

VÅRT VERN

KOLs nyhetsbrev 1/21

«Vårens vakreste eventyr»

Lønnsoppgjøret er i gang.

Lønnsoppgjøret i år er et såkalt mellomoppgjør der det normalt kun skal forhandles om lønnsendring og ikke tekstmessige endringer i Hovedtariffavtalen.

Akademikerne stat har den 26. april fremmet et samlet krav fra alle akademikerorganisasjonene til staten, her representert ved personaldirektør Gisle Norheim.

Akademikerne brøt forhandlingene, og oppgjøret går nå til mekling. Meklingen starter den 25. mai. Lokale forhandlinger i Forsvaret vil antakelig gjennomføres september/oktober 2021.

[Lønnsoppgjøret, KOLs krav forts s. 4](#)



Med 17. mai vel overstått, er det på tide å informere litt om hva som skjer i KOL. Som så mange andre, har også sekretariatet måttet tilpasse driften til skiftende anbefalinger, retningslinjer, påbud og forbud fra myndighetene. Særlig vanskelig synes vi det er at vi ikke har kunnet treffe dere fysisk. Samtidig har vi i sekretariatet lært mye om elektroniske møter, og tror at disse vil være et viktig supplement til fysiske møter når pandemien er slått ned.

Nå er sommeren rett rundt hjørnet, og vi vil alle få en velfortjent ferie. Forhåpentligvis blir dette den siste sommeren med reiserestriksjoner.

Denne sommeren er også den siste sommeren norske styrker deltar i Afghanistan. Takk til alle dere som har bidratt gjennom de 20 siste årene i Afghanistan, og takk til alle som hver dag bidrar til å gjøre verden litt tryggere.

Riktig god sommer.

Oslo, 19. mai 2021

KOLs sekretariat

Lønn for ledende og særlig uavhengige stillinger

KOL og Forsvarsstaben har gjennomført forhandling om Særavtale for ledende personell i Forsvaret. De berørte vil her få en inntektsøkning ved at alle nivåtilleggene har økt. Utover dette har en rekke stillinger fått løftet sitt tillegg til et høyere nivå.

KOL er spesielt fornøyd med at alle nivåtilleggene øker med 10.000,- slik at avtalen ikke «rårner på rot», noe vi har påpekt en rekke ganger etter avtalens oppstart. Godt er det også å se at basistillegget er økt med 20.000,- og at flere av våre krav for enkeltmedlemmer har ført frem i form av endring av nivå.

KOL beklager at Forsvaret fortsatt ikke kan imøtekomme vårt krav om at denne inntekten også gis ved tjeneste i PE-stillinger.

Utover dette vil KOL slå et salg for at også andre grupper av ansatte med fordel kunne vært avlønnnet etter en modell av denne avtalen. Dette blant annet sett opp i mot et uomtvistet grunnlag for innskudd i den enkeltes pensjonsbeholdning.

Enkeltresultater kommuniseres når protokoll er undertegnet.

Tvisteløsning av «NATO-avtalen»

KOL fikk ikke medhold i den særskilte nemnden

KOL og akademikerne i Forsvaret som er part i Særavtale om økonomiske vilkår for personell som tjenestegjør ved stasjoner, NATO-staber og andre enheter i utlandet, fikk ikke medhold for sine krav etter tvisteløsning i en særskilt nemd.

FD la frem et tilbud som innebar at oberstløytnanter/høyere stabsoffiserer og sivile tjenestemenn ville fått redusert merutgiftsdekning ved tjenestegjøring i utlandet.

KOL og de øvrige akademikerne i Forsvaret kunne ikke akseptere at utgiftsdekningen nok en gang skulle reduseres, samtidig som levekostnadene ved utenlandstjeneste har økt. FD kunne heller ikke dokumentere at levekostnadsnivået var redusert. KOL og akademikerne i Forsvaret krevde derfor at FD opprettholdt forholdstallsnivået (175), samt at dette nivået skulle innføres for seniorrådgivere.

Særavtalen inneholder bestemmelser om at tvisteløsning av uenighet i forhandlinger om avtalen skal skje ved voldgift, i tjenestetvistloven kalt *særskilt nemd*.

I nemndens møtebok vises det til den nedjustering av utenlandstillegget som har skjedd i UD-avtalen, samt at de øvrige arbeidstakerorganisasjonene i Forsvaret har valgt å akseptere FDs nedtrekk av det omstridte tillegget.

Videre heter det i møteboken fra nemndlederen, tingrettsdommer Richard Saue:

«Når nemndens leder har blitt stående ved at dette tillegget bør justeres i tråd med departementets krav har dette derfor dels å gjøre med tillegges angitte formål, satsforskjellenes uklare empiriske kostnadsmessige forankring, at det gjennom avtale har skjedd en tilsynelatende nedjustering av nivåer som kan hevdes å være sammenlignbare på UD-avtalen, og endelig at også andre arbeidstakerorganisasjoner med medlemmer i samme stillinger som organisasjonene på omtvistede avtale har valgt å gå inn på en avtale i tråd med departementets krav. Det siste er alene vektlagt ut fra en betraktning om at like tilfeller bør behandles likt idet

kompensasjonstillegget ikke er ment å være lønn, men alene dekning av økte levekostnader».

KOL tar kjennelsen til etterretning. KOL vil fortsette å arbeide for våre offiserer og sivile med akademisk utdanning.

Hovedstyremøte KOL

KOLs hovedstyre møttes den 16. april. Hovedstyret vedtok følgende fagpolitiske prioriteringer for 2021.

Pensjon

Også i 2021 vil pensjon for KOLs medlemmer kunne oppta mye av sekretariatets forhandlingskapasitet. I statlig sektor har partene fremdeles forhandlingspause i forhandlingene om pensjon for særalderskullene 1963-73.

I forsvaret har alle organisasjoner krevet pensjonsopptjening for tillegg etter ATF. FD har i en juridisk vurdering fastslått at det med gjeldende regelverk og praksis, antakelig ikke vil være mulig å innføre ATF-pensjonsopptjening.

KOL mener at dersom bl.a. tjenestetvistlovens § 13 forhindrer pensjonsopptjening, bør det være mulig å finne andre løsninger som sikrer opptjening av pensjon for inntekt for flere av de forhold som i dag er omfattet av ATF. I denne sammenheng har KOL bl.a. vist til tillegget som tilstår personell i ledende og/eller særlig uavhengig stilling, jfr. AML kap. 10. En slik tilnærming vil kunne medføre en grundig revisjon av flere av Forsvarets særavtaler og sikre en mer hensiktsmessig inntekts- og pensjonsforvaltning i etaten.

Modernisering og effektivisering

Forsvarssektorens M&E-program har som målsetning å modernisere og effektivisere etatene slik at driftskostnadene reduseres med minst 1,9 mrd. kroner ved utløpet av innværende LTP-periode sammenlignet med inngang 2021. For å nå målsetningen, kreves det betydelige endringer i driften av Forsvaret og resten av sektoren.

For KOL er det naturlig å støtte opp om målsetningen med M&E-prosjektet, samtidig som foreningen må ivareta medlemmenes tjenestemessige interesser. En identifisert utfordring er partsforhold i et sektorperspektiv. KOL har derfor bedt FD og FSTs ledelse om å initiere en sektorovergripende omstillingsavtale.

Ordning for militært tilsatte

For om lag 25 år siden medvirket KOL til at daværende forsvarskomite bad regjeringen komme tilbake til Stortinget med et opplegg for opprettelsen av et spesialitsbefalskorps. Daværende FSJ og øvrige organisasjoner motsatte seg ordningen, og en mellomløsning i form av avdelingsbefal ble innført.

Først ved etableringen av OMT, fikk KOL gjennomslag for etableringen av et OR- korps. KOL er derfor prinsipielt for alle tiltak som innebærer at OR-ordningen blir en suksess. Styrking av OR-ordningen må imidlertid ikke skje på bekostning av opprettholdelse av attraktive tjenestevilkår for offiserer og akademikere ellers i forsvarssektoren. I iveren etter å sikre OR-ordningens attraktivitet, synes det som om forsvarsledelsen til dels har glemt offiserer og andre akademikere i sektoren. KOL har gjort forsvarsledelsen oppmerksom på problemstillingen, og møter til dels forståelse for at våre grupper har hatt en dårligere utvikling i tjenestevilkårene enn hva som er nødvendig for å rekruttere og beholde svært viktig kompetanse i sektoren. KOL vil derfor intensivere arbeidet med å synliggjøre etatenes behov for akademisk kompetanse.

Utdanning

En analyse av KOLs medlemsregister viser at svært mange av medlemmene gjennomfører en mastergrad etter fullført KS. For at sektoren bedre skal kunne rekruttere og beholde arbeidskraft, samt å få større utbytte av gjennomført utdanning, har KOL har i mange år arbeidet for at mastergrad blir en del av, eller gjennomføres tettere på KS. I samtaler med styrkeprodusenter og andre interessenter, oppleves det økt en forståelse for problemstillingen. KOL vil i kommende periode aktivt søke å få etablere et studietilbud på masternivå for militære og sivile som bedre dekker forsvarssektorens behov og som også virker rekrutterende for etatene i sektoren.

Lønnsoppgjøret, KOLs krav

KOL har i sine innspill til Akademikerne stat i all hovedsak sagt seg fornøyd med den moderniseringen og forenklingen av lønssystemet som har funnet sted de siste årene, men at enkelte forhold fortsatt kan forberedes.

Selv om et mellomoppgjør i utgangspunktet kun inneholder lønnsreguleringer, erfarer vi fra tidligere oppgjør at forhandlingene kan gå noe utover dette. Dersom følgende forhold ikke blir tema i det innværende oppgjøret, må dette tas tak i under neste hovedoppgjør i 2022:

Endring av Lønnsplan 05.100

Forsvaret opererer ikke lenger med kategoriene ”avdelings- og kontraktsbefal”. Lønnsplan 05.100 må endres til ”OFFISERER”.

Feilpraktisering ved bruk av vedlegg 1 – stillingskoder, herunder minstelønn

KOL krever at det må klargjøres at inngangsverdien her er ansatte med høyere akademisk utdanning og ikke ”tilfeldige” stillingskoder som skal ivareta ”minstelønnen”.

Slå sammen lønnsplan for internasjonale operasjoner og avlønning i Norge.

KOL arbeider for en forenkling av lønssystemet med fjerning av lønnsplan 05.128 (Internasjonale operasjoner), ved å bruke 05.100 OFFISERER (nytt navn) og 05.101 BEFAL KONSTABLER OG GRENADERER med et vesentlig påslag av lønn under tjeneste i internasjonale operasjoner.

Økonomi

KOL registrerer at prognosene for lønns- og prisvekst i 2021, spriker vesentlig avhengig av avsender. Selv om NHO predikerer en vesentlig reallønnsnedgang, og vi finner det samme i statens prognoser, kan vi ikke akseptere dette utgangspunktet for våre forhandlinger. Bakteppet her er jo også at statens virksomheter i stort har forhold seg til «frontfaget etter forrige lønnsoppgjør, der næringslivets årslønnsvekst har gått langt utover denne «normen». I forhandlingene mellom NHO og LO ble som kjent resultatet 2,7% , noe som ikke svarer opp for forventet prisvekst. Vi er fortsatt i den situasjonen at flere av statens særordninger som vilkår i SPK, pensjon, og sentrale særavtaler er endret/endres. ABE-reformen setter antakelig her sitt tydelig preg på innsparing, der Forsvaret også ser ut til å knytte dette mot reduksjoner i forhold til den enkelte ansattes lønns- og arbeidsvilkår. KOL har registrerer flere forsøk på kostnadsoverføringer til den enkelte ansatte. Et par eksempler er «tilbud om innstramminger» i de store særavtalene i Forsvaret som for eksempel Kompensasjonsavtalen og høyere husleie i Forsvarets boliger, samt direkte nedtrekk i den enkeltes kostnadsdekninger i «NATO-avtalen». På den annen side er behovet for langtidsutdannede økende i både næringslivet og ikke minst i statlig sektor. Konkurransen om disse arbeidstagerne øker, og dersom staten som arbeidsgiver reduserer totalen av arbeidsvilkårene, må de på den annen side betale en attraktiv lønn for fortsatt å være aktuelle.

KOL erkjenner at den fortsatt pågående pandemien ikke er det beste utgangspunktet for en kraftig reallønnsøkning for offentlig sektor, men samtidig forventes et vesentlig oppsving i økonomien når pandemien er over. KOL har også mange medlemmer som har hatt en ekstra høy belastning under pandemien. KOL mener at med dette bakteppet, må vi ha som utgangspunkt at oppgjøret minimum må bunne ut i et resultat som ikke, basert på en analyse av rammefaktorene på forhandlingstidspunktet, legger opp til en reallønnsnedgang.

I anvendelsen av KOLs lønnspolitikk vil vi arbeide for at kompetanse, ansvar og ikke minst resultater i enda større grad må vektlegges ved lønnsfastsettelse. I tillegg må sjefene settes i stand til og oppfylle omforente lønnspolitikker samt egne strategier ved en ”lokal/lokal” lønnsfordeling.

KOL har krevd at alle tilgjengelige midler avsettes til lokale forhandlinger. Det viktigste for KOL i en fremtidig avtale, er at denne fortsatt gir grunnlag for en reell lokal lønnsdannelse og at forhandlingene for våre medlemmer skjer med bakgrunn i vår egen lønnsmasse.