

**Protokoll angående förändringen av lönebilden på försvarsmaktsnivå 2017****Parter**Arbetsgivarparten

Försvarmakten

Arbetsgivarparten

OFR/O FM

Datum

22 januari 2018

Närvarande förArbetsgivarparten

Henrik Stålspets, Förhandlingschef, vid protokollet
Fredrik Frölén, Biträdande förhandlingschef
Martin Schönning, HR-strateg
Jonas Gutö, HR-strateg

Arbetsgivarparten

Susanne Nyberg, Förhandlingschef
Fredrik Norén, Ombudsman

§ 1

Parterna på försvarsmaktsnivå har diskuterat lönebilden och hur denna behöver förändras och i denna diskussion uppnått samsyn.

Försvarmaktens beslut framgår av FM2018_____.

(HST)

Postadress
Högkvarteret
107 85 Stockholm

Besöksadress
Lidingövägen 24

Telefon
08-788 75 00

Telefax
08-788 77 78

E-post, Internet
exp-hkv@mil.se
www.forsvarsmakten.se/hkv

WS

SN



Vad avser allokering av medel för att öka löner för OF/SO upp till 23 000 kr så ska en uppföljning av det angivna krontalet ske för att säkerställa att rätt summa också tillförts OrgE i beslut om ekonomiskt utrymme.

§ 2

Parterna är eniga om att skapa så goda förutsättningar som möjligt för parterna på organisationsenheterna att bedriva lönerevision genom lönesättande samtal. Härvidlag sker stöttning av den lokala HR-funktionen i första hand genom ordinarie linjeorganisation. Parterna på Försvarsmaktsnivå har ett ömsesidigt intresse av att de lönesättande samtalen som modell uppfattas som positivt av såväl chefer som medarbetare, varför parterna också har för avsikt att genomföra en partsgemensam utbildning. Omfattningen, ekonomi och övriga detaljer kring en sådan utbildningsinsats kommer att diskuteras inom ramen för UG-lön.

Vid protokollet,

Henrik Stålspets

Justeras

Susanne Nyberg



Parter:

Arbetsgivarsidan: Försvarsmakten

Arbetstagarsidan: OFR/O FM

Kollektivavtal om löner inom ramen för RALS 2017-2020

1. Omfattning

Försvarsmakten och OFR/O FM träffar kollektivavtal med stöd av Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2017-2020) mellan Arbetsgivarverket och OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna. Revisionstidpunkter framgår av punkten 2 och 6 nedan.

Parterna utgår från Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2017-2020) mellan Arbetsgivarverket och OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, att gälla som helhet och förtydligar härmed vissa delar på Försvarsmaktnivå enligt punkterna 2-7 nedan.

2. Brytpunkt, tillhörighet samt underlagssumma

Lönerevision utförs vid de organisationsenheter där arbetstagaren, oavsett anställningskategori, antingen är tillsvidareplacerad eller tidsbegränsat placerad 2017-10-01, 2018-10-01 och 2019-10-01. För arbetstagare som vid denna tidpunkt tjänstgör i en internationell militär insats utförs revisionen vid den organisationsenhet där arbetstagaren senast varit placerad.

Underlagssumman beräknas per 2017-09-30, 2018-09-30 och 2019-09-30 och består av medlemmarnas individuella lön (inklusive eventuellt tidsbegränsad lön) och sådana lönetillägg som inte uttrycks som en funktion av månadslönen.

3. Tillämpning

Vid lönerevision ska den anställdes individuella lön revideras.

Om den anställda uppbär en tidsbegränsad lön är det denna som revideras. Den individuella lönen och den tidsbegränsade lönen höjs med samma belopp som revisionen resulterat i.

Den arbetstagare som är tjänstledig för vård av barn omfattas av revisionen.

80 H

Lönehöjningar som utbetalas retroaktivt skall även omfatta arbetstagare som på grund av sjukdom haft sjukavdrag och sjukpenning eller varit föräldraledig med föräldrapenningtillägg under den period som är föremål för retroaktiv löneutbetalning.

Om en arbetstagare inplacerats i ny lön från revisionsdatumet eller senare höjs den nya lönen med motsvarande belopp som revisionen resulterat i, såvida inte den nya lönen uttryckligen avser löneläget per den 1 oktober 2017, 1 oktober 2018, 1 oktober 2019 eller senare.

Även om elever på skola (OP/SOU) inte omfattas av lönerevisionen så ska de, när de efter avslutad utbildning placeras/anställs på OF/SO-befattningar, anses omfattas av punkterna 6.3, 6.6 och 6.9.

Tidvis tjänstgörande militär personal som ingår i lönerevisionen omfattas även av regleringen i 6.3, 6.6, 6.9.

4. Särskild satsning på kvinnor

Parterna valde under föregående års lönerevision att genomföra en särskild satsning på kvinnor. Även i arbetet med 2017 års lönerevision har ett fortsatt fokus legat på en satsning på kvinnor. Parterna är fortsatt eniga om en hög ambitionsnivå över tid, något som kräver att arbetet med jämställda löner sker dedikerat under flera år. Vidare noteras att arbetet med jämställda löner inte är isolerat till lönerevision utan gäller även vid nyanställning eller annan lönesättning. De kommande åren kommer att kräva insatser på flera nivåer i organisationen i syfte att öka kunskapen och skapa förutsättningar för sakligt grundade löner över tid, vilket också inkluderar jämställdhetsperspektivet.

En uppföljning av fjolårets satsning på kvinnor visar att sakligheten i lönehänseende nu har ökat ytterligare. Parterna är emellertid överens om att processen kopplad till denna satsning i viss utsträckning tog för liten hänsyn till lokala behov, varför satsningen på kvinnor inom ramen för årets lönerevision utgår *dels* från en lokal analys, *dels* från en fortsatt aggregerad analys.

I de fall delar av de särskilda medel som riktades mot kvinnor inte ansågs leda mot målet hos den enskilda organisationsenheten har dessa medel återförts till försvarsmaktsnivån och i samsyn fördelats inom ramen för lönerevisionen år 2017. Motsvarande tillämpningsförfarande sker vid revisionen 2018 och 2019.

5. Översyn av lönestruktur m.m.

Parterna konstaterar att Försvarsmakten nyligen beslutat om en ny lönestruktur för GSS, bland annat som ett resultat av OFR/O FMs yrkande inom ramen för RALS 2016-2017.

80 H

Parterna är eniga om att under avtalsperioden fortsätta arbetet med översyn av Försvarsmaktens lönestruktur, i syfte att utröna behov av justeringar och med ambitionen att lönestrukturen ska omfatta samtliga befattningar i Försvarsmakten.

I detta sammanhang noteras att ett arbete med att hänföra varje befattningstyp till ett kompetensområde samt att kravsätta dessa enligt vedertagen metodik för närvarande pågår inom Försvarsmakten. Att göra en översyn av befintlig lönestruktur kommer att kunna bedrivas betydligt mer ändamålsenligt om det sker sekventiellt i förhållande till arbetet kopplat till befattningsstruktur och kravsättning med målsättningen att detta arbete ska slutföras under avtalsperioden. Detta medför att översynen av lönestrukturen ska kunna påbörjas under 2018, för att därefter öka i intensitet under senare delen av 2018 och in i 2019.

Ett särskilt fokus skall ligga på analys av den initiala lönenivån för yrkesofficer och reservofficer som anges i lönestrukturen (idag angiven till 21 000 kr - 25 600 kr). Ambitionen är att detta arbete ska kunna slutföras under 2018 även om arbetet med den totala översynen håller ett avvikande tempo. Ett analysarbete av detta slag kräver insatser på ömse sidor. Parterna ska utöver detta interna arbete även bedriva ett gemensamt arbete i syfte att ytterligare öka kvaliteten av analysen. Under 2018 kommer Försvarsmakten att antingen fortlöpande bjuda in till separata sittningar för detta ändamål, alternativt integrera dessa diskussioner i det arbete som utförs inom ramen för UG Lön. Hur stor justering av nuvarande lönenivå som kommer att ske beslutas av Försvarsmakten efter det att analysen är gjord.

Avslutningsvis är parterna eniga om att utveckla formerna för uppföljning av lönekostnadsutvecklingen över tid.

6. Genomförandet av lönerevision

2017

6.1. Lönesättande samtal

Parterna på organisationsenhetsnivå kan i kollektivavtal komma överens om att tillämpa lönesättande samtal, innebärande att lönerevision sker genom att chef och medarbetare överenskommer om ny lön.

Revisionstidpunkt är 2017-10-01. Om chef och medarbetare i något fall inte kan komma överens om ny lön, gäller att lönesättningen för denna medarbetare återgår till arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen (på organisationsenhetsnivå) för regleringen enligt den förhandlingsordning som anges nedan i punkt 6.2.

80 47

I de fall överenskommelse om att tillämpa lönesättande samtal inte träffas, ska parterna på Försvarsmaktsnivå informeras om detta.

6.2. Lokala förhandlingar

I de fall parterna på organisationsenhetsnivå inte enats om att tillämpa lönesättande samtal sker revision genom att arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen på organisationsenhetsnivå, sluter kollektivavtal enligt denna paragraf om nya löner för arbetstagarna att gälla från 2017-10-01.

6.3. Riktad förändring av vissa löner

Individuella löner understigande 19 000 kr justeras upp till 19 000 kr (gäller GSS).

Individuella löner understigande 23 000 kr justeras upp till åtminstone 23 000 kr (gäller OF/SO).

Parterna vill i detta sammanhang förtydliga att detta inte är en justering av Försvarsmaktens lönestruktur, utan en anvisning om att justera befintliga löner underskridande angivna nivåer.

2018

6.4. Lönesättande samtal

Parterna på organisationsenhetsnivå kan i kollektivavtal komma överens om att tillämpa lönesättande samtal, innebärande att lönerevision sker genom att chef och medarbetare överenskommer om ny lön. De organisationsenheter som inte valde denna metod redan under 2017 uppmuntras särskilt att överväga detta metodval istället för lönerevision genom lokala förhandlingar. Revisionstidpunkt är 2018-10-01. Om chef och medarbetare i något fall inte kan komma överens om ny lön, gäller att lönesättningen för denna medarbetare återgår till arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen (på organisationsenhetsnivå) för regleringen enligt den förhandlingsordning som anges nedan i punkt 6.5.

I de fall överenskommelse om att tillämpa lönesättande samtal inte träffas, ska parterna på Försvarsmaktsnivå informeras om detta.

6.5. Lokala förhandlingar

I de fall parterna på organisationsenhetsnivå inte enats om att tillämpa lönesättande samtal sker revision genom att arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen på organisationsenhetsnivå, sluter

SN KH

kollektivavtal enligt denna paragraf om nya löner för arbetstagarna att gälla från 2018-10-01.

6.6. Riktad förändring av vissa löner

Individuella löner understigande 24 000 kr justeras upp till åtminstone 24 000 kr (gäller OF/SO).

Parterna vill i detta sammanhang förtydliga att detta inte är en justering av Försvarsmaktens lönestruktur, utan en anvisning om att justera befintliga löner underskridande angivna nivåer.

2019

6.7. Lönesättande samtal

Parterna på organisationsenhetsnivå kan i kollektivavtal komma överens om att tillämpa lönesättande samtal, innebärande att lönerevision sker genom att chef och medarbetare överenskommer om ny lön. De organisationsenheter som inte valde denna metod redan under 2017 eller 2018 uppmuntras särskilt att överväga detta metodval istället för lönerevision genom lokala förhandlingar. Revisionstidpunkt är 2019-10-01. Om chef och medarbetare i något fall inte kan komma överens om ny lön, gäller att lönesättningen för denna medarbetare återgår till arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen (på organisationsenhetsnivå) för regleringen enligt den förhandlingsordning som anges nedan i punkt 6.8.

I de fall överenskommelse om att tillämpa lönesättande samtal inte träffas, ska parterna på Försvarsmaktsnivå informeras om detta.

6.8. Lokala förhandlingar

I de fall parterna på organisationsenhetsnivå inte enats om att tillämpa lönesättande samtal sker revision genom att arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen på organisationsenhetsnivå, sluter kollektivavtal enligt denna paragraf om nya löner för arbetstagarna att gälla från 2019-10-01.

6.9. Riktad förändring av vissa löner

Individuella löner understigande 25 000 kr justeras upp till åtminstone 25 000 kr (gäller OF/SO).

Parterna vill i detta sammanhang förtydliga att detta inte är en justering av Försvarsmaktens lönestruktur, utan en anvisning om att justera befintliga löner underskridande angivna nivåer.

SN bh

7. Lönebildningsarbetet och förfarandet vid oenighet

Avtalet sträcker sig över en treårsperiod. Emellertid äger arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen på organisationsenhetsnivå inte rätt att sluta kollektivavtal/genomföra lönesättande samtal enligt punkterna ovan (under 2018 respektive 2019) förrän detta mandat uttryckligen ges.

Parterna på Försvarsmaktsnivå påtalar att ett framgångsrikt lönebildningsarbete förutsätter att parterna på organisationsenhetsnivå genomför ett arbete i enlighet med centrala avtalet "Ramavtal om löner mm för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2017-2020)", bland annat innebärande att ett förberedelsearbete ska bedrivas innan lönerevisionsarbetet enligt 7 § tar vid. I lönerevisionsarbetet finns stöd att hämta i RALS-avtalets 5 §, gemensamma lönebildningsprinciper och FM PersI som ytterligare utvecklar detta. Parterna vill i detta sammanhang särskilt lyfta fram att arbete i rollen som facklig förtroendeman/skyddsombud ska tillmätas betydelse i prestationsvärderingen utifrån de bedömningskriterier som finns.

Först sedan parterna har uttömt alla möjligheter att på egen hand sluta ett avtal gäller följande ordning:

Om parterna på organisationsenhetsnivå har uttömt alla möjligheter, får frågan lyftas till Försvarsmaktens parter för dialog. Parterna på försvarsmaktsnivån ska söka underlätta för parterna på organisationsenhetsnivå att finna en förhandlingslösning.

För det fall parterna inte kan enas om nya löner ska särskilt förfarande vid oenighet enligt bilaga D i "Ramavtal om löner mm för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2017-2020)" tillämpas.

Försvarsmaktens parter ska för respektive år stämma av att revisionsbeloppet för respektive revision inte understiger de revisionsbelopp som framgår av RALS 2017-2020 bilaga B.

Parterna är medvetna om att den tydliga styrning av revisionsmedel som sker genom att öka de i punkterna 6.6 och 6.9 angivna lönerna, i samma utsträckning påverkar tillgängligt utrymme för revisionen i övrigt. Hur stor påverkan på revisionen i övrigt som denna styrning medför går inte att fastställa i förväg. Även om avstämning ska ske mot det totala revisionsbeloppet såsom det framgår ovan är Försvarsmaktens intention att det ska finnas utrymme att, liksom tidigare år, också arbeta med andra satsningar och samtidigt kunna genomföra en i övrigt

SN KH

ändamålsenlig lönerevision. Försvarsmakten kan i denna del komma att tilldela ytterligare utrymme.

8. Fokusfrågor

Utöver vad som anges i punkterna 4 och 5 ovan ska parterna under avtalsperioden särskilt adressera nedanstående fråga:

- Hur en eventuell avgränsning i tillämplighet av lönerevisionen ska göras i förhållande till personal som är inne och tjänstgör under korta perioder.
- Parterna ska adressera hur arbetet framledes ska se ut kopplat till processen kring de särskilda satsningarna. Parterna ska inom ramen för detta även diskutera alternativa synsätt på hur utrymmet för särskilda satsningar kan uttryckas.
- Parterna ska följa upp att medarbetaren i lönerevisionshänseende inte missgynnas på grund av facklig tillhörighet.

Stockholm 2018-01-22

För Försvarsmakten



Henrik Stålspets

För OFR/O FM



Susanne Nyberg

Förhandlingschef

Sändlista

HKV

LG, I 19, K 3, P 4, P 7, A 9, Lv 6, Ing 2, LedR, TrängR,

1. ubflj, 3. sjöstriflj, 4. sjöstriflj, Amf 1, MarinB,

F 7, F 17, F 21, Hkpflj,

FMLOG, FMTM, SOG,

MHS K, MHS H, MSS, SSS, LSS, HvSS, FMTS, SWEDEC, SkyddC,

FMUndSäkC,

FM HRC, FömedC