



## Nyhetsbrev 2. kvartal 2020

KOL har gleden av å utgi nyhetsbrev 2. kvartal 2020. I nyhetsbrevet finner du generell informasjon og viktige saker KOL har arbeidet med i andre kvartal 2020.

### Innholdsfortegnelse

<b>Leder av Kim Sabel .....</b>	<b>3</b>
<b>Fullt medhold for KOL, sivile i NATO får redusert skatt .....</b>	<b>5</b>
<b>Instruks for personellforvaltningen i Forsvarsdepartementet og underliggende etater (forsvarssektoren) .....</b>	<b>5</b>
<i>Offiserer (OF 2 til 9).....</i>	<i>6</i>
<i>Befal (OR 5 til 9) .....</i>	<i>6</i>
<i>Grenaderer og konstabler (OR 2 til 4).....</i>	<i>6</i>
<i>Spesielle kategorier militært tilsatte (SKMT) .....</i>	<i>7</i>
<b>Høring prop 62.S (2019-2020) Vilje til beredskap-evne til forsvar - Langtidsplan for forsvarssektoren .....</b>	<b>8</b>
<i>Innledning .....</i>	<i>8</i>
<i>Hæren.....</i>	<i>9</i>
<i>Sjøforsvaret.....</i>	<i>9</i>
<i>Luftforsvaret .....</i>	<i>10</i>
<i>Heimevernet.....</i>	<i>10</i>
<i>Forsvarets Spesialstyrker .....</i>	<i>10</i>
<i>Cyberforsvaret.....</i>	<i>10</i>
<i>Etterretning.....</i>	<i>11</i>
<i>Årsverksrammer og oppbemanning .....</i>	<i>11</i>
<i>Kompetanse og utdanning.....</i>	<i>11</i>
<i>Norge og NATO.....</i>	<i>12</i>
<i>Innsparinger/effektivisering.....</i>	<i>12</i>
<i>Digitalisering.....</i>	<i>13</i>
<i>Basestruktur.....</i>	<i>13</i>
<i>Totalforsvaret .....</i>	<i>13</i>
<b>Trenger vi egentlig matematikk.....</b>	<b>14</b>



Krigsskoleutdannede  
offiserers landsforening

## Nyhetsbrev 2.kvartal 2020

<b>Hva med å la Forsvarets ansatte få bo der de ønsker? .....</b>	<b>18</b>
<b>Feilutbetaling av lønn .....</b>	<b>19</b>
<b>Hovedtariffoppgjøret i staten 2020 .....</b>	<b>20</b>
<b>KOLs viktigste medlemsfordeler .....</b>	<b>22</b>



## Leder av Kim Sabel

Kjære KOL medlem!



Etter flere måneder med «nedstengning» er vi så heldige at samfunnet vårt i ferd med å bevege seg mot en normalisering. Så langt ser det ut til at myndighetenes strategi for å begrense omfanget av koronapandemien har vært vellykket. To av de viktigste tiltakene har vært god håndhygiene og å holde avstand. Kanskje enda viktigere er det at vi som individer har vært lojale mot tiltakene.

Like fullt må vi ikke glemme at den usynlige «virusfienden» ikke på noen som helst måte er borte, og at det fremdeles er katastrofetilstander i mange andre land rundt om i verden.

Smittevernreglene finnes fremdeles, og vi må fortsette å respektere disse dersom vi skal klare å holde pandemien under en viss grad av «kontroll» her hos oss.

To av mange jobberelaterte tiltak som har «tvunget» seg frem i landet vårt, både sivilt og militært, med bakgrunn i kravene om å holde sosial avstand, er bruk av hjemmekontor og økt bruk av digitale hjelpemidler. Eksempelvis å gjennomføre videotelefonkonferanser (VTC) med bruk av programmer som «Teams». Tilsvarende programmer for videosamtaler er tatt i utstrakt bruk, der dette har vært praktisk gjennomførbart, i så vel offentlig forvaltning som i sivile bedrifter. Jeg registrerer at mange aktører, fra ulike land, med ulike motiv, stadig uttaler seg i pressen om hvorvidt hjemmekontor fører til produktivitetsøkning eller produksjonstap. Enkelte etterlyser sosial kontakt med kollegaer eller at hjemmekontor blir kjedelig i lengden. Andre igjen er positive, og hevder de ser mer til kolleger fra andre avdelinger eller andre deler av landet nå, gjennom VTC, enn noen gang tidligere. Noen mener de får konsentrert seg bedre og får «tid til å skrive» uten forstyrrelser, mens andre mener det er lett å bli distraheret. Jeg har ingen problemer med noen av betenkningene som anføres omkring hjemmekontor, hverken positive eller negative, men siden vi er i en meget spesiell situasjon, er det åpenbart at nye måter å gjøre ting på vil utvikle seg.

Like fullt er det trolig for tidlig å konkludere omkring den mer langvarige effekt av bruken av hjemmekontor. Vi er/har vært i en unntakstilstand over lang tid, og det kan neppe være riktig å bruke konsekvensene for samfunnssituasjonen de siste månedene som en målestokk for hvor vidt bruken av hjemmekontor kan være en god ordning også i fremtiden.

Etter mitt syn kan hjemmekontor være en meget god måte å tilrettelegge arbeidet på. Selvsagt avhengig av hvilken type jobb man har. Jeg tenker at man bør vurdere om dette kan være en mulighet også når vi gradvis går over i «normal modus». Dette krever selvsagt planlegging og gode rutiner både fra den ansatte og arbeidsgiver. En løsning kan være at man har fleksibilitet, gjennom én til to dager med hjemmekontor pr uke, og resterende



dager på arbeid. Da kan man gjennomføre nødvendig møter, ha koble seg opp mot militære eller begrensede dataprogrammer og ivareta det sosiale arbeidsmiljøet. Som sagt er dette ikke en god løsning for alle, eller i alle «bransjer», men det betyr ikke at det ikke kan være en god løsning for noen. Kanskje må Forsvaret være åpne for at dette er en ordning som bør videreføres der den gir merverdi.

Eksempelvis har offiserer som er pendlere i svært mange år etterlyst muligheten for både fjernkontor/hjemmekontor og «fiskekort» (mulighet for å koble seg til FIS-basis utenfor militært område). I kombinasjon med at vi stadig utvikler bedre IT ordninger, som muliggjør ekstern tilkobling til militært begrensede nett, er dette tiltak som Forsvaret bør se videre på. Det er ikke lenger kun på et militært kontor at militært arbeid kan gjennomføres. Dette er ordninger som ville lette deres arbeidshverdag og samtidig spare dem for svært mye arbeidstid som går tapt i reise. Fleksibilitet med bruk av hjemmekontor vil også kunne skape økt produktivitet der ansatte må være hjemme med sykt barn, eller må til tannlege/lege osv.

Uavhengig av hjemmekontor eller ikke så bør vi i langt større utstrekning utvikle og ta i bruk digitale verktøy i den fremtidige kommunikasjonen, både skriftlig og muntlig/visuelt, i jobbhverdagen. Bruk av videosamtaler og fildeling gjennom «Teams» eller andre tilsvarende programmer, til møter av en viss størrelsesorden, fungerer etter mitt syn ofte helt utmerket. Bruk av dette verktøyet er kostnadsbesparende og effektivt dersom all standard funksjonalitet, som finnes på de sivile utgavene, gjøres tilgjengelig også på de militære systemene. VTC kan også ha en meget inkluderende effekt, ved at personell som normalt sett må reise for å kunne delta i møter, og derfor nedprioriterer deltagelse, nå bare kan logge seg på, og være tilnærmet like mye tilstede som alle andre. Da spiller det ingen rolle om man sitter i Vardø eller Bergen, når møtet gjennomføres i Oslo, eller om møtene foregår hver eneste dag. Så er jeg selvsagt svært klar over at VTC møter ikke er like relevant for alle, eller i alle typer tjeneste, men for svært mange er det det.

Sommerferien nærmer seg med stormskritt og er kanskje i gang for mange. På samme måte som koronasituasjonen bidrar til å tvinge frem nye tekniske løsninger eller fruktbare jobbrutiner, så tvinger den også frem nye måter å feriere på. Kanskje blir det nettopp denne sommeren vi finner et nytt favorittsted i nærheten, en ny fritidsinteresse eller blir bedre kjent med naboen. Like fullt må vi ikke glemme at smittevernreglene finnes fremdeles, og vi må fortsette å respektere disse dersom vi skal klare å holde pandemien under «kontroll» her hos oss.

God sommer til dere alle!

Kim Sabel  
Leder KOL



## Fullt medhold for KOL, sivile i NATO får redusert skatt

(Generalsekretær, Tor Erik Drangsholt)

I forbindelse med «NATO- skattesaken» har det vært tvil om også sivile som tjenestegjør ved NATO staber skulle komme inn under reglene etter skattelovens § 2-1, åttende ledd, annet punktum og begrenset skatteplikt til Norge etter skatteloven § 2-3. Dette har ved ordinær ligning ikke blitt tatt til etterretning.

KOL har hele tiden ment at dommen i Oslo tingrett avsagt 9.juli 2015 også ville omfatte sivile hva gjelder skatt og ikke bare militært personell. Vi har derfor anmodet sivile medlemmer av KOL om å påklage vedtak hvor dette var avslått.

Skatteklagenemnden har nå gitt klagerne som arbeider ved NATO HQ medhold i at de kommer inn under de særlige skattereglene.

KOL er særdeles fornøyd med avgjørelsen (e) i Skatteklagenemnda.

## Instruks for personellforvaltningen i Forsvarsdepartementet og underliggende etater (forsvarssektoren)

(Generalsekretær, Tor Erik Drangsholt)

Ny instruks for personellforvaltningen i Forsvarsdepartementet og underliggende etater er iverksatt fra 1. april 2020, denne kan søkes opp på [regjeringen.no](https://www.regjeringen.no). Vi har valgt å ta med tilsettingsformer for offiserer, befal/konstabler og spesielle kategorier militært tilsatte. Vi mener dette er viktig ut fra krav til utdanning og ikke minst de ulike oppgavene personellet skal ha i den militære strukturen.

KOL mener også at dette er viktige forhold som alle offiserer bør sette seg inn i når man skal vurderer hvilken tjenestemannsorganisasjon som ivaretar dine interesser som offiser best. Du bør kanskje i fremtiden i større grad enn tidligere stille deg spørsmålet om medlemskap i en tjenestemannsorganisasjon som organiserer ca 70 % konstabler/grenaderer og befal er den organisasjonen som i fremtiden vil ivareta dine interesser best.

For å bli medlem i KOL krever vi minimum bachelor grad ved tilsetting og følgelig sier det seg selv at interessen vår er offiserenes ve og vel i alle tilsettingsforhold og i saker om lønns- og arbeidsvilkår.

Nedenfor har vi gjengitt de ulike tilsettingsvilkårene, krav til utdanning og tjenestegjøring for:



### Offiserer (OF 2 til 9)

Offiserer skal som hovedregel ha militærakademisk offisersutdanning for å kunne utøve ledelse, kommando og kontroll i forskjellige bransjer og på forskjellige nivåer i organisasjonen. Offisersutdanningen og tjenesteerfaring skal sette offiserer i stand til å planlegge, lede og gjennomføre militære operasjoner. I tillegg kommer nødvendig fag- og funksjonsutdanning i tråd med tjenestens innhold og krav i samsvar med karriere- og tjenesteplaner.

Karrieresystemet for offiserer vil, i motsetning til de andre personellkategoriene, ha et vertikalt perspektiv. For å kunne utvikle og kvalifisere offiserer til lederstillinger og til høyere offisersgrader, må det praktiseres moderat rotasjon blant offiserene.

Rekrutteringsgrunlaget er primært personell fra sivile utdanningsinstitusjoner eller førstegangstjeneste.

### Befal (OR 5 til 9)

Befal skal ha militær befalsutdanning for å kunne utøve rollen som leder, utdanningsansvarlig og faglig rådgiver innenfor sine respektive kompetanseområder. Befalsutdanning bygger på den enkeltes tjenesteerfaring og kompetanse. I tillegg kommer nødvendig fag- og funksjonsutdanning i tråd med tjenestens innhold og krav i samsvar med karriere- og tjenesteplaner.

Befal skal både kunne utøve lederskap og håndverk og er bindeleddet mellom offiserer og grenaderer, konstabler og soldater i førstegangstjeneste. De er derfor sentrale i utvikling og ivaretagelse av avdelingens kultur og holdninger. Befalet representerer erfaring og kontinuitet. Karrieresystemet for befal skal både ha et horisontalt og et vertikalt perspektiv, hvor det tilrettelegges for utvikling og anvendelse av erfaringsbasert kompetanse. I det vertikale perspektivet skal det fortsatt være fokus på kontinuitet i grad og spesialisering til avgrensede kompetanseområder.

Rekrutteringsgrunlaget er primært grenaderer og konstabler med tjenesteerfaring.

### Grenaderer og konstabler (OR 2 til 4)

Grenaderer og konstabler skal ha grunnleggende grenader- og konstabelutdanning for bedre å kunne forstå utøvelsen av soldatyrket. De skal gjennom daglig utdanning, trening og øving etablere faglig kompetanse og erfaring for å kunne utøve faget og det praktiske militære håndverket. I tillegg kommer nødvendig fag- og funksjonsutdanning i tråd med tjenestens innhold og krav.



Grenaderer og konstabler representerer sammen med befalet kontinuitet og erfaring, og vil innenfor sitt spesialiserte fagfelt kunne inneha rollen som instruktører og rådgivere. Det primære skillet mellom befal og grenaderer eller konstabler går primært på lederrollen. Grenaderer og konstabler skal, med unntak av graden OR 4, ikke ha en formell lederposisjon.

Rekrutteringsgrunnlaget er personell som har gjennomført førstegangstjeneste og militære lærlinger.

### Spesielle kategorier militært tilsatte (SKMT)

Spesielle kategorier militært tilsatte skal ha høyere sivil akademisk utdanning fra høyskole eller universitet, og som på grunn av Forsvarets behov eller etter folkerettslige krav må tilsettes i militære stillinger. Hvis personellet skal ha operative eller feltmessige funksjoner som etter krigens folkerett krever at de er lovlig stridende, bør de gis militær tilsetning. Det samme gjelder annet personell som defineres som ikke-stridende, men som skal følge militære avdelinger i operasjoner (f.eks. feltprester og sanitetspersonell).

Spesielle kategorier militært tilsatte er ikke omfattet av disponeringssystemet, men tilsettes enten som offiser, befal eller som grenader eller konstabel avhengig av stillingen som personellet skal tilsettes i.

Særlige vilkår for spesielle kategorier militært tilsatte er at de skal:

1. ha minimum sivil bachelorgrad .
2. ha gjennomført førstegangstjeneste eller gjennomføre tilpasset militær grunnopplæring i forbindelse med tilsetning.
3. gjennomføre tilpasset kurs i militært lederskap hvis de tilsettes i stilling med offisers, eller befalsgrad .

Det skal være mulig å tilsette personellet, for så å gi påkrevde militære kurs i etterkant av tilsetningen. Dette for at Forsvaret skal kunne rekruttere personell innenfor denne kategorien.

Spesielle kategorier militært tilsatte skal bære egne og tilpassede distinksjoner.

Spesielle kategorier militært tilsatte kan inneha lederposisjoner som er avgrenset til eget fagområde. Dersom personellet skal tilsettes med samme vilkår som øvrig militært tilsatte, må personellet gjennomføre militær nivådannende profesjonsutdanning.



## Høring prop 62.S (2019-2020) Vilje til beredskap-evne til forsvar - Langtidsplan for forsvarssektoren

(Leder Kim Sabel og generalsekretær, Tor Erik Drangsholt)

I forbindelse med Stortingets høring av LTP gav KOL høringsinnspill til Utenriks- og forsvarskomiteén. Under den muntlige høringen var vi representert med KOLs leder, Kim André Sabel og styrerepresentant Eivind Sjørdal, som gjorde en utmerket jobb.

I det etterfølgende gjengis kort høringsinnspillene.

### Innledning

Krigsskoleutdannede offiserers landsforening – akademikerne i forsvarssektoren (KOL), vil i det etterfølgende gi sitt syn på den overfor refererte langtidsplanen for forsvarssektoren (LTP). Vi registrerer at tiltakene i stort vil bli iverksatt fra 2024-2028, og at regjeringen mener at tiltak fra 2020-2024 er dekket opp av gjeldende langtidsplan. Dette er en svakhet, da flere av tiltakene allerede burde vært implementert, dersom vi skulle innfri gjeldende NATO kapabilitetsmål.

Regjeringen vil styrke Forsvaret med 16,5 milliarder kroner over de kommende åtte årene. En budsjettøkning på 2 milliarder kroner i året over åtte år, med et realnivå som ligger 16,5 milliarder kroner høyere i 2028 enn i år.

KOL ser det som positivt at regjeringen uttrykker ønske om å satse på Forsvaret og gi en (langsiktig) forutsigbarhet, samt en uttrykt vilje til å finansiere den forsvarsstrukturen som er besluttet. Imidlertid er KOL kritisk til at viktige avgjørelser for Forsvaret skyves frem i tid.

Under Korona pandemien har Norges BNP falt med omlag 14 %. Dette innebærer at NATOs mål om 2 % av BNP til Forsvar vil bli nådd langt tidligere enn 2028, som var prognosen for å nå dette målet. Dette viser etter KOLs syn at måling av utgifter til Forsvar etter BNP ikke gir mer Forsvar. Dette har vært påpekt fra Norge til NATO, og øvrige allierte, i flere år. KOL ser ikke at LTPen reflekterer et av alternativene i den fagmilitære utredningen (FMR), men det kan tenkes at den ligger opptil et av alternativene. Derfor har vi tatt utgangspunkt i det alternativet som er nærmest og basert våre uttalelser omkring det som er sagt i FMR knyttet til relevant alternativ. Hvis LTP er i nærheten av alternativ D «Tilpasset nasjonal evne» så er det en del positive effekter for Forsvaret. Selv om det åpenbart ikke oppfyller den ultimate ambisjonen FSJ har anbefalt. I denne sammenhengen er man avhengig av at LTP viderefører de satsningsområdene og den militærstrategiske retningen som allerede er påbegynt. Like fullt mener KOL at denne LTPen totalt sett ikke skaper et Forsvar med vesentlig øket kapabilitet og kapasitet.

Mye ressurser går fortsatt med til å reparere eller justere på det gamle.





## Hæren

### Nye helikoptre og stridsvogner

En diskusjon som har gått høyt i mange år, er behovet for helikopterkapasitet i Hæren, spesielt i nord. I langtidsplanen svarer regjeringen på dette med et løfte om at det fra 2024 skal anskaffes helikoptre til spesialstyrkene, men at disse også skal kunne benyttes av Hæren. Det ligger fast at noen av helikoptrene vil være i Nord-Norge og majoriteten i sør, hvor spesialstyrkene holder til.

Regjeringen foreslår at Brigade Nord skal styrkes til å bli en mekanisert brigade med fire bataljoner, med tyngdepunkt i indre Troms.

Det skal også investeres i nye stridsvogner fra 2025.

Med denne planen vil Norge totalt sett oppfylle NATOs styrkemål, ifølge regjeringen.

### KOL mener:

KOL mener at utviklingen av Brigaden går for sent. Imidlertid er det positivt at vi med denne planen vil få en fullt oppsatt tung brigade i Norge.

Det må anskaffes tilstrekkelig antall helikoptre, slik at også Hærens behov for medisinsk evakuering (medevak) og rask forflytning av tropper i indre Troms dekkes. Det må være balanse mellom Hærens ambisjoner for taktisk bruk av helikoptre, og tilgjengelighet på kapasiteten. Diskusjonen omkring helikopterkapasitet har pågått lenge. Blant annet har dette påvirket hvor vidt helikoptre skulle være en del av hærens operasjononsept eller ikke. (Se forøvrig kommentarer til Spesialstyrkene).

## Sjøforsvaret

Regjeringen anfører at Sjøforsvaret fram mot 2028 må belage seg på at dagens materiell må holde ennå noen år. Vedlikehold og levetidsforlengelse blir sentralt for sjøforsvarets totale operative evne. Eksempelvis foreslår Regjeringen å forlenge levetiden til de eldre ubåtene i Ula-klassen fram mot at nye ubåter kommer først på 2030-tallet.

Som en del av kompensasjonen for tap av KNM Helge Ingstad, som havarerte i 2018, skal både minerydderne og korvettene levetidsforlenges. De fire gjenværende fregattene skal «driftsoppdateres», og det vil ikke bli kjøpt inn noen ny fregatt for å erstatte denne.

Regjeringen skal i gang med utredning av en ny fartøystruktur for Sjøforsvaret. Dette arbeidet som skal være slutført innen 2028, og innebærer levetidsforlengelse av både UVB, Skjold klasse korvett og minefartøyene.

### KOL mener:

KOL ser positivt på regjeringens vilje til anskaffelse av nye fartøyer til Sjøforsvaret. Det er fornuftig å se erstatning av KNM Helge Ingstad opp mot utarbeidelse av en enhetlig flåtestruktur for Sjøforsvaret. En slik plan er arbeidskrevende og krever mye ressurser og KOL forventer at det blir satt tilstrekkelig ressurser på å slutføre og gjennomføre en slik plan



i et relevant tidsperspektiv. Dette spesielt sett i lys av at Norge, med omfattende havområder, pr. dd har en marginal flåtestruktur.

### Luftforsvaret

Regjeringen har over tid hovedsakelig arbeidet for modernisering av Luftforsvarets flytyper. Dette har vært viktig, og vil utvilsomt øke forsvarsevnen betydelig.

#### KOL mener

Det må gjøres ytterligere tiltak for å bedre overvåkingen og beskyttelse av luftrommet. Dagens radarkjede skal fornyes mot 2030. Gitt at dette arbeidet burde vært igangsatt på begynnelsen av 2000-tallet er dette langt på overtid.

Luftvern har bevisst blitt nedprioritert i flere år, og har startet en gradvis gjenoppbygging.

KOL mener ambisjonsnivå for Luftvern er for lav, og går for sent.

Et hovedargument for nedleggelse av Andøya var luftvern. Da bør denne kapabiliteten være et satsingsområde, herunder også anskaffelse av langtrekkende luftvern.

I denne sammenhengen mener KOL at det må anskaffes langtrekkende luftvern som kan bekjempe blant annet kortdistanse ballistiske missiler.

### Heimevernet

#### KOL mener

Heimevernet må fortsette å utvikle sin funksjon i totalforsvarskonseptet. HVs samarbeid med Hæren og andre militære og sivile enheter er avgjørende for effektiv utnyttelse av ressursene denne kapasiteten representerer. Corona pandemien har vist viktigheten og potensialet med tilgjengelige militære ressurser, med et tilpasset mandat, i samfunnet.

### Forsvarets Spesialstyrker

Forsvarets Spesialstyrker er en ettertraktet kapasitet, og regjeringen foreslår en satsing ved å etablere en innsatsskvadron, og KOL er enige i dette. I tillegg fremkommer det at det skal anskaffes helikoptre til Spesialstyrkene. For KOL fremstår det ikke klart om helikoptrene skal anskaffes fra 2024, eller om det skal startes en planlegging for anskaffelse av helikoptre på dette tidspunkt.

#### KOL mener

KOL mener at en dedikert helikopterkapasitet til Spesialstyrkene er helt nødvendig. Bell 412 er delvis egnet, og dedikeres Spesialstyrkene fire år senere enn det som var planlagt og som var gitt som kapabilitetsmål til Norge. KOL mener at dette er en vesentlig for videreutvikling av Spesialstyrkene, og må samtidig sees i sammenheng med videreutvikling av Hæren.

### Cyberforsvaret

Cyfor har en sentral funksjon i svært mange av Forsvarets leveranser, men er omtalt i LTP i relativt begrenset grad. Cyberforsvaret må være i forkant av truslene. Styrket evnen til å gjennomføre informasjonsoperasjoner og cyberoperasjoner er en viktig del av dette.

#### KOL mener



I tillegg til Cyfor sin sentrale rolle innenfor et utvidet IKT sikkerhetsbegrep, så mener KOL at Cyfor må være en aktiv bidragsyter og premisslegger inn mot Forsvarets digitaliserings og IKT strategi. Dette for å koordinere og tilrettelegge IT relaterte administrative støttefunksjoner som en del av effektiviseringen og operasjonaliseringen av Forsvaret. Denne utviklingen må foregå i tett samarbeid med alle avdelinger i Forsvaret, øvrige etater i sektoren og FD i et totalforsvarskonsept.

Cyberforsvarets rolle i digitaliseringen av Forsvaret vil med dette bli sentral. Korona krisen har vist at det her er mye å hente.

### Etterretning

KOL mener

KOL mener Forsvarets evne til informasjonsinnhenting og tidlig varslings er avgjørende for forsvarsevnen.

Etterretning er et viktig politisk verktøy som Norge er avhengig av i et allianse/NATO perspektiv og må således være et sentralt element i Norges militærstrategiske forsvarskonsept.

Det er ikke planlagt med erstatning av DA-20, etter at den fases ut i 2024. Innfasing av F-35 og P-8 vil ha delvis overlappende kapasitet, men dekker ikke fullt ut det DA-20 bidrar med i dag. KOL mener ISR er gitt for lite oppmerksomhet, med unntak av JISR til Hæren.

### Årsverksrammer og oppbemanning

Flere soldater

Regjeringen foreslår at bemanningen i Forsvaret skal trappes opp med 500 årsverk innen 2024 og ytterligere 3000 innen 2028. Dette forslaget ligger langt under det nivået FMR foreslo i alternativ D for at Forsvaret over tid kan levere operativ evne. Dette innebar en økning på 4000 ansatte og 3500 vernepliktige. Denne volumbetraktningen er en av årsakene til at KOL delvis betrakter LTP som «too little, too late».

KOL mener

Forsvaret bør bygges opp i tråd med FMRs anbefalinger. Dette arbeidet bør iverksettes snarest.

Bemanningsøkningene, sett fra KOLs side er i overkant 500 ÅV frem til 2024. Dette går med til ny bataljon i Hæren. Det vil si at mye av dagens organisasjon og kompetanse må endres, sett i lys av utfasing av gammelt materiell og innfasing av nytt.

### Kompetanse og utdanning

OMT i sammenheng med utdanningsordningen og kompetanse i Forsvaret

Innføringen av en ny befalsordning med etablering av «Other Rank», offiserer og spesialister, ble påbegynt for ca 5 år siden, og skal være sluttført innen utløpet av 2020.

KOL mener



KOL mener det er essensielt at denne ordningen ikke blir utvannet. Hovedfokus de siste årene har vært på innfasing av OR søylen. I prinsippet burde det være «enkelt» da oppgavene og den strukturelle innretningen til OR personellet langt på vei er samme som lå til grunn for avdelingsbefalet. Imidlertid mener KOL det har vært for lite fokus på Offiserenes gjøremål i den nye befalsordningen. KOL mener dreiningen i offiserenes rolle ikke er gitt tilstrekkelig oppmerksomhet, og at innføringen av OMT «henger etter» på dette området. I et slikt perspektiv mener KOL at offisersprofesjonen må tydeliggjøres i strukturen, og at dette må følges opp med grep ved både krigsskolene og stabsskolen/høyskolen etc. KOL er av den oppfatning at offiserer, med sine roller i den nye militære ordningen, bør ha akademisk utdanning på masternivå innenfor militært lederskap. Dette bør tilbys gjennom krigsskoleutdanningen. KOL har fremmet forslag om hvordan dette bør gjennomføres en rekke ganger. Hvis dette ikke skjer har man ikke utnyttet ordningens fulle potensiale, og kan stille oss spørsmål med hvorfor ordningen i det hele tatt ble innført. KOL ser frem til Svendsen-utvalgets anbefalinger hva gjelder utdanning og evne til å rekruttere og beholde personell. I dagens moderne samfunn finner KOL det bemerkelsesverdig at krigsskoleutdanningen ikke er utvidet til å gi masternivå.

KOL mener at fraværet av detaljer på dette området i LTP, representerer et mulighetsrom for Forsvaret, til å utvikle ordningen i en retning som tjener Forsvaret på best mulig måte. Uansett mener KOL det er avgjørende at Forsvaret utdanner eller rekrutterer personell og kompetanse som er tilpasset Forsvarets oppgaver, den teknologien som anvendes samt stillingenes kompleksitet og ansvar.

Fordelingen med ca 30/70 fordeling på hhv OR og OF er helt i orden hvis vi ser Forsvaret under ett, men KOL kan ikke se at dette er hensiktsmessige tall i sentrale staber der det naturlig vil være en overvekt av offiserer.

KOL vil være tydelige på behovet for jevn tilførsel av oppdatert og solid sivil kompetanse til Forsvaret. Sivil kompetanse må hentes inn der Forsvaret selv ikke utdanner eget personell. KOL ser stor verdi i at personell innehar kompetanse som er tilegnet ved både sivile og militære høyskoler/universiteter. Personell (sivile og militære) med relevant jobberfaring fra sivile bedrifter/næringsliv/etater etc er også av stor verdi for Forsvaret som helhet. KOL mener det er viktig at Forsvaret har et bevisst forhold til dette innenfor helhetlig og langsiktig karriere og kompetanseplanleggingsystem.

### Norge og NATO

KOL mener det er avgjørende at Norge utvikler et alliansetilpasset Forsvar der vi holder oss ettertraktede og viktige for NATO som helhet, samt for våre viktigste alliansepartnere i NATO. I et slikt perspektiv er Norges strategiske posisjon og fokus på Nordområdene, med prioritering på anti-ubåt kapasitet, allierte øvelser, samarbeid (øving og trening av og med utenlandske styrker), kompetanse innen «Cold weather operations» helt essensielt.

### Innsparinger/effektivisering

Strukturen siden 2013 har blitt finansiert, og KOL leser Statsministeren dit at det legges opp til at dette fortsetter. Imidlertid legges det et effektiviseringskrav på FSJ på 1,9 milliarder kroner i åtte års perioden. Innsparingstiltak i en slik størrelsesorden fremstår som lite



realistisk i en organisasjon som skal vokse, og som allerede har iverksatt en del innsparingstiltak.

### Digitalisering

KOL mener at digitalisering av Forsvaret vil bli en svært viktig del av effektiviseringen. Korona pandemien har fremtvunget en rekke nye måter å samarbeide på, og en målbevisst koordinering med utvikling av IT relaterte administrative verktøy vil kunne gi store innsparinger som tidsbeparelser, redusert reisevirksomhet, standardisering, for å nevne noe.

### Basestruktur

KOL er innforstått med at LTP ikke beskriver endringer i basestrukturen. På den andre side mener KOL det blir vanskelig å effektivisere å spare 1.9 milliarder kroner i Forsvaret dersom ikke basestrukturen reduseres.

KOL finner det underlig at Evenes flystasjon, som var nedlagt, bygges opp igjen når man allerede har to flystasjoner i området (Andøya og Bardufoss). I tillegg virker dette som lite gjennomtenkt i forhold til andre operative vurderinger som leder til at luftvern ikke er gitt den prioritet som var forventet.

De siste 20 årene har det vært utallige nedleggelse og opprettelser av de samme baser, dette gjelder spesielt Luftforsvaret og Sjøforsvaret. Beslutning om nedleggelse av Andøya og Bodø ligger fast, men det skal allikevel foregå aktivitet ved disse basene. I denne LTP fremgår det i tillegg at Ramsund skal videreutvikles, med en utvidet rolle for Sjøforsvaret.

KOL mener

KOL foreslår at det settes ned et utvalg som får som mandat å analysere basestrukturen og utarbeide forslag til en basestruktur som gir optimal operativ evne for hele forsvarssektoren.

### Totalforsvaret

Totalforsvaret har fått stadig mer oppmerksomhet den siste tiden. KOL mener det er positivt. KOL er av den oppfatning at det er viktig å utarbeide et solid planverk som understøtter ambisjonene om et koordinert totalforsvar.



## Trenger vi egentlig matematikk

(Leserinlegg av HTV-LUFT, major Jon Wicklund)

Hva skal man egentlig med matematikk? Spørsmålet får jeg ofte fra mennesker som ikke forstår hvorfor noen skulle orke å studere dette for sitt eget forgodtbefinnende. Hva er nytteverdien av det?

La meg knytte noen kommentarer til noen utvalgte områder i vår egen virksomhet, Forsvaret, i det følgende.

I en rapport om arbeidstidsbelastning i Luftforsvaret, sendt fra forrige Hovedverneombud i Luftforsvaret til sjefene og tillitsvalgte i 2017, inneholdt den en oversikt over total overtidsbelastning i Luftforsvaret, for personell som overgikk AML's begrensning på 200 timer årlig. I gjennomsnitt, arbeidet hver ansatt rundt 1,3-1,4 årsverk, godt muliggjort av Forsvarets vide unntak fra AMLs begrensninger, f.eks ATF/Øvelse eller Luftoperativ virksomhet.

Parallelt med dette fikk vi sett en oversikt over antall årsverk og stillinger som var vakante i Luftforsvaret. Tro det eller ei, men Luftforsvaret hadde kun mennesker i omtrent 70% av sine stillingshjemler. Resten sto som vakante eller ubesatte stillinger. Ta en titt på din egen avdeling, og se om ikke dette tallet er i nærheten av 30% vakanser?

Nå har det seg slik at alle reelle tall har en invers. Matematisk uttrykkes dette slik, et tall "a" ganget med et annet tall "b" blir = 1, når b er den inverse til a. Eksempelvis blir  $0,1 * 10 = 1$ . På et vis to sider av samme sak.

Så det første området vi kan påstå at matematikk har noe for seg, er jo når Luftforsvaret, og sikkert andre DIF'er i Forsvaret, sin vakanseprosent, blir den inverse til årsverksbelastning. Med tallene ovenfor,  $1,35 * 70 \% = 0.95$ . Altså noe nært 1.

Situasjonen burde være ganske etterprøvbart om faktisk er tilfellet, for de som sitter på oppdatert tallmateriale. For å spytte ut poenget i klartekst, man har ikke nok folk i, slik at de som jobber, faktisk leverer de resterende 30% av arbeidet de vakante skulle gjort.

Så kan en begynne å spekulere i årsakene til at disse vakansene ikke er besatt, følgelig blir dette bare hypoteser. Overtid koster mer enn vanlig arbeidstid.

Å betale 70% av arbeidstokken mer enn 1 årsverk i lønn, vil således spise av det tildelte budsjettet, slik at en vil kunne få pålegg om ansettelsesstopp pga manglende økonomisk dekning, og videre vil en da ikke kunne klare å lukke vakansene i sin egen avdeling. Siden tilflyten av nyutdannede militære også er begrenset pga utdanningskvoter/kapasitet, slik at alle de overbelastede og turnoverpregede enhetene i praksis bruker tiden på å krangle om ressursene seg imellom i ressursdialogen, vil ikke dette heller avlaste de manglende vakansene.



En omvendt proporsjonalitet (matematisk) kan uttrykkes slik;

$$a * b = 1$$

Hvor a er andel besatte stillinger, og b er belastning. Så dersom a går ned, må b gå opp. Kan vi ikke halvere antall besatte stillinger? Jovist, 0,5 , eller 50% av stillinger, eksempelvis i produksjonsstrukturen til Forsvaret, setter vi som besatt. Da må belastningen dobles, til 2, eller 200% av det normale, for å holde tritt. (Med forbehold om at produksjonsleveransen følger lineært slik beskrevet i likningen.)

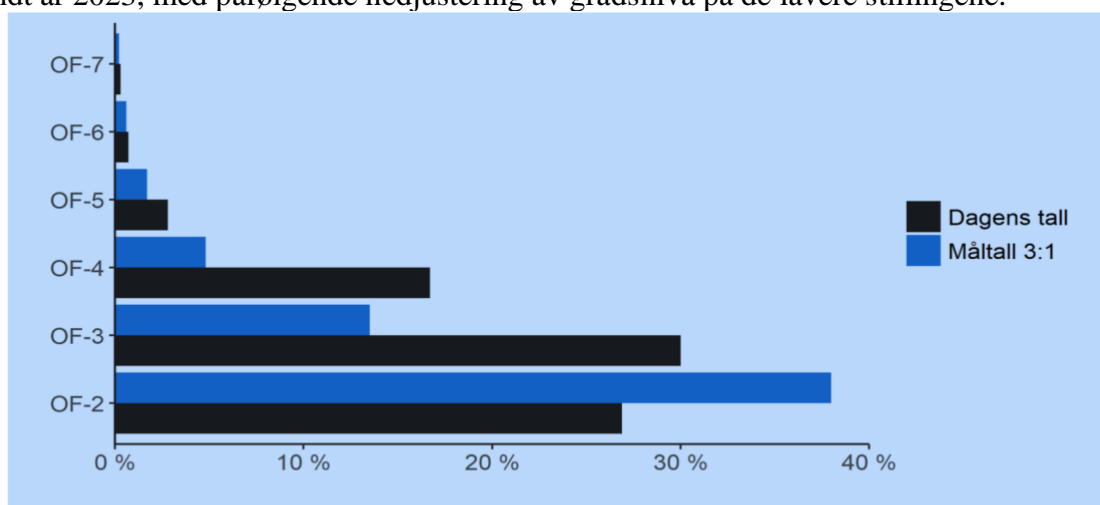
Urealistisk eksempel sier du med dobling av belastningen? Luftforsvarsstabens egne plantall(!) ligger på 1,6-1,8 årsverk for en ny kampflyger, (noe som er litt av bakgrunnen for at man ønsker en ny luftspesifikk del i ATF'en). Hvis noen da tror denne overskytende mengden arbeid utover 1 årsverk vil betales med «vanlig» timelønn har de ikke fulgt med i timen.

Men hva skulle en egentlig med matematikk? En del av svaret har begynt å utkrystallisere seg allerede, en finner kanskje sammenhenger og forklaringer på verden rundt seg.

Over til neste problem, 2% av brutto nasjonalprodukt, eller NATO-kravet som det også er kjent som.

La oss nå for moro skyld ikke tenke i kroner til å begynne med, men heller i menneskehoder. Fordi; Personell er den viktigste ressursen i forsvarssektoren. (FFI rapport 19/01934 - Hvordan skape økonomisk handlingsrom i den nye langtidsplanen?)

Forsvarsdepartementets vurdering av McKinsey rapporten fra 2015, har pekt på et gevinstpotensial på 75 millioner kroner årlig, ved å utnytte naturlig avgang av 1500 offiserer rundt år 2023, med påfølgende nedjustering av gradsnivå på de lavere stillingene.



Figur 5.2 Gradspyramide for måltall 3:1 (øverst) og dagens fordeling på grad (nederst).  
Kilde: Årsverkstelling 2018 (FST).

(Fra FFI rapporten nevnt innledningsvis)



Eller gjennomsnittlig 50.000 kroner forringet lønnsnivå for “mål-talls”-offiserene som i fremtiden ikke kan rykke opp til en høyere avlønnet grad og stilling. For de høyere stillingene har jo blitt nedjustert med dertil lavere avlønning. Hvor ellers skal pengene hentes inn, om antallet offiserer skal være det samme? Dette burde dagens kadetter og løytnanter reflektere litt over.

For hvordan skal denne mekanikken utarte seg når regjeringen i disse dager ser ut til å heve særaldersgrensene i Staten. Altså kan vi risikere å ha militære sittende til de er 70 år og blokkere de høyest avlønnede stillingene i Forsvaret, noe som heller ikke vil avhjelpe situasjonen for dagens løytnanter og kadetter.

Det finurlige oppstår når vi setter en parallell til folketallet i Norge, statistikk og matematikk henger jo som kjent tett sammen. 5.367.850 innbyggere er vi i 2020 i motsetning til 4.478.497 i år 2000 (SSB). Altså 889.000 flere mennesker.

2% av disse, fordelt på hvert enkelt år i tjuårsperioden 2000-2020 blir 889 mennesker årlig. Altså skulle Forsvaret ha økt med 889 mennesker årlig, for å beholdt en 2% avspeiling av befolkningsveksten i samfunnet forøvrig. For enkelthetsskyld har ikke regnestykket tatt med Forsvarets pålegg i 2000-2003 med en årsverksreduksjon på 5000 (!). Noe som i lys av befolkningsveksten fremstår malplassert.

Faktisk tall på antall ansatte i Forsvaret (forsvaret.no) ser i allefall slik ut 16.343 i 2005, og 15.917 i 2019, (ansatte). Altså så og si en flat kurve, også kalt rett linje.

Ville det ikke, i motsetning til Mckinseys konklusjon, ha vært rimelig å kunne forsvare en økning i offentlige utgifter til Forsvaret, sett i lys av befolkningsveksten?

Fra Høyres nettsider i dag, finner vi følgende påstand. *Budsjettøkningen på 16,5 milliarder vil øke bemanningen i Forsvaret med om lag 550 årsverk + 700 vernepliktige i 2024, og 2200 årsverk + 3000 vernepliktige i 2028. ... (Hoyre.no)*

Gir vi de tvilen til gode, og regner 2200 årsverk, (og ikke 70% av 2200 årsverk), samt de vernepliktige, fører dette til en årlig økning fra 2020-2028 på 650 mennesker, eller litt forenklet 1,46% av innbyggertallet. Fremdeles ikke en økning på 2 %.

2% er forøvrig nært den «generelle inflasjonen» i samfunnet på 2,5%. Altså at varer vi kjøper stort sett blir 2,5% dyrere fra år til år. «Nåverdiberegninger» er egentlig mer knyttet til investeringer i bedrifts- og økonomifaget, men krever litt enkel matte. De er meget nyttige for å sammenligne situasjoner frem og tilbake i tid.

Budsjettenes (Forsvarssektoren) prosentvise økning i nåverdi for 2020, ser da slik ut:

2000 - 41mrd  
2020 - 61mrd (~50% økning fra 2000)  
2028 - 64mrd (~5 % økning fra 2020)





Omformulert har dermed budsjettøkningen til Forsvarssektoren, **blitt redusert med 90%**.

Dette gir oss den andre delen av svaret hva en kan bruke matematikk til. Analysere andre menneskers tvetydige påstander, for å kunne skille valide argumenter fra velbegrunnet vås.

Forfatteren av en nylig utgitt masteroppgave ved Försvarshögskolan, Pål Inge Sagfjæra, formulerer kildekritikk noe mer ryddig;

*«McKinsey rapporten» var en rapport som ble fremlagt av McKinsey & Company på oppdrag av Forsvarsdepartementet som framsnakker hvordan man best kunne effektivisere Forsvarets ikke-operative virksomheten innenfor forsvarssektoren. Denne vil kunne ha et bias til fordel for Forsvarsdepartementet som må prioritere deres tildelte ressurser.*

Alt er vel kanskje ikke Forsvarsdepartementets skyld, følgende utdrag er nemlig fra en Norsk-Offentlig-Utredning i 2007, og viser at utvalgets brede sammensetning viser at tankegodset var populært også utenfor FD. *“Forsvaret kan redusere kostnadsveksten på driftssiden gjennom intern effektivisering. Ved å praktisere sterk intern styring kan det oppnås en lavere vekst enn i resten av samfunnet. Dette innebærer for eksempel stram styring av gradsfastsettelse, bruk av overtid og reiseutgifter.”*

I den nylige masteroppgaven sammenlignes Norges og Sveriges strategiske kulturer for forsvarslogistikk. Et begrepsskille som trekkes opp, er mellom new-public-management (NPM) og post-NPM. La oss avslutningsvis benytte dette høyaktuelle NPM-temaet til å oppsummere den røde tråden i mitt innlegg, og samtidig vise oppsettet på et (matematisk) kontradiksjonsbevis.

*(innskutt faktaboks: Prinsipielt skiller man NPM fra post-NPM ved at; NPM forutsetter «fred» i verden og «outsourcing» skjer i hovedsak til billigste aktør uavhengig av sikkerhetspolitiske vurderinger. Videre fokuserer NPM på devolusjon og desentralisering av ledelsen. Post-NPM på den andre siden ser ikke på verden som like «fredfull». Statene vil derfor ha større kontroll og sikkerhet på forsyningslinjene, og «outsourcing» skjer til aktører som utøver tjenesten billigere, men som fortsatt kan levere om den sikkerhetspolitiske situasjonen endres. Post-NPM fokuserer derfor i større grad på sentraliserende ideer relatert til kontroll gjennom kontrakter. (Sagfjæra, 2020, Försvarshögskolan)*

Anta at påstanden som skal motbevise er at “post-NPM er mer ressurseffektivt enn NPM”.

1. For at statene skal ha større kontroll og sikkerhet på forsyningslinjene (post-NPM), må bedriftens “kapital” (maskiner, anleggsmidler osv) holdes innenfor statenes egen territorielle jurisdiksjon, rikets grenser, for å kunne rekvireres eller tvangsinnføres dersom kontraktene ikke etterleves.
2. Dersom midlene holdes innenfor rikets grenser, vil enhver risikobevist investor i bedriften ta hensyn til statens sikkerhetspolitiske situasjon. For eksempel risikoen for at den blir invadert eller at økonomien blir nasjonalisert.



3. Dersom staten går inn på eiersiden i bedriften tas i realiteten den ekstra risikokostnaden av staten selv, enten i form av direkte tap eller manglende/lavere avkastning i en krise.
4. Høyere risiko for slike situasjoner betinger høyere krav til avkastningen på bedriftslån til disse forretningspartnerne, fordi bankene forlanger høyere rente dersom det er høyere risiko for at låneavdragene ikke betales, og de ikke kan tvangsselge bedriftens kapital som de har tatt pant i, eller bedriften har forpliktet til å stille i en krisesituasjon.

Men da kan ikke påstanden innledningsvis være sann, og vi trekker den motsatte slutningen at post-NPM da er lik eller mindre ressurseffektivt enn NPM.

Oppsummert kan vi så hevde at ved å lære seg matematikk kan en bli flinkere til å avdekke hva som er de sanne sammenhengene i verden rundt seg, om premissene er riktige da.

## Hva med å la Forsvarets ansatte få bo der de ønsker?

(Generalsekretær Tor Erik Drangsholt)

Tradisjonelt har personell i Forsvaret flyttet med familien sin når de er blitt beordret fra en avdeling til en annen. Begrunnelsene for dette har vært beredskap, holde familien samlet mv. For å ta det siste først, så er familiemønsteret drastisk endret de siste tjue år. I dag er det to inntektsfamilien som er dominerende, hvor den part som ikke er ansatt i Forsvaret ofte har meget god akademisk utdanning og en god jobb i et etablert miljø. Det blir vanskelig å få ektefelle, samboer, eller partner til å gi opp dette for å flytte til en base, garnison, avdeling, som ofte kan ligge langt utenfor al-farvei og hvor jobbtildbudene kan være så ymse.

Under Korona krisen har jeg blitt mer og mer overbevist om at fremtiden ligger i nye digitale verktøy, jf leder i dette Nyhetsbrevet. Bruk av «Teams» for å nevne en plattform fungerer utmerket til ulike former for møteaktiviteter. Dessverre må jeg medgi at ikke alle sentrale staber i Forsvaret har brukt dette fullt ut. Det er beklagelig da det er arbeidsbesparende og ikke minst ressursvennlig i den forstand at man slipper utgifter til reiser og sparer dyrbar tid som kan brukes til andre viktige formål for Forsvaret.

Jeg er av den oppfatning at Forsvaret bør innføre et turnussystem á la det som er etablert i Nordsjøen for offshore oljearbeidere. Da kan man ha for eksempel x antall uker på og y antall uker av. Fordelene for familien vil etter mitt syn være optimale, da man slipper å flytte å bryte opp det miljøet man er vant til. Dette gjelder både partner og barn under utdanning. Dette kan også få en positiv effekt rent operativt og i tillegg gi en mer forutsigbar arbeidsbelastning for den enkelte.

Forsvaret bør etter mitt syn investere i moderne pendlerkvarter og avhende så mye av boligmassen som mulig. Dette kan gi et betydelig innsparingspotensial som vil bidra til økt



operativ evne. Luftforsvaret bør etter mitt syn bli utpekt til å gjennomføre en prøveordning som jeg foreslår og ordningen bør evalueres etter ett til to år. Er den vellykket bør dette gjennomføres ved alle Forsvarets avdelinger. Fungerer den ikke kan den kanskje justeres, hvis det ikke er mulig bør den kanskje forkastes.

## Feilutbetaling av lønn

(Generalsekretær Tor Erik Drangsholt)

Feilutbetaling av lønn er dessverre en gjenganger i Forsvaret. KOL har tatt den etablerte praksis når det gjelder krav om tilbakebetaling opp med Forsvarsdepartementet, Forsvarsstaben og Forsvarets personell- og vernepliktsenter. Det beklagelige i slike saker er at det som oftest er arbeidsgiver som foretar feilutbetalingen, mens kontroll av at lønnslisten er riktig tilligger arbeidstaker.

Mange feilutbetalinger er innlysende at er feil. Dette bør være uproblematisk for den enkelte ved å gi beskjed til lønnskontoen at noe er feil og at de bes rette opp forholdet samtidig som man er enig i trekk i lønn. Har du f.eks fått seilingstillegg og er Bn sjef i Hæren kan man vel neppe pådra seg god tro.

KOL har dessverre også hatt en del tilfeller av at arbeidstager har gitt beskjed til rapportør, eller nærmeste foresatte om at de mener lønnsutbetalingen er feil, men har fått til svar at den er riktig. Så viser det seg at utbetalingen faktisk er feil. I slike tilfeller blir det vanskelig for arbeidsgiver å kunne kreve inn en slik feilutbetaling som har pågått over kanskje flere år.

Fra tid til annen oppstår det tvil om en lønnsutbetaling er riktig med bakgrunn i forståelse av en tariffavtale. Det er da arbeidsgivers plikt å stoppe en slik utbetaling inntil forholdet er avklart. En slik avklaring skal finne sted mellom de partene som har inngått avtalen- arbeidsgiver og aktuell tjenestemannsorganisasjon- Dette kalles tolkningsmonopol, slik at ingen av partene ensidig kan tolke tariffavtalen til gunst eller ugunst for den ansatte.

Det viser seg ofte at arbeidsgiver tilskriver en ansatt om en feilutbetaling med krav om tilbakebetaling, inkasso, reduksjon i beløp som skal tilbakebetales og en tilbakebetalingsplan. Dette medfører som oftest en lang og tung saksbehandlingsprosess hvor kontradiksjonen kan diskuteres i og med at det synes om arbeidsgiver er den eneste som er i stand til å vurdere om noen har fått en feilutbetaling i aktsom eller begrunnet god tro. Flere av våre medlemmer har også reist kritikk til ubehagelige fremstøt fra FPVS/PLA, med forsøk på å "inndrive" eventuelle feilutbetalinger ved hjelp av noe som oppfattes som trusler. Dette resulterer som oftest i at sakene henvises til Forlikrådet. Dette er vel og bra fordi at sakene her blir gjenstand for en grundig og god behandling av partene.



KOL er ikke fornøyd med de etablerte prosedyrene hva gjelder krav om tilbakebetaling av feilutbetalt lønn i Forsvaret. Inntil vi sammen med arbeidsgiver har kommet fram til gode og trygge saksbehandlingsregler anbefaler vi dessverre den enkelt ikke å tilbakebetale for meget utbetalt lønn- og tillegg med mindre det er åpenbart for enhver at utbetalingen må være feil.

## Hovedtariffoppgjøret i staten 2020

(Forhandlingssjef Svein-Håkon Forvik)

13.mars ble det kjent at forhandlingene mellom Norsk Industri og Fellesforbundet – frontfaget – ble utsatt til august. I samråd med alle hovedorganisasjoner og riksmekleren, Mats Wilhelm Ruland, ble partene enige om 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 som kjent ble utsatt til september. Inntil videre vil dagens avtaler videreføres.

KOL erfarer at våre «konkurrenter» med en annen Hovedtariffavtale (HTA) nå er ute og forsøker å få våre medlemmer til å skifte tjenestemannsorganisasjon før september for å kunne være med på «den beste Hovedtariffavtalen». Dersom HTA'n til disse organisasjonene faktisk hadde vært bedre for våre medlemmer og akademikerne for øvrig, hadde vi sentralt i staten inngått en likelydende avtale. Dette har vi ikke gjort, og det er åpenbart basert på at KOL og de andre akademikerorganisasjonene i Forsvaret, ser seg langt bedre tjent med "vår" HTA.

### **Virksomheter av Akademikernes hovedtariffavtale i Forsvaret**

I utgangspunktet tildeles det «%-vis» like tillegg til de to hovedtariffavtalene ved de sentrale lønnsoppgjørene i staten. På det andre avtaleområdet har man i større grad regulert lønnen sentralt, før den gjenværende potten har blitt sendt til virksomhetene. Ved oppgjøret i 2019 fordelte man 60% av tilgjengelig midler sentralt og resten lokalt. LO signaliserte samtidig tydelig at man ikke vil ha lokale potter. På akademikernes HTA har alle midler siden 2016 gått direkte til lokale forhandlinger i Forsvaret.

KOL har ingen problemer med at hovedprioriteringene på den andre avtalen er "likelønnsprofil", justeringer av de lavest avlønnede og lignende. Det er flott at enkelte tjenestemannsorganisasjoner har korporaler, lagerbetjenter mv. som prioriterte målsetninger og arbeider for disse. For akademikerne i staten vil dette derimot ikke være et riktig fokus.

Akademikerne ser utfordringer med et altfor fortettet avlønningsregime. Vi finner det ikke riktig at ansatte med liten formalkompetanse i staten skal være lønnsledende sett opp imot



sivil sektor, der offiserene og andre med lengre universitets- og høyskoleutdanning blir fristet med langt høyere avlønning i det private. Dette vil bli en voksende utfordring for staten når behovet for langtidsutdannede stadig øker.

### **Korte fakta**

Utregning av «potten» på de ulike hovedtariffavtalene tar utgangspunkt i medlemsmassens gjennomsnittslønn. I «mellomoppgjøret» for Forsvaret 2017 var dette kr. 677 000,- for KOL/akademikerne, for det andre avtaleområdet var snittlønnen kr. 584 000,-.

I mellomoppgjøret for 2019 var dette økt til 721 090 / 620 570,-. Altså er differdifferansene på 93 000,- i 2017 og 100 500,- i 2019.

KOL erfarer at våre "konkurrenter" parerer dette med at prosenttildelingen er den samme og at høyere lønn medfører dertil høyere forbruk av lønnsporten. Dette er jo for så vidt riktig, men vi slipper å forholde oss til en lavlønsprofil som frem til i dag har ført til en sterk fortetning av lønn i offentlig sektor, samtidig sliter staten med å rekruttere fra enkelte akademikergrupper. Nå skal det for ordens skyld tillegges at ved forrige mellomoppgjør utviklet lønnstrinnene på det den andre avtalen seg noe i mellomstaket. Dette var opplyst som et tiltak for å øke lønningene i kvinnedominerte yrker.

Den andre HTAens representanter påpeker også at de "har tilgang til" de "uorganisertes lønnsmidler". I Forsvaret har vi ikke noe regnskapsmessig belegg for at medlemmer på den andre HTAen har nytt godt av dette. Akademikerne vil uavhengig av dette, har fokus på disse lønnsmidlene ved det kommende oppgjøret.

KOL og akademikerne slipper sentrale lønnsdiktat som i sum har gitt god uttelling til statens og Forsvarets lavest lønnede. Enkelte av partene i den andre hovedtariffavtalen ønsker fortsatt flate kronetillegg som tilgodeser de lavest avlønnede og straffer de med midlere inntekt og oppover. Vi kan derimot rette innsatsen mot en relativ homogen medlemsmasse med krigsskole eller annen akademisk utdanning. Over tid ser vi at virkningen av vår HTA i snitt, gir høyere uttelling enn på den andre avtalen.

### **Forberedelser til lokalt oppgjør høsten 2020**

Forbered ditt eget lønnskrav opp med DIFens lønnspolicy, så du er på hugget når de lokale forhandlingene ved DIF starter høsten 2020. Tips dine kollegaer som er uorganiserte, eller medlemmer i organisasjonene (BFO, NOF, NTL og Paratforsvar mfl.) på den andre hovedtariffavtalen, at for å få tilgang til en lønnsport basert på en vesentlig høyere grunnlønn i kommende oppgjør og med lokal lønnsdannelse, må man over til KOL eller en av de øvrige akademikerorganisasjonene i Forsvaret.

### **Variable tillegg og pensjon**

KOL gjør oppmerksom på at vi for tiden deltar i arbeidet med den nye offentlige



tjenestepensjonen både lokalt i Forsvaret og sentralt i staten. Her arbeider vi nå med å få på plass en god pensjon for ansatte med særaldersgrense, samt at alle variable tillegg i Forsvaret skal gi grunnlag for pensjon. En avtale om en løsning av dette, må være plass før en eventuell enighet i det lokale lønnsoppgjøret 2020.

## KOLs viktigste medlemsfordeler

(Forhandlingsleder Lars-Jonas Westerfjell)

KOL finner grunn til å orientere om våre meget gode medlemsfordeler, hvor vi er ledende i forhold til øvrige tjenestemannsorganisasjoner:

<b>Danske Bank</b>	markedets beste boliglånsrente
<b>Gjensidige forsikring</b>	markedets beste forsikringsvilkår

Gå inn på hjemmesidene våre og analyser produktene som tilbys i sin helhet. Våre forsikringsvilkår er individuelle, slik at du selv velger hvilke forsikringer du vil ha.

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 gruppelevsforordninger. 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.

Ellers kan det nevnes at nytt medlemssystem er i implementeringsfasen. Her vil det komme mer informasjon til den enkelte HTV som vil få tilgang til å se egne medlemmer i DIF. Sammen med Akademikerne pluss utvikles det foreningsvise apper der vi kan komme med informasjon, og den enkelte vil ha medlemsbeviset sitt elektronisk. Her kommer det også mer informasjon når den er klar for implementering.

Velg KOL, gå til [www.kol.no](http://www.kol.no) og fyll ut innmeldingsblankett i dag.



Krigsskoleutdannede  
offiserers landsforening

Nyhetsbrev 2.kvartal 2020

KOL ønsker dere alle en riktig god sommer og husk å ta vare på hverandre og følg lojalt opp myndighetenes retningslinjer for å hindre smittespredning av Covid-19. Slapp av og lad batteriene.



*KOL-akademikerne i Forsvaret, Oslo, den 25 juni 2020.*