

## Redovisning rörande personalreduktionen i Försvarmakten

(Uppdrag enligt regeringsbeslut 7, 2005-03-03, Fö2005/719/MIL)

(Två underbilagor)

### INNEHÅLL

<b>1. Uppgiften .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Bakgrund .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Myndighetens plan och budget för avveckling.....</b>	<b>3</b>
3.1 Planerade avgångar .....	3
3.2 Avgångar på egen begäran och med sjuk- eller ålderspension.....	3
3.3 Avgångar med pensionsersättning .....	4
3.4 Åtgärder som syftar till att friställd kompetens kommer andra samhällssektorer tillgodo .....	4
3.5 Uppsägning .....	4
3.6 Förlängda uppsägningstider .....	4
3.7 Övriga åtgärder .....	5
3.8 Kostnader för avvecklingsåtgärder samt inestående semester och ledighet.....	5
<b>4. Åtgärder som syftar till att friställd kompetens skall komma andra samhällssektorer till godo .....</b>	<b>5</b>
<b>5. Avvecklade personals inestående semester och annan ledighet.....</b>	<b>6</b>
<b>6. Tillvaratagna erfarenheter.....</b>	<b>6</b>
<b>7. Slutsatser.....</b>	<b>7</b>

### Underbilagor

10.1 Redovisning personalavveckling, volymer och kostnader intill 2005-03-31

10.2 Kostnader för avvecklingsåtgärder

## 1. Uppgiften

Ur regeringsbeslut 7, 2005-03-03, Fö2005/719/MIL:

*”Försvarmakten skall senast den 2 maj 2005 lämna nedanstående redovisning till Regeringskansliet (Försvarsdepartementet):*

- *Myndighetens plan och budget för arbetet med att reducera antalet anställda. Av underlaget skall framgå hur kostnaderna för olika avvecklingsåtgärder bedöms komma att utvecklas årsvis fram till den tidpunkt då åtgärderna inte längre innebär några kostnader. För 2005 skall bedömningen göras kvartalsvis. Redovisningen skall vara uppdelad på större, väsentligare aktiviteter som berör personalavvecklingsarbetet och om möjligt skilja mellan de kostnader som är förknippade med det beslut om Sveriges försvarspolitik som riksdagen fattade 2004 och de beslut som fattats tidigare.*
- *Myndighetens bedömning beträffande behovet av och kostnader för åtgärder som syftar till att friställd kompetens skall komma andra samhällssektorer till godo.*
- *Myndighetens bedömning när det gäller omfattningen av och kostnaderna för avvecklad personals inestående semester och annan ledighet.*
- *Myndighetens syn på hur dåvarande Riksrevisionsverkets rapport om försvarrets omstrukturering kommer att beaktas och hur myndigheten avser tillvarata de erfarenheter som finns av de senaste årens omställningsarbete inom myndigheten och av större strukturomvandlingar inom andra delar av statens verksamhet.*

*Redovisningen skall ingå i den komplettering av myndighetens budgetunderlag som regeringen beslutade den 17 februari 2005 (Fö2005/327/MIL). Redovisningen skall utformas på ett sådant sätt att det även går att utläsa hur åtgärder, kostnader etc. fördelar sig mellan civilanställd personal, yrkesofficerare och reservofficerare.”*

## 2. Bakgrund

Den 3 mars 2005 beslutade regeringen att Försvarmakten kvartalsvis skall redovisa en analys av hur arbetet med att reducera antalet anställda fortskrider, de resultat som nås, det ekonomiska läget i jämförelse med det planerade, personalsituationen m m (dnr Fö2005/719/MIL). Redovisningen bör ingå i myndighetens kvartals- och delårsrapporter samt i årsredovisningen.

Återstående omstrukturering efter försvarsbeslutet 2000 styrs inom Försvarmakten genom "ÖB sammanfattande order avseende Försvarmaktens omstrukturering" (HKV skrivelse 2000-06-20, 02 300:67224) och kompletteringar efter riksdagsbeslut 2001-05-16 styrs inom Försvarmakten genom "ÖB reviderade order avseende Försvarmaktens omstrukturering" (HKV skrivelse 2001-06-28,

02 300:68181) samt reviderad order avseende Försvarets omstrukturering (komplettering med HKV skrivelse 2001-12-17, 02 300:73056) och organisatoriska förändringar i Mälardalen (HKV skrivelse 2002-11-26, 23 320:72128).

Pågående omstrukturering efter riksdagens beslut i december 2004 styrs inom Försvarets genom Verksamhetsuppdrag (VU) 2005. Det statliga Trygghetsavtalet är basen i det stöd som lämnas till uppsagda och uppsägningshotade. Andra stödåtgärder erbjuds endast i ringa omfattning till fullmaktsofficerare. Regelverket skiljer i övrigt inte på militär och civil personal.

### **3. Myndighetens plan och budget för avveckling**

Myndighetens plan och budget för arbetet med att reducera antalet anställda framgår av underbilaga 10.1 och utgår från redovisningen i kapitel 4.4 i huvuddokumentet. Planen bygger på antaganden om hur Försvarets arbetstagare kommer att agera i den pågående omstruktureringen. Osäkerheten är särskilt stor eftersom planeringen görs innan omplaceringsarbetet börjat. Planen revideras fortlöpande under genomförandet.

/10.1

#### **3.1 Planerade avgångar**

Under åren 2005-2007 skall antalet yrkesofficerare minska från 11 600 till 9 800, dvs med 1 800 officerare. Minskningen sker bl a genom att ingen rekrytering av officerare sker under åren 2005-2007.

Antalet civilanställda arbetstagare skall under samma period minska från 8 400 till 6 600, dvs med 1 800.

Förändringen i behovet av antal reservofficerare i insatsorganisationen är en konsekvens av omstruktureringen av Försvarets. För närvarande har Försvarets totalt sett en övertalighet av reservofficerare men uppsägning av reservofficerare kommer i nuläget ej att genomföras. Skälet till detta är att det pågår olika arbeten kring Försvarets personalförsörjningssystem, bland annat utreds den nya insatsorganisationens personalbehov och reservofficerens framtida roll.

#### **3.2 Avgångar på egen begäran och med sjuk- eller ålderspension**

Under åren 2005-2007 beräknas sammanlagt 850 yrkesofficerare lämna Försvarets på egen begäran och med ålderspension. Motsvarande siffra för civila arbetstagare beräknas till 980 arbetstagare. Många civila befattningar måste dock återbesättas.

Cirka en tredjedel av de arbetstagare som lämnar Försvarmakten på egen begäran beräknas vara arbetstagare som i samband med omlokalisering väljer att inte följa med till den nya orten och således får stöd av Trygghetsavtalet i samband med avgången.

### **3.3 Avgångar med pensionsersättning**

Under åren 2005-2007 beräknas 450 yrkesofficerare och 335 civila arbetstagare lämna Försvarmakten med pensionsersättning enligt Trygghetsavtalets regler. Tidigare regler om s k särskild pension (SP) och s k 58+ tillämpas inte. Kostnader för tidigare beviljade SP och 58+ kvarstår dock t o m år 2009 respektive 2011.

### **3.4 Åtgärder som syftar till att friställd kompetens kommer andra samhällssektorer tillgodo**

Under åren 2005-2007 beräknas 50 yrkesofficerare med fullmakt utnyttja möjlighet till studiestöd för utbildning till bristyrke i offentlig verksamhet. 96 yrkesofficerare kommer att kunna påbörja anpassad utbildning till polis under uppsägningstiden.

### **3.5 Uppsägning**

Under åren 2005-2007 beräknas 480 yrkesofficerare och 1 550 civila bli uppsagda på grund av arbetsbrist. Eftersom uppsägningarna görs den 1 september 2005 kommer flertalet ha lämnat sin anställning i myndigheten 2006-08-31 eller tidigare.

### **3.6 Förlängda uppsägningstider**

Förlängda uppsägningstider kommer att tillämpas för övertalig personal som fullgör tjänstgöring utomlands i utlandsstyrkan eller som fullgör annan utlandstjänstgöring. Hur många arbetstagare som berörs går för närvarande inte att redovisa på grund av oklarheter om vilka arbetstagare som inte kan omplaceras och därför kommer att sägas upp.

Förlängda uppsägningstider kommer också att tillämpas för cirka 300 arbetstagare som behövs för att slutföra avvecklingen på avvecklingsorterna. Avtalsenliga uppsägningstider redovisas inte som avvecklingskostnad.

### 3.7 Övriga åtgärder

Försvarsmakten planerar *inte* att tillämpa andra åtgärder än de ovan redovisade för att reducera antalet anställda under åren 2005-2007.

### 3.8 Kostnader för avvecklingsåtgärder samt inestående semester och ledighet

Kostnader för avveckling av yrkesofficerare 2005-2007 beräknas till 1 695 miljoner kronor varav 1 442 miljoner kronor hänför sig till beslut fattade före 2005. Planerade kostnader för de åtgärder som hänför sig till avvecklingsperioden 2005-2007 stannar vid 253 miljoner kronor. Kostnader för avveckling av civila arbetstagare beräknas till 990 miljoner kronor varav 651 miljoner kronor hänför sig till beslut fattade före 2005. Planerade kostnader för de åtgärder som hänför sig till avvecklingsperioden 2005-2007 beräknas uppgå till 339 miljoner kronor.

Planerade kostnader enligt underbilaga 10.2. bygger på antaganden om hur Försvarsmaktens arbetstagare kommer att agera i den pågående omstruktureringen. Osäkerheten är särskilt stor eftersom planeringen görs innan omplaceringsarbetet börjat. Planen revideras fortlöpande under genomförandet. Utfallet redovisas i kommande kvartalsrapporter under 2005 och därefter årsvis.

./10.2

## 4. Åtgärder som syftar till att friställd kompetens skall komma andra samhällssektorer till godo

Fullmaktsofficer som säger upp sin anställning i Försvarsmakten, så att uppsägningstiden startar senast den 1 september 2005, för att utbilda sig till bristyrke i offentlig verksamhet (f n sjuksköterskor, läkare, forskollärare, socialsekreterare, tandläkare och fritidspedagoger samt poliser och kriminalvårdare) erhåller efter uppsägningstidens utgång varje studiemånad ett studiebidrag. Studiebidraget motsvarar den tidigare månatliga I-lönen och utbetalas även under skolloven, dock längst tills tre år förflutit från uppsägningstidens första dag (dock längst till ordinarie pensionsålder). Om utbildningen avbryts upphör studiebidraget att utbetalas fr o m därpå följande månadsskifte. Den enskilde bekostar själv boende, resor och kurslitteratur.

Åtgärden tillämpas fr o m den 1 januari 2005 för de fullmaktsofficerare som inte innehar av arbetsgivaren definierad angelägen specialkompetens. Arbetstagare som nyttjar åtgärden omfattas inte av Trygghetsavtalet. Kostnader för detta studiestöd beräknas till 64 miljoner kronor under åren 2005-2007.

För att ytterligare verka för att friställd kompetens kommer andra samhällssektorer tillgodo och för att uppsagda och uppsägningshotade snarast skall finna andra arbetstillfällen, har Försvarsmakten och Trygghetsstiftelsen gemensamt haft kontakt med externa myndigheter och företag, t ex AMS, Polisen, Kriminalvården, Försäkringskassan, Kommun- och Landstingsförbundet, Jobb Direkt och Manpower m fl.

I ett fall har dessa kontakter lett till ett formaliserat samarbete, nämligen mellan Försvarsmakten, Polisen och Trygghetsstiftelsen om en anpassad polisutbildning för 96 försvarsmaktsanställda. I övrigt har vissa kontakter lett till enstaka överenskommelser som hanteras individuellt.

## **5. Avvecklad personals inestående semester och annan ledighet**

Kostnader för inestående semester och annan ledighet som ej kunnat läggas ut före uppsägningstidens utgång beräknas till cirka 120 miljoner kronor under åren 2005-2007.

## **6. Tillvaratagna erfarenheter**

Erfarenheterna av föregående omstrukturering har tagits tillvara i nuvarande omstrukturingsarbete samtidigt som den kritik som framförts i dåvarande Riksrevisionsverkets (nu Riksrevisionen) rapporter bidragit till val av åtgärder för att minska personalvolymen. Särskild vikt har lagts vid kritiken på höga avvecklingskostnader och att Försvarsmakten inte ansträngt sig att behålla kompetens som behövs för framtida verksamhet.

Resultatet har blivit att yrkesofficerare, liksom civila, sägs upp på grund av arbetsbrist och omfattas av det statliga Trygghetsavtalet. Trygghetsavtalets ändrade regler om pensionsersättning gör att Försvarsmakten inte har behov av andra pensionslösningar för avveckling av äldre yrkesofficerare. För fullmaktsofficer som utbildar sig till bristyrke i offentlig verksamhet utges under vissa förutsättningar studiestöd.

Generella avvecklingsåtgärder utöver Trygghetsavtalet tillämpas i övrigt inte. Regelverket skiljer i övrigt inte heller på militär och civil personal. Särskilda regler gäller dock för fullmaktsanställda.

Under genomförandet läggs mycket kraft på att definiera den kommande organisationen och framförallt kompetenskraven i de nya befattningarna. Fokus ligger på att tillgodose verksamhetskraven i den nya organisationen. Inom arbetsrättens

ramar kommer kompetenskraven för den framtida verksamhetens befattningar att tillgodoses.

Genomförandet av omstruktureringen styrs så att verksamhetsnyttan optimeras. Åtgärder som orsakar kostnader för Försvarmakten måste vara klart motiverade av verksamhetens krav. Besluten fattas huvudsakligen centralt i myndigheten, av en beslutsgrupp som tillser att regelverket tillämpas enhetligt.

Skärpning av tidigare regelverk har gjorts så att arbetstagare som omplaceras till annan befattning och får en ny placering tills vidare, tar arbetstagaren sig till den nya arbetsorten på egen bekostnad efter en omställningsperiod med pendlingsersättning under sex månader.

Pensionsersättning medges endast under förutsättning att åtgärden inte orsakar dubbelbemanning eller kompetensbrist i Försvarmakten.

Inför val av metod och fastställande av handlingsregler har Försvarmakten haft ett flertal externa kontakter såväl inom offentlig som privat verksamhet. Såväl Telias som Postens separata avvecklingsorganisationer har studerats. Arbetsgivarverkets chefsjurist Karl Pfeifer, advokat Anders Elmér, Elmszell advokatbyrå, och f d riksdagsdirektören Gunnar Grenfors och f d SACO-ordförande Benne Lantz har bistått med juridisk konsultation.

## 7. Slutsatser

Avvecklingskostnaden av den stora personalminskningen i Försvarmakten under 2005-2007 beräknas inskränka sig till cirka en tredjedel av de totala avvecklingskostnader som belastar perioden. Detta beror i första hand på att Försvarmakten genomför avvecklingen genom uppsägning på grund av arbetsbrist för såväl civil som militär personal och med att endast marginellt erbjuda andra åtgärder än de som följer av lag och avtal på statens område.

Uppsägning av yrkesofficerare har inte varit en självklar åtgärd eftersom den har särskilt negativa konsekvenser för kompetens- och åldersstrukturen i den gruppen. Försvarmakten kan nämligen inte välja vilka som skall vara kvar i den nya organisationen eftersom vissa arbetstagare inte vill följa med till den nya arbetsorten och slutar på egen begäran. På de orter där Försvarmakten säger upp personal är det turordningsreglerna enligt Turordningsavtalet som gäller och således i första hand yngre arbetstagare som blir uppsagda. Vid omplacering till vakanta befattningar kan Försvarmakten ställa vissa krav på kompetens men inte välja ut de arbetstagare som skall omplaceras. Genom att inte säga upp yrkesofficerare på samtliga verksamhetsorter begränsas de negativa konsekvenserna för kompetens- och åldersstruktur i den nya organisationen.