

Statsråden
Forsvarsdepartementet
Postboks 8126 Dep.
0032 Oslo

Vår sak nr: 2014-AR-00702

Deres ref:

Dato: 2.02.2014

Innspill til Statsbudsjettet 2015 – Forsvarsbudsjettet

NTL er fornøyd med at både den forrige og denne regjeringen gir Forsvaret forutsigbarhet i budsjettutviklingen for årene som kommer. I motsetning til øvrige land i Europa, har Forsvarets ledelse mulighet til å kunne planlegge under stor grad av sikkerhet over lengre perioder. Investeringsnivået er høyt, og sikrer et forsvar med moderne og godt materiell til understøttelse av våre soldater.

Forsvarsministerens tale i Oslo Militære Samfund 6. januar 2014 gir likevel grunn til bekymring. I likhet med det organisasjonene har hevdet over flere år ble det stilt spørsmålsteget ved Forsvarets "dybde og evne til utholdenhet". Et betydelig investeringsnivå blant annet i nye kampfly vil ytterligere kunne påvirke Forsvarets evne til "dybde og utholdenhet" negativt. Et strengt krav om interneffektivisering vil kunne utløse videre utredning og implementering av konkurranseutsetting under påskudd av å fokusere på Forsvarets "kjerneoppgaver". NTL mener dette vil være negativt, for Forsvaret og de ansatte.

Forsvarsdepartementet styrer Forsvaret med gitte årsverksrammer, hvor Forsvarssjefen har handlefrihet innenfor denne rammen. Forsvaret har gjennom de siste 20 år vært gjennom en betydelig omstilling fra mobiliseringsforsvar til innsatsforsvar. I denne perioden har det vært nødvendig å sette klare mål også for tilpasning av antall ansatte i Forsvaret. Konsekvensen av årsverksstyringen er at Forsvarets avdelinger nå har en svært lav bemanning med liten utholdenhet og sårbarhet ved fravær, samt liten evne til ytterligere effektivisering. At Forsvarets ansatte i snitt arbeidet ca. 1,4 årsverk viser dette.

Det er etter NTLs syn et sterkt behov for å redusere fokus på årsverksstyring for å øke Forsvarssjefens handlefrihet innenfor budsjettammene. Det er hevet over tvil at Forsvaret nå er avhengig av midlertidige ansatte, midlertidige beordringer og prosjektstillinger, sammen med styrte vakanser for å løse sitt samfunnsoppdrag. Dette er etter NTLs mening en situasjon hvor personellet utnyttes på en uheldig måte, og som i flere tilfeller bryter med tjenestemannsloven og annet lov og avtaleverk.

Grenaderer/Matroser

Etter NTLs oppfatning er lønns- og tilsetningsvilkår for grenaderer/matroser på et alt for svakt nivå. I løpet av de siste årene har denne gruppen mistet sine fordeler ved tildeling av kvarter,

mistet bonusordning, og fått tildelt en utdanningsstøttsordning som de færreste kan benytte seg av. Vårt utgangspunkt er at grenaderer og matroser danner ryggraden i innsatsforsvaret, hvor det forventes at en skal representere nasjonen i operasjoner i utlandet med en vesentlig risiko for skade og død. Denne gruppen må gis bedre betingelser i tjenesten, og en ordning som gir en rimelig mulighet for å utdanne seg til en tilværelse også utenfor Forsvaret. I dag er gjennomsnittlig tjenestetid etter kontraktinngåelse på under 3 år. Videre representerer denne gruppen en spesialistkompetanse som ikke er utdatert når kontraktperioden er avsluttet. Vi krever at disse må gis muligheter for videre karriere i Forsvaret, også som horisontal karriere som spesialist.

Kontraktlengde og innhold må vurderes mot mulighet til styrt og tilrettelagt sivil kompetanseheving og utdanning i kontraktperioden. Arbeidet med kompetansemeldingen mot personellordning og befalsordning er i denne sammenheng særlig viktig, sammen med styringssignalerne fra departementet også gjennom Statsbudsjettet.

Lærlinger

Forsvaret er Norges største lærlingbedrift, og viser at forsvarer tar samfunnsansvar. Dette må fortsette og satsing på lærlinger må videreføres minst på samme nivå i 2015. NTL mener at Forsvaret i større grad må nyttiggjøre seg denne kompetansen etter endt læretid. NTL krever en mer målstyrt utdanning rettet mot senere tilsetting innen fagområdene.

Verneplikt

NTL er enig i at allmenn verneplikt fremdeles er grunnsteinen i Forsvaret og vi gratulerer Forsvaret med innføring av en kjønnsnøytral verneplikt. Nå gjenstår å øke kvinneandelen i befalskorpset. Innretning og størrelse på dagens verneplikt gir likevel grunnlag for bekymring. Det er i dag utfordringer med å ha så mange vernepliktige som trengs for å holde ved like den delen av Forsvaret som er avhengig av stadig tilførsel av vernepliktige.

Heimevernet med en styrkestruktur på 45.000 mannskaper og befall, er avhengig av vernepliktige for å vedlikeholde styrkestrukturen. I dag gjennomfører ca. 6.700 verneplikt, og mange av disse vil ikke gå inn i Heimevernet etter verneplikten er avsluttet. Vi frykter nå at rekrutteringen til Heimevernet gjør at Heimevernet må reduseres, kanskje helt ned mot det nivå hvor en ikke lenger har et Heimevern som definert i Lov om Heimevernet. NTL krever derfor at det gjenoprettes en egen rekruttskole for Heimevernet, enten på garnisonen i Porsanger, eller på Værnes med 4 til 6 måneders tjenestetid.

Kompetansemeldingen

Vurdering av personell- og befalsordningen for alle grupper av ansatte i Forsvaret er et pågående og viktig arbeid. Det er vesentlig for NTL at de ordninger som departementet vil foreslå, ligger innenfor det lov- og avtaleverk som eksisterer.

Luftforsvaret

Luftforsvaret gjennomgår nå en omfattende omstilling, samtidig som kostnadene ved kjøp av nye kampfly vil belaste budsjettene. Omstillinger medfører betydelige merkostnader. Det er derfor vesentlig at Luftforsvaret beholder tilstrekkelige økonomiske bevilgninger for å dekke

omstillingskostnadene. Det er uheldig at Forsvarsministeren i sin tale 6. januar sådde tvil om de beslutninger som Stortinget allerede har fattet om Luftforsvarets omstilling. NTL krever at det gis trygghet for den enkelte som er omfattet av omstillingen, og at Forsvarets behov for langsiktige planlegging sikres.

Heimevernet

Heimevernets mål så langt er nådd. Heimevernet har fått en betydelig økning på budsjettet for økning av trening av sine områder i de siste år, likevel er det grunn til bekymring. Heimevernets faste bemanning og infrastruktur er ikke robust. NTL mener det derfor er behov for flere tilsatte for å sikre både en kvantitativ og en kvalitativ økning av trening/øving i Heimevernet, og samtidig sikre rekrutteringsgrunnlaget.

Forsvarsbygg

Budsjettet for 2014 forteller at det skal igangsettes et arbeid for å vurdere Forsvarsbyggs fremtidige pensjonsordninger. NTL mener det er urimelig at bruttofinansierte deler av statsforvaltningen er plassert i egne pensjonsgrupper i SPK og må bygge opp egne fiktive fond. Pensjonsordninger i SPK er ofte dyrere for arbeidsgiver, enn tilsvarende hos andre leverandører da de ikke har samme mulighet for fondsavkastning. NTL krever derfor at Forsvarsbyggs tilsatte behandles likt andre statstjenestemenn hva gjelder pensjon, sekundært at de regnskapsmessige forpliktelsene dekkes av ekstra bevilgninger. NTL mener Forsvarsbyggs oppgaver må løses organisatorisk og regnskapsmessig likt resten av Forsvaret.

NTL vil være sterkt imot alle forsøk på å konkurranseutsette arbeidsoppgaver i Forsvarsbygg, tidligere erfaringer har vist at dette både er fordyrende, byråkratiserende og lite effektivt.

Forsvarets Logistikkorganisasjon

Også Forsvarets Logistikkorganisasjon er i kontinuerlig omstilling. Effektivisering måles i reduksjon av antall årsverk, ikke i kvalitet og omfang av oppgaver som løses. En konsekvens av effektiviserings- og innsparingskravene er at stillinger blir stående vakante, og at mangel på ansatte kompenseres med innleie av arbeidskraft. En ser også utstrakt bruk av midlertidige ansettelser og et stadig økende arbeidspress på tilsatte. Dette er en tilsynelatende innsparing, antall årsverk går ned – mens utgifter til innleie og midlertidig ansatte øker i den andre enden. Samtidig forringes tilsattes arbeidsmiljø.

Sjøforsvaret

Gjennom dagspressen og andre medier viderebringes det fra mange hold utfordringer med bemanning av Sjøforsvarets fartøy, spesielt våre nye fregatter. Dette er sterkt bekymringsverdig, både operativt og i forhold til arbeidstakernes arbeidsforhold. Også her er matroser en viktig ressurs, og som nevnt under punktet grenaderer/matroser er det viktig at det hurtig blir iverksatt gode og varige tiltak for å beholde den kompetanse denne gruppen innehar. Statsbudsjettet bør vise til konkrete tiltak.

HR i Fif

Forsvaret gjennomfører i løpet av 2014 implementering av ny HR-struktur. Det er forventet at ny struktur vil generere en innsparing/gevinst målt i reduksjon av stillinger frem mot 2019. NTL krever at innsparingseffekter ikke tas ut, før omstilling er gjennomført og man har oversikt over de faktiske effektene.

Omstrukturering av HR-området med utbredt delegering til lavere nivåer vil etter vårt syn føre til en reduksjon i tjenestemannsorganisasjonenes påvirkningskraft på de nivåer beslutninger faktisk fattes. Dette er uheldig, ettersom partssamarbeidet er avgjørende for en god resultatoppnåelse.

Med hilsen
NORSK TJENESTEMANNSLAG



Anita Busch



Guro Vadstein