

Regeringskansliet
Försvarsdepartementet
103 33 Stockholm

REMISS – FÖRSVARSMAKTEN I SAMHÄLLET – EN LÅNGSIKTIGT HÅLLBAR MILITÄR PERSONALFÖRSÖRJNING OCH EN MODERN FOLKFÖRANKRING AV FÖRSVARET (SOU 2014:73)

Inledning

Säkerhets- och försvarsföretagen (SOFF) vill härmed kommentera ett antal aspekter i ovan utredning som har en påverkan på förutsättningarna för företagens verksamhet. De tre huvudfrågor som utredaren har valt att analysera närmare är hur Försvarsmaktens militära personalförsörjningssystem kan utvecklas inom ramen för den försvarspolitiska inriktning som riksdagen har beslutat om, hemvärnet med de nationella skyddsstyrkornas uppgifter i fredstid och hur försvarets folkförankring kan säkerställas.

För Säkerhets- och försvarsföretagen som levererar tjänster och produkter till försvarsmyndigheterna är främst den första aspekten – om Försvarsmaktens militära personalförsörjning – vars skrivningar och förslag vi finner nödvändigt att kommentera för att underlätta ett effektivt personalförsörjningssystem.

Det är inte orimligt att flera av Försvarsmaktens 195 befattningar skulle kunna "delas" med en annan arbetsgivare eftersom flera arbetsuppgifter är likartade

Försvarsmakten har enligt utredningen 195 olika befattningar. Det är inte orimligt att flera av dessa skulle kunna "delas" med en annan arbetsgivare eftersom flera arbetsuppgifter är likartade (i synnerhet där Försvarsmakten svarar för en särskild utbildning; exempelvis lastbilschaufför, målare, bilmekaniker, kock etc) men även där egenskaper såsom gruppledare är av väsentlig betydelse för en annan arbetsgivare, såsom leda arbetslag på bensinstationer.

En fråga som inte är tillräckligt belyst är hur Försvarsmakten får fler företag att öppna dörrarna för deltidssoldater (och heltidssoldater efter avslutat tjänst i Försvarsmakten). En annan aspekt som inte heller belyses fullt ut är åtgärder för att säkerställa att personalen tjänstgör kontraktstiden.

Åtgärder

Hur får Försvarsmakten företag att se soldaterfarenhet som en merit? Här krävs en betydligt större informationsinsats än dagens. Utredare lyfter fram vikten av Informationsdagar. Det bör redan där informeras om att Försvarsmakten har samarbete med aktörer på arbetsmarknaden, privata och offentliga, där meriter förvärvade militärt kan komma att översättas.

Ett tydliggörande av tjänstgöringsskyldigheten i Försvarsmakten är av vikt för såväl Försvarsmaktens som för företag. Företagen måste ha möjlighet att säkert veta vilka anställda som omfattas av tjänstgöringsskyldighet – och vad detta innebär. Samtidigt är det (som påpekas) viktigt att underlätta för individ – och företag – för att ge möjlighet att tjänstgöra i Försvarsmakten för insatser eller kompletterande utbildning.

Säkerhets- och försvarsföretagen tror att det är klokt att utöka ansvaret för att utveckla formerna för civil meritering och i förekommande fall i framtiden även för arbete med validering. Men den ökning av resurser för området som utredaren föreslår (1Mkr) är inte realistiskt för att klara av det stöd som föreslås till lokala förband. Ett närmare arbete med företag eller validering av +195 befattningar kräver resurser om det ska vara framgångsrikt.

Vikten av attraktionskraft för att gå in i anställning som GSS/T måste förutsätta att de unga individerna ges en bild av vad som "händer sedan" i deras arbetsliv/karriär.

Möjligheterna till ledighet från civil arbetsgivare samt hur meriter civilt till militärt – samt militärt till civilt värderas. Utredaren resonerar kring hur meritvärderingsarbete bör ske tillsammans med civila arbetsgivare, här är det viktigt att bli konkret tidigt.

Viktigt att underlätta för individ – och företag – för att ge möjlighet att tjänstgöra i Försvarsmakten.

Frågan om lönekompensation för deltidssoldater är heller ingenting utredningen belyser. Ska företaget eller Försvarsmakten betala mellanskillnaden i lön mellan företag och Försvarsmakten? Eller vilka andra möjligheter finns? Det kan vara rimligt att som blivande soldat tillåtas söka till Försvarsmakten som deltidssoldat. Distinktionen heltidssoldat-deltidssoldat är vag, men för att uppnå större möjligheter till samrekrytering med företag är tydlighet och alternativ som dessa av betydelse.

Utredaren resonerar heller inte om s.k. "soldatpengar" som förekommer i andra länder där ersättning kan varieras beroende på tjänstgöringstid, grad och möjligen även meriter/betyg i Försvarsmakten. I utredningen saknas även resonemang om ekonomiska incitament riktade till andra arbetsgivare för att skapa utbyte och fördel av olika samverkansformer i sökandet efter ökat utbyte av kompetens och resurser över tid.

Det är bra som utredaren föreslår att under slutet av anställningstiden i Försvarsmakten genomföra civila kurser och/eller civila utbildningar som utgår från den enskildes behov. Även vad gäller stöd till civila kurser konstaterar utredaren att det behövs en budgetökning, men utredningen blir här sedan vag utan att föreslå några skarpa förslag.

Rehabiliteringsfrågan är komplicerad och behöver utredas ytterligare. Företagen kan i detta avseende inte åläggas hela ansvaret och kostnaden vid skador i samband med tjänstgöring i Försvarsmakten. Det kan även gälla kortare kurser eller övningar.

Avslutande kommentarer

Säkerhets- och försvarsföretagen finner det tillfredsställande att utredaren pekar på behovet av en funktion i Försvarsmakten som arbetar med näringslivskontakter. Kunskap och inblick i företagens behov är viktigt för att Försvarsmakten ska nå effektiva lösningar och ett samarbete med andra branscher och myndigheter är rimligt när det exempelvis handlar om upphandlingar av branschvalidering.

För Säkerhets- och försvarsföretagen,

Robert Limmergård
Generalsekreterare