

Forsvarsdepartementet
postmottak@fd.dep.no

Fredrik.Irgens@fd.dep.no

Vår sak nr.:
SAK-01401-J4J1R4

Deres ref.:
xxxx

Dato:
30.03.2020

HØRINGSSVAR FRA NTL – FORSLAG TIL «KORONAFORSKRIFT» TIL FORSVARSLOVEN

Innledning

Forsvarsdepartementet har sendt et forslag til forskriftsendring til Lov om personell i Forsvaret på høring til NTL Forsvaret. NTL ber om at forskriften slik den foreligger ikke trer i kraft.

Konklusjon

NTL mener det er avgjørende at trepartssamarbeidet fungerer, særlig i en pågående samfunnskrise.

NTL er svært skuffet over at Forsvaret som arbeidsgiver ikke har kontaktet NTL Forsvaret for å finne løsninger som kan legge til rette for at arbeidstakere i økende grad stiller seg villige til å utføre arbeidsoppgaver utenfor arbeidskontrakten og stillingsbeskrivelsens områder.

NTL mener videre at den manglende konsultasjonen av organisasjonene i forkant bryter med et sentralt moment i behandlingen av såkalte «koronaloven», hvor denne forskriften søkes hjemlet. I komiteens behandling av loven understrekes at:

«I alle spørsmål som berører arbeidslivets regler, understreker komiteen at regjeringen plikter å involvere partene i arbeidslivet og legge stor vekt på å komme til enighet med disse»

NTL ber om at Forsvarsdepartementet tar kontakt med de sivile arbeidstakerorganisasjonene for å inngå et samarbeid for å finne ordninger som skal sikre at arbeidstakerne frivillig melder seg til tjeneste utenfor sitt tilsettingsforhold definert igjennom arbeidskontrakten.



Viktigheten av partsamarbeidet og eksisterende lov- og avtaleverk

Forsvarssektoren står, som resten av samfunnet, i en krevende tid som krever mye av mange, også forsvarsansatte. Sivilt personell i forsvarssektoren er lojale ovenfor arbeidsgiver og de siste ukene har vært preget av at ansatte har vist stor fleksibilitet og vilje til å gjøre det som har blitt ansett som nødvendig. Partene både lokalt og sentralt har sammen gjort sitt for å finne løsninger innenfor dagens regelverk.

NTL mener at den foreslåtte forskriften står i fare for å undergrave det gode samarbeidet, dugnadsånden og viljen til å finne gode løsninger.

NTL legger til grunn at trepartssamarbeidet er grunnleggende og bør spille en sentral rolle, også gjennom pågående kriser. Spesielt i Forsvaret bør det være mulig å finne gode løsninger innenfor eksisterende avtaleverk. Arbeidstidsavtalen for Forsvaret (ATFen) er svært fleksibel og gir stort rom for lokale løsninger der det skulle være behov for det. Dette gjøres også i stor grad igjennom at våre medlemmer bidrar i unntaksvirksomhet etter unntaksavtalen i Forsvaret hvor de kritiske funksjonene er helt unntatt AML sine arbeidstidsbestemmelser. Videre er det inngått en midlertidig særavtale mellom sentrale parter i Staten (16.03.2020) som har til intensjon å bidra til større fleksibilitet i samfunnskritiske virksomheter som Forsvaret.

NTLs klare syn er at handlingsrommet i det eksisterende avtaleverket må benyttes. Utover dette må avtaler om at ansatte løser andre oppgaver enn vanlig og på en annen geografisk lokasjon enn ordinært arbeidssted, baseres på frivillighet.

Eksisterende reguleringer av militært og sivilt ansatte

Forsvaret har en rekke ulike personellgrupper med ulikt tilsetningsforhold: militært personell ansatt etter Lov om verneplikt og tjeneste i Forsvaret (forsvarsloven), sivilt personell ansatt etter statsansatteloven og sivilt personell ansatt etter arbeidsmiljøloven (Overenskomstpersonell på Forsvarets verksteder).

Militært ansatte er i sin arbeidskontrakt tilsatt i virksomheten Forsvaret og kan etter forsvarsloven disponeres i alle driftsenhetene i Forsvaret. Sivilt personell etter statsansatteloven er ansatt direkte i de ulike driftsenhetene i Forsvaret. Personell ansatt etter arbeidsmiljøloven på verkstedoverenskomsten er ansatt direkte på det enkelte verkstedet. Enkelte sivilt ansatte har beordringsplikt til internasjonale operasjoner i sin arbeidskontrakt og en god del ansatte i Forsvaret er fortsatt vernepliktige etter Lov om verneplikt og tjeneste i Forsvaret (forsvarsloven).

Arbeidskontrakten til den enkelte arbeidstaker regulerer hvilket tilsetningsforhold vedkommende har, og legger dermed begrensninger på arbeidsgivers styringsrett for disponering.

Beordringsplikt etter forsvarsloven

Forsvarsloven gjelder for tjenestepliktige i Forsvaret. Med tjenestepliktige menes alle som har verneplikt, militært tilsatte og andre som har inngått kontrakt om

tjeneste i Forsvaret, jf. loven § 2 første ledd. I tillegg gjelder loven for sivilt tilsatte i Forsvarsdepartementet og underliggende etater der det er fastsatt i loven, jf. § 2 fjerde ledd. For sivile arbeidstakere gjelder dette eksempelvis verneplikt ved væpnet angrep og disponering til internasjonale operasjoner der dette inngår i arbeidskontrakten til de ansatte.

Etter forsvarsloven § 46 er militært tilsatte underlagt en beordringsplikt, som innebærer at de kan bli beordret til stillinger i Norge og utlandet i samsvar med Forsvarets behov. Dette betyr at militært ansatte kan beordres fast og midlertidig imellom Forsvarsgrenene og til ulike tjenestesteder i landet. Det vil si at arbeidstakere som jobber i hæren på Rena kan beordres til tjeneste i Kirkenes for heimevernet og har en plikt til å innrette seg etter dette. Dette er en plikt, men innbefatter også økonomiske rettigheter som pendlerordninger, kvarter, tilgang til messer, incentivordninger, normalavansementsordning og kompensasjonsordninger som relaterer seg til denne beordringsplikten de har igjennom sitt tilsetningsforhold. Den samme beordringsplikten gjelder imidlertid ikke for sivilt ansatte i Forsvaret som er ansatt etter statsansatteloven. Dette personellet har heller ikke økonomiske særordninger.

Beordringsplikt etter Statsansatteloven

Statsansatteloven § 16 gir arbeidsgiver en viss adgang for arbeidsgiver til å gjøre endringer i arbeidsoppgaver innenfor rammen av arbeidskontrakten. Det er imidlertid ikke anledning for arbeidsgiver ensidig å gjøre endringer i grunnpreget i stillingen (arbeidsoppgaver) og hvor (geografisk) den enkelte er ansatt, slik det er for militært personell. Den enkelte arbeidstaker kan ved omstillinger få endret sine arbeidsoppgaver og måtte flytte, men midlertidige beordringer omfatter kun tjenestereiser hvor man utfører arbeidsoppgaver innenfor sitt arbeidsområde.

Forholdet mellom sivile og militære arbeidstakere

Den sivile arbeidstakergruppen i Forsvaret har over lengre tid blitt ansett som mindre kritisk for forsvarsevnen og derfor er disse funksjonene under press. Det er blitt effektivisert og konkurranseutsatt slik at det i dag ikke er noen robusthet eller restarbeidsevne å hente ut av denne arbeidstakergruppen. De sivile arbeidstakergruppene er så presset at eventuelle hull som oppstår som er resultat av en beordringsplikt i seg selv kan være svært uheldig.

Fra politisk hold har man presset på for at Forsvaret skal inngå samarbeid med såkalte «strategiske samarbeidspartnere» som har overtatt funksjoner som renhold, transport og logistikk. Det har vist seg at disse ikke engang i fredstid eller i en normalsituasjon, klarer å levere det de har kontraktsfestet. I den pågående koronakrisen er situasjonen ytterligere forverret, og sivile arbeidstakere må allerede i dag vaske sine egne kontorer for å opprettholde et forsvarlig arbeidsmiljø. NTL aksepterer ikke at våre medlemmer skal få svekket sine arbeidsvilkår for å dekke over kontraktsbrudd av strategiske samarbeidspartnere som ikke klarer å levere. Denne risikoen har politisk ledelse tatt med åpne øyne og det er nå på tide å ta ansvar for de strategiske valgene som er gjort. De strategiske samarbeidspartnerne

må enten være rustet til å fylle disse kritiske samfunnsfunksjonene i en i en kritesituasjon, eller de må erstattes av egne ansatte.

Tiltak for å begrense smittespredning

Muligheten til å pålegge ansatte å ikke forlate arbeidsstedet også i fritida er svært inngripende, og kan ha store sosiale konsekvenser for den enkelte ansatte og deres familie. NTL kjenner til at lignende tiltak har blitt vurdert andre steder i staten, men er funnet å være for inngripende veid opp mot arbeidsgivers interesse av å holde ansatte tilbake.

NTL mener at det må svært tungtveiende grunner til for slike inngripende pålegg som forskriften åpner for.

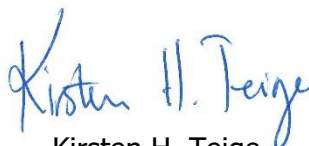
Videre oppfølging

NTL vil oversende høringsnotatet til LO for juridisk vurdering.

Med vennlig hilsen



Ellen Dalen
2. nestleder



Kirsten H. Teige
forbundssekretær