

INFO MTL 2020

12.mai 2020

- Bodø VTK

Foreløpig informasjon, som ikke har kommet skriftlig fra forsvaret er at Bodø vtk legges ned som planlagt, og at det skal opprettes et nytt vtk på Evenes. Som alltid når forsvaret er involvert må vi vente på noe skriftlig før ting er sikkert. Når dette kommer er uvisst, men informasjon til dere kommer straks det foreligger noe håndfast..

- YS inngår samarbeid om nytt medlemstilbud for kartlegging av kompetanse og karriereveiledning

YS har signert en avtale med CXS Nordic A/S om et kompetanseverktøy som skal gjøres tilgjengelig for alle de 227 000 medlemmene i YS-forbundene. Verktøyet vil hjelpe den enkelte med å få oversikt over sin egen kompetanse og veilede til videre kompetanseutvikling og muligheter i yrkeslivet.

- Nye særavtaler om dekning av reise og kost innland og utenfor Norge

Link til reise og kost innland ligger her: <https://lovdata.no/dokument/SPH/sph-2020/kap9#kap9.2>

Link til reise og kost utenfor Norge ligger her:

<https://lovdata.no/dokument/SPH/sph-2020/kap9#kap9.3>

- Partene forlenger avtalen om større fleksibilitet i arbeidstid

De sentrale partene i staten ble 24. april enige om å forlenge avtalen om arbeidstid som ble inngått 16. mars 2020. - Adgangen til utvidet overtid og redusert hviletid for virksomheter med samfunnskritisk funksjon, er forlenget til og med 31. mai 2020. - Opphevelse av kjernetiden er forlenget til og med 15. september 2020. Det er i avtalen tatt inn en presisering om at rammene for arbeidstid og overtid i avtalen ikke kan overstiges, uten at dette forelegges de sentrale parter til godkjenning. Avtalen setter ikke tilside allerede inngåtte lokale avtaler, med tilhørende kompensasjon. Kompenserende hvile skal så langt det er mulig, avvikles i umiddelbar forlengelse av det arbeid den skal kompensere for. For å få oversikt over omfanget og bruken skal virksomhetene, som benytter seg av avtalen, sende inn referater fra de lokale drøftingene til Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

- Sentralstyret vil få ønske dere en flott feiring av 17.mai uansett hvor dere befinner dere.

21.mars 2020

- Kontorvirksomhet - Råd ved tilbakeføring til arbeid

Kriterier for tilbakeføring til kontorområdene i Arbeidstilsyne

Det er store forskjeller på kontorløsninger. Disse rådene basert på risikovurderinger av kontorvirksomheter må derfor tilpasses lokale forhold. Ved behov bør spesifikke risikovurderinger gjennomføres i tillegg. Basale smittevernsregler ligger til grunn.

Ansatte i risikogruppe for covid-19 (eller med familiemedlemmer i risikogruppe), bør få tilrettelegging med hjemmekontor og arbeidsoppgaver som ikke medfører kontakt med andre i særlig grad, så lenge det er behov for det.

Ansatte som mistenker de kan ha vært i kontakt med smittet, er i hjemmekarantene eller hjemmeisolasjon (med symptomer som ikke krever sykemelding), tar hjemmekontor iht. gjeldende bestemmelser

Ansatte som utvikler symptomer på Covid-19 mens de er på jobb, må umiddelbart holde avstand til andre og reise hjem straks. Hjemreise bør ikke være med kollektivtransport, og hvis annet ikke er mulig må den syke bruke munnbind. Hvert kontor påser at det finnes noen munnbind til slike forhold. Den syke anmodes om å informere leder om symptomene (ref. Smittevernloven, kapittel 5), hvilke områder som bør desinfiseres (håndtak, servant, kjøkkenkrok, heisknapper o.l.) og bidra til smittesporing.

Ansatte som må ta kollektivtransport for å komme til jobb, der egen bil, motorsykel, sykkel, sparkesykkel eller til fots ikke er mulig, bør fortsette med hjemmekontor. Evt. parkere bil i utkant av bykjernen og gå/sykle derfra. Vurdere regler etter regionsvis smitterisikobilde (eksempelvis regler om kollektivtransport i Oslo p.t.). Vurdere redusert bruk av kjernetid, slik at ansatte kommer på kontoret til forskjellige tider og dermed kan unngå rushtiden.

Kontorområdets utforming: Må være såpass romslig, at det er enkelt å overholde 2 meters regelen. Hvis det er mange ansatte i et kontorområde, kan man vurdere å fordele hvilke dager i uken ansatte skal møte på kontoret og når man skal ha hjemmekontor. Eksempelvis ansatte med samme arbeidsoppgaver, møter på kontoret mandag, onsdag og fredag, eller ansatte med etternavn fra A til G møter på kontoret mandag og torsdag etc. Åpent landskap vil kreve fast plass og mer enn 2 meters avstand. Hvis det er mange ansatte i åpent landskap, kan man fordele når ansatte skal møte på kontoret (se overstående punkt) For hvert cellekontor åpne vinduer for å luften (der det er mulig), lukke døren o.l. for å minske smitterisiko.

Ventilasjon For hvert kontorområde, vurder muligheten for å endre ventilasjonsraten (avhengig av årstid), og sørge for forsyning med fersk luft (enn bare resirkulering i bygget). Se eget vedlegg «Sjekkliste ventilasjon ved tilbakeføring til kontorlokaler» om kartlegging av ventilasjonssystem og praktiske råd.

Fysiske møter internt når vi er på samme kontorområde; bør vi ha det, eller skal fortsette med videomøter? Hvis fysiske møter må avholdes, dokumenter møtedeltakerne, som skal kunne anvendes ved evt. behov for smittesporing.

Renholdsprosedyrer kartlegges og risikovurderes. Eksternt renholdsfirma; er det hyppig nok, brukes riktige rengjøringsmidler og tas hyppig berørte steder på hver vaskerunde (dørhåndtak, låser, skrivebord, kjøkken, servanter, toaletter etc.) Våre egne renholdsprosedyrer; bør vi, hver og en ansatt, daglig vaske over tastatur og mobil, servantkran, flate på skrivebord og i spiserom etter bruk etc.?

Garderobe/toalett Informasjonsplakat om viktigheten av hoste- og håndhygiene (FHI) Tilstrekkelig med såpe i såpedispenser, papirtørkepapir (ikke bruk lufthåndtørker – bør kobles fra og markeres med «Ikke i bruk»), søppelbøtter og håndlotion i pumpeflaske

Bespising Kantiner (bl.a. i Statens hus) Informasjonsplakat om viktigheten av hoste- og håndhygiene (FHI) Antall som kan spise samtidig bør begrenses: Rullering for bruk av kantine mellom ansatte (I Statens hus rullering mellom forskjellige etater) Lunsj spres over et større tidsintervall, for å samle færre av gangen Ansatte sitter med distanse > 2 m til hverandre Kantiner med selvbetjening, bør kun ha tildekkede porsjonspakninger Sikre at kantinepersonell

har opplæring i og implementerer adekvate hygienerutiner og renhold (inkl. bruk av hansker ved tilberedning)

Kjøkkenkrok i kontorområdet: Kjøkkentjenesten (oppvaskmaskin, renhold i kjøkkenkroken) påse at det kartlegges/risikovurderes hvor mange som bør ta kjøkkentjenesten, hvilke rengjøringsmidler som brukes, behov for bruk av engangshansker, hyppigheten av renhold og hvilke berøringspunkter som skal vaskes?

Arbeidsoppgaver i AT: Tilsyn og eksterne møter tas fortrinnsvis på video, telefon eller post, evt. møter utendørs med over 2 meters avstand med få deltakere Vurdere at etaten begynner tilsynsarbeid i faser (Prioritere tilsyn som ivaretar liv og helse; alvorlige skader, dødsfall og varsel om kritiske forhold i første omgang, som det praktiseres nå. Følges av andre ikke akutte hendelser som for eks. RAS, og til slutt kan man starte med planlagt tilsyn. Arbeidskriminalitet tilsyn: Vurdere at etaten øker tilsynsarbeid i faser

21.mars 2020

- Her er litt informasjon om rettigheter og plikter som vi arbeidstakere på instituttet kanskje kan ha nytte av å vite vdr endret arbeidssituasjon på MET

Er vi yrkesskadeforsikret ved hjemmearbeid/ hjemmekontor? Utgangspunktet er at den ansatte er yrkesskadeforsikret når det utføres arbeid på hjemmekontor i arbeidsgivers tjeneste. En forutsetning er at dette arbeidet utføres på et nærmere avgrenset og egnet del av boligen. Dersom arbeidstakeren beveger seg andre steder i huset vil han som hovedregel ikke være omfattet av yrkesskadeforsikringen. Skade som oppstår i forbindelse med rent private gjøremål vil således falle utenfor yrkesskadeforsikringens dekningsområde. For å få rett til yrkesskadeerstatning kreves det at vilkårene for dekning ellers er oppfylt. Dette beror på en konkret vurdering i det enkelt tilfelle.

Kan vi omdisponeres mellom virksomheter på MET? I staten fremgår det av arbeidsavtalen at arbeidstaker er ansatt i en bestemt virksomhet. Med mindre man står overfor en omorganiseringssituasjon, kan en ansatt ikke flyttes fra en virksomhet til en annen virksomhet. Det er imidlertid mulig å låne ut arbeidstakere. Utlån av arbeidstakere i staten må enten være hospitering eller innleie. Begge disse mulighetene til utlån er basert på samtykke fra den ansatte. Et annet alternativ, kan være en administrativ ansettelse i en annen virksomhet, samtidig som det gis permisjon fra egen virksomhet. Også her blir det da i realiteten et spørsmål om samtykke og samarbeid mellom berørte virksomheter.

Kan de ansatte kreve at planlagt ferie flyttes til senere på året fordi koronasituasjonen gjør at den ikke kan benyttes som tenkt? Den ansatte kan ikke ensidig kreve å få flytte avtalt ferie. Selv om ikke den ansatte kan kreve dette ensidig, er det klokt av arbeidsgiver å prøve og finne smidige løsninger sammen med den ansatte.

I forbindelse med koronaviruset og anbefalingen om økt bruk av fleksitid: Kan arbeidsgiver lokalt bestemme at kjernetiden (0900-1430) kan opphøre? Normalt skal alle statsansatte ha en kjernetid fra klokken 09.00 til klokken 14.30. Mandag 16.03.2020 ble partene blant annet blitt enige om at denne kjernetiden settes ut av kraft for en periode. Avtalen gjelder i første omgang frem til og med 30. april 2020. Partene vil fortløpende vurdere om avtalen skal suppleres. Avtalen opphører ved utløp selv om den ikke er sagt opp, men partene vil i god tid før utløp foreta en vurdering knyttet til om avtalen skal videreføres.

Kan arbeidsgiver endre tiden for ferie? Hvis arbeidsgiver blir enig med den ansatte, kan tidspunktet for ferie endres. Arbeidsgiver kan også ensidig endre avtalt ferietidspunkt hvis de ikke

blir enig med den ansatte. De må drøftet dette med den ansatte som har lov til å ha med seg en tillitsvalgt i drøftingen, jf. fferieloven § 6 (3) Arbeidstaker kan kreve erstatning for merutgifter som endringen fører til, jf. § 6 (3) tredje ledd.

Kan arbeidsgiver pålegge ansatte karantene hjemme? Arbeidsgiver kan i spesielle tilfeller pålegge en arbeidstaker å holde seg borte fra arbeidsstedet, selv om vilkårene for å ilegge suspensjon (statsansatteloven § 29) ikke er oppfylt. Hjemmekontor kan pålegges hvor arbeidstakeren har praktisk mulighet for dette. Dette forutsetter at de tekniske forholdene (med mer) ligger til rette for dette. Hvis ikke, blir det i realiteten pålegg om ikke å møte på kontoret (se ovenfor), men uten relevante arbeidsoppgaver for tiden. I staten har arbeidstakeren et ubetinget krav på lønn i slike saker. Brudd på en oppfordring om ikke å reise til bestemte områder i fritiden, er klart ikke tilstrekkelig til å stanse lønnen.

Skal det gis 16 dagers egenmelding til ansatte i karantene eller som har symptomer? Regjeringen oppfordrer norsk arbeidsliv om å bruke egenmelding for karanteneperioden, fordi fastlegene og legevaktslegene bør bruke arbeidskraften sin på å behandle pasienter. Kommunal- og moderniseringsdepartementet oppfordrer statlige arbeidsgivere og arbeidstakere til å følge opp. Statlige arbeidsgivere har mulighet til å operere med utvidet egenmeldingsordning og flere egenmeldingsdager. Dette må drøftes med de tillitsvalgte først.

Er det utarbeidet felles retningslinjer for hvordan vi som arbeidsgiver skal/kan ivareta taushetsplikt når vi informerer ansatte om at en medarbeider er satt i karantene, isolasjon og liknende? Koronasmitte er en helseopplysning, og er derfor underlagt taushetsplikt etter forvaltningslovens § 13. Etter denne bestemmelsen er det, som hovedregel, ikke anledning for en arbeidsgiver å gi slike opplysninger om navngitte ansatte videre til verken andre ansatte eller utenforstående, som ikke er en del av arbeidsgivers beslutningskjede. Dersom det er helt nødvendig å gi slike opplysninger videre, vil det mest praktiske være å få den aktuelle ansatte til å samtykke. Dette kan foretas i henhold til forvaltningslovens § 13 a) nr. 1. Dersom det ikke mulig å få et slikt samtykke, vil det i helt særskilte tilfeller kunne være aktuelt å oppheve taushetsplikten etter forvaltningsloven § 13 a) nr. 3 «når ingen berettiget interesse tilsier at de holdes hemmelig» altså i de tilfeller hvor hensynet til et forsvarlig arbeidsmiljø, og ellers helsemessige hensyn, veier tyngre enn hensynet til den ansatte.

Avtale mellom de sentrale partene i staten med bakgrunn i koronapandemien 2020 Hviletid I medhold av arbeidsmiljøloven § 10-8 (3) er de sentrale parter enige om at hviletiden reduseres fra 11 timer til 8 timer. Dette har vi allerede på MET. Ved reduksjon av døgnhvilen til 8 timer skal arbeidstaker sikres tilsvarende kompensierende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern. Redusert hviletid skal kun benyttes der det etter en konkret vurdering viser seg å være behov for dette etter drøftinger med tillitsvalgte. Rammene for den ukentlige hviletiden må opprettholdes. Overtid I den foreliggende situasjonen har de sentrale parter blitt enige å inngå en sentral avtale om utvidede rammer for overtidsarbeid, jf. aml. § 10-12 (4). • Bruk av overtid forutsetter at vilkårene for overtidsarbeid etter arbeidsmiljølovens § 10-6 1. ledd er til stede. • Det skal søkes å uttømme muligheten for merarbeid fra aktuelt personell før bruk av overtidsarbeid etter denne avtalen. • Overtidsarbeidet skal så langt det er mulig fordeles likt mellom arbeidstakerne. • Før overtidsarbeid etter avtalen iverksettes, skal det drøftes med tillitsvalgte i tråd med det som er vanlig praksis i foretaket. • Erfaringene med bruk av overtidsarbeid skal også drøftes i AMU etter avtaleperiodens utløp eller etter krav fra de ansatte. • Avtalen begrenser ikke arbeidsgivers adgang til å benytte andre regelsett som arbeidsgiver har tilgjengelig i aktuelt regelverk dersom det er nødvendig for å sikre at virksomheten er innrettet på en forsvarlig måte i tråd med den til enhver tid gjeldende lovgivning. Samlet arbeidstid inkludert overtidsarbeid kan ikke overstige 16 timer i løpet av 24 timer • Samlet arbeid den enkelte uke kan ikke overstige 54 timer • Samlet overtidsarbeid kan ikke overstige 20 timer i løpet av sju dager • Samlet

overtidsarbeid kan ikke overstige 50 timer i fire sammenhengende uker • Samlet overtidsarbeid kan ikke overstige 300 timer innenfor en periode på 26 uker • Samlet overtidsarbeid kan ikke overstige 400 timer innenfor en periode på 52 uker fra 1. januar 2020 • Samlet gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid kan ikke overstige 48 timer innenfor en periode på 52 uker. Rammene for hviletid må overholdes.–

- Omstilling Bodø

Omstillingsavtalen er nå godkjent og underskrevet. Planen var at Grete Dahl, Anne Eriksen Justyna Wodziczko og Bård Fjukstad skulle til Bodø i slutten av mars, hvor organisasjonene skulle representeres med Rune Skoglund. Allmøtet og de individuelle samtalene vil nok etter alle solemerker flyttes frem i tid. Vi oppfordrer likevel alle på kontoret til å tenke ut hva som vil være den beste løsningen for hver enkelt. Eksempel på hva man kan benytte seg av samt omstillingstiltak blir sendt til lokal tillitsvalgt (Andreas) Drøftinger av de ulike løsningene vil etter planen bli gjennomført på IDF i mai

- Organisering av arbeidet i VDIV

Det skal utredes tre mulige løsninger. -En løsning der man har flyværtjenesten på to kontorer. -En løsning der flyværtjenesten er på tre kontorer mens andre oppgaver kun løses på to kontorer. -Dagens struktur og arbeidsform og hvordan den kan styrkes, hvor mye endringer kan vi gjøre? Organisasjonene har medlemmer i alle gruppene. Foreløpig plan er at utredningen skal være ferdig i løpet av mai og så blir det tatt bredt opp på VDIV-samlingen i juni.

- Lønnsforhandlingene utsettes

Partene har i samråd med Riksmekleren, utsatt lønnsoppgjøret i frontfaget til høsten. Det betyr at oppgjørene i de andre sektorene også utsettes. Det kan ikke risikeres at man gjennomfører et oppgjør som ender i brudd og potensiell streik nå. Gjeldende tariffavtaler videreføres til forhandlingene kan gjenopptas.

- Avholdt årsmøte MTL

MTL avholdt nylig sitt årsmøte i Bergen. Kursdelen ble gjennomført sammen med STAFØ Fisk og Hav. Gjennomføringen var vellykket selv om det bar noe preg av tiltak som ble innført i forbindelse med korona. Det nye styrets sammensetning ble: Leder: Rune Skoglund Nestleder: Andreas Rusten Hansen Sekretær: Kjetil Bjerk Kasserer: Linda Kleppe Sentralstyremedlem: Hanne Beate Skattør

20.februar 2020

- Reisetid på utenlandsreiser

Kompensasjonen for reisetid på utenlandsreiser er 0,5 t pr 1 t reisetid. Dette begrunnes i at det bygget seg opp alt for mange timer hos enkelte som det ikke ble gjort noe med den gang vi hadde 1t pr 1 t reisetid.. Bestemmelsen for utenlandsreiser er dekket av en særavtale hvor man lokalt kan bestemme at det skal kunne kompenseres opp til 1t/1t. Merkostnadene for å gå tilbake til det vi hadde før er beregnet til å utgjøre ca 450 000 kr. Vi vil igjen få minne våre medlemmer om viktigheten av å holde avspaseringstimen nede på et fornuftig nivå. Klarer vi det vil vi igjen kunne forhandle oss tilbake til den tidligere ordningen med kompensasjonsordning på 1 t pr 1 t reisetid.

- Tjenestegjøring i Forsvaret under øvelser unntatt AML

Målet for MET er at kompensasjonen under øvelse skal være mest mulig lik kompensasjonen som blir gitt til personell fra Forsvaret. Utrekninger basert på foreslått modell fra MET er nå gjennomgått og de nye kompensasjonsordningen blir endelig vedtatt.

- Informasjon rundt innføring av autotekst

Det viser seg at det nok har vært gitt litt for dårlig og lite informasjon rundt innføringen av autotekst, særlig med utformingen av farevarsler. Det vil nå settes inn ressurser for å forbedre produktet og informasjon rundt innføring av nye verktøy/systemer skal bli bedre.

- Status bygg Blindern

Forprosjektet skal være beslutningsgrunnlag for KLD. Det skal være en felles prosjektledelse fra Statsbygg og MET, og at det er viktig at alle blir hørt. Det skal oppnevnes et verneombud og en tillitsvalgt til å sitte i prosjektgruppen og en tillitsvalgt til å sitte i prosjektrådet. HVO Inger Marie Nordin vil representere verneombudet i prosjektgruppen. Fra organisasjonene stiller Kjell Brandsberg

- Samordning av administrative oppgaver/funksjoner i miljøetatene

I arbeidet med samordning av IT og felles digitaliseringsstrategi har alle MET sine kommentarer blitt tatt hensyn til. MET skal ha kompetanse i sitt eget IT-miljø. S-ENDA er ett av sektorens viktigste prosjekt. FAIR prinsippene for forskningsdata skal være gjeldene, i.e. tilgjengelig og gratis data. Nettsider skal være universelt utformet → MET må vurdere hvor mange offisielle nettsider man skal ha, da alle må vedlikeholdes. IT-sikkerhet og informasjonssikkerhet i hovedfokus.

- IT-sikkerhet

Det skal nå komme en ny brannmur. Brukernettet vil bli delt opp slik at man ikke får tilgang til flere systemer enn man skal ha tilgang til. Endringer fra før: All brukertrafikk blir logget, det nye er at de også blir koblet til brukernavn, i motsetning til bare IP-adresse. Konsekvens er at systemadministrator kan lese hvilke nettsider brukerne har vært inne på. Her er det viktig å ha personvern i fokus. Loggene vil bli anonymisert, og kun en rolle har tilgang til personknyttede data. For å sikre personvernet skal det være rutine på at for å få tilgang til personknyttede data skal det være to som ser sammen, slik at det sikres at kun relevant informasjon blir sett på. Vårt inntrykk er at personvernet har høyt fokus.

- Omstilling Bodø

Vtk Bodø skal snart ha et møte med ledelsen og berørte organisasjoner. Det er enda ikke kommet skriftlig beskjed fra forsvaret om nedleggelse, men det arbeides ut fra 31.12.21. Det er viktig å få på plass individuelle planer for fremtiden og intensiver for å bli i jobben tiden ut.