

Rapport

Efterfrågade behov av åtgärder inom
personalområdet för Officersförbundets
medlemmar

2022-10-28//2023-03-17





Innehållsförteckning

Bakgrund	2
Lägesrapport	2
Trivseln	2
Lönen	4
Personalbristen	7
Arbetsmiljön	8
Rörligheten	11
Tillgängligheten	11
Otydligheten avseende specialistofficersrollen	15
Tidsbegränsad anställning GSS/K	16
Brist på inflytande	16
Förslag på åtgärder	17
Lön	17
Villkor som gör att individen känner sig ”skadelös” vid rörlighet	17
Bättre villkor för individen vid rörlighet	18
Pension	18
Relationen officer-specialistofficer-övriga befäl	18
Möjligheten att påverka sin vardag och utveckling	19



Bakgrund

Överbefälhavaren (ÖB) gav den 18 augusti 2022 ut en dagorder som rör personaltjänsten i Försvarmakten. Den första november 2022 ska ÖB lämna sitt militära råd till regeringen bland annat inför det kommande svenska Nato-medlemskapet. Av dagordern från augusti framgår att rådet även ska omfatta ”förslag och åtgärder inom personalområdet”.

Officersförbundet har till del varit med i arbetet med att ta fram innehållet i ÖB militära råd. Vi är av uppfattningen att det behöver avdelas medel i budgeten för särskilda satsningar inom personalområdet. Att vi nu definierat att det finns behov inom hela skalan från lön till karriärsutveckling, anser vi vara en bra start för att nu ta fram konkreta åtgärder.

Mot bakgrund av ovanstående har Officersförbundet sammanställt en egen rapport som syftar till att belysa medlemmarnas nuvarande arbetssituation och syn på löner och villkor.

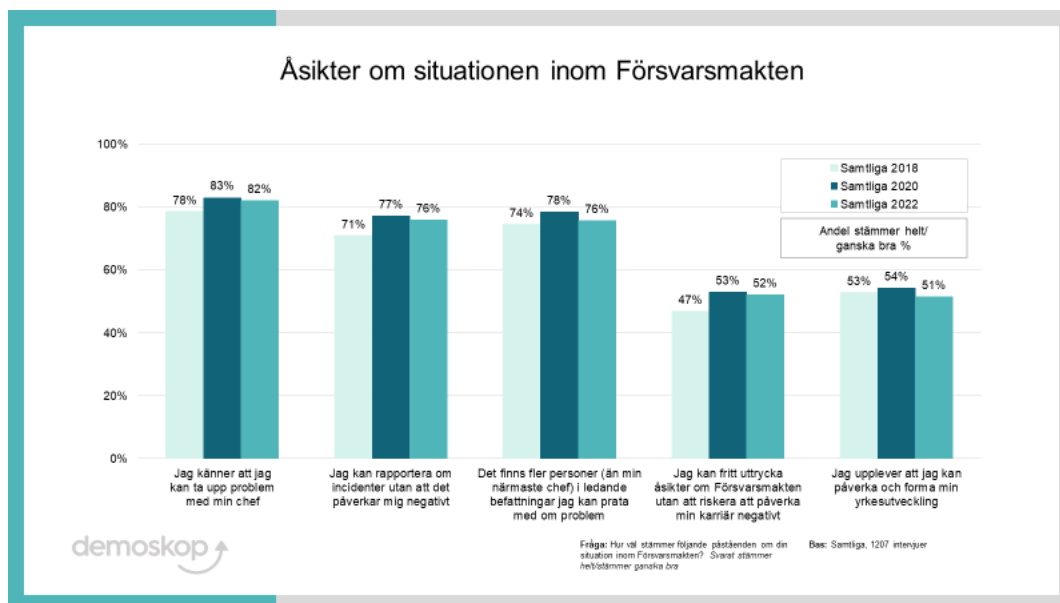
Officersförbundets medlemmar innehar alla befattningar från soldat till chefer på alla nivåer. De representerar cirka 90% av yrkesofficerarna och cirka 50% av soldater, sjömän och gruppchefer. Fakta är hämtade från såväl de statistiskt säkerställda medlemsundersökningar som förbundet själv genomfört de senaste åren liksom Försvarmaktens medarbetarundersökning, FM VIND och en forskningsrapport från Förvarshögskolan (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 Försvarmakten.

Lägesbeskrivning

Trivseln

Att Försvarmakten är en myndighet där många, eller snarare de flesta, trivs råder det ingen som helst 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.

Relationen till sin närmaste chef upplevs också som positiv. Till exempel svarar 82% i vår medlemsundersökning att de känner att det kan ta upp problem med sin närmaste chef. 76% känner dessutom att det finns andra personer i ledande ställning som de kan prata med om problem (*bild 1*). Relationen till den närmaste chefen är också något som lyfts fram i FM VIND som något positivt.

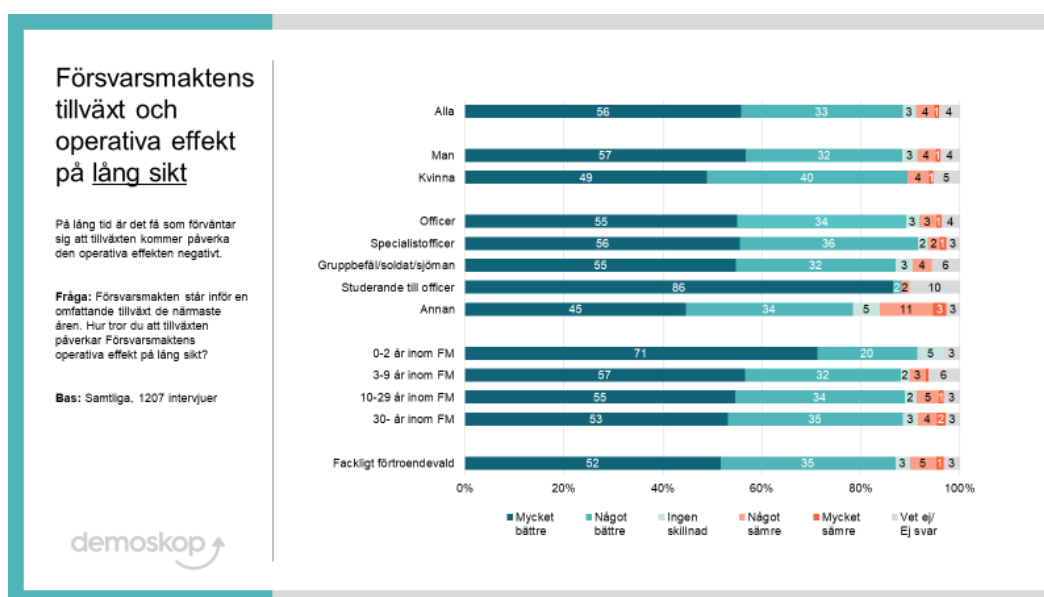


(Bild 1)

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

Att bygga vidare på någon slags ”närhetsprincip”, där arbetsgivarmandatet flyttas långt ut i organisationen och där uppdragstaktiken tillämpas (på riktigt), förefaller vara en väg till framgång för att våra medlemmar ska trivas.

Personalen uppfattar dessutom Försvarsmaktens tillväxt som positiv – på lång sikt. Våra medlemmar gör bedömningen att den operativa effekten kommer att öka, i alla fall har fler än hälften svarat så i vår medlemsundersökning. På kort sikt, däremot, är man mer negativ, sannolikt kopplat till att personalen upplever att de går hårt (bild 2).



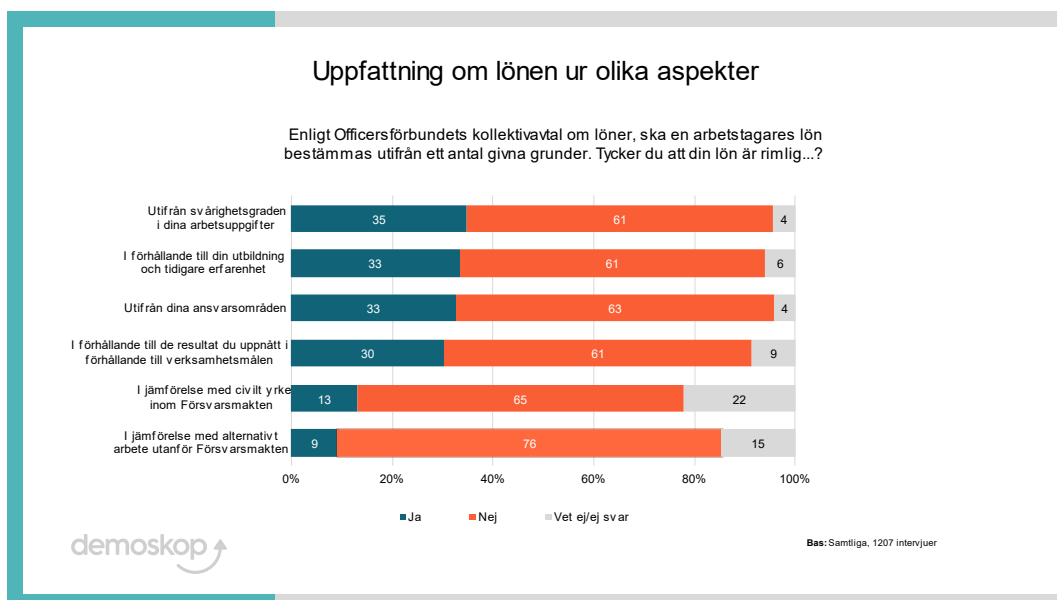
(Bild 2)



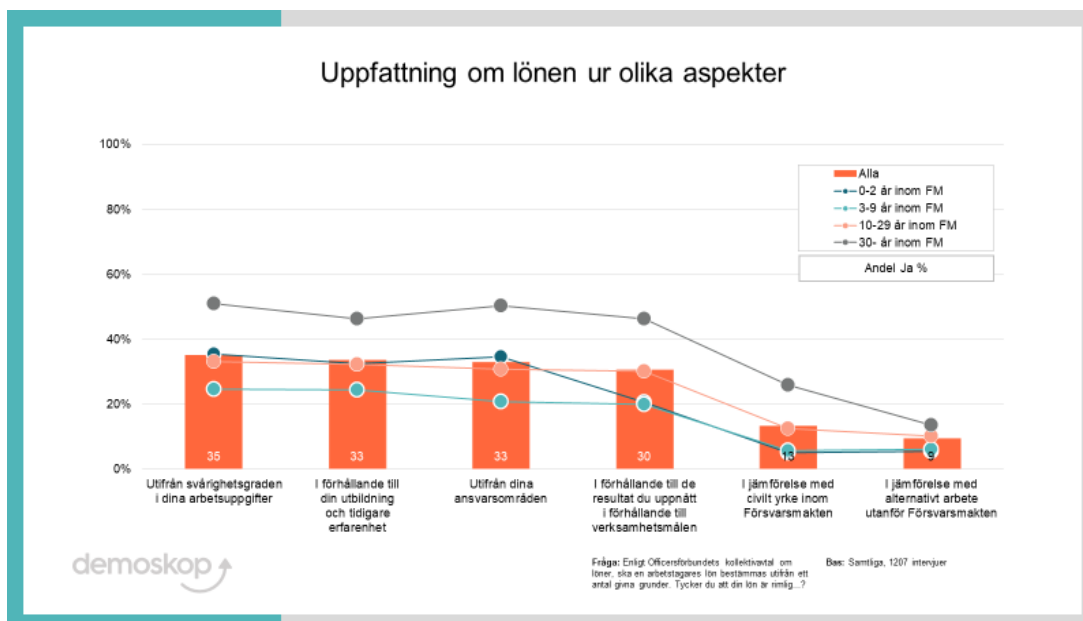
Värt att nämna är att de medlemmar som arbetat kort tid i Försvarsmakten (0-2 år) är mer positivt inställda till myndigheten än de som varit med ett tag (3-9 år). Men att säga att de som arbetat länge drabbats av någon ”det går aldrig”-mentalitet kan man inte göra: de medlemmar som arbetat väldigt länge i Försvarsmakten är, precis som de nyanställda, mer positivt inställda.

Lönen

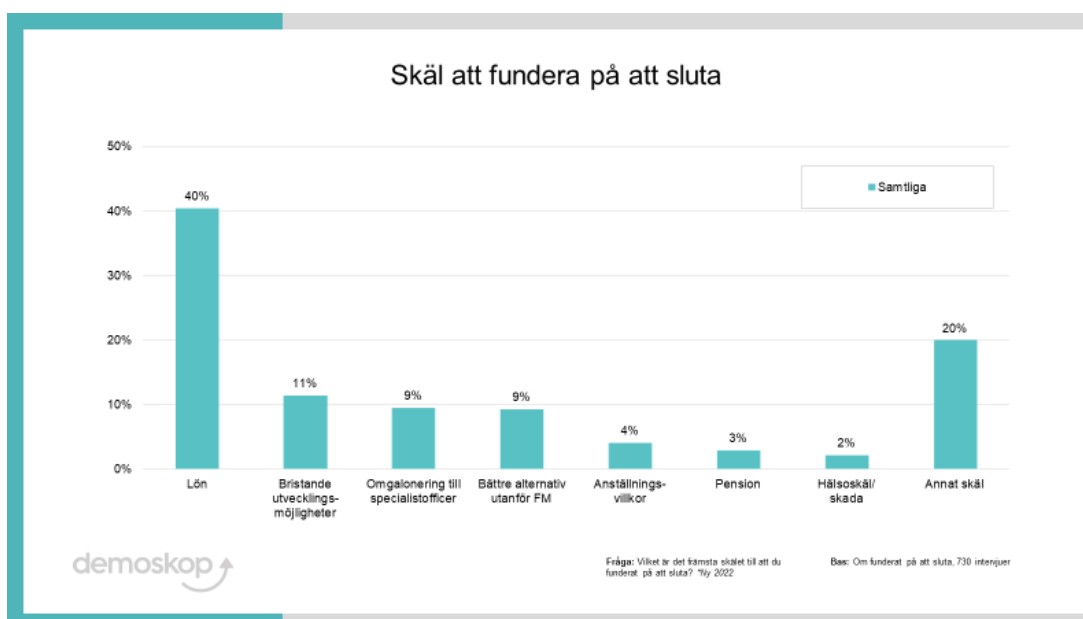
När Officersförbundet frågat sina medlemmar, oavsett kategori, om vad som är viktigast för förbundet att driva toppar frågan om högre lön. En majoritet av medlemmarna tycker inte att lönen är rimlig vare sig i förhållande till svårigheten i arbetsuppgifterna, utbildning och tidigare erfarenhet, ansvarsområden eller uppnådda resultat, jämfört med civilt yrke inom Försvarsmakten alternativt i jämförelse med motsvarande arbete utanför Försvarsmakten (*bild 3, 4*). Lönen är också det främsta skälet till att medlemmar funderar över att sluta (*bild 5*).



(Bild 3)



(Bild 4)



(Bild 5)

Av Försvarsmaktens egen lönestatistik framgår att personalen inom Arbetsområde 24 (AO 24) – militär personal - ligger lägst eller nära lägsta nivån avseende medianlönerna jämfört med alla andra AO inom myndigheten (bild 6). Officersförbundet har under många år pekat på orimligheten i att den personalgrupp som arbetar med myndighetens kärnverksamhet – den väpnade striden - ska vara den som är lägst avlönad. Vårt mål är att den militära personalen ska vara löneledande såväl inom myndigheten som inom staten. I årets Rals-förhandlingar togs steg i rätt riktning men mycket arbete återstår.



BESTA-nivå	Lägsta lön (FM-lönestruktur 2022)	Högsta lön (FM-lönestruktur 2022)	Median FM lönekartläggning, löneläge april 2022)
<i>Nivå 1</i>			
1 FM övriga AO	20500	36000	21738 - 29926
1 AO 24 militärt arbete	22000	25500	21719
<i>Nivå 2</i>			
2 FM övriga AO	22500	40000 (55000 flyg, stril)	23611 - 41314
2 AO 24	24000	27000	27400
<i>Nivå 3</i>			
3 FM övriga AO	28000	50000 (75000 flyg, stril)	30010 - 56133
3 AO 24	30000	50000	38278
<i>Nivå 3 chef</i>			
3 FM chef övriga AO	30000	52000	35120 - 53437
3 AO 24 chef	30000	52000	35120
<i>Nivå 4</i>			
4 FM övriga AO	33000	87000	41000 - 84900
4 AO 24	37000	61000	49945
<i>Nivå 4 chef</i>			
4 FM chef övriga AO	39000	68000	41135 - 70575
4 AO 24 chef	39000	68000	49253
<i>Nivå 5</i>			
5 FM övriga AO	38000	100000	52747 - 83500
5 AO 24	50000	80000	72035
<i>Nivå 5 chef</i>			
5 FM chef övriga AO	57000	87000	46000 - 106800
5 AO 24 chef	57000	87000	66050
<i>Nivå 6</i>			
6 FM övriga AO	57000	96000	83000 – 88500
6 AO 24	Ej med i strukturen	Ej med i strukturen	88500
<i>Nivå 6 chef</i>			
6 FM chef övriga AO	80000	108000	89700 – 132600
6 AO 24 chef	80000	108000	89700

(Bild 6)

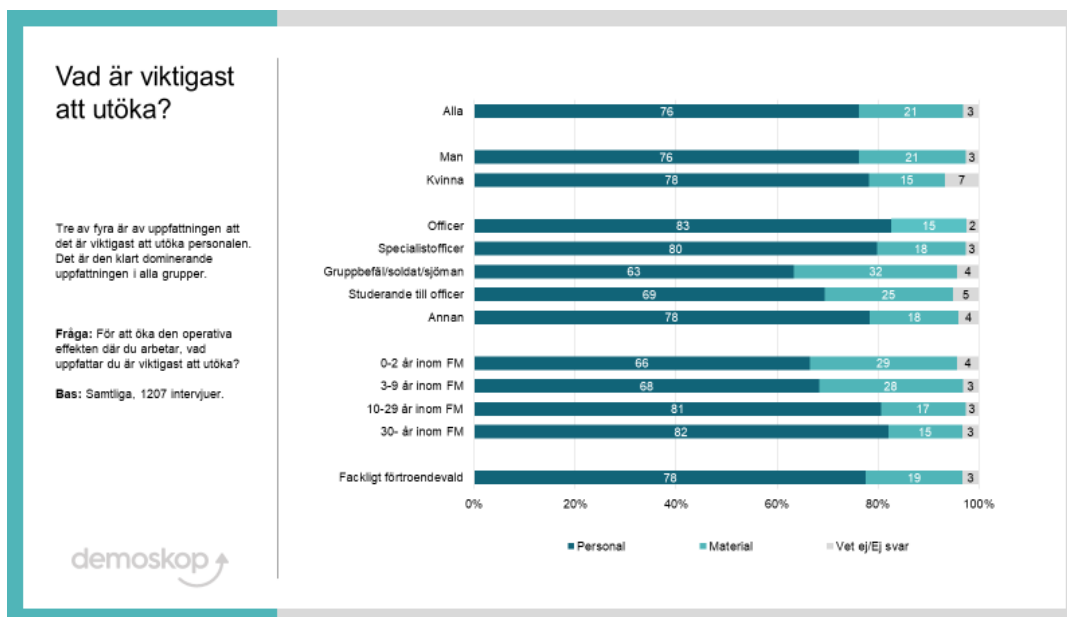


Inför försvarsbeslutet 2020 (FB-20) drev Officersförbundet frågan om att 325 miljoner kronor skulle avdelas i en särskild satsning för att höja lönerna för den militära personalen. Men trots hårt opinionsbildande arbete fanns inte satsningen med när propositionen lades på Riksdagens bord. Varför det blev så kan man bara spekulera i – möjligen kan det ha berott på att Försvarsmakten i sina underlag till försvarsberedningen inte valde att äska om några särskilda satsningar rörande personalens löner och villkor. Försvarsmaktens mantra under ett antal år har varit att myndigheten inte ska vara löneledande och att inflödena till soldatyrket, specialistofficersutbildningen och officersprogrammet har varit goda. Och visst förefaller det som om intresset för att arbeta i staten ökar. Exempelvis visade en undersökning som Academic Work genomförde hösten 2020 tillsammans med Kantar Sifo att arbetsgivare som Försvarsmakten, Skatteverket och andra statliga organisationer blivit alltmer populära hos morgondagens arbetskraft. Det var framförallt viljan att bidra till samhället som lockade. Och – givet pandemin – att den offentliga sektorn är förknippad med en trygg anställning och ekonomisk stabilitet.

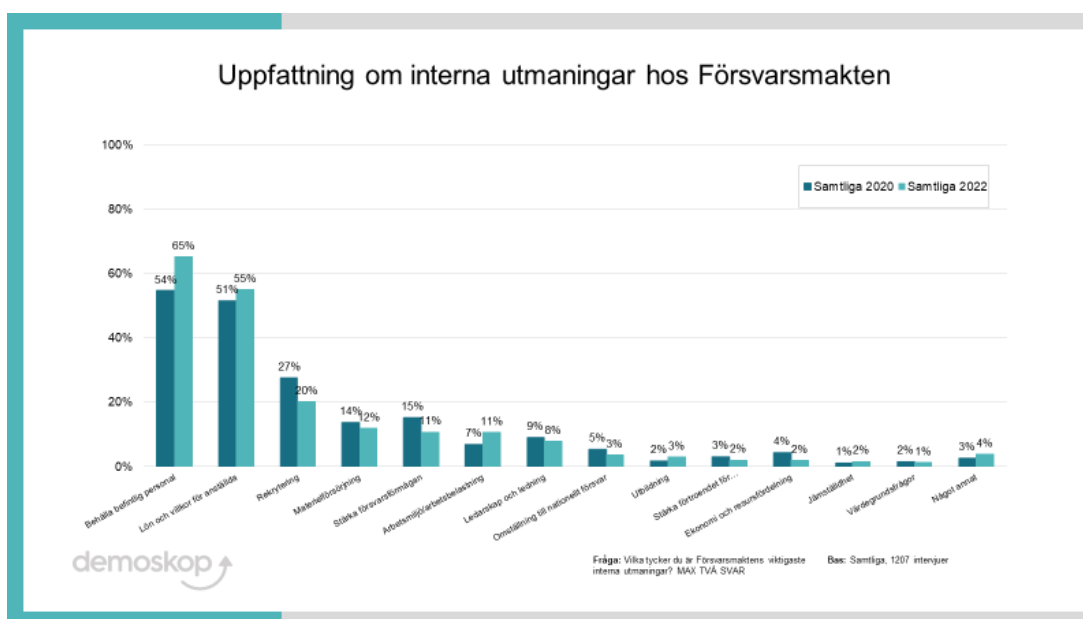
Samtidigt visar siffror som FHS tagit fram att färre än hälften av de som antagits till officersprogrammet väljer att påbörja sin utbildning, något som Sveriges Radios Ekoredaktion rapporterade om den 17 oktober. Av inslaget framgår att många hellre vill utbilda sig civilt eller fortsätta arbeta i Försvarsmakten utan att studera till officer. Nu har visserligen platserna vid officersutbildningarna ändå nästan fyllts under senare år. Alla färdigutbildade tar dock inte anställning och en del av de som tar anställning blir endast kvar en kortare tid. Vägen från ökad popularitet till att det finns fler medarbetare i leden är fortfarande lång.

Personalbristen

Tillgången på arbetskamrater oroar våra medlemmar. I vår medlemsundersökning 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 (*bild 7, 8*). De ser risken att utflödet annars riskerar bli större än inflödet. I dag skulle siffran 325 miljoner kronor vara ännu högre, sannolikt upp mot en halv miljard, om en liknande uträkning gjordes som inför FB-20. Men det finns också annat än lön som är viktig för Officersförbundets medlemmar och som gör att man inte riktigt trivs med sitt arbete fullt ut.



(Bild 7)



(Bild 8)

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. Materiel, fordon, fartyg- och luftfarkoster är i första hand konstruerade för att verka i kriget och endast till del konstruerade utifrån drägliga arbetsmiljöaspekter vid övning och träning. Att träna och öva för krigets krav påverkar också 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 och mycket administrativa uppgifter samt med 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. 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 från ett svenskt perspektiv är att de svenska militärerna är de som mår sämst både på jobbet och hemma. 38 procent av de svenska militärerna har svarat att de mår dåligt på jobbet i relation till 25-28 procent i Norge, Finland och Danmark. 28 procent av de svenska militärerna har svarat att de mår dåligt hemma i relation till 15-17 procent i Finland, Danmark och Norge. Svenska militärer har en sämre balans mellan arbete och privatliv än de andra nordiska militärerna (*bild 9, 10, 11*).

Arbetslivets inflytande på familjelivet - Sverige

Frekvens och procent för frågor avseende arbetslivets inflytande på familjelivet (N = 1002)

	1	2	3	4	5	n
<i>Arbetslivets inflytande på familjelivet</i>						
1. Kraven från mitt arbete påverkar mitt familjeliv på ett negativt sätt	138 (13,8)	97 (9,7)	117 (11,7)	474 (47,5)	171 (17,2)	997
2. Den mängd tid jag lägger på mitt arbete hindrar mig från att ta mitt familjeansvar	229 (23,1)	130 (13,1)	166 (16,7)	385 (38,8)	83 (8,4)	993
3. De saker jag vill göra hemma får jag inte gjort på grund av kraven från mitt arbete	203 (20,4)	136 (13,7)	164 (16,5)	399 (40,1)	92 (9,3)	994
4. Mitt arbete är påfrestande och gör det svårt för mig att fullfölja mitt familjeansvar	250 (25,2)	149 (15)	170 (17,1)	326 (32,8)	98 (9,9)	993
5. På grund av arbetsrelaterade krav, måste jag ändra eller avstå från familjeaktiviteter	130 (13,1)	159 (16)	99 (9,9)	440 (44,2)	168 (16,9)	996

Notera: 1 = Instämmer inte alls, 2 = Instämmer delvis inte, 3 = Varken eller, 4 = Instämmer delvis, 5 = Instämmer helt, och n = antal svar.

(Bild 9)



Familjelivets inflytande på arbetslivet - Sverige

Frekvens och procent för frågor avseende familjelivets inflytande på arbetslivet (N = 1002)

	1	2	3	4	5	n
<i>Familjelivets inflytande på arbetslivet</i>						
1. Kraven från min familj eller partner påverkar mitt arbete på ett negativt sätt	499 (50,1)	150 (15)	154 (15,4)	177 (17,8)	17 (1,7)	997
2. Jag måste skjuta på arbete på grund av kraven hemifrån	619 (62,1)	132 (13,3)	123 (12,3)	107 (10,7)	15 (1,5)	996
3. Saker jag vill göra på arbetet blir inte gjorda på grund av kraven från min familj eller partner	670 (67,3)	115 (11,5)	95 (9,5)	101 (10,1)	15 (1,5)	996
4. Mitt privatliv påverkar mitt arbetsansvar, som att komma i tid, utföra arbetsuppgifter eller arbeta övertid, på ett negativt sätt	615 (61,8)	140 (14,1)	78 (7,8)	137 (13,8)	25 (2,5)	995
5. Min förmåga att prestera i jobbrelaterade sammanhang påverkas negativt av min familj eller partner	630 (63,3)	125 (12,6)	113 (11,4)	107 (10,8)	20 (2)	995

Någon: 1 = Instämmer inte alls, 2 = Instämmer delvis inte, 3 = Varken eller, 4 = Instämmer delvis, 5 = Instämmer helt, och n = antal svar.

(Bild 10)

Work-life balance – Nordiska länderna

	Danmark	Finland	Norge	Sverige	n
<i>Arbetslivets inflytande på familjelivet</i>					
Medelvärdesindex (fråga 1 till 5)	3,34 (1,01)*	3,52 (1,06)*	3,25 (1,10)	3,13 (1,13)*	3299
<i>Familjelivets inflytande på arbetslivet</i>					
Medelvärdesindex (fråga 1 till 5)	2,11 (0,89)*	1,75 (0,80)*	1,99 (0,98)*	1,81 (0,97)*	3299
<i>Procentsatser för nivå av balans mellan arbete och övrigt liv (N = 3308)</i>					
Lutar åt dåligt (0-3)	41,2	29,3	43,6	49,8	
Neutral (4-6)	28,6	31,3	30,6	25,3	
Lutar åt utmärkt (7-10)	30,3	39,3	25,8	24,9	
Medelvärde och standardavvikelse	4,68 (2,57)	5,34 (2,50)*	4,51 (2,53)*	4,29 (2,53)*	

(Bild 11)

Den ansvarige forskaren för studien Johan Österberg konstaterade i en intervju i Officerstidningen (06/2022):

”Försvarsmakten ska växa med flera regementen och flottiljer och ska eventuellt bemanna Nato-staber runt om i världen. Samtidigt har Försvarsmakten infört ett befälssystem med obligatorisk omgäldning och GSS/K tvingas sluta och det tar tid att utbilda nya GSS/K och yrkesofficerare. Jag kan inte påstå att det finns ett orsakssamband, men utifrån andra studier jag har genomfört och en massa intervjuer menar jag att allting hänger ihop. De svenska militärerna mår sämre för att de går väldigt tungt”.



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.

I sin kommentar till studien pekar Johan Österberg på Herzbergs tvåfaktor-teori, där motivation- och hygienfaktorer samspelar. Hygienfaktorer är exempelvis lön, ledning, relationer, arbetsförhållanden, policys och administration. Motivationsfaktorer är exempelvis ansvar, prestation, själva arbetet och erkännande. Motivationsfaktorerna är det som kompletterar hygienfaktorerna och bidrar till anställdas motivation och ökade produktivitet.

”Jag kan vara högt motiverad, men upplever jag att hygienfaktorerna är för bristfälliga, exempelvis lön, ledarskap och policys, så kommer motivationen att minska”, säger Johan Österberg.

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

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 istället 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 ökat 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.

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. Men även skyddsregler och semesteruttag är förhandlingsbara utan att kollektivavtalet behöver ändras.

I samband med övningsverksamhet 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:

Totalt under året genomförda FM-dygn/uppkomna FM-dygn	Ersättning	Tillägg FM-dygn	Kompensationsledighet	Timersättning
1 – 10	1300 kr/dygn		8 timmar	$1300/(24-8)=81$ kr
11 -	1300 kr/dygn	$0,023 \times I\text{-lön}$	4 timmar	$1300+(0,023 \times 22000)/(24-4)=90$ kr $1300+(0,023 \times 27000)/(24-4)=96$ kr

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:

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: 24-timmarsperiod	450:-/påbörjad

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. 22 000/94=234 kr, 27 000/94=287kr
Kvalificerad övertid: den individuella lönen per månad/72 t.ex. 22 000/72=305kr, 27 000/72=375kr

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. vilket ger 7,50kr per timma
Inställelse inom 4 – 10 dygn: 69:-/dygn eller 2 084:-/mån. vilket ger 2,80kr per timma



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 $0,0099 \cdot \text{I-lön} + 264$ kr, t.ex. $0,0099 \cdot 22\,000 + 264 = 481$ kr – 20 kr/timma
 $0,0099 \cdot 27\,000 + 264 = 531$ kr – 22 kr/timma

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

Vid internationell militär insats får man en högre lön enligt formeln $\text{i-lön} \times 1,3 + 8\,000$ kr.

Till exempel $22\,000 \times 1,3 + 8\,000 = 36\,600$ kr. Vid en insats står man till arbetsgivarens förfogande dygnet runt och den extra ersättningen för detta är i exemplet 14 600 kr vilket ger 20 kr/timma.

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.

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.

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 arbetsgivaren har, näst intill, obegränsad tillgång till medarbetarna så länge arbetsgivaren vidtar möjliga åtgärder för att förebygga ohälsa eller skador. Ersättningen som medarbetaren får för detta är vid arbete dygnet runt långt under 100 kr/timma. (Vid lägre tillgänglighet t.ex. är den långt under 200 kr).



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. I sammanfattningen av rapporten "Professionalisering med förhinder: etableringen av en ny militär befattningskategori" skriven av Roland Kadefors, Gunnar Gillberg och Jan Holmer vid Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet kan man läsa:

"Vi har funnit att det råder ett stort avstånd mellan den officiella retoriken, "specialistofficerarna är Försvarsmaktens ryggrad" och det faktiska utfallet i form av karriär- och löneutveckling. Ännu 14 år efter introduktionen av den nya befattningskategorin kan specialistofficerarna kategoriseras som en semiprofession, genom att de saknar centrala attribut som karakteriserar en klassisk profession; deras ställning i organisationen är alltså förhållandevis svag.

Institutionella logiker, bland annat i form av en historiskt betingad syn på officersyrkets uppdelning i officerare och underofficerare, motverkar etableringen av en ny profession vid sidan av den existerande officersprofessionen. Även om samarbetet på förbandsnivå ofta fungerar utmärkt så finns ett motstånd centralt i organisationen, en institutionell tröghet, som begränsar specialistofficerarnas möjligheter till karriär- och löneutveckling. Officersprofessionen uppvisar tecken på såväl utestängning som inträngning, båda centrala begrepp inom professionsteorin, och den spänning som uppstår i organisationen kan i stor uträkning förstås som en effekt av att den rådande institutionella logiken utmanas i anslutning till etableringen av en ny profession."

Officersförbundet delar forskarnas slutsatser. Försvarsmakten har inte lyckats med att skapa den "horisontella" karriär för specialistofficerarna som målades upp inför genomförandet av reformen. Situationen har på intet sätt förbättrats av ÖB:s beslut från maj 2021 i det så kallade "slutliga införandet av trebefälssystemet". Beslutet innebär att officerare utbildade i det tidigare NBO-systemet och som inte uppnått major/örlogskaptens grad eller högre ska byta personalkategori (omgaloneras) från officer till specialistofficer och bli översergeant eller fanjunkare senast den 1 januari nästa år.

Redan när flerbefälssystemet infördes 2008 rekommenderade Officersförbundet att byte av personalkategori skulle vara frivillig och det rådet återupprepades inför ÖB:s beslut 2021. Inför beslutet genomförde förbundet en medlemsundersökning som visade att en majoritet av de som svarat var emot en tvingande omgalonering, inte minst för att det riskerar att skada trovärdigheten för trebefälssystemet. Just trovärdigheten betonades även av de som inte personligen var berörda av tvingande omgalonering. Officersförbundet tyckte därför att arbetsgivaren först skulle omhänderta frågorna om karriärutveckling och lön innan genomförandet men fick inget gehör.

Mot bakgrund av det rådande omvärldsläget och Sveriges kommande inträde i Nato uppmanade Officersförbundet ånyo i oktober 2022 Försvarsmakten att avbryta de tvingande omgaloneringarna av NBO-officerare, eftersom det råder officersbrist och processen tar mycket kraft och energi men ÖB har muntligen meddelat förbundets ordförande att det inte är aktuellt.



Tidsbegränsad anställning för GSS/K

Vidare finns det behov av att kommentera personalkategorin kontinuerligt anställda gruppchefer, soldater och sjömän (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 – inte minst i RALS 2022. 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. Det här har myndigheten löst genom att (felaktigt) anställa GSS/K som civila för att klara av att fortsätta att lösa sina uppgifter. Försvarsmakten har också, framförallt de senaste åren, utnyttjat det kollektivavtal som tecknades av parterna 2008 genom att i strid med avtalets intentioner anställa GSS/K på mycket korta kontrakt. Mot den bakgrunden sade Officersförbundet upp kollektivavtalet under september 2022. När avtalet, med 12 månaders uppsägningstid, löper ut gäller lagen. Det innebär att en GSS/K inte kan anställas på ett kontrakt kortare än sex år.

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 det 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.



Förslag på åtgärder

Mot bakgrund av ovanstående lägesbeskrivning föreslår Officersförbundet ett antal åtgärder:

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 system för löneutveckling för specialistofficerare där värdering av kompetensdjup är en central del.

Avdela medel i BU 24 för att lönesätta enligt ny justerad lönestruktur samt en relevant lönespridning.

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.

Bättre villkor för individen vid rörlighet

Kraven på rörlighet nationellt och internationellt är en bidragande orsak till att obalans mellan arbete och fritid. Medlemmarna förväntar sig att de ska kunna kombinera anställningen i Försvarsmakten med ett "normalt" socialt liv. Det handlar allt från partnerskap, vänner, fritidsintressen, barn, stödjande 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 ska 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 former av verksamhet utomlands med anledning av NATO-inträde.

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

Ett speciellt förhållande är den centrala planeringen av OR 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. Ett sätt att kan vara att ge ”försörjningsuppdrag” till chef som är närmare medarbetarna. Uppdraget kan vara att genom coachning och stimulering leverera x antal kompetenser utifrån fleråriga bemanningsbehovsplaner.

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 samt ersättningen vid FM/sjödygn 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.

Pension

Tjänstepension och allmän pension (total pension) ska vara 70 % av slutlönen livslångt efter en hel karriär i Försvarsmakten. Den särskilda pensionslösning för yrkesofficerare i PA 16 avd 2 ska införas även för de som tillhör avd 1. Det vill säga att yrkesofficeren kan gå i pension fyra år före övriga statsanställda med 70 % livslång pension. Lösningen med flygförarpension enligt avd 2 ska även vara tillämplig för avd 1. Att den som lämnar i förtid eller anställs senare inte når 70 % är emellertid acceptabelt. Den särskilda pensionslösningen ska vara möjlig att förskjuta avseende uttag enligt yrkande lagt till Arbetsgivarverket.

Relationen officer - specialistofficer – övrigt befäl

Försvarsmaktens befälssystem, tjänsteställningsordning och grader är beslutat. Det behöver nu förankras hos medarbetarna och implementeras i KRO och GRO. Kunskap och förståelse hos krigsförbandschef och C OrgE utifrån sina ansvar för KRO och GRO är avgörande för en lyckad implementering bland medarbetarna. En gemensam syn mellan chef och medarbetare om organisationens behov ger en stabil grund för medarbetarsamtal om utvecklingsmöjligheter i KRO och GRO.



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 krigsförbandskraven 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 chefs uppfattning om framtida möjligheter om vad som krävs för befordran, ett sätt kan vara att återinföra befodringsomdöme.

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.