



KOL sekretariat erfarer at vi ikke fullt ut har nådd ut til alle medlemmer med viktig informasjon. Vi har inntil nå informert på våre hjemmesider www.kol.no og via epost på Forsvarets graderte nett. Vi er klar over at dette ikke har vært godt nok og vil derfor i fremtiden utgi et kvartalsvis nyhetsbrev som distribueres bredt på tilgjengelige kanaler. I et slikt nyhetsbrev vil vi kunne gå mer i dybden og skape forståelse for aktuelle saker. Vi håper dette imøtekommer medlemmenes behov for informasjon.

Viktige saker KOL har arbeidet med høsten 2018

Lønnsoppgjøret 2018

Naturlig nok har hovedtariffoppgjøret i staten hatt stort fokus i store deler av 2018.

Gjennomføringen av dette i Forsvaret har ikke vært tilfredsstillende som følge av store diskusjoner om medlemslister og tilføring av midler under de ulike forhandlingsområdene. Dette løste seg heldigvis til slutt, men det har medført store forsinkelser i forhandlingene.

For Akademikerne og KOLs medlemmer er det generelle tillegg avtalt til 1,8% med virkning fra 1. mai 2018. Etterbetaling vil finne sted så snart dette er praktisk mulig. Imidlertid gjenstår forhandlinger av de individuelle tillegg som noen har fremsendt krav om til våre forhandlere i den enkelte DIF. Disse forhandlingene skal være sluttført senest innen 31. januar 2019, med sannsynlig utbetaling i mars 2019. Virkningsdato her er også 1. mai 2018.

Akademikernes begynnerlønn

I hovedtariffavtalen i staten (HTA) § 3 er det anført at ved ansettelse skal arbeidstakere med høyere akademisk utdanning avlønnes med minimum kroner 449 400 i årslønn. Vi registrerer imidlertid at dette blir tolket på ulike måter av arbeidsgiver uten at KOL finner grunn til å gå nærmere inn på det. Vi vil presisere at det ikke er krav til at stillingen krever akademisk utdanning, ei heller at det skal være anført/henvist til denne bestemmelsen i aktuell lønnsplan. Dette er kort å godt for å sikre en nyansatt med minimum master en sikringslønn for selve utdanningsnivået.

Lønnsstigen

Alle offiserer opp til kapteinsnivå og enkelte majorstillinger, kadetter og enkelte sivile stillinger skal over på Akademikernes lønnsstige. Dette innebærer at de tidligere lønnsrammer og spenn er erstattet av en stige som gir 1,1 % årlig automatisk økning i lønn. Denne økning kommer i tillegg til all annen lønnsøkning. Hvilke stillinger dette gjelder fremgår av den enkelte lønnsplan, merket med en stjerne(*)

Lønnsdannelse for offiserer ved disponering i andre etater enn Forsvaret

KOL har tatt opp forhold vedrørende lønnsdannelsen for offiserer i forsvarssektoren. Dette fordi vi ikke er enige i nåværende praksis. Saken gjelder offiserer som blir til/frabeordret Forsvarsdepartementet, Forsvarsbygg, Forsvarets forskningsinstitutt, Forsvarsmateriell, Nasjonal



sikkerhetsmyndighet og Forsvaret. Det er ofte ulike ordninger i de ulike etatene, noe som kan medfører en lønnsnedgang ved skifte av etat.

KOL er ikke enig i den etablerte praksis hva gjelder lokale lønnsforhandlinger for disse offiserene. Grunnen til dette er at vi mener at gjeldende praksis ikke er i tråd med offiserenes tilsetningsvilkår, jf forsvarspersonellovens § 4, jf § 7 disponering. KOL vil presisere at offiserer generelt tilsettes i grad i forsvarsgren og beordres i funksjonsstilling, som oftest etter søknad, jf ”Instruks for personellforvaltningen i Forsvarsdepartementet og underliggende etater av 1. juli 2018, pkt. 4.3.1 nr 4”.

Ved hovedtariffoppgjøret i staten i 2016 ble forhandlingsstedet på ”Akademikeravtalen” i realiteten flyttet ett trinn ned – fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) til etatene. Generelt er dette bra, men det uheldige med den etablerte praksisen er først og fremst at proSENTSatsen for et generelt lønnstillegg, som skal sikre alle en lønnsutvikling, ofte varierer i de nevnte etatene. Dette er meget beklagelig all den tid offiserene er tilsatt i grad og forsvarsgren. KOL har derfor krevd at all lønn for offiserer i fremtiden blir forhandlet i Forsvarsstaben, uavhengig av hvilken etat de er disponert i.

I forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene i Forsvaret er det enighet om å opprette en partssammensatt arbeidsgruppe som blant annet skal vurdere forholdene over.

Lønn ved bytte av tjenestested innen samme grad (stillingskode)

Vi har gjennom flere år registrert at offiserer som endrer tjenestested og/eller funksjonsstilling går ned i lønn som følge av at den nye funksjonsstillingen er lønnet lavere enn den de hadde på samme gradsnivå. KOL vil hevde at gjeldende praksis ikke er i tråd med intensjonene i Hovedtariffavtalen i staten (HTA) og offiserenes tilsetningsvilkår, jf statsansattloven og forsvarspersonelloven § 4, jf § 7 disponering, hvor det fremgår:

”Yrkesbefal og avdelingsbefal plikter å la seg disponere til stilling i Norge og i utlandet..”

KOL vil presisere at offiserer generelt tilsettes i grad med tilhørende stillingskode i forsvarsgren og beordres/tilsettes i funksjonsstilling, som oftest etter søknad, jf Instruks for personellforvaltningen i Forsvarsdepartementet og underliggende etater av 1. juli 2018, pkt. 4.3.1 nr 4.

Med andre ord, det er graden som utgjør stillingen, eksempelvis major-stillingskode 1520 og ikke funksjonsstillingen, for eksempel artillerist, flyger, infanterist, eller personelloffiser, nestkommanderende mv. Etter KOLs syn kan en offiser ikke gå ned i lønn ved skifte av funksjonsstilling på samme gradsnivå. Dersom dette bestrides vil KOL også kunne legge til grunn følgende bestemmelse i HTA:

§ 10, pkt. 3-Lønn ved overgang til annen stilling

”Arbeidstaker som går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan etter avtale beholde sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.”

Etter KOLs syn kan denne bestemmelsen legges til grunn for å underbygge vårt syn om at en offiser ikke kan gå ned i lønn ved skifte av funksjonsstilling innen samme gradsnivå og stillingskode.



Forhandlinger av Forsvarets særavtaler

Vi har deltatt på forhandlinger om følgende særavtaler i Forsvarssektoren:

- Særavtale om økonomiske vilkår for personell som tjenestegjør ved stasjoner, NATO-staber og andre enheter i utlandet
- Særavtale om tjenestegjøring i internasjonale operasjoner
- Særavtale om husleiekompensasjon
- Avtale om bruk av virkemidler ved omstilling

KOL har krevd en særavtale for personell i særlig uavhengig stilling etter mønster av den avtalen som gjelder for oberst/tilsv og høyere (ledendelønnsavtalen). I første omgang forutsetter vi at overgang til en slik ordning baseres på frivillighet hos den enkelte arbeidstaker. KOL imøteser positiv fremdrift i dette arbeidet.

Undervisningstillegget ble som kjent fjernet for noen år siden. Etter at KOL fikk forlenget utbetalingen av tillegget med ett år, har nå alle mistet dette. FD åpnet imidlertid for at den enkelte som fremdeles sitter i undervisningsstilling kunne fremme krav om bibehold/etterbetaling av tillegget til departementet. Etter møte med FD den 16. oktober 2018 er dette nå en sak mellom den enkelte som har fremmet krav og departementet.

Insentiver og fremtidig bruk av disse

Det overordnede målet for KOL er at Forsvaret skal løse sitt samfunnsoppdrag på en mest mulig effektiv måte. Personellpolitikken må innrettes slik at den understøtter dette målet. Et viktig virkemiddel må være å rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere, gjennom målrettet innretning av lønns- og arbeidsvilkår og bruk av lønnsmidler. For å oppnå dette må Forsvarets lønnsystem baseres på noen sentrale standarder, men med fleksibilitet og rom for lokale tilpasninger siden ulike driftsenheter (DIF) kan ha forskjellige utfordringer. Lønnsystemet må være forutsigbart, stå seg over tid og sikre likebehandling blant annet uavhengig av organisasjonstilknytning.

KOL utfordrer Forsvarsdepartementet og Forsvarssjefen til snarest mulig å ta fatt i de problemsstillinger som vi anfører i det etterfølgende og vi kan forsikre om at vi vil være en konstruktiv bidragsyter i dette arbeidet.

Forsvaret har gjennom de siste tiårene vært igjennom omfattende omorganiseringer der målsettingen har vært å øke den operative evnen. Imidlertid registrerer KOL at lønn og insentiver stadig blir satt under press med argumentasjon om at driftsutgiftene må ned. KOL mener dette er en farlig vei å gå fordi all erfaring tilsier at man tvert imot må investere i utdanning og kompetanse. KOL mener at lønnsutviklingen for ansatte i Forsvaret ikke skal være dårligere enn for befolkningen ellers. Manglende investering i personellet vil antagelig over tid resultere i dårlige beslutninger og gjennomføringsevne, en motsatt effekt av hva Forsvaret ønsker å oppnå ved stadig reduksjon i arbeids- og lønnsvilkår.

KOL mener at en helhetlig gjennomgang av alle tillegg er nødvendig. Det er ikke sikkert at tillegg som ble innført på 1970 tallet gir ønsket effekt i 2018 og noen år fremover. Forsvaret på sin side



mener at de tar tak i dette gjennom insentivprosjektet. Problemet er at prosjektet etter vårt syn ikke er basert på empiri og gode scenariobetraktninger. Vi har ikke blitt forelagt noe som skulle tilsi at insentivprosjektet vil medføre en økt operativ evne og ”ståtid”. Når vi i tillegg ser på den lønnsutviklingen offiserene i Forsvaret har hatt står vi i fare for at vi ikke klarer å rekruttere og beholde verdifull kompetanse som faktisk må til for å nå Forsvarets målsetninger.

KOL har ingenting i mot at det foretas en grundig gjennomgang av lønns og insentivsystemene i Forsvaret. Dette krever imidlertid en helhetlig tenkning og klare målsettinger. Slik vi opplever prosessen i dag er den fragmentert og uten helhetlig styring. Det eneste man hittil er oppnådd er misnøye blant forsvarrets ansatte fordi man iverksetter enkelttiltak.

Forsvaret er en tung kompetansebedrift. Ser man på Forsvaret i et 20 års perspektiv vil behovet for akademisk arbeidskraft innen de fleste områder være essensielt for at Forsvaret skal kunne opprettholde en høy standard. Forsvaret vil også i fremtiden kunne tilby interessante kompetansetunge stillinger, men holder vi ikke tritt med lønnsutviklingen i samfunnet forøvrig vil vi tape konkurransen om de beste menneskene.

Utdanning av offiserer er kostnadskreven. I den forbindelse har KOL bedt om en oversikt over hvor mange som slutter i et 1-5 års perspektiv etter endt plikttjeneste. Hvis dette viser seg å være urovekkende høyt bør det vurderes gode insentiver for i størst mulig utstrekning forhindre at offiserene slutter. Det vil bli billigere enn å stadig utdanne nye. Det blir etter vårt syn noe forkjørt hvis Forsvaret ikke er villig til å avlønne disse slik at de ikke slutter etter plikttjeneste. Innsparte midler på å utdanne nye kan med fordel brukes til dette formålet.

Krav til utdanning og godkjenning av utdanningsnivå

Utdanningen av offiserer (OF) baseres på tre nivåer, grunnleggende offisersutdanning (GOU), videregående offisersutdanning (VOU) og høyere offisersutdanning (HOU). I henhold til ”Instruks for personellforvaltningen i Forsvarsdepartementet og underliggende etater (forsvarssektoren)”, datert 1. juli 2018 fremgår at kvalifisering for et utdanningsnivå forutsetter bestått utdanning på foregående nivå. Dette er KOL fullt ut enig i, men en rigid praktisering av dette, særlig for offiserer som har tatt et annet løp enn det ordinære, kan slå uheldig ut.

Vi har flere eksempler på at offiserer som ikke har krigsskole, men gjennomført stabsskole og høyere sivil akademisk utdanning ikke får godkjent VOU. Det mener vi blir en for stivbent tolkning, samtidig som vi da ikke oppnår ønsket fleksibilitet i forvaltningen av disse til stillinger på oberstløytnant/kommandørkapteins nivå eller høyere. Vi har også eksempler på at offiserer med krigsskole tilsvarende ikke kommer inn på FOPS fordi de ikke har godkjent master, men de har godkjent Phd, da det er godkjent mastergrad som gir grunnlaget for opptaket. KOL finner dette underlig da en doktorgrad er landets høyeste formelle utdanningsnivå som kommer på toppen a mastergraden som igjen hviler på bachelorgraden.

Når det gjelder utdanning av spesielle kategorier militært ansatte som eventuelt skal bekle stillinger fra OF 1-9, så holder det at disse gis et kort intensivt kurs i militært lederskap og holdning, etikk og ledelse. I FDs brev av 21. juni 2018, ref 2017/1603-6/FDII-4/ fremgår at militært personell med mastergrad i rettsvitenskap som gjør tjeneste som militærjurister skal være



offiserer og tilhøre OF-søylen. Dette er vel og bra, men samsvarer lite med det rigide regelverket som praktiseres for offiserer for øvrig.

Etter KOLs oppfatning står ovennevnte i sterk kontrast til at det for tiden lyses ut en rekke oberstløytnant/kommandørkapteinstillinger uten krav til VOU. Dette er bekymringsfullt. KOL mener at disse stillingene kanskje burde vært major/orlogskaptein eller eventuelt "Other Ranks" OR siden det ikke settes krav til VOU. KOL mener at all den tid vi har innført en ordning med OR og OF, må vi følge dette og ikke utvanne ordningen slik vi etter vår oppfatning ser mange eksempler på. De sakene som er omhandlet her er tatt opp med Forsvarsdepartementet.

Pensjon – særaldersgrenser

Vi får en rekke spørsmål vedrørende pensjon. Forslag til ny pensjonslov er i disse dager ute til høring og ny lov forventes vedtatt av Stortinget våren 2019. Detaljer om dette (for den interesserte) fremgår av våre hjemmesider.

I pensjonsavtalen av 3. mars 2018 heter det at «*Partene skal ... utrede og avtale løsninger for personer som har særaldersgrense og opptjening i påslagsmodellen. Løsningene skal kunne virke fra 2020*». Formuleringen omfatter personer med særaldersgrense som er født i 1963 eller senere. Om de eldste blant disse heter det at «*Personer som 1.1.2020 har ti eller færre år til særaldersgrensen, skal sikres ordninger som gjør at de ikke kommer dårligere ut enn hvis dagens regler, inkl. 85-årsregelen, videreføres*».

I høringsnotatet om nye pensjonsordninger i offentlig sektor som ble sendt ut 17. oktober 2018 er det ingen særregler for personer med særaldersgrense. For å holde pensjonsavtalen må derfor forslagene i høringsnotatet suppleres med regler for disse gruppene. Personer født i 1963 med aldersgrense 60 år, kan etter dagens regler ta ut alderspensjon etter 85-årsregelen i 2020. Det må være avklart før 2020 hvilke regler som skal gjelde for disse. Videre må det være avklart hvilket opptjeningsregime den enkelte skal omfattes av, altså om noen skal fortsette å tjene opp alderspensjon i bruttoordningen, eller om alle skal tjene opp påslagspensjon fra 2020.

Det er særlig viktig å få avklart de detaljerte reglene for de eldste årskullenes med særaldersgrense. Vær oppmerksom på at utover det som er anført over er ikke noe avklart hva gjelder pensjon for personell med særaldersgrenser.

KOL er kjent med at det verserer en rekke rykter vedrørende særaldersgrenser i den forbindelse vil vi presisere:

Forslag til pensjonslov som nå er ute på høring har ingenting med særaldersgrenser å gjøre.

Ingen ting er avklart, hverken hvem som skal ha særaldersgrenser, kriterier for dette eller den fremtidige økonomiske innretningen.

Det eneste som er avklart er:

- Arbeidstakere i stillinger med særaldersgrenser som er født før 1963, beholder dagens regler, dvs særaldersgrensen og retten til særalderspensjon frem til 67 år.
- Arbeidstakere som pr 1. januar 2020 har ti eller færre år til særaldersgrensen, skal sikres ordninger som gjør at de ikke kommer dårligere ut enn hvis dagens regler, inkludert 85-årsregelen videreføres.



Tap av sikkerhetsklarering

KOL har tatt opp med FST hvordan personell med tap av sikkerhetsklarering skal forvaltes. Dette med bakgrunn i erfaring om at noen av disse blir gående hjemme uten at de blir satt til arbeidsoppgaver i Forsvaret, samtidig som vi har erfart at oppfølgingen av dette personellet fra arbeidsgivers side i noen tilfeller ikke kan sies å ha vært tilfredsstillende. Det er derfor gledelig at Forsvarsdepartementet har nedsatt en arbeidsgruppe for å utarbeide felles retningslinjer ved nedsatt eller tap av sikkerhetsklarering. Arbeidsgruppen skal utrede felles retningslinjer for forsvarssektoren om arbeidsgivers håndtering av arbeidstakere som får nedsatt eller taper sikkerhetsklarering. Tap av klarering vil ofte føre til at ansatte mister en nødvendig kvalifikasjon for å kunne utøve sitt arbeid. Kravene til sikkerhet i sektoren har vært økende de siste årene, og det gir svært begrensede muligheter for å tilby andre oppgaver i egen virksomhet til personell som ikke har den nødvendige klareringen.

Saker fra medlemmene

Vi registrerer en betydelig økning i saker fra medlemmene, særlig blant de yngste medlemmene. En av årsakene til dette er etablering av HR-huset og omorganisering av hele HR-området. Vår erfaring er at veldig mange ikke vet hvor og hvem i linjen de skal forholde seg til for å få løst svært enkle saker. Derfor blir den enkleste utveien ofte å ta kontakt med den organisasjonen de er medlem av. I prinsippet skal en sak først behandles i linjen, ved avslag, hvis man er uenig bør saken tas opp med KOL. Det vil da være vårt ansvar å ta forbindelse med arbeidsgiver for å få løst saken i tråd med gjeldende regelverk. Det er avtalepartene, uansett hvilken avtale det gjelder, som har tolkningsmonopol i forståelsen av hvordan en tariffavtale skal forstås.

KOL har stadig henvendelser fra medlemmer som har deltatt på øvelser eller annen aktivitet der spørsmålet dreier seg om kompensasjonen skal være per døgn, per time eventuelt ordinært arbeid. Vi vil i denne sammenheng benytte muligheten til å påpeke at det forut for øvelser og annen aktivitet utenom ordinær arbeidstid, skal foreligge en drøftet og godkjent arbeidsplan. Det er denne arbeidsplanen som skal danne grunnlaget for kompensasjonen. Dersom tillitsvalgt er uenig i arbeidsgivers forslag til arbeidsplan skal det skrives bruddreferat og dette skal fremsendes til sentrale parter. Dersom dette ikke blir gjort er det beklageligvis slik at arbeidsplanen eventuelt mangel på sådan danner grunnlaget for utbetalingen.

Kurs og seminarer

KOL har gjennomført to kurs i Hovedtariffavtalen i staten. KOL arrangerte i perioden 30.november til 2.november 2018 studietur for tillitsvalgte og medlemmer i Paris. Totalt 51 personer deltok på turen.

- Besøk ved Musée de l'Armée Invalides. Der fikk vi presentasjon om Invalides og institusjonen av General Corps d'armée(4-stjerner) Saint Chamas. Etterpå ble det guidet besøk, der vi blant annet fikk se gravstedet til Napoleon.
- Den norske ambassadøren til Frankrike Rolf Einar Fife hadde en orientering om blant annet fransk utenriks- og forsvarspolitik.



- Forsvarsattachéen Pål Eirik Berglund holdt et foredrag om Frankrikes forsvar og tilstedeværelse, langtidsplan og kulturelle myter.
- Kommandørkaptein Anders B. Stenberg holdt en orientering om siste utvikling i Syria konflikten.
- KOLs forhandlingssjef Svein-Håkon Forvik holdt orienteringer om blant annet lokale lønnsforhandlinger i Forsvarssektoren, hovedtariffavtalen fra 2016 til 2018. Oberstløytnant Jan Helge Åsland hadde innspill om erfaringer med to hovedtariffavtaler sett fra arbeidsgivers side.
- KOLs forhandlingsleder Lars-Jonas Westerfjell holdt foredrag om omstilling i tillegg til at status i husleieordningen og Nato-stab avtalen ble brakt opp.
- Generalsekretær Tor Erik Drangsholt holdt foredrag om pensjon, og status særaldersgrenser.

Det ble satt av tid til gode diskusjoner underveis. Tilbakemeldingene tyder på at det har vært en meget vellykket studietur.

KOL vil benytte anledningen til å gi honnør til Forsvaret for en meget god gjennomførelse av NATO-øvelsen «Trident Juncture». En øvelse av denne kategori er meget viktig for samtrening med våre allierte og gir et særdeles viktig sikkerhetspolitisk signal. I øvelser av en slik størrelsesorden er det dessverre nesten umulig å unngå skade på personell og materiell. Ved det beklagelige forliset av KNM Helge Ingstad er tross alt det viktigste at menneskeliv ikke gikk tapt. Vi vil berømme Sjøforsvarets ledelse for hvordan de har ivaretatt den involverte besetningen etter ulykken.

Vi vil benytte anledningen ovenfor våre medlemmer og samarbeidspartnere å ønske dere alle en riktig god julehøytid.

KOL sekretariat Oslo, den 27. november 2018