

Bech, Kristin Solberg

FORSVARSDEPARTEMENTET	
SAKNR. 10/01948-143	
06 JAN 2012	
ARKBET:	200.01-smp
KASSERES 5 ÅR	X
KASSERES 30 ÅR	
BEVARES	

Fra: Egil Vindorum <egilvin@gmail.com>
Sendt: 5. januar 2012 14:43
Til: Postmottak FD
Vedlegg: Høringsuttalelse FSJ fag mil råd.doc

Vedlagt oversendes høringsuttalelse til Forsvarssjefens fagmilitære råd fra Forsvarets seniorforbund.
Høringsuttalelsen sendes også pr post.
Med vennlig hilsen

Egil Vindorum

Forbundssekretær
Forsvarets seniorforbund
Rådhusgaten 2
Oslo mil/Akershus
0015 OSLO
Telefon 23093233/91774141
Faks 23093534
egil@fpforb.no





Forsvarets seniorforbund

Vår ref: 05. 01. 2012/007/120/2/2/kob

Tidl. ref: 29. 11. 2011/2010/01948/97/FD IV 1/FHE

Forsvarsdepartementet
Postboks 8126 Dep
N-0032 Oslo

HØRINGSUTTALELSE TIL RAPPORT – FORSVARSSJEFENS FAGMILITÆRE RÅD

Forsvarets seniorforbund er en frivillig interesseorganisasjon som har tidligere ansatte i Forsvaret og deres ektefelle/samboer som sine medlemmer. Antall medlemmer er ca 8700.

Høringsuttalelsen er basert på vurderinger og vedtak fattet i Forsvarets seniorforbunds styrende organer. Kommentarene er i første rekke å henvføre til kap. 7 **personell, kompetanse og kultur**

Innledningsvis vises til kapittel 7 personell, kompetanse og kultur første avsnitt, om at Forsvaret skal videreutvikles til en moderne kunnskapsorganisasjon, i takt med samfunnsutviklingen med hovedfokus på strategisk styring og utvikling av personellressursene.

Forsvarets struktur og kapasiteter er hovedlinjene i rapporten. Det fremgår av rapporten at personellressursen inngår som en integrert del av virksomhetens strategi slik at personellet blir en viktig ressurs for å oppnå Forsvarets strategiske mål.

Forsvarets seniorforbund finner liten grad av nytenkning innenfor personellsektoren. Tidligere uttrykksmåter og formuleringer er ikke gitt nytt innhold. Det vises til at demografiske og andre samfunnsutviklingsstrekk medfører nye forventninger fra arbeidstakerne. Som et eksempel på dette, viser Forsvarets seniorforbund til en av de største sosiale reformer i Norge, pensjonsreformen, som trådte i kraft 1. januar 2011. Pensjonsreformen legger til grunn økt levealder og valgfrihet med hensyn til uttak av pensjon. Pensjonsreformen har for mange arbeidstakere endret forutsetningene for

fremtidige pensjoner. Det synes å være en svakhet med den foreliggende rapport at forholdene eksempelvis knyttet til særaldersgrenser og eventuelle konsekvenser av endring av disse ikke er drøftet. Forsvarets seniorforbund mener at Forsvarets strategiske personellplanlegging, personellpolitikk og personellforvaltning må utvikles i takt med samfunnsutviklingen og må sørge for at personellets rettigheter til pensjonsopptjening også blir ivaretatt. Forbundet vil likevel understreke at Forsvarets virksomhet er spesiell og at det i mange tilfelle kan være nødvendig å ta hensyn til personellets funksjonsevne. Dette bør imidlertid ikke være avhengig av personellets fysiske alder, men betinget av en mer dynamisk og fleksibel seniorpolitikk i Forsvaret.

I pkt 7.3 fremgår det at de anbefalte strukturendringer vil ha betydelige personellmessige konsekvenser, spesielt i perioden 2013 til 2016. Det fremgår videre at det legges opp til bruk av et bredt spekter av virkemidler for å redusere de personellmessige konsekvenser. Hvordan disse virkemidlene innrettes kommer ikke frem, men erfaringsmessig har virkemidlene vært innrettet mot avvikling av arbeidskraft. Forsvarets seniorforbund vil fremheve betydningen av at de pensjonsmessige konsekvenser ved bruk av virkemidler skal fremgå for det enkelte virkemiddel. Eksempelvis gir avskjed på redusert lønn ikke opptjening av alderspensjon i folketrygden, dette kan ha betydelig konsekvenser for fremtidige pensjoner, jf de nye reglene om alleårsopptjening, (gjelder fra og med 1954 kullet, med overgangsordninger for kullene 1954 – 1962).

Forsvarets seniorforbund mener videre at den strategiske personalledelse – må synliggjøre en systematisk og langsiktig planlegging av personellbehov, planlegging av personaltilgang og -avgang, integrasjon med generell strategiutvikling og planmessig kompetanseutvikling, alt i tråd med Forsvarets overordnede mål. Den strategiske ledelses plandokumenter må være kjent for personellet

Personellforvaltningens hovedoppgave ved avvikling av arbeidskraft bør være å forvalte de tiltak, lover og regler som en må forholde seg til i den fysiske avviklingsprosessen. Avvikling av arbeidskraft i Forsvaret må gjennomføres slik at berørt personell opprettholder sitt positive syn på tjenesten i Forsvaret også etter sin fratreden. Avvikling av arbeidskraft i Forsvaret bør utvikles og forholdene legges til rette, slik at personellet gis i utsikt å finansiere mest mulig av seniorperioden med lønnsinntekt fremfor en pensjonsinntekt. Dette må ses i sammenheng med økt levealder. Det vises videre til det etterfølgende avsnitt.

I pkt 7.4 i pkt **karriereveksling** fremgår at det skal utvikles et mer helhetlig og fremtidsrettet system for karriereveksling for personell i Forsvaret. Et slikt system skal bidra til en verdig og god overgang til annet arbeid utenfor Forsvaret.

Forsvarets seniorforbund mener at utvikling av et karrierevekslingssystem spesielt må ivareta den gruppen av befalet som tilhører avdelingsbefalet. Denne kategorien som har pliktig fratreden, normalt ved 35 år, vil ha rett til oppsatt alderspensjon fra Statens pensjonskasse. Denne utbetales fra første måned etter fylte 67 år. Dersom vedkommende har en aldersgrense på 65 år eller lavere utbetales oppsatt pensjon fra 65 år selv om aldersgrensen for stillingen er lavere. For at denne kategorien skal ha en tilfredsstillende pensjonsopptjening vil det være avgjørende at det blir en glidende overgang fra avdelingsbefalskarrieren til ”nykarrieren”.

Aldersgrensene for yrkesbefal i Forsvaret er fastsatt i lov av 2. juli 2004 nr. 59 om personell i Forsvaret, lovens § 9 fastsetter en aldersgrense for yrkesbefal på 60 år og at man plikter å fratre ved første månedsskifte etter at aldersgrensen er nådd. Dette vil på sikt, innebære en betydelig reduksjon av yrkesbefalets pensjoner. Det er en pågående politisk debatt rundt særaldersgrenser i forhold til pensjonsreformen. Det er nærliggende å tro at en endring av særaldersgrensene også vil berøre stillinger i Forsvaret.

Forsvarets seniorforbund mener at i statlige virksomheter hvor det er nødvendig og ta spesielle hensyn til funksjonsdyktighet, må fysisk alder ikke være et kriterium. Aldersgrenser generelt og særaldersgrenser spesielt må derfor i prinsippet avvikles, sekundært heves til 75 år. Det må legges til rette for andre ordninger som trer inn i stedet for aldersgrenser slik at personellet gis mulighet til fortsatt arbeid, i tråd med pensjonsreformens intensjoner.

Det kan virke urimelig at den enkelte etat skal ha et selvstendig ansvar for karriereveksling. Forsvarets seniorforbund mener derfor at det må utvikles et statlig karriereskiftesystem hvor statens rolle som en ansvarlig arbeidsgiver blir tydeligere.

Med vennlig hilsen



Arild Kristensen
Leder
Forsvarets seniorforbund