

INRIKTNING

RALS FM 2025



INNEHÅLL

1. Samtliga yrkanden 2025.....	4
2. Lägesbeskrivning.....	6
2.1 Rörligheten.....	6
2.2 Tillgängligheten.....	6
2.3 Ersättningar och villkor	6
2.4 Jour.....	6
2.5 Beredskap.....	6
2.6 Övertid	7
2.7 Insatsberedskap	7
2.8 Tjänstgöring på annan ort.....	8
3. Vad vill medlemmarna.....	9
3.1. Lön.....	9
3.2. Lönebildning	10
3.3. Arbetstid.....	11
3.4. Lönetillägg.....	12
3.5. Kostnadsersättningar	12
3.6. Villkor för särskilda befattningshavare.....	13
3.7. Stationering utomlands	13
3.7.1 Fredsfrämjande insatser	13
3.7.2 Internationell utbildningsverksamhet och militära operationer	13
3.7.3 Nato avskräckning och försvar	13
3.8. Arbetsmiljö – förebyggande	14
3.9. Diskriminering – aktiva åtgärder	14
3.10. Omställning GSS/K	14
3.11. Pension	15

YRKANDE FÖR BÄTTRE VILLKOR

Med livet i fokus

I årets rals är förväntningarna stora från medlemmarna, och vi alla känner givetvis av detta. Samtidigt har Försvarsmakten i flera kanaler redan innan förhandlingarna startat, låtit meddela sitt ställningstagande. Det blir inga lönesatsningar. Det så kallade "märket" gäller.

Vi yrkar på satsningar för kompetensdjup, ökade tillägg och förbättringar vid utlandsarbete. Yrkandena är officersförbundets ställningstagande i vad vi tycker behövs för att göra militärt arbete mer attraktivt, och för att uppnå en mer proportionerlig ersättning för det arbetet som genomförs. I årets avtalsrörelse, som är större än vanligt, går vi in med närmare 50 yrkanden, vilket är fler än vanligt. Vi anser att militärt arbete i en militär myndighet ska löna sig och ha villkor som speglar det kompetensdjup som yrket medför.

Jag uppmärksammar även att tarifflöner har föreslagits som ett bättre alternativ än individuella löner. Löneutvecklingen för vårt medlemskollektiv skulle inte gynnas av tariffer. Ett system som nästan kan beskrivas som en planekonomi utan hänsyn till hur medlemmarna presterar, är inte lösningen. Förbundets grundsyn är att prestation ska löna sig. Individuella löner skapar rättvisare löner. Problemet är inte systematiken utan viljan till efterlevnad.

Det vi också märker av i år, det är att det finns debattvilja och medlemsengagemang. Trycket på Försvarsmakten i lönefrågan har ökat stort. Det är välkommet och det är bra.

Vi driver frågorna för all militär personal, vi representerar och vi yrkar! Officersförbundet, Ledarna och Förbundet Reservofficerarna förhandlar gemensamt mot Försvarsmakten. Officersförbundet leder förhandlingarna för OFR/O FM där de tre förbunden ingår.

STEFAN MORIN

Förbundsordförande Officersförbundet



1. SAMTLIGA YRKANDEN

OFR O FM yrkar

- att det tillförs ekonomi utöver lönerevision för att premiera kompetensdjup och skicklighet
 - att det tillförs ekonomi till OrgE för att inta partsgemensam lönemålbild
 - att amröjtillägget ändras till 360, 1200, 2 100 kr
 - att dyktillägget ändras till 2 700 kr
 - att SO 9 ska lönesättas av C OrgE
 - att militär personal i högre utsträckning deltar i och tar ansvar för befattningsvärdering, BTK, BESTA per befattningar i FM.
 - att Försvarsmakten budgeterar för framtida löne- och villkorssatsningar
 - att det i lönerevisionen skall fastställas ett lägsta belopp för fackligt arbete
 - att kompensationsledigheten vid FM-dygn blir valbar mellan 4 och 8 timmar.
 - att uppkommet FM-dygn ändras till 2550 kr
 - att uppkommet FM-dygn på helg/storhelg ändras med plus 100 % respektive 200 %
 - att elevdygn återinförs
 - 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 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
-
- att omplaneringstillägget ändras till 1700 kr
 - att ett tillägg om 1 700 kr per övernattnings och 4 timmar kompensationsledighet skapas som ersättning vid uppkomna tjänsteresor
 - att insatsbredskastilläggen 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, jourtilläggen och OB-tillägget höjs
 - att FM-dygn tillägg ändras till 1950 kr
 - att ersättningen för FM-dygn från dygn 11 justeras till 0,046xI-lön
 - att ersättningen vid planerat FM-dygn på helg/storhelg införs med plus 100 % respektive 200 %
 - att kostnadsersättningar och tillägg i alla 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 kronvalsbestämd del, ska kronvalsdelen årligen räknas upp med konsumentprisindex.
-
- att en kostnadsersättning, ”barntillägg”, införs i arbetstidsavtalet
 - att pendlingsersättningen ändras till 6500 kr
-

- att RALS-modellen för särskilda befattningshavare utvecklas vidare

territorium gäller arbetstids- och rörlighetsavtalet.

- 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

- 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 km) kr
- att ett friskvårdsbidrag om 5 000 kr införs
- att ett ekiperingsbidrag införs

- 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 intjäningen för leave förändras till 0,375 motsvarande 3 timmar per dygn.

- att ett partsgemensamt arbete angående aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen genomförs

- att partsgemensamt skapa åtgärder som stödjer en övergång från GSS/K anställning till annan anställning eller utbildning

- 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

- att möjligheten att förskjuta yrkesofficerspensionen 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.

2. LÄGESBESKRIVNING

2.1 Rörligheten

För de som nu står mitt i livet och ska etablera eller utveckla en partnerrelation är de ekonomiska förutsättningarna viktiga. Partnerskap och familjebildning kräver tydligt dubbla inkomster. Partnern kan också ha stora förväntningar på att utveckla sin självständighet, sin karriär och i många fall ha högre inkomst från ett civilt arbete. Till detta ska läggas att yrkesofficeren nu har 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 vart tredje år mellan olika orter.

Men kravet på rörlighet kommer inte bara öka nationellt utan även internationellt, givet det svenska Natomedlemskapet. Sedan 2010 råder internationell tjänstgöringsskyldighet. 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.

2.2 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 2 000 timmar. Genom de möjligheter som Försvarsmakten förhandlat sig till i kollektivavtal tillkommer övertid, jour, beredskap, försvarsmakts-/sjödygn, operationer, insatser som ger möjlighet att kräva 1 000-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.

2.3 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 du arbetat 8 timmar av de 40 timmar som du ska arbeta varje vecka. Det finns ingen begränsning 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 81 – 102 kr/tim beroende på antalet FM-dygn.

2.4 Jour

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 – 900 timmar/år (minus eventuell övertid). Ersättningen som medarbetaren får denna begränsning av sin fritid är 90 – 270 kr/timme och i särskilda fall 600 kr/timme.

2.5 Beredskap

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 på 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 45 – 135 kr/timme och 450 kr i extra tillägg för



beordrad uppkommen beredskap / 24 timmars-period.

2.6 Övertid

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 med en övertidsersättning enligt tabellen nedan.

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

Om det är nödfallsövertid finns ingen begränsning av hur mycket övertid som arbetsgivaren kan beordra.

2.7 Insatsberedskap

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 ÖB 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 arbetstagaren får för denna begränsning av sin fritid är:



”Sammanfattningsvis konstaterar OFR O FM att Försvarmakten värderar det militära arbetet lågt samt har, näst intill, obegränsad tillgång till medarbetarna ...”

$0,0099 \times \text{I-lön} + 264 \text{ kr/dygn}$. Till exempel $0,0099 \times 25\,000 + 264 = 515 \text{ kr}$ vilket ger 21,30 kr/timma.

2.8 Tjänstgöring på annan ort

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

Till exempel $25\,000 \times 1,3 + 12\,000 = 44\,500 \text{ kr}$. 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 övernattning.

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 Försvarmakten 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.



3. VAD VILL MEDLEMMARNA

Officersförbundets, Förbundet Reservofficerarnas 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. 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 alltjämt är den gränssättande faktorn den individuella uthålligheten. Den påverkas främst av fysiska faktorer men även till del av upplevda krav och förväntningar. I en 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 Arbetsmiljökommitteerna. 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.

3.1 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 kvaliteten i lönestrukturen men den låga värderingen av militär kompetens är förhärskande. Det finns till exempel behov av att i kollektivavtal befästa

lägsta löner, värdera upp den militära kompetensen samt 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 nivåsättning 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 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 det tillförs ekonomi utöver lönerevision för att premiera kompetensdjup och skicklighet
- att det tillförs ekonomi till OrgE för att inta partsgemensam lönemålbild
- att amröjtillägget ändras till 360, 1200, 2100 kr
- att dyktillägget ändras till 2 700 kr
- att SO 9 ska lönesättas av C OrgE
- att militär personal i högre utsträckning deltar i och tar ansvar för befattningsvärdering, BTK, BESTA per befattningar i FM.
- att Försvarmakten budgeterar för framtida löne- och villkorssatsningar
- att det i lönerevisionen skall fastställas ett lägsta belopp för fackligt arbete

3.2 Lönebildning

Lönebildning är per definition lön och anställningsvillkor. Lönebildningen i Försvarmakten 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 Försvarmaktens planeringsprocess och



”Det nya normala förväntas öka behoven av tillgänglighet och här finns möjlighet för arbetsgivaren att visa att det uppskattas genom att öka compensationen ekonomiskt.”

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 0 FM yrkar

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

3.3 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.

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 av 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 Jourttillägg. 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 compensationen ekonomiskt.

Ersättningen till medarbetaren för att vara flexibel när det gäller att förlägga arbetstiden



”Villkoren vid stationering utomlands måste vara transparenta, tydliga och framtagna partsgemensamt.”

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 har förändrats sedan 2018.

OFR 0 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 insatsberedskapstilläggen 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, jourtilläggen och OB-tillägget höjs
- att FM-dygn tillägg ändras till 1 950 kr
- att ersättningen för FM-dygn från dygn 11 justeras till 0,046xI-lön
- att ersättningen vid planerat FM-dygn på helg/storhelg införs med plus 100 % respektive 200 %
- att kompensationsledigheten vid FM-dygn blir valbar mellan 4 och 8 timmar.
- att uppkommet FM-dygn ändras till 2 550 kr
- att uppkommet FM-dygn på helg/storhelg ändras med plus 100 % respektive 200 %
- att elevdygn återinförs
- att ersättningen i kap 6 ändras till 0,0099xIIlön + 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

3.4 Lönetillägg

I kollektivavtalen finns ett antal löne- och arbetstidstillägg t.ex. amröjtillägg, beredskapstillägg, FM-dygn. 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 0 FM yrkar

- att kostnadsersättningar och tillägg i alla 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.

3.5 Kostnadsersättningar

I kollektivavtalen är vi överens om vissa kostnadsersättningar, t ex pendlingsersättning, träningskor och barntillägg. Eftersom det är rena kostnadsersättningar är det rimligt att

dessas 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 en kostnadsersättning, "barntillägg", införs i arbetstidsavtalet
- att pendlingsersättningen ändras till 6 500 kr

3.6 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 lönesättning har fallit väl ut och ska förfinas.

OFR O FM yrkar

- att RALS-modellen för särskilda befattningshavare utvecklas vidare

3.7 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 partsgemensamt.

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

3.7.1 Fredsfrämjande insatser

Nuvarande utlandsavtal behöver vårdas för att syftet med kompensationerna 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 intjäningen för leave förändras till 0,375 motsvarande 3 timmar per dygn.

3.7.2 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.

3.7.3 Nato avskräckning och försvar

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.



3.8 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 bör 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. Det finns även i en växande Försvarsmakt flaskhalsar vad gäller tillgången till OrgE faciliteter. För att stimulera och underlätta träning och friskvård samt underlätta att arbeta flexibelt bör 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 0 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 km) kr
- att ett friskvårdsbidrag om 5 000 kr införs
- att ett ekiperingsbidrag införs

3.9 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 0 FM yrkar

- att ett partsgemensamt arbete angående aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen genomförs

3.10 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.



”Det är dags att Försvarsmakten utvecklar förmågan att uppfylla Diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder och samverkan.”

OFR O FM yrkar

- att partsgemensamt skapa åtgärder som stödjer en övergång från GSS/K anställning till annan anställning eller utbildning

3.11 Pension

En del av ersättningen för att arbeta i Försvarsmakten är tjänstepensionen. Den 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 mellan 1984 och 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 möjligheten att förskjuta yrkesofficerspensionen 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.

OFR O FM yrkar

- att det tillförs ekonomi utöver lönerevision för att premiera kompetensdjup och skicklighet
- att det tillförs ekonomi till OrgE för att inta partsgemensam lönemålbild
- att amröjtillägget ändras till 360, 1200, 2 100 kr
- att dyktillägget ändras till 2 700 kr
- att SO 9 ska lönesättas av C OrgE
- att militär personal i högre utsträckning deltar i och tar ansvar för befattningsvärdering, BTK, BESTA per befattningar i FM.
- att Försvarsmakten budgeterar för framtida löne- och villkors-satsningar
- att det i lönerevisionen skall fastställas ett lägsta belopp för fackligt arbete
- att omplaneringstillägget ändras till 1 700 kr
- att ett tillägg om 1 700 kr per övernattning och 4 timmar kompensationsledighet skapas som ersättning vid uppkomna tjänsteresor
- att insatsbreddskapstilläggen 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, jourtilläggen och OB-tillägget höjs
- att FM-dygn tillägg ändras till 1950 kr
- att ersättningen för FM-dygn från dygn 11 justeras till 0,046xI-lön
- att ersättningen vid planerat FM-dygn på helg/storhelg införs med plus 100% respektive 200%
- att kompensationsledigheten vid FM-dygn blir valbar mellan 4 och 8 timmar.
- att uppkommet FM-dygn ändras till 2550 kr
- att uppkommet FM-dygn på helg/storhelg ändras med plus 100% respektive 200%
- att elevdygn återinförs
- 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
- att kostnadsersättningar och tillägg i alla kollektivavtal som inte är en funktion av I-lön årligen ska räknas upp med konsument-prisindex
- att tillägg i kollektivavtalen som är en funktion av månadslön och innehåller en kronalsbestämd del, ska kronalsdelen årligen räknas upp med konsumentprisindex.
- att en kostnadsersättning, "barntillägg", införs i arbetstids-avtalet
- att pendlingsersättningen ändras till 6500 kr
- att RALS-modellen för särskilda befattningshavare utvecklas vidare
- 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
- 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 intjäningen för leave förändras till 0,375 motsvarande 3 timmar per dygn.
- 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 rörlighets-avtalet.
- 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 km) kr
- att ett friskvårdsbidrag om 5 000 kr införs
- att ett ekiperingsbidrag införs
- att ett partsgemensamt arbete angående aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen genomförs
- att partsgemensamt skapa åtgärder som stödjer en övergång från GSS/K anställning till annan anställning eller utbildning
- att möjligheten att förskjuta yrkesofficerspensionen blir en rättighet.
- att det görs ett partsgemensamt arbete avseende pensionsålder för yrkesofficerare födda 1988 eller senare.
- att en partsgemensam ansökan om mandat från Arbetsgivar-verket att teckna lokalt avtal om pensionsvillkoren lämnas in.



OFFICERSFÖRBUNDET

www.officersforbundet.se