

**SACO Försvar yttrande över BU 08/SR**

**SACO Försvar**

**2007-02-26**

**SACO Försvar yttrande över Försvaretsmaktens budgetunderlag för år 2008 med särskild redovisning 7**

SACO Försvar har valt att endast lämna yttrande avseende Särskild redovisning uppgift 7 personalförsörjning.

SACO Försvar delar Försvaretsmaktens uppfattning avseende den övergripande inriktningen förutom delar av det som Försvaretsmakten föreslår rörande personalförsörjningen. Samverkan i enlighet med Avtal om samverkan för utveckling inom Försvaretsmakten kan därför inte avslutas i enighet.

SACO Försvar delar Försvaretsmaktens uppfattning vad avser att Regeringen bör verka för att Försvaretsmakten ges möjlighet att utforma en hållbar personalförsörjning på såväl kort som lång sikt.

**Yttrande**

SACO Försvar delar inte Försvaretsmaktens uppfattning att inrekryterad specialistpersonal som är anställd som militär kan användas inom hela FM ansvarsområde. SACO Försvar motsätter sig att sådan personal används på befattningar som är civila.

SACO Försvar anser att vad avser borttagande av koppling mellan nivåhöjande utbildning och befordran: Viktigt att detta är tydligt reglerat samt att individuell prövning sker i nämnder i varje enskilt fall. Detta för att säkerställa objektivitet, spårbarhet och transparens enligt principen med meritvärdering. Enskilda steg ska kunna bytas ut och meritvärderas mot andra. Inte helt utgå, då detta urholkar förtroendet för officersskåren och skapar obalans och orättvisa.

SROF synpunkter lämnas i separat underlag.

Förslagen avseende personalförsörjningen är så omfattande och revolutionerande att SACO Försvar har svårt att överblicka alla konsekvenser av de ibland något övergripande skrivningarna.

Samverkansbehovet och utformning av kollektivavtal kommer att vara omfattande avseende detaljutformningen av i BU 08 redovisade förslag.

Med vänlig hälsning  
SACO Försvar

*Camilla Robertsson*  
Camilla Robertsson

## SROF:s yttrande över Försvarets budgetunderlag för år 2008 med särskilda redovisningar

### Inledning

Nedan följer SACO/Försvarets-SROF:s yttrande över Försvarets budgetunderlag för år 2008 med särskilda redovisningar. SACO/Försvarets-SROF har härvid tagit del av, SR 7 (07-02-22). Ovanstående redovisade underlag är kompletterade vid ASU U/I 07-02-23.

SACO/Försvarets-SROF delar i allt väsentligt Försvarets inriktning förutom vad Försvaretsmakten föreslår för delar av personalförsörjningen och avsaknaden av konkreta åtgärder för hantering av reservofficerare. SACO/Försvarets-SROF delar INTE Försvarets beskrivning av reservofficerare har eller skall användas till. Vi saknar också i underlaget ekonomi för hur ett nytt RO-system skall vidmakthållas i framtiden.

Samverkan i enlighet med Avtal om samverkan för utveckling inom Försvaretsmakten kan därför inte avslutas i enighet.

Yttrande

### Sammanfattning

SACO/Försvarets-SROF är överens med och har ingen annan uppfattning än Försvaretsmakten avseende den övergripande inriktningen, förutom de lösningar till behov Försvaretsmakten anser sig ha rörande delar av personalförsörjningen vad avser reservofficerare. SACO/Försvarets-SROF saknar tydliga verksamhetsmål för hur personalförsörjningen vad avser reservofficerare skall hanteras på kort och lång sikt. Vi vill därför vara ytterligt tydliga på att det är helt avgörande för parterna att regeringen tydligt anger hur man vill att Försvaretsmakten skall hantera reservofficerare såväl på kort som på lång sikt. Vi delar också Försvarets uppfattning att regeringen bör verka för att på såväl kort- som långsiktigt klarlägga hur man vill att personalförsörjningen i ett brett perspektiv skall fungera i Försvaretsmakten. Graden av regeringens tydlighet avseende hantering av reservofficers-systemet är helt avgörande för parternas möjlighet att, tillsammans genom samverkan och kollektivavtal, kunna utveckla Försvaretsmakten personalförsörjning såväl för heltids- som deltidstjänstgörande officerare för att kunna möta den framtida organisationens behov.

SACO/Försvarets-SROF vill också, i likhet med Försvaretsmakten, särskilt trycka på vikten av långsiktiga och relevanta ekonomiska styrningar, t ex avseende utnyttjande av ackumulerat anslagssparande och anslagskredit. För Försvaretsmakten som helhet och för nuvarande och framtida reservofficerare i synnerhet krävs en långsiktighet och att alla former av ekonomiska och annorstädes kortsiktiga kostnader undviks. I Försvaretsmakten budgetunderlag har vi inte lyckats spåra lönedel för de RO som bl a ingår i insatsorganisationen. Ej heller medel för avtalade premieavsättningar.

De åtgärder som Försvaretsmakten vidtagit under december 2006, vilka beskrivs i HKV dokument 061215 med beteck. 16 100:76836, anser SACO/Försvarets-SROF i

huvudsak vara fullt tillräckliga för att uppnå den balans i personalförsörjningen som Försvarsmakten eftersträvar i bl a bemanning av internationella insatser men att Försvarsmakten också måste bygga strukturer för att hantera reservofficerarna. Dessa åtgärder har tillkommit i överens-kommelse med SACO/Försvar-SROF . Vi delar i och för sig Försvarsmaktens uppfattning om behovet av ett flerbefälssystem med till fullo från utbildningsstart differentierade karriärer men menar att en lösning går att åstadkomma på annat sätt inom nuvarande system utan att sänka på olika antagningskrav.

SACO/Försvar-SROF är av uppfattningen, vilket också indikeras av Försvarsmaktens budgetunderlag, att det råder en obalans mellan uppgifter och resurser. Våra farhåga är då att Försvarsmakten tycks tro att förordningsreglering skall lösa alla deras problem som i grund och botten är resursfrågor. Vi tror därför inte att förordningsreglering är lösningen på Försvarsmaktens problem.

En fråga är heller inte helt och fullt belyst i Försvarsmaktens underlag och det frågan om EG arbetstidsdirektiv. SACO/Försvar-SROF är övertygad om att lag- och förordningsreglering inte räcker för att hantera den utmaningen utan att det är genom kollektivavtal mellan parterna på arbetsmarknaden som frågan har störst chans att hanteras framgångsrikt för alla parter.

Avslutningsvis anser SACO/Försvar-SROF inte att Försvarsmakten lyckats kostnadsbeskriva sitt förslag när det gäller hantering av RO i det breda perspektivet.

### **Internationell tjänstgöring**

Försvarsmakten anger ett antal incitament för att uppmuntra till ett frivilligt åtagande om tjänstgöringsskyldighet. Flera av dessa föreslagna åtgärder uppfattas av oss, inte som positiva. Reservofficerare vill tjänstgöra utomlands men Försvarsmakten måste bygga bättre strukturer för att systematiskt hantera den deltids-tjänstgörande officerskåren. Det enda förslag som skulle kunna uppfattas som ett (positivt) incitament handlar om lönebildningen. Utifrån SACO/Försvar-SROF erfarenhet har Försvarsmakten trots upprepade försök från vår sida och Försvarsmaktsledningens stöd för detta hittills inte visat någon reell förmåga att hantera lönebildning som ett strategiskt styrmedel. Detta får dock inte tas som intäkt för att en förordningsreglering skulle nå bättre resultat. Det som krävs är istället enligt SACO/Försvar-SROF är ett långsiktigt och målmedvetet fortsatt arbete parterna emellan för att erhålla den samhällsekonomiska vinsten som reservofficerssystemet utgör.

### **Reglering av militär personal**

Om Försvarsmakten kan anställa soldater och befäl på lägre nivå i allt större utsträckning synes exemplen med specialförbandens behov och behoven av IEEDD, CBRN etc. vara obsoleta. Försvarsmakten har redan idag möjligheten att anställa officerare med annan (civil) kompetens för att sedan utbilda densamma till den militära nivå som önskas. Provt på detta genomförs vilket underlaget belyser.

SACO/Försvar-SROF bejakar denna utveckling.

Försvarsmaktens önskade reglering syftande till att koppla anställningsformer för officerare, befäl och specialister till insatsorganisationen, i likhet med den för ut-

landsstyrkan, anser SACO/Försvar-SROF vara rent olämpligt med Försvarsmaktens nuvarande underlag som grund. Utlandsstyrkan är som Försvarsmakten mycket riktigt poängterar operativ verksamhet. Insatsorganisationen innebär dock en avsevärt större variabel än bara rent operativ verksamhet varför en sådan liknelse inte låter sig göras. SACO/Försvar-SROF understryker dock att det inom insatsorganisationen finns och kommer att finnas nya kompetensbehov föranledda bland annat av operativa skäl – de behoven avser parterna ta hand om genom kollektivavtals-reglering. SACO/Försvar-SROF anmodar därför regeringen, att påskynda kompetens-behovsanalysen av befattningarna i Insatsorganisationen så att dessa bättre motsvarar kraven på dagens och morgondagens officer. SACO/Försvar-SROF anser att vissa förordningsförändringar kanske kan vara nödvändiga för att de kollektivavtalsslutande parterna skall kunna ta sitt ansvar. Dessa förändringar måste i så fall vara ett resultat av parternas gemensamma uppfattning utgående från ett helhets-perspektiv baserat på regeringens inriktningar.

### **Befälsförsörjning**

SACO/Försvar-SROF bejakar ett flexibelt befälssystem. Vi vill därför fortsätta att diskutera och tillsammans med Försvarsmakten utveckla den överenskommelse parterna emellan om befälsförsörjningen. Under det partsgemensamma arbetet har vår största farhåga och oenighet främst berört kvalitetsaspekten på dem som skall utöva befäl dock på andra grunder än andra ATO-förbund. Officerare och andra i chefsställning på olika hierarkiska nivåer måste enligt oss ha en kompetensanpassad utbildningsnivå. SACO/Försvar-SROF är därför övertygad om att en generell högskolebehörighet även fortsättningsvis utgör den lägsta nivån innan man kan antas till grundläggande utbildning. För vissa utbildningsvägar till reservofficer bejakar SACO/Försvar-SROF också ökade behörighetskrav och en snabbare studietakt.

Den som skall föra befäl måste kunna hantera säkerhet under utbildning och insats, ha en värdegrund som överstämmer med samhällets och Försvarsmaktens krav samt kunna hantera människor med annan kulturell bakgrund och erfarenhet. Olika grundläggande officers-utbildningar måste därför vara av sådan kvalitet och kan ha en differentierad längd att den kan utgöra en grund för fortsatt yrkesutövning i den initiala befattningen både som chef, utbildare och fackman/specialist. SACO/Försvar-SROF är fullständigt övertygade om att, i nuvarande omvärldsläge och med de uppgifter som utgör dagens och framtidens utmaningar, kräver en sådan utbildning både bredd och djup, som inte alltid kan förväntas tillgodose enbart med utbildning inom Försvarsmakten. Längden på denna utbildning går enligt SACO/Försvar-SROF att effektivisera utan att göra avkall på den längd av utbildning som en praktisk tjänstgöring utgör.

SACO/Försvar-SROF har respekt för Försvarsmaktens syn på vem man vill rekrytera, men vi hävdar att det går att stimulera dem man vill anta till utbildning och det därför är viktigt att skapa ett bättre civilt meritvärde för reservofficersutbildningen.

SACO/Försvar-SROF hemställer att regeringen reglerar utbildningar, utbild-

ningsinriktningar och antagningskrav till reservofficersutbildningen i en eventuell samordning med annan officersutbildning. Viktigt är väl att RO-utbildningen genomförs mot tydliga mål och att det är dessa som styr hur utbildningen utformas antagningskrav, studietakt mm vilket kan innebära både högre krav och högre studietakt än för YO om det krävs för att uppnå målen.

Försvarsmakten anger och budgeterar för att det endast behövs ett nytillskott av ca 600 nya officerare per år. SACO/Försvar-SROF anser att denna siffra vad beträffar den del som berör reservofficerare är för låg då det idag finns mindre än 800 st reservofficerare som är under 35 år. Vi tror också att på grund av de senaste årens ringa tillskott av yngre officerare så kommer 600 st att skapa ett svårhanterligt kapacitetsproblem för Försvarsmakten.

### **Officersyrket är inte ett livstidsyrke**

SACO/Försvar-SROF är precis som Försvarsmakten av uppfattningen att officersyrket implicit inte är ett livstidsyrke. Vi uppfattar dock att Försvarsmakten sätter detta i relation till anställningsform. Det historiska faktum att endast ca 1/3 av officerarna stannar i yrket till pensionsålder visar att tillsvidareanställning inte är lika med ett livstidsyrke. Vi är av uppfattningen att Försvarsmakten redan nu har tillräckliga verktyg för att bland annat genom incitament och avtal styra personalflöden. Det är därför viktigt att Försvarsmakten utvecklar sin förmåga att göra relevanta planer för hur rekrytera, utveckla/stimulera, bibehålla och avveckla reservofficerare och inte bara utnyttjar reservofficerssystemet som en anställningsform.

Det karriärväxlingsprogram Försvarsmakten tillsammans med parterna har startat upp anser SACO/Försvar-SROF både är positivt och viktigt för en framgångsrik personalförsörjning framförallt som reservofficerssystemet erbjuder både för den enskilde och Försvarsmakten kostnadseffektivitet. Farhågan vi har är om Försvarsmakten är tillräckligt tydlig i sin arbetsgivarroll för att utnyttja detta. I detta sammanhang bör framhållas partssystemets fördelar där fack och arbetsgivare tillsammans skapar legitimitet för nämnda program. Men det är viktigt att det skapas ett bättre civilt meritvärde både för heltids- och deltidstjänstgörande officerare.

SACO/Försvar-SROF yrkar på att Försvarsmakten lämnar systemet med att ange befattningar som militära – uppdelat på RO och YO befattningar eller civila och övergår till ett kompetensbaserat system för att personalförsörja befattningar såväl i stöd- som insatsorganisationen. Med det menar SACO/Försvar-SROF att den existerande obalansen kan elimineras.

Försvarsmakten är inte ensam aktör inom den statliga och civila sektorn och det är viktigt att alla former av reglering och avtal fullt ut fungerar tillsammans med övriga delar av arbetsmarknaden och samhället i stort, till exempel i relation till trygghets-, pensions- och försäkringsfrågor. Det är av yttersta vikt att regeringen även tar hänsyn till detta faktum.

### **Aspirantutbildning**

SACO/FÖRSVAR-SROF anser att aspirantutbildning är en mycket bra lösning

inom många kompetensområden där värnplikten inte utgör tillräcklig rekryteringsgrund eller dess tidsomfattning är ett hinder. Aspirantutbildning är ett bra komplement till värnplikt inom alla områden som rekryteringsväg till officersutbildningen. Det handlar om att kunna få in de bästa av våra unga, inte bara de som gör värnplikten. Urvalet blir bättre och vi får bättre instrument för att påverka rekryteringen ur mångfalds- och jämställdhetsperspektiv.

SVERIGES RESERVOFFICERSFÖRBUND SACO/FÖRSVAR



*Wictor Phalén*

*Camilla Robertsson*

Wictor Phalén

Camilla Robertsson