda krävande projekt.

Behörighetsvillkoret i praktiken visad ledarförmåga indelas i sju delområden. Vid utnämningar ska bedömas vilken fokus ledarförmågans olika delområden har i fråga om de uppgifter som hör till tjänsten. Bedömningen påverkas särskilt av ämbetsverkets

typ, tjänstens ställning inom organisationen samt av omfattningen och djupet av den kännedom om verksamhetsområdet som uppgiften kräver.

Vid varje utnämning ska ledarförmågan bedömas utifrån följande delasppekter och särskilt enligt kraven för uppgiften.

1. *Personalledning och uppbyggande av en arbetsgemenskap* är ett grundläggande element för allt ledarskap. Personalledningen innebär i första hand förmåga att förstå det egna och andras beteende samt förmåga till en fungerande interaktion. Den innebär också förmåga att inverka på personalens prestationer och att kunna förbättra prestationerna genom bedömning, incitament och utveckling. En bra personalledning är ett krav för en resultatrik verksamhet. Frågor som hör till personalledningen och som bedöms vid urval är särskilt förmåga till goda relationer och social kompetens. En direktör ska ha intresse och förmåga att arbeta via och med personalen. Ett exemplariskt, rättvist och öppet bemötande av människor skapar ett underlag för direktörens och personalens motivation. Att bygga upp en arbetsgemenskap innebär förmåga att skapa fungerande arbetsgemenskaper och förutsättningar för inläring, innovativitet och välmående för medlemmarna inom gemenskapen. En direktör måste kunna hantera konflikter och stärka etiska handlingssätt i arbetsgemenskapen. En direktör ska vara en förebild och föregå som exempel för en uppmuntrande ledarskapskultur.

2. *Att förbättra processeffektiviteten och processkvaliteten, övervaka funktioner och leda resurser* innebär att en direktör måste ha förmåga att följa upp och utveckla effektiviteten i såväl det egna som organisationens arbete på det sättet att alla resurser används på det bästa möjliga sättet. Till det hör också uppföljning av organisationens resultat och kvalitet samt samhälleliga effekter och utveckling av verksamheten. Förutom effektiviseringen måste direktören vara kapabel att övervaka verksamheten så att den uppfyller kraven enligt de godkända föreskrifterna och verksamhetskraven. Han eller hon måste kunna organisera och leda olika, bland annat förvaltningsövergripande projekt. Likväl måste han eller hon kunna samordna olika funktioner och nätverk. *Att koordinera funk-*

tioner innebär att av direktören krävs en förmåga att arbeta i nätverk och samordna olika funktioner.

3. *Att åstadkomma resultat och styra organisationen* innebär framför allt att direktören har synsätt och förmåga att ställa krav och kommunicera om dem. En direktör måste kunna bygga upp en fungerande organisation och delegera ansvar och beslutanderätt på ett ändamålsenligt sätt. Ett centralt krav är förmåga att åstadkomma resultat och främja en resultatgivande arbetsmiljö. Detta förutsätter att direktören hanterar också sin egen tidsanvändning och ork i arbetet.

4. *Att påverka i omvärlden och leda i förändring* innebär att en direktör inom statsförvaltningens högsta ledning är kapabel att skaffa och upprätthålla inflytande, bland annat genom att kommunicera på ett effektivt sätt inom ledarskapets olika områden. Som innovatör måste han eller hon ha förmåga att tänka konceptuellt, förstå samhälleliga fenomen och lösa problem på ett kreativt sätt. Direktören ska å ena sidan kunna anpassa sig själv till förändringar och å andra sidan kunna främja organisationens förändringskultur genom förändringsledning. Av en direktör ska krävas förmåga att förutse organisationens framtida och långsiktiga möjligheter att nå framgång.

5. *Allmänna expertkunskaper om offentlig förvaltning* ingår också i den i praktiken visade ledarförmågan. Allmänna expertkunskaper om offentlig förvaltning behövs för att målet om en balans mellan en bred ledarskap och yrkeskunskapen inom det aktuella verksamhetsområdet ska kunna nås. Expertkunskaper behövs fortfarande och de är sakmässigt en del av ledarförmågan i behörighetsvillkoren. Därför har allmänna expertkunskaper om offentlig förvaltning tagits in i kravet på i praktiken visad ledarförmåga. Det innebär en ny typs sakkännedom som består av allmänna expertkunskaper om statsförvaltningen eller någon annan offentlig förvaltning samt kännedom om verksamhetsmiljön. Det kräver inte nödvändigtvis någon tidigare erfarenhet av ett arbete i en organisation inom offentlig förvaltning. Av statsförvaltningens högsta ledning krävs också bred förståelse av ekonomin och de sociala fenomenen över lag. Expertkunskapen omfattar

också en förmåga att på ett effektivt sätt kunna använda information och kunskaper som resurs inom organisationen och att samarbeta över förvaltningsområdesgränserna.

6. *Förtrogenhet med att leda arbetet med EU-frågor som uppgiften kräver* bestäms i ett enskilt fall utifrån kraven för den tjänst som ska besättas. Grundläggande kunskaper inom delområdet krävs dock av alla som utnämns till uppgifter inom den högsta ledningen.

7. *Förmåga till kontinuerlig utveckling* hör också till ledarförmågan. Detta avser personliga egenskaper som visar att direktören har för det första en vilja att utveckla sig som ledare och för det andra en förmåga att vara öppen och lära sig av sina erfarenheter. Till detta hör också färdigheter att övergå från en uppgift till en annan.

Viktningarna mellan dessa sju delfaktorer som ledarförmågan består av kan avvika från varandra beroende på ledaruppgiften. Ju högre ledaruppgiftens kravprofil är, desto mer betonas strategisk ledning, förmågan att påverka verksamhetsmiljön samt förmågan att vara en förebild och företrädare för hela organisationskulturen. När det gäller tjänster som ministeriernas kanslichefer ligger fokuset på förmågan att samarbeta med politiska beslutsfattare och att förankra regeringsprogrammen och de samhällsliga målen i förvaltningsområdets strategier och mål.

Det fjärde kravet handlar om *erfarenhet av ledarskap*. Erfarenhet av ledarskap kan endast förvärfvas i verkliga ledarskaps- och chefsposter, till skillnad från ledarförmåga som kan förvärfvas till exempel genom projektledning. Ledarförmågan förbättras i och med erfarenheten. Erfarenhet av ledarskap, som är betydande med tanke på urvalet, kan förvärfvas i en uppgift med linjeansvar eller någon annan ledaruppgift som också innehåller personledning. Kravet på erfarenhet av ledarskap uppfylls inte om personen inte har erfarenhet av chefsarbete. Erfarenhet kan förvärfvas i vilken som helst ledaruppgift, inte enbart inom statsförvaltningen. Med tanke på urvalet är bedömningen av ledaruppgiftens resultat och kvalitet centralt, längden av ledaruppgiften spelar inte lika stor roll. Betydelsen av ledarerfarenheten bedöms genom att man utreder huruvida personen med hjälp

av personalresursen har nått resultat som uppfyller de överenskomna kvalitetskraven.

I 3 mom. föreskrivs om möjligheten att specificera behörighetsvillkoren enligt 2 mom. i statsrådets förordning om ämbetsverket. Syftet med bestämmelsen om gemensamma behörighetsvillkor är inte att hindra från att genom förordning av statsrådet som gäller organisationen, utfärda bestämmelser om ytterligare krav som är nödvändiga för vissa tjänster. Sådana skärskilda krav kan gälla till exempel att av ett forskningsinstitut direktör krävs doktorsexamen i stället för högre högskoleexamen. Behov av undantag kan förekomma i synnerhet när det gäller de tjänster inom den högsta ledningen som enligt 9 a § 2 mom. inte hör till den paragrafens tillämpningsområde, till exempel tjänsterna inom gränsbevakningsväsendet och polisen. Vidare kan det vara motiverat att man ställer som krav till exempel någon specificerad högre högskoleexamen om uppgifterna faktiskt kräver det. Eftersom innehållet i de gemensamma behörighetsvillkoren är brett, ska bestämmelser om andra behörighetskrav emellertid utfärdas bara i undantagsfall.

Paragrafens nya 4 mom. är överensstämmande med det nuvarande 2 mom., med undantag för bestämmelsen om dispens från behörighetsvillkor som överförs till det nya 5 mom.

Det föreslås att i det nya 5 mom. tas in bestämmelsen om dispens som nu ingår i 2 mom. Vidare ska det nya 5 mom. innehålla bestämmelser om ett enskilt undantag när det gäller möjligheter i det nya 2 mom. att bevilja dispens från behörighetsvillkor. Undantaget gäller tjänsten som riksförlikningsman. Om riksförlikningsmannens behörighetsvillkor ska nu föreskrivas i lag på samma sätt som om behörighetsvillkoren för den övriga högsta tjänstemannaledningen. I riksförlikningsmannens arbete lyfts fram en stark arbetsmarknadskompetens som växer genom praktisk erfarenhet. På grund av den här tjänstens särdrag finns det ett grundat behov att förbereda sig för att man vid behov kan bevilja dispens från det särskilt i lag föreskrivna kravet på högre högskoleexamen.

8 a §. Hänvisningen i 1 mom. till 26 § i tjänstemannalagen specificeras att gälla paragrafens 1—4 punkten. Bestämmelsen i

26 § 5 punkten i tjänstemannalagen om att den gäller en ministers specialmedarbetare hör inte till den tjänstemannagrupp som avses i paragrafen. Ytterligare föreslås det i momentet en bestämmelse enligt vilken den person som föreslås bli utnämnd till en tjänst enligt tjänstemannalagens 26 § 1—4 punkten ska tillsammans med redogörelsen, när det gäller bisysslor som enligt lagens 18 § kräver bisysslotillstånd, också lämna uppgift om inkomsten från bisysslorna.

Den föreslagna bestämmelsen utvidgar anmälningsskyldigheten för den person som föreslås bli utnämnd till en tjänst inom statens högsta ledning att när det gäller bisysslor som enligt lagens 18 § kräver bisysslotillstånd, lämna uppgift även om inkomsten från bisysslorna. En anmälan får fortfarande begäras endast av den person som föreslås bli utnämnd och som enligt utnämningsskylterna är den mest meriterade. Likaså gäller anmälningsskyldigheten fortfarande också endast sådana bisysslor som kan ha betydelse när man bedömer personens förutsättningar att sköta de uppgifter som hör till den tjänst eller det tjänsteförhållande som ska besättas.

Uppgifter om inkomster från nya bisysslor för de tjänstemän som utnämnts till en tjänst anges i ansökan om tillstånd för bisyssla på samma sätt som i dag. Enligt finansministeriets gällande anvisning om bisysslor ska ansökan om tillstånd för en bisyssla också åtföljas av uppgift om den ersättning som man får för bisysslan.

Myndigheten har till uppgift att upplysa den anmälningsskyldiga när man behöver ett tillstånd för en bisyssla. Ett bisysslotillstånd enligt 18 § i tjänstemannalagen beviljas statens högsta tjänstemannaledning i regel av det ministerium som saken gäller.

När man överväger beviljande av ett bisysslotillstånd, ska man ta hänsyn till att tjänstemannen inte blir jävig att sköta sin uppgift på grund av bisysslan. Bisysslan får inte heller riskera förtroendet till jämställdhet när det gäller att sköta uppgiften eller i övrigt heller störa skötandet av uppgiften på ett behörigt sätt. En faktor som man i fortsättningen kan tillämpa vid bedömningen av detta är inkomsten från bisysslan. Ifall lönen för bisysslorna är stor i förhållande till den lön som tjänstemannen får för sina tjänsteuppgif-

ter, kan detta också påverka bedömningen av huruvida förhållandet mellan tjänsteuppgifterna och bisysslorna är i balans.

Innehållet i 2 mom. följer det gällande 2 mom.

I 3 mom. föreslås en bestämmelse som går ut på att den person, som blivit utnämnd till en tjänst inom statens högsta tjänstemannaledning, ska till den behöriga myndigheten lämna uppgift om den eventuella inkomsten som tjänstemannen får från uppgifterna utanför tjänsten på grundval av tjänsteställningen.

Den föreslagna ändringen utvidgar anmälningsskyldigheten för de tjänstemän som utnämnts till tjänster inom statens högsta ledning att även gälla uppgifter de fått på grundval av tjänsteställningen och inkomsten från de uppgifterna. Uppgifter utanför den egna organisationen är till exempel olika medlemskap i andra organisationers direktio- ner, delegationer eller styrelser. En del av dessa uppgifter hör till befattningsbeskrivningen, en del följer av tjänsteställningen eller tjänstemannens person.

Innehållet i 4 mom. första sats följer det gällande 4 mom. Till moment föreslås tillägga rätt till finansministeriet trots sekretessbestämmelserna av myndigheten få uppgifter om bisysslor som kräver bisysslotillstånd enligt 18 § i tjänstemannalagen samt om inkomsten från dem för de tjänstemän som utnämnts till tjänster och uppgifter enligt 8 a § 1 och 2 mom. i tjänstemannalagen samt om uppgifterna utanför tjänsten på grundval av tjänsteställningen och den eventuella inkomsten från dem.

I 26 § i offentlighetslagen finns bestämmelser om allmänna grunder för utlämnande av sekretessbelagda uppgifter. Utgångsläget är att sekretessbelagda uppgifter får lämnas ut bara om man i lag tagit in bestämmelser om det. Myndigheternas rätt att få uppgifter bestäms således i regel enligt speciallagstiftningen.

Enligt 4 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) ska arbetsgivaren samla in personuppgifter om en arbetstagare i första hand hos arbetstagaren själv. Statens högsta tjänstemannalednings arbetsgivare är i huvudsak ministerierna. Till finansministeriets verksamhetsområde hör att fastställa den högsta tjänstemannaledningens anställnings-

villkor, till exempel löner. Därför är det motiverat att förutom det aktuella ministeriet även finansministeriet får information om inkomsten från bisysslor som kräver tillstånd samt om övriga inkomster som tjänstemannen får på grundval av tjänsteställningen.

Genom förordning av statsrådet utfärdas närmare bestämmelser om lämnande av anmälningar om bindningar.

8 d §. I tjänstemannalagen föreslås en ny 8 d § som innehåller bestämmelser om utlämnande av uppgifter om bindningar.

I 1 mom. föreskrivs om offentliggörandet av anmälningar om bidningar samt tillstånd för och anmälningar om bisysslor från tjänstemän som utnämns till tjänster och uppgifter som avses i 8 a § 1 och 2 mom. på ett och samma ställe i ett allmänt datanät till den del uppgifterna är offentliga. Eftersom uppgiften om bisyssloinkomster är sekretessbelagd, publiceras denna information inte.

Ministeriet lägger ut informationen om bidningar samt tillstånd för och anmälningar om bisysslor på ett allmänt datanät. Ministeriet ser också till att den information som publiceras är uppdaterad och att den tas bort från datanätet när bisysslan upphört. Enligt 8 a § 3 mom. i tjänstemannalagen ska de tjänstemän som hör till den högsta ledningen utan dröjsmål anmäla ändringar och bristfälligheter i uppgifterna samt även annars lämna motsvarande redogörelse när den behöriga myndigheten begär en sådan. Den behöriga myndigheten ska se till att de ändrade uppgifterna genast uppdateras. Genom förordning av statsrådet utfärdas närmare bestämmelser om offentliggörandet av uppgifter.

9 §. Paragrafens 4 mom. som innehåller en hänvisning till förordningen om tjänster som alltid tillsätts för viss tid, upphävs. Förordningen avses bli upphävd i samband med att denna lag träder i kraft.

9 a §. I paragrafen finns bestämmelser om utnämning av den högsta ledningen för viss tid. Enligt huvudregeln gäller utnämningen en viss tid om fem år. Utnämningen kan också gälla en kortare tid om det finns en grundad anledning därtill. En sådan grundad anledning är till exempel att tjänstemannen uppnår i lag föreskriven avgångsålder före femårsperiodens utgång eller en uppgift om att tjänstemannen avgår med pension under

femårsperioden. Grunden kan också handla om att tjänstemannen övergår till en annan uppgift under femårsperioden. Vidare kan grunden hänföra sig till ämbetsverket, till exempel en kommande organisationsförändring.

Särskilda skäl ska alltid motiveras. Bestämmelsen är en specialbestämmelse jämfört med lagens 9 § 2 mom. Enligt bestämmelsen får utnämningar till tjänster inom den högsta ledningen under inga omständigheter vara längre än fem år.

Bestämmelser om ministerietjänster och ämbetsverkschefer som hör till den högsta ledningen finns i 26 § 3 och 4 punkten i tjänstemannalagen. Avsikten är att i paragrafen lämna en del av de tjänster som avses i 26 § i statstjänstemannalagen utanför paragrafens tillämpningsområde. Övriga tjänster inom den högsta ledningen som undantas från tillämpningsområdet för paragrafen kräver inte särskilda bestämmelser i denna paragraf, eftersom tjänsterna inte nu heller hör till tillämpningsområdet för 26 § i statstjänstemannalagen. Reformen gäller enligt ovan nämnda grunder inte heller tjänster inom utrikesförvaltningen, försvarsmakten eller gränsbevakningsväsendet, som har egna karriärsystem, och inte heller tjänster inom polisförvaltningen eller tjänsterna som domare, statssekreterare, riksåklagare eller riksförlikningsman. Paragrafen kommer inte heller att gälla tjänsten som överdirektör vid Energimyndigheten, eftersom de särskilda villkor som förutsätts i el- och naturgasmarknadsdirektiven har genomförts genom lagen om Energimyndigheten (870/2013).

I 3 mom. föreskrivs om möjligheten att förlänga tjänstperioden för tjänstemän som avses i 1 mom. med högst ett år från utgången av visstidsanställningen. Grunden för förlängningen kan endast vara en grundad anledning som hänför sig till organisationens verksamhet och inte ett skäl som beror på tjänstemannen själv eller grundar sig på tjänstemannens initiativ. En sådan omständighet kan uppkomma när en tjänsteman har skött chefsarbetet bra och när han fortfarande uppfyller tjänstens urvalskriterier, men av ett skäl som hänför sig till ämbetsverkets verksamhet är det motiverat att en ny utnämning senarelägs med högst ett år.

9 b §. Enligt paragrafen får den som utnämns för viss tid till en tjänst som avses i 9 a § efter den avtalade tiden utnämns till en annan tjänst inom statsförvaltningen eller anställas i ett arbetsförhållande för viss tid om högst två år utan ett ansökningsförfarande. Målet med bestämmelsen är att se till att en tjänsteman som blivit utnämnd till en tjänst för viss tid får möjlighet att arbeta inom statsförvaltningen när denne inte genast när visstidsanställningen utgår kan utnämns antingen till en uppgift inom den högsta ledningen eller till en annan uppgift som motsvarar tjänstemannens yrkeskompetens genom förfarandet för tillsättande av tjänst. Målet är att den som blivit utnämnd till en tjänst inom den högsta ledningen kan efter visstidsanställningens slut bli vald till en annan chefs- eller expertuppgift. Det beror dock på situationen om det finns lämpliga uppgifter som tjänstemannen kan söka. Man kan inte heller på förhand veta vilka tjänster är lediga att sökas och när. Bestämmelsens syfte är att ge flexibilitet när det gäller sådana oförutsägbara mellansked. Om det inte är möjligt att utnämna personen till en annan uppgift, upphör anställningsförhållandet till staten när den avtalade tiden går ut.

Enligt 3 mom. tillämpas denna paragraf dock inte om en tjänsteman är tjänstledig från en annan statlig tjänst till vilken tjänstemannen har utnämns tills vidare. Eftersom av myndigheten beviljad tjänstledighet från en tjänst som gäller tills vidare tryggar kontinuiteten i tjänstemannens anställningsförhållande, behöver tjänstemannen inte ett anställningsskydd som nås genom utnämning till en annan särskild uppgift.

18 §. I paragrafen tas in ett nytt 6 mom. enligt vilket bestämmelser om myndigheter som beviljar bisysslotillstånd får utfärdas genom förordning.

23 §. Paragrafens 4 mom. ändras så att bestämmelser om myndigheter som beviljar tjänstledighet får i fortsättningen utfärdas genom förordning av statsrådet. Det gällande 4 mom. som hänvisar till förordningen om tjänster som alltid tillsätts för viss tid, ska slopas. Avsikten är att förordningen upphävs i samband med att denna lag träder i kraft.

40 §. På samma sätt som enligt den gällande paragrafen ska en tjänsteman avstängas

från tjänsteutövning om uppsägningsbeslut enligt 25, 26 eller 26 a § inte vunnit laga kraft vid uppsägningstidens utgång. Paragrafen ändras till den delen att när det gäller uppsägningsbeslut enligt 27 §, avstängs tjänstemannen från tjänsteutövning vid utgången av uppsägningstiden tills beslutet om uppsägning har vunnit laga kraft. När det gäller uppsägningar enligt 27 §, rör avstängning från tjänsteutövning i enlighet med 57 § i propositionen den besvärstid som börjar från utgången av uppsägningstiden och om tjänstemannen med stöd av 57 § har överklagat beslutet om uppsägning enligt 27 § inom besvärstiden, tills beslutet vinner laga kraft.

Enligt den gällande paragrafen kan förvaltningsdomstolen eller om förvaltningsdomstolens beslut har överklagats hos högsta förvaltningsdomstolen, högsta förvaltningsdomstolen, av särskilda skäl besluta något annat.

44 a §. Paragrafen innehåller bestämmelser om myndighetens möjlighet att ingå ett avtal (ett karensavtal) om en tidsfrist som begränsar tjänstemannens rätt att övergå till andra uppgifter. Behovet av avtal övervägs från fall till fall av myndigheten. Bestämmelsen kräver dock inte att tjänstemannen måste ingå ett avtal, trots att verket anser det nödvändigt.

Enligt 1 mom. kan myndigheten ingå ett skriftligt karensavtal med den person som föreslås bli utnämnd om en karenstid för viss tid som gäller övergång till en annan arbetsgivare eller en annan uppgift eller inledande av närings- eller yrkesutövning eller annan verksamhet, till exempel som verkställande direktör eller professionell styrelsemedlem. Avtalet ingås i regel före utnämningen, men också under tjänsteförhållandet om det behövs, innan tjänstemannen inleder ett arbete som förutsätter ett avtal om en karenstid. Av ett grundat skäl som hänför sig till myndighetens verksamhet kan myndigheten bestämma att avtalet är en förutsättning för utnämningen till tjänsten eller tjänsteförhållandet eller för övergången till nya uppgifter. När man överväger ett grundat skäl ska man ta hänsyn till bland annat huruvida tjänstemannen kan utnyttja sådan information om till exempel konkurrerande företag eller branschens förhållanden eller marknader som tjänstemannen fått på grund av tjänsteförhål-

landet eller tjänsteställningen samt huruvida tjänstemannen på grund av tjänsteförhållandet eller tjänsteställningen har sådan information eller kunnande som företag inom branschen inte har tillgång till i allmänhet. Om ett karensavtal är en förutsättning för en utnämning, rekommenderas det att avtalet nämns redan i platsannonsern för tjänsten eller tjänsteförhållandet. Paragrafen gäller alla statliga tjänstemän. Det är inte möjligt att avgränsa målgruppen att gälla bara vissa tjänstemän eller tjänster eftersom uppgifter som paragrafen avser kan finnas inom alla förvaltningsområden och på olika organisationsnivåer. Frågan om att ingå ett karensavtal och ställa det som förutsättning för utnämning eller övergång till nya uppgifter ska övervägas särskilt noggrant om tjänstemannens kommande uppgifter omfattar arbete med informationer som är särskilt känsliga med tanke på staten eller företagsverksamheten. När det gäller pågående anställningsförhållanden, ska ett karensavtal ingås innan tjänstemannens arbetsuppgifter ändras så att uppgifterna omfattar arbete med särskilt känsliga informationer. När man bedömer behovet av ett karensavtal, ska man dock också beakta rätten till arbete samt näringsfrihet enligt grundlagens 18 § 1 mom.

Enligt 2 mom. får karenstiden avtalas att gälla högst 12 månader efter att tjänsteförhållandet har upphört. När man bestämmer om karenstidens längd, ska man fästa vikt vid huruvida tjänstemannen kan utnyttja sådan information om till exempel konkurrerande företag eller branschens förhållanden eller marknader som tjänstemannen fått på grund av tjänsteställningen samt huruvida tjänstemannen har sådan information eller kunnande som företag inom branschen inte har tillgång till i allmänhet. Tjänstemän får vid utgången av anställningsförhållandet betalas ersättning för karenstiden som motsvarar tjänstemannens månadslön. Ersättningen betalas ut i månadsposter. Ersättningen avser ersättning för karenstiden enligt avtalet, och den betraktas inte som lön för karenstiden. Enligt 2 mom. kan i karensavtalet också ingå ett avtalsvite som får vara högst dubbelt så stort som ersättningen under karenstiden. Om inget avtal har ingåtts, ska den ersättning som tjänstemannen ska betala för avtalsbrott be-

stämmas enligt bestämmelserna om skadeersättning.

Enligt 3 mom. ska en tjänsteman under tjänsteförhållandet och i 12 månaders tid efter att tjänsteförhållandet har upphört informera myndigheten om övergång till en annan arbetsgivare eller en annan uppgift eller om inledande av närings- eller yrkesutövning eller annan verksamhet. Ett karensavtal förbinder dock inte tjänstemannen om tjänsteförhållandet har upphört av något skäl som beror på arbetsgivaren, till exempel uppsägningar på ekonomiska eller produktionsmässiga grunder. Om tjänsteförhållandet upphör av något skäl som beror på tjänstemannen, förbinder karensavtalet fortsatt tjänstemannen. Likaså är avtalet bindande om tjänstemannen säger upp sig från tjänsteförhållandet av skäl som inte beror på arbetsgivaren.

Om man ingått ett karensavtal med en tjänsteman, ska myndigheten för att bedöma behovet av en karenstid, diskutera med den avgående tjänstemannen. Under diskussionen bedöms behovet av en karenstid enligt karensavtalet. Om tjänstemannen ska övergå till en sådan arbetsgivare eller inleda i andra sådana uppgifter där tjänstemannen har möjlighet att utnyttja sådana särskilt känsliga informationer som tjänstemannen fått på grund av tjänsteförhållandet eller tjänsteställningen, träder villkoret i avtalet om en karenstid i kraft. Om en tjänsteman övergår eller under karenstiden inleder i sådana uppgifter, där tjänstemannen inte kan utnyttja de särskilt känsliga informationer som tjänstemannen fått eller om det inte annars finns något behov för en karenstid med tanke på myndighetens verksamhet, kan myndigheten bestämma att villkoret om en karenstid inte börjar gälla. Myndigheten är inte heller skyldig att betala ersättning för karenstiden efter tjänsteförhållandets utgång. Tjänstemannen är då inte förhindrad från att övergå till en ny arbetsgivare eller arbeta i andra uppgifter. Handlingssättet är likadant om en tjänsteman som ingått ett karensavtal under karenstiden inleder eller meddelar sig inleda en ny anställning eller i nya uppgifter. Ytterligare ska uppgifterna för en tjänsteman som arbetar med informationer som är särskilt känsliga med tanke på staten eller företagsverksamheten omedelbart ändras för karenstiden så att

han inte behandlar informationer som tjänstemannen kan utnyttja när han eller hon lämnar sin statliga anställning. Närmare bestämmelser om karensavtal utfärdas genom förordning av statsrådet.

52 §. I den nya 58 § finns sammanställda bestämmelser om förbudet mot att yrka rättelse eller söka ändring i ärendet genom besvär eller föra ärendet till behandling såsom förvaltningstvistemål om tjänstemannen eller en tjänstemannaförening har rätt att inleda ärendet vid arbetsdomstolen om inte arbetsdomstolen har beslutat att den inte avgör ärendet. Samtidigt kan förbudet mot att yrka rättelse i tjänstemannalagens 52 § 1 mom. slopas.

57 §. I paragrafen föreslås en ny bestämmelse om den tidpunkt då besvärstiden börjar när det gäller beslut om uppsägning enligt grunderna i propositionens 27 §. Enligt förslaget börjar tiden till skillnad från bestämmelserna i 22 § i förvaltningsprocesslagen löpa från utgången av uppsägningstiden.

Att besvärstiden som paragrafen avser börjar först från den föreslagna tidpunkten är motiverat därför att uppfyllelsen av uppsägningsgrunderna i 27 § i tjänstemannalagen bedöms till slutet av tjänsteförhållandet, dvs. till utgången av uppsägningstiden. I dag när besvärstiden börjar löpa genast efter delfäendet av beslutet om uppsägning har det inte varit möjligt att beakta eventuella ändringar i förhållandena när man bedömt att anföra besvär över uppsägningen. Detta har kunnat leda till ett ökat antal onödiga besvär. Efter den föreslagna ändringen kan såväl arbetsgivaren som tjänstemannen bedöma uppfyllelsen av grunderna för uppsägningsbeslutet med tanke på bestämmelserna i 27 §.

58 §. I paragrafen föreslås i likhet med 25 § i tjänstekollektivavtalslagen bestämmelser om förbud mot att yrka rättelse enligt 52 § eller söka ändring i ärendet genom besvär enligt 57 § samt om förbud mot att föra ärendet till behandling såsom förvaltningstvistemål om tjänstemannen eller en tjänstemannaförening har rätt att inleda ärendet vid arbetsdomstolen. Arbetsdomstolen är enligt 1 § i lagen om arbetsdomstolen den huvudsakliga domstolen när det gäller tjänstekollektivavtalsärenden, även i det fallet då anställningsvillkoren på grund av 7 § i tjänstekollektiv-

avtalslagen ska följas efter avtalsperioden. Förbudet i 58 § gäller sådana tjänstemän som är organiserade i en förening som kan inleda ärendet vid arbetsdomstolen, eller i dess underförening. En tjänsteman som inte är organiserad på detta sätt får däremot i frågor som gäller ekonomiska fördelar som grundar sig på anställningsförhållandet lämna ett rättelseyrkande enligt 52 § och när det gäller andra på tjänstekollektivavtalet baserade frågor söka ändring i ärendet enligt 57 § eller föra ärendet till behandling såsom förvaltningstvistemål. Detta gäller såväl ärenden som baserar sig på det gällande tjänstekollektivavtalet som ärenden som grundar sig på efterkonsekvenserna av tjänsteförhållandets villkor enligt 7 § tjänstekollektivavtalslagen. De frågor som bestämmelsen avser handlar ofta tolkning av tjänstekollektivavtalet. I dessa fall är det motiverat att förvaltningsdomstolen begär arbetsdomstolens utlåtande innan den avgör ärendet.

65 §. I paragrafen föreslås ett nytt 2 mom. som föreskriver om avgång från ett tidigare statligt tjänsteförhållande i samband med den högsta ledningens utnämningar för viss tid samt om myndighetens möjlighet att av särskilda skäl besluta om beviljande av tjänstledighet. Huvudregeln är att den som utnämns till en tjänst inom den högsta ledningen kan ha en så kallad bakgrundstjänst hos staten för högst den första femårsperioden. Detta innebär en ändring jämfört med nuläget, dvs. att personen i regel beviljas tjänstledighet för tiden för den nya tjänsteutnämningen. Om en person genast efter femårsperioden utnämns till någon tjänst inom den högsta ledningen för en ny period, upphör det tidigare tjänsteförhållandet som gällt tills vidare direkt med stöd av lagen. Avsikten är att undvika långa kedjor av tjänstledigheter eftersom de är oändamålsenliga och gör att chefernas vikarier inte kan permanent utnämnas till bakgrundstjänsterna och ger således en bild av ett tillfälligt arbete. Ett ytterligare mål är att göra den högsta ledningens uppgifter mer lockande och även i en bredare mening bilda en så professionell resurspool av den högsta ledningen och den högre ledningen på mellannivå. Bestämmelsen ger dock myndigheten möjlighet att av särskilda skäl besluta något annat. Det ämbetsverk där bakgrunds-

tjänsten är placerad får besluta att tjänstemannen beviljas fortsatt tjänstledighet efter den föreskrivna femårsperioden. Det rör sig om orsaker som beror på myndigheten. Tjänstemannen ansöker inte om tjänstledighet, utan ger bara sitt samtycke till beviljande av ledighet. Om tjänstemannen inte ger sitt samtycke, kan myndigheten inte bevilja tjänstledighet. Avsikten med bestämmelsen är att ämbetsverket vid behov får tjänstemannens kunnande till användning till exempel när det gäller erfarenhet av internationella uppgifter. Tjänstledighet får inte beviljas på tjänstemannens initiativ.

70 §. Den gällande 70 § ändras. I paragrafen föreskrivs i fortsättningen om utfärdande av bestämmelser om tjänsteed och tjänsteförsäkran genom förordning av statsrådet.

1.2 Lagen om statens tjänstekollektivavtal

11 §. Enligt lagens 11 § 1 mom. är en tjänsteman inte skyldig att utföra uppgifter, vilka berörs av tillåten lockout eller strejk eller sådan tillåten blockad som gäller omständigheter, vilka enligt 2 § kan vara föremål för avtal. En tjänsteman som inte omfattas av arbetsstrid ska fullgöra sina sedvanliga tjänstplikt, i tillägg till vilken tjänstemannen är skyldig att utföra skyddsarbete. Enligt den senare meningen i momentet hindrar inte bestämmelserna i 8 § 2 mom. en tjänsteman, som omfattas av arbetsstrid, att utföra skyddsarbete. Denna hänvisning till 8 § 2 mom. ingick i tjänstekollektivavtalslagen i dess ursprungliga form från år 1970.

Enligt lagens 8 § 2 mom., 3 mom. från 1.1.1988, avses med *lockout* av staten föranstaltad och med *strejk* av tjänstemannaförening mot staten riktad arbetsinställelse som har till ändamål att utöva påtryckning på motparten i arbetstvisten genom att avbryta utförandet av de av arbetsinställelsen omfattade tjänstemännens samtliga tjänsteåligganden. Således innebar den senare meningen i 11 § 1 mom. ursprungligen att lockout eller strejk inte var förbjudna även om en tjänsteman hade utfört skyddsarbete, bara de tjänstemän som omfattades av lockouten avbröt

utförandet av tjänsteåliggandena till alla övriga delar.

Tjänstekollektivavtalslagens 8 § ändrades genom lag 1.1.1988 (764/1986). Då uppdelades det tidigare 1 mom. i 1 och 2 mom. och det tidigare 2 mom. blev ett nytt 3 mom. Men hänvisningen i 11 § 1 mom. till 8 § 2 mom. ändrades inte även om avsikten inte var att ändra bestämmelsen enligt vilken kravet på att avbryta utförandet av alla tjänsteåligganden inte hindrar skyddsarbete. I lagen blev således en felaktig hänvisning till 2 mom. fastän hänvisningen borde ha gällt 3 mom. En hänvisning till ett nytt 2 mom. är inte meningsfull.

Denna felaktiga hänvisning har funnits i lagen sedan år 1988. Edita Publishing Oy, som förvaltar författningsdatabaserna i Finland och Edilex och publicerar Finlands författningssamling upptäckte felet och fäste finansministeriet uppmärksamhet vid felet i juni 2014.

I praktiken eller rättspraxisen har man inte behövt ta ställning till frågan.

Av dessa skäl föreslås det att 11 § 1 mom. i tjänstekollektivavtalslagen ändras så att den innehåller en hänvisning till 8 § 3 mom. i stället för 8 § 2 mom.

Ändringen är en rättelse av teknisk karaktär, varför den således inte har några andra konsekvenser.

25 §. Föreslås bli upphävd.

1.3 Polisförvaltningslagen

15 j §. *Tillsättande av en tjänst som polis utan att tjänsten ledigförklaras.* Det föreslås att till polisförvaltningslagen (110/1992) fogas en ny 15 j §. Enligt 4 mom. i den föreslagna 6 b § i statstjänstemannalagen utfärdas särskilt genom lag bestämmelser om tillsättande av bl.a. tjänster inom polisen utan att tjänsterna förklaras lediga. I 20 § i polisförvaltningsförordningen (158/1996) finns det för närvarande en bestämmelse om att en tjänst som äldre konstapel, äldre kriminalkonstapel och yngre konstapel kan tillsättas utan att den ledigförklaras. Det föreslås att bestämmelsen på förordningsnivå som sådan tas in i lagen.

1.4 Vissa andra lagar

Inom vissa förvaltningsområden har man utfärdat bestämmelser om den högsta ledningens särskilda behörighetsvillkor i ämbetsverkslagar. Eftersom de allmänna behörighetsvillkoren för den högsta ledningen i fortsättningen ingår i statstjänstemannalagen, kan de särskilda bestämmelserna om behörighetsvillkoren upphävas. Finansministeriet har tillsammans med ministerierna bedömt behovet av de förvaltningsområdesspecifika bestämmelserna om den högsta ledningens behörighetsvillkor i förhållande till den föreslagna bestämmelsen om gemensamma behörighetsvillkor i tjänstemannalagen. Till följd av detta kan bestämmelserna om den högsta ledningens behörighetsvillkor i följande lagar upphävas: lag om nödcentralsverksamhet (692/2010) 8 §, lag om Skatteförvaltningen (503/2010) 8 §, lag om regionförvaltningsverken (896/2009) 14 §, lag om Geologiska forskningscentralen (167/2011) 5 §, lag om Energimyndigheten (870/2013) 3 §, lag om Patent- och registerstyrelsen (578/2013) 4 §, lag om Lantmäteriverket (900/2013) 8 § och lag om Naturresursinstitutet (561/2014) 4 §.

2 Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft den 1 mars 2015.

3 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

Genom att de huvudsakliga reglerna som gäller statstjänstemännens ansökningsförfä-

rande och utnämning lyfts upp från förordningsnivå på lagnivå harmoniseras lagstiftningen om statstjänstemän med grundlagens krav i enlighet med grundlagsutskottets utlåtande (GrJU 19/2011 rd). Enligt 80 § 1 mom. i grundlagen ska bestämmelser om grunderna för individens rättigheter och skyldigheter utfärdas genom lag. Bestämmelsen konstateras i grundlagens förarbeten (RP 1/1998 rd) även täcka grunderna för tjänstemännens rättsliga ställning. Grundlagsutskottet har konstaterat i sitt utlåtande att med tanke på regleringen av tillsättandet av statliga tjänster är det motiverat att om den huvudsakliga regeln om tillsättande av tjänster som gäller att ledigförklara tjänster föreskrivs på lagnivå och inte i en förordning på det sättet som i dag.

Enligt 21 § 2 mom. i grundlagen ska rätten att söka ändring samt andra garantier för en rättvis rättegång och god förvaltning tryggas genom lag. Målet med att ändra 52 § i tjänstemannalagen och utfärda en ny 58 § samt upphäva 25 § i tjänstekollektivavtalslagen i samband med detta är att på ett omfattande sätt garantera att statstjänstemän, även de som inte omfattas av statens tjänstekollektivavtal, får rätt att föra beslut som gäller deras rättigheter och skyldigheter till behandling i en domstol enligt 21 § 1 mom. i grundlagen.

Lagförslaget kan enligt regeringens åsikt behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

1.

Lag**om ändring av statstjänstemannalagen**

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i statstjänstemannalagen (750/1994) 9 § 4 mom.,
ändras rubriken för 3 kap., 8 och 8 a §, 23 § 4 mom., 40 § 1 mom., rubriken för 11 kap., 52 §, 57 § 1 mom. och 70 §,
 av dem 8 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 281/2000, 8 a § sådan den lyder i lag 604/1997, 40 § 1 mom. och 57 § 1 mom. sådana de lyder i lag 177/2013 och 52 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 604/1997, samt
fogas till lagen nya 6 a—6 d, 8 d, 9 a och 9 b §, till 18 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 387/2001, ett nytt 6 mom., till lagen en ny 44 a §, till lagen en ny 58 §, i stället för den 58 § som upphävts genom lag 177/2013, samt till 65 §, sådan den lyder i lagarna 604/2007 och 1088/2007, ett nytt 2 mom., varvid det nuvarande 2 och 3 mom. blir 3 och 4 mom., som följer:

3 kap.

Ansökningsförfarande för tjänster och tjänsteförhållanden för viss tid, utnämning och behörighetsvillkor

6 a §

En tjänst ska förklaras ledig att sökas innan den tillsätts.

Ett meddelande om att en tjänst är ledig att sökas ska offentliggöras på riksnivå, om inte något annat föreskrivs i denna lag. Ansökningstiden är minst 14 kalenderdagar.

Genom förordning av statsrådet utfärdas närmare bestämmelser om hur tjänster och tjänsteförhållanden för viss tid ska förklaras lediga.

6 b §

En tjänst som inrättats i stället för en uppgift i arbetsavtalsförhållande eller ett tjänsteförhållande för viss tid som överstiger ett år kan första gången tillsättas utan att tjänsten förklaras ledig, om den arbetstagare som sköter uppgiften eller den tjänsteman som är anställd i tjänsteförhållandet för viss tid utnämns till tjänsten.

Bestämmelser om att i vissa situationer tillsätta tjänster utan att de förklaras lediga finns i 5 c § 1 mom., 9 b § 1 mom., 27 § 4 mom. och 32 § 1 mom.

Tjänsten som statssekreterare tillsätts utan att den förklaras ledig eller utan att det kungörs att den är vakant. På samma sätt sker utnämningen till ett tjänsteförhållande för viss tid som en ministers specialmedarbetare.

Om tillsättande av tjänster inom försvarsmakten, gränsbevakningsväsendet, polisväsendet och utrikesförvaltningen, domartjänster och forskartjänster vid Finlands Akademi utan att tjänsterna har förklarats lediga bestäms särskilt genom lag.

6 c §

I ett meddelande enligt 6 a § ska anges de uppgifter som hör till tjänsten samt de föreskrivna behörighetsvillkoren, dagen då ansökningstiden går ut och den myndighet till vilken ansökan ska riktas. I meddelandet ska nämnas huruvida tjänsten har inrättats vid en särskild enhet eller om den är gemensam för ämbetsverket.

Av grundade skäl kan man vid behov ledigförklara en tjänst eller ett tjänsteförhållande på nytt eller förlänga ansökningstiden. De som tidigare har sökt tjänsten eller tjänsteförhållandet beaktas då utan en ny ansökan.

Till ansökan ska behövliga redogörelser fogas. Ansökningar som inte har kommit in före utgången av den ansökningstid som anges i meddelandet beaktas inte.

Genom förordning av statsrådet utfärdas närmare bestämmelser om myndigheter till vilka ansökningarna ska riktas.

6 d §

Med undantag för de fall som avses i 6 b § kan till en tjänst utnämnas endast den som har sökt tjänsten. När utnämning till en tjänst sker enligt 6 b § 1—3 mom., kan till den utnämnas även en person som har samtyckt till utnämningen.

Den myndighet som har fattat utnämningsbeslutet ska utan dröjsmål lämna dem som har sökt tjänsten eller tjänsteförhållandet ett meddelande om utnämningen. I meddelandet ska nämnas den tjänst eller det tjänsteförhållande som ska tillsättas, vilken myndighet som har fattat beslutet, datum för utnämningen samt den sökande som har utnämnts till tjänsten eller tjänsteförhållandet.

På ansökan av den som har utnämnts till en tjänst kan den utnämmande myndigheten återkalla utnämningen före den tidpunkt från vilken personen har utnämnts till tjänsten. Om en utnämning har återkallats, får någon annan som sökt tjänsten utnämnas till den utan att tjänsten förklaras ledig att sökas på nytt.

Ett tjänsteförhållande börjar vid den tidpunkt från vilken personen har utnämnts till en tjänst eller ett tjänsteförhållande.

8 §

Den som utnämns till tjänsteman ska ha fyllt 18 år. Till tjänsteman kan dock utnämnas den som har fyllt 15 år och fullgjort sin läroplikt om utnämningen kan anses vara lämplig med tanke på skötseln av tjänstemannens uppgifter.

Utöver bestämmelserna om allmänna behörighetsvillkor är särskilda behörighetsvillkor för de tjänster som avses i 26 § 3 och 4 punkten, med undantag av statssekreterare, högre högskoleexamen, sådan mångsidig erfarenhet som uppgiften förutsätter samt i praktiken visad ledarförmåga och erfarenhet av ledarskap.

Särskilda bestämmelser om den examen eller andra särskilda behörighetsvillkor som krävs för en enskild tjänst enligt 2 mom. kan vid behov utfärdas i en sådan förordning av

statsrådet som gäller det aktuella ämbetsverket.

Om det inte i lag finns bestämmelser om examina och om andra särskilda behörighetsvillkor som krävs för en statlig tjänst, kan bestämmelser om dem utfärdas genom förordning av statsrådet, ifall detta är motiverat för skötseln av de uppgifter som hör till tjänsten.

Statsrådet kan bevilja dispens från behörighetsvillkoren enligt 2 mom. för den som söker tjänsten som riksförlikningsman. Av särskilda skäl kan statsrådet dessutom bevilja dispens från behörighetsvillkor som anges i förordning av statsrådet, dock inte för en tjänst som domare.

8 a §

En person som föreslås bli utnämnd till en tjänst som avses i 26 § 1—4 punkten ska före utnämningen lämna en redogörelse för sin näringsverksamhet, sitt ägande i företag och annan förmögenhet samt för sina uppgifter utanför tjänsten, sina bisysslor enligt 18 § och för sina andra bindningar som kan vara av betydelse vid bedömningen av hans eller hennes förutsättningar att sköta de uppgifter som hör till den tjänst som ska tillsättas. Anmälan ska när det gäller bisysslor som kräver bisysslotillstånd enligt 18 § innehålla uppgifter om inkomsten från bisysslorna.

Vad som föreskrivs i 1 mom. tillämpas också när en person med stöd av 9 § 1 mom. utnämns till att sköta de uppgifter som hör till en tjänst som avses i 1 mom.

De tjänstemän som har blivit utnämnda till tjänster och uppgifter enligt 1 och 2 mom. ska utan dröjsmål anmäla ändringar och bristfälligheter i de uppgifter som avses i 1 mom. samt även annars lämna motsvarande redogörelse när den behöriga myndigheten begär en sådan. Dessutom ska tjänstemän informera den behöriga myndigheten om de arbetsuppgifter utanför tjänsten som följer av tjänsteställningen samt om den eventuella inkomsten från dessa arbetsuppgifter.

Uppgifter om en persons ekonomiska ställning som har getts en myndighet ska hemlighållas. Finansministeriet har trots sekretessbestämmelserna rätt att av myndigheten få uppgifter om bisysslor som kräver bisysslotillstånd enligt 18 § för de tjänstemän som

utnämns till tjänster och uppgifter enligt 1 och 2 mom., samt om den inkomst som de fått från bisysslor samt om de arbetsuppgifter utanför tjänsten som följer av tjänsteställningen och om den eventuella inkomsten från dessa uppgifter.

Genom förordning av statsrådet utfärdas närmare bestämmelser om att lämna anmälningar enligt denna paragraf.

8 d §

Anmälningar om bindningar samt tillstånd för och anmälningar om bisysslor vilka avses i 8 a § 1 och 2 mom. får offentliggöras i ett allmänt datanät till den del de är offentliga.

Den behöriga myndigheten svarar för att de uppgifter som avses i 1 mom. är uppdaterade.

Genom förordning av statsrådet utfärdas närmare bestämmelser om att offentliggöra uppgifter.

9 a §

Utöver bestämmelserna i 9 § om grunderna för utnämning för viss tid sker utnämning till de tjänster som avses i 26 § 3 och 4 punkten för en tid av fem år, om det inte av särskilda skäl finns grund för att utnämna för kortare tid.

Bestämmelserna i 1 mom. gäller dock inte tjänster inom utrikesförvaltningen, gränsbevakningsväsendet eller polisförvaltningen och inte heller tjänsterna som statssekreterare, riksåklagare, överdirektör vid Energi-myndigheten eller riksförlikningsman.

Den tid som avses i 1 mom. kan förlängas med högst ett år på initiativ av den utnämmande myndigheten, om det till detta finns en grundad anledning som hänför sig till ämbetsverkets verksamhet.

9 b §

Den som utnämns för viss tid till en tjänst enligt 9 a § får efter den föreskrivna tiden utnämns till en annan tjänst eller ett annat tjänsteförhållande inom statsförvaltningen eller anställas i ett arbetsförhållande för viss tid om högst två år utan ett ansökningsförfarande.

Om personen inte kan utnämnas till eller anställas i en tjänst eller uppgift som avses i

1 mom., upphör anställningsförhållandet till staten när den bestämda tiden går ut.

Bestämmelserna i 1 och 2 mom. tillämpas inte på en tjänsteman som är tjänstledig från en annan statlig tjänst till vilken tjänstemannen har utnämns tills vidare.

18 §

Genom förordning av statsrådet utfärdas närmare bestämmelser om myndigheter som beviljar tillstånd till bisyssla.

23 §

Genom förordning av statsrådet utfärdas närmare bestämmelser om myndigheter som beviljar tjänstledighet.

40 §

När en tjänsteman sägs upp på grundval av 25, 26 eller 26 a § ska tjänstemannen avstängas från tjänsteutövning om beslutet om uppsägning inte vunnit laga kraft vid uppsägningstidens utgång. När en tjänsteman sägs upp på grundval av 27 § ska han eller hon avstängas från tjänsteutövning vid utgången av uppsägningstiden tills beslutet om uppsägning har vunnit laga kraft. Förvaltningsdomstolen, eller om förvaltningsdomstolens beslut har överklagats hos högsta förvaltningsdomstolen, högsta förvaltningsdomstolen, kan av särskilda skäl besluta något annat. Har en tjänsteman avsatts eller tjänsteförhållandet upplöst, ska denne omedelbart avstängas från tjänsteutövning även om beslutet inte har vunnit laga kraft.

11 kap.

Avtal om anställningsvillkoren och karenstiden

44 a §

Före utnämningen till en tjänst eller ett tjänsteförhållande kan myndigheten ingå ett sådant skriftligt avtal (*karensavtal*) med den som föreslås bli utnämnd eller med en tjäns-

teman under tjänsteförhållandet, genom vilket tjänstemannens rätt att övergå till ett annat anställningsförhållande eller en annan uppgift eller att inleda närings- eller yrkesutövning eller någon annan verksamhet begränsas för en viss tid. Av välgrundad anledning som hänför sig till myndighetens verksamhet får myndigheten bestämma att avtalet är en förutsättning för utnämning till en tjänst eller ett tjänsteförhållande eller för övergång till en ny uppgift under tjänsteförhållandet.

Karenstiden får avtalas att omfatta högst 12 månader efter att anställningsförhållandet har upphört. I avtalet kan överenskommas om en ersättning motsvarande lönen som betalas under karenstiden. I avtalet kan ingå ett avtalsvite som får vara högst dubbelt så stort som ersättningen under karenstiden.

En tjänsteman ska under tjänsteförhållandet och under de 12 månader som följer på att tjänsteförhållandet har upphört informera myndigheten om en övergång enligt 1 mom. Karensavtalet binder dock inte tjänstemannen om tjänsteförhållandet har upphört av något skäl som beror på arbetsgivaren.

Genom förordning av statsrådet utfärdas närmare bestämmelser om karensavtal.

52 §

En tjänsteman som anser att myndigheten inte betalat en ekonomisk förmån på grundval av tjänsteförhållandet till det belopp som han eller hon har rätt till, får skriftligt begära omprövning hos den behöriga myndigheten om inte annat föreskrivs i lag. Myndigheten ska meddela beslut i ärendet.

I myndighetens beslut med anledning av omprövning får ändring sökas på det sätt som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen (586/1996).

57 §

I ett beslut som gäller en tjänsteman och som statsrådet eller ett ämbetsverk har fattat får tjänstemannen söka ändring på det sätt som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen. Ändring i ett beslut som en domstol fattat om en tjänstemans bisyssla söks dock genom be-

svär hos högsta förvaltningsdomstolen. Besvärstiden när det gäller beslut om uppsägning enligt 27 § 1 mom. börjar dock löpa först från uppsägningstidens utgång. Beslutet ska iakttas trots besvär om inte besvärinstansen beslutar något annat. Ärenden enligt 53 § ska förvaltningsdomstolen och högsta förvaltningsdomstolen behandla skyndsamt.

58 §

En tjänsteman får inte begära omprövning enligt 52 § eller söka ändring i ett beslut på det sätt som föreskrivs i 57 § eller föra ärendet till behandling såsom förvaltningstvistemål om tjänstemannen eller en tjänstemannaförening har rätt att inleda ärendet vid arbetsdomstolen, om inte arbetsdomstolen med stöd av 1 § 2 mom. i lagen om arbetsdomstolen (646/1974) har beslutat att den inte avgör ärendet. Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas endast på en tjänsteman som är medlem i en sådan tjänstemannaförening som har rätt att inleda ärendet vid arbetsdomstolen, eller i dess underförening.

65 §

En tjänsteman anses dock ha avgått från sin tidigare tjänst vid den tidpunkt då denne för andra gången har utnämnts till en tjänst enligt 9 a § för viss tid om inte myndigheten av skärskilda skäl bestämmer något annat.

70 §

Genom förordning av statsrådet utfärdas närmare bestämmelser om tjänsteed och tjänsteförsäkran.

Denna lag träder i kraft den 20 .

De tjänster och tjänsteförhållanden för viss tid som innan denna lag trädde i kraft förklarats vakanta och som motsvarar tjänsterna enligt 9 a § tillsätts med iakttagande av de bestämmelser som gällde vid lagens ikraftträdande.

2.

Lag**om ändring av lagen om statens tjänstekollektivavtal**

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i lagen om statens tjänstekollektivavtal (664/1970) 25 § samt
ändras 11 § som följer:

11 §
 En tjänsteman är inte skyldig att utföra uppgifter, som omfattas av en tillåten lockout eller strejk eller av en sådan tillåten blockad som gäller frågor om vilka avtal får ingå enligt 2 §. En tjänsteman som inte omfattas av en arbetsstrid ska uppfylla sina normala tjänsteplikter och är dessutom skyldig att utföra skyddsarbete. Vad som bestäms i 8 §

3 mom. hindrar inte en tjänsteman, som omfattas av arbetsstrid, att utföra skyddsarbete.

Med *skyddsarbete* avses arbete som är nödvändigt vid en arbetsstrid för att fara för medborgares liv eller hälsa ska kunna förhindras eller för att sådan egendom som speciellt utsätts för fara till följd av arbetsstriden ska kunna skyddas.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag**om ändring av 8 § i lagen om nödcentralverksamhet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om nödcentralverksamhet (692/2010) 8 § som följer:

8 §
Utnämning och behörighetsvillkor
 Nödcentralverkets direktör utnämns av statsrådet. Nödcentralverkets övriga personal utnämns av direktören, om inte någon annat föreskrivs i arbetsordningen.

Genom förordning av statsrådet föreskrivs om behörighetsvillkoren för jourpersonalen.

Med jourpersonal avses de tjänstemän vid Nödcentralverket som utför uppgifter enligt 12 §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

Lag**om ändring av 8 § i lagen om Skatteförvaltningen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om Skatteförvaltningen (503/2010) 8 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 881/2012, som följer:

8 §

Generaldirektör

Skatteförvaltningen leds av en generaldirektör.

Generaldirektören beslutar om utfärdandet av föreskrifter som faller under Skatteförvaltningens behörighet. Generaldirektören beslutar om utfärdandet av föreskrifter på föredragning av en behörig tjänsteman. Förslaget ska beredas avskilt från sådana förvalt-

ningsbeslut som har samband med tillämpningen av förslaget.

Generaldirektören fastställer Skatteförvaltningens arbetsordning.

Generaldirektören kan överta avgörandet av ett ärende som enligt 9 § ska avgöras av en enhet inom Skatteförvaltningen. Generaldirektören kan likväl inte överta avgörandet av ett enskilt beskattningsärende eller ett i 24—29 § avsett ärende som hänför sig till bevakningen av skattetagarnas rätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

Lag**om ändring av 14 § i lagen om regionförvaltningsverken**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om regionförvaltningsverken (896/2009) 14 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 507/2013, som följer:

14 §

Tillsättande av tjänster

Statsrådet utnämner direktören för ett regionförvaltningsverk på framställning av finansministeriet. Cheferna för ett regionförvaltningsverks ansvarsområden, med undantag av chefen för ansvarsområdet för arbetarskyddet, utnämns för viss tid. Cheferna för ansvarsområdena och chefen för den serviceenhet för den språkliga minoriteten som nämns i 18 § utnämns av det ministerium som bär huvudansvaret för styrningen av verksamheten inom ansvarsområdet eller av den myndighet inom centralförvaltningen för vilken styrningen särskilt föreskrivits. Det

utnämmande ministeriet eller den utnämmande myndigheten inom centralförvaltningen ska innan beslutet fattas höra andra ministerier eller myndigheter inom centralförvaltningen som deltar i styrningen av verksamheten inom ansvarsområdet samt regionförvaltningsverket.

Cheferna för regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetarskyddet, miljötillståndsärenden samt räddningsväsendet och beredskapen utnämner personalen inom sina ansvarsområden. Regionförvaltningsverkets övriga personal utnämns av verkets direktör, om inte något annat bestäms i verkets arbetsordning.

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

Lag**om ändring av 5 § i lagen om Geologiska forskningscentralen**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om Geologiska forskningscentralen (167/2011) 5 § som följer:

5 §

Generaldirektör

Forskningscentralen har en generaldirektör som utnämns av statsrådet. Generaldirektören leder och utvecklar forskningscentralens

verksamhet och svarar inför arbets- och näringsministeriet och forskningscentralens direktion för att verksamheten är resultatgivande och för att målen uppnås.

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag**om ändring av 3 § i lagen om Energimyndigheten**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om Energimyndigheten (870/2013) 3 § som följer:

3 §

Överdirektör

Chef för Energimyndigheten är en överdirektör.

Överdirektören utnämns av statsrådet. Tjänsten som överdirektör tillsätts för viss tid som är minst fem och högst sju år. Samma

person kan utnämnas till tjänsten som överdirektör för högst två mandatperioder i följd.

Bestämmelserna i 22 § i statstjänstemannalagen (750/1994) om möjligheten att ställa en tjänsteman till statsrådets disposition för viss tid tillämpas inte på överdirektören.

Denna lag träder i kraft den 20 .

8.**Lag****om upphävande av 4 § i lagen om Patent- och registerstyrelsen**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

Genom denna lag upphävs 4 § i lagen om Patent- och registerstyrelsen (578/2013).
1 §

Denna lag träder i kraft den 20 .
2 §

9.**Lag****om upphävande av 8 § i lagen om Lantmäteriverket**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

Genom denna lag upphävs 8 § i lagen om Lantmäteriverket (900/2013).
1 §

Denna lag träder i kraft den 20 .
2 §

10.**Lag****om ändring av 4 § i lagen om Naturresursinstitutet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om Naturresursinstitutet (561/2014) 4 § som följer:

4 §

Utnämning av generaldirektören

Denna lag träder i kraft den 20 .

Generaldirektören utnämns av statsrådet.

11.**Lag****om ändring av polisförvaltningslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
fogas i polisförvaltningslagen (110/1992) en ny 15 j § som följer:

15 j §

_____ Denna lag träder i kraft den 20 .

*Tillsättande av en tjänst som polisman utan
att tjänsten ledigförklaras*

En tjänst som äldre konstapel, äldre kriminalkonstapel och yngre konstapel kan tillsättas utan att den ledigförklaras.

_____ Helsingfors den 4 december 2014

Statsminister

ALEXANDER STUBB

Trafik- och kommunminister *Paula Risikko*

1.

Lag**om ändring av statstjänstemannalagen**

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i statstjänstemannalagen (750/1994) 9 § 4 mom.,
ändras rubriken för 3 kap., 8 och 8 a §, 23 § 4 mom., 40 § 1 mom., rubriken för 11 kap., 52 §, 57 § 1 mom. och 70 §,
 av dem 8 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 281/2000, 8 a § sådan den lyder i lag 604/1997, 40 § 1 mom. och 57 § 1 mom. sådana de lyder i lag 177/2013 och 52 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 604/1997, samt
fogas till lagen nya 6 a—6 d, 8 d, 9 a och 9 b §, till 18 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 387/2001, ett nytt 6 mom., till lagen en ny 44 a §, till lagen en ny 58 §, i stället för den 58 § som upphävts genom lag 177/2013 samt till 65 § sådan den lyder i lagarna 604/2007 och 1088/2007, ett nytt 2 mom., varvid de nuvarande 2 och 3 mom. blir 3 och 4 mom., som följer:

Gällande lydelse

3 kap

Utnämning och allmänna behörighetsvillkor

Föreslagen lydelse

3 kap.

Ansökningsförfarande för tjänster och tjänsteförhållanden för viss tid, utnämning och behörighetsvillkor

6 a §

En tjänst ska förklaras ledig att sökas innan den tillsätts.

Ett meddelande om att en tjänst är ledig att sökas ska offentliggöras på riksnivå, om inte något annat föreskrivs i denna lag. Ansökningstiden är minst 14 kalenderdagar.

Genom förordning av statsrådet utfärdas närmare bestämmelser om hur tjänster och tjänsteförhållanden för viss tid ska förklaras lediga.

6 b §

En tjänst som inrättats i stället för en uppgift i arbetsavtalsförhållande eller ett tjänsteförhållande för viss tid som överstiger ett år kan första gången tillsättas utan att tjänsten förklaras ledig, om den arbetstagare som sköter uppgiften eller den tjänsteman som är anställd i tjänsteförhållandet för viss tid utnämns till tjänsten.

Bestämmelser om att i vissa situationer tillsätta tjänster utan att de förklaras lediga finns i 5 c § 1 mom., 9 b § 1 mom., 27 § 4 mom. och 32 § 1 mom.

Tjänsten som statssekreterare tillsätts utan att den förklaras ledig eller utan att det kungörs att den är vakant. På samma sätt sker utnämningen till ett tjänsteförhållande för viss tid som en ministers specialmedarbetare.

Om tillsättande av tjänster inom försvarsmakten, gränsbevakningsväsendet, polisväsendet och utrikesförvaltningen, domartjänster och forskartjänster vid Finlands Akademi utan att tjänsterna har förklarats lediga bestäms särskilt genom lag.

6 c §

I ett meddelande enligt 6 a § ska anges de uppgifter som hör till tjänsten samt de föreskrivna behörighetsvillkoren, dagen då ansökningstiden går ut och den myndighet till vilken ansökan ska riktas. I meddelandet ska nämnas huruvida tjänsten har inrättats vid en särskild enhet eller om den är gemensam för ämbetsverket.

Av grundade skäl kan man vid behov ledigförklara en tjänst eller ett tjänsteförhållande på nytt eller förlänga ansökningstiden. De som tidigare har sökt tjänsten eller tjänsteförhållandet beaktas då utan en ny ansökan.

Till ansökan ska behövliga redogörelser fogas. Ansökningar som inte har kommit in före utgången av den ansökningstid som anges i meddelandet beaktas inte.

Genom förordning av statsrådet utfärdas närmare bestämmelser om myndigheter till vilka ansökningarna ska riktas.

6 d §

Med undantag för de fall som avses i 6 b § kan till en tjänst utnämnas endast den som har sökt tjänsten. När utnämning till en tjänst sker enligt 6 b § 1—3 mom., kan till den utnämnas även en person som har samtyckt till utnämningen.

Den myndighet som har fattat utnämningsbeslutet ska utan dröjsmål lämna dem som har sökt tjänsten eller tjänsteförhållandet ett meddelande om utnämningen. I meddelandet ska nämnas den tjänst eller det tjänsteförhål-

lande som ska tillsättas, vilken myndighet som har fattat beslutet, datum för utnämningen samt den sökande som har utnämnts till tjänsten eller tjänsteförhållandet.

På ansökan av den som har utnämnts till en tjänst kan den utnämmande myndigheten återkalla utnämningen före den tidpunkt från vilken personen har utnämnts till tjänsten. Om en utnämning har återkallats, får någon annan som sökt tjänsten utnämnas till den utan att tjänsten förklaras ledig att sökas på nytt.

Ett tjänsteförhållande börjar vid den tidpunkt från vilken personen har utnämnts till en tjänst eller ett tjänsteförhållande.

8 §

Den som utnämns till tjänsteman skall ha fyllt 18 år. Till tjänsteman kan dock utnämnas den som har fyllt 15 år och fullgjort sin läroplikt, om utnämningen kan anses vara lämplig med tanke på skötseln av tjänstemannens uppgifter.

Om det inte är bestämt i lag om examina som krävs för statlig tjänst och om övriga motsvarande särskilda behörighetsvillkor, kan det bestämmas om dem genom statsrådsförordning, ifall detta är motiverat för skötseln av de uppgifter som hör till tjänsten. Statsrådet kan av särskilda skäl bevilja dispens från behörighetsvillkor som bestämts genom förordning, dock inte för tjänster som domare.

8 §

Den som utnämns till tjänsteman ska ha fyllt 18 år. Till tjänsteman kan dock utnämnas den som har fyllt 15 år och fullgjort sin läroplikt om utnämningen kan anses vara lämplig med tanke på skötseln av tjänstemannens uppgifter.

Utöver bestämmelserna om allmänna behörighetsvillkor är särskilda behörighetsvillkor för de tjänster som avses i 26 § 3 och 4 punkten, med undantag av statssekreterare, högre högskoleexamen, sådan mångsidig erfarenhet som uppgiften förutsätter samt i praktiken visad ledarförmåga och erfarenhet av ledarskap.

Särskilda bestämmelser om den examen eller andra särskilda behörighetsvillkor som krävs för en enskild tjänst enligt 2 mom. kan vid behov utfärdas i en sådan förordning av statsrådet som gäller det aktuella ämbetsverket.

Om det inte i lag finns bestämmelser om examina och om andra särskilda behörighetsvillkor som krävs för en statlig tjänst, kan bestämmelser om dem utfärdas genom förordning av statsrådet, ifall detta är motiverat för skötseln av de uppgifter som hör till tjänsten.

Statsrådet kan bevilja dispens från behörighetsvillkoren enligt 2 mom. för den som söker tjänsten som riksförlikningsman. Av särskilda skäl kan statsrådet dessutom bevil-

ja dispens från behörighetsvillkor som anges i förordning av statsrådet, dock inte för en tjänst som domare.

8 a §

En person som föreslås bli utnämnd till en tjänst som nämns i 26 § skall före utnämningen lämna en redogörelse för sin näringsverksamhet, sitt ägande i företag och annan förmögenhet samt för sina uppgifter utanför tjänsten, sina bisysslor enligt 18 § och sina andra bindningar som kan vara av betydelse vid bedömningen av hans förutsättningar att sköta de uppgifter som hör till den tjänst som skall besättas.

Vad som bestäms i 1 mom. tillämpas också när en person med stöd av 9 § 1 mom. utnämns till att sköta de uppgifter som hör till en tjänst som avses i 1 mom.

De tjänstemän som har blivit utnämnda till tjänster och uppgifter som avses i 1 och 2 mom. skall utan dröjsmål anmäla ändringar och bristfälligheter i de uppgifter som nämns i 1 mom. samt även annars lämna motsvarande redogörelse när den behöriga myndigheten begär en sådan.

Uppgifter om en persons ekonomiska ställning som givits en myndighet skall hemlighållas.

Närmare bestämmelser om lämnandet av redogörelsen meddelas genom förordning.

8 a §

En person som föreslås bli utnämnd till en tjänst som avses i 26 § 1—4 punkten ska före utnämningen lämna en redogörelse för sin näringsverksamhet, sitt ägande i företag och annan förmögenhet samt för sina uppgifter utanför tjänsten, sina bisysslor enligt 18 § och för sina andra bindningar som kan vara av betydelse vid bedömningen av hans eller hennes förutsättningar att sköta de uppgifter som hör till den tjänst som ska tillsättas. Anmälan ska när det gäller bisysslor som kräver bisysslotillstånd enligt 18 § innehålla uppgifter om inkomsten från bisysslorna.

Vad som föreskrivs i 1 mom. tillämpas också när en person med stöd av 9 § 1 mom. utnämns till att sköta de uppgifter som hör till en tjänst som avses i 1 mom.

De tjänstemän som har blivit utnämnda till tjänster och uppgifter enligt 1 och 2 mom. ska utan dröjsmål anmäla ändringar och bristfälligheter i de uppgifter som avses i 1 mom. samt även annars lämna motsvarande redogörelse när den behöriga myndigheten begär en sådan. Dessutom ska tjänstemän informera den behöriga myndigheten om de arbetsuppgifter utanför tjänsten som följer av tjänsteställningen samt om den eventuella inkomsten från dessa arbetsuppgifter.

Uppgifter om en persons ekonomiska ställning som har getts en myndighet ska hemlighållas. Finansministeriet har trots sekretessbestämmelserna rätt att av myndigheten få uppgifter om bisysslor som kräver bisysslotillstånd enligt 18 § för de tjänstemän som utnämnts till tjänster och uppgifter enligt 1 och 2 mom., samt om den inkomst som de fått från bisysslorna samt om de arbetsuppgifter utanför tjänsten som följer av tjänsteställningen och om den eventuella inkomsten från dessa uppgifter.

Genom förordning av statsrådet utfärdas närmare bestämmelser om att lämna anmälningar enligt denna paragraf.

8 d §

Anmälningar om bindningar samt tillstånd för och anmälningar om bisysslor vilka avses i 8 a § 1 och 2 mom. får offentliggöras i ett allmänt datanät till den del de är offentliga.

Den behöriga myndigheten svarar för att de uppgifter som avses i 1 mom. är uppdaterade.

Genom förordning av statsrådet utfärdas närmare bestämmelser om att offentliggöra uppgifter.

9 §

Genom förordning stadgas om de tjänster som alltid skall besättas för viss tid.

9 §

(4 mom. upphävs)

9 a §

Utöver bestämmelserna i 9 § om grunderna för utnämning för viss tid sker utnämning till de tjänster som avses i 26 § 3 och 4 punkten för en tid av fem år, om det inte av särskilda skäl finns grund för att utnämna för kortare tid.

Bestämmelserna i 1 mom. gäller dock inte tjänster inom utrikesförvaltningen, gränsbevakningsväsendet eller polisförvaltningen och inte heller tjänsterna som statssekreterare, riksåklagare, överdirektör vid Energi-myndigheten eller riksförlikningsman.

Den tid som avses i 1 mom. kan förlängas med högst ett år på initiativ av den utnämmande myndigheten, om det till detta finns en grundad anledning som hänför sig till ämbetsverkets verksamhet.

9 b §

Den som utnämnts för viss tid till en tjänst enligt 9 a § får efter den föreskrivna tiden utnämnas till en annan tjänst eller ett annat tjänsteförhållande inom statsförvaltningen eller anställas i ett arbetsförhållande för viss tid om högst två år utan ett ansökningsförfarande.

Om personen inte kan utnämnas till eller anställas i en tjänst eller uppgift som avses i 1 mom., upphör anställningsförhållandet till staten när den bestämda tiden går ut.

Bestämmelserna i 1 och 2 mom. tillämpas inte på en tjänsteman som är tjänstledig från

en annan statlig tjänst till vilken tjänstemannen har utnämnts tills vidare.

18 §

18 §

Genom förordning av statsrådet utfärdas närmare bestämmelser om myndigheter som beviljar tillstånd till bisyssla.

23 §

23 §

Genom förordning anges de tjänster i fråga om vilka gäller att den som utnämnts till tjänsten för viss tid är tjänstledig från en annan tjänst, till vilken han före den förstnämnda utnämningen har utnämnts på något annat sätt än för viss tid.

Genom förordning av statsrådet utfärdas närmare bestämmelser om myndigheter som beviljar tjänstledighet.

40 §

40 §

Har ett beslut om uppsägning av en tjänsteman inte vunnit laga kraft vid uppsägningstidens utgång, ska tjänstemannen avstängas från tjänsteutövning, om inte förvaltningsdomstolen eller, om förvaltningsdomstolens beslut har överklagats hos högsta förvaltningsdomstolen, högsta förvaltningsdomstolen av särskilda skäl beslutar något annat. Har en tjänsteman avsatts eller tjänsteförhållandet upplösts, ska denne omedelbart avstängas från tjänsteutövning även om beslutet inte har vunnit laga kraft.

När en tjänsteman sägs upp på grundval av 25, 26 eller 26 a § ska tjänstemannen avstängas från tjänsteutövning om beslutet om uppsägning inte vunnit laga kraft vid uppsägningstidens utgång. När en tjänsteman sägs upp på grundval av 27 § ska han eller hon avstängas från tjänsteutövning vid utgången av uppsägningstiden tills beslutet om uppsägning har vunnit laga kraft. Förvaltningsdomstolen, eller om förvaltningsdomstolens beslut har överklagats hos högsta förvaltningsdomstolen, kan av särskilda skäl besluta något annat. Har en tjänsteman avsatts eller tjänsteförhållandet upplösts, ska denne omedelbart avstängas från tjänsteutövning även om beslutet inte har vunnit laga kraft.

11 kap

11 kap.

Avtal om anställningsvillkoren**Avtal om anställningsvillkoren och karenstiden**

44 a §

Före utnämningen till en tjänst eller ett tjänsteförhållande kan myndigheten ingå ett

sådant skriftligt avtal (**karensavtal**) med den som föreslås bli utnämnd eller med en tjänsteman under tjänsteförhållandet, genom vilket tjänstemannens rätt att övergå till ett annat anställningsförhållande eller en annan uppgift eller att inleda närings- eller yrkesutövning eller någon annan verksamhet begränsas för en viss tid. Av välgrundad anledning som hänför sig till myndighetens verksamhet får myndigheten bestämma att avtalet är en förutsättning för utnämning till en tjänst eller ett tjänsteförhållande eller för övergång till en ny uppgift under tjänsteförhållandet.

Karenstiden får avtalas att omfatta högst 12 månader efter att anställningsförhållandet har upphört. I avtalet kan överenskommas om en ersättning motsvarande lönen som betalas under karenstiden. I avtalet kan ingå ett avtalsvite som får vara högst dubbelt så stort som ersättningen under karenstiden.

En tjänsteman ska under tjänsteförhållandet och under de 12 månader som följer på att tjänsteförhållandet har upphört informera myndigheten om en övergång enligt 1 mom. Karensavtalet binder dock inte tjänstemannen om tjänsteförhållandet har upphört av något skäl som beror på arbetsgivaren.

Genom förordning av statsrådet utfärdas närmare bestämmelser om karensavtal.

52 §

En tjänsteman som anser att en myndighet inte till honom utgivit en ekonomisk förmån av anställningsförhållandet sådan den bort vara, får skriftligen yrka rättelse hos myndigheten, om inte annat stadgas i lag eller förordning. Myndigheten skall ge beslut i saken. Rättelseyrkande får inte framställas i ett ärende som faller under arbetsdomstolens behörighet, om inte arbetsdomstolen med stöd av 1 § 2 mom. lagen om arbetsdomstolen har beslutat att den inte avgör ärendet.

I myndighetens beslut på rättelseyrkande får ändring sökas så som bestäms i förvaltningsprocesslagen (586/1996).

52 §

En tjänsteman som anser att myndigheten inte betalat en ekonomisk förmån på grundval av tjänsteförhållandet till det belopp som han eller hon har rätt till, får skriftligt begära omprövning hos den behöriga myndigheten om inte annat föreskrivs i lag. Myndigheten ska meddela beslut i ärendet.

I myndighetens beslut med anledning av omprövning får ändring sökas på det sätt som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen (586/1996).

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

57 §

I ett beslut som gäller en tjänsteman och som statsrådet eller ett ämbetsverk har fattat får tjänstemannen söka ändring på det sätt som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen. Ändring i ett beslut som en domstol fattat om en tjänstemans bisyssla söks dock genom besvär hos högsta förvaltningsdomstolen. Besluten ska iakttas trots besvär, om inte besvärinstansen beslutar något annat. Ärenden som avses i 53 § ska förvaltningsdomstolen och högsta förvaltningsdomstolen behandla i brådskande ordning.

57 §

I ett beslut som gäller en tjänsteman och som statsrådet eller ett ämbetsverk har fattat får tjänstemannen söka ändring på det sätt som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen. Ändring i ett beslut som en domstol fattat om en tjänstemans bisyssla söks dock genom besvär hos högsta förvaltningsdomstolen. *Besvärstiden när det gäller beslut om uppsägning enligt 27 § 1 mom. börjar dock löpa först från uppsägningstidens utgång.* Beslutet ska iakttas trots besvär om inte besvärinstansen beslutar något annat. Ärenden enligt 53 § ska förvaltningsdomstolen och högsta förvaltningsdomstolen behandla *skyndsamt*.

58 §

En tjänsteman får inte begära omprövning enligt 52 § eller söka ändring i ett beslut på det sätt som föreskrivs i 57 § eller föra ärendet till behandling såsom förvaltningstvistemål om tjänstemannen eller en tjänstemannaförening har rätt att inleda ärendet vid arbetsdomstolen, om inte arbetsdomstolen med stöd av 1 § 2 mom. i lagen om arbetsdomstolen (646/1974) har beslutat att den inte avgör ärendet. Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas endast på en tjänsteman som är medlem i en sådan tjänstemannaförening som har rätt att inleda ärendet vid arbetsdomstolen, eller i dess underförening.

65 §

65 §

En tjänsteman anses dock ha avgått från sin tidigare tjänst vid den tidpunkt då denne för andra gången har utnämnts till en tjänst enligt 9 a § för viss tid om inte myndigheten av skärskilda skäl bestämmer något annat.

70 §

Närmare stadganden om verkställigheten av denna lag utfärdas genom förordning.

70 §

Genom förordning av statsrådet utfärdas närmare bestämmelser om tjänsteed och tjänsteförsäkran.

*Denna lag träder i kraft den 20 .
De tjänster och tjänsteförhållanden för viss tid som innan denna lag trädde i kraft förkla-*

56
Gällande lydelse

RP 298/2014 rd
Föreslagen lydelse

rats vakanta och som motsvarar tjänsterna enligt 9 a § tillsätts med iakttagande av de bestämmelser som gällde vid lagens ikraftträdande.

2.

Lag**om ändring av lagen om statens tjänstekollektivavtal**

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i lagen om statens tjänstekollektivavtal (664/1970) 25 § samt
ändras 11 § som följer:

Gällande lydelse

11 §

Tjänsteman är icke skyldig att utföra åligganden, vilka beröres av tillåten lockout eller strejk eller sådan tillåten blockad som gäller omständigheter vilka enligt 2 § kan vara föremål för avtal. Tjänsteman som icke omfattas av arbetsstrid skall fullgöra sina sedvanliga tjänsteplikter, varjämte han är skyldig att utföra skyddsarbete. Vad i 8 § 2 mom. är stadgat hindrar icke tjänsteman, som omfattas av arbetsstrid, att utföra skyddsarbete.

Med *skyddsarbete* avses arbete som vid arbetsstrid är oundgängligt till förhindrande av fara för medborgares liv eller hälsa eller för skyddande av sådan egendom som speciellt utsätts för fara med anledning av arbetsstriden.

25 §

Tjänsteman må icke genom besvär söka ändring i ärende som avses i 2 §, eller medels anspråk på rättelse underställa det behandling, om han eller tjänstemannaförening äger rätt att anhängiggöra saken vid arbetsdomstolen.

Föreslagen lydelse

11 §

En tjänsteman är inte skyldig att utföra uppgifter, som omfattas av en tillåten lockout eller strejk eller av en sådan tillåten blockad som gäller frågor om vilka avtal får ingås enligt 2 §. En tjänsteman som inte omfattas av en arbetsstrid ska uppfylla sina normala tjänsteplikter och är dessutom skyldig att utföra skyddsarbete. Vad som bestäms i 8 § 3 mom. hindrar inte en tjänsteman, som omfattas av arbetsstrid, att utföra skyddsarbete.

Med skyddsarbete avses arbete som är nödvändigt vid en arbetsstrid för att fara för medborgares liv eller hälsa ska kunna förhindras eller för att sådan egendom som speciellt utsätts för fara till följd av arbetsstriden ska kunna skyddas.

(upphävs)

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag**om ändring av 8 § i lagen om nödcentralverksamhet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om nödcentralverksamhet (692/2010) 8 § som följer:

Gällande lydelse

8 §

Utnämning och behörighetsvillkor

Nödcentralverkets direktör utnämns av statsrådet. Nödcentralverkets övriga personal utnämns av direktören, om inte någon annat föreskrivs i arbetsordningen.

Behörighetsvillkor för tjänsten som Nödcentralverkets direktör är högre högskoleexamen, förtrogenhet med statsförvaltningen samt erfarenhet av ledarskap och i praktiken visad ledarförmåga.

Genom förordning av statsrådet föreskrivs om behörighetsvillkoren för jourpersonalen.

Med jourpersonal avses de tjänstemän vid Nödcentralverket som utför uppgifter enligt 12 §.

Föreslagen lydelse

8 §

Utnämning och behörighetsvillkor

Nödcentralverkets direktör utnämns av statsrådet. Nödcentralverkets övriga personal utnämns av direktören, om inte någon annat föreskrivs i arbetsordningen.

Genom förordning av statsrådet föreskrivs om behörighetsvillkoren för jourpersonalen.

Med jourpersonal avses de tjänstemän vid Nödcentralverket som utför uppgifter enligt 12 §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

Lag**om ändring av 8 § i lagen om Skatteförvaltningen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om Skatteförvaltningen (503/2010) 8 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 881/2012, som följer:

Gällande lydelse

8 §

Generaldirektör

Skatteförvaltningen leds av en generaldirektör.

Behörighetsvillkor för generaldirektören är högre högskoleexamen, sådan mångsidig erfarenhet som uppgiften kräver samt i praktiken visad ledarförmåga och ledarerfarenhet.

Generaldirektören beslutar om utfärdandet av föreskrifter som faller under Skatteförvaltningens behörighet. Generaldirektören beslutar om utfärdandet av föreskrifter på föredragning av en behörig tjänsteman. Förslaget ska beredas avskilt från sådana förvaltningsbeslut som har samband med tillämpningen av förslaget.

Generaldirektören fastställer Skatteförvaltningens arbetsordning.

Generaldirektören kan överta avgörandet av ett ärende som enligt 9 § ska avgöras av en enhet inom Skatteförvaltningen. Generaldirektören kan likväl inte överta avgörandet av ett enskilt beskattningsärende eller ett i 24—29 § avsett ärende som hänför sig till bevakningen av skattetagarnas rätt.

Föreslagen lydelse

8 §

Generaldirektör

Skatteförvaltningen leds av en generaldirektör.

Generaldirektören beslutar om utfärdandet av föreskrifter som faller under Skatteförvaltningens behörighet. Generaldirektören beslutar om utfärdandet av föreskrifter på föredragning av en behörig tjänsteman. Förslaget ska beredas avskilt från sådana förvaltningsbeslut som har samband med tillämpningen av förslaget.

Generaldirektören fastställer Skatteförvaltningens arbetsordning.

Generaldirektören kan överta avgörandet av ett ärende som enligt 9 § ska avgöras av en enhet inom Skatteförvaltningen. Generaldirektören kan likväl inte överta avgörandet av ett enskilt beskattningsärende eller ett i 24—29 § avsett ärende som hänför sig till bevakningen av skattetagarnas rätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

Lag**om ändring av 14 § i lagen om regionförvaltningsverken**

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i lagen om regionförvaltningsverken (896/2009) 14 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 507/2013, som följer:

Gällande lydelse

14 §

Tillsättning av tjänster

Statsrådet utnämner direktören för ett regionförvaltningsverk *för viss tid* på framställning av finansministeriet. Cheferna för ett regionförvaltningsverks ansvarsområden, med undantag av chefen för ansvarsområdet för arbetarskyddet, utnämns för viss tid. Cheferna för ansvarsområdena och chefen för den serviceenhet för den språkliga minoriteten som nämns i 18 § utnämns av det ministerium som bär huvudansvaret för styrningen av verksamheten inom ansvarsområdet eller av den myndighet inom centralförvaltningen för vilken styrningen särskilt föreskrivits. Det utnämmande ministeriet eller den utnämmande myndigheten inom centralförvaltningen ska innan beslutet fattas höra andra ministerier eller myndigheter inom centralförvaltningen som deltar i styrningen av verksamheten inom ansvarsområdet samt regionförvaltningsverket.

Cheferna för regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetarskyddet, miljötillståndsärenden samt räddningsväsendet och beredskapen utnämner personalen inom sina ansvarsområden. Regionförvaltningsverkets övriga personal utnämns av verkets direktör, om inte något annat bestäms i verkets arbetsordning.

I fråga om behörighetsvillkoren för tjänsterna inom regionförvaltningsverken föreskrivs genom förordning av statsrådet.

Föreslagen lydelse

14 §

Tillsättande av tjänster

Statsrådet utnämner direktören för ett regionförvaltningsverk på framställning av finansministeriet. Cheferna för ett regionförvaltningsverks ansvarsområden, med undantag av chefen för ansvarsområdet för arbetarskyddet, utnämns för viss tid. Cheferna för ansvarsområdena och chefen för den serviceenhet för den språkliga minoriteten som nämns i 18 § utnämns av det ministerium som bär huvudansvaret för styrningen av verksamheten inom ansvarsområdet eller av den myndighet inom centralförvaltningen för vilken styrningen särskilt föreskrivits. Det utnämmande ministeriet eller den utnämmande myndigheten inom centralförvaltningen ska innan beslutet fattas höra andra ministerier eller myndigheter inom centralförvaltningen som deltar i styrningen av verksamheten inom ansvarsområdet samt regionförvaltningsverket.

Cheferna för regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetarskyddet, miljötillståndsärenden samt räddningsväsendet och beredskapen utnämner personalen inom sina ansvarsområden. Regionförvaltningsverkets övriga personal utnämns av verkets direktör, om inte något annat bestäms i verkets arbetsordning.

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

Lag**om ändring av 5 § i lagen om Geologiska forskningscentralen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om Geologiska forskningscentralen (167/2011) 5 § som följer:

Gällande lydelse

5 §

Generaldirektör

Forskningscentralen har en generaldirektör som utnämns av statsrådet. Generaldirektören leder och utvecklar forskningscentralens verksamhet och ansvarar inför arbets- och näringsministeriet och forskningscentralens direktion för att verksamheten är resultatgivande och för att målen uppnås.

Behörighetsvillkor för generaldirektörs-tjänsten är högre högskoleexamen, förtrogenhet med ämbetsverkets ansvarsområde samt i praktiken visad ledarförmåga och ledarerfarenhet.

Föreslagen lydelse

5 §

Generaldirektör

Forskningscentralen har en generaldirektör som utnämns av statsrådet. Generaldirektören leder och utvecklar forskningscentralens verksamhet och *svarar* inför arbets- och näringsministeriet och forskningscentralens direktion för att verksamheten är resultatgivande och för att målen uppnås.

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag**om ändring av 3 § i lagen om Energimyndigheten**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om Energimyndigheten (870/2013) 3 § som följer:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

3 §

3 §

*Överdirektör**Överdirektör*

Chef för Energimyndigheten är en överdirektör. *Behörighetsvillkor för överdirektören är högre högskoleexamen, sådan mångsidig erfarenhet som uppgiften kräver samt i praktiken visad ledarförmåga och ledarerfarenhet.*

Överdirektören utnämns av statsrådet. Tjänsten som överdirektör tillsätts för viss tid som är minst fem och högst sju år. Samma person kan utnämnas till tjänsten som överdirektör för högst två mandatperioder i följd.

Bestämmelserna i 22 § i statstjänstemannalagen (750/1994) om möjligheten att ställa en tjänsteman till statsrådets disposition för viss tid tillämpas inte på överdirektören.

Chef för Energimyndigheten är en överdirektör.

Överdirektören utnämns av statsrådet. Tjänsten som överdirektör tillsätts för viss tid som är minst fem och högst sju år. Samma person kan utnämnas till tjänsten som överdirektör för högst två mandatperioder i följd.

Bestämmelserna i 22 § i statstjänstemannalagen (750/1994) om möjligheten att ställa en tjänsteman till statsrådets disposition för viss tid tillämpas inte på överdirektören.

Denna lag träder i kraft den 20 .

10.

Lag**om ändring av 4 § i lagen om Naturresursinstitutet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om Naturresursinstitutet (561/2014) 4 § som följer:

Gällande lydelse

4 §

*Utnämning av generaldirektören **och generaldirektörens behörighetsvillkor***

Generaldirektören utnämns av statsrådet.
Behörighetsvillkor för generaldirektören är högre högskoleexamen, sådan mångsidig erfarenhet som uppgiften kräver samt i praktiken visad ledarförmåga och erfarenhet av ledarskap.

Föreslagen lydelse

4 §

Utnämning av generaldirektören

Generaldirektören utnämns av statsrådet.

Denna lag träder i kraft den 20 .