

## Obligatoriefrågan uppe på ÖB Chefsmöte

På förbandschefsmötet som genomfördes onsdagen den 26 maj presenterade ÖB sina tankar om i vilken riktning han vill gå rörande obligatoriefrågan. ÖB var noga med att påpeka att det var tankar och inget beslut som presenterades på mötet.

Peter Löfvendahl, förbandsdirektör på Officersförbundet närvarade på mötet. Han blev något förvånad av det som presenterades på mötet.

–Frågan om arbetsskyldigheten bereds i en partsgemensam arbetsgrupp. Det var därför lite överraskande att Försvarmaktens tankar kring olika möjligheter inte presenterats i gruppen tidigare. Nu vet vi dock lite mer om förutsättningarna inför den planerade samverkan kring bland annat tjänstgöringsskyldigheten.

Tjänstgöringsskyldigheten engagerar förbundets medlemmar och är ständigt uppe för diskussion. Men det är inte bara i den frågan som medlemmarna vill ha besked. I alla frågor som har med omstruktureringen att göra väntar medlemmarna på mer information.

– Vi kommer på fredag också börja känna på en del annat som ställs på sin spets vid höstens bemanning av org 11.

### Två vägar

På chefsmötet diskuterades två vägar avseende arbetsskyldigheten.

Den ena vägen innebär att alla anställda som vill tjänstgöra i insatsorganisationen ska erbjudas att teckna nya anställningsavtal som omfattar internationell tjänstgöringsskyldighet. I detta alternativ ställs det inte krav på internationell tjänstgöringsskyldighet på befattningar i Produktionsorganisationen.

Den andra vägen innebär att tjänstgöringsskyldigheten gäller all personal, oaktat arbetsplats och arbetsuppgifter. I detta alternativ erbjuds all personal att teckna nya anställningsavtal som omfattar internationell tjänstgöringsskyldighet.

Enligt Försvarmakten finns det dock i detta alternativ ingen möjlighet att få någon befattning utan tjänstgöringsskyldighet. Och det är framförallt den senare vägen som ÖB vill

utreda vidare.

### Majoritet positiva till utlandstjänst

Peter Löfvendahl tycker att det inte är arbetsskyldigheten som är problemet i sig. Han menar att majoriteten av medlemmarna är positivt inställda till utlandstjänst och att den tveksamhet som finns bland medlemmarna snarast handlar om en osäkerhet om vad en tjänstgöringsskyldighet innebär rent konkret för den enskilde individen. Frågor som frekvens, möjlighet till flexibla missionstider, stöd till anhöriga och ekonomisk kompensation måste besvaras innan individen har möjlighet att ta ställning.

– Om arbetsgivaren fokuserar på att snabbt reda ut vad tjänstgöringsskyldigheten innebär, samt skapar ekonomiska och sociala incitament för personalen att tjänstgöra utomlands, kommer man mycket enklare att kunna förankra tjänstgöringsskyldigheten i sin organisation. Detta är också vår utgångspunkt inför kommande samverkansmöten, säger Peter Löfvendahl.

## Varför får soldaterna tarifflöner?

Officersförbundet har sedan avtalet för soldaterna undertecknats fått flera samtal från medlemmarna som undrar varför förbundet medverkat till ett avtal med ett tarifflönesystem. Förhandlingschef Niklas Simson förklarar hur förbundet resonerat.

**- Hur kommer det sig att förbundet medverkat till ett tarifflönesystem? Är inte Officersförbundet för individuell lönesättning?**

– Både FM och Officersförbundet är överens om att soldaterna på sikt ska lönesättas individuellt. Men det kräver ett rejält förarbete där man tänker över lönestrukturer så att vi inte hamnar i samma situation som vi gjorde under förra NBG när vissa soldater fick högre löner än sina chefer. Det var säkert trevligt för den en-skilde soldaten, men på sikt väldigt förödande för hela trovärdigheten för lönesystemet.

– För att inte fördröja anställningsprocessen kom vi därför överens om ett tarifflönesystem som övergångslösning. Det fanns helt enkelt inte i nuläget förutsättningar för att lönesätta soldaterna individuellt. Det saknas kompetens och strukturer i FM för att genomföra detta.

**- Borde inte det finnas på en så stor arbetsplats som Försvarmakten?**

– Absolut. Här har FM ett stort ansvar för den uppkomna situationen. Redan vid Rals-för-

handlingarna 2008 lovade arbetsgivaren att man till nästa års förhandlingar skulle presentera på vilka grunder lönen sätts i FM och på vilket sätt lönebildningen ska användas som ett strategiskt styrmedel. Någon sådan presentation har fortfarande inte tagits fram. Positivt i sammanhanget är dock att vi nu har en partsgemensam grupp som arbetar med utveckling av lönebildning och lönesättning.

**- Men är inte detta arbetsgivarens ansvar att lösa? Varför har förbundet tagit hänsyn till detta i förhandlingarna?**

– Båda parter har ett ansvar för lönebildningen i Försvarmakten. Vi ser helt enkelt inte att det är möjligt att lönesätta soldaterna individuellt i dagsläget. En individuell lön ska helst sättas av närmaste chef. I det här fallet skulle löner sättas på plutons- eller kompaninivå. De som är chefer på den nivån har i nuläget varken tid, utbildning eller systemstöd för att kunna lönesätta sina soldater.

**- Men soldaterna kommer att lönesättas individuellt på sikt?**

– Svar ja. Förbundet är för en individuell lönesättning och det gäller både soldater och officerare.

**- Men hur ska man då kunna rekrytera bristkompetenser som kan få betydligt mer betalt i det civila? Med en individuell lönesättning kan man ju även locka till sig personer med sådan kompetens.**

– Det kan man nu också. Vi har en tarifflöne-modell, men till denna modell finns även en marknadskomponent som gör att man kan betala extra för att få sådan arbetskraft som det råder brist på. Viktigt att påpeka är att om soldaten är missnöjd med den erbjudna lönen bör denne tacka nej och söka stöd hos officersföreningen vid förbundet. Föreningen kan i det läget påkalla förhandling om en högre lön - eller som avtalet säger, "ansätta värde" för marknadskomponenten.

**- Från när gäller avtalet? När kan förbanden börja anställa soldater som går på det nya avtalet?**

– Avtalet gäller med omedelbar verkan. Det är i princip fritt fram att börja anställa soldater i enlighet med detta avtal. Förbanden bör dock invänta de skrivelser som beskriver hur anställningsförfarandet ska gå till och hur avtalet ska tillämpas. Förbundet väntar också på dem och kommer att samverka dessa så fort som möjligt.

**- Vad händer med de soldater som idag är anställda enligt ALVA?**

– De får ha kvar sina anställningar och löner om de så önskar. Det kan hända att Försvarmakten erbjuder vissa att avsluta sina nuvarande anställningar och teckna nya kontrakt med detta avtal som grund. Men det är frivilligt och soldaten själv som avgör om han eller hon vill göra det.