

Försvarsdepartementet
103 33 Stockholm

Remissvar - Personalförsörjningen i ett reformerat försvar (SOU 2010:86)

Sammanfattning

FOI menar att utredningen gjort en heltäckande bedömning av de arbetsrättsliga frågor som aktualiseras vid tidsbegränsade anställningar gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS) som kontinuerligt eller tidvis tjänstgör i Försvarsmakten.

Det är vitalt att lagar och avtal stöder en ändamålsenlig rekrytering och tjänstgöring av frivilligt rekryterade GSS. I annat fall kan en situation uppstå, med ökade kostnader och ett ökat rekryteringsbehov som utsätter det nya systemet med frivillig rekrytering och tjänstgöring för stora utmaningar. FOI gör bedömningen att utredningen i allt väsentligt skapar goda förutsättningar för det nya systemet.

Utredningen har också haft att beakta den rollfördelning mellan lagar och kollektivavtal som är rådande på den svenska arbetsmarknaden. FOI menar att utredningen även i detta fall har gjort en rimlig avvägning.

Utredningens förslag ansluter väl till och kompletterar de förslag som lämnades av den s.k. Pliktutredningen (Utredningen om totalförsvarsplikten) som i betänkanden från 2008 och 2009 lade grunden för frivillig rekrytering och vilande värnplikt. Utredningen har nyttjat FOIs kompetens och expertis i delar sitt utredningsarbete.

FOI noterar att utredningen skulle ha kunnat lämna mer ingående åtgärder/förslag för att öka sannolikheten att GSS fullföljer ingångna kontrakt. Utredningen påpekar själv i sina internationella iakttagelser att det inte är ovanligt att belöningar, legala hinder och återbetalningsskyldighet används för att säkerställa att personer stannar under kontraktstiden och fullgör sina åtaganden. Detta kan skapa förutsättningar för relativt låga förtidsavgångar. Sådana förslag måste självklart baseras på avvägning mellan rekryteringskraft och minskad individuell frihet under kontraktstiden. Det kan emellertid bli svårt att uppnå planerade relativt låga förtidsavgångar utan att verktyg för att stimulera fullgörande av kontraktstid och åtaganden finns tillgängliga inte minst vid förestående och pågående internationell insats. FOI menar att vissa verktyg bör utvecklas för att säkerställa att personal finns nära och under planerad internationell insats däribland kan rätten till lön under uppsägningstiden fortsätta analyseras.

Rekrytering och tjänstgöring – personalflödet

Utredningen har en rationell struktur som väl speglar verksamhetslogiken i personalförsörjningen där personer ska: informeras och bli intresserade av anställning som GSS i försvaret, rekryteras, utbildas, tjänstgöra och avsluta sin tjänstgöring.

FOI konstaterar att utredningen beaktat de mest väsentliga frågeställningarna i varje led och lämnar följande reflektioner och synpunkter.

Rekrytering

Inga synpunkter på utredningens förslag men det kan finnas skäl att uppmärksamma att rekryteringsansträngningarna kan ha helt skilda målgrupper. Som exempel kan nämnas att personer som är intresserade av hemvärn/nationella skyddsstyrkor inte nödvändigtvis är desamma som de som vill bli anställda med internationella insatser som en del av tjänstgöringen. Om inte skillnader i målgrupper beaktas kan såväl antalet rekryterade som lämpligheten bland de rekryterade bli lidande. Även dessa beslutspåverkande personer (familj och andra påverkanspersoner) kan ses som en målgrupp för information.

Utbildning

FOI har inga synpunkter på förslaget men en differentierad tid för försöksanställning som helt sammanföll med befattningsutbildningen som har olika längd för olika typer av befattningar, skulle kunna övervägas.

FOI bifaller förslagen om lagstadgad rätt till tjänstledighet från civil arbetsgivare och rätt till anstånd/uppehåll från studier för att pröva anställning som GSS vid Försvarsmakten.

Tjänstgöring

Utredningen föreslår att en tidsbegränsad anställning ska kunna vara upp till åtta år men kan förnyas till en sammanlagd tid på högst 12 år för kontinuerligt tjänstgörande GSS och sexton år för tidvis tjänstgörande GSS. Mycket talar även här för en hög grad av differentiering beroende på krav och karaktär på befattning och individuella preferenser och förutsättningar. FOI menar att ökad möjlighet för differentierad anpassning skulle kunna övervägas. Tex skulle den maximala sammanlagda anställningstiden kunna vara sexton år även för kontinuerligt tjänstgörande.

FOI noterar att utredningen inte lämnat förslag på författningsändringar eller avtalslösningar i syfte att minska risken för avhopp.

Utredningens resonemang rörande civilt meritvärde och karriärväxling är välgrundade och rekryteringsfrämjande. Även här bör avvägningar göras kopplade till ”inlåsningseffekter” i form av belöningar/sanktioner. En av Försvarsmakten bekostad utbildning med högt civilt meritvärde kan utnyttjas av individen som efter färdig utbildning säger upp sig för att ta ett attraktivt erbjudande från den civila arbetsmarknaden. Man skulle möjligen här kunna överväga ”inlåsningseffekter” i form av återbetalningsskyldighet för del av utbildningskostnaden.

Anställningens upphörande

Utredningen föreslår i normalfallet en ömsesidig uppsägningstid på tre månader. Extra komplikationer kan uppstå när en GSS säger upp sig nära inpå en planerad, förestående internationell insats. Fortsatt arbete för att förhindra bortfall av personal nära inpå planerad internationell insats och däribland rätten till lön under uppsägningstiden kan behövas. FOI delar utredningens uppfattning att det inte är lämpligt att mot individens vilja skicka honom/henne på internationell insats men att utebliven lön under uppsägningstid skulle kunna vara ett bättre verktyg.

Tidsbegränsade anställningar för yrkesofficerare

Officerssystemet är under förändring och ett tvåbefälssystem har införts med officerare och specialistofficerare som de två huvudkategorierna yrkesofficerare. Under en övergångsperiod ska ett antal officerare med inkomstrygghet tjänstgöra som specialistofficerare. Utredningen gör kortsiktigt bedömningen att denna anställningsform inte ska tillämpas, m a a att anställningsvillkoren åtminstone över en övergångsperiod bör vara harmoniserade för alla kategorier av yrkesofficerare.

Ett sådant argument kan vara starkt kostnadsdrivande då ett antal officerare kommer att konverteras till specialistofficerare med bibehållen lön som ofta är högre än vad en nyrekryterad specialistofficer skulle ha fått. Kravet på harmonisering givet troliga höjda kostnader för löner bör tas i beaktande. Tidsbegränsade anställningar skulle öka möjligheterna att uppnå en lämplig och till insatsorganisationens behov anpassad struktur på kåren av yrkesofficerare. Det kan därför även av detta skäl finnas anledning att tillämpa tidsbegränsade anställningar på vissa grupper av yrkesofficerare beroende på krav och karaktär på befattning.

Kostnader

Utredningen gör inga fullständiga kostnadsberäkningar utan redovisar endast merkostnader som följer av utredningens förslag. FOI har inget att erinra mot bedömningen av dessa merkostnader. Ekonomiska risker kan återfinnas i antaganden om rekryteringskraft, avgångar under utbildning, förtidsavgångar, genomsnittliga anställningstider, lönenivåer, samt merkostnader i former av premier för att stimulera fullgörande av ingångna kontrakt och internationella insatser och kompensationskrav från ordinarie arbetsgivare för tidvis tjänstgörande GSS. Sådana kostnader kan komma att uppgå till högre belopp än vad som beaktats i nuvarande planering.

Detta remissvar har beslutats av generaldirektör Jan-Olof Lind. Överingenjör Peter Nordlund har varit föredragande i ärendet.

För FOI,

Jan-Olof Lind

Peter Nordlund