

YRKANDE FRÅN OFR O FM RALS FM 2025

FÖRSVARSMAKTENS LÖNER

Försvarmakten gör årligen en lönekartläggning där bland annat likvärdiga arbeten i Försvarmakten jämförs avseende lön. De olika arbetena delas in värderingsboxar. Varje värderingsbox innehåller arbeten som Försvarmakten anser vara likvärdiga. Nedan tabeller är hämtade från lönekartläggningen i Försvarmakten som bygger på lönedata från 7 juni 2024. Med anledning av att några medel för strukturella förändringar inte avsatts för lönerevisionen 1 oktober 2024 kommer de inbördes skillnaderna kvarstå. Som framgår värderar Försvarmakten den militära kompetensen generellt lågt.

Likvärdigt Arbete	Medianlön juni 2024
<i>Värderingsbox 3 likvärdiga arbeten</i>	
4412 Form/ljud/bildarbete, nivå 1	27 000
2412 Militärt arbete, nivå 1	25 188

Likvärdigt Arbete	Medianlön juni 2024
<i>Värderingsbox 6 likvärdiga arbeten</i>	
3522 Veterinär arbete, nivå 2	35 283
4822 Ekonomiarbete, nivå 2	34 700
4722 Personalarbete, nivå 2	34 450
8222 Sjötrafikarbete, nivå 2	34 219
8322 Flygtrafik/flygplats, nivå 2	34 100
4422 Form/ljud/bildarbete, nivå 2	33 900
5622 Inköpsarbete, nivå 2	31 500
7122 Naturvetenskapligt, nivå 2	30 800
2422 Militärt arbete, nivå 2	29 200

Likvärdigt Arbete	Medianlön juni 2024
<i>Värderingsbox 12 likvärdiga arbeten</i>	
3532 Veterinär arbete, nivå 3	57 963
8332 Flygtrafik/flygplats, nivå 3	55 050
4531 IT-arbete, drift, nivå 3 Chef	50 000
8231 Sjötrafikarbete, nivå 3 Chef	47 273
6932 Kvalitets/kontrollarbete, nivå 3	45 750
2432 Militärt arbete, nivå 3	41 500
1132 Allmrättsl. utredn/t , nivå 3	40 670
4732 Personalarbete, nivå 3	40 635
1532 FOU Medicin, nivå 3	40 000

Likvärdigt Arbete	Medianlön juni 2024
<i>Värderingsbox 13 likvärdiga arbeten</i>	
8331 Flygtrafik/flygplats, nivå 3 Chef	69 000
4631 IT-arbete, utveckling, nivå 3 Chef	51 250
3732 Soc/kurativ arbete, nivå 3	49 800
6631 Tekn. utredn/utveckl, nivå 3 Chef	48 470
6831 Produktionsplanering, nivå 3 Chef	47 950
5331 Internadmin, nivå 3 Chef	46 900
6031 Tillverkn/rep/tekn, nivå 3 Chef	46 900
4731 Personalarbete, nivå 3 Chef	46 800
7231 Säkerhet/Räddning, nivå 3 Chef	45 702
3432 Medicinskt arbete, nivå 3	42 025
2431 Militärt arbete, nivå 3 Chef	40 036
5431 Kontorservice, nivå 3 Chef	38 300
7631 Lager/förrådsförvalt, nivå 3 Chef	37 520

Likvärdigt Arbete	Medianlön juni 2024
<i>Värderingsbox 21 likvärdiga arbeten</i>	
6941 Kvalitets/kontrollarbete, nivå 4 Chef	63 560
6641 Tekn. utredn/utveckl, nivå 4 Chef	57 000
6841 Produktionsplanering, nivå 4 Chef	56 954
4841 Ekonomiarbete, nivå 4 Chef	56 953
4741 Personalarbete, nivå 4 Chef	56 900
6741 Arkitektarbete, nivå 4 Chef	56 700
2441 Militärt arbete, nivå 4 Chef	53 807
4641 IT-arbete, utveckling, nivå 4 Chef	53 400
2442 Militärt arbete, nivå 4	53 300
4541 IT-arbete, drift, nivå 4 Chef	49 500

Likvärdigt Arbete	Medianlön juni 2024
<i>Värderingsbox 28 likvärdiga arbeten</i>	
2452 Militärt arbete, nivå 5	78 700

Likvärdigt Arbete	Medianlön juni 2024
<i>Värderingsbox 29</i>	
1151 Allmrättsl. utredn/t, nivå 5 Chef	92 000
6751 Arkitektarbete, nivå 5 Chef	78 334
4751 Personalarbete, nivå 5 Chef	74 500
4851 Ekonomiarbete, nivå 5 Chef	73 600
4651 IT-arbete, utveckling, nivå 5 Chef	71 400
2451 Militärt arbete, nivå 5 Chef	68 000

Likvärdigt Arbete	Medianlön juni 2024
<i>Värderingsbox 33 likvärdiga arbeten</i>	
2461 Militärt arbete, nivå 6 Chef	90 500
4761 Personalarbete, nivå 6 Chef	90 000
4861 Ekonomiarbete, nivå 6 Chef	90 000

TILLGÄNGLIGHET OCH RÖRLIGHET

Rörligheten

Resultaten från Work Life Balance bekräftar de diskussioner som förs på arbetsplatserna, i våra 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.

Men för de som nu står mitt i livet och ska etablera och utveckla en partnerrelation är förutsättningarna förändrade. 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 skulle motivera partnern att begränsa sina behov och förväntningar. Inte helt sällan har partnern dessutom en högre inkomst från ett civilt arbete.

Till detta ska läggas att yrkesofficeren nu upptäckt att kraven från Försvarsmakten inte kommer att minska utan i stället öka. Personalen ser att de skickas runt i Sverige för att jämna ut vakanser. De ser att en karriär i Försvarsmakten innebär att man från och med major/förvaltare betraktas och behandlas som en Försvarsmaktsresurs och med det följer en rörlighet var tredje år mellan olika orter.

Men kravet på rörlighet kommer inte bara öka nationellt utan även internationellt, givet det svenska Nato-medlemskapet. Sedan 2010 råder internationell tjänstgöringskyldighet. I dagsläget påbörjas bemanning vid Natos olika staber, deltagande i övningsverksamhet och operationer med bland annat fartyg, stridsflyg och baserat förband i Baltikum. Verksamheten kan förutses öka avsevärt.

Tillgängligheten

Det är inte bara rörligheten som påverkar balansen mellan arbete och fritid. Arbets-tiderna 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 2 000 timmar. Genom de möjligheter som Försvarsmakten förhandlat sig till i kollektivavtal tillkommer övertid, jour, beredskap, försvarsmakts/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. Men även skyddsregler och semesteruttag är förhandlingsbara utan att kollektivavtalet behöver ändras.

Ersättningar för tillgängligheten och villkor vid rörlighet

I samband med övningar och skarpa insatser under normal beredskap används **Försvarsmaktsdygn (FM-dygn)** som innebär att man står till arbetsgivarens förfogande hela dygnet – man har ingen fritid. Dygnet räknas som att medarbetaren arbetat 8 timmar av de 40 timmar som ska göras varje vecka. Det finns ingen begränsning gällande hur många FM-dygn individen kan tvingas göra. Det är Försvarsmakten som ensidigt bestämmer när medarbetaren ska planeras med FM-dygn. Skyddsregeln är myndighetens ansvar att förebygga ohälsa och olyckor. Ersättningen som medarbetaren får utöver lön för att vara på jobbet dygnet runt är:

Totalt under året genomförda FM-dygn /uppkomna FM-dygn	Ersättning	Tillägg FM-dygn	Kompensationsledighet	Omräknat till ersättning per timma
1 – 10	1 300 kr/dygn		8 timmar	$1300 / (24-8) = 81 \text{ kr/timme}$
11 –	1 300 kr/dygn	$0,023 \times \text{lön}$	4 timmar	$1300 + (0,023 \times 25000) / (24-4) = 93,75 \text{ kr/timme}$ $1300 + (0,023 \times 32000) / (24-4) = 101,80 \text{ kr/timme}$

Jour innebär att man på sin fritid ska vara tillgänglig för att kunna påbörja arbete inom en viss tid. Arbetsgivaren bestämmer ensidigt inom vilken tid. För de flesta innebär tid om 60 minuter eller kortare att de måste vara på eller väldigt nära arbetsplatsen under fritiden. Arbetsgivaren kan beroende på verksamhet kräva mellan 416 och 900 timmar/år (minus eventuell övertid). Ersättningen som medarbetaren får denna begränsning av sin fritid är:

Vardagar från måndag kl. 07.00 till fredag kl. 19.00	90 kr/timme
Mellan kl. 19.00 på fredag och kl. 07.00 på måndagar	180 kr/timme
Mellan kl. 19.00 på dag före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärds dag eller Sveriges nationaldag och kl. 07.00 närmast följande vardag	180 kr/timme
Mellan kl. 19.00 skärtorsdagen och kl. 07.00 närmast följande vardag	270 kr/timme
Mellan kl. 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton, eller nyårsafton och kl. 07.00 närmast följande vardag	270 kr/timme
Extra tillägg för beordrad uppkommen jour	600 kr/påbörjad 24-timmarsperiod

Beredskap innebär att man under sin fritid ska vara nåbar för att inom viss tid åka till arbetet och börja arbeta. Arbetsgivaren bestämmer ensidigt inom vilken tid man ska kunna vara plats. Även beredskap innebär en inskränkning av fritiden om än mindre än under jour. Arbetsgivaren kan kräva upp till 1000 timmar beredskap per år. Ersättningen som medarbetaren får för denna begränsning av sin fritid är:

Vardagar från måndag kl. 07.00 till fredag kl. 19.00:	45:-/tim.
Mellan kl. 19.00 på fredag och kl.07.00 på måndagar:	90:-/tim.
Mellan kl.19.00 på dag före trettondedag jul, första maj, Kristi himmelsfärds dag eller Sveriges nationaldag och kl. 07.00 närmast följande vardag:	90:-/tim.
Mellan kl. 19.00 på skärtorsdagen och kl. 07.00 närmast följande vardag:	135:-/tim.
Mellan kl.19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton, eller nyårsafton och kl. 07.00 närmast följande vardag:	135:-/tim.
Extra tillägg för beordrad uppkommen beredskap:	450:-/påbörjad 24-timmarsperiod

Övertid innebär att man kan beordras arbeta på tid som är planerad att vara fritid. Övertid blir därmed också en inskränkning av fritiden. Arbetsgivaren kan beordra upp till 200 timmar övertid/år. Om det är nödfallsövertid finns ingen begränsning av hur mycket övertid som arbetsgivaren kan beordra. Ersättningen som arbetstagaren får för denna inskränkning av fritiden är:

Enkel övertid: den individuella lönen per månad/94 t.ex. $25\,000/94 = 265,95$ kr/timme, $32\,000/94 = 340,42$ kr/timme

Kvalificerad övertid: den individuella lönen per månad/72 t.ex. $25\,000/72 = 347,22$ kr/timme, $32\,000/72 = 444,44$ kr/timme

Insatsberedskap innebär att man under sin fritid ska vara nåbar för att inom viss tid åka till en angiven plats för att delta i insatsen. Arbetsgivaren bestämmer ensidigt inom vilken tid man ska kunna vara plats. Även insatsberedskap innebär en inskränkning av fritiden om än mindre än under jour. Det finns ingen begränsning under hur lång tid man kan vara i insatsberedskap. Ersättningen som medarbetaren får för denna begränsning av sin fritid är:

Inställelse inom 1 – 3 dygn: 181:-/dygn eller 5 500:-/mån.

Inställelse inom 4 – 10 dygn: 69:-/dygn eller 2 084:-/mån.

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:

Per påbörjat dygn $0,0099 \cdot \text{lön} + 264$ kr, t.ex. $0,0099 \cdot 25\,000 + 264 = 511,50$ kr vilket ger 21,30 kr/timme, $0,0099 \cdot 32\,000 + 264 = 580,80$ kr vilket ger 24,20 kr/timme

Vid tjänstgöring på lördag, söndag, helgdag får man även 8 timmars kompensationsledighet.

För personalen vid sjöstridskrafterna finns ett kompletterande kollektivavtal avseende arbetstid och rörlighet.

Principerna är dock i stort desamma men t.ex. heter FM-dygn sjödygn. Begränsningarna av fritiden och ersättningar per timma är likvärdiga.

Vid internationell militär insats får man en högre lön enligt formeln $\text{lön} \times 1,3 + 12\,000$ kr.

Till exempel $25\,000 \times 1,3 + 12\,000 = 44\,500$ kr. Vid en insats står man till arbetsgivarens förfogande dygnet runt och den extra ersättningen för detta är i exemplet 19 500 kr vilket ger 26,71 kr/timme.

Arbetsgivaren kan också beordra att man ska utföra **tjänsteresor** med eller utan övernattnings. Det finns ingen begränsning hur många tjänsteresor arbetsgivaren kan beordra. Tjänsteresor innebär en begränsning av fritiden i och med att de genomförs till en annan plats än bostadsorten. För tjänsteresor får man ingen ersättning. Traktamente erhålls för att täcka merkostnader med anledning av att man inte bor i ordinarie hushåll.

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. För täckande av merkostnader med anledning av att man inte bor i ordinarie hushåll kan man i vissa fall få pendlingsersättning om 5 800 kr/månad vilket motsvarar 193 kr/dag.

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.

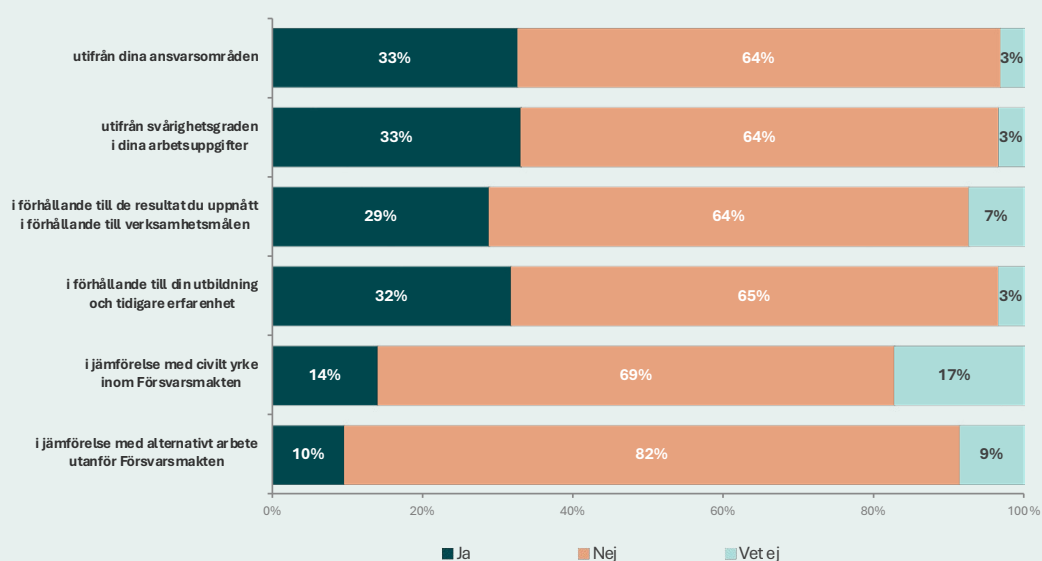
Sammanfattningsvis konstaterar OFR O FM att Försvarsmakten värderar det militära arbetet lågt samt har, näst intill, obegränsad tillgång till medarbetarna så länge arbetsgivaren vidtar möjliga åtgärder för att förebygga ohälsa eller skador. Ersättningen som medarbetaren får för sin tillgänglighet är i de vanligast förekommande fallen under 100 kr per timma.

VAD ANSER MEDLEMMARNA

Officersförbundets medlemsundersökning från 2024 och FM Vind från 2024 visar medarbetarnas vilja.

Rimlig lön

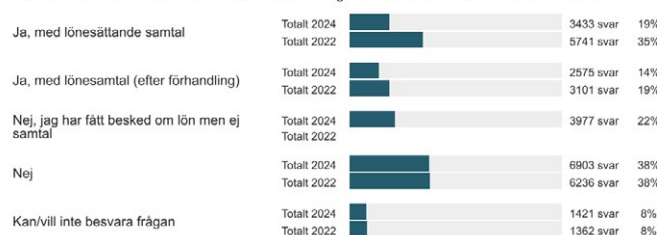
FRÅGA: Enligt Officersförbundets kollektivavtal om löner, ska en arbetstagares lön bestämmas utifrån ett antal givna grunder. Tycker du att din lön är rimlig...?



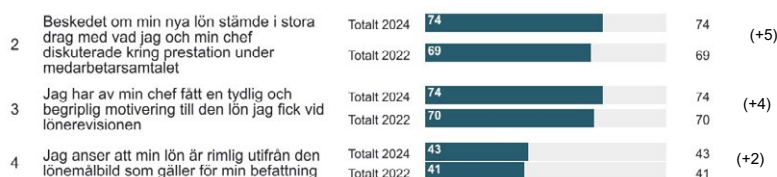
LÖNESAMTAL

zondera

1 Har du haft samtal om lön med din nuvarande eller tidigare chef under de senaste 12 månaderna?



Har haft lönesamtal: 33% (54%)

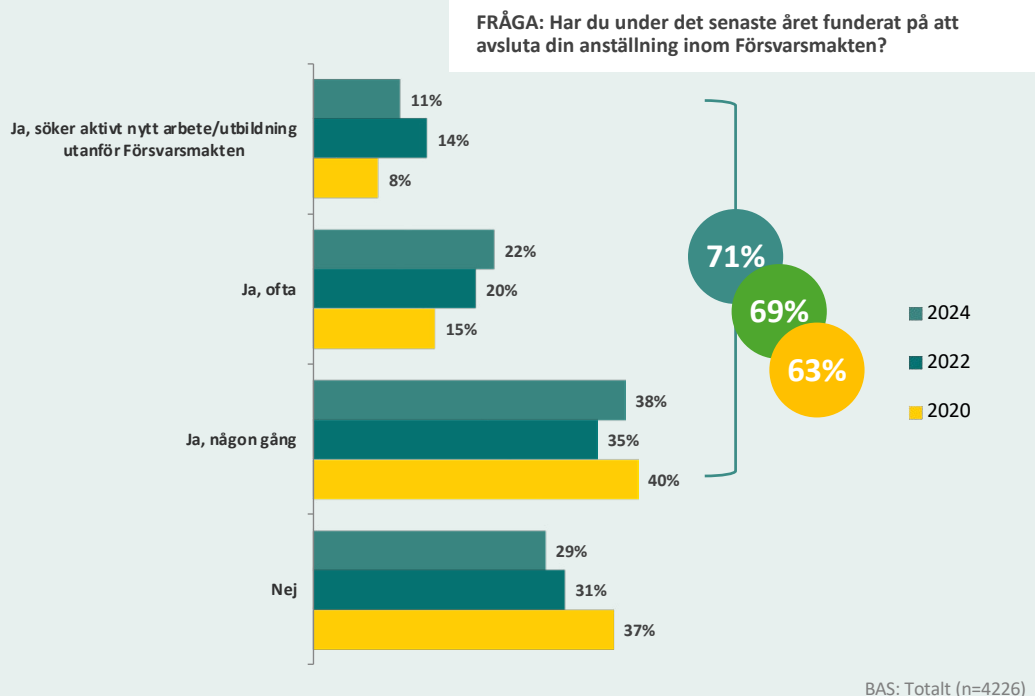


Bilden visar normaliserat medel per fråga

94% har svarat på fråga nr 4

2

En tredjedel funderar ofta på att sluta



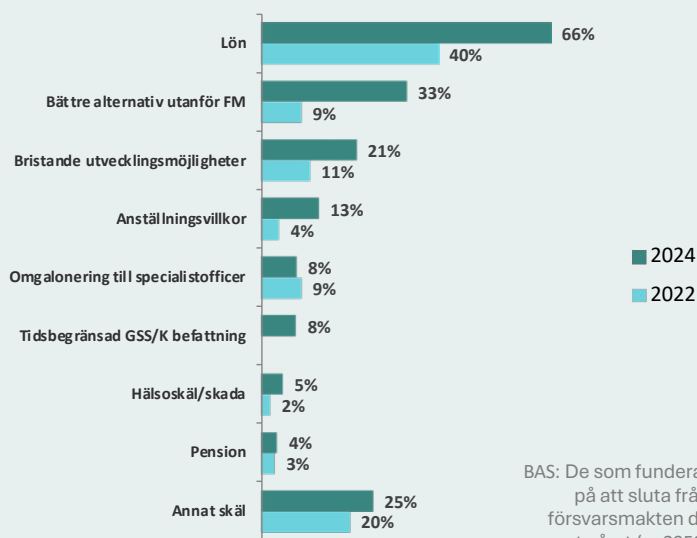
De som funderat på att sluta från försvarsmakten det senaste året.

Främsta skäl att sluta

FRÅGA: Vilket är det två främsta skälen till att du funderat på att sluta? Max två svar möjliga

ställdes första gången

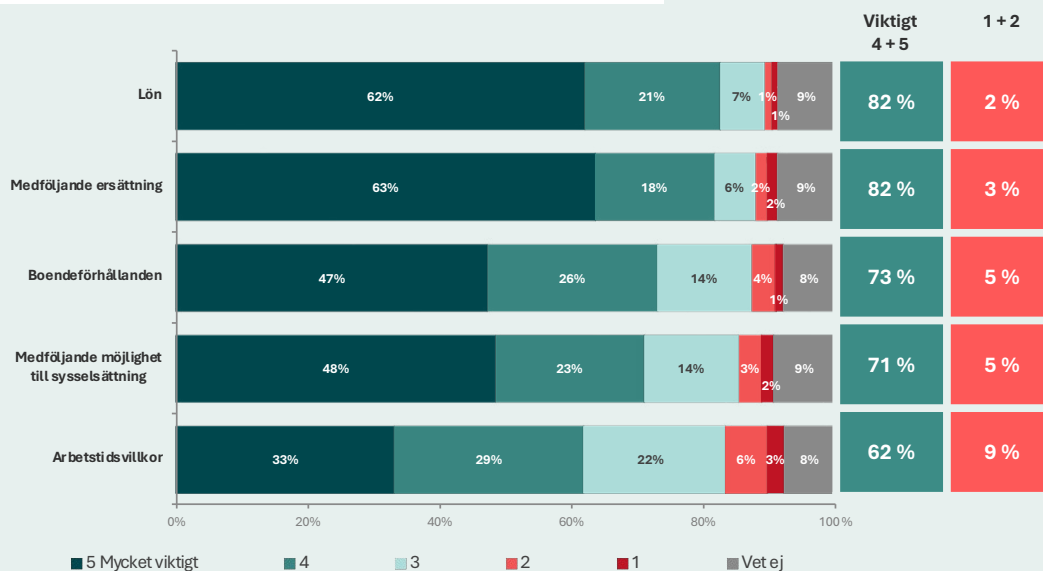
2022*



Vill genomföra utlandstjänstgöring

URA-kontrakt

FRÅGA: Hur viktigt hade följande faktorer varit för dig för att möjliggöra utlandstjänstgöring med URA-kontrakt?



BAS: Vill genomföra utlandstjänstgöring (n=3166)

DET VILL MEDLEMMARNA

Officersförbundets, Förbundet Reservofficerarna och Ledarnas medlemmar är medarbetare i Försvarsmakten och avgörande resurs för att lösa myndighetens uppgifter. Den absoluta huvuddelen vill vara kvar och bidra till lösandet av Försvarsmaktens uppgifter. Ändå överväger eller planerar många att lämna Försvarsmakten på grund av anställningsvillkoren.

Det skriande behovet av militär kompetens är utifrån rådande omvärldsläge svårt att begränsa. Men lösningen är inte att kortsiktigt bränna ljuset i båda ändarna genom att ta ut mer arbetstid av medarbetarna.

Att öka tillgängligheten på den militära personalen kan inte bara ske på det individuella planet. Som framgått ovan medger kollektivavtalen en näst intill obegränsad tillgänglighet. När avtalen konstruerades var det en annan tid och risken för att Försvarsmakten skulle behöva använda dem till sin yttersta gräns under mer än korta perioder var obefintlig.

Nu är vi i en tid, som många dessutom menar är det ”nya normala” där Försvarsmakten mer kontinuerligt behöver utnyttja medarbetarna till avtalens yttersta gräns. Men alltså är den gränssättande faktorn den individuella uthålligheten. Den påverkas främst av fysiska faktorer men även till del av upplevda krav och förväntningar. I situation där huvuddelen av Sverige lever i ett normaltillstånd är det extra svårt för individens sociala sfär att ta till sig en annan hotbild och Försvarsmaktens behov av beredskap och tillgänglighet.

Det är glädjande att Försvarsmakten lägger allt större vikt vid arbetsmiljöarbetet t.ex. chefernas engagemang i Arbetsmiljökommittéerna. Men det behöver kompletteras med bättre kompensation för de uppoffringar som medarbetarna medgivit i kollektivavtalen. Kort sagt det måste upplevas att det ”lönar sig” att ställa om livet till en högre tillgänglighet, både för individen och för individens sociala sfär.

Lön

Som framgått i Officersförbundets medlemsundersökning och i FM Vind anser sig medarbetarna undervärderade lönemässigt. Av medlemsundersökningen framgår också att de känner sig undervärderade i förhållande till övrig arbetsmarknad. Av lönekartläggningen framgår att militär kompetens är lågt värderad även i Försvarsmakten. Medarbetare som känner sig undervärderade är inte hållbart i längden.

Vid OrgE blir det bättre och bättre kvalitet i arbetet med att värdera befattningar och arbetsuppgifter och därmed bättre och bättre kvalitet i lönemålbilderna. I huvudsak är C OrgE och medarbetarna överens om lönemålbilden. I dag haltar dock en del av lönemålbildsarbetet genom att SO 9 inte omfattas. Även den gruppen ska lönesättas av C OrgE.

På Försvarsmaktsnivå ökar kvalitén i lönestrukturen men den låga värderingen av militär kompetens är förhärskande. Det finns till exempel behov att i kollektivavtal

befästa lägsta löner, värdera upp den militära kompetensen samt behov att se över strukturens relevans i förhållande till övrig arbetsmarknad. Kopplingen till BESTA tillför en möjlighet att analysera lönenivåerna på aggregerad nivå men är inget instrument för att lönesätta medarbetare. I och med att krav på befattningar utvecklas måste en kontinuerlig översyn av nivåställning enligt BESTA ske. Exempel där nuvarande värdering inte stämmer överens är GSS i nivå 1 eftersom svårighetsgrad och ansvar har förändrats.

Formerna för att värdera de fackliga förtroendemännens arbete såväl fackligt som skyddsombud behöver utvecklas och konkretiseras. Vad gäller ansvar, svårighetsgrad och övriga krav i dessa arbetsuppgifter finns en minsta gemensam nämnare som möjliggör att det på FM-nivå (lokal nivå) kan gå att komma överens om lägsta nivå på lönetillägg.

Även inom värderingen av den militära kompetensen behöver en systematik utvecklas för att värdera och lönesätta de som genom sin skicklighet och kompetens fördjupar sig i sin befattning och bidrar till verksamheten på ett positivt sätt. Ett system med kontinuerlig översyn av lönen i innehavd befattning och särskilt allokerade medel kan vara en väg för att komma i gång.

Det räcker inte att värdera upp den militära kompetensen och bli överens om lönemålbild. OrgE måste också få medel för att inta sina lönemålbilder samt för att vid personalförändringar kunna lönesätta enligt lönemålbild. Det får dock inte ske på bekostnad av medel för att årligen revidera de individuella lönerna. Att uppnå och innehålla en lönemålbild är en kontinuerlig process och kräver avdelade medel för just detta ändamål.

Den årliga revisionen av de individuella lönerna är en viktig del i lönesättning. Då kan arbetsgivaren årligen återkoppla uppnådda resultat och medarbetarens bidrag till verksamheten i en ny lön.

Sammantaget krävs det att det avdelas medel för att inta och använda lönemålbilderna samt minst medel för årlig revision enligt vad som regleras i centrala avtal.

OFR O FM yrkar

- att SO 9 ska lönesättas av C OrgE
- att det i lönerevisionen skall fastställas ett lägsta belopp för fackligt arbete
- att det ska avdelas medel utöver medel för lönerevision för att lönesätta de som genom sin skicklighet och kompetens fördjupar sig i sin befattning och bidrar till verksamheten på ett positivt sätt
- att OrgE får de medel som de partsgemensamt framställt behov av för att inta lönemålbild och medel för att kunna lönesätta enligt lönemålbild vid värdering av arbetsuppgifter vid till exempel personalförändringar
- att OrgE får de medel som de partsgemensamt framställt behov av för att genomföra lönerevision
- att amröjtillägget ändras till 360, 1 200, 2 100 kr
- att dyktillägget ändras till 2 700 kr
- att militär personal i högre utsträckning deltar i och tar ansvar för befattningsvärdering, BTK, BESTA.

Lönebildning

Lönebildning är per definition lön och anställningsvillkor. Lönebildningen i Försvarsmakten tenderar att vara ad hoc. Av den anledningen har Officersförbundet presenterat ett förslag ”Förmågeskapande lönebildning”. Det syftar till att lönebildningens behov ska vara en del av Försvarsmaktens planeringsprocess och tillse att ekonomiska resurser avvägs utifrån de partsgemensamma behov som tas fram i samverkan vid OrgE, FG motsv, FST. Arbetet med lönebildningen behöver formaliseras.

OFR O FM yrkar

- att arbetet med lönebildning formaliseras i linje med tidigare lämnat förslag ”Förmågeskapande lönebildning”

Arbetstid

Utöver ett aktivt arbetsmiljöarbete, kontinuerlig uppföljning av medarbetarnas hälsa och prioritering av verksamhet behöver de relativt låga ersättningarna för tillgänglighet och inskränkning av fritiden förbättras. Dels för att arbetsgivarens behov av tillgänglighet och flexibilitet ökat och förväntas öka eller i vart fall kvarstå (”det nya normala”), dels för att det ekonomiska värdet för medarbetaren successivt har minskat. Det har blivit billigare för arbetsgivaren att flexibelt kunna disponera medarbetaren.

Ersättningen för arbetsgivarens möjligheter att med kort varsel omplanera medarbetarens arbetstid och fritid har sedan 2023 inte förändrats.

En annan form av omplanering som inskränker på medarbetarens fritid är uppkomna (kort framförhållning) tjänsteresor vid till exempel bemanningsuppdrag, instruktörsförstärkning, bemanning internationella staber. Vid en sådan händelse finns ingen kompensation för medarbetaren. En lämplig form för kompensation vid uppkomna tjänsteresor är en kombination av ekonomisk ersättning och ledighet liknande som vid FM dygn.

Ett annat tillägg är ersättning för utebliven veckovila. Det är inte förändrat sedan 2018.

Tillägg som ersätter arbetstagaren för att denne är tillgänglig under sin fritid är insatsberedskapstillägg, beredskapstillägg, och jourtillägg. De är inte förändrade sedan 2006 respektive 2023. Det nya normala förväntas öka behoven av tillgänglighet och här finns möjlighet för arbetsgivaren att visa att det uppskattas genom att öka kompensationen ekonomiskt.

Ersättningen till medarbetaren för att vara flexibel när det gäller att förlägga arbetstiden under dygnet, OB-tillägg, är inte förändrad sedan 2023.

Flexibilitet avseende förläggning av arbetstiden samt tillgänglighet till medarbetaren medges genom FM-dygn och motsvarande i SjöArb, TFSE och Skonert. När det gäller FM-dygn och motsvarande kan det finnas en möjlighet till ökad flexibilitet för både medarbetare och arbetsgivare. Det kan finnas situationer då enskilda har fysisk och psykisk kapacitet att arbeta mer mot en ekonomisk ersättning i stället

för att vara kompensationsledig. Officersförbundet vill partsgemensamt bereda möjligheten att göra individuella överenskommelser avseende ekonomisk kompensation eller kompensation genom ledighet.

Sedan arbetstidsavtalet skrevs har lärdomar från pandemin och det försämrade omvärldsläget gjorts. De visar på ett ökat och till sin karaktär annorlunda användande av kapitel 6 än vad som kunde förväntas då avtalet tecknades. Kravet på tillgänglighet över längre tid har ökat vilket föranleder förbättring av kompensationsledighet och ersättning.

Slutligen finns ersättningen för schablonarbetstiden vid utrikes tjänsteresa. Den lösningen medger stor flexibilitet för arbetsgivaren. Den behöver överses eftersom den inte förändrats sedan 2018.

OFR O FM yrkar

- att omplaneringstillägget ändras till 1 700 kr
- att ett tillägg om 1 700 kr per övernattnings och 4 timmar kompensationsledighet skapas som ersättning vid uppkomna tjänsteresor
- att insatsbredskapstilläggen ändras till 360 (1–3 dygn), 10 900 (1–3 dygn/månad), 140 (4–10 dygn), 4 200 (4–10 dygn/mån) kr. Uppkommen ändras till 490, 14 700, 230, 6 900 kr.
- att beredskapstilläggen ändras till 50, 90, 90, 150, 150, 500 kr
- att jourtilläggen ändras till 100, 200, 250, 300, 700 kr
- att OB-tillägget ändras till 35, 90, 90, 135, 135, 90 kr
- att FM-dygn tillägg ändras till 1 950, 1 950
- att ersättningen vid planerat FM-dygn på helg / storhelg införs med plus 100% respektive 200%
- att FM-dygns konstruktionen blir valbar vad det gäller intjänande av tid eller extra ersättning från FM-dygn 11 (4/8 h)
- att ersättningen för FM-dygn från dygn 11 justeras till 0,046xI-lön
- att uppkommet FM-dygn ändras till 2 550 kr
- att uppkommet FM-dygn på helg / storhelg ändras med plus 100% respektive 200%
- att elevdygn (ekonomisk ersättning FM-dygn) återinförs för personal som omfattas av punkt 2.3.4.2 i Försvarsmaktens avtal om arbetstid.
- att ersättningen i kap 6 ändras till 0,0099xI-lön + 550 kr
- att kompensationsledigheten i kap 6 ändras till 16 timmar
- att ersättningen för schablonarbetstid vid utrikes tjänsteresa ändras till 800 kr
- att tilläggen för kompensation för utebliven veckovila ändras till 1 500 kr
- att parterna i SjöArb, TFSE och Skonert får medel för att göra motsvarande ändringar

Lönetillägg

I kollektivavtalen finns ett antal löne- och arbetstidstillägg. Tilläggen har kommit till eftersom parterna har funnit det relevant för verksamheten att främja vissa verksamheter eller kompensera för tillgänglighet. Grunden för respektive tillägg är

fortfarande relevant. Däremot har de successivt minskat i värde och syftet att kompensera medarbetaren uppnås inte längre. Utöver att de räknas upp behöver en regel för att värdesäkra tilläggen införas.

OFR O FM yrkar

- *att tillägg i kollektivavtal som inte är en funktion av I-lön årligen ska räknas upp med konsumentprisindex*
- *att tillägg i kollektivavtalen som är en funktion av månadslön och innehåller en krontalsbestämd del ska krontalsdelen årligen räknas upp med konsumentprisindex.*

Kostnadsersättningar

I kollektivavtalen är vi överens om vissa kostnadsersättningar, tex. pendlingsersättningar och träningsskor och barntillägg. Eftersom det är rena kostnadsersättningar är det rimligt att dessa räknas upp årligen utifrån konsumentprisindex. Det är inte rimligt att medarbetaren successivt får ta en större andel av merkostnader när priserna i samhället går upp.

Även om barntillägg idag endast finns som kostnadsersättning vid utlandstjänst finns ett behov även när det ställs krav på tillgänglighet vid till exempel arbete under FM-dygn.

OFR O FM yrkar

- *att kostnadsersättningar i kollektivavtalen årligen ska räknas upp med konsumentprisindex.*
- *att en kostnadsersättning, ”barntillägg”, införs i arbetstidsavtalet*
- *att pendlingsersättningen ändras till 6 500 kr*

Villkor för särskilda befattningshavare

Som ett led i att vårda avtalet om särskilda befattningshavare bör uppräkningsreglerna ses över. Nuvarande krontalsregel gör att värdet av tilläggen successivt minskar relativt övrig löneutveckling. Regeln bör i stället vara en årlig värdesäkring i likhet med övriga löne- och arbetstidstillägg.

Metoden för lönerevision har fallit väl ut och ska förfinas.

OFR O FM yrkar

- *att krontalsregeln ändras till en årlig uppräkning med konsumentprisindex*
- *att metoden för lönerevision utvecklas vidare*

Stationering utomlands

En stationering utomlands får inte innebära sämre villkor eller kräva andra egna ekonomiska åtaganden än vad det innebär att tjänstgöra i Sverige. Villkoren vid

stationering utomlands måste vara transparenta, tydliga och framtagna parts-gemensamt.

OFR O FM yrkar

- *att villkoren vid utlandsstationering regleras i kollektivavtal på lokal nivå.*
- *att merkostnader som utlandsstationeringen medför ersätts fullt ut för medlemmen och medföljande*
- *att medföljande ersätts med lön eller arvode för inkomstförlust*

Fredsfrämjande insatser

Nuvarande utlandsavtal behöver vårdas för att syftet med compensationerna ska uppnås. Tilläggen måste därför höjas och sedan värdesäkras i likhet med övriga lönetillägg och kostnadsersättningar.

OFR O FM yrkar

- *att utlandslönen ändras till I-lön x 1,4 + 14 000 kr*
- *att utlandstillägget ändras till 5 000 kr/månad*
- *att barntillägget ändras till 6 000 kr/månad*
- *att vakanstillägget ändras till 3 000 kr/ tjänstgöringsmånad*
- *att tillägg hög tjänstgöringsfrekvens ändras till 5 000 kr/månad*
- *att helgdagar och arbetstidsförkortade dagar kompenseras med ledighet*
- *att faktorintjänningen förändras till 0,375 motsvarande 3 timmar per dygn.*
- *att ersättningsnivåerna i utlandsavtalet värdesäkras i likhet med övriga löne-, arbetstids-tillägg och kostnadsersättningar*

Internationella militära operationer och internationell utbildningsverksamhet

Det behöver tydliggöras hur parterna ska komma överens om när utlandsavtalet är tillämpligt respektive när arbetstidsavtalet ska tillämpas. Grundläget borde vara att vid verksamhet som till sin huvuddel bedrivs på svenskt territorium gäller arbetstids- och rörlighetsavtalet.

OFR O FM yrkar

- *att det i utlandsavtalet ska införas en regel att parterna ska vara överens om när avtalet är tillämpligt*
- *att grunden ska vara att vid verksamhet som till sin huvuddel bedrivs på svenskt territorium gäller arbetstids- och rörlighetsavtalet.*

Nato avskräckning och försvar

Det behöver göras tydligt hur parterna ska komma överens om när utlandsavtalet är tillämpligt respektive när arbetstidsavtalet ska tillämpas. Grundläget borde vara att

vid verksamhet som till sin huvuddel bedrivs på svenskt territorium gäller arbetstids- och rörlighetsavtalet.

OFR O FM yrkar

- *att det i utlandsavtalet ska införas en regel att parterna ska vara överens om när avtalet är tillämpligt*
- *att grunden ska vara att vid verksamhet som till sin huvuddel bedrivs på svenskt territorium gäller arbetstids- och rörlighetsavtalet.*

Arbetsmiljö – förebyggande

Det ökade kravet på tillgänglighet och rörlighet behöver följas upp noga för att bibehålla stridsvärdet. En årlig hälsoundersökning där arbetsgivare och medarbetare kan få indikatorer på förändringar är en förebyggande åtgärd som ska införas.

En ytterligare åtgärd för att öka och bibehålla stridsvärdet är fysisk träning och friskvård. Långt ifrån alla medarbetare kan genomföra detta vid ett OrgE. Dels på grund av flexibla arbetsplatser, dels på grund av rörlighet mellan olika arbetsplatser där det inte alltid finns ett OrgE i närheten. Även i en växande försvarsmakt finns det flaskhalsar vad gäller tillgången till OrgE faciliteter. För att stimulera och underlätta träning och friskvård samt underlätta att arbeta flexibelt ska ett friskvårdsbidrag införas.

En del av arbetsmiljön är förutsättningarna att vila även vid tjänsteresor. Medarbetarna har medgivit att vilan under vissa förutsättningar kan ske i enklare förläggning mot en kompenserande ersättning. Ersättningen har dock successivt minskat i värde och ska räknas upp.

Införande av MSU 24 kommer ta tid. Nuvarande system och tilldelning av persedlar är inte optimalt och innebär en försämrad arbetsmiljö. Ett sätt att under övergångsperioden förbättra arbetsmiljön är att medarbetaren får ett ekiperingsbidrag till inköp av anpassade persedlar.

OFR O FM yrkar

- *att årlig hälsoundersökning införs*
- *att tilläggen vid lägre boendestandard ändras till 200 (delat boende), 400 (lägre standard inklusive jourrum), 900 (anvisat boende) och 900 (anvisat boende inom 50) kr*
- *att ett friskvårdsbidrag om 5 000 kr införs*
- *att ett ekiperingsbidrag införs*

Diskriminering – aktiva åtgärder

Diskrimineringslagen ställer krav på att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i arbetet med aktiva åtgärder. Idag finns det inte reglerat hur sådan samverkan ska ske i Försvarsmakten. I ASU-FM är parterna överens om att arbetsplatsträffen kan vara ett forum för att medvetandegöra diskriminering. Men någon systematisk samverkan

med arbetstagarna avseende aktiva åtgärder är inte reglerat. Genom FM Vind och i våra medlemsundersökningar har parterna kunskap om att diskriminering sker eller upplevs ske. Det är dags att Försvarsmakten utvecklar förmågan att uppfylla diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder och samverkan. Ett steg att närma sig arbetstagarna är att tillsammans med arbetstagarnas organisationer påbörja arbetet med aktiva åtgärder. Kartläggningen är till del gjord partsvis och kan utgöra grund för analys av orsaker, framtagande av mål och åtgärder.

OFR O FM yrkar

- *att ett partsgemensamt arbete angående aktiva åtgärder genomförs*

Omställning GSS/K

Oavsett om det blir möjligt att anställa GSS/K tills vidare eller inte finns det skäl att utveckla formerna och stödet för byte av karriär internt eller externt. Ett partsgemensamt arbete syftande till att stödja övergången från en anställning som GSS/K till en annan anställning eller utbildning ska sättas i gång.

OFR O FM yrkar

- *att ett partsgemensamt arbete genomförs angående åtgärder som syftar till att stödja övergång från GSS/K anställning till annan anställning eller utbildning*

Pension

En del av ersättningen för att arbeta i Försvarsmakten är tjänstepensionen. Tjänstepensionen är dock bara en del av den totala pensionen (allmän- plus tjänstepension). Därmed är medarbetaren beroende av att systemen hänger ihop. Efter de justeringar som gjorts och de prognoser som finns avseende den allmänna pensionen hänger inte systemen ihop. De yrkesofficerare som är födda 1984 – 1987 kommer inte kunna ta ut allmän pension förrän de fyller 66 år. Eftersom den särskilda yrkesofficerspensionen i PA 16 endast är tillgänglig mellan 61 och 65 år kommer de i princip stå utan pension mellan 65 och 66 år. En lösning på detta kan vara den möjlighet som vi givit arbetsgivaren att ”ploga” pensionen. Om den blir en rättighet för medarbetaren kan denne arbeta ytterligare minst ett år och sen ta ut tjänstepensionen mellan 62 och 66 år eller senare. Initialt kan Försvarsmakten redan nu erbjuda de aktuella medarbetarna en enskild överenskommelse. Den slutliga lösningen ska dock vara att centrala parter justerar kollektivavtalet.

För de yrkesofficerare som är födda 1988 eller senare kan nuvarande pensionsavtal bli ett problem. De måste arbeta åtminstone till 66 år för att få en rimlig pension. Med tanke på att en yrkesofficer ska klara krigets krav är det långt ifrån säkert att det finns uppgifter för dem under den senare delen av yrket. Pensionsavtalet kan också försvåra personalförsörjningen i och med att det begränsar möjligheten att rekrytera nya yrkesofficerare. Av den anledningen bör Försvarsmakten och OFR

O FM påbörja ett gemensamt arbete avseende frågan om lämplig pensionsålder för yrkesofficerare.

OFR O FM yrkar

- *att Försvarsmakten verkar för att möjligheten att ”ploga” blir en rättighet.*
- *att det görs ett partsgemensamt arbete avseende pensionsålder för yrkesofficerare födda 1988 eller senare.*
- *att en partsgemensam ansökan om mandat från Arbetsgivarverket att teckna lokalt avtal om pensionsvillkoren lämnas in.*