

C STRA

STOCKHOLM 2005-02-24

OFR/O FM kommentarer till Ds-underlag BU 06

OFR/O FM inleder med att påminna om att MBL-förhandlingen om förbandens personalramar avslutades i oenighet. Eftersom BU 06 utgår från samma ramar och vi inte kan se någon förändring i ambitionsnivåer anser vi att Försvarmakten på ett otillfredsställande sätt tar risker avseende våra medlemmars arbetsmiljö.

Däremot är det tillfredsställande att Försvarmakten nu synes dela OFR/O FM uppfattning om behovet av andra verktyg för avveckling än det trubbiga uppsägningsverktyget. Det är dock väldigt beklagligt att Försvarmakten inte redan nu tar lärdom av detta och hemställer hos regeringen om mandat för andra verktyg redan under 2005 respektive aktivt stimulerar officerare som inte har särskilt angelägen kompetens att, med stöd av trygghetsavtalet och eventuella ytterligare verktyg, lämna sin anställning.

Det är också tillfredsställande att Försvarmakten intagit en mer ödmjuk inställning till organisationens kompetens avseende personalförsörjning. I och med det och att Försvarmakten, efter ett uppehåll, ånyo ser personalförsörjningen som en process är förutsättningarna större att parterna kan ta det ansvar som regering och riksdag givit. Det fodrar dock att Försvarmakten tydligt kan ange sina behov och syfte.

OFR/O FM instämmer i föreslagen prioritering (bil 9) för 2005 och 2006 förutom avseende två punkter. Det är ytterst kränkande att redan nu planera för antagning av kadetter 2006 samtidigt som redan anställda planeras sägas upp respektive redan antagna aspiranter, nästan färdigutbildade, inte kommer erhålla någon anställning. För att råda bot på detta förhållande borde Försvarmakten redan nu påbörja omställningsåtgärder med så kallad kompetensväxling. Det kanske kan leda till ett utrymme att anta kadetter 2006.

Trots att OFR/O FM instämmer i beskrivningen av personalförsörjningen kan vi konstatera att det råder oenighet om vilka verktyg som behöver finnas i ett sådant system. OFR/O FM ser till exempel inget behov av ytterligare former för att tidsbegränsat anställa militär personal. Dagens system med reservofficerare, förstärkningssoldater, beredskapssoldater samt soldater och specialister i utlandsstyrkan tillgodoser Försvarmaktens behov av tidsbegränsat anställd militär personal. Lägg till detta yrkesofficerarna, en processinriktad personaltjänst med verktyg för kompetensväxling inom och utom FM samt civila så har Försvarmakten den flexibilitet respektive stabilitet som erfordras.

Det finns en konstighet som förtjänar att bemötas. Enligt FM ger LAS (bil 9 sid. 11) svårigheter när det gäller att nyttja officerare. För det första kan konstateras att det inte är LAS som säger upp officerare, det gör Försvarmakten. För det andra så har ingen officer någon knytning till ort i sin anställning. Alla officerare är anställda i den rikstäckande myndigheten

**Underbilaga 6.1 till
HKV skr 2005-02-28,
23 383: 63848**

Försvarmakten med arbetskyldighet inom hela landet, för vissa även utanför landet. Det är först när Försvarmakten vill avbryta anställningsförhållandet som individens skydd stärks. Om FM har som mål att stärka sin möjlighet att säga upp enskilda individer på grund av arbetsbrist kan OFR/O FM konstatera att ovanstående positiva syn på möjligheterna att hitta partsgemensamma lösningar inte längre finns. OFR/O FM kan endast bejaka ett system som ger samma eller bättre trygghet och förutsägbarhet som dagens system.

Med vänlig hälsning
OFFICERSFÖRBUNDET

Peter Löfvendahl