

YRKANDE FRÅN

OFR/O FM

RALS FM 2023-2025



INNEHÅLL

1. Lägesbeskrivning	4
1.1. Trivseln	4
1.2. Lönen	4
1.3. Personalbristen	4
1.4. Arbetsmiljön	4
1.5. Rörligheten	5
1.6. Tillgängligheten	6
1.7. Otydlighet avseende specialistofficersrollen.....	6
1.8. Tidsbegränsad anställning för GSS/K.....	7
1.9. Brist på inflytande	7
2. Förslag till åtgärder	7
2.1. Lön.....	7
2.2. Bättre villkor för individen vid rörlighet.....	7
2.3. Villkor som gör att individen känner sig ”skadelös” vid utökad tillgänglighet.....	8
2.4. Möjligheten att påverka sin vardag och sin utveckling	9
3. OFR/O FM yrkanden i revision 2023-2025	10
3.1. Lön.....	10
3.2. Rörlighet och tillgänglighet	11
3.3. Inflytande.....	11
3.4. Övrigt.....	11
4. Avslutning	11

YRKANDE FÖR BÄTTRE VILLKOR

MED DEN OMVÄRLD vi nu lever i är vårt fokus att öka Försvarsmaktens operativa förmåga. Våra medlemmar i Försvarsmakten är lojala och trivs med sitt yrkesval. De försvarar Sverige, våra intressen, vår frihet och rätt att leva som vi själva väljer. För att försvaret ska kunna växa som beslutat behöver lojaliteten värdas och då behövs bättre villkor.

Det är inte rimligt att militärer har bland de lägre lönerna i staten. Det är inte bra att svenska militärer upplever sämst balans mellan arbete och fritid, jämfört med andra militärer i Skandinavien. Vill Sveriges medborgare ha ett försvar där de anställda kan jobba 1000-tals timmar extra utan rimlig ersättning och en bortre gräns för årsarbetstiden?

Vi anser att militärt arbete ska ha villkor som speglar den ansträngning som yrket medför. Därför är fokus på yrkanden för 2023–2025 på lön, villkor för rörlighet och tillgänglighet, samt medarbetarnas reella inflytande.

Officersförbundet, Ledarna och Förbundet Reservofficerarna förhandlar gemensamt mot Försvarsmakten. Officersförbundet leder förhandlingarna för OFR/O FM där de tre förbunden ingår.

LARS FRESKER

Förbundsordförande Officersförbundet



BAKGRUND

CENTRALT ”RAMAVTAL OM löner mm för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet ”gäller som principiell grund. I avtalet ges Försvarsmakten mandat och förväntas tillämpa de löner och övriga anställningsvillkor som på bästa sätt möjliggör och kvalitetssäkrar en stabil personalförsörjning syftande till att verksamhetens uppdrag och uppgifter går att genomföra på bästa sätt.

Detta ansvar förstärkte myndigheten genom Överbefälhavarens (ÖB) dagorder som utgavs den 22 augusti 2022. En del åtgärder har redan vidtagits som en följd av denna order men ett flertal förväntade åtgärder kvarstår att bereda, analysera och leverera. Mot bakgrund av ovanstående har

Officersförbundet sammanställt en egen rapport som syftar till att belysa medlemmarnas nuvarande arbetssituation och syn på löner och villkor.

Officersförbundets medlemmar innehar alla befattningar från soldat och sjöman till chefer på alla nivåer. De representerar cirka 90% av yrkesofficerarna och cirka 50% av soldater, sjömän och gruppchefer. Fakta är hämtade från såväl de statistiskt säkerställda medlemsundersökningar som förbundet själv genomfört de senaste åren liksom Försvarsmaktens medarbetarundersökning FM VIND, och en forskningsrapport från Försvarshögskolan (FHS) rörande arbetssituationen för den militära personalen i de nordiska länderna. Avslutningsvis innehåller rapporten konkreta förslag som bör vidtas för att förbättra situationen för den militära personalen i Försvarsmakten.



1. Lägesbeskrivning

1.1 Trivseln

Att Försvarsmakten är en myndighet där de flesta trivs, råder det ingen tvekan om. I grunden finns en tydlig känsla av att man gör nytta för samhället och att man känner en stark gemenskap i sitt närmaste arbetslag.

Att arbeta hårt och intensivt under perioder förefaller också vara helt okej – under förutsättning att man kan ta ut längre ledighet efteråt.

1.2 Lönen

När Officersförbundet frågat sina medlemmar, oavsett kategori, om vad som är viktigast för förbundet att driva toppar frågan om högre lön. **En majoritet av medlemmarna tycker inte att lönen är rimlig vare sig i förhållande till svårigheten i arbetsuppgifterna, utbildning och tidigare erfarenhet, ansvarsområden eller uppnådda resultat, jämfört med civilt yrke inom Försvarsmakten alternativt i jämförelse med motsvarande arbete utanför Försvarsmakten.** Lönen är också det främsta skälet till att medlemmar funderar över att sluta.

1.3 Personalbristen

Tillgången på arbetskamrater oroar våra medlemmar. I medlemsundersökningen anger tre av fyra att utökning av personal är det viktigaste för att öka den operativa förmågan. Två av tre anser att Försvarsmaktens viktigaste utmaning är att behålla personalen. De ser risken att utflödet annars blir större än inflödet.

1.4 Arbetsmiljön

Arbetsmiljön kan delas upp i två områden. Det ena är produktion av krigsförband och genomförande av operationer och de unika förutsättningar som följer av det. Att träna och öva för krigets krav påverkar även arbetsmiljön avseende arbetstid och fysisk arbetsmiljö. Det finns förståelse för detta men man ser inte att Försvarsmakten idag prioriterar att införa de förbättringar som finns tillgängliga.

Det andra området är förvaltningsverksamheten, det vill säga allt som följer med kraven att vara en myndighet. Den fysiska arbetsmiljön vid förvaltningsverksamhet är acceptabel medan den psykosociala

arbetsmiljön är mindre bra. Bristerna grundar sig framför allt i en slimmad organisation med vakanser, med mycket administrativa uppgifter samt en hög arbetsbelastning. För dessa förhållanden finns inte samma acceptans eftersom de inte har någon koppling till krigets krav utan endast beror på bristande resurser och prioriteringar. Men arbetsmiljön oavsett verksamhet får följder för chefer och medarbetare.

Balansen mellan arbete och privatliv är ett exempel på negativ påföljd. Det framgår av den rapport om *Work Life Balance* som FHS gjort på uppdrag av Officersförbundet och våra nordiska motsvarigheter. Syftet med undersökningen var att studera balansen mellan arbete och privatliv samt hur olika arbetsrelaterade krav och resurser påverkar välbefinnande, arbetstillfredsställelse och organisatoriskt engagemang hos militärer i Norden.

Det mest anmärkningsvärda resultatet i studien är att de svenska militärerna är de som mår sämst både på jobbet och hemma. Svenska militärer har en sämre balans mellan arbete och privatliv än de andra

nordiska militärerna.

Studien visade att svenska militärer har lite lägre arbetstillfredsställelse än finska och danska militärer, men också ett starkt organisatoriskt engagemang vilket betyder att de uppvisar en hög lojalitet gentemot Försvarsmakten.

Många medlemmar uppger också att de upplever att de inte blir sedda och att man saknar inflytande över Försvarsmaktens, förbandets och sin egen utveckling.

1.5 Rörligheten

Resultaten från *Work Life Balance* bekräftar de diskussioner som förs på arbetsplatserna, vid kontakter med förtroendevalda och inlägg i sociala medier, om att kraven på rörlighet innebär frånvaro från den privata sociala sfären. Svårigheten att kombinera Försvarsmaktens krav med ett fungerande familjeliv har funnits under lång tid. Partnerskap och familjebildning kräver tydligt dubbla inkomster. Partnern har också stora förväntningar på att utveckla sin självständighet och karriär. Det finns inte längre några mervärden med en anställning i Försvarsmakten som

»GENOM ÅREN HAR LÖNELÄGET FÖR GSS/K VARIT EN STOR UTMANING. DET HAR HELT ENKELT VARIT SVÅRT ATT LEVA PÅ GRUNDLÖNEN.«

skulle motivera partnern att begränsa sina behov och förväntningar. Till detta ska läggas att kraven från Försvarsmakten inte kommer att minska utan istället öka. Personalen ser att de bl.a. skickas runt i Sverige för att jämna ut vakanser.

Men kravet på rörlighet kommer inte bara öka nationellt utan även internationellt, givet det svenska Nato-medlemskapet. Sedan 2010 råder internationell tjänstgöringsskyldighet. I dagsläget är det oklart hur Sverige avser att bemanna Natos olika staber, hur deltagande i övningsverksamhet och insatser ser ut och om Sverige ska ha permanent baserade förband i exempelvis Baltikum.

1.6 Tillgängligheten

Det är inte bara rörligheten som påverkar balansen mellan arbete och fritid. Arbetstiderna är nästa faktor och Försvarsmakten har en avsevärt större tillgänglighet till sina medarbetare än vad arbetstidslagen eller kollektivavtal ger andra arbetsgivare. Årsarbetstiden för en statsanställd är enligt Arbetsgivarverket cirka 2000 timmar. Genom de möjligheter som Försvarsmakten förhandlat sig till i kollektivavtal tillkommer övertid, jour, beredskap, fm/sjö-dygn, operationer, insatser som ger möjlighet att kräva 1000-tals fler timmar arbetstid. Den yttersta begränsningen är att myndigheten ska göra vad som kan göras förebyggande för att medarbetaren inte ska drabbas av ohälsa eller skadas. Några (få) skyddsregler för detta finns, till exempel

vad avser antal timmar övertid, antal timmar beredskap och semesterdagar.

Om något av följande uppstår

- Särskilda operationer direkt beslutade av Överbefälhavaren på grund av händelser som hotar Sveriges territoriella integritet eller svenska intressen,
- ÖB Aktivering,
- av Överbefälhavaren beordrad Givakt,

står man till arbetsgivarens förfogande hela dygnet – man har ingen fritid. Det finns ingen begränsning av hur lång tid man står till arbetsgivarens förfogande. Ersättningen som medarbetaren får för denna begränsning av sin fritid är: *t.ex. $0,0099 \cdot 24\,000 + 264 = 21$ kr/timme eller $0,0099 \cdot 29\,000 + 264 = 23$ kr/timme*

Försvarsmakten kan också beordra att man ska utföra tjänsteresor med eller utan övernattnings. Det finns ingen begränsning hur många tjänsteresor som kan beordras. Tjänsteresor innebär en begränsning av fritiden i och med att de genomförs till en annan plats än bostadsorten. För tjänsteresor får man ingen ersättning.

Arbetsgivaren kan även beordra att man ska vara tillfälligt placerad och arbeta vid annan OrgE under en längre tid. Det finns inga begränsningar av hur lång tid man kan vara tillfälligt placerad vid annan OrgE. För detta får man ingen ersättning.

Förutom tjänsteresor utomlands eller internationell militär insats förekommer även stationering utomlands. Vid dessa tillfällen görs en överenskommelse mellan individ och FM om villkoren under stationeringen.

Sammanfattningsvis kan konstateras att Försvarsmakten har, näst intill, obegränsad tillgång till medarbetarna så länge möjliga åtgärder för att förebygga ohälsa eller skador vidtas.

1.7 Otydlighet avseende specialistofficersrollen

Ett annat exempel som gör att Officersförbundets medlemmar inte trivs är bristen på tydliga karriärvägar, inte minst gäller det specialistofficerare. Trots att tvåbefälssystemet, som numera heter trebefälssystemet (3BS) infördes redan 2008 har Försvarsmakten inte lyckats skapa någon tydlig karriär- och löneutveckling för specialistofficerarna.

1.8 Tidsbegränsad anställning för GSS/K

Genom åren har löneläget för GSS/K varit en stor utmaning. Det har helt enkelt varit svårt att leva på grundlönen. Att bilda familj har för många varit omöjligt, liksom att få lån till att köpa en bostad eftersom GSS/K inte är anställda tillsvidare. Vad gäller lönen har steg tagits i rätt riktning men når ännu inte upp till rimlig nivå för utfört arbete.

Anställningsformen är dock densamma – den är tidsbegränsad, med en maxtid om 12 år. Under 2022 har ett antal GSS/K uppnått sin maxtid och tvingats sluta mot sin vilja. Förutom besvikelse från berörda individer uppstår också vakanser på kritiska befattningar i organisationen.

1.9 Brist på inflytande

Avslutningsvis kan konstateras att den svenska partsmodellen behöver vårdas i tider av tillväxt: det är utmanande för såväl fackliga förtroendevalda som skyddsombud att få tillräckligt med tid avsatt för att på ett adekvat sätt kunna sätta sig in i viktiga ärenden och delta i de olika förändringsprocesserna. I flera frågor de senaste åren har Officersförbundet och andra arbetstagarorganisationer (ATO) släppts in sent i processen på myndighets- och förbandsnivå. Pressen på cheferna att leverera gör att det stundtals stressas och utövas brandsläckning här och nu utan att ta stöd av skyddsombud och ATO.

Men risken med ett sådant synsätt är att myndighetens personal går mot vad som skulle kunna beskrivas som en ”kollektiv utbrändhet”. Under en kortare period, inför en övning eller under en insats, orkar personalen kraftsamla, men den historiska tillväxt som Försvarsmakten nu genomför, i kombination med det kommande Nato-medlemskapet och läget i omvärlden, har inget tydligt slut. Det gör att personalen gradvis nöts ner när det är obalans mellan uppgifter och resurser och oförutsägbarhet i planeringen. Inte helt sällan förväntas man vara tillgänglig efter arbetstid där man slits mellan lojaliteten till arbetsgivaren och lojaliteten till sin familj.

Sammantaget gör det att det blir svårt att koppla bort jobbet rent mentalt.

2. Förslag till åtgärder

2.1 Lön

Justera lönestrukturen så att militärt arbete AO 24 är det högst värderade AO och de militära cheferna är högst värderade i FM och staten. Men det räcker inte bara att vara högst värderad i staten, det krävs även att värderingen är jämförbar med övriga arbetsmarknaden.

Arbetet med att finna ett tydligt system för specialistofficerarens löneutveckling där värdering av kompetensdjup och särskild yrkesskicklighet är en central del.

Avdela medel för att lönesätta enligt ny justerad lönestruktur samt en relevant lönespridning enligt de behov som identifieras på OrgE.

I arbetet med justering av lönestruktur behöver BESTA nivån för GSS justeras eftersom yrket utvecklats på ett sådant sätt att det är mer kvalificerat än nivå 1.

Den positiva utvecklingen av lönebildningsprocessen ska fortsätta och modellen med lönemålbildningsarbete vid OrgE och framtagande av deras behov ska bekräftas.

2.2 Bättre villkor för individen vid rörlighet

Kraven på rörlighet nationellt och internationellt är en bidragande orsak till obalans mellan arbete och fritid. Medlemmarna förväntar sig att de ska kunna kombinera anställningen i Försvarsmakten med ett ” normalt ” socialt liv. Det handlar om allt från partnerskap, vänner, fritidsintressen, barn, stödja anhöriga m.m. Att det är ett speciellt yrke med speciella krav accepteras. Att det innebär att man periodvis inte har ett ” normalt ” socialt liv accepteras också. Men skillnaden får inte vara avsevärt större än i andra yrken. Det är en mix av åtgärder som medlemmen förväntar sig måste förbättras.

En del är de ekonomiska ersättningar som utgår vid rörlighet nationellt och internationellt. Ett första steg är att räkna upp de icke löneberoende tilläggen med den löneutveckling enligt SCB som varit sedan respektive avtal tecknades. Exempel på detta är pendlingsersättning och utlandstillägg. Men det måste också tas fram nya respektive göras justeringar avseende villkoren vid nya



»ATT FÅ VARA MED OCH PÅVERKA SAMT SPELA EN ROLL ÄR VIKTIGT FÖR ARBETSTILLFREDSSTÄLLELSEN.«

former av verksamhet utomlands med anledning av NATO-inträde.

Rätt ekonomisk ersättning möjliggör att vissa tjänster kan köpas som underlättar belastningen att vara på tjänsteresa eller insats. En ekonomisk del är också det skydd som man förväntar sig ska finnas om olyckan är framme eller om den ibland oundvikliga (trots alla förberedelser) konsekvensen av stridens karaktär inträffar, att man dödas. Officersförbundet har under lång tid argumenterat för en avsevärt högre nivå i den statliga riskgarantin, högsta möjliga ersättning bör vara cirka 60 prisbasbelopp för att efterlevande eller individen ska vara någorlunda ekonomiskt skadelös.

Men utöver de ekonomiska villkoren vid rörlighet behövs också en tydlig vilja från Försvarsmakten att planera sina medarbetares rörlighet utifrån medlemmens sociala förutsättningar. Det handlar bland annat om att begränsa rörligheten genom distansarbete och distanslärande så långt som möjligt. Men också om besked i god tid när krav ställs på rörlighet. Korta tjänsteresor ska ha minst samma framförhållning som listplanering av arbetstid och eventuell bortavaro ska framgå

i arbetstidslistan. Längre tjänsteresor, pendling, insatser, stationering utomlands, tidsbegränsad placering ska vara kända minst ett år i förväg.

Ett speciellt förhållande är den centrala planeringen av SO 8 – och OF 3 –. Här måste man överväga på vilken nivå sådan planering ska ske. Ett sätt att chef och medarbetare kommer närmare varandra kan vara att Försvarsgrenschef/stridskraftschef tar större ansvar för planering och bemanningsbeslut etc. Vidare bör man se över vilka som verkligen behöver planeras centralt och om dessa kan ha bostaden som huvudsaklig arbetsort. Ett sätt att kan vara att ge ”försörjningsuppdrag” till chef som är närmare medarbetarna.

2.3 Villkor som gör att individen känner sig ”skadelös” vid utökad tillgänglighet

Ett steg är även här att räkna upp de icke löneberoende arbetstidsersättningarna med löneutvecklingen (SCB) sedan avtalen tecknades. Utöver det behöver ersättningen i kap 6 höjas så att de bättre speglar att medlemmen inte har någon fritid under sådana dygn. Men mer ersättning löser inte hela problemet

utan även kompensationsledigheten behöver förbättras. Det svåraste att komma åt är uttaget av arbetstid t.ex. FM/sjö-dygn och verksamhet enligt kap 6 men måste ändå tas tag i. Ett större inslag av individuell planering till förmån för att hela förband används samtidigt kan vara en åtgärd.

2.4 Möjligheten att påverka sin vardag och sin utveckling

Former för att enkelt kunna få utlopp för sitt engagemang och kunnande i att utveckla allt från materiel, stridsteknik till krigsförbandskrav, bör göras tydligare. Sådana former ska även ges mandat att genomföra förändringar eller anvisningar hur man kan föra dialogen vidare med de som har mandat. APT är ett forum med stor utvecklingspotential avseende här och nu frågor.

Men det behöver kompletteras med till exempel utvecklingsgrupper, referensgrupper och nätverk. Att få vara med och påverka samt spela en roll är viktigt för arbetstillfredsställelsen.

Medarbetarsamtal ska genomföras med chef som har mandat att fatta beslut om individens utveckling. Det får inte stanna

vid ett svar – ”jag förstår vad du vill men jag har inte mandat att besluta.” I det ligger också att tydliggöra vem av C OrgE eller krigsförbandschef som har att utveckla individen. Det finns också en förväntan att få ett tydligt kvitto på chefens uppfattning om framtida möjligheter om vad som krävs för befördran, ett sätt kan vara att återinföra ett tjänstgöringsomdöme eller motsvarande.

En annan del av inflytande är de mer formella formerna för inflytande över arbetsmiljö respektive utveckling. De företrädare som medlemmarna utser som skyddsombud respektive de fackliga företrädarna måste ges reella förutsättningar att lösa sina lagliga och avtalsmässiga uppgifter. Båda funktionerna är till för att ge chef bättre underlag för beslut och det ligger i chefs intresse och ansvar att prioritera arbetsuppgifternas fördelning inom arbetslag och organisation så att de utsedda får erforderlig tid. Formerna för att hantera inflytandet behöver också utvecklas och anpassas till det förändrade omvärldsläget samt ett ökat antal arbetsplatser utanför Sverige i och med Nato-medlemskap.

3. OFR/O FM YRKANDEN I REVISION 2023–2025

3.1 Lön

- Tidsbegränsat avtal 2023–2025
- Parterna på förbandsnivå, skall genom överenskommelse i kollektivavtal fastställa nya löner per 2023–10–01, 2024–10–01. Detta sker antingen genom huvudmetoden traditionell förhandling eller, om parterna på OrgE blir överens, genom lönesättande samtal.
- Övergå till traditionell förhandling för OF5 (avtal särskilda befattningshavare) enligt särskild hantering av parterna på FM-nivån
- Möjliggöra löneökningar som motsvarar de inskickade behoven från parterna på OrgE samt att utvecklingen av lönebildningsprocessen ska fortsätta och modellen med lönemålbildsarbete vid OrgE och framtagande av deras behov, ska befastas.
- Riktad förändring av vissa löner:
 - Individuella löner för GSS understigande 24 000 kr/mån justeras upp till åtminstone 24 000 kr 2023–10–01 och 25 000 kr 2024–10–01
 - Individuella löner för YO/RO understigande 29 000 kr/mån justeras upp till åtminstone 29 000 kr/mån 2023–10–01 och 30 000 kr/mån 2024–10–01
 - Individuella löner för C OrgE understigande 70 000 kr/mån justeras upp till åtminstone 70 000 kr 2023–10–01 och 75 000 kr/mån 2024–10–01
- Tydliggöra en systematik för att värdera kompetensdjup och särskild yrkesskicklighet samt att den införs som en central del i all lönesättning.
- SO 9 ska lönesättas av C OrgE enligt FM riktlinjer för lönebildning och nivå ska utgå från parternas gemensamma lönemålbildsarbete på resp OrgE
- I arbetet med justering av lönestruktur ska BESTA nivån för GSS justeras från nivå 1 till lägst nivå 2



3.2 Rörlighet och tillgänglighet

- Räkna upp pendlingsersättningen, faktorlönen vid internationell insats och utlandstillägget med den löneutveckling enligt SCB som varit sedan respektive avtal tecknades.
- Systematik och en uttalad arbetsgivarpolitik som tydliggör att en dialog med arbetstagaren ska ske i god tid vid exempelvis längre tjänsteresor, pendling, insatser, stationering utomlands, tidsbegränsad placering samt bemanning med centralt placerade individer. Med i god tid avses minst ett år i förväg.
- Korta tjänsteresor ska ha minst samma framförhållning som listplanering av arbetstid och eventuell bortavaro ska framgå i arbetstidslistan.
- Ersättningen i kap 6 förändras till motsvarande systematik som vid internationell militär insats, exempelvis gällande faktorlön, "utlandstillägg" vid tjug mer än 30 dagar, tillägg för hög tjänstgöringsfrekvens, vakanstillägg samt intjänande av ledighet.
- Kollektivavtal för anställningsvillkor enligt URA/UVA tecknas på lokal nivå
- Ett nytt friskvårdsbidrag införs om 4 000 kr/år/arbetstagar

3.3 Inflytande

- Medarbetarsamtal ska genomföras årligen med chef som har mandat att fatta beslut om individens utveckling.
- Återinföra tjänstgöringsomdöme eller motsvarande
- Fackliga förtroendemän (skyddsombud och ato- företrädare) måste säkerställas reella förutsättningar att lösa sina lagliga och avtalsmässiga uppgifter samt att detta arbete värderas när lönen ska sättas.

3.4 Övrigt

För att säkerställa korrekt hantering på alla organisationsnivåer så yrkar OFR/O FM även på att följande områden bearbetas och tydliggörs inom ramen för revision. Dessa områden är:

- Säkerställ korrekt hantering av SF motsv
- Säkerställ korrekt hantering av individer på internationell militär insats

4. Avslutning

OFR/O FM förbehåller sig rätten att utöver detta, om sådana omständigheter som ej varit kända vid överlämnandet av dessa yrkanden framkommer, komplettera sina yrkanden alternativt inkomma med helt nya.



OFFICERSFÖRBUNDET

www.officersforbundet.se