

**Redovisning avseende behov och åtgärder inom
insatsorganisationen**

Innehållsförteckning

1. Regeringsbeslut 12, 2008-12-18, Fö2006/2663/EPS, Regleringsbrev för budgetåret 2009 avseende Försvarmakten – Redovisning av behov och åtgärder med utgångspunkt i ÅR 08 redovisade brister inom insatsorganisationen.....	2
1.1 Bakgrund.....	2
1.2 Behov och åtgärder.....	3
1.2.1 Personal.....	3
1.2.2 Materiel.....	4
1.2.3 Övningar	4

1. Regeringsbeslut 12, 2008-12-18, Fö2006/2663/EPS, Regleringsbrev för budgetåret 2009 avseende Försvarmakten – Redovisning av behov och åtgärder med utgångspunkt i ÅR 08 redovisade brister inom insatsorganisationen.

”I budgetunderlaget för 2010 ska Försvarmakten beskriva eventuella omfattande personalomstruktureringsbehov samt personalbrister som befaras inom insatsorganisationen. Eventuellt behov av förändrad kompetens ska beskrivas. Dessutom ska redovisning ske avseende vilka kommande utvecklings-, moderniserings- eller avvecklingsbehov som finns avseende materiel i insatsorganisationen och därtill kopplat investeringsbehov. Om det ur materielhänseende finns viktigare vägval i utvecklingen av ett förband ska det framgå av redovisningen. Redovisningen ska där det bedöms relevant innehålla en beskrivning av planerade åtgärder (övningar, materielanskaffning m.m. inkl. kostnader) för att avhjälpa eventuella i årsredovisningen för 2008 redovisade brister i insatsorganisationen.”

1.1 Bakgrund

Försvarmakten har i sin Årsredovisning för 2008 detaljerat redovisat brister i insatsorganisationen¹. Försvarmaktens har i sitt underlag för regeringens försvarspolitiska proposition 2009 redovisat en plan för insatsorganisationens utveckling, där åtgärdande av bristerna redovisas på en övergripande nivå och viktigare vägval framgår.² Fortsatt implementering av åtgärder inom personalförsörjning, materieförsörjning och övningsplanering genomförs inom ramen för Försvarmaktsplaneringen.

”Relativt i dag ökar tillgängligheten, flexibiliteten och användbarheten successivt främst genom ett utvecklat personalförsörjningssystem... För att svara upp mot kraven på en ökad tillgänglighet, användbarhet och flexibilitet för insatser i Sverige, i och bortom närområdet samt globalt krävs ett reformerat personalförsörjningssystem som över tiden säkerställer balans mellan personalbehov och personaltillgång.”

”... Försvarmakten har genomfört reduceringar inom materielområdet för att nå en planering i ekonomisk- och verksamhetsmässig balans. Inom vissa förmågor innebär ytterligare reduceringar att förmågan helt utgår. Ytterligare reduceringsalternativ är därför inte möjligt att redovisa utan förändrad politisk inriktning avseende krav på operativ förmåga...

... Förutsättningarna att på sikt vidmakthålla tillräcklig förmågebredd är inom vissa områden kritiska och förmåga kan helt utgå om den reduceras ytterligare. Sådana exempel är ubåtsjakt, luftvärn och indirekt eld. Skulle den operativa bred-

¹ HKV 2009-02-20 H/TS 23 386:605 Värdering av Försvarmaktens operativa förmåga m.m. (Bilaga 1 till 23 386:51656 Försvarmaktens Årsredovisning).

² HKV 2009-01-30 23 383:51503 Försvarmaktens underlag för regeringens försvarspolitiska proposition 2009.

den frångås kan det få allvarliga konsekvenser såväl för hävdandet av territoriell integritet som för internationella insatser, beroende på vilken förmåga som berörs. Att återhämta en förmåga tar lång tid. Ett exempel från 1980- talet är förmågan att påverka mål under ytan genom ubåtsjakt, vilken tog ungefär tio år att återhämta.

... Sammantaget måste den operativa förmågebredden behållas och grundläggande behov för att hävda Sveriges territoriella integritet samt genomförande av internationella insatser prioriteras före utveckling av nya förmågor. Försvarsmaktens fokus behöver ytterligare flyttas mot pågående och planerade insatser.”³

Försvarsmakten vidtar en rad väsentliga och grundläggande åtgärder inom personalförsörjning, materieförsörjning och övningsverksamhet för att successivt öka tillgängligheten, flexibiliteten och användbarheten av insatsorganisationen. Förändringarna kommer att ta tid såväl inom personalförsörjningen som materieförsörjningen och ge effekt efterhand under perioden för BU 10. På detta sätt åtgärdas ett flertal operativa brister långsiktigt medan andra kvarstår. Kvarstående operativa brister har sin grund i första hand i reduceringar i materieförsörjningen för att uppnå ekonomisk balans.

1.2 Behov och åtgärder

”...Försvarsmaktens drift, underhåll och förvaltning inom IT- och Teleområdet ska omstruktureras varvid en rationell systemförvaltningsorganisation och en driftorganisation inrättas.”⁴

Omstruktureringen av förvaltning och drift av ledningssystem är en viktig förutsättning för ökad tillgänglighet och tillförlitlighet till Försvarsmaktens sensor-, kommunikations- och ledningssystem. Omstruktureringen detaljutformas under 2009 för att genomföras från 2010.

1.2.1 Personal

” Försvarsmakten fortsätter utveckling av insatsförbanden mot ökad användbarhet, tillgänglighet och flexibilitet bland annat genom ett reformerat personalförsörjningssystem samt en kombination av stående och kontrakterade förband som grund för att skapa behovssammansatta stridsgrupper på brigad-, bataljons- och kompaninivå.

...Insatsorganisationens förband ska vidmakthållas över tiden och personalförsörjningen av dessa bygger på en individvis omsättning av personal.”⁵

³ HKV 2009-01-30 23 383:51503 Försvarsmaktens underlag för regeringens försvarspolitiska proposition 2009.

⁴ HKV 2009-01-30 23 383:51503 Försvarsmaktens underlag för regeringens försvarspolitiska proposition 2009.

⁵ HKV 2009-01-30 23 383:51503 Försvarsmaktens underlag för regeringens försvarspolitiska proposition 2009

Reformeringen av personalförsörjningssystemet är den viktigaste grunden för att långsiktigt åtgärda brister i tillgång till personal med rätt utbildning, kompetens och erfarenhet för upprätthållande av Försvarmaktens operativa förmåga. Effekterna av det utvecklade personalförsörjningssystemet kommer dock att vara begränsade under perioden för BU 10.

1.2.2 Materiel

”...Förutsättningarna att på sikt vidmakthålla tillräcklig förmågebredd är inom vissa områden kritiska och förmåga kan helt utgå om den reduceras ytterligare. Sådana exempel är ubåtsjakt, luftvärn och indirekt eld. Skulle den operativa bredden frångås kan det få allvarliga konsekvenser såväl för hävdandet av territoriell integritet som för internationella insatser, beroende på vilken förmåga som berörs. Att återhämta en förmåga tar lång tid. Ett exempel från 1980- talet är förmågan att påverka mål under ytan genom ubåtsjakt, vilken tog ungefär tio år att återhämta.”⁶

Redovisade operativa brister inom förmågorna ubåtsjakt, luftvärn och indirekt eld kommer att kvarstå och förvärras efterhand som materielen åldras och förmågorna ytterligare nedgår. Dessa risktagningar avseende nämnda förmågor är medvetna nedprioriteringar för att nå en planering i verksamhetsmässig- och ekonomisk balans. Mer angelägna behov har tillgodosetts där bibehållande av den operativa förmågebreden och grundläggande behov för att hävda Sveriges territoriella integritet samt genomförande av internationella insatser prioriteras före utveckling av nya förmågor.

1.2.3 Övningar

...Ökad insatsförmåga med en uttalat högre tillgänglighet och användbarhet innebär att nya operativa krav ställs på förbanden och därmed en utvecklad och anpassad övningsverksamhet. Insatsorganisationen måste därför genomföra kvalificerade övningar för att förbanden ska kunna användas i krävande situationer.”⁷

Försvarmakten planerar för en efterhand ökande och mer kvalificerad övningsverksamhet i hela ledningskedjan. Den reformerade personalförsörjningen kommer att ge bättre förutsättningar för att genomföra kvalificerade övningar då tex. fleråriga övningscykler med ackumulerade resultat blir möjliga.

⁶ HKV 2009-01-30 23 383:51503 Försvarmaktens underlag för regeringens försvarspolitiska proposition 2009

⁷ HKV 2009-01-30 23 383:51503 Försvarmaktens underlag för regeringens försvarspolitiska proposition 2009.

Särskild redovisning avseende det svenska bidraget till NBG 11

Innehållsförteckning

1. Regeringsbeslut 12, 2008-12-18, Fö2006/2663/EPS, Regleringsbrev för budgetåret 2009 avseende Försvarmakten - Särskild redovisning nr 1 – Detaljerad struktur på det svenska bidraget till NBG 11.....	2
1.1 Bakgrund.....	2
1.2 Svenska styrkebidraget i NBG 11	2
1.3 Kadern till NBG 11 strategiska ledningsfunktion – Nordic Battle Group Planning Element (NBG PLE).....	4
1.4 Preliminär bedömning operativ förmåga.....	4

1. Regeringsbeslut 12, 2008-12-18, Fö2006/2663/EPS, Regleringsbrev för budgetåret 2009 avseende Försvarmakten - Särskild redovisning nr 1 – Detaljerad struktur på det svenska bidraget till NBG 11

Regeringsbeslut 12, 2008-12-18, Fö2006/2663/EPS, Regleringsbrev för budgetåret 2009 avseende Försvarmakten - Särskild redovisning nr 1 – Detaljerad struktur på det svenska bidraget till NBG 11.

”Försvarmakten ska senast i budgetunderlaget för 2010 återkomma till Regeringen med förslag på detaljerad struktur på det svenska bidraget till stridsgruppen och på kadern till stridsgruppens militärstrategiska ledningsfunktion.”

1.1 Bakgrund

Försvarmakten ska förbereda det svenska åtagandet som ramnation för en EU-stridsgrupp med beredskap första halvåret 2011, där det svenska bidraget omfattar 1600 personer. Förberedelserna ska genomföras i samarbete med Estland, Finland, Irland och Norge. Det svenska åtagandet ska ekonomiskt motsvara det alternativ om 1600 personer som redovisades i Försvarmaktens kompletterande budgetunderlag den 15 maj 2008 inklusive ett svenskt bidrag till den föridentifierade militärstrategiska ledningsfunktionen om cirka 10 personer.¹

Försvarmakten redovisade i anmodesvar (HKV 2008-09-30 H/R 01 800:82185 Svar på ”Anmodan om ytterligare information avseende utformning av NBG 11”)² till Regeringen bl.a. ett detaljerat förslag till struktur för hela stridsgruppen. Denna särskilda redovisning redovisar endast förändringar i förhållande till anmodesvaret.

1.2 Svenska styrkebidraget i NBG 11

Framtagandet av en behovssammansatt stridsgrupp, NBG, bör bygga på styrningar i förmågetermer där EU BG Concept och operativa ramvillkor för NBG 08 utgör referensen att utgå från. I uppbyggnaden av NBG 11 har nyttjande av förmågeklossar ur insatsorganisationen eftersträvat.

Strukturen för NBG 11 är grundad på en svensk personalram på 1600 personer och nu annonserade bidrag från övriga samarbetsländer. Strukturen (ORBAT) versionshanteras för att lägga fast grunden för den fortsatta planeringen inom Försvarmakten och för samarbetsländerna. Här redovisad struktur har anpassats sedan anmodesvaret i september mht förändringar av de övriga nationernas styrkebidrag och därav följande harmonisering av det svenska styrkebidraget.

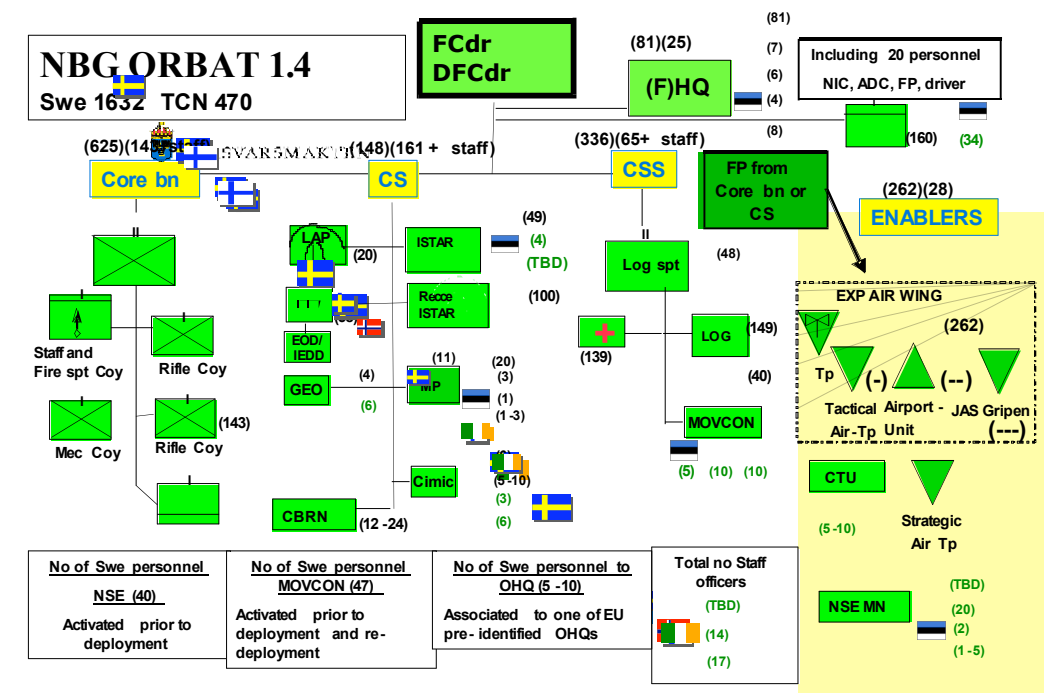
¹ Regeringsbeslut 12, 2008-12-18, Fö2006/2663/EPS, RB för budgetåret 2009 avseende FM

² HKV 2008-09-30 H/R 01 800:82185 Svar på ”Anmodan om ytterligare information avseende utformning av NBG 11”

Fortsatt utveckling av strukturen kommer att genomföras med stöd av spel under hela 2009, tillsammans med partnernationerna. Förbandsproduktion och materielproduktion av NBG 11 har påbörjats varför endast mindre ytterligare förändringar av det svenska styrkebidraget kommer att kunna vara aktuella.

I och med svenskt ansvar som ramnation för NBG 11 kan ytterligare förändringar bli nödvändiga, då andra partnerländer inte har samma tidsförhållanden som Sverige i planerings- och uppbyggnadsskedet. Ytterst kan detta innebära att Sverige tvingas ta ytterligare förbandsansvar inom stridsgruppen, att anmäla brister eller att en styrkegenerering bland övriga EU-länder kan bli aktuell inför en insats.

Stridsgruppen NBG 11 kommer att utbildas, tränas och samövas huvudsakligen under 2010 för att ställas i beredskap under första halvåret 2011.



Force Head Quarters

- (F)HQ med stabskompani (Multinationell stab)

Core battalion

- 1 bataljonsledning (Sverige/Finland)
- 3 lätta skyttekompanier (varav 1 från Finland)
- 1 stabs/granatkastarkompani
- 1 trosskompani

Combat Support (CS)

- 1 luftvärnsenhet (ej verkansenheter)
- 1 ISTAR-enhet inkl ledningsförmåga (Multinationell)
- 1 RECCE/ISTAR-enhet (Irland)
- 1 ingenjörsenhet med EOD/IEDD-enhet
- 1 militärpolispluton (Multinationell)
- 1 Geoinfo-enhet (Sverige/Finland)
- 1 CIMIC-enhet (Multinationell)
- 1 CBRN-enhet (Norge)

Combat Service Support (CSS)

- 1 bataljonsledning (Multinationell)
- 1 logistikkompani (Sverige/Norge)
- 1 sjukhuskompani
- 1 MOVCON-enhet (Multinationell)

Enablers

- Expeditionary Air Wing innehållande
 - Ledning
 - 1 stridsflygenhet
 - 1 taktisk flygtransportenhet
 - 1 flygplatsenhet
 - 1 transporthelikopterenhet
- 1 Cargo Transport Unit (Norge)

1.3 Kadern till NBG 11 strategiska ledningsfunktion – Nordic Battle Group Planning Element (NBG PLE)

Försvarsmakten har reducerat och omorganiserat tidigare OHQ-kader på 10 befattningar till NBG PLE med 5 permanenta stabsofficerare som ansvarar för NBG nationella förberedelser och beredskap för NBG på militärstrategisk nivå. Förstärkningsomgång om ytterligare 5 föridentifierade stabsofficerare tillförs NBG PLE vid aktivering av NBG 11. NBG PLE utgör den svenska kadern för bemanning av aktiverat EU OHQ vid insats med NBG 11.

1.4 Preliminär bedömning operativ förmåga

NBG 11 svarar, med nuvarande utformning, i huvudsak upp mot EU BG-concept, dock med förmågebrister avseende helikopter, MEDEVAC, taktiska transporter, bevakningsförband samt tyngre beväpning.

Internationellt materiel- och FoT-samarbete samt exportstödande verksamhet

Innehållsförteckning

1. Regeringsbeslut 12, 2008-12-18, Fö2006/2663/EPS, Fö2006/2782/EPS, Fö 2007/2616/MIL (delvis). Regleringsbrev för budgetåret 2009 avseende Försvarmakten, Särskild redovisning – Resursbehov för internationellt materiel- och FoT-samarbete samt för exportstödande verksamhet	2
1.1. Uppgiften.....	2
1.2. Sammanfattning.....	2
1.3. Redovisning.....	3
1.3.1. Internationellt materielsamarbete.....	3
1.3.2. Internationellt FoT-samarbete.....	5
1.3.3. Exportstöd.....	5

1. Regeringsbeslut 12, 2008-12-18, Fö2006/2663/EPS, Fö2006/2782/EPS, Fö 2007/2616/MIL (delvis). Regleringsbrev för budgetåret 2009 avseende Försvarmakten, Särskild redovisning – Resursbehov för internationellt materiel- och FoT-samarbete samt för exportstödjande verksamhet

1.1. Uppgiften

Ur Regeringsbeslut 12, 2008-12-18, Fö2006/2663/EPS, Fö2006/2782/EPS, Fö 2007/2616/MIL (delvis). Regleringsbrev för budgetåret 2009 avseende Försvarmakten, Särskild redovisning:

”Försvarmakten ska i budgetunderlaget för 2010 redovisa resursbehovet för internationellt materiel- och FoT-samarbete samt exportstöd under 2010. Försvarmakten skall motivera behovet samt redovisa detta uppdelat på internationellt materiel- och FoT-samarbete samt exportstöd.

1.2. Sammanfattning

Enligt Försvarmaktens materielförsörjningsstrategi ska insatsförsvarets uppgifter och behov vara styrande för materielförsörjningen. Materielförsörjningen ska vara kostnadseffektiv ur ett livscykelerspektiv och tillgodose kravet på ökad leveranssäkerhet. Där så är möjligt ska internationella samarbeten vara huvudalternativet. Internationellt materielsamarbete och exportstöd är därmed en förutsättning för en kostnadseffektiv och interoperabel insatsorganisation.

Försvarmaktens inriktning är att internationellt materielsamarbete ska utgöra en naturlig del av Försvarmaktens materielsystems försörjning och strävan ska vara att finna lösningar för materielsystems försörjningens alla faser och för olika anskaffningsalternativ (t.ex. direktanskaffning, samutveckling eller offentlig privat samverkan).

Det bedömda resursbehovet för inriktning, koordinering och genomförande av internationellt materielsamarbete inom anslaget 1.1 är ca 2.1 mnkr för främst resor, traktamenten och sammanträden i bi- och multilaterala sammanhang.

Att nämna särskilt är att Sverige innehar rollen som ordförandeland i NORDAC 2009-2010 samt som ordförandeland i LOI EDIR/FA HMR 2010.

Utifrån Försvarmaktens krav på kostnadseffektivitet, exempelvis genom kostnadsdelning kring redan befintliga plattformar, ska även exportmöjligheter tidigt vägas in som en faktor i ett eventuellt materielsamarbete.

Försvarsmakten stödjer industrins exportansträngningar med den kompetens personalen besitter och den materiel som efterfrågas. Verksamheten är därför ett merutnyttjande av befintliga resurser. Inom anslaget 1.1 bedöms behovet vara ca 50 kkr. för koordinering och inom anslaget 1.4 ca 1,5 mnkr för stödåtgärder där ersättning från industrin är oförenligt med myndighetsrollen.

1.3. Redovisning

1.3.1. Internationellt materielsamarbete

Försvarsmaktens inriktning avseende internationellt materielsamarbete är att insatsförsvarets uppgifter och behov ska vara styrande för materieförsörjningen. Det ska bidra till en ökad kostnadseffektivisering över hela livscykeln för Försvarsmaktens insatsförband i kombination med förbättrad materiell interoperabilitet. Materiell interoperabilitet är en förutsättning för deltagande i internationella operationer.

Försvarsmakten materieförsörjningsstrategi har som ett av sina huvudbudskap att internationell samverkan ska vara huvudalternativet vid all utveckling, anskaffning och vidmakthållande och nyttan av internationellt materielsamarbete ska maximeras.

Syftet med Försvarsmaktens internationella materielsamarbete samt exportstöd är att (utan inbördes prioritet):

- K- dela kostnader för utveckling, anskaffning och vidmakthållande av materiel med annat land/andra länder.
- I - kunna utveckla interoperabla förband som ska kunna verka vid internationella insatser.
- T- överföra och utbyta teknologi för att fortsatt kunna utveckla och livstidsförlänga kvalificerad materiel.
- E- stödja svensk försvarsindustri genom exportfrämjande verksamhet inom gällande riktlinjer för svensk krigsmaterielexport.

Samarbeten inom materielområdet kan även leda till andra samarbeten, exempelvis kring forskning, teknikutveckling, utbildning, logistik samt operativa samarbeten. Detta kräver koordinering av hela förmågebredden¹ för försvarssystem för att uppnå stora kostnadseffektiviseringar. Ett exempel på detta är det nyligen igångsatta samarbetet med Norge inom området indirekt eld. Strävan ska vara att finna lösningar för materielsystems-försörjningens alla faser² och för olika anskaffningsalternativ (ex. direktanskaffning, samutveckling eller offentlig privat samverkan).

¹ Förmågebredd = Alla de delområden som krävs för att leverera avsedd förmåga. Den kan innefatta utbildning, doktrin, infrastruktur, personal, utbildning och materiel.

² Följande faser är definierade i samordningsavtalet mellan FM och FMV = koncept, utveckling, produktion, vidmakthållande och avveckling.

För att söka samarbete med andra länder i termer av förmågor behöver Försvarsmakten en tidshorisont i materielplaneringen som bör sträcka sig 10-20 år framåt i tiden och att planeringen till sin natur huvudsakligen är lösningsoberoende³. Detta ger ingångsvärden som drastiskt ökar möjligheterna till samarbete med annan nation.

Försvarsmaktens agerande i internationella samarbeten styrs främst av insatsorganisationens långsiktiga utvecklingsplan som bl.a. resulterar i Försvarsmaktens Materielplan. Materielplanens bilaga 12 visar på redan ingångna åtaganden samt viljan till internationellt samarbete genom utpekade lämpliga försvarsmaterielsystem. Av denna plan framgår motiv, arbetsinnehåll, prioriteringar, lämplig tidshorisont för samarbete samt krav på leveranstid till insatsförbanden. Årligen koordineras vilka samarbetsforum som passar bäst för respektive materielsystem i bilaga 12 och tillsättning av personal till aktuella arbetsgrupper (motsv.). Spårbarhet samt koordinering av internationella samarbeten enligt bild 1.

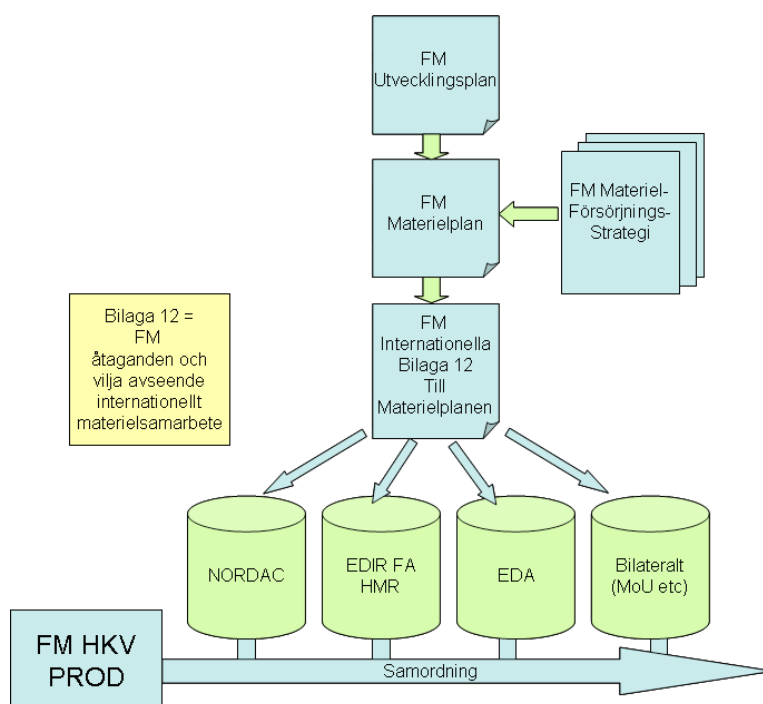


Bild 1. Spårbarhet från FM Utvecklingsplan till deltagande i internationella samarbetsforum. Bilden visar även koordineringen som behövs för att bl.a. undvika "dubbelarbete" eller för att uppnå synergieffekter.

³ Lösningsoberoende innebär t.ex. att teknisk lösning inte är förutbestämd.

Internationellt materielsamarbete är en del av Försvarsmaktens materielförsörjning och för Försvarsmaktens personal är det därför en integrerad del av arbetet. Förutom personal som är avdelad för positioner inom exempelvis regeringens MoU-kommissioner och inom arbetsgrupper inom det multilaterala samarbetet (NORDAC, LOI, EDA) finns inom Försvarsmaktens högkvarter en organisationsenhet med ansvar för koordinering och samordning av internationella materielsamarbeten och exportstöd.

Specifik verksamhet som kommer att kräva extra resurser under 2010:

- Sveriges ordförandeskap i NORDAC 2009-2010.
- Försvarsmakten innehar ordförandeskapet i LOI EDIR/FA HMR 2010.
- Utökad engagemang i EDA och MoU-delegationer.

Det bedömda resursbehovet 2010 inom anslag 1.1 utgörs av ca 2.1 mnkr för inriktning, koordinering och genomförande av samarbetsgrupper etc.

Det bör i sammanhanget betonas att nuvarande redovisningsprincip inte identifierar i vilken utsträckning resursbehov döljer sig inom annan budgetering, ex för anskaffningsprojekt och försvarsattachéer.

Bedömningen av resursbehovet inom anslag 1.1 är baserat på budgeterade resurser för internationellt materielsamarbete för 2009 och den ovan bedömda ökningen av deltagande i internationella samarbeten. I kostnaderna ingår inte lönedel.

1.3.2. Internationellt FoT-samarbete

Försvarsmaktens internationella FoT-samarbete genomförs fullt ut som en delmängd av de forsknings- och teknikutvecklingsprojekt som Försvarsmakten beställer från FOI, FHS, FMV eller annan aktör. De resurser som krävs för genomförandet ingår i de belopp som offereras och beställs avseende berörda projekt. För samarbete inom EDA kat A-projekt, vilket framgår som ett finansiellt villkor i regleringsbrevet till Försvarsmakten, har resursbehovet på motsvarande sätt budgeterats mot detta (dessa) projekt, med belopp enligt det åtagande som Sverige gör inom EDA R&T.

FOI och FMV har särskilda anslag för internationell samverkan kopplat till FoT, och stödjer i denna verksamhet Försvarsmakten, varför Försvarsmakten ej ser behov av att anmäla specifika egna resursbehov för internationellt FoT-samarbete.

1.3.3. Exportstöd

Exportstödsverksamheten samordnas i de av Regeringskansliet ledda koordinerings- och referensgrupperna (KRG) samt undergrupper till dessa. I största möjliga utsträckning eftersträvar Försvarsmakten att koordinera industrins önskemål

med redan planerad verksamhet. De önskemål som inte kan tillgodoses på detta sätt utförs genom tilläggsuppdrag till förband.

Försvarsmaktens resurs för exportfrämjande utgörs av personalens kompetens samt efterfrågad materiel och är ett merutnyttjande av befintliga resurser. Den princip som tillämpas är att Försvarsmakten står för lönekostnaderna medan industrin står för merkostnader såsom t.ex. resor, logi, m.m. Vissa resurser måste dock reserveras för de fall då Försvarsmakten inte får eller bör ta emot ersättning från industrin.

Deltagande i exempelvis MoU-möten är i många fall initierat av exportstödsskäl men hänförs formellt till internationellt materielsamarbete.

Försvarsmaktens deltagande i framtagning av leasing- och samarbetsavtal avseende försvarsmateriel med tillhörande utbildning kommer även i fortsättningen att kräva relativt omfattande personella resurser.

Försvarsmaktens stöd till försvarsindustrin har hittills varit omfattande och önskemålen från industrin visar en tydligt ökande trend vilket innebär att exportstödsverksamheten för Försvarsmakten sannolikt kommer att öka ytterligare.

Förutsättningen för att kunna prognostisera, och därmed planera och budgetera, exportstödsverksamhet är att försvarsindustrin i god tid kan presentera sina behov för kommande verksamhetsår. De önskemål som industrin presenterar har som regel inte det tidsperspektiv som krävs för planerings- och budgetprocessen. Huvuddelen av industrins önskemål om exportstöd sker med relativt korta tidsförhållanden och inte sällan ”ad hoc”.

Genomförandet sker i huvudsak inom ramen för ordinarie verksamhet och fr.o.m. 2008 finns en befattning avdelad inom HKV att koordinera och samordna verksamheten. Inom anslaget 1.1 bör 50 kkr. avsättas för resor och besök, nationellt och internationellt, av mera generell karaktär samt samordning av verksamheten.

Inom anslaget 1.4 bedöms resursbehovet för Försvarsmaktens exportstödsverksamhet vara 1,5 mnkr och omfattar kostnader dels för materieldemonstrationer och dels för specifika stödåtgärder där ersättning från industrin är oförenligt med myndighetsrollen.

OFR/S FM yttrande över BU 10/SR

STOCKHOLM 2009-02-25

OFR/S yttrande över *Försvarsmaktens budgetunderlag för år 2010***1. Inledning**

Nedan följer OFR/S yttrande över Försvarsmaktens budgetunderlag för år 2010. Vi har i skriftlig form tagit del av:

- FML_U 2009-02-19 Hkv 23 383:53085 64 sidor.

OFR/S har inte haft insyn i Försvarsmaktens (FM) arbete med underlaget. OFR/S lämnar sitt yttrande vid samverkan den 25 februari. Grunden för OFR/S yttrande är det underlag som FM överlämnade den 24 februari och som ska ingå som bilaga i budgetunderlaget till Regeringen

2. Sammanfattning

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

Angående skrivningarna "*Enligt Försvarsmaktens mening finns det således ett antal frågor som bör hänskjutas till lagstiftaren och inte lösas genom kollektivavtal.....*".

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 och som innebär att regering och riksdag överlät till myndighetscheferna att enskilt och tillsammans utforma den statliga arbetsgivarpolitiken.

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.

OFR/S uppfattar skrivningarna under 5.2.9 Kollektivavtal och författningsreglering som ett trendbrott avseende den arbetsgivarpolitiska delegeringen som är långtgående och som utmanar samtliga offentligtanställdas förhandlings- och konflikträtt.

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).

Vad gäller skrivningen i 5.2.8, Avveckling, får OFR/S den uppfattningen att Försvarsmakten önskar att vid kommande omstruktureringar/upsägningar kunna säga upp anställd personal utan att följa det statliga avtalet från 1984 (TURAS). OFR/S konstaterar att detta avtal (TURAS) även i fortsättningen ska gälla. OFR/S kan ej acceptera att anställningstryggheten försämras för våra äldre anställda som kommer att ha svårare att hitta en ny anställning utanför FM.

OFR/S yrkar att Försvarsmakten:

- 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 förhandlingsfriheten.
- preciserar vad FM menar med att ”för Försvarsmaktens del är det ett mycket trubbigt verktyg som inte förmår omhänderta behovet av att kunna säga upp i förhållande till ny organisation” (TURAS)
- vid kommande avvecklingar prioriterar karriärväxlingsverktyget före uppsägningar på grund av arbetsbrist
- tillsammans med de fackliga organisationerna även i fortsättningen kommer att fortsätta med kollektivavtalsreglering även av de centrala arbetsrättsliga principerna som anställningsform, uppsägning och motsvarande
- preciserar vad som menas med skrivningen att vad gäller kollektivavtal och författningsreglering så kan konstateras att vissa frågor är av sådan art att de har en säkerhetspolitisk påverkan

OFR/S 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 lagstiftning om obligatorium tvinga personalen utomlands mot deras vilja, såväl nyanställda som de som är anställda sedan tidigare.

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

Därtill vill Försvarmakten införa ett eget rätts- och disciplinsystem, vilket OFR/S ej kan acceptera.

Som avslutning vill OFR/S även ha svar på varför Försvarmakten föreslår Försvarmusikcentrum ska integreras i Livgardet.

Rolf Bergman

Rolf Bergman
OFR/S (Försvarsförbundet)

OFR/O och SACO Försvar yttrande över BU 10/SR (FMUP)**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
- FM förslag till ändrad text 5.2.8 Avveckling e-post 2009-02-25.

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/O 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.

OFR/O FM och SACO Försvar konstaterar att 1965 års förhandlings-rättsreform innebar att statstjänstemännens förhandlingsrätt, konflikträtt och möjlighet att sluta kollektivavtal lagfästes. Genom 1976 års arbetsrättsreform avskaffades det gällande avtalsförbudet i Statstjänstemannalagen och Kommunaltjänstemannalagen samt bestämdes att arbetsskyldigheten för statstjänstemän skulle i likhet med vad som gäller på den privata arbetsmarknaden regleras i avtal och inte längre i lag. Bägge dessa reformer omfattade såväl officerare och andra anställda inom försvaret samt andra grupper inom staten såsom poliser, tulltjänstemän och domare för att nämna några. Någon gräns i lagstiftningen om vilka frågor som skulle förbehållas de politiska organens självständiga beslutanderätt och undantas från kollektivavtalsreglering fastställdes avsiktligt inte. Orsaken till att man avvisade en gräns i lagstiftningen i form av ett förbud att träffa avtal om verksamheten var att detta kunde leda till oönskade konsekvenser eftersom en mer detaljerad gränsdragning kunde medföra en

stelbenthet och att utrymmet för en avtalsreglering bestäms snävare än vad som i själva verket visar sig nödvändigt (prop. 1975/76: 105 bilaga 2 s. 153).

Härtill uttalade föredragande statsråd: *”Därtill kommer att jag anser mig kunna utgå från att de kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationerna inte kommer att vidtaga några åtgärder som direkt eller indirekt skulle inkräkta på den politiska demokratin.”* (prop 1975/76:105 s. 154). Som frågor som tillhör det politiska beslutsområdet pekades ut verksamhetens mål och inriktning samt verksamhetens kvalitet. För att klargöra att någon absolut gräns mellan den politiska demokratin och kollektivavtal inte går att dra framhölls samtidigt när det gäller frågan om verksamhetens kvalitet att det *”kan emellertid finnas fall där en påverkan genom förhandlingar och avtal på en verksamhets kvalitet är av ringa betydelse i förhållande till arbetstagarorganisationernas intresse av att påverka de anställdas arbetsförhållanden. I sådant fall kan det vara skäligt att godtaga en avtalsreglering även från den politiska demokratins synpunkt.”*

Under flera decennier har avtalssystemet utvecklats inom det statliga avtalsområdet och statstjänstemännens anställningsvillkor är numera reglerade i kollektivavtal i samma utsträckning som inom andra områden av arbetsmarknaden. Man kan till och med hävda att det statliga avtalsområdet befinner sig i framkanten av en utveckling innebärande att allt fler frågor regleras genom lokala kollektivavtal. Att officerarnas och andras försvarsanställdas kollektivavtal är en viktig del i denna utveckling har hittills inte ifrågasatts. I utredningen *”Den arbetsgivarpolitiska delegeringen i staten”* (SOU 2002:32) slås fast att delegering har blivit ett effektivt instrument för myndigheternas personalförsörjning och att denna utveckling bör ligga fast, en slutsats som bekräftades i budgetpropositionen 2004.

Det är anmärkningsvärt och allvarligt att Försvarsmakten i ett läge där det är fråga om att bygga ett insatsförsvar på frivillighet och därmed avtal med varje enskild väljer att återgå till en ordning där frågor som i dag redan är reglerade i kollektivavtal skall regleras i författning.

OFR/O FM och SACO Försvar yrkar att Försvarsmakten:

- 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 Försvarsmakten har en säkerhetspolitisk påverkan.

FM förutsätter att Regeringen beslutar om omstruktureringsåtgärder som kan träda i kraft under 2012 i syfte *”även uppnå större avvecklingsvolymen”*. OFR/O FM och SACO Försvar finner det anmärkningsvärt att FM som grund för omstrukturering 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 utbildnings-förutsättningarna 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 vilken strukturell obalans som uppstår och på vilket sätt som denna påverkar FM negativt i förmågan att lösa de uppgifter Riksdag och Regering ställer på FM.

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!

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.

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

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.

² Gruppbefäl, soldater och sjömän

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 skadeutfall 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.

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 insatsorganisationen tidigast 2014 men då helt utan yrkeserfarenhet.

Bjarne Hald
Bjarne Hald

Ombudsman
Officersförbundet

Camilla Robertsson
Camilla Robertsson

Ordförande SACO Försvar

SEKO Försvar synpunkter på BU 10/SR**SEKO Försvar synpunkter på Försvarens budgetunderlag 2010 med särskilda redovisningar, (BU 10/SR).**

SEKO Försvar har tagit del av underlaget och har därav synpunkter och direkta avståndstaganden gentemot detsamma. Dessa har även framförts i samverkansforum på HKV LEDS/EKDIR den 20 februari i enlighet med avtalet samverkan för utveckling inom Försvarens, (ASU FM).

Följande synpunkter lämnas:

- SEKO konstaterar att Försvarens nu tydligt överger folkförsvarstanken då pliktpersonal som princip utgår och ett yrkesförsvar, genom frivillighet inrättas!
- Anställningar skall ske i stående och kontrakterade förband för att uppfylla insatsverksamhetens behov genom den kravspecifikation dessa befattningar erfordrar för denna uppgift inom denna del av kärnverksamheten.
I samma andetag skall enligt bl a FMUP underlaget denna specifika personal utföra materielunderhåll eller andra stöduppgifter i brist på avsedda uppgifter!

Detta skall ske samtidigt som befintlig anställd personal med sina specifika utbildningar och kompetenser inom exempelvis stöd- och underhållsverksamhet reduceras genom uppsägningar, OPS-prövningar med outsourcing som eventuell följd eller genom önskvärda pensionsavgångar via trygghetstiftelsens medverkan, (ex.pensionsersättning).

Detta synsätt kan inte SEKO acceptera, utan tar direkt avstånd från denna avsikt!

- SEKO anser också i detta sammanhang att Försvarmakten måste ta ett särskilt ansvar för sin personal, som efter mångårig anställning/tjänst och relativt hög ålder, möjliggöra en värdig sorti genom att tidigt **öppna upp Trygghetsavtalet**.

Detta skulle vara ett oklanderligt sätt för Försvarmakten att leva upp till begreppet ”**Den gode arbetsgivaren**”, och därmed erhålla en föryngrad och önskvärd åldersstruktur i perioden.

- SEKO hävdar att Försvarmakten och Statsmakterna (Regeringen) gemensamt måste **ta fram ytterligare nöjbara verktyg utöver Trygghetsavtalet och kariärväxlingsverktyget** för att över huvudtaget kunna skapa en önskvärd och nödvändig personal-ålders- och kompetensstruktur för framtidens Försvarmakt, inom överskådlig tidshorisont.
Detta skulle då rädda hem investerat kapital i yngre arbetskraft med färsk och önskvärd kompetens.
- SEKO meddelar återigen att vi tar **bestämt avstånd** från åtgärder som OPS-prövning och outsourcing, som lämpliga och anpassade metoder för Försvarmaktens omstrukturering.
- Med anledning av Försvarmaktens angrepp på nuvarande lagar (LAS, LOA), förordningar och centrala avtal (TURAS), inklusive Trygghetsavtalet (TA) med begäran om regeringens ingripande och omarbetande av dessa, meddelar SEKO ett direkt **avståndstagande till en sådan åtbörd**.
Tvärt om så förstärks SEKOs värnande av dessa lagar och avtal som under mycket lång tid framtagits för ett seriöst och anpassat förhållande på den svenska arbetsmarknaden.

Däremot kan konstateras att åtgärder behöver göras på grund av förändrade förhållanden vad gäller stående och kontrakterade förband och pliktlagen med anledning av de förslag Försvarmakten nu framför.

SEKO Försvar

Kenneth Lundell

Kenneth Lundell