

FM GÅR INTE FÖRBUNDET TILL MÖTES MED CHEFSLÖNEREVISIONEN 2017

Officersförbundet har riktat kritik mot det löneökningstrymme som Försvarsmakten avdelat i årets chefslönerrevision. Redan förra året fick cheferna ungefär 0,2 procent lägre löneökning än kollektivet i övrigt. Årets utrymme ser i jämförelse ut att bli lågt även det.

– Försvarsmakten lovade efter förra årets chefslönerrevision att ta med sig frågan om hur beräkna utrymmet till årets revision, men det har i alla fall inte diskuterats med oss. I år höjde Försvarsmakten lägsta lönerna för chefskretsen med 1000 kronor mot de 3000 kronor som Officersförbundet yrkade på redan 2016. Man gör helt enkelt inget rejält åt de lägsta lönerna för cheferna, säger ombudsman Mikael Boox.

I år har Försvarsmakten redovisat en ambition att i större utsträckning än tidigare år följa det statliga centrala chefsavtalet när det gäller genomförandet av lönesättningen. Det innebär att lönen bestäms genom dialog mellan chef och lönesättande chef och fastställs sedan genom en överenskommelse om ny lön.

Vänta med beslut i två veckor

Om chef och överordnad chef inte kan komma överens om ny lön ska arbetsgivaren avvakta med beslut i frågan i 14 dagar. Under denna period ges möjlighet till fortsatt dialog mellan chef och överordnad chef, dock senast till och med 1 september i år.

– Både den chef som blir lönesatt och den chef som sätter lön har ett stort ansvar för att detta ska fungera.

En väl fungerande chefslönesättning förutsätter en återkommande dialog mellan chef och överordnad chef om bland annat verksamhetsmål, samarbete, lönekriterier och resultat för att tydliggöra sambandet mellan chefs resultat och lön. I dialogen får chef och överordnad chef en reell möjlighet att föra en diskussion där chefs bidrag till verksamheten sätts i fokus, säger Mikael Boox.



Mikael Boox

Chefers löner bestäms även utifrån vad som anges i 5 § ramavtal om löner angående ansvar, arbets-

uppgifternas svårighetsgrad, övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna samt chefs skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

Dialogen är viktig

– Varje chef ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. Dialogen ska därför vara särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön, säger Mikael Boox och tillägger:

– Kommer du inte överens med din chef är du givetvis välkommen att höra av dig till oss för rådgivning.

ÖVERGÅNGSLÖSNING OM INSATSVERSAMHET

Som vi berättade om i juni så har Officersförbundet och Försvarsmakten kommit fram till en lösning på frågan om hur insatsverksamhet ska hanteras innan nya arbetstidsavtalet träder i kraft. Avtalet gäller verksamhet från 1 augusti.

Avtalet innebär att stöd till civila samhället som genomförs utanför normal arbetstid räknas som övertid (nödfallsövertid) och ska ersättas som det. För övrig verksamhet som Försvarsmakten klassar som insatsverksamhet ska första dygnet ersättas i enlighet med nuvarande nivå (0,0099xI-lön+264 kronor, samt i förekommande fall logitillägg, förrätningstillägg



Fredrik Norén

och traktamente). Från och med andra dygnet tillämpas en ny modell. Den innebär att per påbörjat dygn ”insatsdygnstillägg” ges 988 kronor i ersättning plus fyra timmars kompensationsledighet.

– Då vi och Försvarsmakten inte kunnat lösa kärnfrågan kring hur insatsverksamhet ska nyttjas i det nuvarande arbetstidsavtalet är vi istället överens om att ändrade ersättningar är den bästa övergångslösningen, säger Fredrik Norén, ombudsman på Officersförbundets förhandlingssektion.

Bättre ersättning prioriterat

Det är inte praktiskt möjligt att införa det nya avtalet i höst, något som Officersförbundet önskade. Sannolikt kommer det vara mycket insatsverksamhet i höst varför Officersförbundet har prioriterat att få till en lösning som ger bättre ersättning för medlemmarna, även om det innebär att förbundet inte fått gehör för hela sin syn.

– För de som genomför många dygn med verksamhet som Försvarsmakten klassar som insatsverksamhet ger detta en betydligt schysstare och rimligare ersättningsnivå, jämfört med tidigare, säger Fredrik Noren.

Kontakta din förening

Kontakta din Officersförening för kontroll av om tillämpningen är korrekt eller bryter mot arbetstidsavtalets intention. Detta avtal är giltigt till och med sista december 2017. Därefter kommer det nya arbetstidsavtalet att träda i kraft.

Avtalet finns även på vår hemsida under ”Materiel och Avtal”- avsnitt FAS, kapitel 4.