

Avtale om medbestemmelse ved omstilling

Inngått mellom Forsvarsdepartementet (FD) og de berørte arbeidstakersorganisasjonene i Forsvaret og Forsvarsmateriell (FMA) med hjemmel i hovedavtalen i staten § 11 og Hovedavtalen LO-NHO kapittel IX.

Del 1

1.1. Bakgrunn og partsforhold

Avtalen gjelder for virksomhetene FMA og Forsvaret og regulerer medbestemmelse i omstillingene som følger av endring og modernisering av IKT-virksomheten i forsvarssektoren gjennom program Program «Militær Anvendelse av SkyTjenester» (MAST) og program Mime, herunder tilknyttende/ etterfølgende program og prosesser.

MAST skal sikre at valgt styringsmodell for IKT utnytter potensialet i strategisk samarbeid og kontrakter med næringslivet, NATO, allierte og andre statlige aktører, i tråd med FDs oppdrag fra 2018 (Strategisk samarbeid innenfor IKT-området).

Partene i denne avtalen forutsetter at når de roller som er definert i MAST-mandatet pkt. 5.2 (PRO, PRD og POE) skal utøve myndighet og fatte avgjørelse innenfor mandatets virkeområde, skal denne medbestemmelsen utøves i den definerte partssammensatte utvalget i denne avtalens pkt. 1.4, jf. pkt. 2.2 med mindre utvalget avtaler at medbestemmelse skal utøves i den/de berørte etat(er).

1.2. Formål

Formålet med avtalen er å sikre de ansatte 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 rettigheter og plikter under omstillingen
- gi den enkelte ansatte trygghet i arbeidsforholdet under omstillingsarbeidet
- 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 i forbindelse med gjennomføringen av de endringene som skal iverksettes.

1.3. Lov- og avtaleverk

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

- Statsansatteloven,
- Arbeidsmiljøloven,
- Lov om Statens pensjonskasse,

- Hovedavtalen i staten,
- Hovedavtalen LO-NHO,
- Tilpasningsavtalen (e) for virksomheten (e),
- Hovedtariffavtalenes pkt. 5.4 om retningslinjer for omstilling,
- Hovedtariffavtalenes vedlegg 3 vedr. intensjonserklæring om omstilling under trygghet, og
- De til enhver tid gjeldende sentrale særavtaler.

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

Arbeidsgiverparter:

Forsvaret:	Michael Baas Bottenvik- Hartmann	vara Grete Thorsby
Forsvarsmateriell:	Jørn Kr Johansen	vara Fride Halmøy

Arbeidstakerparter:

LO stat:	Torbjørn Bongo	vara: Henning Opskar
	Stina Baarne Hassel	vara: Steinar Halvorsen
YS stat:	Jens B Jahren	vara: Dag A Stutlien
	Johan Hovde	vara: Eivind Olsen
Akademikerne:	Trond Paulsen	vara: Ole Henrik Kallum
	Jan Gunnar Jakobsen	vara: Alf-Edmund Uhre
Unio:	Kjartan Øygarden	vara:

Del 2

2.1. Informasjon

Det er viktig at organisasjonenes tillitsvalgte og den enkelte ansatte trekkes inn i omstillingsprosessen så tidlig som mulig. Det vises til hovedavtalen § 17 og hovedavtalen LO-NHO kapittel IX med tilpasningsavtalene for virksomheten(e).

Arbeidsgiver har ansvaret for å utarbeide forslag til informasjonsopplegg ved omstilling. Slike orienteringer planlegges sammen med de tillitsvalgte. Informasjonen skal foregå regelmessig, for eksempel i form av møter, referater, e-post og intranett

Arbeidsgiver har ansvaret for å gi nødvendig informasjon til de ansatte om deres rettigheter etter lov og avtaler (individuelle og kollektive).

Arbeidsgiver plikter å sørge for at informasjonen gis alle ansatte, også de som er i permisjon.

Virksomhetens leder skal sørge for at alle ansatte som vil kunne bli berørt av omstillingsprosessen får et tilbud om medarbeidersamtale med sin leder vedrørende omstillingen.

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. hovedavtalen i staten § 12 og hovedavtalen LO-NHO kapittel IX. Resultatet nedfelles skriftlig som referat ved drøfting eller protokoll ved forhandling.

Dersom omstillingsprosessen omfatter flere virksomheter, skal virksomhetene hver for seg fortløpende behandle og avgjøre de saker som ikke er omfattet av omstillingsprosessen, jf. hovedavtalen i staten § 11 nr. 3 og hovedavtalen LO-NHO kapittel IX.

2.3. Virkemidler ved nedbemanning og geografisk flytting av statlig virksomhet

Hvis det er aktuelt å nedbemanne, eller det skal skje en geografisk flytting av statlig virksomhet, drøfter de lokale parter hvilke virkemidler som skal tas i bruk, jf. [særavtale](#) om bruk av virkemidler ved omstillinger i staten.

2.4. Nedbemanning med oppsigelse

Ved eventuell oppsigelse skal utvelgelseskriteriene drøftes med de tillitsvalgte. Det skal skrives referat fra drøftingene i samsvar med hovedavtalen i staten § 21 og hovedavtalen LO-NHO kapittel IX.

Del 3

3.1. Tvisteløsning og varighet

Ved uenighet om utforming av denne avtalen avgjøres saken av KMD i samråd med hovedsammenslutningene.

Hvis forhandlinger mellom KMD og hovedsammenslutningene ikke fører frem, avgjøres dette etter hovedavtalen § 24 og hovedavtalen LO-NHO kapittel IX.

3.2. Varighet

Denne avtalen er begrenset til å gjelde omstillingsprosessen i Forsvaret og FMA om endring og modernisering av IKT-virksomheten gjennom program for militær anvendelse av skytjenester (MAST), som forutsettes å være avsluttet innen 2028. 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.

Steddato.....

Underskrifter arbeidsgiver

tillitsvalgte

.....
FD

.....
NOF

.....
BFO

.....
KOL

.....
Tekna

.....
NITO

.....
Parat forsvar

.....
NTL forsvar

.....
LO stat

.....
UNIO

Vedlegg til avtalen - prosessbeskrivelse:

Ved omorganisering i staten er utgangspunktet at den ansatte både har rett og plikt til å følge sine arbeidsoppgaver, jf. statsansatteloven § 16.

I. Kompetansekartlegging, bemanningsplan, kartleggingssamtaler, karriereplanlegging mv.

Bemanningsplan: det utarbeides en bemanningsplan for den nye virksomheten som drøftes med de tillitsvalgte i virksomheten, jf. hovedavtalen og § 18 nr. 2.

Kompetansekartlegging: det utarbeides så tidlig som mulig en skriftlig oversikt over ansattes arbeidsoppgaver og kompetanse som omfatter de arbeidstakerne som blir berørt av omstillingen.

Kartleggingssamtaler: det gjennomføres samtaler med de ansatte som er berørt av omstillingen. Det bør så langt råd er tas hensyn til den enkeltes ønsker ved endring/overgang til fremtidige arbeidsoppgaver eller fremtidig arbeidssted. Ønsker fra den ansatte skal nedfelles skriftlig.

Karriereplanlegging: dersom ansatte har behov for ny kompetanse for å kunne utføre de arbeidsoppgavene de tilbys, skal arbeidsgiver så langt som mulig legge til rette for kompetanseutvikling og faglig oppdatering.

Forhandlinger: omstilling som innebærer endringer av organisasjonskartet, jf. vilkårene i hovedavtalen § 19 nr. 2 a) er gjenstand for forhandlinger med de tillitsvalgte.

Innplassering: Arbeidsgiver har ansvaret for å innplassere ansatte i den nye organisasjonen. Den ansatte skal ha anledning til å gi skriftlig innspill til arbeidsgivers forslag til innplassering. Denne vurderingen vektlegges før endelig beslutning tas.

Informasjon: Etter at innplassering er bestemt, skal arbeidsgiver informere om beslutningen gjennom et møte med hver enkelt, samt ved skriftlig underrettelse. Den ansatte kan i hele prosessen la seg bistå av en tillitsvalgt.

Omplassering og overtallighet: Ansatte som er overtallige skal ivaretas i samsvar med statsansatteloven.

II. Offentlig kunngjøring av nyopprettede ledige stillinger

Dersom det etter omorganiseringen er nyopprettede stillinger som ingen har krav på, skal offentlig utlysning ikke skje før arbeidsgiver har vurdert om det er overtallige som har intern fortrinnsrett, jf. statsansatteloven § 19 annet ledd og eventuelt § 20 annet ledd (sykdom eller kvalifikasjonsmangel).

Hjemmel for intern kunngjøring: Med hjemmel i avtale mellom KMD og hovedsammenslutningene av 31. januar 2018 er det adgang til å gjøre unntak fra kravet om offentlig utlysning av ledig stilling. Slik fullmakt gjelder for nedbemanningssituasjoner hvor det er kan oppstå overtallighet, og hvor det ikke finnes annen passende ledig stilling å tilby den ansatte. Ledige stillinger kunngjøres i virksomheten.

Ansettelse ved intern kunngjøring kan skje dersom søkeren er kvalifisert for stillingen. Lederstillinger skal alltid lyses ut offentlig.