

PROTOKOLL

20. november 2008 og 9. november 2009 ble det gjennomført forhandlinger mellom Forsvarsdepartementet (FD) og arbeidstakerorganisasjonene om omstillingsavtale for omstilling i perioden 2009–2012 som omfatter både virksomhetene Forsvaret og Forsvarsbygg (FB).

<u>Tilstede:</u>	<u>20.11.08</u>	<u>09.11.09</u>
Forsvarsdepartementet:	Solveig Olerud	Harald Johansen Morten Larsen
Forsvaret:	Marit Evenstad Knut Bjørn Medhus Terje Volden	Marit Evenstad
Forsvarsbygg:	Hans Torp Knut Grindrud	Jan Petter Stenberg Ola A Haave
Befalets fellesorganisasjon:	Ragnar Dahl	Ragnar Dahl
Norges offisersforbund:	David Coyle	Eigil Jespersen
Akademikerne v/KOL:	Kim Sabel	Ikke møtt
Akademikerne i FB:	Ikke innkalt	Morten Skaarer
NTL:	Inger Wenche B Løseth	Dag Agledal Ann Berit Sagedal
Personellforbundet:	Inger Løwen	Inger Løwen Billy Rehlund
Norges Ingeniør- og Teknologorg.:	Alf-Edmund Uhre	Alf-Edmund Uhre Tor Kværnø
Unio:	Meldt forfall	Frank Anthun
Fellesforbundet:	Meldt forfall	Tor Schwenke

Innledning:

Formålet med avtalen er å klargjøre hvem som skal utøve partsrettighetene i omstillingsprosesser i perioden 2009–2012 der både virksomhetene Forsvaret og FB er berørt, og å angi rammene for omstillingen. Denne avtalen begrenser ikke de rettigheter eller plikter som er forankret i lover, forskrifter, kollektive og individuelle avtaler. Avtalen er ment som en utdyping av en del rettigheter og plikter som påhviler arbeidsgiver, de tillitsvalgte, verneombud og den enkelte ansatte i forbindelse med omstillingsprosessen. Avtalen tar i mindre grad sikte på å lage bestemte prosessregler, da dette forefinnes i virksomhetene FB og Forsvaret.

Omstillingsavtale

Denne avtalen er inngått mellom Forsvarsdepartementet og de berørte forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjonene i virksomhetene Forsvaret og FB, jf. Hovedavtalen i staten § 2 nr 2 og Hovedavtalen LO-NHO.

Del 1

1.1. Bakgrunn

Forsvarsdepartementets retningslinjer for tjenestefeltet eiendommer, bygg og anlegg (FDREBA) fastsetter funksjons- og ansvarsfordelingen mellom rollene som henholdsvis eier (FD), forvalter (Forsvarsbygg) og bruker, og gir hovedreglene for samhandelen innenfor tjenestefeltet.

FD delegerer forvaltningsmyndigheten innenfor tjenestefeltet til virksomhetsleder (styreleder) i Forsvarsbygg (FB), som vil utøve denne på vegne av FD. FB er ansvarlig for at EBA som FB ikke benytter i sin interne virksomhet, er leiet bort og at leie blir innkrevd.

Betegnelsen ”bruker” benyttes om den eller de, herunder Forsvaret, som disponerer eiendomsobjekt for å drive sin virksomhet. Forsvarssjefen har ansvar og myndighet iht. instruks, samt de mål og rammer som fremgår av årlige Iverksettingsbrev (IVB).

IVB for langtidsplanperioden 2009–2012 (IVB LTP) gir rammene for utviklingen av Forsvaret i langtidsplanperioden. FDREBA og IVB LTP legger klare føringer for grensesnittet mellom Forsvaret og Forsvarsbygg, noe som kan medføre behov for justeringer på flere virksomhetsområder og overføring av ansvar og/eller oppgaver mellom Forsvaret og Forsvarsbygg.

1.2. Formål

Avtalens formål er å sikre de ansattes medbestemmelsesrett og rettigheter i henhold til lov, kollektive og individuelle avtaler og sentrale personalpolitiske retningslinjer for omstillingsarbeidet i statlig sektor, se pkt 1.3.

Avtalen skal:

- informere om hvordan omstillingsprosessene skal gjennomføres
- skal gi den enkelte ansatte trygghet i arbeidsforholdet under omstillingsarbeidet
- skal skape best mulig forutsigbarhet og et godt arbeidsmiljø

Den enkelte ansatte har selv et ansvar for å bidra til gode løsninger, bl.a. ved å delta aktivt i både omorganiseringsprosessen og gjennomføringen av tiltakene som skal iverksettes.

1.3. Lov- og avtaleverk

Omstillingsavtalen bygger bl.a. på følgende lover, avtaler og retningslinjer for omstilling:

- Tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven
- Lov om personell i Forsvaret
- Hovedavtalen i staten
- Hovedavtalen LO-NHO
- Tilpasningsavtalen (e) for virksomheten (e)
- Hovedtariffavtalens pkt 5.7 om retningslinjer for omstilling
- Regjeringens intensjonserklæring av 26.05.1992 om omstilling under trygghet
- Sentrale særavtaler:
 - Særavtale om bruk av virkemidler ved omstilling i staten av 13. november 2003 inngått mellom daværende AAD og hovedsammenslutningene. Avtalen er prolongert fra 1. januar 2009 til og med 31. desember 2011.
 - Særavtale om permisjon og økonomiske vilkår ved etter- og videreutdanning, kurs m.v. av 29. juni 2001. Avtalen er prolongert til og med 31. desember 2010 gjennom avtale av 22. november 2007.
 - Særavtale om økonomiske vilkår ved endret tjenestested m.v. av 9. juni 2001. Avtalen er prolongert til og med 31. desember 2010 gjennom avtale av 22. november 2007.
 - Særavtale om flyttegodtgjørelse av 29. juni 2001. Avtalen er prolongert til og med 31. desember 2010 gjennom avtale av 22. november 2007.

Denne avtalen begrenser ikke de rettigheter eller plikter som er forankret i lover, forskrifter, kollektive og individuelle avtaler. Avtalen er ment som en utdyping av en del rettigheter og plikter som påhviler arbeidsgiver, de tillitsvalgte og den enkelte ansatte i forbindelse med omstillingsprosessen.

1.4. Partsforholdet under omstillingsprosessen

Det etableres en partssammensatt arbeidsgruppe med følgende representasjon:

Arbeidsgiverpart: to representanter fra Forsvaret og to representanter fra FB

Arbeidstakerpart: to representanter fra tjenestemannsorganisasjonene tilknyttet Forsvarsbygg og to representanter fra tjenestemannsorganisasjonene tilknyttet Forsvaret. Det oppnevnes også vararepresentanter for representantene.

De valgte representanter og vararepresentanter meddeles FD innen 01.12.2009.

Det er opp til organisasjonene å avgjøre om representantene kommer fra virksomhetene, forbundet eller fra hovedsammenslutningsnivå.

Mandat

Arbeidsgruppen skal avklare prosesser og rutiner for gjennomføringen av omorganiseringen mellom virksomhetene. For de tilfeller det skal gjennomføres overføring av ansvar og /eller oppgaver fra Forsvaret til FB eller fra FB til Forsvaret, må partsforholdet avklares for de respektive prosesser.

Del 2

2.1. Informasjon

Det er viktig at organisasjonenes tillitsvalgte, hovedverneombudet og den enkelte ansatte trekkes inn i omstillingsprosessen så tidlig som mulig. Det vises til hovedavtalene og tilpasningsavtalene for virksomhetene.

Informasjonsrutinene i omstillingsprosessen:

Informasjon til de sentrale organisasjonene, arbeidsgivere og hovedverneombudene i virksomhetene gis en gang pr måned. Informasjonen gis i tilknytning til fast møtестruktur i Forsvaret knyttet til informasjonsmøte/R&T til FSJs VP. For FB organiseres informasjonsrutinene internt ift månedlige informasjonsmøter.

Det vises til hovedavtalene og tilpasningsavtalene for virksomheten(e). Arbeidsgiver har ansvaret for å utarbeide forslag til informasjonsopplegg ved omstilling. Slike orienteringer planlegges sammen med de tillitsvalgte. Vurderes det et større informasjonsopplegg for de tilsatte diskuteres dette mellom partene i de månedlige informasjonsmøtene.

Arbeidsgiver i de respektive virksomhetene har et ansvar for å gi nødvendig informasjon til de ansatte om deres rettigheter etter lov og avtaler (individuelle og kollektive).

Arbeidsgiver i de respektive virksomhetene plikter å sørge for at informasjonen når alle ansatte, også de som er i permisjon. Virksomhetens leder skal sørge for at alle ansatte som vil kunne bli berørt av omstillingsprosessen skal få et tilbud om omstillings-/medarbeidersamtale vedrørende omstillingen med sin nærmeste overordnede.

2.2. Medbestemmelse (drøfting og forhandling)

Dersom det i løpet av omstillingsprosessen oppstår forhold som skal drøftes eller forhandles under prosessen, skal dette skje fortløpende mellom partene, jf. HA §§ 12 og 13 samt HA LO-NHO. Drøftingene eller forhandlingene legges til de avtalte månedlige møtene, evt egne møter. Resultatet nedfelles skriftlig som referat eller protokoll.

Dersom omstillingsprosessen omfatter flere virksomheter, skal virksomhetene hver for seg fortløpende behandle og avgjøre de saker som ikke er omfattet av omstillingsprosessen, jf. hovedavtalene.

2.3. Virkemidler ved nedbemanning og geografisk flytting av statlig virksomhet

Sentral særavtale for omstilling av 13. november 2003 inngått mellom daværende AAD og hovedsammenslutningene synliggjør de virkemidler som kan tas i bruk. Avtalen er prolongert av FAD og hovedsammenslutningene til og med 31. desember 2011. For Forsvaret og FB henvises det til de gjeldende virkemidler for omstillingen 2009–2012 i de respektive virksomhetene.

Del 3

3.1. Tvisteløsning

Tvist vedrørende forståelse av denne omstillingsavtale skal søkes løst i forhandlinger mellom denne avtales parter før saken eventuelt tvisteløses.

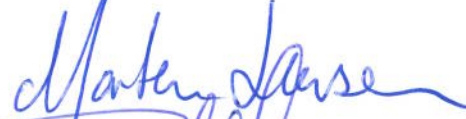
Tvisteløsning vil foregå i samsvar med hovedavtalene.

3.2. Varighet

Avtalen er begrenset til å gjelde omstillingsprosessen i Forsvarets langtidsperiode 2009–2012, som forutsettes å være avsluttet 31 desember 2012. Avtalen faller da bort uten oppsigelse. Partene kan dog forlenge avtalen hvis prosessen fortsatt pågår på dette tidspunkt.

Hver av partene kan i ovennevnte periode si opp avtalen med tre måneders varsel.

Forsvarsdepartementet:



Befalets fellesorganisasjon:



Norges offisersforbund:



Akademikerne:



NTL Forsvaret:

Y/NITO AUF-Forbundet UHARD
Dag Agledal

Personellforbundet:



Unio:



Fellesforbundet:

