



## Nyhetsbrev 1. kvartal 2020

KOL har gleden av å utgi nyhetsbrev 1. kvartal 2020. I nyhetsbrevet finner du generell informasjon og viktige saker KOL har arbeidet med så langt i år.

Med ønske om en god påske. Ta vare på hverandre.

Krigsskoleutdannede offiserers landsforening, Oslo, 1.april 2020

### Innholdsfortegnelse

<b>Leder av Kim Sabel .....</b>	<b>2</b>
<b>Coronavirus SARS CoV-2: Hva er det og hvorfor bør du være forsiktig? .....</b>	<b>3</b>
<b>Lønn arbeidstid og andre forhold under koronapandemien.....</b>	<b>4</b>
<b>Lønnsamtalen – hvorfor er den grunnleggende viktig?.....</b>	<b>6</b>
<b>Revidert særavtale om tjenestegjøring i internasjonale operasjoner, 2020 til 2021 .....</b>	<b>10</b>
<b>Medlemsfordeler.....</b>	<b>11</b>
<b>Fra den svundne tid .....</b>	<b>12</b>



## Leder av Kim Sabel



### **Et Forsvar i strukturell og digital utvikling**

Forsvaret har i lang tid vært i omstilling. Prosesser som fortløpende krever omfattende utredninger for å bringe Forsvaret i rett retning. Et robust beslutningsgrunnlag skal hele veien ligge til grunn for de avgjørelsene som må tas for å skape optimal operativ effekt innenfor tildelt budsjett.

Hver eneste dag fokuseres det på hvordan selv den minste bit av Forsvaret kan bidra optimalt for fellesskapet, for målene som er satt og for planverket som er fastsatt av Forsvarssjefen. Ingen er unntatt.

Imidlertid er det dessverre slik, at det innenfor enkelte fagområder, er flere som føler at de jobber med utstyr, kompetanse, dataverktøy, metoder og materiell som er av en slik art at de ikke strekker til for å kunne støtte denne ambisjonen. Det kan se ut som om deler av Forsvaret er på et utviklingsmessig «etterskudd» og at dette over tid har blitt en normaltilstand. Dette er selvsagt svært uheldig.

Digitaliseringsprosessen i samfunnet rundt oss raser av gårde i en hastighet som Forsvaret strever med å følge. Eksempelvis vil datasikkerheten utfordres kraftig gjennom konsepter som «Internet-of-Things» (IoT), mens nyvinninger som «Digitale tvillinger» representerer fantastiske muligheter for planlegging og profesjonalisering mv. Det er ikke utenkelig at økt fokus på denne delen av Forsvarets virke vil kreve økte ressurser og tilførsel av helt ny kompetanse enn vi har hatt tidligere.

Forsvaret har i en årrekke vært spesialdesignet for å nedbemanne. Det er vi eksperter på. Men, med det nylig fremlagte «Forsvarssjefens Råd», vil vi nå bli utfordret på uvante lederskaps- og organisasjonsmessige områder da det her tydelig anbefales oppbemanning. Spørsmålet er nå om vi kan bli like flinke til å motivere for oppbemanning, kompetanseutvikling og menneskelig redundans, som vi har vært til å nedbemanne og å skape LEAN manning... Det tror jeg vi klarer!

Jeg føler at organisasjonen Forsvaret nå jobber med utvikling og innovasjon på en litt annen måte enn tidligere. Jeg føler at de ansattes forståelse for teknologisk understøttelse er økende, og at det nå iverksettes helhjertede tiltak for å renovere Forsvaret på dette området fra grunnen av.

Det er enormt med spennende prosjekter som pågår i disse dager: Utvikling av prosesser for felles HR i sektoren, (rett kompetanse på rett sted til rett tid), Sektoransvar for Forsvarets Sikkerhetsadministrasjon (FSA), FD sitt prosjekt for optimalisering av Forsvarets IKT strategi, Cyfor sitt gigantprosjekt for utvikling av IKT tjenester i samarbeid med FMA, Forsvarets pågående utvikling og implementering av systemer for målstyring, DIF sjefenes økte frihet og ansvar under rammene av Forsvarssjefens Plan osv. Dette er bare noen få eksempler på hva som pågår. Dersom man nå klarer å koordinere alt dette, og sette det i et system under en overordnet plan for hvilken retning Forsvaret skal utvikle seg i, så vil jeg i



sum vil betrakte dette om et helhjertet forsøk på å få alle «muskler» i strukturen til å «trekke i samme retning». Så fort «etterslepet» er hentet inn, må kontinuerlig forbedring i alle ledd omfavnes, og bli en tilstand som setter oss i et utviklingsmessig «førersete» som uten opphold leder oss mot kvalitet i alle ledd.

## Coronavirus SARS CoV-2: Hva er det og hvorfor bør du være forsiktig?

### **Oberst Per Lausund, nestleder i KOL- tidligere fagsjef ved FSAN**

Verden er nå midt i en uavklart smittesituasjon etter at et utbrudd av et nytt virus i Wuhan-området i Kina ble oppdaget på slutten av 2019. Smittestoffet ble raskt karakterisert som et coronavirus i slekt med SARS og MERS, og fikk navnet SARS CoV-2, mens sykdommen fikk navnet covid-19. Som mange andre virus har det antagelig levd fredelig sammen med flaggermus i et 10-talls millioner år (flaggermus ar hatt god tid til å «venne» seg til mange virus som de, men ikke vi, lever godt med).

Så langt er alt vel.

Viruset spredte seg raskt i regionen, og etter hvert til store deler av Kina. Dette er typisk for nye virus (nye for oss mennesker) som kommer inn i tette befolkninger, ikke minst når de som dette viruset bruker tid på å gi kliniske symptomer utover lett forkjølelse. De som blir smittet skiller imidlertid ut dette viruset FØR de får tydelig sykdom, noe som har fremmet videre smittespredning. Dette gjorde også at viruset fikk en god start utenfor Kina fordi smitteverntiltak typisk ble satt i verk når symptomene ble synlige, altså en til to uker etter smitte. Tilsynelatende friske kan dermed viderebringe smitte. Dette er et godt grunnlag for et vellykket smittestoff som har potensiale til å bli en alvorlig pandemi (verdensomspennende, smittende sykdom).

DTG 101000 mar 20:

114.452 personer bekreftet smittet (personlig håper jeg det reelle tallet er tre til fire ganger så høyt eller mer, og at det er mange personer med mild sykdom, fordi dette vil bety at den reelle dødeligheten er vesentlig lavere enn man får inntrykk av)

64.172 er friskmeldt (og da håper jeg dette tallet også er mye høyere reelt). Dette betyr at mange fortsatt er syke, og:

4.026 personer er meldt døde. Så langt. Og det øker.

Det er ikke kjent smitte i Antarktis. I resten av verden er CoVID-19 et alvorlig og økende problem.

Disse tallene representerer kunnskap basert på hendelser for en til to uker siden. Forholder vi oss til dem er vi på etterskudd og lukker buret etter at tigreren har rømt. Vi må forsøke å sette i verk tiltak som kan stanse den til dels eksplosive spredningen vi nå ser utenfor Kina.

Kina gikk til drastiske skritt som til dels ble sterkt kritisert av oss i Vesten, men klarte antageligvis å begrense spredningen videre i sin befolkning. Mange har sikkert sett Urix som viste gjensveising av inngangsdører, sleping av protesterende pasienter og arrestasjoner over en lav sko. Dette kan ikke, og vil ikke, vi gjøre.

I Norge er enkeltmennesket ansvarliggjort på en helt annen måte, og vi har en frihet mange kan misunne oss. Spørsmålet er om vi har retten til å smitte andre med en potensielt svært farlig sykdom, eller om vi som individer er villige til selv å iverksette OG akseptere tiltak for å redusere hastigheten i sykdomsutviklingen. Dette er viktig for å vinne tid til å bekjempe



sykdommen, og også for å redusere antall samtidig syke slik at helsevesenet både har kapasitet til å behandle og kan etterforsyne medisiner og utstyr.

Grunnlaget for godt smittevern har vi fått servert mange ganger, og oblt Wiik i Hæren har endog tatt en mastergrad rundt emnet: Personlig hygiene. Vask hender ordentlig (såpestykker er bare farlige når de ikke brukes eller når du sklir på den, flytende såpe virker like godt) og ofte, ikke nys ut i rommet (every gentleperson carries a handkerchief, preferably more than one and tissue paper), ikke oppsøk folketrengsel og ikke utsett venner og kolleger for smitte. Og tror du du er smittet så husk at det kan være riktig, og kontakt legen din (per telefon eller epost!): da får han et grunnlag for å vurdere helsetilstanden hos deg og sine andre pasienter, og kan gi deg råd.

Flyplasser får et eget avsnitt: de er trengsel fra første stund, særlig er sikkerhetskøen et smitteeldorado med folk fra (nesten) alle land, aldre og sykdomsgrad. Du vet aldri hva de som er rundt deg har med seg, og infeksjonssykdommer er mer effektive enn våpen. Og du vet ikke hva som skjedde før en til to uker etterpå. Godt smittevern er å unngå flyplasser. Derfor prøver vi å gi nødvendig strenge råd mht adferd reisemessig, og ikke minst gi restriksjoner etter at du kommer tilbake: du skal ikke smitte kolleger!

For oss i Forsvarssektoren og våre kolleger i Politiet er dette særlig viktig sett opp mot samfunnsoppdraget: vi skal være i stand til å verne og bevare Norges frihet og selvstendighet, derfor må vi være litt ekstra strenge og oppmerksomme. Vær en av de positive pådriverne! Unngå alt unntatt strengt nødvendig reisevirksomhet (flyplassene!), unngå store arrangementer med ukjent smittestatus, unngå akkurat den feriereisen eller tjenestereisen til, eller i nærheten av, et område med høyt smittepress eller hvor det kommer andre fra slike områder. Respekter et påbud om hjemmekarantene!

Et land som er utsatt for en epidemi blir et svekket land både økonomisk og sikkerhetsmessig, og kan oppleve å tape ting til andre. I en alvorlig pandemi gjelder alltid den sterkeste rett. Take care, husk å beskytte deg selv og dine omgivelser, og igjen: vi ser på en situasjon med et blikk som er en til to uker forsinket. Cross fingers!

## Lønn arbeidstid og andre forhold under koronapandemien

KOL vil i dette nyhetsbrevet gi en kortfattet informasjon om de rådene reglene både i staten generelt og i Forsvaret spesielt, vedrørende endringer i normale arbeidsvilkår under pandemien. De vedtatte avtalene finner du enten på [Akademikerne.no](http://Akademikerne.no) og/eller på [kol.no](http://kol.no). og her vil også fremtidige endringer bli distribuert.

### **Avtale mellom de sentrale partene i staten med bakgrunn i koronapandemien 2020**

16. mars 2020 har de sentrale partene avtalt endringer i bestemmelsene om arbeidstid under den pågående pandemien. [Avtalen kan leses her](#), i tillegg kan [tilleggsprotokoll med hensyn til avregningsperiode ses her](#). For virksomheter som har samfunnskritiske funksjoner herunder Forvaret, er det avtalt særskilte rammer for ordinær arbeidstid på følgende områder:

- Hviletid - 11 til 8 timer
- Overtid, herunder maksimal arbeidet tid, se avtale



- Begrensning av samlet arbeidstid, se avtale
- Reglene om kjernetid settes ut av kraft
- Suspendering av grensene for avregningsperiode(fleksitid)

Det påpekes at avtalen ikke begrenser arbeidsgivers adgang til å benytte andre regelsett som er tilgjengelig dersom det er nødvendig for å sikre at virksomheten er innrettet på en forsvarlig måte i tråd med den til enhver tid gjeldende lovgivning.

KOL vil derfor bemerke at ut over dette vil de ordinære avtalte bestemmelsene i HTA og ATF fortsatt være gjeldene og at vi i Forsvaret i stort vil finne hjemmel også for eventuell ekstraaktivitet i både lov med forskrift og sentrale og lokale avtaler. I denne sammenheng viser vi til følgende endringer i avtaler og bestemmelser som pr. 30. mars er gjeldene for Forsvaret.

### **Protokoll forsvaret 19. mars – den alminnelige arbeidstiden**

[Protokoll av 19. mars i Forsvaret](#). Alminnelig arbeidstid endres fra 10 til 12,5 time pr døgn og kan brukes ved bemanningssvikt ved den pågående pandemien. Dette gjelder i utgangspunktet frem til 19.06 2020. Denne dispensasjonen fra aml/ATF forutsetter frivillig samtykke fra den enkelte.

I likhet med de sentrale partene vil også KOL vise til at det i den foreliggende situasjon er viktig å ha åpne og gode prosesser lokalt ved den enkelte DIF. Dette basert på vårt felles samfunnsoppdrag og den enkelte arbeidstakers behov for forutsigbarhet og tilstrekkelig vern.

### **Begrensinger av permisjoner, ferie, reiser og pendling på grunn av COVID-19 pandemien. 18. mars Forsvarsstaben (FST)**

[Forsvarsstaben har gitt retningslinjer med ovennevnte tittel der beslutninger her delegeres til DIF-sjefer](#). KOL vil ikke her gå inn på en vurdering av de enkelte forhold, men vi vil understreke at det handlingsrommet Forsvaret har i forsvarsloven og i medhold av sin styringsrett for beslutninger i denne sammenheng, skal være tuftet på saklige begrunnelser.

### **Lønnsoppgjøret er utsatt**

I samråd med alle hovedorganisasjoner har riksmekler Mats Wilhelm Ruland besluttet å utsette samtlige av vårens forhandlinger til høsten. Frontfagsforhandlingene setter rammene for oppgjørene i offentlig sektor, og det betyr at forhandlingene i stat, kommune og helsesektoren også utsettes.

Etter planen skulle ny hovedtariffavtale tre i kraft 1. mai i år, men på grunn av koronaviruset utsettes altså forhandlingene til høsten. Videre datoer for oppstart og frist for



lønnsforhandlingene er ikke bestemt men frontfaget har inntil videre satt frist for forhandlingene til 21. august.

Hovedtariffavtalen (HTA) i staten er med bakgrunn i dette prolongert til 15. september, men når lokale forhandlinger i Forsvaret starter, er det for tidlig å anslå. Dersom du har mulighet, er det ingenting i veien for å forberede ditt eget lønnskrav nå.

[Skjema finner her.](#)

## Lønssamtalen – hvorfor er den grunnleggende viktig?

**Generalsekretær Tor Erik Drangsholt**

KOL finner grunn til å henlede oppmerksomheten til Hovedtariffavtalen i staten (HTA) inngått mellom Akademikerne og Kommunal og moderniseringsdepartementet (KMD) hva gjelder lønnsfastsettelse ved tiltredelse i ny stilling.

**I paragraf 3 i denne avtalen fremgår at årslønnen skal avtales individuelt ved ansettelse. Det er derfor viktig at man er godt forberedt til en slik samtale.**

Denne bestemmelsen er ikke i LO/YS og Unio avtalen, hvor lønn fastsettes med bakgrunn i andre kriterier, som ansiennitet og ulike godskrivningsregler

I det etterfølgende vil KOL gi noen gode råd i forbindelse med fastsetting av årslønn ved tiltredelse og den årlige påfølgende lønssamtale. Tradisjonelt er ansatte opptatt av hvor meget man får i lønnsøkning ved sentrale og lokale lønnsforhandlinger, men det er under lønssamtalen det er penger og hente dersom lønssamtalen foregår etter intensjonene. Derfor har KOL utarbeidet denne lille veiledningen om lønnsforhandlinger generelt og lønssamtalen spesielt. Her er noen forhåpentligvis nyttige tips som kan bidra til en vellykket lønssamtale og en god lønnsutvikling.

Sentrale lønnsforhandlinger mellom partene i arbeidslivet skjer normalt på våren. Om høsten er det tid for lokale forhandlinger, og mange har individuelle lønssamtaler på denne tiden. Lokale parter skal ha en omforent lønnspolitikk om hvordan lønssystemet skal brukes, og hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål. Lønnspolitikken skal være nedfelt skriftlig og være kjent blant de ansatte.

Som ansatt i Forsvaret har du rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutviklingen, jf den lokale lønnspolitikken. I tillegg skal arbeidsgiver innen 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstagerens lønnsfastsettelse.



Dessverre er det slik at mange avdelinger av ulike grunner ikke gjennomfører lønnsamtale med den ansatte. Det er derfor viktig at du som ansatt gjør krav om dette fordi det betyr mye for din fastsettelse av lønn og ikke minst fremtidig lønnsutvikling. Med andre ord, tar ikke sjefen initiativ, så gjør det selv.

Undersøkelser i næringslivet viser at de som har slike samtaler har fått en langt større lønnsvekst enn de som ikke har hatt det. Det er ingen grunn for KOL å hevde at dette ikke også er tilfellet i Forsvaret.

Før du går inn i en slik samtale er det viktig å være godt forberedt. Her følger noen råd fra KOL.

### **Hold medarbeidersamtale og lønnsamtalen adskilt**

Det gir deg en bedre lønnsutvikling. Medarbeidersamtalens formål er å utvikle deg som medarbeider. Lønn vil ofte være et forstyrrende element i denne sammenheng.

### **Argumenter med utgangspunkt i kriteriene i den lokale lønnspolitikken**

Virksomhetens lønnspolitikk vil ofte være nedfelt i personelhåndbok, men også være angitt i arbeidstakerens arbeidsavtale. Kriteriene sier noe om hvilke forhold arbeidsgiver vil vektlegge i sin vurdering og hva medarbeideren blir målt på. Dette må du ta inn i din argumentasjon.

### **Begrunn dine lønnskrav ut fra din markedsverdi og oppnådde resultater**

Se på stillinger du kan sammenligne deg med. Bruk lønnsstatistikk, ansvar, ansiennitet og bransjeerfaring. Er det store avvik mellom din lønn og markedsvilkårene for jobber med samme krav til kompetanse og erfaring, bør du foreslå at det utarbeides en plan for hvordan dette gapet skal tettes.

### **Skriv ned suksesshistorier fortløpende gjennom året**

Fremhev oppnådde mål og andre resultater som har bidratt til virksomhetens utvikling. Dokumenter at du evner å løfte, både egne prestasjoner, men også avdelingen du tilhører.

Bruk eksempler og vær konkret. Hva er dine tre beste prestasjoner siste året? Har du hevet kompetansenivået ditt eller opparbeidet deg spisskompetanse innen et felt som er viktig for virksomheten i løpet av året?

### **Vær tydelig på dine lønnsforventninger og begrunnelsen for dine krav**

Under lønnsamtalen bør du være tydelig på egne forventninger, hvor stort lønnstillegg du mener du bør ha og hvorfor, samtidig som du sørger for at tonen i møtet forblir konstruktiv. Det kan også være aktuelt å ta opp historikk fra tidligere lønnsamtaler dersom tidligere oppgjør har gitt liten uttelling.

### **Husk at du legger grunnlaget for neste lønnsoppgjør på slutten av lønnsamtalen**

Får du ikke det lønnstillegget du mener du fortjener, bør du be om en konkret tilbakemelding fra arbeidsgiver på hvordan du kan nå det lønnsnivået du selv mener at er riktig før neste lønnsjustering.





### **Noen praktiske råd fra KOL som er viktige å ha med seg i en lønnsamtale**

Før du gjennomfører lønnsamtale med din arbeidsgiver, er det avgjørende at du har satt av tid til å forberede deg, og har en plan for hvordan du skal argumentere best mulig. Du bør ha gjort en analyse av egen kompetanse, dine leveranser og bidrag i året som har gått, og ikke minst arbeidsgivers situasjon. Ved å følge punktene under bør du kunne håndtere de fleste temaer som kommer opp på en god måte.

### **Klargjør din egen markedsverdi**

Markedsverdien din er hva sammenliknbare stillinger avlønnes med, og hva du kunne tjent i andre jobber som du er aktuell for. Forsvarets

Lønnsstatistikk er et godt hjelpemiddel som gir grunnlag for sammenlikninger med en rekke variabler. De viktigste er ansvar, stillingstrinn, om du har personalansvar, ansiennitet (antall år med relevant erfaring), sektor offentlig/privat) og hvilken bransje du jobber i.

Med utgangspunkt i din markedsverdi bør du argumentere for at statistikkens lønnsnivå skal være utgangspunkt for lønnsvurderingen. Dersom statistikken ikke er helt fersk, må det tas hensyn til nyere resultater fra sentrale og lokale lønnsoppgjør som er relevante for din sektor og bransje eller virksomhet.

Skulle det være betydelig avvik mellom din lønn og markedsvilkårene for samme kompetanse og erfaring, bør du foreslå at det utarbeides en plan for hvordan dette gapet skal tettes. Dette kan gjøres gjennom føringer som binder opp kommende lønnsoppgjør, f.eks med garanterte årlige nivåhevinger i en fastsatt periode.

### **Argumenter fra arbeidsgivers lønnspolitikk**

Jobber du i en virksomhet med klare og tydelig kommuniserte kriterier for lønnsfastsettelse og lønnsvurdering, har du et godt utgangspunkt for lønnsamtalen. Kriteriene sier noe om hvilke forhold arbeidsgiver vil vektlegge i sin vurdering, og hva medarbeiderne blir målt på. Dette må du ta inn i din argumentasjon. Ofte vil arbeidsgiver se hen til tre grunnleggende forhold:

- Arbeidstakers personlige innsats
- Hvilke konkrete resultater arbeidstakeren har oppnådd
- Bedriftens lønnsomhet

Eksempler på kriterier kan være endringer/utvidelse av ansvar, oppnådde mål og resultater siste periode, eller anvendt kompetanse. Virksomhetens lønnspolitikk vil ofte være nedfelt personalhåndboken, men kan også være angitt i arbeidstakerens arbeidsavtale.

En del virksomheter reviderer sin lønnspolitikk med jevne mellomrom – sjekk derfor i forkant av samtalen hva som er gjeldende lønnspolitikk hos din arbeidsgiver.

Finnes det ikke tydelige kriterier, bør du sørge for at du i samarbeid med leder enes om kriteriene du skal måles på. Det er enklere å argumentere for og vurdere egen innsats dersom du har klare og definerte mål samt en tydelig stillingsbeskrivelse. Klarlegging av





arbeidsgivers konkrete forventninger overfor deg, vil alltid være en fordel for deg som arbeidstaker.

### **Skriv ned suksesshistorier fortløpende**

Skriv ned dine suksesshistorier fortløpende gjennom arbeidsåret. Fremhev oppnådde mål og andre resultater som har bidratt til virksomhetens utvikling.

Dokumenter at du evner å løfte både egne prestasjoner og avdelingen du tilhører. Gjør dette ved å vise hvordan du har samarbeidet og delt din kunnskap med kolleger. Bruk eksempler, og vær konkret.

Hva er dine tre beste prestasjoner siste år? Her bør du trekke frem gjennomførte leveranser av god kvalitet, til rett tid og på riktig måte. Har du som medarbeider gjort noe ekstra utover det som er forventet, og som har skapt verdi for Forsvaret? Vær forberedt på motargumenter.

Dersom hindringer påvirket leveransene eller gjennomføringen, hva lå innenfor, eventuelt utenfor din kontroll?

Har du hevet kompetansenivået ditt eller opparbeidet deg spisskompetanse innen et felt som er viktig for virksomheten i løpet av året, vil dette normalt telle positivt. Det gir ofte uttelling å vise at du er nysgjerrig og evner å ta til deg ny læring. I et raskt arbeidsliv er bedriftens og medarbeidernes evne til stadig å være helt avgjørende for at arbeidsgiver skal lykkes over tid.

Kan du som medarbeider demonstrere bidrag til ønsket arbeidsmiljø og kultur, gjennom adferd og holdning som samsvarer med selskapets verdier? Bidrag som løfter omgivelsene og trekker virksomheten i riktig retning, vil ofte verdsettes høyt hos arbeidsgiver.

Faren er at du glemmer leveranser og ekstraordinære bidrag gjennom arbeidsåret. Noterer du slike argumenter fortløpende i løpet av året, er det enklere å stille godt forberedt til lønnsamtalen.

Under lønnsamtalen bør du være tydelig på egne forventninger, hvor stort lønnstillegg du mener du bør ha og hvorfor, samtidig som du sørger for at tonen i møtet forblir konstruktiv.

### **Hvem skal gjennomføre lønnsamtale**

Når du ber om lønnsamtale er det viktig at denne gjennomføres på et nivå som har myndighet til å endre lønnen din. Det hjelper lite å gjennomføre lønnsamtale med f.eks. troppssjef i et kompani, når det er bataljonssjef, eller P/Ø elementet hos DIF-sjef som har avgjørelsesmyndigheten.



## Revidert særavtale om tjenestegjøring i internasjonale operasjoner, 2020 til 2021

### **Forhandlingsleder Svein-Håkon Forvik**

Ny Særavtale for tjenestegjøring i internasjonale operasjoner ble iverksatt med virkning fra 1. januar 2020. KOL er spesielt fornøyd med at etter vårt krav er muligheten for å nytte hjemreiser til å møte familien i ett tredjeland, nå utvidet til også å gjelde enkeltstående stabspersonell i tillegg til observatørene.

Det er enighet om å blant annet forenkle og øke misjonstillegget og familietillegget noe. Permisjons- og rekreasjonsdager opptjenes nå uavhengig av lengden på tjenesteperioden. Det er gjort for å tilpasse avtalen til personell som er på operativ støtte. Partene er videre blitt enige om å øke kompensasjonen for hyppige beordringer til internasjonale operasjoner. KOL er spesielt fornøyd med at etter vårt krav om endring av hjemreise under tjenesteperioden, er følgende endring gjort i Administrative bestemmelser (understreket): Der Forsvaret ikke har organiserte fellestransporter ifm. hjemreiser, gis observatører og enkeltstående stabspersonell adgang til å nytte hjemreisene til å møte familien i tredjeland... KOL er også fornøyd med at vårt krav om en generell indeksregulering på tilleggene på 6% i gjennomsnitt er akseptert med ca. 5,8% økning i gjennomsnitt.

KOL er derimot ikke fornøyd med at vårt og legeföreningens krav om beregning av sikringslønn for personell med redusert bundet arbeidstid (RBA), ikke fullt ut ble akseptert med en regulering i Administrative bestemmelser. Dette personellet er ikke sikret en lønnskompensasjon som kompenserer for den tiden de i "Intops" arbeider utover den budne tiden som er regulert i arbeidskontrakten i Norge. Ved tjeneste innenlands er det mekanismer som ivaretar dette når Forsvaret har behov for at den enkelte arbeider utover den avtalt tiden og dette kan enkelt overføres til lønnsfastsettingen i "Intops". FD mener at dette er forhold som kan løses ved den ved den individuelle lønnsfastingen. Vi har påpekt at dette ikke har blitt ivaretatt tidligere. KOL vil ikke slippe dette og vi viser til vedlagte protokoll med vår protokolltilførsel, avslutter KOLs forhandlingssjef Svein-Håkon Forvik. Avtalen har virkning fra 1. januar 2020 og gjelder til 31. desember 2021.



## Medlemsfordeler

### **Forhandlingsleder Lars-Jonas Westerfjell**

Som medlem i KOL har du tilgang til en av Norges beste bankavtaler i Danske Bank. Alle rådgivere i Danske Bank er autoriserte finansrådgivere, og kan hjelpe deg med alt fra pensjon, sparing og investering til kjøp av bolig.

Det skjer hyppige endringer i finansmarkedene, og Danske Bank har satt ned prisene på sine produkter flere ganger. De nyeste prisene med virkning fra 5.april for eksisterende kunder, og 30.mars for nye kunder, er:

- Boliglån Ung AKA – ny listepriis 1,70 %
- Boliglån AKA – ny listepriis 1,80 %
- Boligkreditt AKA – ny listepriis 1,85 %
- Boligkreditt 45 % AKA – ny listepriis 1,75 %
- Sparekonto AKA 1,10 %

Se [www.danskebank.no/kol](http://www.danskebank.no/kol) for mer informasjon om banktilbudet.

KOL har sammen med Tekna valgt Gjensidige som leverandør av forsikringer. KOL har ingen kollektive forsikringer, slik at den enkelte velger selv hvilke forsikringer som passer i nåværende livssituasjon.

KOL anbefaler at man rådfører seg med våre kontaktpersoner i Gjensidige, slik at man er sikker på å ha valgt riktige forsikringer med riktig dekning. Se [www.kol.no/gjensidige](http://www.kol.no/gjensidige)

Forsvaret/Staten har gode forsikringer hvis den enkelte skulle eksempelvis skulle bli ufør eller dø i tjeneste. Husk at det er ingen samordning i gruppelivsforsikringer. Den enkelte som har tegnet privat personforsikring, vil få dette i tillegg til å ev komme inn under arbeidsgivers ordninger.

Det kan være fornuftig at den enkelte tar en gjennomgang av eksisterende bank- og forsikringsforhold. Enkelte opplever at man mangler enkelte forsikringer eller at man er dobbelt/trippelt forsikret. Flere har også meldt om betydelige innsparinger ved å overføre boliglånet til Danske Bank. En gjennomgang av bank og forsikring vil alltid lønne seg! For mange vil det å skifte til Gjensidige og Danske Bank innebære en besparelse som økonomisk sett er større en hva som tildeles i et ev lønnsoppgjør.



## Fra den svundne tid

Aha, det er altså ikke noe nytt i å foreslå reduksjon i statsansattes lønninger. I alle fall ikke hvis i leser innlegg i KOLs tidsskrift fra 1924 "Vor Hær" senere Vårt Vern.

### Uttalelser i dagspressen om stats- tjenestemennenes lønninger og dyrtidstillegg.

I Dagbladet skriver *Wilhelm Keilhau* for noen tid siden bl. a.:

«Når der imidlertid fra enkelte hold har vært antydning at staten bør gå til en reduksjon i statstjenestemennenes lønninger, har man utvilsomt vært inne på den uheldigste av alle tenkelige besparelser.

Ikke minst for et demokratisk styre som stadig oppstiller stadig nye statsoppgaver og påbyr ny statskontroll, er det hverken mer eller mindre enn et spørsmål om eksistensberettigelse å spørre for at staten blir istand til å knytte dyktige menn til sig. Sikrer ikke demokratiet sig at de nye oppgaver blir løst på en tilfredsstillende måte og at den nye kontroll blir effektiv kan det likegodt innstille alt reformarbeid. Halvgjennemførte oppgaver og ineffektiv kontroll er ikke noget annet enn humbug, og det foredrer ikke nogen humbug at den drives i demokratiets navn.

Nu er forholdet det at statstjenestemennene ikke fikk sine lønninger tidsnok forhøjet under høikonjunkturen. Ved siste lønnsregulering blev det ydet dyrtidstillegg i en slik form og på en slik måte at alle blev forberedt på at denne inntekt igjen vilde forsvinne når omslaget var kommet. Men nettopp dette at endel av lønnsstillegget skjedde i denne form, inneholdt et stilltiende løfte om at de regulerede grunnlønninger skulde bli staaende under lavkonjunkturen. Bryter staten den æresforpliktelse den således har overtatt, vil den neppe kunne stille store fordringer til sine tjenestemenns arbeids glede og trofasthet. Og skal det bli slik at statstjenestemennene ikke får sine savn under høikonjunkturen opveiet ved øket økonomisk sikkerhet i lavkonjunkturen, vil staten neppe kunne gjøre regning på herefter å få tilgang på dyktige folk. Man må være begavet med en stor sum av naivitet for å tro at det er billig å administrere med lutter middelmådigheter og undermålsmenn.

Ennu ett moment må erindres i denne forbindelse. Gjennem sin sociale lovgivning stiller staten stadig store krav til de private bedrifter og fordrer at disse skal ta sig av sine arbeidere og funksjonærer. Gjennem voldgiftsloven har den også hindret bedriftslederne i en hensynsløs utnyttelse av konjunkturfallet til nedslag i lønningene. Det moralske grunnlag for hele denne politikk vilde svikte, dersom staten overfor sine egne tjenestemenn gikk frem med den hensynsløshet som den har forbudt de private bedrifter å bringe i anvendelse.

Er det imidlertid vanskelig å gjennomføre større besparelser på anleggsbudgettene og må tjenestemennenes lønninger holdes oppe, synes det ikke mulig å unngå nye indirekte skatter, selvom de i sig selv kan være adskillig usmakelige.»

*Norges Handels- og Sjøfartstidende* skriver redaksjonelt:

«Hvorfor må statsfunksjonærenes lønninger nedsettes?

Den danske stat har visst å nyttiggjøre sig de såkalte spiritusavgifter. For terminen 1920 — 1921 utgjorde brennevinsavgiften kr. 37.600.000, ølskatten kr. 28.500.000, tilleggsavgiften på vin kr. 4.600.000, hertil kommer tollavgiftene, som går op i betydelige beløp. Endelig må hertil føies ekstraskatten som svares i form av en avgift på 10 pct. av restaurantene.

Selvsagt har hundrede millioner meget å si for statsbudgettet. Men her i Norge er man ikke særlig interessert for den slags, nei, da er det enklere å bli kommunist, nedsette funksjonærenes lønninger, dekke statsbudgettets underskudd ved lån i ut-

landet, skatte bedriftene ned, ødelegge landets eksportmarkeder, drive tollkrig, fortsette med statens fiskecentral, kjøpeplikt, minstepriser, tolltap, statsreiser, monopolvirksomhet m. m. m.

Efter slikt et styre som vort land har hat og har er det rimelig at statsfunksjonærene blir underbetalt.»