

Försvarsmakten

STOCKHOLM 2009-02-25

OFR/O FM OCH SACO FÖRSVAR yttrande över Försvarsmaktens budgetunderlag för år 2010 med särskilda redovisningar

Inledning

Nedan följer OFR/O FM och SACO Försvar yttrande över Försvarsmaktens budgetunderlag för år 2010 med särskilda redovisningar. Vi har i skriftlig form tagit del av:

- FML_U 2009-02-19 Hkv 23 383:XXXXXX 61 sidor.
- FML U 2009-02-24 HKV 2009-02-24 23383:530085 63 sidor, inga H- bilagor har redovisats

OFR/O FM och SACO Försvar har inte haft insyn i Försvarsmaktens (FM) arbete med underlaget. OFR/O FM och SACO Försvar lämnar sitt yttrande vid samverkan den 25 februari, som bilaga till FM yttrande. Grunden för OFR/FM och SACO Försvars yttrande är det underlag som FM överlämnade den 15 februari och den 24 februari.

Sammanfattning

BU 10/SR överensstämmer med det underlag som Försvarsmakten (FM) lämnade till Regeringen som svar på planeringsanvisningarna den 30 jan och på FMUP 2010-2018 underlaget. OFR/O FM och SACO Försvars synpunkter på detta underlag blir därför också giltiga för BU 10/SR underlaget. OFR/O FM och SACO Försvar väljer därför att yttra sig något mer övergripande och mindre i detalj.

Försvarsmakten konstaterar i underlaget (5.2.9) att ett antal frågor är av sådan art att de har en säkerhetspolitisk påverkan, varför dessa bör hänskjutas till lagstiftaren snarare än att regleras genom kollektivavtal. Försvarsmakten exemplifierar med att det är frågor som rör myndighetens mål, inriktning, omfattning och kvalitet.

De offentliganställdas förhandlings- och konflikträtt tillkom 1965. Sedan dess har partssystemet och kollektivavtalen inom staten utvecklats. Utvecklingen har inte minst påverkats genom den arbetsgivarpolitiska delegeringen som beslutades 1 juli 1994 som innebär att regering och riksdag överlät till myndighetscheferna att enskilt och tillsammans utforma den statliga arbetsgivarpolitiken.

OFR/O FM och SACO Försvar konstaterar att verksamhetens mål och inriktning är undantagna från lagens tillämpningsområde och därmed ej möjliga att kollektivavtalsreglera. OFR/O FM och SACO Försvar är vidare av uppfattningen att så inte heller har skett. Huruvida de statliga tjänstemännens förhandlings- och konflikträtt inkräktar på den politiska demokratin har utvärderats i flera omgångar. Senast genomförde arbetsgivarpolitikutredningen en samlad utvärdering i sitt betänkande ”den arbetsgivarpolitiska delegeringen i staten” (SOU 2002:32) som kom i mars 2002. I denna slås fast att delegeringen har blivit ett effektivare instrument för myndigheternas personalförsörjning och att den därmed bör ligga fast. I budgetpropositionen för år 2004 gjorde regeringen samma bedömning som utredaren, att den arbetsgivarpolitiska delegeringen bör ligga fast.

Enligt AgV skrift ”Den arbetsgivarpolitiska delegeringen inom staten” 2007 byggde reformen 1994 på föreställningen att arbetsgivarfrågor är verkställighetsfrågor, inte en del i den demokratiska processen, det vill säga arbetsgivarpolitik är medel, inte mål i det demokratiska systemet. Löne- och anställningsvillkor med mera är inte politiska frågor, utan rena verkställighetsfrågor som ska hanteras mellan parterna på arbetsmarknaden. Denna uppfattning har sedan bekräftats i olika sammanhang, bland annat i den förvaltningspolitiska propositionen (prop 1997/98:136).

OFR/O FM och SACO Försvar uppfattar skrivningarna under 5.2.9 Kollektivavtal och författningsreglering som ett tredebrott avseende den arbetsgivarpolitiska delegeringen som är långtgående och som utmanar samtliga offentliganställdas förhandlings- och konflikträtt.

OFR/O FM och SACO Försvar yrkar att Försvarmakten:

- i detalj preciserar vilka de förändrade verksamhetsförutsättningarna är som lett fram till ställningstagandet att ett antal frågor bör hänskjutas till lagstiftaren och inte omfattas av kollektivavtalsrätten.
- exemplifierar på vilket sätt kollektivavtalsreglering inom Försvarmakten har en säkerhetspolitisk påverkan.

FM förutsätter att Regeringen beslutar om omstruktureringsåtgärder som kan träda i kraft under 2012 i syfte ”i första hand att uppnå större *avvecklingsvolym*er”. OFR/O FM och SACO Försvar finner det anmärkningsvärt att FM som grund för omstrukturering i första hand baserar

sig på behovet av avveckla personal och att inte baserar sig på det faktiska behovet av produktionsplattformar. En sådan omstrukturering förutsätter vi baseras på var utbildningsförutsättningarna är bäst, rekryteringskraften är god och där utbildningen kan genomföras kostnadseffektivt och utan stora nyinvesteringar.

Det är enligt vår mening anmärkningsvärt att FM som statlig arbetsgivare inte sätter dessa förutsättningar i första rummet.

Det är också enligt vår mening anmärkningsvärt att FM som statlig arbetsgivare inte anser det viktigt att följa de spelregler som gäller på svensk arbetsmarknad, utan vill ha särskild lagstiftning för att kunna säga upp personal. FM har inte angett något motiv till varför äldre personal inte kan fortsätta verka i FM.

FM anser inte att det finns ett behov av tidsbegränsade anställningar för GSS, vilket är logiskt om man vill kunna säga upp personalen med stöd av lagar och förordningar på andra grunder än i samhället i övrigt.

OFR/O FM och SACO Försvar uppfattar att FM och FöD har lagt för lite fokus på att utreda vilka förutsättningar som finns för att en kontraktsanställd soldat, sjöman eller RO ska vara attraktiv även hos andra arbetsgivare. Det hjälper föga om FM erbjuder ett attraktivt kontrakt om individen samtidigt har svårt att få en civil anställning på grund av att denne undertecknat ett sådant.

OFR/O FM och SACO Försvar konstaterar att Försvarsmakten i detta underlag verkar handskas vårdslöst med begreppet ”insatsverksamhet”, varför OFR/O FM och SACO Försvar i detta avseende hänvisar till sitt yttrande över Försvarsmaktens underlag per den 30 januari 2009.

FM har i stor omfattning sett det Nederländska försvarets personalförsörjnings modell som den rätta vägen även i Sverige. Dock har FM inte tagit till sig, att i Nederländerna är andelen av FM personalkostnader ca 56 % av den totala försvarsbudgeten. Trots goda anställningsvillkor har den Nederländska FM en brist på 7000 soldater¹!

¹ Övlt Walden rapport 2008-12-02 ”Den Nederländska modellen, en förebild för Försvarsmakten?”

OFR/O FM och SACO Försvar uppfattar att FM modell för att genomföra ett nytt personalförsörjningssystem är:

- att inte erbjuda attraktiva incitament som lockar dugliga medborgare till att ta anställning i FM,
- att genom lagstiftning förhindra att anställda skall kunna avbryta sin anställning enligt god sed på svensk arbetsmarknad,
- att genom att lagstiftning om obligatorium tvinga personalen utomlands mot deras vilja, såväl nyanställda som de som är anställda sen tidigare.

Sammantaget visar ovanstående på att FM inte är beredd att avdela de ekonomiska resurser som krävs för att få kollektivavtal som reglerar ovanstående verksamhet samt genom att undanta FM anställda från EG direktiven vill kunna genomföra verksamhet utan krav på skyddsregler och en anständig arbetsmiljö.

OFR/O FM och SACO Försvar har hösten 2008 särskilt uppmärksammat den ökning av olyckor som skett inom FM de senaste åren med allt fler tillbud och skador med livslångt lidande och många dödsfall som följd. En förändrad arbetsrätt med ökade möjligheter för FM att utan EG:s skyddsregler kunna bedriva verksamhet i kombination med lägre kompetenskrav på officerarna närmast soldaterna och förkortad generell utbildning, kommer enligt OFR/O FM och SACO Försvars uppfattning att ytterligare försämra statistiken. Även detta är kontraproduktivt mot målbilden en attraktiv arbetsgivare.

Därtill vill FM införa ett eget rätts- och disciplinsystem.

Vad avser personalförsörjningen vidhåller OFR/O FM och SACO Försvar att FM inte behöver gå till uppsägning av personal utan med en aktiv ökad omskolning av dagens officerare till specialistofficerare, minskad rekrytering och ökade åtgärder för yrkesväxling så kan målen nås.

OFR/O FM och SACO Försvar ser en stor risk i att öka rekryteringen i den omfattningen som FM planerar avseende kvalitén på framtidens officerare. Erfarenheterna från två års rekrytering visar att FM inte kan attrahera mer än ca 100 -120 som har den behörighet och de kvalitéer som ledare som FM eftersträvar för den treåriga utbildningen. En ökad volym innebär att alla som har civil behörighet men som inte bedöms lämpliga som officerare antas, enligt Högskoleförordningen. Detta kommer på sikt att urholka kvalitén på officerskåren med allvarliga konsekvenser för rekryteringsförmågan och verksamhetens genomförande i framtiden.

Motsvarande gäller till del för specialistofficerarna, där har FM under två år haft fler platser än det funnits lämpliga elever. 180 elevplatser har inte kunnat fyllas, trots stora rekryteringsinsatser.

Vilka åtgärder är det FM nu ser skall göra yrket mera attraktivt? I underlaget har inte redovisats några incitament som OFR/O FM och SACO Försvar uppfattar skall innebära större attraktionskraft. Det räcker enligt vår mening inte med vackra ord som att FM skall vara attraktiv arbetsgivare.

Vad avser rekrytering av GSS² så uppfattar OFR/O FM och SACO Försvar att FM inte anser att lönen skall vara det incitament som i första hand skall locka till yrket som GSS. Enligt vår uppfattning måste FM för att vara en attraktiv arbetsgivare ha löner som i vart fall är nivå med vad det civila samhället erbjuder, de föreslagna nivåerna motsvarar inte det. Som vi uppfattar de angivna siffrorna så innebär de lönenivåer FM erbjuder inte en attraktionskraft för de medborgare som passerat 20 årsåldern och skaffat sig någon form av utbildning.

Detta innebär att FM förband i huvudsak kommer att bestå av 18 – 20 åringar inom gruppen GSS, vilket vi uppfattar som en mycket olycklig utveckling. Internationellt har Sverige idag ett mycket gott anseende, avseende på det sätt FM löser de internationella uppgifterna. Såväl nationellt som internationellt lovordas dagens US sammansättning av gammal och ung, olika yrkesgrupper o s v. Detta i sig är konfliktdämpande och personalens livserfarenhet och kanske något lägre risktagande har positiva effekter och leder till färre skadade och döda och bättre effekt. Som OFR/O FM och SACO Försvar uppfattar det vill FM nu radera detta.

OFR/O FM och SACO Försvar efterlyser riskanalyser som visar på effekter för FM om;

- rekryteringen av officerare inte kommer upp i angivna volymer, såväl inom OP som SOU, vad händer då?
- rekryteringen av GSS inte når de volymer man angett, hur skall då insatsorganisationen bemannas, vilka åtgärder krävs då?
- nedläggningar av förband med effekten att 1000-1500 officerare lämnar FM samtidigt som rekryteringen inte når målen, vad innebär det?
- en varumärkes analys visar att rekryteringen påverkas negativt om förband med hög attraktionskraft läggs ner samtidigt som förband med lägre attraktionskraft behålls, vad innebär det?
- rekryteringskraften minskar med anledning av ökat skadefall i pågående missioner, vad innebär det?
- rekryteringskraften minskar på grund av färre internationella uppdrag än de skisserad, vad innebär det?
- bredd i kompetens, etnicitet och kön uteblir med anledning av att FM inte uppfattas som attraktiv arbetsgivare, vad innebär det?

Ovanstående är exempel på frågor som en riskanalys bör ge svar på och ha förslag till åtgärder mot för att säkerställa att FM kan leverera det som efterfrågas i rätt tid och med rätt kvalitet.

² Gruppbefäl, soldater och sjömän

OFR/O FM och SACO Försvar uppfattning är att FM kan nå sina personalpolitiska mål avseende officerare och specialistofficerare utan att gå till uppsägning.

Genom att:

- reducera rekryteringen till officer med treårig utbildning till hälften, vilket minskar avvecklingsbehovet med 500 under perioden 2010-2014.
- reducera rekryteringen till specialistofficer med hälften, och i stället omskolas ytterligare 1000 av dagens officerare till specialistofficer.
- dubblera yrkesväxlingsåtgärder från 100 till 200 årligen, ytterligare 500 officerare slutar i FM fram till 2014.
- tillsammans med parterna utveckla de arbetsrättsliga förutsättningarna för kollektivavtal.
- i samverkan med lokala parter utveckla personalpolitiken.

Till detta ska läggas risken att spontanavgångarna ökar i officerskåren med anledning av de planerade och föreslagna förändringarna av grundorganisationen.

Ovanstående åtgärder innebär att FM uppfattas som en attraktiv arbetsgivare av de officerare som idag är anställda och som är en viktig del i rekryteringen av nya officerare till FM i framtiden. Därtill är det enligt vår mening betydligt mera ekonomiskt fördelaktigt.

Kompetensutveckling av redan anställda officerare till specialistofficer är betydligt billigare än att utbilda någon från grunden via 6 mån ASPU, 18 mån SOU, 6-18 mån specialistutbildning. Dessutom är den omskolade officeren tillgänglig tidigare än de som skall rekryteras från grunden, utbildningsstart 2010 innebär att man är tillgänglig i insats-organisationen tidigast 2014 men då helt utan yrkeserfarenhet.

Bjarne Hald
Bjarne Hald

Camilla Robertsson
Camilla Robertsson

Ombudsman
Officersförbundet

Ordförande SACO Försvar