



Nyhetsbrev 2. kvartal 2019

KOL har gleden av å utgi nyhetsbrev 2. kvartal 2019. I nyhetsbrevet finner du generell informasjon og viktige saker KOL har arbeidet med så langt i år.

Innholdsfortegnelse

Lønn - KOL og Akademikernes Hovedtariffavtale (HTA).....	2
<i>Virkninger av Akademikernes hovedtariffavtale i Forsvaret</i>	<i>2</i>
<i>Lønn når du skal inn i ny stilling (HTA 2.5.5)</i>	<i>3</i>
<i>Lønn etter militær utdanning</i>	<i>3</i>
<i>Lønnstige (HTA fellesbestemmelserne § 4).....</i>	<i>4</i>
<i>Lønnsutvikling (HTA fellesbestemmelserne § 5)</i>	<i>4</i>
<i>Tips til kommende lokale lønnsforhandlinger</i>	<i>4</i>
KOL har fått gjennomslag for endring av reglene for beskatning for pendlere.....	5
Medlemsfordeler	5
Fra den svundne tid.....	6



Lønn - KOL og Akademikernes Hovedtariffavtale (HTA)

feilinformering og praktisering fra ulike aktører

- **hvilken lønn skal du ha i ny stilling?**
- **lønn etter militær utdanning**
- **lønnsstige**
- **årlig samtale**
- **lokale forhandlinger høsten 2019**

KOL har fått flere spørsmål fra medlemmer som har fått ulik informasjon fra lokale arbeidsgivere og andre arbeidstakerorganisasjoner, om virkingen av to forskjellige hovedtariffavtaler. KOL har sågar erfart at arbeidsgiver ved tiltredelse i ny stilling har tilbudt våre medlemmer lavere lønn med bakgrunn i organisasjonstilhørighet – dette er ulovlig!

Virkninger av Akademikernes hovedtariffavtale i Forsvaret

I utgangspunktet tildeles det «%-vis» like tillegg til de to hovedtariffavtalene ved det sentrale lønnsoppgjøret i Staten. På det andre avtaleområdet, som blant annet gjelder for BFO, NOF, parat forsvar og NTL i Forsvaret, har man i større grad regulert lønnen sentralt, før den gjenværende reduserte potten har blitt sendt til virksomhetene. Ved oppgjøret i 2017 og 2018 gikk alle midler direkte til Forsvaret på vårt avtaleområde, dette fortsetter ved oppgjøret nå i 2019.

Lokale lønnsforhold i virksomhetene vil gi ulik størrelse på lønnpotten det forhandles om lokalt. Utregning av «potten» på de ulike tariffavtalene tar utgangspunkt i medlemsmassens gjennomsnittslønn. I de nevnte oppgjørene i Forsvaret har akademikerne herunder KOL hatt et utgangspunkt for beregning av «lønnpotten» på mellom 90- og 100 000 kr høyere snittlønn enn på det andre tariffområdet. Gjennomsnittslønnen for begge avtaleområder multipliseres så med medlemsmassen som så danner lønnpotten.

Nesten uten unntak er gjennomsnittslønnen for arbeidstakere tilsluttet en akademikerorganisasjon i staten vesentlig høyere enn på den andre avtalen. Nå kan man påpeke at med høyere snittlønn kreves enn større pott for samme prosentvise lønnsutvikling og det er riktig, men etter 2016 har vi forhandlet med vårt eget lønnsgrunnlag i potten og vi slipper å være med på en overkompensering av store grupper i staten med et generelt lavt lønns- og utdanningsnivå. KOL og akademikerne slipper med andre ord sentrale lønnsdiktat som i sum har gitt uttelling til statens og Forsvarets lavest lønnede og vi kan rette innsatsen mot en relativ homogen medlemsmasse i denne sammenheng.

Dere vil selvfølgelig kunne oppleve at en kollega har fått større uttelling i lokale forhandlinger, men dette er uavhengig av ulike HTA. Poenget er at over tid vil virkningen på vår HTA gi høyere uttelling enn på den andre avtalen forutsatt at avtalene og forvaltningen av disse fortsetter i samme sporet.

Lønnstrinn er i vår avtale fjernet og når du sammenligner din lønn med kolleger fra den andre avtalen, må du summere opp alle faste tillegg – dette skal etterhvert fremkomme som en samlet års-/månedslønn.



Lønn når du skal inn i ny stilling (HTA 2.5.5)

Søker du på ny stilling skal du kreve at årslønnen oppgis i kr. Dersom lønnstrinn fra den andre avtalen nyttes, skal denne kronesummen tilsvare verdien av lønnstrinnet på den andre avtalen. Dette har Forsvaret erkjent, men vi erfarer at det fortsatt rotes noe med dette. Lønnen stillingene lyses ut med skal på forhånd meddeles de tillitsvalgte som også kan kreve å få denne drøftet. Du har selv en mulighet til å endre lønnen ved tilsetting. I Forsvaret opplever vi at dette kan være vanskelig på de laveste gradsnivåene, men dette varierer. Etter 12 mnd. i stillingen, eller ved overgang fra midlertidig til fast stilling, skal arbeidsgiver vurdere din lønn på nytt. Dette slurves det med ved enkelte DIF.

Lønn etter militær utdanning

KOL har krevd en særavtale eller administrative bestemmelser for lønnskompensasjon må etableres for å anspore til militær utdanning. Dette også begrunnet i at vi forventer at alle ansatte i sektoren må gis en sammenlignbar lønnsutvikling basert på militær kompetanseutvikling etter avtalte kriterier. KOL har påpekt at det ikke kan være slik at det er de ansattes organisasjonstilhørighet som avgjør en eventuell positiv lønnsutvikling her. KOL har også gjort oppmerksom på at en forvaltning her som medfører et skille ved organisasjonstilhørighet, etter vår mening er ulovlig. Dette har vi konkret erfart i juli 2019 og det vil vi ta videre i august.

Arbeidsgiver responderte på vår krav i desember 2018 med følgende; «*Det er ikke aktuelt for arbeidsgivers å etablere en særavtale som regulerer en kompensasjon for militær utdanning slik som krevd av Akademikerne. Arbeidsgiver er imidlertid enig i Akademikernes synspunkt om at relevant utdanning skal lønne seg uavhengig hvilke organisasjonsmessig tilknytting den ansatte har*».

I møte med arbeidsgiver i en partssammensatt arbeidsgruppe 24.1.2019 kom partene frem til følgende;

«*... Partene ble deretter enige i at Hovedtariffavtalene ikke er til hinder for at relevant utdanning skal lønne seg uavhengig hvilke organisasjonsmessig tilknytting den ansatte har. Imidlertid, for å sikre mest mulig lik forvaltning av kompetansebegrepet anbefaler arbeidsgruppen at sentral arbeidsgiver i Forsvaret etablerer administrative bestemmelser/føringer til virkemidlenes delegerte nivå på at relevant kompetanse skal være et av flere vurderingskriterier ved individuell lønnsfastsetting*».

KOL har gjentatte ganger purret sentral arbeidsgiver (FST) for en iverksettelse av slike bestemmelser/føringer uten at dette er etablert. FST påpeker at inntil videre må dette løses når den enkelte tiltrer ny stilling. KOL har erfart at ved enkelte DIF blir dette ikke fulgt opp.

KOL vil avslutnings oppsummere at ved tiltredelse i ny stilling etter gjennomført utdanning, for eksempel krigsskole har ikke arbeidsgiver lov til å diskriminere ved å sette ulik lønn med bakgrunn i organisasjonstilhørighet. Det betyr i praksis at dersom en stilling er lønnet med bakgrunn i godskrivingsregler på den andre HTA-avtalen, skal du som KOL-



medlem ha samme lønn. Dersom noe annet skjer vil vi at du tar kontakt med KOLs sekretariat umiddelbart.

Lønnsstige (HTA fellesbestemmelser § 4)

KOL og Akademikernes lønnsstige innebærer at stillingen lønnes i 10 år med 1,1% automatisk lønnsopprykk per år i stillingen. I tillegg kommer eventuelle tillegg gitt i lokale forhandlinger, herunder årlige forhandlinger og eventuelle lønnstillegg på særlig grunnlag. For våre medlemmer i Forsvaret gjelder dette offiserer opp til og med kaptein/kapteinløytnants grad samt major/orlogskaptein II. For spesialistene opp til og med stabssersjant/flottiljemester samt kommandersersjant/orlogsmester II. Som aktuelle sivile stillinger i Forsvaret kan nevnes konsulent, førstekonsulent samt flere undervisnings- og forskerstillinger.



KOL er meget tilfreds med lønnsstigen og her kan nevnes som ett eksempel at KS-kadettene på «gammel ordning» på mellomoppgjøret i 2017 i tillegg til stigen 1,1%, fikk 1,x% som alle KOLs medlemmer, samt et kronetillegg på 5 000,-.

Lønnsutvikling (HTA fellesbestemmelser § 5)

Du har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling jf. den lokale lønnspolitikken. Også her slurves det ved enkelte DIF, ta en gjerne en samtale med din HTV for tips og råd forut for en slik samtale.

Tips til kommende lokale lønnsforhandlinger

Forbered ditt eget lønnskrav opp med DIFs lønnspolicy, så du er på hugget når de lokale forhandlingene med all sannsynlighet starter nå høsten 2019. Ta gjerne en samtale med din HTV.



KOL har fått gjennomslag for endring av reglene for beskatning for pendlere

Den tidligere iverksatte endringen der pendlere med reisekostnader utover kr 97 000,- skulle beskattes er reversert av Finansdepartementet og Forsvarsdepartementet, etter en fornyet vurdering av finansministeren. KOL tok dette opp med FD som første organisasjon 18. juni 2019. Dette medfører at det fortsatt vil være et uavkortet skattefritak for arbeidsgivers dekning av flybilletter med tilbakevirkende kraft for inntekståret 2019. KOL er meget fornøyd med en hurtig reaksjon på vår henvendelse til FD. Se FDs svar på kol.no.

Medlemsfordeler

KOL samarbeider med de øvrige foreningene tilknyttet Akademikerne omkring medlemsfordeler. Akademikerne pluss er et selvstendig selskap som skal ivareta felles avtaler på tvers av de ulike primærforeningene. Akademikerne pluss forvalter i dag blant annet avtalen med Danske Bank og Bertel O. Steen.

KOL har fortsatt en meget god forsikringsavtale hos Gjensidige, samt en fornuftig tannhelseforsikring som er verdt å se på.



Fra den svundne tid

Leserinneleg fra KOLs tidsskrift «Vor Hær» senere Vårt Vern fra 1914:

Alkoholforsendelsen og opstyret.

Det er ganske visst saa, at ædruelighet er en av be- tingelserne for godt arbeide, ikke mindst under vaaben- øvelserne, enten det nu er hodet eller benene man skal bruke mest. Og dersom man var sikker paa, at et al- mindelig forbud kunde føre helt frem, nuvel, saa bør intet indvendes imot et saadant. Noget større savn i officersmessen blir det neppe, om det gran spirituosa, som nu findes der, blir tat væk.

Og et forbud bør vi antagelig være forberedt paa efter historien med de skjæbnsvangre brændevinskasser, som ~~nu~~ endog har været fore i Norges storting.

a Der kunde imidlertid være et og andet at si baade om kasserne og den maate de er behandlet paa, og likeledes om forbud.

For det første er det vanskelig at værges sig mot et visst indtryk av, at den kjærlighet til vort forsvar, som er kommet frem i enkelte av de mange indlæg i forskjel- lige blade og i diskussion om denne sak, er av en no- get egen art, og at hele kassebehandlingen minder litt om vor kjære skomaker Fingalsen fra „Det lykkelige valg“.

Ingen har vaaget at paastaa, at officererne er drikfældige. Officersstanden er gjennemsnitlig set likesaa ædruelig — for ikke at si *vel* saa ædruelig som andre stænder; offi- cerner er likesaa ædruelige som for eksempel stortings- mænd. Ingen hadde smakt paa disse ulykkelige flasker, og den som kjender officersmesserne nutildags, vil helst tro, at der vilde bliit sendt et betydelig kvantum tilbake efter øvelsernes slut.

Forfærdelsen var litt søkt.

Dernæst tales der og skrives om saken, som om der eksisterte forbud for mandskaper og ikke for befal. Dette er jo som bekjendt ikke tilfældet. *Begge* klasser har *samme* adgang til at skaffe sig spirituosa. Straf for be- ruselse er der for begge.

Saa er det følgerne: forbudet.

Vi mindes godt en skytterlagsfest, vi nylig var med paa. Der maa ikke serveres spirituosa paa skytterstevner, dersom man vil ha bidrag av det offentlige, og følgelig blir det ikke *servert*. Paa den fest, vi tænker paa, var alkohol ikke at se. Men dens virkninger var tydelige nok paa dem, som idetheletat var av dens slags ungdom, hvem et forbud særlig burde gjælde.

Det er dette med forbud: Skikkelige folk overholder det nok. Men den, hvem det i særlig grad skulde gjælde, overholder det ikke.

Og saa alt det væmmelige spionsystem, som virker saa nedbrytende, især paa den som øver det.

Det er vel et stort spørsmaal, om det ikke vilde virke best til ædruelighetens videre fremme, om man skjærpet kontrol med og straf for misbruk og forøvrig søkte at vinde folk for maatehold, eller avhold om det trænges, ad frivillighetens vei. Karakteren tar mere skade av op- lærelse i hykleri og lovbrudd i smug end av alkohol- nydelse i de mængder, som brukes av almindelige maate- holdsmænd ialfald.

Dette siste vil formentlig endel avholdsmænd ikke være enige i. Og forbud hører tiden til.

Vi officerer bør forøvrig, enten forbudet kommer eller ei, være forsigtige med at gi den Fingalsen-ske retning noget at fare med.

Og en ting kan muligens med rette bebreides os: vi taaler litt formeget av de enkelte, som ikke er saa ædrue- lige, som de burde være. At disse findes, om end spredt og enkeltvis, det vet vi jo — blandt os som blandt andre. Og baade foresatte og kammerater kvier sig kanskje litt formeget, naar det gjælder at rydde den slags foretelser avveien.

Det hænder baade tjenesten og standen lider under denne let forstaaelige, men muligens ukloke „menneskelighet“.