

## Försvarsmaktens underlag för regeringens försvarspolitiska proposition 2009

<b>1. INLEDNING</b> .....	<b>4</b>
1.1. FÖRSVARSMAKTENS UPPGIFTER .....	4
1.2. ÖVERGRIPANDE MÅL .....	4
<b>2. OMVÄRLDSANALYS</b> .....	<b>7</b>
2.1. UTVECKLINGEN I NÄROMRÅDET .....	7
2.2. INTERNATIONELL KRISHANTERING .....	9
2.3. FÖRMÅGOUTVECKLING INOM STRIDSKRAFTER I VÄSTLÄNDER.....	10
2.4. OPERATIVA SLUTSATSER OCH KONSEKVENSER FÖR FÖRSVARSMAKTEN.....	11
<b>3. INSATSORGANISATION</b> .....	<b>12</b>
3.1. INSATSORGANISATION 2010 OCH 2014 .....	12
3.2. FÖRMÅGA FÖR FÖRESLAGEN INSATSORGANISATION .....	15
3.3. UTVECKLING AV INSATSORGANISATIONEN .....	17
3.3.1. <i>Gemensamt</i> .....	17
3.3.2. <i>Inriktning arméförband</i> .....	18
3.3.3. <i>Inriktning marinförband</i> .....	19
3.3.4. <i>Inriktning flygvapenförband</i> .....	20
3.3.5. <i>Inriktning specialförband</i> .....	21
3.3.6. <i>Inriktning lednings- och underrättelseförband</i> .....	21
3.3.7. <i>Inriktning logistikförband</i> .....	23
3.3.8. <i>Inriktning hemvärnsförband</i> .....	24
3.4. FÖRMÅGOUTVECKLING .....	25
3.4.1. <i>Operativ förmåga I och II</i> .....	25
3.4.2. <i>Operativ förmåga III</i> .....	26
3.5. MATERIELLT INNEHÅLL .....	28
3.5.1. <i>Materiella reduceringsalternativ</i> .....	28
3.5.2. <i>Väsentliga investeringar</i> .....	28
3.5.3. <i>Materielsystem vilka ska avbrytas eller reduceras (enligt RB 09)</i> .....	28
<b>4. PERSONALFÖRSÖRJNING</b> .....	<b>30</b>
4.1. INLEDNING.....	30
4.2. MÅLBILD FÖR PERSONALFÖRSÖRJNINGEN .....	31
4.3. BESKRIVNING AV ETT UTVECKLAT PERSONALFÖRSÖRJNINGSSYSTEM .....	31
4.3.1. <i>Personalförsörjning av insatsorganisationen</i> .....	32
4.3.2. <i>Personalförsörjning av produktion och stöd</i> .....	33
4.3.3. <i>Personalförsörjning av insatser</i> .....	34
4.3.4. <i>Insats- och tjänstgöringsfrekvenser</i> .....	34
4.3.5. <i>Definitioner av personal- och tjänstgöringskategorier</i> .....	36
4.3.6. <i>Beskrivning av personal- och tjänstgöringskategorier</i> .....	37
4.4. PERSONALBEHOV.....	42
4.4.1. <i>Personalflöden</i> .....	42
4.4.2. <i>Personalkostnader</i> .....	45
4.5. OMSTRUKTURERING AV DAGENS PERSONALSTRUKTUR .....	46
4.5.1. <i>Inledning</i> .....	46
4.5.2. <i>Kategorivis analys</i> .....	48
4.5.3. <i>Avveckling av personal</i> .....	52
4.5.4. <i>Analys av avvecklingsmetoder</i> .....	53
4.5.5. <i>Förslag till åtgärder för att nå behoven i målbild 2014</i> .....	56

4.5.6.	Personalekonomiska omstruktureringskostnader.....	57
4.5.7.	Utveckling av rekrytering.....	57
4.6.	FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT KUNNA NYTTJA FÖRSVARSMAKTEN.....	58
4.6.1.	Anställningstrygghet.....	58
4.6.2.	Arbetskyldighet.....	59
4.6.3.	Tidsbegränsade anställningar.....	59
4.6.4.	Övriga behov.....	60
<b>5.</b>	<b>SAMORDNAD LOGISTIK- OCH MATERIELFÖRSÖRJNINGSPROCESS.....</b>	<b>61</b>
5.1.	LOGISTIKENS OMFATTNING.....	61
5.2.	SAMORDNAD PROCESSÖVERSIKT.....	62
5.3.	STRUKTURELLA ÅTGÄRDER OCH EFFEKTIVISERINGAR.....	63
<b>6.</b>	<b>UTVECKLINGSVERKSAMHET.....</b>	<b>63</b>
6.1.	FÖRSVARSMAKTENS UTVECKLINGSVERKSAMHET.....	63
6.2.	UTVECKLINGSVERKSAMHET 2010-2014.....	64
<b>7.</b>	<b>LEDNINGSSOMRÅDET.....</b>	<b>66</b>
7.1.	CENTRAL LEDNING.....	66
7.2.	GEMENSAM LÄGESCENTRAL MED NOC.....	66
7.3.	INFÖRANDE AV TAKTISK DATA LÄNK.....	67
7.4.	RATIONALISERAD DRIFT, UNDERHÅLL OCH FÖRVALTNING AV LEDNINGSSYSTEM.....	67
<b>8.</b>	<b>GRUNDORGANISATION.....</b>	<b>67</b>
8.1.	INLEDNING.....	67
8.2.	FÖRÄNDRINGAR I GRUNDORGANISATIONEN.....	68
8.2.1.	Arméförband.....	68
8.2.2.	Marinförband.....	68
8.2.3.	Flygvapenförband.....	69
8.2.4.	Lednings- och underrättelseförband.....	70
8.2.5.	Logistikförband.....	70
8.2.6.	Hemvärnsförband.....	70
8.2.7.	Skolor och centra.....	70
8.3.	KONSEKVENSANALYS AVSEENDE SAMMANSLAGEN INSATS- OCH GRUNDORGANISATION.....	70
8.4.	FÖRSVARSMAKTSGEMENSAM GRUNDLÄGGANDE SOLDATUTBILDNING.....	71
<b>9.</b>	<b>MYNDIGHETSSTRUKTUR.....</b>	<b>72</b>
9.1.	FORTIFIKATIONSVERKET.....	72
9.2.	PLIKTVERKET.....	72
9.3.	KUSTBEVAKNINGEN.....	72
<b>10.</b>	<b>NORDISKT OCH ÖVRIGT INTERNATIONELLT SAMARBETE.....</b>	<b>73</b>
<b>11.</b>	<b>ANTAGANDEN.....</b>	<b>74</b>
11.1.	GENERELLA ANTAGANDEN I PERIODEN 2010-2014.....	74
11.2.	2009.....	74
11.3.	2010.....	74
11.4.	2011.....	75
11.5.	2012.....	75
11.6.	2013.....	75
11.7.	2014.....	75

<b>12.</b>	<b>EKONOMI.....</b>	<b>75</b>
12.1.	ANSLAGSTABELL .....	75
12.2	FÖRSLAG TILL ANSLAGSFÖRDELNING .....	76
12.3	EVENTUELLA JUSTERINGAR AV FÖRSVARSMAKTENS ANSLAG.....	77
<b>13.</b>	<b>BEHOV AV FÖRÄNDRINGAR I LAGAR OCH FÖRORDNINGAR.....</b>	<b>78</b>
13.1.	BEDÖMNING .....	78
13.2.	INTERNATIONELL TJÄNSTGÖRINGSSKYLDIGHET .....	78
13.3.	TJÄNSTGÖRING FÖR SOLDATER OCH SJÖMÄN.....	79
13.3.1.	<i>Förmåner och villkor.....</i>	<i>79</i>
13.3.2.	<i>Anställning med stöd av LAS.....</i>	<i>80</i>
13.3.3.	<i>Kontraktering av soldater och sjömän .....</i>	<i>81</i>
13.3.4.	<i>Skyldighet att kvarstå i anställningen.....</i>	<i>81</i>
13.3.5.	<i>Skydd för anställning.....</i>	<i>82</i>
13.3.6.	<i>Författning om tidsbegränsad anställning av soldater och sjömän .....</i>	<i>82</i>
13.4.	ÖVRIGT.....	83

## 1. Inledning

### 1.1. *Försvarsmaktens uppgifter*

Förmågan till väpnad strid vilket utgör bevekelsegrunden för att upprätthålla och utveckla ett militärt försvar. Målet för det militära försvaret ska vara att självständigt och/eller tillsammans med andra, inom eller utom landet, aktivt värna våra grundläggande värden och intressen genom att förebygga och hantera konflikter och krig, säkerställa landets suveränitet samt skydda samhället och dess funktionalitet.

Försvarsmakten ska bidra till de övergripande målen för vår säkerhet och till målen för försvaret genom att ensamt eller tillsammans med andra, lösa följande uppgifter:

1. Försvara Sverige och upprätthålla våra grundläggande värden och intressen. Detta sker genom insatser globalt, i Europa, i närområdet och på vårt eget territorium.
2. Upptäcka och avvisa kränkningar av det svenska territoriet.
3. Med befintliga förmågor och resurser bidra till samhällsskydd och beredskap samt kunna bistå det övriga samhället och andra myndigheter vid behov.

Försvarsmaktens uppgifter ställer krav på tillgång till insatsförband med förmåga att genomföra snabba insatser med begränsad varaktighet, men också med förmåga att uthålligt och kontinuerligt kunna bidra till långvariga såväl större som mindre insatser. Dessa insatsförband ska kunna verka, och genomföra väpnad strid, i för uppgiften behovssammansatta förband. Förmåga ska finnas att efter beslut öka Försvarsmaktens medverkan i krishantering och att förstärka och avlösa insatta förband. Försvarsmaktens resurser ska kunna ställas till förfogande för samhällets skydd mot våld, terroristhandlingar och sabotageverksamhet, samt i övrigt kunna bidra till samhällets samlade förmåga att hantera svåra påfrestningar. Försvarsmakten skall kunna verka tillsammans med andra stater och med övriga aktörer i samhället på såväl central, regional som lokal nivå. Stödet till samhället ska inte vara dimensionerande utan hanteras med de resurser som finns tillgängliga mot bakgrund av kraven på operativ förmåga i övrigt.

### 1.2. *Övergripande mål*

Balans mellan uppgifter och resurser, med ökade krav på tillgänglighet, flexibilitet och användbarhet ska i perioden 2010 till 2014 åstadkommas genom en ökad rationalitet och effektivitet samt i vissa fall genom ambitionssänkning inom i första hand produktion, ledning och logistik (inklusive materielförsörjning) samt inom forskning och teknikutveckling.

Vidmakthållande och utveckling av Försvarsmakten prioriteras enligt följande:

1. Grundläggande behov för territoriell integritet, regional säkerhet och internationella insatser.
2. Vidmakthållande av insatsorganisationen och grundläggande förmåga till väpnad strid.
3. Utveckling av befintlig förmåga genom nyanskaffning, vidareutveckling m.m.
4. Utveckling av ny förmåga.

Försvarsmakten ska kunna utgöra ett aktivt säkerhetspolitiskt instrument, där förmågan att föra väpnad strid står i centrum. Försvarsmakten ska genom flexibelt sammansatta, tillgängliga och användbara insatsförband garantera vår territoriella integritet, bidra till tröskeleffekt mot regionala maktinitiativ och uppfylla Sveriges internationella åtaganden. Över tiden ska Försvarsmakten kunna delta i hantering av incidenter och oförutsedda händelseutvecklingar såväl nationellt, i närområdet, i Europa som globalt tillsammans med andra aktörer. Insatser ska kunna genomföras tillsammans med andra nationers förband och/eller andra myndigheter samt organisationer i samtliga konfliktnivåer och inom ramen för en stor bredd av uppgifter. Vid insatser utanför Sverige ska Försvarsmakten i första hand delta i operationer som påverkar händelseförloppet på land, det vill säga operationer med markoperativ tyngdpunkt. Försvarsmaktens bidrag till dessa insatser ska efterhand öka, såväl i volym som förmåga vilket uppnås genom att förband i insatsorganisationen successivt erhåller ökad tillgänglighet, användbarhet och flexibilitet.

Insatser med förband ska kunna genomföras även i andra klimatförhållanden än svenska, men förmåga att verka internationellt i extrema klimatförhållanden ska begränsas till specialförbanden. Strategisk rörlighet, genom flyg-, fartygs- och järnvägstransporter, ska i första hand lösas genom internationellt samarbete och med civila resurser. Operativ och taktisk rörlighet ska kunna anpassas till hotbilden i aktuellt insatsområde. Behovsättning avseende personal och materiel ska vara i balans med tillgängliga resurser,. omedelbart användbara förband ska prioriteras före högsta modernitet och spetsprestanda.

Nationella operationer ska i första hand inriktas mot att hävda territoriell integritet och svenska intressen i närområdet. Beredskap, som i dag genomförs med grundorganisationens resurser, ska efter hand som stående förband sätts upp övertas och upprätthållas av insatsförband som för tillfället inte är ianspråktagna för insats. Sjöterritoriet och luftrummet ska övervakas med sensorer. Fartygsförband och stridsflygförband ska finnas tillgängliga för identifiering och avvisning. Väpnade incidenter skall kunna mötas. Stående insatsförband och nationella skyddsstyrkor ska ha hög beredskap att skydda och bevaka viktiga samhällsfunktioner och områden av militärstrategisk betydelse inklusive Försvarsmaktens basområden. Insatsförband ska med hög operativ och taktisk rörlighet kunna förstärka skyddet och bevakningen i hela landet, ha kapacitet att agera vid systematiska och upprepade kränkningar av det svenska territoriet, genomföra operationer där en aktör använder militärt våld mot Sverige samt kunna delta i operationer som bidrar till regional säkerhet i händelse av ett försämrat säkerhetspolitiskt läge. Gotland ska kunna förstärkas och nyttjas för basering av stridskrafter. Markstridskrafter inklusive nationella skyddsstyrkor, ska över tid kunna vara närvarande i Stockholm, Göteborg och Malmö. Inom ramen för de nationella operationerna skall, för att uppnå ökad effekt, förmågan att samverka med andra nationer, myndigheter och organisationer utvecklas.

Deltagande i internationella operationer ska i första hand inriktas mot att genomföras som ett fåtal större insatser för att uppnå såväl kostnadseffektivitet som medge ett anpassat nyttjande av resurserna särskilt inom områdena ledning, underrättelse- och säkerhetstjänst samt logistik.

Gemensamma operationer med, eller med stöd till, markoperativ tyngdpunkt ska vara prioriterade. Markstridskrafterna ska med stöd av delar ur sjö- och luftstridskrafter över tiden kunna genomföra uthålliga operationer motsvarande dagens ISAF och KFOR samt dessutom en ny insats i t.ex. Afrika. Ytterligare insatser ska periodvis kunna genomföras med sjö- och luftstridskrafter. Försvarens bidrag till styrkeregister inom EU, FN, Nato och OSSE ska utgå från de förmågor och förband som återfinns i insatsorganisationen. I de fall Sverige väljer att inte uppfylla internationella krav ska begränsningar anmälas. För att uppnå ökad effekt ska förmågan att samverka med andra nationer, myndigheter och organisationer utvecklas.

Utgående från planerade insatser för det enskilda insatsförbandet ska personal- och materieluppfyllnad, utbildning, övning och träning samordnas. Insatsförbanden, som indelas i stående förband respektive kontraktsförband<sup>1</sup>, kommer med föreliggande planering att vara uppfyllda med gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS):

- För sjöstridsförband med anställda år 2010 och kontrakterade år 2011.
- För flygstridsförband, inklusive servicepersonal, med anställda år 2010 och kontrakterade år 2013.
- För markstridsförband, amfibieförband samt marinens och flygvapnets basförband, med anställda år 2018 och kontrakterade år 2019.

Huvuddelen av markstridsförbanden utgörs av deltidstjänstgörande personal. Även om rekrytering till hel- och deltidstjänstgörande sker parallellt tar det därmed längre tid att fylla den betydligt större volymen deltidstjänstgörande. Detta föranleds även av att avkastningen från de heltidstjänstgörande utgör del av rekryteringsgrunden för deltidstjänstgörande. Under en övergångsperiod ska anställda och kontrakterade kompletteras med pliktpersonal. Insatsorganisationen bemannas således med en successivt minskade mängd värnpliktig personal intill 2018.

Ovanstående innebär att territoriell integritet kan upprätthållas över tiden och att kapaciteten för internationella insatser ökar från år 2010. Full kapacitet med ett nytt personalförsörjningssystem omfattande stående och kontrakterade förband uppnås från år 2019, då det nya personalförsörjningssystemet är fullt genomfört. Insatser under övergången från dagens värnpliktsbaserade system, från år 2010, löses genom att parallellt nyttja nuvarande rekryteringssystem till utlandsstyrkan samtidigt som stående och kontrakterade förband efterhand övertar uppgifterna.

Det fortsatta arbetet med EU krishanteringsförmåga utgör en av grunderna för utvecklingen av Försvarens makt, bland annat avseende utveckling av koncept, doktriner, metoder för konflikthantering och standarder. Stöd för detta arbete erhålls från EU *Capability Development Plan* (CDP) som bland annat identifierat områden inom vilka EU:s förmågor behöver stärkas på kort eller lång sikt. CDP erbjuder också områden för bi- eller multilateral samordning av utvecklingsprojekt.

---

<sup>1</sup> Stående förband bemannas till huvuddel (>65%) av heltidstjänstgörande personal. Kontraktsförband bemannas till huvuddel av deltidstjänstgörande personal.

Utveckling av EU:s säkerhetspolitik innebär att medlemsländerna tar ett allt större solidariskt ansvar för Europas säkerhet. För Sverige innebär detta att Försvarsmakten både ska kunna ge och ta emot stöd från andra länder, även vid operationer i Sverige. Detta ställer krav på utvecklade former för samordning och samverkan inom Sverige, samt mellan länder och institutioner. Sverige bör därför anta Nato:s partnerskapsmål (*Host Nation Support* (HNS)) som reglerar detta stöd vid operationer i Sverige.

Den ökade svenska ambitionen att kunna verka internationellt ställer särskilda krav på militär underrättelse- och säkerhetstjänst. Detta gäller såväl användning av underrättelser för strategiska och operativa behov som att med säkerhetsunderrättelser stödda chef med säkerhetskyddsansvar. Då dessa behov är gränsöverskridande och resurskrävande måste de omhändertas i nära samverkan med internationella partners. Sverige ska därför verka för ett ökat utbyte av sådana underrättelser och information vilket ställer stora krav på informationssäkerhet och informationshantering.

För att nå en planering i verksamhetsmässig- och ekonomisk balans reduceras insatsorganisationen med två mekaniserade bataljoner, ett tungtransportkompani och tjugo hemvärnsbataljoner. I minröjningsdivisionen utgår minröjningsfartyg typ Styrso. Inom materielförsörjningen ambitionssänks eller reduceras bl.a. antalet uppdragsmoduler till helikopter 14, anskaffning radarjaktrobot, anskaffning ledningssystem, ersättning eldhandvapen, kryptosystem och ersättningsrobot 15. Behov av större materiel förnyelse, som vid en samlad avvägning och prioritering inte inrymts i en ekonomiskt- och verksamhetsmässigt balanserad plan är patrullfartyg, stridsstödsfartyg (ett fartyg inplanerat mot behovet av två) och luftvärnsrobotsystem till korvett typ Visby.

## 2. Omvärldsanalys

### 2.1. Utvecklingen i närområdet

Det militära hotet mot Sverige bedöms fortsatt lågt men Sverige kan komma att utsättas för ökade ekonomiska och politiska påtryckningar. De mellanstatliga konflikter som kan uppstå i vårt närområde och som ställer krav på ökad militär förmåga torde i princip vara sådana där Sverige berörs indirekt, exempelvis vid en konflikt mellan Ryssland och en före detta Sovjetrepublik. Sverige uppfattas i första hand kunna bli utsatt för politiska, diplomatiska och ekonomiska påtryckningar. Detta innebär dock inte att bruket av militära maktmedel kan uteslutas som ett inslag i sådana påtryckningar. Det bör i detta sammanhang noteras att bruket av militära maktmedel inte är begränsade till konventionella operationer med markoperativ tyngdpunkt. Bruk av militära maktmedel i en sådan situation skulle med högre sannolikhet inkludera försök till påverkan genom avskräckning och tvångsmakt genom mer subtila medel såsom elektronisk krigföring, informationsoperationer samt styrkedemonstrationer med sjö- och luftstridskrafter.

Georgienkrisen är en tydlig yttring på försämrade relationer mellan Ryssland och USA. Ryssland har visat omvärlden sin vilja och förmåga till aggressivt agerande i sitt närområde, vilket

också rubbat det rådande förhållandet och interaktionen mellan EU/Nato och Ryssland. Georgienkrisen bekräftar den nya strategiska dynamiken i vårt närområde med ökande svårigheter att bedöma utvecklingen. Ur rysk synvinkel kan konstateras att landet anser sig ha agerat framgångsrikt för att förhindra Natos vidare inringning av landet. Etableringen av det amerikanska missilförsvarskonceptet i Europa har i viss mån skyndats på som en respons på det ryska agerandet.

Inom Nato ställer de baltiska länderna, Polen och Tjeckien krav på mera frekvent militär närvaro, helst genom amerikanska förband, samt krav på försvarsplanering och förberedelser till stöd för försvaret av Baltikum inom ramen för artikel 5 i Natos stadgar. Flera tecken föreligger redan på att kravet bejakas t.ex. genom ökad amerikansk närvaro med flyg och ett flertal flottbesök i de baltiska länderna. Händelserna i Georgien påverkar förutsättningarna för fortsatt utvidgning enligt artikel 10 i Washingtonfördraget. Även Norge verkar för att höja Natos profil på sitt territorium, delvis p.g.a. samma skäl som ovan nämnda länder, delvis på grund av egna med Ryssland motstridiga intressen i Barents hav.

Vad avser EU har dess ordförande agerat som medlare i Georgienkonflikten och allokerat resurser för övervakning och återuppbyggnad m.m. i området, troligen för en längre tidsperiod. Den politiska processen mellan EU och Ryssland har hamnat i ett nytt läge. Inom både EU och Nato uppstod snabbt en uppdelning mellan de medlemsstater som i första hand vill upprätthålla dialogen med Ryssland och gå vidare och de länder som vill markera sitt missnöje med utvecklingen och på olika sätt försätta Ryssland i en mindre gynnad position. Denna uppdelning bedöms bestå.

Sammantaget har det senaste årets växelverkan mellan Ryssland och de västerländska aktörerna förstärkt den säkerhetspolitiska betydelsen av vårt närområde med en rad inbyggda spänningsfenomen som kan komma att accentueras med åtföljande direkta eller indirekta utmaningar för Sverige. Centrala områden i sammanhanget är energiutvinning och transporter i såväl Östersjön som Barents hav och Arktis, vilket kompliceras av en rad gränsdragningsfrågor.

Det nordiska samarbetet fokuseras i det korta perspektivet till rationalitet främst inom materiel-, utbildnings-, och övningsområdet. Det förblir en fråga för säkerhetspolitisk inriktning och vilja i de enskilda nordiska länderna hur det nordiska samarbetet i framtiden kommer att utvecklas med anledning av det förändrade strategiska läget i vårt närområde.

I detta sammanhang kan observeras att våra grannländer i vissa avseenden har andra säkerhetspolitiska prioriteringar än Sverige. Finland har nyligen analyserat utformningen av landets försvar och som ett resultat av denna analys beslutat genomföra reella höjningar av försvarsanslagen de kommande åren. Mot bakgrund av utvecklingen i Arktis och Barentsområdena förstärks den militära förmågan i norra Norge och försvarsanslaget utökas. Danmarks åtaganden i ISAF har lett till ökade kostnader.



## 2.2. *Internationell krishantering*

I likhet med viljan och budskapet i den svenska nationella strategin för internationell freds- och säkerhetsfrämjande verksamhet ökar den internationella viljan till en samordnad effekt mellan olika politikområden. Militära stridskrafter och resurser är, och förblir, en viktig del för att uppnå en sammantagen effekt i internationell krishantering. En allt mera utvecklad form av *Comprehensive Approach* har fått ett allt större genomslag i Nato-länderna och förefaller vara en framgångsrik modell hos medlemsländerna. Denna insikt finns redan inbyggd i den formulerade Europeiska Säkerhets- och Försvarspolitikens (ESFP) om än inte färdigutvecklad, men kommer sannolikt att drivas på ytterligare.

Attacker mot ISAF i Afghanistan sker alltmer med *Improvised explosive devices* (IED) och självmordsbombare, vilket kan vara en följd av att ett mer strukturerat agerande av ISAF försvårar andra typer av attacker. Vissa tecken tyder på att den negativa utvecklingen inte är lika förhärskande i alla regioner. Etableringen av den Afghanska Nationella Armén (ANA) är ett positivt resultat som på sikt kan bidra till stabilitet och självstyre. Den förväntade ökande amerikanska närvaron torde inte ändra på synen om värdet av *Comprehensive Approach*, även om det i vissa områden kan förväntas ett mera offensivt amerikanskt uppträdande än vad resurserna hittills har medgivit. ISAF:s framgång är dock i hög grad beroende av en gynnsammare utveckling i Pakistan. Sammantaget kan detta innebära begäran om att Sverige ökar sina bidrag och förändrar sin policy om var svenska resurser bör allokeras i Afghanistan, och med vilka syften.

Säkerhetsläget på Västra Balkan håller till del på att stabiliseras. Drivande för utvecklingen är Serbiens integration i EU och Nato. Utvecklingen i Kosovo har efter självständigheten lett till ett ökat mått av säkerhet men under ytan finns ännu potentiella risker, inte minst vad gäller framtiden för det serbdominerade norra Kosovo och relationen med Serbien. Det oklara mandatet för EU:s närvaro i Kosovo ökar inte förutsättningarna för stabilitet.

I Afrika fortsätter den negativa utvecklingen i Kongo, Somalia och Sudan. Den alltmer utbredda oviljan från afrikanska aktörer att acceptera europeiska förband i krishantering är en faktor som måste beaktas då begäran om insatser från FN efterfrågas. Vidare finns tecken på att motsättningarna mellan Indien och Pakistan får negativa konsekvenser för den operativa verksamheten inom FN-operationen i Kongo (MONUC). Klyftan mellan USA och Ryssland innebär ytterligare svårigheter att hitta konstruktiva lösningar i FN:s säkerhetsråd till fördel för bl.a. för utvecklingen i Afrika.

Andra områden där europeiskt och svenskt engagemang kan komma att efterfrågas inom de närmaste åren är Guinea, Guinea-Bissau, Somalia, de palestinska områdena och Libanon. Utvecklingen i farvatten utanför Somalia understryker möjligheten att svenska bidrag kan komma att efterfrågas för sjösäkerhetsoperationer såväl inom som utom olika staters territori- alvattengränsar, främst i vatten utanför Västafrika och Afrikas Horn.

Sammantaget innebär de tongivande Nato- och EU-ländernas utdragna åtaganden i pågående operationer, främst i Afghanistan, att benägenheten att satsa resurser i nya krishanteringsom-

råden framstår som begränsad. En fokusering mot artikel 5 i Nato:s stadgar, skulle antagligen ytterligare minska viljan bland Nato-länderna att bidra till krishantering, t.ex. i Afrika.

### **2.3. Förmågeutveckling inom stridskrafter i västländer**

Utvecklingen mot expeditionär militär förmåga fortsätter, med fokus på funktioner som ledning och samordning inom och mellan de olika arenorna, en kvalitativ och fungerande under rättelsefunktion, samt förnödenhetsförsörjning på olika avstånd och med ökad precision. Förmåga till minröjning och precisionsbekämpning är fortsatt viktig och förmåga till graderad verkan utvecklas. Transport- och attackhelikoptrar för markunderstöd betraktas i det närmaste som avgörande för att framgångsrikt kunna svara upp mot de operativa krav som ställs i stabiliseringsoperationer. Hög skyddsnivå i olika avseenden prioriteras och efterfrågas i allt högre grad, inte minst till följd av en till synes icke avtagande hotbild från IED. T.ex. är ett av ISAF mest prioriterade områden att med olika medel, passiva och offensiva, försöka möta detta hot och därmed öka säkerheten i Afghanistan.

Utvecklingstrenden med uteslutande lätta lufttransportabla fordon synes bruten och tyngre strids- och transportfordon med flera tilläggskydd, stridsvagnar och pansrat artilleri förekommer numera i insatsområden och i materielbeställningar.

Flera västländer har infört tilläggsfinansiering utanför ordinarie försvarsbudget för att omhänderta brådskande materielanskaffning kopplat till slitage och ökade hotnivåer i internationella operationer (s.k. *urgent operational requirements*). En annan tydlig aspekt är att ledtiderna i olika processer har kortats väsentligt. Det gäller såväl beslutsprocesser kopplade till att omhänderta operativa erfarenheter, konceptuellt och materiellt, som för nya materielprojekt. Dessvärre föreligger i nuläget ett antal eftersläpningar i leveranser av materielslag såsom helikoptrar och transportflygplan vilka sedan länge utgör en stor operativ bristvara.

Till följd av omfattande långsiktiga internationella åtaganden under svåra förhållanden har personalförsörjning kommit i fokus i flera västländer. Det handlar dels om att i erforderlig utsträckning vidmakthålla de erfarna soldaterna, rekrytera nya samt omhänderta dem som på olika sätt kommit till skada. De militära personalkostnaderna i Europas försvarsmakter har på senare tid kommit att bli en allt mera dominerande del av försvarsbudgetarna.

Det har konstaterats att västländernas förmåga till högintensiv krigföring har minskat som en följd av de senaste årens fokusering på stabiliseringsoperationer. Om och hur detta ska hanteras i framtiden råder dock delade meningar.

Efter flera år av underlåten materielanskaffning och till följd av hårt slitage i insatsområden, står större västländer som USA, Frankrike och Storbritannien inför omfattande behov av materiell förnyelse. Detta förhållande kan medföra operativa begränsningar.

#### ***2.4. Operativa slutsatser och konsekvenser för Försvarmakten***

Beskriven utveckling bedöms bland annat innebära att förmågan att hävda svenskt territorium måste utökas. Förband och materiel för övervakning av närområdet och inhämtning av underrättelser ska vidmakthållas och utvecklas, t.ex. signalspaningsfartyg, ledningsflyggrupp ASC 890, signalspaningsflygplan S 102 B, sensorkedjan och ubåtssystemet. Utvecklingen ställer ökade krav på Försvarmaktens förmåga till inhämtning, bearbetning och analys av underrättelser och utvecklat samarbete och samordning avseende totalförsvarets resurser.

Förband för insatser måste finnas tillgängliga, främst i form av ytstridsfartyg och stridsflyg. Antalet fartyg bör om möjligt ökas och äldre vedett- och bevakningsbåtar ersättas med modernare fartyg. Tillgängligheten på sensorkedjan bör förbättras genom ökad beredskap för att reparation och drifthållning. Som komplement till stridsflygförbanden krävs luftvärnsförband. Informationsoperationer, elektronisk krigföring och IT-attacker ska kunna mötas.

För operationer i närområdet och globalt bör förbandens expeditionära förmåga fortsatt utvecklas där ett ökat innehåll av lättare enheter inom markstridsförbanden är en del. Denna utveckling måste balanseras mot erfarenheter att deltagande i internationella operationer bl.a. medför krav på skyddade fordon och tillgång till tung eldkraft. Vidare krävs personlig soldatutrustning, materiel för att möta hotet från IED, lednings-, logistik- och sambandsmateriel, telekrigenheter, materiel för uthållig övervakning (t.ex. obemannade flygfarkoster), helikopterförband, transportflyg, stridsstödsfartyg m.m. Förband med hög eldkraft och skyddsnivå behövs i högre konfliktnivåer tillsammans med funktionsförband. Möjlighet att modulärt sätta samman förband efter insatsbehoven ska finnas.

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. Försvarmaktens fokus behöver ytterligare flyttas mot pågående och planerade insatser.

### 3. Insatsorganisation

#### 3.1. Insatsorganisation 2010 och 2014

Förband	2010	2014	Kategori <sup>2</sup>	Anmärkning
<u>1. Arméförband</u>				
Brigadstab (betjäningförband ur ledningsplatsbataljon)	V/2	V/2	S/1, K/1	
Mekaniserad bataljon	Av/2, V/4	Av		
Lätt mekaniserad bataljon	V/2	Av		
Luftburen bataljon	V/1	Av		
Manöverbataljon <sup>3</sup>	U/7	V/7	S/4, K/3	
Tilläggsenhet tung mekaniserad	Fu/3	V/3	S/1, K/2	
Tilläggsenhet lätt mekaniserad	Fu/3	V/3	S/2, K/1	
Tilläggsenhet lätt	Fu/1	V/1	S/1	
Artilleribataljon	V/2	V/2	S/1, K/1	Är modulärt organiserad och kan understödja behovssammansatta stridsgrupper med kompanieheter.
Luftvärnsbataljon	V/2	V/2	S/1, K/1	Är modulärt organiserad och kan understödja behovssammansatta stridsgrupper med kompanieheter.
Jägarbataljon	V/1	V/1	K/1	Är modulärt organiserad och kan understödja behovssammansatta stridsgrupper med enheter.
Underrättelsebataljon	V/1	V/1	K/1	Är modulärt organiserad och kan understödja behovssammansatta stridsgrupper med kompanieheter.
Säkerhetsbataljon	V/1	V/1	K/1	
Ingenjörbataljon	V/2	V/2	S/1, K/1	Är modulärt organiserad och kan understödja behovssammansatta stridsgrupper med kompanieheter.
Militärpoliskompani	V/2	V/2	S/1, K/1	
CBRN-kompani	V/1	V/1	K/1	
Tungtransportkompani	Av/1, V/1	V/1	K/1	
<u>2. Marinförband</u>				

<sup>2</sup> Stående förband bemannas till huvuddel (>65%) av heltidstjänstgörande personal. Kontraktsförband bemannas till huvuddel av deltidstjänstgörande personal.

<sup>3</sup> Manöverbataljonen utgör kärnan i de behovssammansatta bataljonsstridsgrupperna. Manöverbataljonerna utvecklas som åtta likformiga lätta infanteribataljoner med speciella tilläggsenheter (tre tunga mekaniserade tilläggsenheter, tre lätta mekaniserade tilläggsenheter, en lätt tilläggsenhet och en amfibisk tilläggsenhet). Inom ramen för krigsförbandsutvecklingsarbetet krävs fortsatt analys avseende utformning av tilläggsenheter, deras träning i och med manöverbataljon och stridsgrupper. Försvarsmakten återkommer i detta.

Förband	2010	2014	Kategori <sup>2</sup>	Anmärkning
Sjöstridsflottiljledning	V/2	V/2	S/2	
Korvettdivision	V/2	V/2	S/2	
Minröjningsdivision	V/2	V/2	S/2	Delförmåga utgår genom avveckling av minröjningsfartyg typ Styrso.
Underhållsdivision	V/2	V/2	S/2	
Röjdykardivision	V/1	V/1	S/1	
Ubåtsflottiljledning	V/1	V/1	S/1	
Ubåt	V/4	V/4	S/4	
Ubåtsräddningsfartyg	V/1	V/1	S/1	
Signalspaningsfartyg	V/1	V/1	S/1	
Amfibiebataljon	V/1	Av		
Manöverbataljon <sup>4</sup>	U/1	V/1	S/1	
Tilläggsenhet amfibie	Fu/1	V/1	K/1	
Bevakningsbåtkompani	V/1	V/1	K/1	
Marin basbataljon	V/1	V/1	S/1	
<b>3. Flygvapenförband</b>				
Stridsflygdivision	V/4	V/4	S/4	Beslut om eventuell omorganisering ska tas under 2012. Reduktion av antalet stridsflygplan påbörjas 2012 (2014)
Helikopterbataljon	V/1	V/1	S/1	
Ledningsflyggrupp ASC 890	V/1	V/1	S/1	
Basbataljon	V/2	V/2	K/2	Beslut om eventuell omorganisering ska tas under 2012.
Transportflygdivision Tp 84	V/1	V/1	S/1	
Central transportflygdivision	V/1	V/1	S/1	
Signalspaningsflygdivision S102B	V/1	V/1	S/1	
<b>4. Specialförband</b>				
Specialförband	V/2	V/1	S/1	Slås samman.
<b>5. Ledn- och undförband</b>				
HKV med stabsförband	V/1	V/1	K/1	
FHQ (betjäningförband ur ledningsplatsbataljon)	V/1	V/1	S/1	
Insatsledning Stockholm	V/1	V/1	S/1	
Taktisk sambandsbataljon	V/1	V/1	K/1	Är modulärt organiserad och kan understödja behovssammansatta stridsgrupper med kompanieheter.
Telekrigbataljon	V/1	V/1	K/1	Är modulärt organiserad och kan understödja behovssammansatta strids-

<sup>4</sup> Manöverbataljonen utgör kärnan i de behovssammansatta bataljonsstridsgrupperna. Manöverbataljonerna utvecklas som åtta likformiga lätta infanteribataljoner med speciella tilläggsenheter (tre tunga mekaniserade tilläggsenheter, tre lätta mekaniserade tilläggsenheter, en lätt tilläggsenhet och en amfibisk tilläggsenhet). Inom ramen för krigsförbandsutvecklingsarbetet krävs fortsatt analys avseende utformning av tilläggsenheter, deras träning i och med manöverbataljon och stridsgrupper. Försvarmakten återkommer i detta.

Förband	2010	2014	Kategori <sup>2</sup>	Anmärkning
				grupper med enheter.
Ledningsplatsbataljon	U/1	V/1	K/1	Utvecklas ur bl.a. stabsförband för FHQ och brigadstabskompanier. Är modulärt organiserad och kan understödja behovssammansatta stridsgrupper med kompanienheter.
Gemensam lägescentral och NOC <sup>5</sup>	U/1	U/1	S/1	
Sjöinformationsbataljon	V/1	Av/1		Samordnas med gemensam lägescentral och NOC. Avveckling sker successivt och i takt med att gemensam lägescentral och NOC blir operativ.
Stridslednings- och luftbevakningsbataljon	V/1	Av/1		Samordnas med gemensam lägescentral och NOC. Avveckling sker successivt och i takt med att gemensam lägescentral och NOC blir operativ.
IT-försvarsförband med CERT	V/1	V/1	S/1	Samordnas med gemensam lägescentral och NOC
FMTM	V/1	V/1	K/1	Samordnas med gemensam lägescentral och NOC
PSYOPS-pluton	U/1	V/1	S/1	
NUE	V/1	V/1	S/1	
<b>6. Logistikförband</b>				
MOVCON ledning	V/1	V/1	S/1	
MOVCON pluton	V/3	V/3	S/1, K/2	
Operativ ledningsteknisk bataljon	V/1	V/1	K/1	
Teknisk bataljon	V/1	V/1	K/1	Är modulärt organiserad och kan understödja behovssammansatta stridsgrupper med kompanienheter.
Logistikbataljon	V/2	V/2	S/1, K/1	Är modulärt organiserad och kan understödja behovssammansatta stridsgrupper med kompanienheter.
Sjukhuskompani	Fu/3	V/1, Fu/2	K/1	
Sjukvårdsförstärkningskompani	Fu/3	V/1, Fu/2	K/1	
NSE	U/1, V/2	V/3	K/3	
<b>7. Nationella skyddsstyrkor</b>				
Hemvärnsbataljon	Av/20, V/40	V/40	K/40	

<sup>5</sup> Tidpunkt för införande utreds bl.a. avseende operativa krav, effektvinster, tekniska kravspecifikationer och infrastruktur.

### 3.2. *Förmåga för föreslagen insatsorganisation*

Relativt i dag ökar tillgängligheten, flexibiliteten och användbarheten successivt främst genom ett utvecklat personalförsörjningssystem. Med föreslagen insatsorganisation kan cirka 2 000<sup>6</sup> personer över tid genomföra insatser samtidigt som 300 personer utgör resurs för evakuerings- och förstärkningsinsatser. Periodvis kan en planerad snabbinsatsberedskap upprätthållas inom ramen för EU ramnationsansvar med svenskt deltagande om högst 1 600 personer.

Insatsorganisationen består av stående och kontrakterade insatsförband samt ett hemvärn, där delar utvecklats till nationella skyddsstyrkor. Marinförband, flygvapenförband och specialförband utvecklas till i huvudsak stående förband. Inom markstridsförbanden utvecklas vissa arméförband, lednings- och underrättelseförband samt logistikförband till stående förband, vilket för arméförbanden innebär att andelen heltidstjänstgörande gruppchefer, soldater och sjömän (GSS) utgör cirka en tredjedel och andelen deltidstjänstgörande cirka två tredjedelar. De stående förbanden möjliggör en insatsfrekvens på 1:4 och kontraktsförbanden en insatsfrekvens på 1:6.<sup>7</sup> Samtliga förband har en beredskapstid som väsentligt understiger ett år.

Markstridskrafter utgör grunden för förmågan att genomföra insatser med markoperativ tyngdpunkt, med stöd av sjö- och luftstridskrafter. Förmågan att stödja och genomföra gemensamma operationer med markoperativ tyngdpunkt ökar bl.a. genom att likformiga manöverbataljoner utvecklas. Genom detta reduceras antalet typpförband och insatsorganisationen ges större flexibilitet.

Genom utvecklad modularitet hos främst arméförbandens funktionsbataljoner ökas flexibiliteten ytterligare genom ökade möjligheter att genomföra insatser i behovssammansatta stridsgrupper på olika nivåer (brigad, bataljon eller kompaninivå). Dessa stridsgrupper sätts samman utgående från bl.a. uppgift, konflikttyp, konflikt nivå, geografi, uthållighetskrav samt andra länders bidrag vilket ytterligare förstärker bl.a. möjligheten till gemensam nordisk utveckling. Den modulära principen har dock inte drivits så långt att det motverkar t.ex. kravet på förbandsanda, då den tar sin utgångspunkt i en fast förbandsstruktur.

För markoperationer är kompetensen och förmågan att leda och samordna verksamheten på brigadnivå grundläggande. En tillfälligt sammansatt brigadstridsgrupp främst för att öva och vidmakthålla ledningsförmågan består av den kombinerade och sammantaget ökade förmågan som samordning av manöverförband och olika funktioner, inklusive verkan från bl.a. sjö- och luftstridskrafter, under en gemensam marktaktisk ledning ger. För att möta kravet på kompetens och förmåga för detta organiseras två brigadstaber.

---

<sup>6</sup> Behov för nationella operationer innebär att cirka 400 personer kontinuerligt är insatta. Insatser regionalt och globalt ska kunna genomföras med upp till 1 600 personer insatta över tiden.

<sup>7</sup> Insatsfrekvens 1:4 innebär att förbandet är insatt en period av fyra och genomför övrig verksamhet tre perioder av fyra. Insatsfrekvens 1:6 innebär att förbandet är insatt en period av sex och genomför övrig verksamhet fem perioder av sex.

Eftersom insatser i olika grad och beroende på omständigheterna kommer att genomföras tillsammans med andra länder och aktörer, ställs höga krav på tillgänglighet och flexibilitet samt interoperabilitet med internationella samarbetspartners, inte minst vad gäller organisationsstrukturer. De operativa ledningsstödsystem som införs harmonieras med internationell standard och antagna partnerskapsmål. Internationell interoperabilitet utvecklas med reducerad ambition avseende utbyggnadstakten av taktiska datalänkar på förbandsplattformar och i markinfrastruktur.

För att kunna verka i en insats är det avgörande att förbanden har operativ och taktisk rörlighet, anpassat skydd samt ledningsförmåga för gemensamma operationer. Snabbinsatsförmåga och förmåga till uthålliga operationer är båda viktiga komponenter som ställer krav på insatsberedskap, skydd och rörlighet. Denna möjliggörs genom tillförsel av fordon, fartyg, helikoptrar och flygplan som kan hantera ett insatsområdes specifika förhållanden och ge förbanden en skyddsnivå anpassad till uppgiften, angiven ambition och den aktuella hotbilden. Fordon och materiel anpassas till att vara transporterbara i befintliga transportresurser.

Behovet av stridskrafter för nationella operationer är främst radarövervakning och annan inhämtning genom incidentberedskap, luft- och sjöstridskrafter, säkerhetsförband, luftvärnsförband, CBRN-förband, ammunitionsröjningsförband, nationella skyddsstyrkor, underrättelseförband samt resurser för territoriell ledning. Behovet av mekaniserade förband, artilleriförband och förbindelseförband för enbart nationella uppgifter bedöms som relativt lågt. Dessa förband ska bland annat kunna förstärka bevakningsuppgifter och kunna avlösa förband för bevakning vid en utdragen konflikt för att skapa uthållighet samt säkerställa markoperativ kontroll i prioriterade områden. Viss bevakning över ytan samt basskydd planeras kunna lösas av nationella skyddsstyrkor.

Luftstridskrafterna övervakar omgivande luftrum och sjöområde samt hävdar svenskt territorium genom spaningsinsatser och incidentberedskap. Sjöstridskrafterna övervakar och hävdar svensk territorium samt genomför olika former av spaningsföretag i Östersjön och västerhavet. Vid förhöjd spänning i närområdet anpassas beredskapen och insatsfrekvensen för luft- och sjöstridskrafterna.

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.

Den operativa förmågebredden ska i det längsta bibehållas mot bakgrund av omvärldsutveckling, ställda mål och uppgifter. Förutsättningarna att på sikt vidmakthålla tillräcklig förmågebredd är dock inom vissa områden kritiska och förmåga kan helt utgå om den reduceras ytterligare. Skulle den operativa bredden frångås kan det få allvarliga konsekvenser såväl för hävdandet av territoriell integritet som för deltagande i internationella operationer. Försvarsmakten bedömer att möjligheterna att utveckla helt nya förmågor är mycket begränsade. Kapacite-



ten i insatsorganisationen att samtidigt över tiden genomföra insatser med ambitionsnivå om 2 000 personer, vid behov öka beredskapen för den territoriella integriteten och samtidigt utbilda nya förband är mycket begränsad.

Försvarsmakten 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.

I valet mellan operativ förmågebredd med materiel som möter rimliga behov eller ett övergivande av förmågebredd till förmån för toppmodern materiel inom vissa utvalda områden bibehålls förmågebredd. Försvarsmaktens tekniknivå ska därför anpassas för att möta en motståndare med motsvarande tekniknivå eller lägre. En kostsam överlägsen svensk nationell teknisk nivå är därför inte nödvändig. Gränsen mellan tillräckligt bra och tekniskt överlägsen kan behöva granskas från fall till fall i kombination med tillgänglig ekonomi.

Behovet av omsättning, eller genomförande av halvtidsmodifieringar och renoveringar, av plattformar är stort inom Försvarsmakten inom den 10-åriga planeringsperioden. Det är inte möjligt att inrymma alla behov inom anvisade ekonomiska ramar. Försvarsmaktens plattformar behöver därför generellt nyttjas längre tider än vad som tidigare planerats och i första hand ska möjligheter att endast genomföra livstidsförlängande åtgärder prövas.

Det finns ett antal områden som behöver tillgodoses med hänsyn till att vissa grundläggande behov för insatser inte är uppfyllda. I avvägningssituationer ska sådana behov prioriteras.

Vissa förutsättningar för en materielplan i balans redovisas i underbilaga 1.1 (H/TS).

### **3.3. Utveckling av insatsorganisationen**

#### **3.3.1. Gemensamt**

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. Genom utvecklade modulära och sammanhållna manöver- och funktionsbataljoner, d.v.s. att gränssnitt utvecklats inom och mellan förbanden främst avseende ledning och logistik, kan enheter kombineras med varandra, syftande till att i varje situation kunna bidra med den mest optimerade sammansättningen av förmågor. Genom att ingående enheter övas kontinuerligt på olika nivåer och med olika grader av komplexitet tränas i stridsgrupper kan samövnings- och ledarskapsbehovet säkerställas utan att för den skull låsa fast storlek och exakt innehåll i en permanent organisationsstruktur. En fördefinierad sammansättning av stridsgrupper ska utgå från aktuell operativ planering.

En utveckling mot behovssammansatta stridsgrupper är en del av Försvarsmaktens implementering av erfarenheter från bl.a. NBG 2008 och harmoniserar med utvecklingen hos våra viktigaste internationella samarbetspartners. En fortsatt utveckling i denna riktning underlättar därmed fortsatt nordiskt samarbete och interoperabilitet.

Manöverbataljonerna organiseras som likformiga manöverbataljoner för att kunna lösa uppgifter som lätta skytteförband, vilket bl.a. innebär att den strategiska såväl som operativa rörlighet ökar. Då manöverbataljonerna ges en mer likformig utbildning och materiel kan samtliga på ett enkelt sätt nyttjas som grund i behovssammansatta stridsgrupper, vilket ökar flexibiliteten. Manöverbataljonerna kompletteras med tung mekaniserad, lätt mekaniserad, lätt respektive amfibisk tilläggsenhet. Organisationsbestämmande materiel som stridsvagnar, stridsfordon, övriga fordon och stridsbåtar samt personal till dessa, är grunden för dessa tilläggsförmågor. Manöverbataljonerna kan utöver organisatoriskt tilldelad materiel, för att öka handlingsfriheten, kompletteras med insatsspecifik materiel, t.ex. lätta fordon, vilken kan anpassas beroende på operativa behov.

### 3.3.2. *Inriktning arméförband*

Arméförbanden inriktas både mot nationella och internationella uppgifter och är fortsatt inriktade mot operationer i höga konfliktnivåer. Utifrån angivna krav i planeringsanvisningarna ska arméförbanden stå för merparten av de 1 600 personer som ska kunna hållas insatta i internationella operationer, varav en större insats ska kunna vara i en hög konfliktnivå. Därutöver ska förmågan att upprätthålla strategisk reserv och snabbinsats, exempelvis inom EU stridsgruppskoncept, upprätthållas.

Utgående från kraven på internationella insatser bör förmågan till fredsframtvängande operationer vara dimensionerande för arméförbandens förmågor. Detta innebär krav på kompetens och förmåga att leda och genomföra, enskilt eller tillsammans med andra, insatser på brigadnivå och ställer vidare krav på väl samtränade förband, eldkraft, höga skyddsnivåer eller medvetna undantag och verkansförmågor i ett brett spektrum. Två brigadstaber för marktaktisk ledning organiseras och dimensioneras för att kunna leda flera manöverbataljoner med i förekommande fall tilläggsenhet och funktionsförband samt kunna bemanna befattningar i internationella staber där krav på högre marktaktisk kompetens finns. De mekaniserade bataljonerna och luftburen bataljon utvecklas till manöverbataljoner med tung mekaniserad, lätt mekaniserad och lätt tilläggsförmåga.

För fredsfrämjande operationer förskjuts tyngdpunkten mot krav på lättare förband, förmåga att över tiden och i olika områden anpassa verkan och skyddsnivåer, interoperabilitet främst på lägre systemnivåer samt förmåga till graderad verkan.

Tyngdpunktsförskjutningen mot lättare förband innebär ett något reducerat behov av stridsvagnar och stridsfordon 90 samt att ambitionsnivån för dessa huvudsakligen begränsas till livstidsförlängande åtgärder. Tillförsel av splitterskyddade hjulfordon och bandvagnar genomförs men senareläggs relativt tidigare planering och de äldsta pansarbandvagnarna avvecklas.

En tilläggsenhet lätt mekaniserad utgörs med anledning av senareläggningen enbart av stridsfordon 90. Aktivt pansar (AAC) utvecklas inte.

Säkerhetsförbanden säkerhetsbataljon och MP-kompani inriktas mot att verka inom säkerhetsunderrättelsetjänst och säkerhetsskyddsområdet över hela konfliktskalan. Underrättelsebataljon inriktas mot att i första hand modulärt stödja insatser regionalt och globalt, taktisk UAV anskaffas och utgör en viktig del i ett ISTAR-koncept och kan genom sin förmåga i realtid uthålligt bidra till förvarning mot angrepp, terrorism m.m.

Den personliga utrustningen förbättras genom införsel av moderna soldatsystem.

Kärnan av markbaserade system för indirekt eld utgörs av artillerisystem Archer med tillförsel av precisionsgranat Excalibur. Granatkastarsystem Amos anskaffas inte och bataljonsartilleri utgörs av 8 cm granatkastare.

Ambitionsnivån för stridsledningssystem på bataljonsnivå, stridsledningssystem för bataljon (SLB), med tillhörande system sänks och ett färre antal förband utrustas med systemet. Övriga förband bibehåller arvmateriel.

Förmåga till fältarbeten för rörlighet vidmakthålls med reducerad ambition utan nyanskaffning av materiel. Brobandvagn anskaffas inte.

Luftvärnet vidmakthålls på nuvarande nivå med RBS 70 (kort räckvidd) och RBS 97 (medellång räckvidd).

### *3.3.3. Inriktning marinförband*

Marinförbanden inriktas både mot nationella och internationella uppgifter och är fortsatt inriktade mot operationer i höga konfliktnivåer.

Sjöstridskrafterna ska ha en hög operativ tillgänglighet. Förbanden dimensioneras inte för långvariga internationella rotationsinsatser.

Amfibiebataljonen utvecklas till en manöverbataljon och den amfibiska kompetensen vidmakthålls som amfibisk tilläggsförmåga.

Förmåga till ytstrid, undervattensstrid, minröjning, luftförsvaret, amfibiestrid och underrättelseinhämtning vidmakthålls. Marinförbanden ska kunna hävda Sveriges territoriella integritet och skydda rätten att nyttja det fria havet för transporter. Kapaciteten att understödja markoperationer utvecklas. Sjörorligheten och möjligheten till sjöbasering utvecklas i syfte att möta behovet av insatsförmåga såväl i närområdet som i en internationell miljö.

Leverans av ett stridsstödsfartyg ökar uthålligheten och förbättrar den operativa och strategiska rörligheten. Genom stridsstödsfartygets möjligheter att sjöbasera resurser för logistikstöd

och ledning samt en generell transportkapacitet utvecklas rörligheten och uthålligheten vid operationer i kustnära områden.

Korvetter, vedettbåtar och alla bevakningsbåtar vidmakthålls. Operativa uthållighets- och rörlighetskrav visar på behov av ersättare i form av nya patrullfartyg. Av ekonomiska skäl inplaneras dessa inte men studier och försök påbörjas. Ubåt typ Gotland genomgår halvtidsmodifiering. Ubåt typ Södermanland ersätts då den når full livslängd av nästa generation ubåt (NGU).

Förmågan att påverka mål under ytan vidmakthålls genom omsättning av ubåtsjakttorped för ytstridsfartyg och helikoptrar. Leverans sker samordnad med avveckling av torped 45. Torped 62 anpassas för att utgöra enhetsbeväpning för ubåtssystemet, d.v.s. att även kunna användas mot undervattensmål.

Kapacitet för luftförsvar vid sjöstridsflottiljerna vidmakthålls på nuvarande nivå. Identifierat behov av luftvärnsrobot för korvett Visby realiserar inte. Den långräckviddiga sjömålsbekämpningen vidmakthålls genom livstidsförlängning av robotsystem 15. Planering inför framtida ersättare inleds. Robotsystem 17 vidmakthålls och ambitionssänks avseende förmågan att påverka mål på havsytan. Sjöminssystemet utgår. Stridsbåtar vidmakthålls på nuvarande teknisk nivå och reduceras i antal. Ledningssystemutvecklingen följer den för manöverbataljonerna.

Förmåga till sjöminröjning reduceras till del genom tidigarelagd avveckling av två minröjningsfartyg av Styröklass. Förmågan vidmakthålls i övrigt av fartyg typ Koster. Ökad kapacitet för autonom minröjning tillförs genom leverans av *Autonomous Surface Vehicle* Minröj (ASV Minröj).

Införande av mobil sensorgrupp PS 740 avbryts och systemet utgår. Förmåga till fartygsburen strategisk signalspaning vidmakthålls genom livstidsförlängning av nuvarande fartyg (Orion) och senare omsättning till nytt fartyg. Det etablerade regionala samarbetet inom *Baltic Ordnance and Safety Board* (BOSP) fortsätter med att samordna minröjningsinsatser i Östersjöområdet.

Nationella skyddsstyrkor med marin inriktning utgör en resurs för skydd och bevakning i främst skärgårdsmiljö.

#### 3.3.4. Inriktning flygvapenförband

Flygvapenförbanden inriktas både mot nationella och internationella uppgifter och är fortsatt inriktade mot operationer i höga konfliktnivåer.

Stridsflygdivisionerna reduceras och omstruktureras personellt med en minskad uthållighet som en direkt konsekvens. För JAS 39 prioriteras ISTAR-förmåga, effektiv logistik, förbättrat egenskydd samt bildöverföring/videolänk till andra stridskrafter. Ny korräckviddig IR-

robot IRIS-T tillförs. Den nationella SECOS-länken för nationell stridsledning vidmakthålls. Den planerade långräckviddiga luftförsvarskapaciteten (METEOR) överses och begränsas ambitionsmässigt t.ex. genom att AMRAAM livstidsförlängs. Förmåga att påverka mål på marken begränsas då ny bomb, *Small Diameter Bomb* (SDB), inte anskaffas och bombkapsel 90 avvecklas. Ersättningsvapen för att möta det operativa behovet utreds.

Transportflygförbanden inriktas främst mot internationella uppgifter. Försvarsmakten disponerar efter modifiering av TP 84 fem flygplan utrustade med varnings- och motmedelssystem (VMS).

Basbataljonerna innehåller heltidstjänstgörande flygunderhållspersonal och andra enheter som behövs för daglig flygtidsproduktion.

Svenskt medlemskap i *Movement Coordination Centre Europe* (MCCE) och *Air transport, Air-to-Air Refuelling and exchange of other Services* (ATARES) ökar möjligheten till flygtransport samt lufttankningskapacitet. Förmåga att genomföra transporter till och från ett operationsområde (strategiska flygtransporter) förstärks i och med deltagande i SAC och SALIS.

Flygplan S 102 B och Tp 102, sammanlagt 4 flygplan, förses med VMS. Dessa flygplan, med VMS, bedöms vara operativa 2011. Förmåga att evakuera skadad personal med TP 102 utreds. Ledningsflyggrupp ASC 890 förbandssätts och inriktas främst mot nationella uppgifter.

Helikopterbataljonen inriktas främst mot internationella uppgifter<sup>8</sup>. HKP 15 prioriteras att stödja snabbinsats samt specialförband för understöd och med trupp- och materieltransporter. Planerad anskaffning av 18 stycken HKP 14 samt utveckling av systemet fullföljs. HKP 4 och HKP 9-systemen avvecklas. HKP 10 prioriteras mot ISAF för sjuktransport.

### 3.3.5. Inriktning specialförband

Specialförbanden utgör en militärstrategisk resurs och inriktas i första hand mot att genomföra räddnings-, evakuerings-, förstärknings- och fritagningsoperationer.

Specialförbanden ska även kunna nyttjas som strategisk och operativ resurs i initiala operationer, *Early Entry Operations* (EEO), ingå i en *Combined Joint Special Operations Task Force* (CJSOTF) och i offensiva specialoperationer eller underrättelseinhämtning inom ramen för EU- och Nato-insatser.

### 3.3.6. Inriktning lednings- och underrättelseförband

Ledningsförbanden inriktas mot både nationella och internationella uppgifter.

Ledningsfunktionen inriktas mot uppbyggnad av en för insatsledningssystem- och verksamhetsledningssystem gemensam kommunikations- och informationsinfrastruktur och införande

---

<sup>8</sup> Nationella krav på måldataöverföring m.m. för helikoptersystemet finns parallellt.

av operativa ledningsstödsystemet *Swedish Command, Control and Information System* (SWECCIS). Denna utveckling harmonieras med internationella standards och antagna partnerskapsmål.

En gemensam lägescentral med *Network Operation Centre* (NOC) utvecklas för teknisk styrning av Försvarets ledningssystem samt produktion av lägesuppfattning. Ledningsfunktionerna på den taktiska nivån inriktas mot utveckling av förmåga att producera en gemensam lägesuppfattning samt vidmakthållen förmåga till flygstridsledning. En nätoperativ övervakningscentral NOC utvecklas för operativ styrning av teknikdelarna av Försvarets ledningssystem.

Utvecklingen inom ledningsområdet innebär att år 2015 planeras SWECCIS och gemensam kommunikations och informationsinfrastruktur vara infört och driftsatt. Länk 16 implementeras år 2009 för ledningsflyggrupp ASC 890, luftvärnsledning (GBADOC), JAS 39 samt prioriterade fartyg.

Förmåga att leda på strategisk, operativ och taktisk nivå finns vid Högkvarteret inklusive taktiska staber. Med utgångspunkt i förbättrad rationalitet, nytt personalförsörjningssystem samt en tydligare styrning och kontroll påbörjas under 2009 utredning av central ledning där en reduktion ska vara genomförd senast 2014. I ett första steg, under innevarande år, ska Högkvarteret reduceras från cirka 1 150 befattningar till cirka 950 stycken. Reduceringen kommer även att beröra den militära underrättelse- och säkerhetstjänsten.

Rörlig operativ ledning utövas av *Force Headquarters* (FHQ), rörlig marktaktisk ledning av brigadstaber och rörlig sjötaktisk ledning av flottiljledning. Flygtaktisk ledning utövas av stridslednings- och luftbevakningsbataljonen intill gemensam lägescentral med NOC är operativ, då övergår flygtaktisk ledning till Högkvarteret (flygtaktisk stab). FHQ vidmakthålls och har till uppgift att dels kunna vara en utflyttad del av insatsledningen i Högkvarteret och dels utgöra grunden till operativt högkvarter i *Nordic Battle Group*. Personal ur FHQ ska dessutom kunna bemanna befattningar på den operativa nivån i internationella staber.

Betjäningsförband till FHQ och brigadstaber vidmakthålls i modulärt uppbyggd ledningsplatsbataljon och taktisk sambandsbataljon som båda utvecklas mot att bli försvarsmaktsgemensamma.

Stridslednings- och luftbevakningsbataljonen inriktas mot nationella uppgifter. Endast personal ska delta i internationella operationer. Bataljonen avvecklas med början 2014 i takt med att de försvarsmaktsgemensamma taktiska lägesfunktionerna och NOC blir operativa. Under 2009 inleds medverkan i *Air Situation Data Exchange* (ASDE) vilket innebär en gemensam luftlägesbild i Norden.

Sjöinformationsbataljonen inriktas mot nationella uppgifter. Bataljonen avvecklas med början 2014 i takt med att de försvarsmaktsgemensamma taktiska lägesfunktionerna och NOC blir

operativa. Det regionala utbytet av sjölägesinformation utvecklas fortsatt med utgångspunkt i samarbetet *Surveillance Cooperation Baltic Sea* (SUCBAS).

Telekrigbataljon och psyopspluton inriktas mot att i första hand stödja internationella operationer. ITF med CERT inriktas mot nationella uppgifter, utvecklingen senareläggs. Nationell Underrättelseenhet (NUE) utvecklas.

Försvarsmaktens underrättelse- och säkerhetstjänst står inför utmaningar utgående från de ökade kraven på förståelse för respektive insatsområdes särart. För evakuerings och förstärkningsinsatser dimensioneras behovet av baskunskap om potentiella insatsområden för att kunna säkerställa kvalitativa beslutsunderlag.

För att över tiden kunna möta kraven på insatser krävs en rad åtgärder vilka ska utgå från följande fem principer som grund:

- Målstyrd underrättelsetjänst som möjliggör genomförande enligt manöver- och effekttänkande.
- Närhet och kvalitet skapar förtroende och försteg.
- Underrättelseanalysen ska vara i centrum.
- Förmåga att förstå och verka i olika kulturer.
- Ett samordnat system av underrättelsesystem.

Den militära säkerhetstjänstens övergripande mål är att i samverkan med den militära underrättelsetjänsten, polisen, andra myndigheter och internationella samarbeten tillgodose behovet av tidig förvarning om hot mot Försvarsmakten samt att inrikta och dimensionera säkerhetsskyddet för identifierade skyddsvärden inom ramen för rikets säkerhet. Försvarsmaktens säkerhetstjänst med förband säkerställer att Försvarsmaktens personal, information, anläggningar, verksamheter och materiel har ett adekvat säkerhetsskydd.

### 3.3.7. Inriktning logistikförband

Utvecklingen av logistikförbanden sker i takt med den civila och internationella militära logistikutvecklingen. Styrande för utvecklingen är möjligheten att verka vid internationella operationer. Utveckling påbörjas av ett försvarsmaktsgemensamt logistikkoncept liksom koncept för camper i internationella insatsområden. Detta sker främst genom upphandling i värdnation *Host Nation Support* (HNS) eller kontraktör.

Förmåga att genomföra transporter till och från ett operationsområde i samverkan med andra nationer fullföljs. MOVCON-förband ska kunna stödja transporter till och från ett insatsområde och kunna genomföra mottagning, rangering och gruppering för fortsatt tilltransport *Reception, Staging and Onward Movement* (RSOM, mottagning, rangering och uppmarsch) av förband.

*Force Health Protection*, som grundas på nationell kompetens att kunna bedriva medicinska underrättelser, utvecklas. Medicinskt omhändertagande vidareutvecklas. Utvecklingen fullföljs avseende förmåga att omhänderta skadade och sjuka samt att evakuera skadad personal (MEDEVAC). Antalet enheter för akut livräddande åtgärder ökas. Förmåga att omhänderta skadade och sjuka på högre nivåer, upp till nivå *Role 2 Enhanced* (E) tillförs insatsorganisationen senast 2011 för att tillgodose behovet av legitimerad sjukvårdspersonal vidareutvecklas.

FMLOG utvecklas mot insatsförband, initialt organiseras ledningsfunktionen som ett insatsförband 2010.

Tyngdpunkten av logistikförmågan organiseras vid logistikbataljonerna. Logistikstödet till ett operationsområde utgörs främst av FMLOG och civila kontraktörer där bilateral eller multinationell samverkan eftersträvas. Resurser inom eller i anslutning till operationsområdet ska tidigt nyttjas för att minska behovet av långa transporter för icke militärspecifika resurser.

#### 3.3.8. Inriktning hemvärnsförband

Dagens hemvärn utvecklas i målbilden till cirka 22 000 personer varav nationella skyddsstyrkor utgör cirka 16 600 personer inklusive 4 200 frivillig avtalspersonal. Utveckling av nationella skyddsstyrkor påbörjas 2010 till mer tillgängliga och användbara förband. Övriga delar, cirka 6 000 personer kan användas för t.ex. bevakningsuppgifter.

De nationella skyddsstyrkorna inriktas mot nationella uppgifter som att svara för skydd och bevakning av skyddsvärda militära objekt (bland annat basområden) och verksamheter, samt samhällsviktig civil infrastruktur. De nationella skyddsstyrkorna ska dessutom kunna genomföra ytövervakning och vid behov kunna stödja samhället i övrigt. Nationella skyddsstyrkorna ska ha en hög beredskap och uthållighet och med huvuddelen kunna verka inom ett dygn samt med mindre delar inom några timmar.

De nationella skyddsstyrkorna ska utveckla kapacitet inom exempelvis fältarbeten. En materiell förnyelse och utveckling genomförs, främst avseende sambands- och ledningsmateriel, fordon, materiel för mörkerkapacitet och skydd mot CBRN inklusive begränsade möjligheter att med delar av förbanden verka i kontaminerad miljö. Därutöver fullföljs utveckling av personlig utrustning. Förbanden i de nationella skyddsstyrkorna ska vara intraoperabla med övriga insatsorganisationen.

De nationella skyddsstyrkorna organiseras och tilldelas förstahandsuppgifter regionalt och lokalt. I befolkningscentra som Stockholm, Göteborg och Malmö rekryteras och organiseras flera bataljoner. Förbanden ska ha förmåga att verka i miljö som förekommer i aktuell region, såväl under dagsljus som under mörkerförhållanden.

Försvarsmakten återkommer med en mer detaljerad redovisning av utvecklingen av nationella skyddsstyrkor i BU 10/SR.



### **3.4. Förmågeutveckling**

#### *3.4.1. Operativ förmåga I och II*

Nedan redovisas översiktligt insatsorganisationen viktigare förmågeutveckling med bedömd inverkan på Försvarets möjligheter att lösa uppgifter enligt operativ förmåga I och II.

##### *Operativ förmåga I*

Försvarets ska hävda Sveriges territoriella integritet (TI) och bidra till att förebygga och hantera kriser i vår omvärld genom att medverka i fredsfrämjande (II) insatser.

Det nya personalförsörjningssystemet medför en ökad tillgänglighet både för nationella och internationella operationer. Under 2010 blir marin- och flygvapenförband i huvudsak stående. Förbanden ingående i NBG 2011 inleder 2012 markstridsförbandens övergång till stående och kontrakterade förband. År 2014 finns de första stående armé-, lednings- och underrättelse- samt logistikförbanden, införande av kontrakterade förband fortgår och bedöms vara genomfört 2019. År 2014 består de nationella skyddsstyrkor av 30 bataljoner som är intraoperabla med övriga insatsorganisationen.

Slutleverans av korvett typ Visby innebär från 2012 generellt ökad förmåga. NUE med ökad kapacitet för underrättelsebearbetning är operativt för internationellt deltagande 2010. FHQ med betjäningförband har beredskap för snabbinsats under 2011 och 2014. Materielåtgärder på fartyg och ubåtssystemet innebär begränsningar för territoriell integritet under 2013. ITF med CERT är fullt operativt för nationella uppgifter under 2014. Samma år är samtliga HKP14 och HKP15 levererade med begränsad förmåga, d.v.s. alla typinsatser kan genomföras men med begränsad effekt och uthållighet.

STRIC koncentreras till en plats och sjöinformationsbataljonen till två platser under 2011. Från 2012 påbörjas arbete med försvarsmaktsgemensam taktisk lägescentral med NOC (klart 2016). En gångtidslängning av fjärrspaningsradar är införd 2010, ny sjöövervakningsradar 2012 samt kvalificerad sjö- och luftmålsradar 2014 vilket ger ökad uthållighet och kvalitet i övervakning för territoriell integritet. Splitterskyddade fordon har inom manöverbataljonernas tilläggförmågor levererats till motsvarande en bataljon 2013. År 2014 är nytt signalspaningsfartyg anskaffat och 99 st JAS 39 C/D finns operativa och transport- och specialflygheten är uppfylld och organiserad (bl.a. SIS och tp av markförband).

##### *Operativ förmåga II*

Försvarets ska ha förmåga att vid ett försämrat omvärldsläge kunna hantera händelseutvecklingar och hot som kan drabba Sverige samt kunna öka förmågan till internationella insatser.

Det nya personalförsörjningssystemet medför en utökad tillgänglighet både för nationella och internationella operationer. Volymen ökas 2014 till 2 000 personer insatta, varav 1 600 i internationella operationer. Under 2010 blir marin- och flygvapenförband stående. Förbanden

ingående i NBG 2011 inleder 2012 markstridsförbandens övergång till stående och kontrakterade förband. År 2014 finns de första stående armé-, lednings- och underrättelse- samt logistikförbanden, införande av kontrakterade förband fortgår och bedöms vara genomfört 2019. Kontraktsförbanden utgör grunden för insatsorganisationens förmågedjup vilket därmed omsätts efterhand som kontraktsförbanden uppstår. År 2014 består de nationella skyddsstyrkor av 30 bataljoner som är interoperabla med övriga insatsorganisationen.

Slutleverans av korvett typ Visby innebär från 2012 generellt ökad förmåga. NUE med ökad kapacitet för underrättelsebearbetning är operativt för internationellt deltagande 2010. FHQ med betjäningförband samt NBG 2011 har beredskap under 2011. FHQ med betjäningförband samt BG 2014 har beredskap för snabbinsats under 2014. Materielåtgärder på fartyg och ubåtssystemet innebär begränsningar för territoriell integritet under 2013 samtidigt blir stående förband motsvarande två bataljonsstridsgrupper tillgängliga för nationella uppgifter. ITF med CERT är fullt operativt för nationella uppgifter under 2014. Samma år är samtliga HKP14 och HKP15 levererade med begränsad förmåga, d.v.s. alla typinsatser kan genomföras men med begränsad effekt och uthållighet

STRIC koncentreras till en plats och sjöinformationsbataljonen till två platser under 2011. Från 2012 påbörjas arbete med gemensam lägescentral med NOC (klart 2016). En gångtidsförlängning av fjärrspaningsradar är införd 2010, ny sjöövervakningsradar 2012 samt kvalificerad sjö- och luftmålsradar 2014 vilket ger ökad uthållighet och kvalitet i övervakning för territoriell integritet. År 2010 reduceras förmågan till sjöminröjning genom att fartygsdraget avståndssvep utgår. Förmåga till autonom minröjning ökas genom leverans av ASV Mröj 2012. Luftvärnsbataljon med RBS 97 är operativ, endast en mindre del av luftvärnsförbanden har till 2014 utvecklat interoperabilitet samt mörkerförmåga RBS 70, övriga bibehåller dagens nivå. Splitterskyddade fordon har inom manöverbataljonernas tilläggsförmågor levererats till motsvarande en bataljon 2013. År 2014 är 99 st JAS 39 C/D modifierade och transport- och specialflygheten är uppfylld och organiserad (bl.a. SIS och tp av markförband). Förmågan till signalspaning vidmakthålls på nuvarande nivå genom att nuvarande signalspaningsfartyg har omsatts 2014. SWECCIS är operativt, integrerade lösningar länk 16 för flygvapenförband införda och SLB/GTRS till motsvarande en bataljonsstridsgrupp anskaffat 2014.

### 3.4.2. Operativ förmåga III

Operativ förmåga III innebär att Försvarmakten ska ha en struktur och nödvändiga förutsättningar för att under överskådlig tid kunna möta en försämrad säkerhetspolitisk situation. Detta förutsätter en situation där ytterligare medel tillförs efter successiva beslut av riksdag och regering för utökning av antalet soldater, officerare och materiel. Förmågan rör försvaret av Sverige och agerande i närområdet utgör en naturlig del av den verksamhet som bedrivs för att följa utvecklingen i omvärlden genom bl.a. underrättelseinhämtning och omvärldsbevakning. Försvarmakten stöds i detta avseende av flera myndigheter inom skilda politikområden.

En successiv anpassning av Försvarmakten till en försämrad omvärldssituation innebär efter särskilda beslut av regering och riksdag t.ex. främst en ökad utbildnings- och övningsverk-

samhet för befintlig insatsorganisation, i begränsad omfattning uppsättande av nya förband av samma typ som befintliga, forcerat underhåll av materiel, beställning av verksamhet för att höja förbandens förmåga genom materielltillförsel samt ökad rekrytering eller inkallelser. Krav på operativ förmåga III innebär dock inte att det får utvecklas och vidmakthållas särskilda förband, kompetens eller förmågor uteslutande för denna förmåga.

Planering och förberedelser i likhet med vad som genomfördes under 1990-talet bedöms i dagsläget inte vara meningsfullt. Försvarsmakten strävar efter att behålla en operativ bredd som grund för operativ förmåga III då exempelvis möjligheterna att utöka förmåga genom modifieringar av materiel eller tillförsel av ny materiel är begränsade då efterfrågan bedöms öka internationellt i en försämrad omvärldssituation. Försvarsmakten bibehåller med nuvarande planering en operativ bredd.

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.

Försvarsmakten bedömer att möjligheterna att utveckla helt nya förmågor är mycket begränsade. Kapaciteten i insatsorganisationen att samtidigt genomföra insatser om upp till 2 000 personer, öka beredskapen för den territoriella integriteten och utbilda nya förband är begränsad. Tillgång till övnings- och skjutfält måste långsiktigt säkerställas och utgör för Försvarsmakten en strategisk resurs.

Följande förutsättningar bör finnas för att förband ska kunna utvecklas såväl kvantitativt som kvalitativt:

- En operativ bredd innehållande alla nödvändiga förmågor (inklusive kompetens) och dimensionerande materielsystem.
- Planering och förberedelser för höjning av beredskap och förstärkning av insatsförmågan för territoriell integritet och vissa begränsade stridshandlingar mot Sverige.
- Utbildning av viss personal i högre kompetensnivåer än vad som krävs för operativ förmåga I och II.
- Planering och förberedelser för rekrytering och eventuella inkallelser av personal. Systematisk uppföljning av personalreserv.
- Planering och förberedelser vid industrin för forcerad produktion, till exempel av ammunition, ökat underhåll och systemstöd.
- Planer för forcerad anläggningsbyggnation.
- Tillgång till övnings- och skjutfält.
- (Planering för) övning i gemensamma operationer.
- Deltagande i viss övnings- och utbildningsverksamhet m.m. utomlands.

### **3.5. Materiellt innehåll**

#### *3.5.1. Materiella reduceringsalternativ*

Försvarsmakten har genomfört reduceringar inom materielområdet för att nå en planering i ekonomisk- och verksamhetsmässig balans. Inom materielområdet som helhet finns en risk avseende materiellt vidmakthållande och förnyelse och materielanslaget behöver ökas. Med nuvarande uppgifter och krav på operativ förmåga har materielområdet nått den gräns där ytterligare reduceringar är omöjliga och Försvarsmaktens förmågor och förband är i flera fall kvantitativt och kvalitativt reducerade. 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.

#### *3.5.2. Väsentliga investeringar*

Nedan redovisas ett urval viktigare materiell förnyelse vilka medför väsentliga investeringar, en mer detaljerad beskrivning av materielplaneringen redovisas i BU 10/SR.

- Ett stridsstödsfartyg från 2015.
- Ny ubåt från 2018.
- Splitterskyddade fordon till markstridsförband m.fl. 2012 till 2015.
- Nytt lätt terrängfordon och nya tunga transportfordon till samtliga förband från 2012.
- Helikopter 14.
- Sjukvårdsmateriel från 2012.
- CBRN utrustning och personlig skyddsmateriel från 2012.
- JAS 39.
- Ledningssystemmateriel från 2012.
- Länk 16 från 2010.
- Personlig soldatutrustning från 2012.
- Taktisk UAV (TUAV) från 2012.

Följande större materiella förnyelse utgör operativa behov men har vid en samlad avvägning och prioritering inte inrymts i en ekonomiskt- och verksamhetsmässigt balanserad plan:

- Patrullfartyg (ersätter äldre korvetter, bevaknings- och vedettbåtar).
- Stridsstödsfartyg (ett fartyg inplanerat mot behovet av två fartyg).
- Luftvärnsrobotsystem till korvett typ Visby.

#### *3.5.3. Materielsystem vilka ska avbrytas eller reduceras (enligt RB 09)*

Nedanstående materiel har av regeringen utpekats att utgå ur materielplaneringen. Utpekad materiel (verksamhet) har hanterats inom översyn och reducering av materielplanen enligt regeringens anvisningar.

Nedan redovisas en analys med operativa konsekvenser och alternativa lösningar för att nå erforderlig förmåga. Redovisningen är ett urval av viktigare materiel.

<b>Materiel (verksamhet)</b>	<b>Påverkan operativ förmåga</b>	<b>Ev alternativa lösningar</b>
TUAV.	Viktig del i ISTAR-konceptet, skydd av insatta förband.	Föreslås anskaffas med reducerad ambition.
Luftvärnsrobot korvett Visby.	Egenskydd mot lufthot.	Internationellt operationer med luftherravälde samt TI/RS med nationellt baserat luftförsvar.
PDF amfibiebataljon.	Utvecklas till manöverbataljon med tilläggsenhet för strid i amfibisk miljö.	
Materiel till IT-försvarsförband.		Kapacitet att motstå IT-attacker genom IT-försvarsförbandet hanteras i särskild ordning.
Halvtidsmodifiering av spaningsfartyg.	Sjösäkerhet kan vara gränssättande för förmågan till strategisk signalspaning.	Vidmakthålls och ersätts på sikt av nytt fartyg 2014.
Utveckling och anskaffning av SLB reduceras.	Varierande teknisk kapacitet (nivå) mellan olika förband.	Olika funktionalitetsnivåer för förbanden.
Halvtidsmodifiering av minröjningsfartyg Styrso.	Reducerad förmåga till sjöminröjning. Begränsningar i uthållighet.	Styrso avvecklas, förmågan vidmakthålls av fartyg typ Koster.

## 4. Personalförsörjning

### 4.1. Inledning

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.

Dagens pliktbaserade system, som i grunden togs fram för nationellt försvar syftande till att med begränsad ekonomi kunna mobilisera stora volymer förband, är inte förenligt med dagens och framtida krav på en flexibel insatsorganisation. Det pliktbaserade systemet kräver i realiteten att nationen befinner sig i krig för att huvuddelen av insatsorganisationens personal skall kunna användas, och då endast för försvar av svenskt territorium. Dagens internationella insatser kan endast personalförsörjas genom individvis frivillighet, vilket bl. a. innebär att vid varje insats och rotation sätts förband upp på nytt.

Försvarsmakten föreslår ett personalförsörjningssystem som innebär ett nyttjande av anställda respektive kontrakterade gruppbefäl, soldater och sjömän. Dessa tillsammans med yrkes- och reservofficerare organiseras i stående förband, kontraktsförband och nationella skyddsstyrkor vilka nyttjas för samtliga verksamheter (beredskap, insatser, övning och utveckling). Grunden för personalförsörjningen av militär personal bygger på en frivillig grundutbildning, varifrån rekrytering till alla personalkategorier sker.

Hela insatsorganisationen skall bemannas med frivillig, anställd eller kontrakterad, personal. Därmed kan militära förband flexibelt och över tid substantiellt bidra till EU:s och andra internationella samarbetsorganisationers krishanteringsförmåga, men också nyttjas för att skydda Sverige och svenska intressen på och i närheten av eget territorium. Förslaget personalförsörjningssystem svarar därmed mot de långsiktiga styrningar som anges i Försvarsberedningens rapport och regeringens planeringsanvisningar.

Kravet på ökad användbarhet, tillgänglighet och flexibilitet, såväl internationellt som nationellt bedöms därmed kunna tillgodoses.

Dagens personella innehåll i Försvarsmakten är ett resultat av ett personalförsörjningssystem huvudsakligen utformat i en tid med andra än dagens säkerhetspolitiska förutsättningar. Nyttjandet av Försvarsmakten förutsätts ske med stöd av Lag (1994:1809) om totalförsvarsplikt och med stöd i Lag (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Den säkerhetspolitiska grundförutsättningen regleras därmed genom ovan nämnda lagar och utgående från dessa lagar, reglerar Försvarsmakten huvuddelen av den anställda personalens anställning och förmåner genom kollektivavtal. Nyttjandet av Försvarsmakten inom ramen för svensk säkerhetspolitik styrs därmed i lag emedan den anställdes förmåner regleras i avtal.

Den nya inriktningen enligt planeringsanvisningarna för Försvarsmakten, ställer krav på omfattande förändringar av personalförsörjningssystemet. Samma krav på förändring ställs på den säkerhetspolitiska grunden för att nyttja Försvarsmaktens personal till dessa uppgifter. En ny laglig grund som ger stöd för Försvarsmaktens insatser och övriga verksamhet måste därmed tas fram istället för dagens lagar. Lagstodet måste ta hänsyn till kravet på frivillighet och ge ett stöd för att nyttja personalen för samtliga Försvarsmaktsuppgifter. Utgående från denna lagliga grund ska arbetsgivaren reglera de anställda och kontrakterades förmåner m.m. genom kollektivavtal.

Utformningen av en förändrad lagstiftning kommer att ha stor påverkan på detaljerna i personalförsörjningssystemet. Försvarsmakten kan därför inte i nuläget redovisa samtliga detaljer i ett nytt personalförsörjningssystem. Redovisad personalförsörjningsplan är därmed ett ramverk vars detaljer kan anpassas efter kommande politiska beslut och förändrad lagstiftning.

För att Försvarsmakten skall lyckas med sin rekrytering krävs en samhällsförankringen och förståelsen för svensk försvarspolitik, även utanför Försvarsmaktens ansvarsområde. Ansvar för en så omfattande reform är en gemensam samhällsangelägenhet som berör landets politiska ledning, ett flertal departement, många myndigheter, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer med flera. Medborgarnas förståelse och acceptansen för kraven på Försvarsmakten påverkar hela rekryteringskraften.

#### **4.2. Målbild för personalförsörjningen**

Försvarsmakten ska utveckla ett personalförsörjningssystem som syftar till en användbar, tillgänglig och mer flexibel insatsorganisation. Grunden för personalförsörjningen av militär personal ska utgöras av frivillig grundutbildning. Utgående från detta sker en rekrytering till alla personalkategorier som leder fram till en anställning eller ett kontrakt.

En förutsättning för att nå detta är att kunna hantera en omstrukturering av dagens personalförsörjning, vilket beskrivs i kapitel 4.5.

Ytterligare en förutsättning för att nå dessa mål är att regeringen utvecklar dagens grundförutsättning för nyttjandet av Försvarsmakten, genom utveckling av lag och förordning, vilket beskrivs i kapitel 4.6 och kapitel 13.

Den tredje förutsättningen för att nå dessa mål förutsätter att Försvarsmaktens insatsorganisation kan bemannas med en successivt minskande mängd pliktplacerad personal intill år 2018, enligt principer för personalreserven vilket beskrivs i kapitel 4.3.6.

#### **4.3. Beskrivning av ett utvecklat personalförsörjningssystem**

I detta kapitel beskrivs Försvarsmaktens förslag till utvecklat personalförsörjningssystem. Systemet bygger på en analys med många antaganden. Försvarsmakten har ingen egen erfa-

renhet av denna typ av personalförsörjning. Antagandena är därmed i huvudsak skapade genom att inhämta erfarenheter från andra västeuropeiska länder som genomfört motsvarande reformer. Om det visar sig att dessa erfarenheter ej är tillämpbara på svenska förhållanden kan det innebära att systemet blir mer kostsamt eller levererar mindre effekt än vad Försvarmakten för närvarande bedömer. De känsligaste områden för dessa antaganden är:

- Kan rekryteringsvolymen till frivillig grundutbildning säkerställas?
- Kan Försvarmakten rekrytera och anställa/kontraktera tillräcklig mängd av gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS)?
- Kan Försvarmakten behålla de anställda/kontrakterade soldaterna tillräckligt länge (fyra år eller mer)?
- Hur kommer ett förändrat personalförsörjningssystem att påverka lönebildningen?
- Är kontrakterade GSS och reservofficerare villiga till tjänstgöring i den omfattning som Försvarmakten erfordrar.
- Hur kommer kostnadsbilden för kontrakterade GSS och reservofficerare att utvecklas?

#### *4.3.1. Personalförsörjning av insatsorganisationen*

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

##### *Stående förband*

Stående förband har en hög tillgänglighet och är avsedda för insatser på samtliga konfliktnivåer och även tillsammans med förband från andra länder. Utöver insatsverksamheten upprätthåller de stående förbanden en hög beredskap, vidmakthåller kompetens, genomför bevakning och eskort, genomför förbandsövningsövningar och genomför utbildning.

En hög tillgänglighet och en varierande insatsmiljö ställer krav på välutbildade och erfarna soldater och sjömän. Det kräver att huvuddelen<sup>9</sup> personalen är anställda och heltidstjänstgörande. Viss personal är kontrakterad och tjänstgör endast när övningar eller insatser genomförs. Vid personalbrister i samband med övningar eller insatser sker kompletterande rekrytering från kontraktsförband, nationella skyddsstyrkor och personalreserven. Den personal som endast krävs i samband med internationella operationer rekryteras direkt ifrån övriga samhällssektorer (särskilda civila kompetenser).

##### *Kontraktsförband*

Kontraktsförbanden säkerställer Försvarmaktens uthållighet i insatser och handlingsfrihet. Planerat nyttjande av kontraktsförband för internationella långvariga insatser (s.k. rotationsmissioner) är en förutsättning för att nå regeringens ambition om att hålla 2 000 personer över tid insatta. Kontraktsförband har en efter aktuella behov anpassad tillgänglighet. Internationellt nyttjas kontraktsförband som förband men eftersom kontraktsförband har en lägre samövningsnivå än stående förband bör internationella insatser med sådana förband företrädesvis ske vid lägre konfliktnivåer.

---

<sup>9</sup> Stående förband bemannas till huvuddel (>65%) av heltidstjänstgörande personal.



Kontraktsförband är fullt användbara och tillgängliga. De har dock ett behov av längre förberedelsestid, framför allt inför internationella insatser jämfört med stående förband. Nationellt och regionalt är kontraktsförband fullt användbara och tillgängliga. Personalen vid kontraktsförband kan även nyttjas för att, som individer, stödja ett stående förband. Även kontraktsförbanden har heltidstjänstgörande personal, t ex officerare/Y och vissa speciella soldatbefattningar, men huvuddelen av personalen är kontrakterade och tjänstgör endast när övningar eller insatser genomförs.

Kontrakterad personal placeras vid förbandet efter genomförd grund- och befattningsutbildning eller efter avslutad tjänstgöring i ett stående förband. Kontraktet innehåller en tjänstgöringsskyldighet. Personalen i kontraktsförband skall övas och samtränas så att förbandsanda utvecklas och bibehålls.

#### *Nationella skyddsstyrkor*

I dagens hemvärnsförband är 28 300 individer krigsplacerade. Av dessa så uppfyller 13 200 sina kontrakt avseende tjänstgöringstid och ytterligare cirka 7 400 deltog i någon form av verksamhet.<sup>10</sup>

Delar av nuvarande hemvärnsförband utvecklas till att cirka 22 000 individer (inklusive avtalspersonal) blir användbara och tillgängliga för nationella skyddsstyrkor. Utvecklingen kommer att utgå från principen att förbanden i nationella skyddsstyrkor endast löser nationella uppgifter. När stående förband är insatta kan nationella skyddsstyrkor avlasta genom att lösa vissa uppgifter som stående förband har nationellt. Nationella skyddsstyrkor har en god förmåga att stödja samhällets krishantering såväl i fred som vid kris och krig. Personalen i nationella skyddsstyrkor kan som individer rekryteras till stående- eller kontrakterade förband vid internationella operationer.

Försvarmakten återkommer med en mer detaljerad redovisning av utvecklingen av nationella skyddsstyrkor i BU 10/SR.

#### *4.3.2. Personalförsörjning av produktion och stöd*

Efter införandet av stödsystem PRIO 2009 har Försvarmakten en gemensam organisationsstruktur (tidigare, två strukturer KRO och GRO). Det finns en tydlig delning mellan Försvarmakten insatsförband och övrig organisation för stöd och produktion.

Chefer för organisationsenheter har ett uttalat ansvar att stödja vidmakthållande av insatsförband, men har även i egenskapen som garnisonschefer en territoriell roll.

Chefer för ett insatsförband har det odelade ansvaret att leda sina förband vid insatser samt att de över tiden vidmakthåller förbandets förmåga och tillgänglighet.

---

<sup>10</sup> Statistik från 2007.

Produktions- och stöddelarna vid en organisationsenhet bemannas med civil och militär personal på s.k. produktionsbefattningar. Vid vissa enheter finns särskilda underenheter för systemkunskap, utveckling, logistik och central utbildning (grundläggande officersutbildning och kursverksamhet). Utvecklingen bygger på de principer som etableras i Försvarsmakten under 2009 men kan ytterligare effektiviseras för att skapa personalekonomiskt utrymme för insatsförbanden. Denna effektivisering är dock avhängig regeringens ställning kring de förslag som Försvarsmakten framställer i kapitel 4.5.

#### 4.3.3. Personalförsörjning av insatser

Personalreformen innebär att utlandsstyrkan som begrepp inte längre ska tillämpas avseende anställning av personal. Försvarsmaktens personalförsörjningssystem, inklusive stödsystemet PRIO, bygger på att individen har en anställning i Försvarsmakten med en placering på en befattning vid ett insatsförband eller på en produktionsbefattning. Båda dessa befattningstyper är organiserade vid en organisationsenhet (se ovan).

Principen är att befintliga insatsförband beordras till insats. Chefen för ett insatsförband har ansvaret för att rekrytera, bemanna och utbilda sina förband och förbereda dem för aktuell insats. Chef för organisationsenhet/garnison har därmed ansvaret att stödja insatsförbandschefen. När utlandsstyrkan som begrepp utgår krävs en justering av lag på det sätt som redovisas i kapitel 4.6.

#### 4.3.4. Insats- och tjänstgöringsfrekvenser

Vid långvariga och uthålliga operationer måste förband och individer kunna utnyttjas i ett avlösningsförfarande. Förhållandet mellan tid för insats och periodens längd mellan insatser benämns insatsfrekvens. För förband kan insatsfrekvensen variera beroende på förbandstyp, förbandskategori och insatsens komplexitet. De stående förbanden möjliggör en insatsfrekvens på 1:4 och kontraktsförbanden en insatsfrekvens på 1:6.<sup>11</sup>

Det är i sammanhanget viktigt att förbandens insatsfrekvens inte direkt omsätts till ett individuellt nyttjande. Den individuella personalomsättningen i kombination med att många insatser inte genomförs av hela förband innebär att insatsfrekvensen för individer torde bli lägre än motsvarande för förband.

Verksamheten vid de stående förbanden som utnyttjas för internationella operationer delas in i fyra faser:

1. Förberedelser för insats
2. Insats
3. Efterarbeten, återhämtning och beredskap
4. Vidmakthållande- och utveckling av kompetens samt beredskap

---

<sup>11</sup> Insatsfrekvens 1:4 innebär att förbandet är insatt en period av fyra och genomför övrig verksamhet tre perioder av fyra. Insatsfrekvens 1:6 innebär att förbandet är insatt en period av sex och genomför övrig verksamhet fem perioder av sex.

Ovan beskriver en insatsfrekvens på 1:4 (vid lägre insatsfrekvens repeteras fas fyra).

#### *Förberedelser för insats*

Fasen omfattar en period på tre till sex månader baserat på insatsens komplexitet och antalet samverkande nationer samt aktuell förbandssammansättning. Fasen innehåller direkta förberedelser såsom missionskunskap, metoder i området samt utbildning på tilläggsutrustning m.m.

#### *Insats*

Normen för en insats är att den pågår under cirka sex månader. Vissa befattningar kan rotera med kortare intervall och flera individer kan dela befattning, detta hanteras då av chefen för insatsförbandet. Förbandsenheter, kompanier, plutoner och grupper hålls samman över hela tidsperioden. För att säkerställa personalens stridsvärde vid höga konfliktnivåer kan insatstiden behöva minskas till fyra månader.

#### *Efterarbeten, återhämtning och beredskap*

Efter hemrotation krävs vissa logistiska och personliga efterarbeten. Ledighet ska tas ut, både i form av årsemester samt kompensationstid efter insats. Övrig tid nyttjas till vidmakthållande av befattningskunskap inför nästa period. Förbandet innehar nationell och internationell beredskap.

#### *Vidmakthållande- och utveckling av kompetens samt beredskap*

I fasen övar förbandet sin huvudtjänst. Här genomförs befattningsutbildning, förbandsövningar, internationella övningar och utvecklingsarbete. Förbandet innehar även nationell och internationell beredskap på någon nivå. Fasen är normalt sex-tolv månader, i vissa fall upp till 18 månader.

Deltidstjänstgörande (Kontrakterade GSS, RO) personal ägnar sig huvuddelen av tiden åt sin civila sysselsättning men har över tiden nationell och internationell beredskap med varierande krav på inställelsetid.

I samtliga faser utom insats behöver förbandet avdela personal för bevakning och beredskap, högvakt, eskorter, underhållsarbeten på materiel och infrastruktur som tillhör förbandet m.m.

Till del kan karriärväxlingsprogram eller annan förberedelse för avveckling planeras till denna fas. Den större delen av avvecklingstiden behöver sannolikt genomföras efter tjänstgöringen vid förbandet men inom ramen för anställningstiden.

#### 4.3.5. Definitioner av personal- och tjänstgöringskategorier

##### Personalkategorier

Försvarsmakten avser nyttja nedanstående personalkategorier i föreslaget personalförsörjningssystem. Detta kräver att regeringen bifaller Försvarsmaktens hemställan om utveckling av lag och förordning som framställs i kapitel 4.6 och kapitel 13.

**Tabell 1**

<b>Officer</b>	Militär tjänsteman med graden fänrik till amiral/general (OF 1-9).
<b>Specialistofficer</b>	Militär tjänsteman från graden 1:e sergeant (motsv.) till regements-/flottiljförvaltare (OR 6-9).
<b>Civil personal</b>	Civila tjänstemän som tjänstgör i Försvarsmakten i nivåerna CF 1-8 och CR 3-9.
<b>Gruppbefäl, soldater och sjömän</b>	Militära tjänstemän från graden menig till graden sergeant (OR 1-5).
<b>Specialister</b>	Civila som vid tjänstgöring i insatsorganisationen konstitueras som militär personal.
<b>Officersaspiranter</b>	Militär personal som genomgår grundläggande officersutbildning inom Försvarsmakten eller vid FHS.
<b>Rekryt</b>	Militär personal som genomför militär grundutbildning.
<b>Aspirant</b>	Militär personal som genomför aspirantutbildning i syfte att vara behörig för officersutbildning

##### Tjänstgöringsformer

Försvarsmakten avser nyttja nedanstående definition av tjänstgöringsformer.

**Tabell 2**

<b>Heltidstjänstgörande</b>	Tillsvidareanställda militära tjänstemän som har sitt huvudsakliga förvärv i Försvarsmakten.
<b>Deltidstjänstgörande</b>	Militära tjänstemän som är tillsvidareanställda eller har längre tidsbegränsade anställningar och som har sitt huvudsakliga förvärv utanför Försvarsmakten.

##### Tjänstgöringskategorier

Försvarsmakten avser nyttja nedanstående definition av tjänstgöringskategorier.

**Tabell 3**

<b>Yrkesofficer</b>	Heltidstjänstgörande officer eller specialistofficer.
<b>Reservofficer</b>	Deltidstjänstgörande officer eller specialistofficer.
<b>Anställda gruppbefäl, soldater och sjömän</b>	Heltidstjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän.
<b>Kontrakterade gruppbefäl, soldater och sjömän</b>	Deltidstjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän.

<b>Anställda specialister</b>	Heltidstjänstgörande civila tjänstemän i Försvarmakten som vid tjänstgöring i insatsorganisationen konstitueras som militär personal.
<b>Kontrakterade specialister</b>	Deltidstjänstgörande civila som vid tjänstgöring i insatsorganisationen konstitueras som militär personal.

#### 4.3.6. Beskrivning av personal- och tjänstgöringskategorier

##### *Officerare och specialistofficerare*

Dagens befälssystem genomgår omfattande förändringar avseende såväl befälsordning, utbildning och karriärvägar. Övergången till ett tvåbefälssystem sker i enlighet med det som Försvarmakten tidigare rapporterat till regeringen.<sup>12</sup>

Tvåbefälssystemet införs successivt och efterhand som den militära personalen omsätts och innebär fyra karriärmöjligheter. De båda tjänstgöringskategorierna yrkes- respektive reservofficer grundutbildas och kompetensutvecklas inom ramen för dessa karriärer. Rekryteringsbasen för grundläggande officersutbildning utgörs av dem som genomgått grundutbildning (GU) eller aspirantutbildning (AspU).

Den första karriärvägen är som heltidstjänstgörande officer (Off/Y). Karriären inleds antingen med ett treårigt akademiskt kvalitetssäkrat officersprogram (OP) eller en anpassad officersutbildning (AOU) som utgår från en civil akademisk examen med en militär påbyggnad. Rekrytering till denna karriärväg sker främst från gymnasieungdom eller universitetsstudering. Rekrytering sker även från anställda och kontrakterade GSS.

Den andra är som heltidstjänstgörande specialistofficer (SO/Y). Karriären inleds med en kvalificerad yrkesutbildning om ett-tre år som benämns specialistofficersutbildning (SOU) eller en anpassad specialistofficersutbildning (ASOU). ASOU utgår från civil eller militär kompetens med en militär påbyggnad. Rekrytering till denna karriär sker normalt från redan anställda eller kontrakterade GSS. Detta kommer att vara en naturlig väg för många anställda GSS, efter genomförd tjänstgöringstid.

Den tredje är som deltidstjänstgörande officer (Off/R). Karriären inleds antingen med en särskild reservofficersutbildning (ROU) eller med en anpassad officersutbildning (AOU) som utgår från en civil akademisk examen med en militär påbyggnad.

Den fjärde karriärvägen är som deltidstjänstgörande specialistofficer (SO/R). Karriären inleds med en kvalificerad yrkesutbildning om cirka ett år som benämns SOU eller ASOU.

Efter genomförd grundläggande officersutbildning anställs individen för hel- eller deltidstjänstgöring med placering på en officers- eller specialistofficersbefattning vid ett insatsförband. Därefter kompetensutvecklas den enskilde genom att variera tjänstgöring vid förband

<sup>12</sup> HKV 16 100:66576, *Införande tvåbefälssystem*, 2008-04-09.

med att gå kortare eller längre kurser. I den senare delen av karriären kan individer placeras på en produktionsbefattning, om behov föreligger.

#### *Gruppbefäl, soldater och sjömän*

Gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS) personalförsörjs genom årligen återkommande grundutbildning (GU), antingen vid det egna förbandet eller genom central samordning. Under GU antas att rekryterna har en i förordning reglerad ersättningsform<sup>13</sup>.

GU inleds med en försvarsmaktsgemensam soldat- och sjömansutbildning (FSS) som är ca tre månader lång GSS vid nationella skyddsstyrkorna placeras efter detta första block vid sitt förband.. Övriga GSS genomförs ytterligare befattningsutbildning om cirka två månader. Vidareutbildning, inklusive specifik befattningsutbildning, genomförs genom respektive förbands försorg efter tecknat anställningsavtal.

Anställda och kontrakterade GSS placering anpassas i tid till förbandets faser (se avsnitt 4.3.4). Detta innebär att den totala utbildningstiden för de flesta soldater och sjömän är minst 10 månader före det att en eventuell insats genomförs.<sup>14</sup>

#### *Anställda gruppbefäl, soldater och sjömän*

Som anställd GSS följer tjänstgöringsskyldighet för all den verksamhet som myndigheten är ålagd att genomföra. Anställda GSS placeras i huvudsak på befattning vid ett stående förband. För att säkerställa kostnadseffektivitet, rationalitet och kvalitet krävs att tjänstgöringstiden inte blir för kort. Strävan är att tjänstgöringstiden blir minst fyra år.<sup>15</sup> För att uppnå en sådan tjänstgöringstid krävs utveckling av incitament som motiverar den enskilde.

Anställda GSS har i grunden, förutom vad som i överlag regleras för statligt anställda, samma anställnings- och arbetsvillkor som övriga heltidstjänstgörande på insatsbefattningar. Det innebär bl.a. att Försvarsmakten säkerställer grundläggande infrastruktur såsom exempelvis personalutrymmen. Det innebär även att det är den enskilde som ordnar med egen bostad. Infrastruktur och bostadsmarknad på orten kan innebära att Försvarsmakten aktivt måste verka för att berörd personal kan ordna bostad. Detta kan exempelvis ske genom samverkan med aktuell kommun, blockförhyrningar, avtal med större fastighetsföretag m.m.

Tjänsten syftar ytterst till att uppnå de operativa kraven och präglas av förbandets verksamhet med dess olika faser.<sup>16</sup> Anställda GSS genomför förbandsträning, insatser och beredskap samt

---

<sup>13</sup> Pliktutredningen bör föreslå form och nivå på denna ersättning. I denna personalplan har Försvarsmakten kalkylerat med dagens ersättningsnivå. Försvarsmaktens uppfattning är att denna nivå bör höjas när en frivillig grundutbildning införs.

<sup>14</sup> Beräknat på lägsta möjliga grundutbildningstid (fem månader), ett bedömt behov av minst fem månaders kompletterande befattningsutbildning. Vid en internationell insats kompletteras detta med missionsutbildning (cirka två månader).

<sup>15</sup> Studier gjorda vid FOI visar på att brytpunkten för kostnadseffektivitet mellan anställningstid och årlig rekrytering/utbildning ligger runt anställningstider runt 4,5 år, förutsatt årliga avgångar på ca 10 %.

<sup>16</sup> Förberedelse för insats, insats, återhämtning och beredskap samt vidmakthållande och utveckling.

ny missionsträning inför ny insats i egen befattning. Under de perioder när förbandet har beredskap eller i övrigt är stationerade i Sverige nyttjas anställda GSS för uppgifter som ingår i Försvarsmaktens verksamhet. Det kan vara bevakningstjänst (inklusive högvakt), ceremoniell- och eskortverksamhet, stöd till andra myndigheter (främst räddningstjänst), materielunderhåll, utvecklings- och testverksamhet samt stöd till annan försvarsverksamhet såsom produktion, utbildning m.m. Anställda GSS kan besätta rörliga produktionsbefattningar (kommenderas till andra uppgifter utanför eget förband). Utveckling sker genom tjänstgöring och särskild utbildning. En begränsad del av tiden kommer soldaten att kunna disponera som förberedelser för en övergång till ett civilt yrkesliv hos en annan arbetsgivare.

Anställda soldater omfattas av samma principer för personalutveckling som övrig militär personal. Detta omfattar bl.a. karriärplanering, kompetensutveckling och utvecklingssamtal. Exempel på karriärutveckling för en anställd soldat kan vara en skyttesoldat som efter utvecklingssamtal och karriärplanering senare genomgår yrkes- och befattningskurs mot stridsfordonsförare. Detta förstärks av att den enskilde redan första tjänstgöringsåret påbörjar Livs- och Karriärutvecklingsprogram (LoK).

Den enskilde har under hela anställningsperioden möjlighet att söka till Officersprogram (OP) eller Specialistofficersutbildning (SOU). Om den enskilde inte väljer en fortsatt militär karriär finns möjligheten att söka civil anställning i Försvarsmakten. Dessutom öppnas vid ett senare skede av anställningen en möjlighet till att kunna ta del av ett karriärväxlingsverktyg syftande till en anställning utanför Försvarsmakten.<sup>17</sup> Försvarsmakten kommer att verka för att det mervärde som åstadkommit under anställningen är civilt gångbart. Mervärdet är avgörande argument i det fall karriärväxling blir aktuellt. Ett högt mervärde borgar för att övriga arbetsmarknaden kommer att efterfråga sådan arbetskraft. En sådan efterfrågan främjar således även attraktionskraften för anställning som GSS.

Om och när individen väljer att lämna Försvarsmakten erbjuds denne en möjlighet att ta anställning som kontrakterad GSS.

#### *Kontrakterade gruppbefäl, soldater och sjömän*

Kontrakterade GSS kompletterar anställda dito och antas ha en genomsnittlig anställningstid på åtta år. Anställningen är tillsvidare genom en i förordning reglerad anställningsform som liknar dagens RO. Försvarsmakten antar att kontrakterade GSS har en i lag reglerad tjänstgöringsskyldighet. Utformningen av en sådan lag är en viktig grundförutsättning för att kunna bedöma nyttjandegrad och kontraktskostnader för denna tjänstgöringskategori.

De har i grunden, förutom vad som i överlag regleras för statligt anställda, samma anställning och arbetsvillkor som övriga deltidstjänstgörande på insatsbefattningar. Det innebär bl.a. att Försvarsmakten säkerställer grundläggande infrastruktur såsom exempelvis förläggning, personalutrymmen.

---

<sup>17</sup> En strukturerad övergång till ett annat yrke erbjuds, t.ex. efter minst 4 års tjänstgöring.

Det antas att en stor del av de kontrakterade förbanden nyttjas för insatser. Systemet förutsätter att kontrakterade GSS kommer att delta vid övningsverksamhet som anpassas efter förbanden behov.<sup>18</sup>

Tjänstgöringen präglas av förbandets verksamhet med dess olika faser<sup>19</sup> och uppmuntras genom incitament under och efter genomförd tjänstgöring. Incitamenten utgörs inte enbart av ekonomiska delar. Tjänstgöringen är mer lik reservofficerens än dagens beredskapskontrakt. Ett system där det är den faktiska effekten som styr incitamenten ökar kostnadseffektiviteten eftersom utgifter uppstår i samband med effektleverans.

Under de perioder förbandet har beredskap eller i övrigt är stationerade i Sverige fullgör kontrakterade GSS sina plikter mot dennes huvudsakliga arbetsgivare.

Tjänstgöringen kommer att vara av sådan kvalitet att ackumulerade kompetenser och erfarenheter innebär ett mervärde för den enskilde, dennes arbetsgivare eller båda. Försvarmakten kommer att verka för att det mervärde som åstadkommit under tjänstgöring är civilt gångbar. Ett högt mervärde borgar för att övriga arbetsmarknaden kommer att efterfråga sådan arbetskraft. En sådan efterfrågan främjar således även attraktionskraften för kontrakterade GSS.

#### Kontrakterade i insatsförband

Kontrakterade GSS i insatsförband personalförsörjs genom frivillig GU. Inflödet kommer dels direkt från GU men även genom avkastning från tidigare anställda GSS. Under en uppbyggnadsfas kommer inflödet att förstärkas genom att tidigare värnpliktsutbildade anställs. En placering vid insatsförband innebär att de kontrakterade kommer att ianspråkta för beredskap, insatser samt övningsverksamhet. Merparten placeras i befattning vid kontrakterade förband medan en viss del placeras vid stående förband. Placering vid ett stående förband görs på befattningar som kan undvaras under stora delar av beredskap och förbandsträning.

Personalförsörjningen av GSS till insatsförband (såväl stående som kontraktsförband) kommer att behöva kompletteras med specialistkompetenser som Försvarmaktens utbildningssystem inte producerar. Specialistkompetenserna personalförsörjs genom att ett antal individer med sådana kompetenser direktrekryteras. Dessa individer ges en kompletterande militär utbildning likt den som ges vid utlandsstyrkan idag för att sedan placeras i befattning och delta i förberedande missionsträning samt insats.

#### *Kontrakterade i nationella skyddsstyrkor*

Kontrakterade GSS i de nationella skyddsstyrkorna försörjs genom direkt avkastning från den grundläggande försvarmaktsgemensamma soldat- och sjömansutbildning (FSS) samt med individer som avslutar sin anställning i de stående och kontrakterade förbanden. En placering vid NS innebär att de kontrakterade inriktas emot att ianspråkta för nationella uppgifter.

<sup>18</sup> Beräkningarna utgår ifrån att 25 % av de kontrakterade GSS tjänstgör 38 dagar per år.

<sup>19</sup> Förberedelse för insats, insats, återhämtning och beredskap samt vidmakthållande och utveckling.



Personal som ingår i de nationella skyddsstyrkorna har avtal motsvarande dagens hemvärnsavtal. Personalen är även rekryteringsbas till kontrakterade GSS men kan under gällande avtal även delta vid övningsverksamhet för såväl stående som kontrakterade förband. Relationen till insatsförbanden är av stor ömsesidig betydelse för att optimera rekrytering till och från insatsförbanden.

#### *Civil personal*

Andelen civil personal kommer även framgent att vara betydande inom Försvarsmakten. Civilanställda har bl.a. framträdande roller inom Försvarsmaktens förvaltning och är en mycket viktig del av myndighetens samlade personalkompetens. Civilanställda används i funktioner som inte kräver militär kompetens. Erfarna och välutbildade civilanställda bidrar till att exempelvis ekonomi-, lednings-, produktions-, stöd- och administrativ verksamhet inom Försvarsmakten hanteras på ett effektivt och rationellt sätt samt står i många fall för kontinuiteten. En civil karriär innebär individuella utvecklingsmöjligheter. Civilanställda rekryteras såväl från den allmänna arbetsmarknaden som internt inom Försvarsmakten.

#### *Specialister*

För att innehålla den försvarspolitiska ambitionen samt för att säkerställa kostnadseffektivitet och rationalitet inom utbildningssystemet kompletteras den militära personalen med civil personal som under en begränsad tid konstitueras som militär. Denna typ av personal kallas specialister och definieras enligt följande.

Bakgrunden är att det finns befattningar i insatsorganisationen som kräver omfattande civil kompetens men endast ett minimum av specifik militär kompetens. Istället för att försörja sådana befattningar genom grundläggande soldat- eller officersutbildning kompletteringsutbildas och förordnas civil personal.

Specialister har i grunden, förutom vad som regleras för statligt anställda, samma anställning och arbetsvillkor som övriga del- eller heltidstjänstgörande på insatsbefattningar. Individerna är i grunden civilt tillsvidareanställda i Försvarsmakten eller hos annan arbetsgivare men med ett tidsbegränsat militärt förordnande. Med ett förordnande som specialist följer även en tjänstgöringsskyldighet för all den verksamhet som myndigheten är ålagd att genomföra. Tjänstgöringen regleras i en plan som upprättas efter dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare. Individerna omfattas under förordnandet av de för Försvarsmaktens generella personalförsörjningsprinciperna som för övrig militär personal.

Specialister rekryteras både från redan civilt anställda som direkt från arbetsmarknaden.

#### *Personalreserven*

Personal som tidigare genomfört grundutbildning med plikt, frivillig grundutbildning utan att ta anställning, avbrutit eller fullgjort sin anställning eller kontraktperiod föreslås kunna placeras i en personalreserv. Personalreservens syfte är att ge en säkerhetspolitisk handlingsfrihet om behoven av militär personal ökar. Pliktutredningen bör belysa de mer exakta förutsätt-

ningarna för denna personalreserv. Liknande konstruktioner återfinns i nästan alla länder som har ett frivilligt försvar. Personal som placeras i personalreserven har ingen tjänstgörings- eller utbildningsskyldighet intill dess att pliktlagen eventuellt ånyo tillämpas.

I införandeperioden, när volymerna av frivilliga byggs upp, krävs följande antal pliktplacerade vid insatsförbanden för att förbanden skall kunna mobiliseras och nyttjas

**Tabell 4 Behov av pliktplacerade**

ÅR	2011	2014	2019
<b>Behov plikt-placerade i insatsförband</b>	14 000	9 000	0

#### 4.4. Personalbehov

I tabellen nedan redovisas Försvarsmaktens personalbehov (målbild 2014) för att kunna leverera efterfrågad effekt. Tabellen omfattar samtliga personalkategorier. Av det totala personalbehovet är cirka 6 250 yrkesofficerare placerade i insatsorganisationen. För produktion finns cirka 2 250 yrkesofficerare och 3 500 civila fördelade. All övrig personal är placerade och tjänstgör i insatsorganisationen. Fördelning på kategorier är gjort enligt tabellen nedan.

**Tabell 5. Behov av personal alla kategorier.<sup>20</sup>**

	Anställda GSS	Kontr GSS	Kontr GSS i NS	Yrkesofficerare		RO	Civila
				Off/Y	SO/Y		
<b>Totalbehov målbild</b>	6 450	9 200	16 600 <sup>1/</sup>	3 300	5 200	2 450	5 050

<sup>1/</sup>Varav 4 200 rekryteras från frivilligorganisationerna

För arméförbanden utgör andelen anställda gruppchefer, soldater och sjömän (GSS) cirka en tredjedel och andelen kontrakterade cirka två tredjedelar.

##### 4.4.1. Personalflöden

Personalförsörjningsprognosen bygger på ett flöde av anställningar och avgångar omfattande t ex karriärväxling och pensioner. Möjligheterna att påverka volymer och fördelningen mellan personalkategorierna är begränsade och tidskrävande. Personalförsörjningen bör stödjas av ett system som bygger på jämna personalflöden såväl in som ut ur organisationen. Är det naturliga utflödet för lågt i förhållande till en långsiktig balans krävs åtgärder som stimulerar avgångarna inom de segment som har för lågt utflöde. Övertalighet bör inte lösas med rekryteringsstopp utan genom att stimulera ett ökat utflöde bland de övertaliga. Om kompetensbehovet finns på lång sikt så krävs ett inflöde trots övertaligheten.

<sup>20</sup> Personalsiffrorna i denna och kommande tabeller är avrundade till hela 50-tal.

I ett utvecklat personalförsörjningssystem kommer attraktions- och rekryteringskraften att vara avgörande för möjligheten att kunna personalförsörja de militära personalkategorierna. Rekrytering måste kunna ske samtidigt som personal avvecklas. Volymen på den årliga rekryteringen styrs av hur länge Försvarmakten kan behålla personalen. Interaktionen mellan dessa tre faktorer (rekrytering, avveckling, behålla) styr de åtgärder som behöver vidtas. Exempelvis; om anställda soldater stannar kort tid i Försvarmakten behöver flera rekryteras årligen och högre avvecklingskostnader uppstår.

#### *Antaganden och förutsättningar*

Sedan tidigt 1990-tal har det vid försvarsbesluten, för yrkesofficerare, funnits möjligheten att nyttja olika former av förtida pension. Detta har medfört att ordinarie ålderspensionsavgångar under ett antal år framöver är mycket låga. Från och med år 2014 kommer pensionsavgångarna att bli normaliserade vilket innebär att i storleksordningen 300-350 st/år kommer att pensioneras. Pensioner utgår från en pensionsålder på 61 år för officerare och 65 år för civilanställda. Det har antagits att huvuddelen lämnar vid denna ålder.

Anställningar av yrkesofficerare planeras mot en nivå av cirka 600 st/år fördelat på 200 officerare och 400 specialistofficerare. Dessa volymer är anpassade mot att kunna personalförsörja en Försvarmakt på cirka 8 500 yrkesofficerare varav 5 200 specialistofficerare där insatsorganisationen är kravstyrande.

Avgångar på egen begäran för yrkesofficerare och civila har över en tioårsperiod varierat mellan en till fyra procent. Snittet över perioden 1998-2007 är cirka två procent vilket har använts i flödesberäkningarna för både yrkesofficerare och civila. Anställda GSS antas ha en högre personalrörlighet innebärande att i flödena har använts fem procents årliga spontanavgångar.

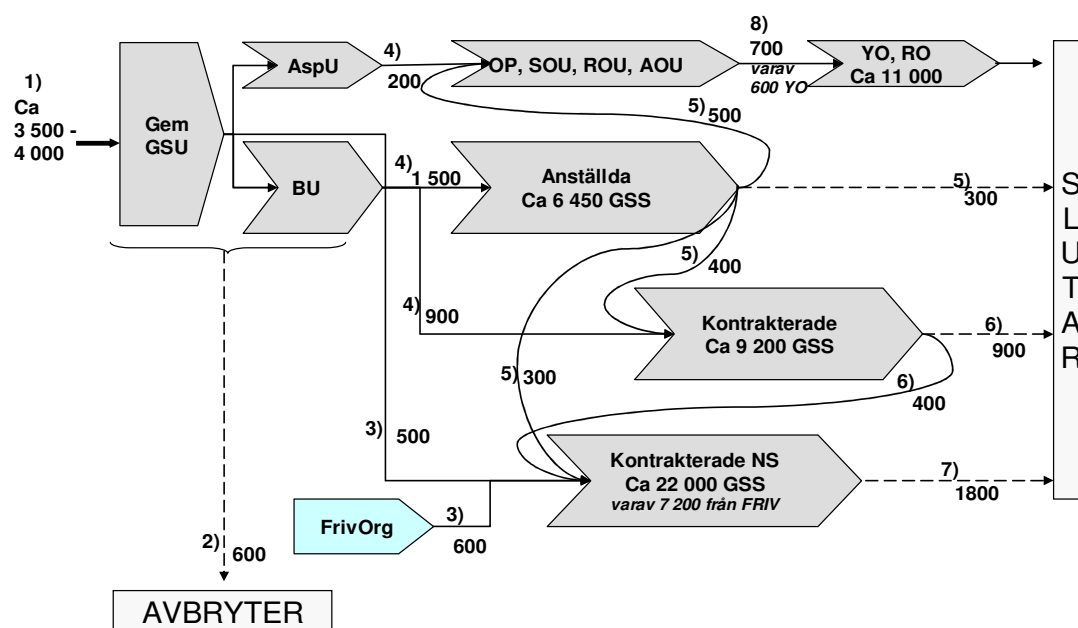
Karriärväxling är ett sätt för Försvarmakten att under ordnade former avveckla överskotts-kompetenser i syfte att skapa utrymme för rekrytering. Karriärväxling är inte ett verktyg för att hantera en omstrukturering utan ett normalt förfaringssätt syftande till att balansera flödet och därmed tillgången. Verktuget har under cirka två års tid prövats i mindre omfattning. I det planerade personalflödet är karriärväxling en viktig beståndsdel för att reglera tillgången på yrkesofficerare och anställda GSS.

Flödena och volymer i personalförsörjningsplanen anges i antalet individer. Vid de ekonomiska beräkningarna har dessa omräknats till årsarbetskrafter.

## Beskrivning av personalflödet

Figuren beskriver det principiella årliga flödet av militär personal när målbilden är intagen.

## Principiellt årligt in- och utflöde när målbild är intagen



Figur 1. Personalflödet i Försvarsmakten.

Flödet genom personalförsörjningssystemet bygger på följande beståndsdelar och volymer:

1. Inflödet till den frivilliga grundläggande utbildningen behöver uppgå till cirka 3 500-4 000 individer.<sup>21</sup> Denna volym möjliggör en långsiktig personalförsörjning som har förutsättningar att lösa de uppgifter som ställs på Försvarsmakten. För att kunna rekrytera 3 500-4 000 individer till GU krävs att ett betydligt större antal behöver attraheras. Erfarenheter från andra nationer med jämförbara system visar att volymen sökande bör vara dubbelt så stor som behovet av rekryter för att urvalet ska vara tillräckligt. Detta för att ta hänsyn till bortfall under den psykologiska och medicinska/fysiska granskningen av de sökande.
2. Under den initiala utbildningen bedöms Försvarsmakten ha cirka 15 % spontanavgångar av rekryterna, detta motsvarar cirka 600 st.

<sup>21</sup> Studier visar på att 4 000-4 500 är en rimlig siffra på det antal individer som årligen går att rekrytera till den frivilliga utbildningen. Siffrorna bygger på jämförelser med andra länder. Det är den demografiska möjligheten för ett land med Sveriges befolkningsstorlek och levnadsstandard som ligger till grund för antagandet.

3. Efter cirka 3 månader av gemensam grundläggande soldatutbildning kommer ett första beslutstillfälle. Här sker en ömsesidig överenskommelse om den fortsatta karriären. Försvarmakten bedömer att huvuddelen av rekryterna kommer att gå vidare till en inledande befattningsutbildningen, men cirka 500 st bedöms avsluta sin utbildning och övergå till de nationella skyddsstyrkorna. Vidare bedöms cirka 600 st ur frivilligorganisationerna att tillföras nationella skyddsstyrkor .
4. Efter inledande befattningsutbildning anställs cirka 1 500 st rekryter som anställda GSS och cirka 900 st som kontrakterade GSS. För merparten, även för kontrakterad GSS, innehåller den första tiden som anställd kompletterande befattningsutbildning. Tid för denna varierar beroende på befattningens krav.
5. Utflödet från anställda GSS till kontrakterade GSS i kontraktsförband är cirka 400 st. och till kontrakterade GSS i nationella skyddsstyrkor är cirka 300 st. Utöver detta beräknas 500 soldater antas till officers-, specialistofficers, och RO-utbildning. Cirka 300 anställda GSS bedöms lämna Försvarmakten helt. Genomsnittlig tjänstgöringstid som anställd GSS beräknas till 4-5 år.
6. Utflödet från kontrakterade GSS vid kontraktsförband till kontrakterade GSS i nationella skyddsstyrkor är cirka 400 st. Cirka 900 st bedöms lämna Försvarmakten helt. Genomsnittlig tjänstgöringstid som kontrakterad GSS i kontraktsförband beräknas till 8 år.
7. Utflödet av kontrakterade GSS i nationella skyddsstyrkor bedöms till cirka 1 800 st. Den genomsnittliga tjänstgöringstiden är beräknad till 12 år.
8. Inflödet av yrkesofficerare och reservofficerare är cirka 700 st, varav cirka 600 utgörs av yrkesofficerare.

#### 4.4.2. Personalkostnader

Nedanstående tabell beskriver utgifter per individ och år i tusental kronor (tkr) för varje personalkategori, allt i 2009 års prisläge. I underlaget ingår grundlön, fasta tillägg och sociala avgifter.<sup>22</sup>

	Anställda GSS	Kontr GSS	Off/Y	SO/Y	RO	Civila
<b>Personalutgift per individ och år</b>	308 <sup>23</sup>	427 <sup>24</sup>	567	567	497	450

Personalutgifterna bygger på Försvarmakten bedömning utgående från de erfarenheter som finns samt inhämtade kunskaper från andra västeuropeiska länder som genomfört motsvarande reformer.

<sup>22</sup> Tilldelad månadslön och fasta tillägg i form av t.ex. semestertillägg och risktillägg, dessutom sociala avgifter och pensionstillägg på totalt 50,80%.

<sup>23</sup> Avser en månadslön på 17 tkr i ingångslön exklusive sociala avgifter.

<sup>24</sup> Avser en månadslön på 19,4 tkr exkl. sociala avgifter. I beloppet finns inräknat ett fast lönetillägg på 200 kr per tjänstgöringsdag.

Utgifterna för kontrakterade GSS är baserade på att de heltidstjänstgör. Att utgifterna för kontrakterade GSS blir högre än för anställda GSS beror på att det i underlaget finns inlagt en ram för lönetillägg i samband med tjänstgöring samt en lönekomensation för de som har en högre civil lön. För att få den korrekta kostnaden för kontrakterade GSS måste årskostnaden divideras med antalet tjänstgöringsmånader aktuellt år.

Försvarsmakten gör också bedömningen att det inte är någon större skillnad mellan utgifterna för officerare och specialistofficerare. Orsaken är att många av dem som inledningsvis be-  
mannar specialistofficersbefattningarna är officerare som konverterar till dessa befattningar. Det innebär att det inledningsvis inte bedöms vara någon större skillnad på personalutgifterna. Om det kommer att vara någon skillnad i det längre perspektivet är i dagsläget osäkert. Flertalet av specialistofficerarna kommer i framtiden att besitta unika kompetenser som Försvarsmakten måste betala för att behålla. Försvarsmakten vill därför inte inteckna en lägre personalutgift för specialistofficerarna.

Avseende reservofficerarna och civila så byggs personalutgifterna helt på dagens erfarenheter.

#### **4.5. Omstrukturering av dagens personalstruktur**

##### **4.5.1. Inledning**

Försvarsmakten vill betona att en förutsättning för att in ta föreslagen målbild är att en omfattande reformering görs av myndighetens personalförsörjningssystem. Avgörande för att denna ska vara framgångsrik är att en behovsstyrd och kontinuerlig rekrytering kan ske av nya kompetenser. Exempelvis måste gruppbefäl, soldater och sjömän och ett stort antal specialistofficerare kontinuerligt rekryteras. Inom ramen för en planerad reducering av civila befattningshavare måste även nyrekrytering ske för att rätt kompetens ska kunna vidmakthållas. Således kommer Försvarsmakten att under planeringsperioden att tillföras en inte försumbar personalvolym.

Då prognostiserade naturliga avgångar inte står i paritet till den totala personalvolymen som är ansatt i målbilden kommer ett överskott på personal, med tillhörande ökning av de totala personalkostnaderna efterhand att skapas. Sammanlagt bedöms kostnadsökning vara omkring 1 200 mnkr räknat på cirka 2 500 åk från och med år 2011 och framåt.

Det finns enligt Försvarsmaktens bedömning två alternativa handlingsvägar.

- Den ena är, att till men för annan verksamhet, acceptera de totala personalkostnadsökningarna och omfördela ytterligare ekonomiska medel från andra anslag eller verksamhetsområden.
- Den andra, vilken förordas, är att aktivt avveckla personal för att skapa balans mellan tillgång och behov.

En avveckling av personal är således utgångspunkten för Försvarsmaktens planering.

Vid en större avveckling av personal måste dock hänsyn tas till Försvarets personalstruktur. Strukturen är, beroende på inomverksrekrytering, volymmässigt sårbar i flera ålders- och kompetensskikt. Personal kan avvecklas på flera sätt. Erfarenhet visar dock att vid nyttjande av s.k. egenstyrda avvecklingsverktyg, t ex karriärväxling, sker avgångar framför allt i de sårbara skikten vilket allvarligt kommer att påverka möjligheten till nå en balanserad och effektiv personalstruktur.

En aktiv avveckling av personal genom uppsägning bedöms bättre stödja en framtida struktur även om vissa effekter kan förutses i de sårbara ålders- och kompetensskikten. Till fördelar förs även bedömningen att uppsägning är den metod som volymmässigt ger störst effekt.

Det åligger en myndighet att kontinuerligt överse sin organisation och sin verksamhet för att skapa bästa möjliga produktivitet och effektivitet. Således bör Försvaretsmakten under den kommande perioden inte bara ges ett bibehållet mandat att utveckla sin organisation genom organisationsförändringar utan även en klar inriktning från statsmaktens sida att vidta åtgärder.

Grunden vid uppsägning av personal under en omstrukturering är att arbetsbrist kan konstateras utifrån att arbetsuppgifter inte längre ska utföras på ett verksamhetsställe. Vid en omstrukturering kommer gällande lagstiftning om Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) och kollektivavtal (TURAS) att skapa ett ramverk till stöd för avveckling av personal.

För att tydliggöra problembilden och skapa ett sammanhang kring de redovisade åtgärderna bör tiden fram till år 2014 ses i två perioder. Den första perioden sträcker sig från 2009 och fram till och med 2011. Under denna period fokuserar Försvaretsmakten på att dels reducera personalvolymen genom åtgärder inom myndighetens ramar, dels skapa ett utgångsläge inför nästa period. Under den andra perioden mellan 2012 och 2014 genomförs en reduktion av personalvolymerna med målet att från 2014 få balans såväl i personalstrukturen som i personalökonomi. Metoden för detta kommer att vara rationaliseringar av grundorganisation där reduktionen av årsarbetskrafter infaller under 2012 och 2013.

Därtill förutsätts att cirka 2 000 officerare av dagens kan besätta specialistofficersbefattningar

Försvaretsmakten har i dialog med Pliktverket, i en första analys, identifierat möjligheterna att ur tidigare värnpliktskullar bygga upp kategorin GSS. Bedömningen är att den rekryteringsbara grunden sträcker sig cirka fem år tillbaka i tiden. Detta innebär att rekryteringsbar volym utgörs av cirka 30 000-35 000 individer. För att kunna nå målen i personalprognoserna krävs att 15-20 % av dessa individer kan rekryteras.

Tillgångsvärdena i tabell nedan representerar de volymer som bedöms kunna uppnås efter att avvecklingsåtgärder har genomförts. Tillgångarna i tabellen mäts här mot de personalvolymer som Försvaretsmakten erfordrar för att kunna leverera efterfrågad effekt. Tabellen omfattar samtliga personalkategorier som sedan utvecklas kategorivis.

Försvarsmaktens förändrade inriktning har medfört behov av nya kompetenser. Vidare har det även medfört utökade krav på vissa av de befintliga kompetenserna och andra har utgått. Detta medför stora behov av både rekrytering såväl som omskolning. Arbetet med att förändra kompetensstrukturerna har pågått i flera år och kommer att ta ytterligare lång tid.

Exempel på nya kompetenser i det stora perspektivet är specialistofficerare och anställda GSS. I det mindre perspektivet kan nämnas specialkompetenser inom minröjningsområdet, underrättelseområdet och vissa tekniska områden. Vidare har behoven inom vissa områden ökat. Som exempel kan nämnas logistik, ledning och markstrid.

Avvecklingsåtgärder innefattar uppsägningar, karriärväxling m.m. vilka utvecklas under kapitlet ”Avveckling av personal”.

**Tabell 6. Behov av personal alla kategorier kopplat till bedömd tillgång efter att samtliga åtgärder (inkl åtgärder där stöd från regering och riksdag krävs) har genomförts.**

	Anställda GSS	Kontr GSS	Kontr GSS i NS	Off/Y	SO/Y	Off/R	Civila
<b>Behov målbild</b>	6 450	9 200	12 400	3 300	5 200	2 450	5 050
<b>Tillgång 2014</b>	4 650	5 550	11 900	4 500	3 950	8 400	5 350
<b>Diff 2014</b>	-1 800	-3 650	-500	+1 200	-1 250	+6 050	+300

Försvarsmakten behöver avveckla cirka 1 000-1 500 yrkesofficerare intill 2014. Avvecklingen genomförs inom kategorin officerare för att därigenom åstadkomma en bättre balans mellan officerare och specialistofficerare. Samtidigt är det nödvändigt att bibehålla en rekrytering för att inte ytterligare försämra åldersstrukturen i Försvarsmakten och därmed minska möjligheterna till att kunna lösa ålagda uppgifter.

#### 4.5.2. Kategorivis analys

Kategorin yrkesofficerare har sedan 1983 bestått av en personalkategori då Ny Befäls Ordning (NBO) infördes. För att möta de förändrade kraven på Försvarsmakten har ett behov av officerare med en mer specialiserad inriktning identifierats. Därför har personalkategorierna officerare och specialistofficerare införts. Dessa två kategorier skiljer sig från den tidigare enhetskategorin, yrkesofficerare där samtliga officerare genomförde en tvåårig officersutbildning. Kommande yrkesofficerare genomför en differentierad utbildning. Officerarna genomgår en treårig akademisk officersutbildning. Specialistofficerarna genomgår en funktionsinriktad kvalificerad yrkesutbildning om två-tre terminer, för att tidigt kunna komma ut i förbandstjänst och där, i befattning, vidareutvecklas under lång tid.

Specialistofficerarna kommer därför att erhålla en djupare specialisering i sina respektive kompetensområden. Som en följd av detta kommer många av de tidigare utbildade yrkesoffi-



cerarna inte att vara fullt placeringsbara i specialistofficersbefattningar. Orsaken är främst bristen på viss kompetens.

#### *Officerare/Y*

Tabellen nedan visar en utveckling av officerare över tiden utan att några avvecklingsåtgärder vidtas. Utvecklingen, beroende på arvet, pekar på ett kraftigt överskott av officerare i förhållande till Försvarens behov om 3 300 st. Arvet består till stora delar av personal med äldre kompetenser än det som idag efterfrågas.

Rekryteringsinriktningen, cirka 200/år för officerare, är anpassad för att försörja Försvarens behov enligt ovan samt för att till del balansera ålderspensionerna som i huvudsak faller ut inom denna kategori.

**Tabell 7. Utveckling av off/Y utan åtgärder.**

ÅR	2009	2014	2019
Off/Y tillgång	9 100	7 650	6 000

För att uppnå en bättre balans mellan officerare och specialistofficerare kan en överföring från den tidigare yrkesofficerskategorin göras. Försvarens bedömer att cirka 2 000 officerare kan överföras till kategorin specialistofficer i perioden 2009 till 2014 och direkt utföra alla uppgifter som ligger på en specialistofficersbefattning. I tabellen nedan beskrivs utvecklingen.

**Tabell 8. Utveckling av off/Y efter överföring till specialistofficerare**

ÅR	2009	2014	2019
Off/Y tillgång	8 650	5 650	4 650

För att förbättra struktur och balans samt för att reducera volymen officerare krävs ytterligare åtgärder. Sådana åtgärder kan komma att kräva beslut som Försvarens idag inte kan genomföra inom eget mandat. Tabellen nedan visar en utveckling som bygger på sådana beslut. Att beakta är dock att det tar lång tid att nå balans mellan officerare och specialistofficerare, även efter sådana åtgärder. Av tabellen framgår att år 2019 kvarstår fortfarande en obalans på ca 400 officerare, detta i förhållande till målbilden om 3 300 st.

**Tabell 9. Utveckling av Off/Y efter att samtliga åtgärder (inkl åtgärder där stöd från regering och riksdag krävs) har genomförts.**

ÅR	2009	2014	2019
Off/Y tillgång	8 650	4 500	3 700

#### *Specialistofficerare/Y*

Tabellen nedan visar en utveckling av specialistofficerare över tiden utan att åtgärder vidtas. Utvecklingen pekar på ett kraftigt underskott av specialistofficerare i förhållande till Försvarens behov om 5 200 st. Detta beror i huvudsak på att det är en personalkategori som

byggs från grunden. Dock räknar Försvarmakten med att kunna göra vissa överföringar från officerskategorin som redovisas längre ner.

Rekryteringsinriktningen, cirka 400/år för specialistofficerare, är anpassad för att försörja Försvarmaktens behov enligt ovan. Rekryteringsgrunden är främst från anställda GSS.

Uppbyggnaden av specialistofficerskategorin påbörjades år 2007.

**Tabell 10. Utveckling av SO/Y utan åtgärder.**

ÅR	2009	2014	2019
SO/Y tillgång	550	2 000	3 450

För att uppnå en bättre balans mellan officerare och specialistofficerare kan en överföring från officerskategorin göras. Försvarmakten bedömer att maximalt cirka 2 000 officerare, som direkt kan verka med rätt kompetens i befattning, kan överföras till specialistofficerskategorin. På grund av tidigare beslut om rekryteringsstopp har Försvarmakten få yngre yrkesofficerare på lägre nivåer. Detta innebär i sin tur att huvuddelen av de 2 000 officerarna som kan överföras har en kompetens och åldersläge som endast kan täcka behoven för specialistofficerare i högre nivåer. Detta innebär att det kommer att finnas ett kompetensgap, främst på specialistofficerare på lägre nivåer (gruppchef och operatörsnivå), under flera år.

Tabellen nedan visar en utveckling efter överföring om 2000 officerare.

**Tabell 11. Utveckling av SO/Y efter överföring av officerare.**

ÅR	2009	2014	2019
SO/Y, tillgång	1 050	3 950	4 800

Ytterligare åtgärder för att förbättra balansen mellan kategorierna syftar mot att reducera antalet officerare. Dessa åtgärder kommer inte att förändra tillgången på specialistofficerare. Möjligheterna att ytterligare öka antalet specialistofficerare är dock begränsade. Begränsningarna ligger dels i den demografiska rekryteringsgrunden och dels i begränsningar i infrastrukturen och utbildningsresurserna.

De avvecklingsåtgärder Försvarmakten anser nödvändiga avses inte påverka uppbyggnaden av specialistofficerskategorin.

#### *Gruppbefäl, soldater & sjömän (GSS)*

##### Anställda GSS

Försvarmaktens behov av anställda GSS uppgår till 6 450 st. För att nå denna volym förutsätts att Försvarmakten inledningsvis kan attrahera och rekrytera ett stort antal soldater ur tidigare värnpliktskullar. Härvid måste denna kategori prioriteras för att snabbt kunna bygga upp ett personalflöde som även ska säkerställa att volymen specialistofficerare och kontrakterade GSS kan öka.

Önskad volym bedöms uppnås år 2018.

**Tabell 12. Utveckling av anställda GSS**

ÅR	2009	2014	2019
Anställda GSS	600	4 650	6 450

#### Kontrakterade GSS i kontraktsförband

Försvarsmaktens behov av kontrakterade GSS uppgår till 9 200 st. För att nå denna volym förutsätts även här att Försvarsmakten inledningsvis kan attrahera och rekrytera ett antal soldater ur tidigare värnpliktskullar. Då uttag mot anställda GSS prioriteras kommer denna kategori att utvecklas i en lägre takt. Önskad volym bedöms uppnås år 2019. Uppfyllnad av kontraktsförband (vilka utgör huvuddelen av markstridsförbanden) sker efter uppfyllnad av stående förband (vilka utgör en mindre del av markstridsförbanden) bl.a. beroende på den betydligt större volymen och då kontraktsförbanden till del är beroende av rekrytering från de stående förbanden.

**Tabell 13. Utveckling av kontrakterade GSS**

ÅR	2009	2014	2019
Kontrakterade GSS	0	5 550	9 200

#### Kontrakterade GSS i nationella skyddsstyrkorna (NS)

Försvarsmaktens behov av kontrakterade GSS i nationella skyddsstyrkor uppgår till 12 400 st. Avkastningen från anställda GSS är inte tillräcklig för att kunna bygga upp den erforderliga volymen, dock är avkastningen tillräcklig för att kunna vidmakthålla densamma.

Denna kategori byggs därför inledningsvis upp av personal som idag har hemvärns- och frivilligavtal. En förutsättning är att ett tillräckligt stort antal av dessa kan attraheras att teckna avtal med Försvarsmaktens nationella skyddsstyrkor.

Önskad volym bedöms uppnås år 2012 för att därefter falla något och återhämtas senare i perioden.

**Tabell 14. Utveckling av kontrakterade GSS i NS.**

ÅR	2009	2014	2019
Kontrakterade GSS i NS	14 800	11 900	12 150

#### *Civila*

Behovet av civilanställd personal i Försvarsmakten uppgår till 5 050 st. I prognosen för civila utgörs reduceringarna av naturlig avgång kombinerat med begränsade anställningsvolym. Vid en omstrukturering kommer även civil personal att beröras och en snabbare avveckling mot målbilden kommer härvid att ske.

Den önskade volymen bedöms uppnås år 2017 eller tidigare enligt ovan.

**Tabell 15. Utveckling av civilanställda**

ÅR	2009	2014	2019
Civila tillgång	6 450	5 350	5 050

### *Reservofficerare*

Försvarsmaktens behov av reservofficerare uppgår till 2 450 st. Hela behovet återfinns i insatsförbanden. Tillgången, cirka 9 400 st, utgörs dock av ett arv från invasionsförsvaret. De kompetenser som huvuddelen av dagens 9 400 st reservofficerarna har är idag inte efterfrågade.

Det verkliga behovet (2 450 st) behöver omsättas i likhet med övriga kategorier. Därför är det nödvändigt att genomföra utbildning mot reservofficerare trots en stor överskottsvolym.

På grund av det stora arvet kommer volymen reservofficerare att under lång tid överstiga Försvarsmaktens behov. Detta uppfattas ej som ett problem, eftersom volymen reservofficerare renderar personalkostnader endast om de nyttjas. Reservofficerare utöver behovet bör ingå i personalreserven.

**Tabell 16. Utveckling av reservofficerare**

ÅR	2009	2014	2019
Reservofficerare tillgång	9 250	8 400	7 450

### *Sammanfattning*

För få en struktur i balans och en långsiktigt hållbar personalekonomi kommer mer vittgående förändringar att krävas. Antalet årsarbetskrafter heltidstjänstgörande personal, och då främst yrkesofficerare, måste reduceras eftersom det enda alternativet är en bibehållen struktur som finansieras på bekostnad av övrig verksamhet. Med anledning av volymer på 1000 åak eller mer krävs förändringar och rationaliseringar av grundorganisationen med därtill följande uppsägningar (arbetsbrist). Med hänsyn till tidigare ställningstaganden i denna fråga planerar Försvarsmakten för att kunna genomföra dessa förändringar i perioden 2012-2014. Under åren närmast dessförinnan genomförs de förändringar som Försvarsmakten själv kan besluta om.

#### *4.5.3. Avveckling av personal*

I den tidigare planeringen med grundorganisationsförändringar under 2009 utgick Försvarsmakten från att förändringar inom ledningen (Högkvarteret m.m.) skulle ske efter förbandsomstruktureringen. Syftet var att säkerställa en fungerande och pådrivande ledning under omstrukturingsperioden. Med nuvarande läge där inga stora omstruktureringar är att vänta förän tidigast 2012 är förhållandet det omvända. Ska en reduktion av Högkvarteret ske måste den genomföras innan man genomför genomgripande förändringar av Försvarsmakten. Att genomlys och reducera Högkvarterets organisation innan ingrepp görs i förbandsstrukturerna

har även fler implikationer. Försvarsmakten kan genom en initial reducering av Högkvarteret exempelvis tillse att inga vakanta stabsbefattningar finns tillgängliga när nedskärningar sedan sker inom förbandens ledningsstrukturer.

Eftersom obalanserna och de strukturella problemen främst återfinns inom personalkategorin officerare utgår beskrivningar, åtgärder etc. utifrån detta förhållande. Inom kategorin civilanställd personal finns det också ett övertryck kopplat till behov, tillgång och personalekonomi men det övertrycket är mindre komplicerat att hantera. Där kan exempelvis problemet rekrytering behandlas mer naturligt. Den civila personalen kan rekryteras direkt och från hela samhället i motsats till militär personal vars grundläggande utbildning enbart kan tillgodoses av och inom Försvarsmakten.

Nedanstående överväganden och förslag baserar sig på följande utgångsvärden och antaganden.

- Ett antagande är att Försvarsmakten inte kan besluta om grundorganisationsförändringar före 2011. Försvarsmaktens åtgärder bygger därför på att mindre personalreduceringar genomförs intill 2011. För att åstadkomma huvuddelen av reduceringarna och uppnå balans i ekonomi och kompetenser intill 2014 bygger planeringen från 2012 på grundorganisationsförändringar med efterföljande uppsägningar.
- Ett antagande om att Försvarsmakten kan lägga varsel baserade på underskott i ansatt ram för personalkostnaderna under perioden 2009 och framåt. Med detta varsel som grund kopplas trygghetsstiftelsen in med därtill hörande ”verktyglåda”.
- Några åtgärder byggande på totala anställningsstopp, omfattande alla personalkategorier bedöms inte vara aktuella. Konsekvenserna av sådana åtgärder har erfarenhetsmässigt visat sig vara svåröverblickbara och de tenderar att på längre sikt bli kontraproduktiva. Vi kan exempelvis se att inom de nu yngsta ålderslägena (23 till 27 år) kommer tillgången, baserat enbart på normal avgångsfrekvens, att bli högst besvärande redan från år 2014. Inom dessa ålderslägen återfinns vi de facto också de officerare som ska utgöra stommen i flera av insatsförbanden, de förband som sedan med en regelbundenhet ska nyttjas för de internationella insatserna.

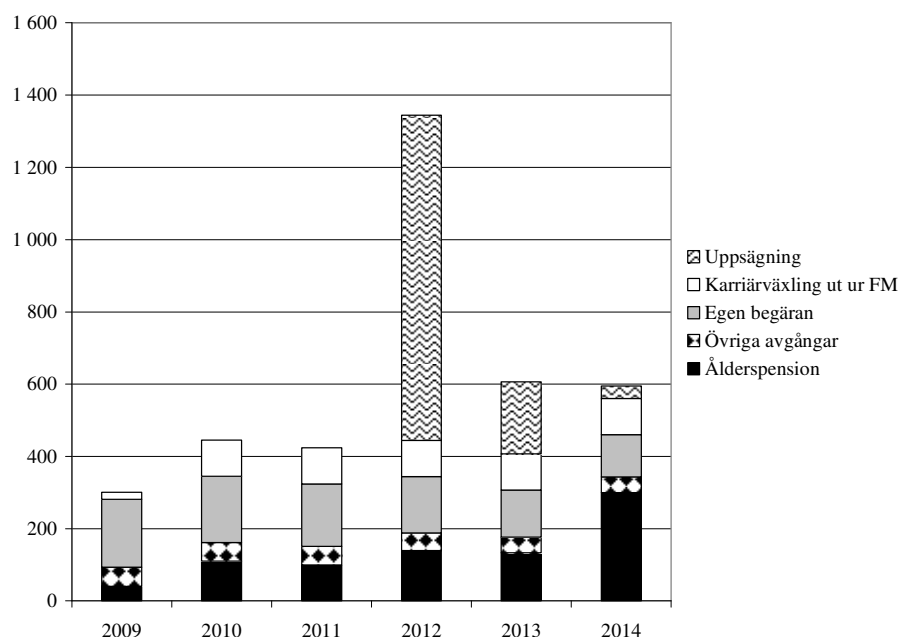
I personalberäkningarna har en miniminivå ansatts avseende nyrekrytering. För kompetensutveckling av militär personal, som syftar till nivåhöjning, sker en anpassning till verksamhetens behov.

#### 4.5.4. *Analys av avvecklingsmetoder*

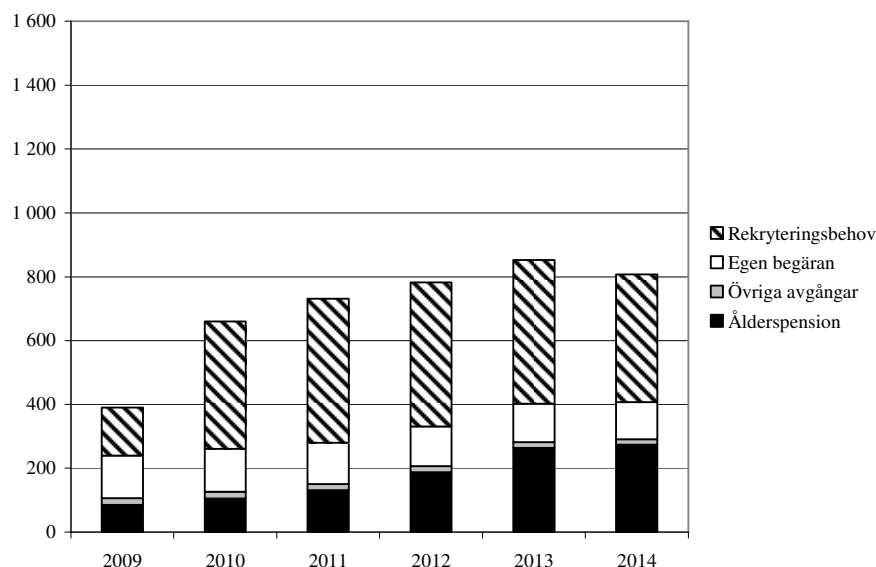
Nedanstående åtgärder sammanfattar vad Försvarsmakten bedömer vara genomförbart och ekonomiskt möjligt under aktuell tidsperiod. Här ska återigen särskilt framhållas att dessa åtgärder endast utgör delmängder av en lösning. Några enskilda, eller samverkande, åtgärder som kan hantera de volymmässiga och ekonomiska obalanserna bedömer Försvarsmakten inte existera. Genom att rikta dessa personalpolitiska instrument kan man till del påverka problemområden såsom ålderstruktur, överskottskompetenser m.m. Dock lägger de endast grunden för en fortsatt omstrukturering där större personalvolym kan hanteras. Samtliga åtgärder

bedöms vara kostnadsneutrala, förutom den ”förstärkta” karriärväxlingen, och genomförbara i ordinarie organisation.

Erfarenheterna från tidigare försvarsbeslut där särskilda pensionslösningar har använts visar på att kostnaderna blir väldigt höga samtidigt som stora ålderssvackor, och på lång sikt struktur-obalanser, skapas. Därutav förordas att inga särskilda pensionslösningar tas fram utan att för-tida pension endast tillämpas inom ramen för trygghetsstiftelsens pensionsersättning.



Figur 2. Planerade personalreduceringar avseende militär personal i perioden 2009-2014.



**Figur 3. Prognos avgångar, utan särskilda åtgärder, gällande civil personal i perioden 2009-2014. Skarekryteringsbehovet kunna tillgodoses krävs en personalavveckling genom uppsägning i ungefär motsvarande nivå, detta illustreras på bilden av de streckade staplarna.**

Rent teoretiskt kan det volymmässiga övertrycket i perioden avseende civil personal balanseras genom ett prolongerat anställningsstopp. Detta skulle dock ganska snabbt leda till allvarliga kompetensbrister inom områden där omfördelning av personal eller uppgifter varken är möjlig eller önskvärd. I ett längre tidsperspektiv kan detta också leda till obalanserade pensionsavgångar, sett ur en ekonomisk synvinkel.

### *Karriärväxlingsprogram*

Försvarsmakten planerar att från 2010 och framåt i perioden öka antalet karriärväxlingar till cirka 100 årligen. Med dagens konstruktion där den enskilde erhåller lön under sex månader i samband med att han/hon deltar i karriärväxlingsprogrammet, förutom programkostnaden på 135 tkr per individ, bedömer inte myndigheten att några högre årliga volymer är uppnåbara. Volymen om 100 medarbetare per år kan redan den visa sig vara svår att nå med hänsyn till rådande arbetsmarknadsläge. Ska karriärväxlingsprogrammet kunna nyttjas fullt ut som instrument för högre volymer (100-200 individer per år) kan en kombination av andra ekonomiska incitament att krävas. Exempelvis genom en engångsinbetalning till en pensionsfond för den enskilde på i storleksordningen en årslön. Detta skulle uppväga en av de nackdelar som nu får medarbetare att tveka inför en karriärväxling nämligen den höjda pensionsåldern.

Kostnaden för en sådan åtgärd bedöms till:

- 13,5 miljoner/år i programkostnad per 100 individer.
- 60 miljoner/år i engångskostnader för pensionsinbetalning per 100 individer (officerare).

Om karriärväxlingsverktyget ska få en bra chans att uppnå ställda volymmål kan man inte rikta det mot någon speciell målgrupp utan alla ansökningar bör i princip beviljas. Därigenom kommer dock Försvarmaktens möjligheter att påverka vilka som nyttjar verktyget att minska eller helt utebli. Karriärväxlingsverktyget kan alltså nyttjas för en mer forcerad avveckling av personal, men denna avveckling kommer då att beröra både dem som är lämpliga för avveckling som dem som Försvarmakten vill behålla. I nuläget bedöms de som kommer att attraheras av en utvecklad karriärväxling att utgöras av personal i åldersläget 40 år eller yngre. Eftersom gjorda simuleringar visar att en ”fri” karriärväxling till stor del kommer att accentuera problemet med en felaktig åldersstruktur måste den styras mot valda målgrupper, men utan alltför snäva ramar m.m. så att vi kan nå till volymer om cirka 100 individer årligen. Hur detta ska åstadkommas kommer att vara föremål för ytterligare analyser beträffande målgrupper, marknadsföring, incitament och ledning.

#### *Åtgärder inom ramen för trygghetsstiftelsen*

Om Försvarmakten redan under 2009 kopplar in trygghetsstiftelsen istället för att vänta på kommande grundorganisationsförändringar breddas tillgången på aktiva åtgärder. Trygghetsavtalets innehåll är väl definierat och därför kommenteras inte detta ytterligare förutom avseende pensionsersättning. Istället för att skapa någon form av egna pensionslösningar kan myndigheten nyttja trygghetsstiftelsens pensionsersättning. Eftersom den eventuella målgruppen för pensionsåtgärder är begränsad, främst bland officerare med hänsyn till tidigare 55+ avtal, blir pensionsersättning via trygghetsstiftelsen dels billigare och dels lika för alla anställda.

#### *4.5.5. Förslag till åtgärder för att nå behoven i målbild 2014*

Eftersom Försvarmakten bedömer att de föreslagna åtgärderna inom egen ram inte kommer att vara tillräckliga för att uppnå en balans, varken volymmässigt eller ekonomiskt, redovisas nedan åtgärder där myndigheten behöver stöd. Här avses både åtgärder vilka kan genomföras inom Försvarmaktens ram, men som ändå bör genomföras i nära samverkan med regeringskansliet, och åtgärder som förutsätter parlamentariska beslut.

#### *Grundorganisationsförändringar med verkställighet från och med 2012*

För att kunna uppnå en långsiktig balans mellan personalvolymer, ekonomi och efterfrågade kompetenser krävs en förändring, främst avseende grundorganisationen. Förändringar som dels ger omfattande reduceringar av personalvolymerna med därtill hörande kostnader, dels en fokusering mot Försvarmaktens framtida kompetensbehov.

#### *Förändringar av ledningsstrukturen i perioden 2009-2011*

Inledningsvis sker en översyn och reducering av bemanningar i central ledning där Högkvarteret reduceras från cirka 1 150 befattningar till cirka 950 stycken, bl.a. genom att del av personal tillhörande andra förband återgår till sin grundplacering. Därefter genomförs en sammanslagning av regements- och flottiljedningar, så långt detta är möjligt, där målet är att minska antalet åak placerade på stabsbefattningar.



Rationaliseringsåtgärder inom Högkvarteret är något som ska kunna ske kontinuerligt och över tiden utan några särskilda konsekvenser.

#### *Avveckling genom vederlag*

En avveckling genom att betala s.k. avgångsvederlag i form av tre årslöner likt vad som nyttjats vid ex FB 00 bedöms inte vara en framkomlig väg. Om Försvarmakten bygger sin planering på ett antagande om grundorganisationsförändringar från 2012 är en avveckling med vederlag kontraproduktiv. Att betala ut tre årslöner till en individ som ändå kan sägas upp p.g.a. arbetsbrist i perioden 2011-2012 är inte ekonomiskt försvarligt. Att åstadkomma en minskad personalvolym åren 2009-2011 utan någon förändring på kostnadssidan är i sig inget självändamål.

Däremot ser Försvarmakten att avgångsvederlag kan nyttjas för åtgärder riktade mot förändringar av chefskretsens antal och innehåll. Eftersom denna kategori är svårare att nå med andra åtgärder är risken att den strukturella obalansen förstärks om inte chefskretsen inkluderas i den övriga omstruktureringen.

#### *4.5.6. Personalekonomiska omstruktureringarkostnader*

Försvarmaktens planeringsmodell innebär att personalkostnader beräknas tillsammans med andra produktions- och insatskostnader. Personalomstruktureringarkostnader är beräknade som uppsägningslöner, en mindre summa för interna åtgärder samt karriärväxling. I övrigt planeras för nyttjande av trygghetsstiftelsen.

#### *4.5.7. Utveckling av rekrytering*

##### *Bakgrund*

Pliktutredningens delbetänkande (SOU 2008:98) beskriver på ett bra sätt aktörer och dess verksamhet i det samlade rekryteringsarbetet som ska tillgodose Försvarmaktens rekryteringsbehov.

Det frivilliga försvaret innebär ett ökat totalbehov av försvarmaktsanställda. Ett ökande behov av försvarmaktsanställda innebär ökande rekryteringsvolym. Förutom att rekryteringsarbetet har att hantera större rekryteringsvolym måste det säkerställas att det är rätt individer som rekryteras mot en placering i Försvarmakten. Utan rätt individer på rätt plats riskeras myndighetens effektleverans i form av beredskap och insatser.

##### *Åtgärder som Försvarmakten har att vidta*

Försvarmakten avvaktar pliktutredningens slutbetänkande och regeringens eventuella beslut avseende ansvarig myndighet och huvudmannaskap för den framtida rekryteringsverksamheten. Försvarmakten ser det som naturligt att myndigheten har ett huvudansvar för Försvarmaktens rekrytering.

I avvaktan på beslut om ansvar och huvudmannaskap fortsätter Försvarmakten arbetet med att förändra och utveckla rekryteringsarbetet. Ett effektivare rekryteringsarbete utgör en central framgångsfaktor för personalförsörjningen. Rekrytering måste samordnas inom alla områden, för alla personalkategorier och mot alla organisationsenheter. Målsättningar och ansvar måste tydliggöras.

För att komma till rätta med de mest akuta och uppenbara bristerna i Försvarmaktens rekrytering mot det nya personalförsörjningssystemet pågår redan idag arbeten. Parallellt bedrivs ett utvecklingsarbete att skapa en för Försvarmakten samlad rekryterings- och urvalsprocess, som ett led i detta etableras från och med årsskiftet Försvarmaktens HRC.

Ett viktigt ingångsvärde för ett utvecklat rekryteringsarbete är att ledtiden inte får vara för lång, från det att en individ visar intresse för Försvarmakten intill dess att urval, testning och placering görs. Internationella jämförelser visar att detta i synnerhet gäller vid rekrytering av soldater och sjömän till ett frivilligt försvar. Försvarmakten ser därför att myndigheten måste kunna erbjuda minst två utbildningsstarter per år.

#### *Åtgärder som Försvarmakten ej kan besluta*

Försvarmakten ser det som naturligt att inneha huvudansvaret för den egna rekryteringen. Försvarmakten som arbetsgivare som skall nyttja personalen måste också kunna besluta om sin egen rekrytering. Som stöd för ett framgångsrikt rekryteringsarbete är det nödvändigt att fortsatt utveckla kunskap och kompetens inom test- och urvalsområdet. Den samlade kompetensen vid Pliktverket måste säkerställas.

En möjlig väg kan vara att Försvarmakten upphandlar tester och urval från Pliktverket på det sätt som idag genomförs av andra myndigheter, t ex Polisen och Tullverket.

#### **4.6. Förutsättningar för att kunna nyttja Försvarmakten**

Diskussionen och debatten kring hur Försvarmakten ska hantera frivillig rekrytering och placering i insatsorganisationen är omfattande. Av den anledning ser Försvarmakten det som nödvändigt att redovisa och argumentera för de grundprinciper som reglerar anställning och tjänstgöring vid militära förband.

Grunden för ett nyttjande av en individ i Försvarmakten är att det föreligger ett anställningsförhållande. Anställningsavtal ingås mellan arbetsgivare och arbetstagare och gäller som huvudregel tills vidare. Anställningsavtalet innebär att arbetstagaren åtar sig en arbetsuppgift och får en arbetskyldighet. Mot denna prestation erhåller han eller hon ersättning i form av lön. Anställningsavtal kan ingås skriftligt, muntligt eller helt enkelt genom konsensus. I staten manifesteras avtalet genom ensidigt skriftligt arbetsgivarbeslut.

##### *4.6.1. Anställningstrygghet*

Tillsvidareanställning innebär att arbetstagaren har anställningstrygghet så till vida att saklig grund krävs om arbetsgivaren avser säga upp anställningen. Saklig grund är arbetsbrist och

personliga skäl. Arbetsbrist är medelsbrist eller faktisk brist på arbetsuppgifter. Personliga skäl är skäl som är hänförliga till arbetstagaren personligen, t.ex. sjukdom eller misskötsamhet. Det är arbetsgivaren som beslutar om arbetsbrist föreligger. Anställningstryggheten tillförsäkras då arbetstagaren genom bestämmelsen om turordning och återanställning. Turordningen innebär att den som har längst anställningstid ska ges företräde till att stanna kvar i tjänst framför den som är senare anställd. I en organisation där personalförsörjningen är beroende av intern utbildning och rekrytering kan ett sådan här medför den här typen av trygghets-system problem.

#### 4.6.2. *Arbetskyldighet*

Innehållet i anställningen avgränsas dels av arbetsgivarens och arbetstagarens överenskommelse vid anställningsavtalets ingående, men också mer objektivt av arbetskyldigheten. Arbetskyldigheten avgränsas till innehållet i arbetstagarens kompetens och arbetsgivarens naturliga verksamhet, samt ovan nämnda överenskommelse. Detta är regler som gäller lika på hela arbetsmarknaden och som utgör grunden för den arbetsrättsliga lagstiftningen. Därutöver gäller närmare bestämmelser som tagit sig uttryck i praxis och formulerats av Arbetsdomstolen (AD). Det kan konstateras att anställningsavtal som gäller tillsvidare är att betrakta som en bottenplatta som parterna själva äger makt att förändra innehållet i. Det betyder att med en tillsvidareanställning i botten kan parterna enas om ändrat innehåll och omfattning utan att det är att anse som ny eller annan anställning. Det innebär att en överenskommelse om en tillsvidareanställning med tjänstgöring i vissa perioder, exempelvis kontraktsanställda GSS, kan göras. Försvarmakten anser att det bör göras en fördjupad analys avseende de övriga delar som ett sådant anställningsförhållande innebär, t.ex. försäkringar och pension samt arbetsgivaransvaret för arbetstid.

Tjänstgöringsskyldighet är en del av arbetskyldigheten och avser egentligen den specifika möjlighet som Försvarmakten har att beordra medarbetare till tjänstgöring i militär insats. Denna del av arbetskyldigheten bör även fortsättningsvis vara specialreglerad.

#### 4.6.3. *Tidsbegränsade anställningar*

Arbetsgivare och arbetstagare kan enas om att ingå överenskommelse om tidsbegränsad anställning bara under förutsättning att grunden för överenskommelsen återfinns i lag eller kollektivavtal. Enlig LAS finns ett antal olika grunder för att ingå tidsbegränsade anställningar. Gemensamt för samtliga dessa grunder är emellertid att anställningsperioden inte får vara längre än två år. Lagstiftaren har alltsedan LAS tillkomst arbetat med att minimera längden på tidsbegränsningarna, eftersom dessa anställningar anses ge en begränsad anställningstrygghet. I och med den senaste ändringen, som trädde i kraft den 1 juli 2007, har lagstiftaren helt öppnat för arbetsgivaren att avgöra om viss arbetsuppgift ska utföras av tidsbegränsat anställd arbetstagare eller inte. Genom allmän visstidsanställning kan alla anställningar vara tidsbegränsade i upp till två år under en femårsperiod. Lagstiftaren har alltså förändrat ordningen från att tidigare reglerat situationen, och lämnat tiden obegränsad, nu lämnat diskussionen om situationen och bundit tiden. Detta har kommit att medföra att Försvarmakten kan tillämpa lagens tidsbegränsning på anställda i Försvarmakten. Anställningen konverteras automatiskt

om tvåårsgränsen överskrids. Om anställningen upphör innan denna tidpunkt, ger den rätt till företräde till återanställning.

Centrala parter kan sluta kollektivavtal om andra tidsbegränsade anställningar än vad som anges i LAS. Nu har lagstiftaren öppnat för alla grunder, men begränsat längden. Det betyder att det inte längre behövs kollektivavtal för några tidsbegränsade anställningar som är två år eller kortare. Däremot måste kollektivavtal till om man ska kunna teckna längre överenskommelser. Lagstiftaren har dock uttryckt att det inte är rimligt med längre tidsbegränsningar än två år under en femårsperiod. Längre anställningar än så bör konstitueras via tillsvidareanställningsavtal som sägs upp med stöd av saklig grund. Det finns, enligt Försvarets mening, ingen anledning att ingå kollektivavtal om tidsbegränsade anställningar som är två år eller kortare. Att sluta kollektivavtal för längre tidsbegränsade anställningar strider enligt Försvarets mening mot god personalpolitik. Det minskar attraktionskraften och kräver en ökad rekrytering (kortare tjänstgöringstid, högre årlig volym). Vidare innebär andra nationers erfarenheter att problemet med soldatförsörjning inte är rekrytering utan att behålla dem tillräckligt lång tid. I stället ska fokus ligga på att använda tillsvidareanställningar och bygga upp ett personalflöde som innebär att arbetstagare inte fastnar i systemet som varande heltidsanställd under lång tid, men ändå kan känna en trygghet i sin anställning hos Försvarets makten.

Alternativet till en sådan ordning är, enligt Försvarets mening, att lagstiftaren ger ett uttalat mandat i form av förordning, att anställa på begränsad tid under längre perioder än två år. För Försvarets makten skulle en sådan särreglering med avseende på anställningsformerna öka flexibiliteten i personalförsörjningssystemet men med de motiv som framgår i ovanstående stycke så anser Försvarets makten i dagsläget att en sådan särreglering inte är nödvändig, varken i förordning eller i lag.

Försvarets makten avser inte heller teckna kollektivavtal om längre tidsbegränsade anställningar utan kommer att fokusera på en incitamentsstruktur och en personalförsörjningsprincip, som utan att inkräkta på individens sociala trygghet, främjar önskvärd personalomsättning.

Med ovan gjorda beskrivning kan det konstateras att behov av reglering i kollektivavtal följer övriga arbetsmarknadens behov. Det handlar då om kollektivavtal om arbetstid i fred och produktion, det handlar om pendlingsersättningar och det kan handla om försäkringar osv. Försvarets makten ser dock inget behov av kollektivavtalsreglering av de mer centrala arbetsrättsliga principerna som anställningsform, uppsägning och motsvarande.

#### 4.6.4. Övriga behov

Dagens hela system av förordningar och lagar inom området för totalförsvar och skydd mot olyckor bygger på den äldre strukturen med pliktssystem, där regler som liknar arbetsrättsliga statuter men egentligen tar sikte på pliktsituationer finns kvar i författningsmaterialet. I det nya insatsförsvaret, som inte längre bygger på plikten, krävs helt nya system. Det betyder att ett stort antal lagar och förordningar bör ersättas med nya. Det faktum att Försvarets makten uppdrag har förändrats från mobiliserande strukturer till insatta förband samt att personalför-

sörjningen omvandlas från plikt till frivillighet har inte omhändertagits i regelverken. För en fungerande personalförsörjning bör regelverket avseende anställning vara känt och jämställt med det som gäller i övriga samhället. Det gäller t.ex. Förordning (1996:927) med bestämmelser för Försvarsmaktens personal, Lag (1994:1809) om totalförsvarsplikt och Lag (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten

Dessa regelverk bör analyseras och ses över inte bara i belysning av den nya personalförsörjningen utan också på grund av de förändrade uppgifterna. Användbara, flexibla och tillgängliga förband för insatser kräver en ökad flexibilitet också i de grundläggande system som styr och reglerar verksamheten från statsmakternas sida. Ett sätt att möta detta nya krav är att bygga en gemensam lag för all insatsverksamhet. En sådana lag skulle kunna ersätta äldre lagstiftning och ensa tillämpningen så långt som möjligt. Naturligtvis behövs en stor del av innehållet i dagens regelverk även fortsättningsvis, men det bör enligt Försvarsmaktens mening i första hand disponeras om. Fokus för denna utveckling bör vara att formulera statuter som är nödvändiga ur folkrätts-, tjänstgöringsskyldighets-, disciplinperspektiv m.m. Det Försvarsmakten anser är att dessa regler inte får sammanblandas med arbetsrättsliga regelverk. De arbetsrättsliga regelsystemen bör överlåtas till Försvarsmakten att tillämpa i enlighet med gällande arbetsrätt och där så är tillämpligt, sluta kollektivavtal i samarbete med arbetstagarorganisationerna.

Behovet av att kunna säga upp personal är också ett led i nyttjandemöjligheten. Uppsägning på grund av arbetsbrist följer ett statligt avtal från 1984 (TURAS). 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 utgår ifrån att turordning görs i förhållande till den gamla strukturen, dvs. prövning av kretstillhörigheten sker vid varje tillfälle i förhållande till den organisation man ska lämna. Detta medför att resultatet av varje omstrukturering i Försvarsmakten blir att de äldsta medarbetarna blir kvar. Hade LAS regler kunnat tillämpas hade även denna problematik kunnat omhändertas. Försvarsmakten inser att statsmakterna inte kan påverka detta och att kollektivavtal mellan Arbetsgivarverket och arbetstagarorganisationerna ägs av parterna, men vill uppmärksamma på att problemet föreligger, och att det inte heller kan lösas ut annat än genom central uppsägning av TURAS. Försvarsmakten har emellertid för avsikt att pröva tolkningen av § 12 i Lag (1994:260) om offentlig anställning (LOA) till stöd för ett försök att hävda att LAS regler kan tillämpas framför kollektivavtal. Detta under förutsättning att det är den enda metoden att i ett enskilt fall åstadkomma en lösning som innebär att Försvarsmakten ska kunna fullgöra sitt uppdrag.

## **5. Samordnad logistik- och materielförsörjningsprocess**

### **5.1. *Logistikens omfattning***

Med logistik avses här det som traditionellt benämns logistik samt materiel-, teknik- och infrastrukturförsörjning, försvarsmedicin och även det som går under benämningen övrigt stöd.

## 5.2. *Samordnad processöversikt*

Försvarsmakten och dess stödmyndigheter har genom åren utvecklat egna processer. Försvarsmaktens processer omfattar huvudprocesserna Ledning, Insats och Produktion samt ett stort antal stödprocesser. Försvarets materielverk (FMV) och Fortifikationsverket (FORTV) har, för respektive egen verksamheten, fungerande processer.

De olika processerna, från kravställning till insats, är skapade i syfte att komplettera varandra men processflödet är inte fullt koordinerat. En samordnad processtruktur för logistiken saknas således.

Genom att de olika processerna ägs av olika myndigheter påverkas även processflödet av de olika kulturer som finns både inom Försvarsmakten och stödjande myndigheter. Olika utgångspunkter för styrning hos berörda myndigheter påverkar också processflödet. Inom de olika processtrukturerna finns även processer för likartade syften men med olika begreppsapparater vilket inte underlättar samverkan.

En samordnad processöversikt på övergripande nivå har tagits fram av Försvarsmakten. Den samordnade processöversikten utgår från Försvarsmaktens processöversikt samt FMV process Web och beskriver integrationen i ett *Life Cycle Cost* (LCC) -perspektiv.

Den samordnade processöversikten har åstadkommit genom att analysera, utveckla och sammanföra processer till ett minsta antal för att bilda ett heltäckande sammanhang. Arbetet har i detta skede resulterat i en organisationsoberoende och samordnad processöversikt som delvis har skapats med underlag från, och i samverkan med, berörda parter.

Till översikten har fogats processbeskrivningar till tillräcklig nivå för att kunna anpassa gränssnitt och relationer i ett fortsatt arbete.

Denna processutveckling är samordnad med program PRIO .

I den samordnade processöversikten har vissa utvecklingsmöjligheter av processtrukturen prövats och ytterligare kommer att prövas. Exempel på fortsatta sådana möjligheter är att parallella verksamheter identifieras och samordnas processmässigt.

En väl definierad gränssyta och relation för logistikprocesserna gentemot Försvarsmaktens ledningsprocess och huvudprocesserna Förbandsproduktion och Insats, är avgörande för att uppnå tydlighet avseende Strategisk ledning, Kravställare, Beställare och Utförare. Dessa gränssnitt kräver fortsatt bearbetning för att nå en tillfredställande nivå.

Beskrivningen av ingående processer är fortfarande på en övergripande nivå men tillräckligt väl definierade för att kunna utgöra en grund för att utarbeta övergripande och förändrad struktur för rationellare logistikstöd till förbandsproduktion, beredskap och insats.

Processarbetet kommer att fortsätta under kommande halvår.

### 5.3. Strukturella åtgärder och effektiviseringar

Genom att ersätta dagens splittrade ledningsstruktur med en sammanhållen logistikledning vilken tar ett samlat resultatansvar för stöd till insats och förbandsproduktion kan betydande ekonomiska effektiviseringsvinster göras. För att kunna nå bedömda ekonomiska effektiviseringsvinster krävs strukturella och organisatorisk förändringar som även berör andra myndigheter.

Försvarsmakten bedömer att kostnadssänkningar omfattande 600 mnkr per år kan uppnås från 2013. När kostnadssänkning kan börja realiseras beror på i vilken takt erforderliga beslut kommer att tas. Följande principiella tidsförhållanden för en kommande omstrukturering har antagits:

- 2009 Riksdagsbeslut
- 2010 inrättande av ny enhet/förband och uppsägningar.
- 2011 ny enhet/förband påbörjar och uppnår full verksamhet.
- 2012 uppsägningar avslutas.

Med denna ansats bedöms det ekonomiska utfallet av omstruktureringen komma att fördela sig enligt nedan.

År	2010	2011	2012	2013	2014
Kostnadsbesparing	25	100	300	600	600

Försvarsmakten har därutöver lagt till grund för planeringen att ytterligare kostnadsreducingar till följd av stödutredningen om 350 mnkr genomförs årligen inom försvarsområdet från år 2013.

## 6. Utvecklingsverksamhet

### 6.1. Försvarsmaktens utvecklingsverksamhet

Försvarsmaktens utvecklingsverksamhet har som övergripande syfte att stödja den fortsatta reformeringen av Försvarsmakten. Utvecklingsverksamheten ska fokuseras mot insatsorganisations behov. Det närtida perspektivet ska stå i centrum varvid planerade och pågående insatser ska stödjas genom att tidigt och snabbt tillvarata, omsätta och implementera ny kunskap, nya metoder samt ny teknik. Mot det längre tidsperspektivet skapas underlag som stödjer såväl långsiktighet som möjligheten att kunna möta förändrade förutsättningar och inriktningar.

Kraft läggs på ett ökat nyttiggörande av forskning och teknikutveckling, studier, konceptutveckling m.m. Därför skapas nu ett tydligare sammanhang mellan dessa utvecklingsområden och försvarets kärnverksamhet i form av insatsverksamheten. Successiv avtappning sker därför för insatsorganisationens behov.

Exempel på andra förändringar eller inslag är:

- Införandet av ett nytt program för forsknings- och teknologiöverföring inom FoT.
- Organisations-, metod- samt materielutveckling och -försök samlas i en produktgrupp för att mer samlat kunna utforma och verifiera organisation, arbetssätt, materielsystem m.m. för olika arenor.
- Konzeptutveckling enligt metoden *Concept Development and Experimentation* (CD&E) införs också i syfte att förkorta ledtiden från identifierat behov av förändring till tillgänglig ny förmåga.
- En enhet för koncept- och doktrinutveckling på gemensam nivå har etablerats under 2008, Försvarets enhet för konceptutveckling (FMKE)
- Medverkan sedan 2005 i *Multi National Experimentation series* (MNE). MNE är idag den enda multilaterala utvecklingsverksamhet av rang där helhetssynen avseende civil-militär konflikthantering enligt begreppet *Comprehensive Approach* genomförs. MNE-verksamheten omfattar även doktrinutveckling t.ex. avseende effektbaserat tänkande samt även praktisk interoperabilitetsutveckling.
- En viktig del i att öka nyttiggörandet av utvecklingsverksamheten är att korta ledtiderna från påbörjad verksamhet till (del-)leverans. I utvecklingsverksamheten och transformationen mot ett mer flexibelt och användbart insatsförsvar används därför s.k. accelerationsspår. Detta för att skapa avgränsade, användbara förmågor på kort tid vilket också ger goda exempel och överföringsmöjligheter till andra utvecklings- och förändringsområden.

Utvecklingsverksamheten bedrivs idag i stor utsträckning som internationella bi- eller multilaterala utvecklingssamarbeten.

## **6.2. Utvecklingsverksamhet 2010-2014**

Utvecklingen av försvaret innebär de kommande åren mycket stora förändringar av Försvarets verksamhet vilket kommer att prägla perioden 2010-2014. Försvarets kapacitet till såväl snabbinsats som kapacitet till lång uthållighet och rotationer ska öka. Uppgiften att genomföra dessa insatser ska vara grundläggande vid utvecklingsverksamhet.

För att kunna lösa dessa uppgifter ska Försvarets utveckla en bättre tillgänglighet och en tydligare expeditionär förmåga. Att nå dessa mål kräver både fortsatta utvecklingsinsatser och förändring av verksamhetens karaktär inom alla delar av såväl Försvarets som hela försvarssektorn.

Generellt ska förmågeutvecklingen vara modellbaserad samt ingå i en gemensam arkitektur. Förmågeutvecklingen tar sin utgångspunkt i det effektbaserade tankesättet, där önskade effekter identifieras och kopplas till behov av förmågor, vilka omsätts till förbandsmålsättningar. Förbanden ska samtidigt vara modulära för att kunna sammansättas efter behovet i olika insatsmiljöer. Förbandsmålsättningarna ska utvecklas med en ekonomiskt balanserad helhetssyn och ambition såväl materiellt och personellt.



Fortsatt utvecklingsverksamhet behövs således både för att möta nya förmågekrav enligt ovan men också för att säkerställa och snabba upp intagandet av insatsorganisation 2014. Det inbegriper en mångfacetterad verksamhet omfattande doktrinutveckling, utveckling av förmågor, införande av nya eller förändrade förbandstyper, nya personalförsörjningsformer samt nya former för utbildning och träning.

Följande utvecklingsområden ges prioritet i perioden 2010-2014:

- Försvarsmakten ska utvecklas mot en ökad expeditionär förmåga. En sådan förmåga syftar till att stärka insatsförmågan såväl generellt nationellt som i alla geografiska områden - i närområdet, inom Europa och globalt. Expeditionär förmåga ska även stärka insatsförmågan i spännvidden från hög- till lågintensiva konflikter samt i såväl snabbinsatser som ut hålliga insatser. Den expeditionära inriktningen behöver och kommer att påverka hela Försvarsmakten och försvarssektorn samt personal- och kompetensförsörjningen i vid be- märkelse. Logistik och stöd påverkas särskilt tydligt av denna inriktning.
- Dagens insatsmiljöer är komplexa och kräver både en integrerad politik samt samverkan mellan olika aktörer, myndigheter och organisationer i olika konfliktområden. Detta gäller såväl internationellt som nationellt. Med ovan nämnda inriktning som grund ska civil- militär samverkan utvecklas och stärkas genom att konceptet *Comprehensive Approach* utvecklas och implementeras i Försvarsmakten samt andra myndigheter och organisatio- ner.
- Dagens konfliktmiljöer kan inbegripa både konventionella och okonventionella motstånd- dare. Flertalet av pågående konflikter och insatser inbegriper påtagliga inslag av den sena- re kategorin. Att verka i områden där irreguljära hot förekommer är i sig en särskild utma- ning.
- NBF-satsningen slutförs med resultatöverföring och implementering. Försvarsmakten ändrar samtidigt strategi och metod för lednings- och informationsområdet. Avsikten är att med reducerad ambition följa den fortsatta utvecklingen inom framförallt *Nato Network Enabled Capability* (NNEC).

Det nordiska försvarsrelaterade samarbetet förväntas få en alltmer central roll i svensk säker- hets- och försvarspolitik under perioden. Det nordiska samarbetet ska således stärka även ut- vecklingsområdet och samtidigt utgöra ett komplement till andra bi- och multilaterala samar- beten, inte minst inom EU och Nato/PfP.

Sverige ska följa den internationella utvecklingen och använda de standarder som utvecklas av andra länder och organisationer. Att följa utvecklingen kan dock ske på olika nivåer där valet står mellan att passivt följa eller aktivt delta. För svensk del är den stora utmaningen att koncentrera våra personella och ekonomiska resurser så att vi får en så gynnsam balans som möjligt mellan egensatsningar respektive bi- och multilateralt samarbete. Att vara en aktiv aktör inom några särskilt viktiga områden är en förutsättning för att överhuvudtaget kunna få tillgång till andra parter resultat. Det är också en nödvändighet för att kunna förstå vad olika möjligheter och lösningar innebär, exempelvis avseende interoperabilitet och standarder.

Försvarsmakten föreslår fortsatt effektivisering och rationalisering även inom utvecklingsverksamheten med prioriteringar till att kunna genomföra väpnad strid, i en multinationell kontext, mot olika typer av motståndare, inkluderande konventionella och jämbördiga aktörer. Denna förmåga kräver såväl kompetens- som förmågebredd, även om allt fler delar kan och bör säkras genom olika bi- eller multilaterala samarbeten. Med denna prioritering kan anslaget 1.5 reduceras med 30 mnkr år 2010 och från år 2011 reduceras till att omfatta 779 mnkr, den verksamhet som hänförs till utvecklingsverksamhet inom anslaget 1.1. reduceras med 100 mnkr per år från år 2010 och inom anslagen 1.3 (och 1.4) genomförs effektivisering och rationalisering med 20 % från år 2010.

Med föreslagna effektiviseringar och rationaliseringar ska utvecklingsverksamheten koordineras tydligare där en viktig del är att bedriva verksamheten i en sammanhållen utvecklingsprocess, för att skapa tydliga roller och ansvar som är grunden för att möjliggöra prioritering och koordinering av verksamheten.

## **7. Ledningsområdet**

### **7.1. Central ledning**

Med utgångspunkt i förbättrad rationalitet, nytt personalförsörjningssystem samt en tydligare styrning och kontroll påbörjas under 2009 utredning av central ledning där en reduktion ska vara genomförd senast 2014. I ett första steg ska Högkvarteret reduceras från cirka 1 150 befattningar till cirka 950 stycken. Reduceringen kommer även att beröra den militära underrättelse- och säkerhetstjänsten. Med hänsyn till den nyss genomförda organisationen och sammanslagning av den militärstrategiska och operativa ledningsnivån anser Försvarsmakten att det inte är lämpligt att även sammanslå de taktiska staberna. Reduceringen ska göras successivt och i en sådan takt (ordning) att ledning säkerställs.

### **7.2. Gemensam lägescentral med NOC**

Utveckling av produktionen av en gemensam lägesuppfattning samt operativ styrning av teknikdelarna i Försvarsmaktens ledningssystem genomförs genom införande i två steg av en gemensam lägescentral med *Network Operations Center* (NOC). Det första steget innebär en koncentrerad inom sjöinformationsbataljon och strilbataljon med befintlig teknik. Steg två genomförs efter beslut om bl.a. målsättningar, ekonomi, personal, teknik, materiel och infrastruktur. Nedanstående konceptuella beskrivning avser preliminärt slutläge, d.v.s. genomfört steg ett och två.

Gemensam Lägescentral ska sammanställa ett samlat informationsläge vilket tillsammans med flygstridsledning och NOC motsvarar de uppgifter som idag löses vid StriC och SjöC. Därutöver genereras ett markläge.

Gemensam ledningscentral och NOC ersätter ett flertal driftsplatser idag. Därutöver planeras åtgärder för ökad redundans. På sikt genomförs en besparing. Genom att genomföra centrali-

seringen och genom att genomföra gemensam lägescentral och NOC i två steg är det möjligt att minska behovet av större investeringar de närmaste åren.

Steg ett omfattar:

- Avveckling av sjöstridskompanier Härnösand, Malmö och Visby 2010. Samverkansenhet Visby vidmakthålls med kapacitet för samverkan dagtid.
- Avveckling av sjöstridskompani Karlskrona 2011.
- Avveckling av StriC syd, FMTM och FMLOG verksamhet i Hästveda 2012.
- Nuvarande ledningsenheter vid flygflottiljer avvecklas och omvandlas till ledningsplatser (operatörsplatser i kontors eller containermiljö (freds- och övningsanläggning)) som vidmakthålls vid F7, F 17 och F21.

Sjöstridskompani Göteborg och Muskö vidmakthålls intill beslut om tidpunkt för införande av gemensam lägescentral med NOC.

Steg två omfattar bl.a. flytt av kvarvarande SjöC, och StriC verksamheter till gemensam lägescentral med NOC med ny teknisk lösning och gemensam lokalisering.

### ***7.3. Införande av Taktisk Data Länk***

Införande av interoperabel Taktisk Data Länk (TDL), Link 16, tillför Försvarsmakten den första gemensamma TDL jämfört med nuvarande nationella och försvarsgrensvisa TDL med talförbindelse mellan försvarsgrenar. Ambitionsnivån avseende nyanskaffning begränsas till totalt 140 st MIDS Link 16 terminaler.

### ***7.4. Rationaliserad drift, underhåll och förvaltning av ledningssystem***

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

## **8. Grundorganisation**

### ***8.1. Inledning***

Utformningen av grundorganisationen ska baseras på insatsorganisationen och dess behov. Försvarsmakten avser snarast genomföra grundorganisatoriska förändringar vilka myndigheten själv kan besluta. I senare delen av perioden fram till 2014 förutsätts förändringar som kräver beslut av riksdag och regering.

Då beslut avseende strukturella förändringar i grundorganisationen inte förväntas ske förrän tidigast 2011 genomförs särskild prövning av alla objekt för att undvika felinvesteringar i detta skede. Flera investeringar har stoppats av Försvarsmakten. Redan pågående, samt för produktionen tvingande investeringar genomförs.

Övnings- och skjutfält med tillhörande tillstånd är en strategisk resurs för Försvarens utbildningsorganisation. Det är mycket svårt, intill omöjligt, att återupprätta ett avvecklat övnings- och skjutfält. Förteckningen över beslutade avvecklingar är baserad på Försvarens beslut 04 och efterföljande övnings- och skjutfältsutredning. Förberedelser genomförs nu för att starta en ny övnings- och skjutfältsutredning direkt efter beslut om ny grundorganisation för Försvarensmakten. De uppenbart avvecklingsbara fälten hanteras successivt.

## **8.2. Förändringar i grundorganisationen**

### **8.2.1. Arméförband**

#### *Försvarens beslut*

Utveckling till lättare förbandsstrukturer medför ett förändrat behov av utbildning av tunga förbandsenheter som stridsvagnar. Utifrån detta bedöms det vara rationellare att föreslå att stridsvagnsverksamheten i Försvarensmakten koncentreras till färre platser.

#### *Beslut av riksdag och regering*

I målbild 2014 återfinns både ett reformerat personalförsörjningssystem samt en förändrad insatsorganisation. Detta medför en överkapacitet inom arméns grundorganisation i tidsperioden fram till 2014.

Med två ingenjörbataljoner inom ramen för insatsorganisationen bedöms det vara rationellare att utbildningen av ingenjörförband koncentreras till en plats. En reducering av dagens sex mekaniserade bataljoner, två lätta mekaniserade bataljoner, en luftburen bataljon och en amfibiebataljon till åtta manöverbataljoner med tilläggsförmågor föranleder ett behov av fyra plattformar som utbildar/vidmakthåller morgondagens manöverbataljoner, jämfört mot dagens fem.

För att skapa ekonomiskt utrymme för införandet av nytt personalförsörjningssystem föreslås även att ett mindre verksamhetsställe i armén omlokaliseras och samordnas i en större befintlig garnison.

### **8.2.2. Marinförband**

#### *Försvarens beslut*

Alternativa baseringsmöjligheterna vidmakthålls på dagens platser, eller utvecklas tillsammans med andra myndigheter, för prioriterade områden runt Gotland, Öresund, Kattegatt och Skagerack. Övriga förberedda baseringsmöjligheter avvecklas. I övrigt kan sjöstridskrafter tillfälligt baseras där det finns lämplig kaj.

I syfte att effektivisera nyttjande av förlägnings- och förplägnadskapacitet avvecklas etablissemang som utgör överkapacitet inom ramen för ett nytt personalförsörjningssystem med stående förband.

#### *Beslut av riksdag och regering*

De marina förbanden utvecklas inom ramen för sina garnisoner med en långtgående lokal samordning, men även genom regional samordning med andra förband. Det innebär krav på förändring av förordningar som medger möjligheter till organisationsförändringar, med ändrade ansvarsförhållande vilka framför allt innebär möjligheter till effektivisering av administrationen.

#### *8.2.3. Flygvapenförband*

##### *Försvarsmaktens beslut*

Ett flygplatsområde lämnas senast 2010. Inom garnisonen bibehålls dock infrastruktur som inte är knuten till flygplatsverksamheten, exempelvis kontors-, kasern- samt utbildningslokaler. Stridslednings- och luftbevakningsbataljonen med tillhörande utbildningsbataljon överförs till annan organisationsenhet under 2010.. Därutöver överförs de delar av utvecklingsorganisationen som hör samman med stridslednings och luftbevakningsbataljonen.

Centralisering av grundläggande soldatutbildning till en plats påbörjas 2010. Centraliseringen avser också huvuddelen av de stående förbanden med uppgift att upprätta flygbas.

Stödet till frivilligverksamheten i Flygvapnet centraliseras till en gemensam frivilligavdelning med några få frivilligsektioner som inte kommer att återfinnas vid alla av dagens flottiller/stridsskola. Förändringen beräknas vara slutförd 2010, och resultera i en mindre organisation än dagens.

#### *Beslut av riksdag och regering*

Ett övergripande mål är att minska den infrastruktur flygvapenförbanden har idag. Stridsskolan bibehåller antingen en starkt minimalistisk struktur på nuvarande verksamhetsställe, eller överförs till ett annat verksamhetsställe i Mälardalsregionen.

Produktionsorganisationen kommer i stor utsträckning att bemannas med civil kompetens. Inom garnisonerna sker en förskjutning mot i huvudsak huvudbanan med angränsade byggnader. Därmed förväntas behovet av infrastruktur minska jämfört med dagens situation.

En av dagens utbildningsplattformar föreslås avvecklas med början 2012. En av flygets skolor omlokaliseras med början 2012.

Delar ur transport- och specialflygenheten påbörjar en förflyttning som innebär att förbandet samlas till färre geografiska platser.

Helikopterflottiljen påbörjar under 2011 en förflyttning med minst en helikopterskvadron som innebär en centralisering mot färre antal verksamhetsställen. Slutlig utformning av helikopterflottiljens centralisering till färre verksamhetsställen är beroende av vilka utbildningsplattformar som bibehålls.

#### *8.2.4. Lednings- och underrättelseförband*

##### *Försvarets beslut*

Utveckling av gemensam lägescentral och NOC från bl.a. stridslednings och luftbevakningsbataljonen och sjöinformationsbataljonen påbörjas 2010.

Antalet sjölägescentraler reduceras inledningsvis från fem till två, varav en med skyddad gruppering. I slutet av perioden avvecklas återstående sjölägescentraler och verksamheten sker i en gemensam lägescentral (GLC) med samverkanspersonal dagtid i Göteborg och Visby.

#### *8.2.5. Logistikförband*

##### *Försvarets beslut*

Inom ramen för Reformerad Förvarslogistik kommer reduceringar att ske genom OPS-lösningar och effektiviseringar i planering och ledning av logistik och materieförsörjning samt införande av gemensamma processer på Teknikkontoren.

#### *8.2.6. Hemvärnsförband*

##### *Beslut av riksdag och regering*

Ett nytt personalförsörjningssystem och en rationellare utbildning av nationella skyddsstyrkor och hemvärnsförband medför reduceringar i behovet av utbildningsgrupper.

#### *8.2.7. Skolor och centra*

##### *Beslut av riksdag och regering*

I Mälardalen bör en garnisonsort kunna lämnas och förtätning ske vid kvarvarande garnisoner i området. Som ett resultat av det nya personalförsörjningssystemets lägre behov av nivåhöjande utbildning finns det en rationaliseringsmöjlighet rörande en militärhögskola.

### **8.3. Konsekvensanalys avseende sammanslagen insats- och grundorganisation**

Dagens organisationsenheter varierar såväl i storlek, verksamhet som reellt strukturellt innehåll. Organisationsenheterna innehåller normalt en förbandsdel (insatsorganisation), en stabsdel respektive en produktionsdel men tyngdpunkten mellan dessa delar varierar.

Införandet av stående och kontrakterade förband som omsätts individvis kommer att förändra behov och krav avseende grundorganisation. Med en större andel anställda i insatsförbanden ökas också möjligheterna att förbanden själva genomför verksamhet som tidigare utförts i grundorganisationen. Exempel på detta kan vara visst materielunderhåll. På sikt innebär detta att organisationsenheternas stabs- och produktionsdelar reduceras till att huvudsakligen omfatta ansvar för att garnisonens eller basens insatsförband har tillgång till erforderliga lokaler, matsal m.m. Övrig verksamhet ansvarar insatsförbandet själv för.

Inom varje garnison eller bas kommer sannolikt ett flertal insatsförband att lokaliseras. Om detta kombineras med det minskade stabs- och produktionsansvaret inom garnisonen bör det vara mer relevant att separera rollen som chef för hemmabasen och rollen som chef för ett insatsförband.

Försvarsmakten förordar därför att ansvaret som garnisonschef eller chef för hemmabasen i grunden separeras från ansvaret som chef för ett insatsförband men att nuvarande förhållanden bibehålls till dess systemet med stående och kontrakterade förband införts och konsekvenser blir tydliga. Därefter kan förnyad omprövning ske.

#### **8.4. Försvarsmaktsgemensam grundläggande soldatutbildning**

Att genomföra en gemensam inledande grundläggande soldatutbildning kan innebära fördelar avseende det infrastrukturella resursnyttjandet exempelvis avseende matsalar och förläggningar, vilket i sin tur kan medföra att viss infrastruktur kan avvecklas på andra orter. Olika lokala förutsättningar påverkar dock om Försvarsmakten kan reducera hyreskostnaden. Det finns ett antal större garnisoner som bedöms ha kapacitet att utbilda de volymer av frivilliga som är aktuella. Steg mot denna lösning har tagits av Försvarsmakten genom att den inledande grundutbildningen samordnas inom flygvapen-, marin- och ledningsförbanden.

Det personalförsörjningssystem Försvarsmakten är på väg att införa innebär att soldaten anställs mot en viss plats i insatsförbandet. För att få rätt individer och för att få dem att även stanna kvar som soldater eller sjömän är bedömningen att den lokala anknytningen till "det egna" förbandet är vital.

Försvarsmakten ser i framtiden att principen med faddersystem kommer att användas mer och mer vilket försvåras av en gemensam inledande grundläggande soldatutbildning. En gemensam inledande grundläggande soldatutbildning ger det insatsförband i vilket individen ska placeras sämre möjligheter att bedöma hans eller hennes lämplighet till att anställas av Försvarsmakten. En gemensam inledande grundläggande soldatutbildning innebär även att resekostnader i Försvarsmakten bedöms öka jämfört med om utbildningen genomförs mer lokalt på ett antal platser i Sverige.

Försvarsmakten rekommenderar därför inte att en gemensam inledande grundläggande soldatutbildning införs. Det främsta argumentet är att förändringen bedöms vara negativ ur ett rekryterings- och attraktionshänseende då faktorer som är avgörande för att lyckas med rekry-

tering av frivillig, exempelvis lokal tillhörighet, gemenskap och att tidigt bli en del av insatsförbandets kultur, försvåras. Dessa faktorer bedöms mer gynnade av att den inledande grundläggande soldatutbildning genomförs i närheten av eller på det insatsförband vilket individen ska tillhöra.

## **9. Myndighetsstruktur**

Hänsyn är inte taget till eventuella kostnadsreduceringar eller besparingar vid Fortifikationsverket, Pliktverket och Kustbevakningen i underlaget.

### **9.1. Fortifikationsverket**

Försvarsmakten föreslår att Fortifikationsverkets öppna fastighetsbestånd överförs till annan statlig fastighetsförvaltare och det slutna beståndet till Försvarsmakten i enlighet med Försvarsmaktens tidigare förslag till FFU och Försvarsmaktens kompletteringar till budgetunderlag lämnat till regeringen 2008-05-15.

Genom att överföra det slutna beståndet till Försvarsmakten utgår ett led i beställningskedjan, oavsett om det är nyproduktion, driftupphandling, underhåll eller avveckling, vilket ger en kostnadseffektivare verksamhet då Försvarsmakten redan har kompetens inom området.

Genom att överföra det slutna beståndets ritningsarkiv till FMV hanteras samtliga ritningar, såväl bygg- som installationsritningar i ett och samma arkiv, vilket bedöms leda till en större rationalitet vid om-, till- eller nybyggnader.

### **9.2. Pliktverket**

Huvudansvar för rekrytering åvilar Försvarsmakten. Inom ramen för detta ansvar är det väsentligt att Pliktverkets kunskap och kompetens inom test- och urvalsområdet vidmakthålls antingen inom Försvarsmakten eller att Försvarsmakten fortsatt ges möjlighet att upphandla test och urval på det sätt som idag genomförs av andra myndigheter som Polisen och Tullverket.

### **9.3. Kustbevakningen**

Försvarsmakten ska i fredstid lämna sjölägesinformation till Kustbevakningen. Motsvarande uppgift föreligger inte för Kustbevakningen att till Försvarsmakten lämna inhämtad sjölägesinformation. Ett sådant informationsutbyte bedöms öka tillförlitligheten i sjölägesinformationen för bägge myndigheterna.

Försvarsmakten förordar ett utökat samarbete och samordning mellan Försvarsmakten och Kustbevakningen där följande områden utgör möjligheter där effektiviseringar och rationaliseringar innebär kostnadsreduceringar:

- Operativ ledning (samordning av resurser, informationsöverföring, instruktioner och utnyttjande av basområden).



- Flygtjänst (basering, ledningssystem och utbildning).
- Logistik (samordning av resurser och materiel).
- Utbildning (skolutbildning och övningsverksamhet), personal (rekrytering och karriärväxlingsmöjligheter).
- Internationell verksamhet.

### 10. Nordiskt och övrigt internationellt samarbete

Målsättningen med det fördjupade nordiska samarbetet är att så långt det är möjligt integrera styrkeproduktion och skapa förutsättningar för att vidmakthålla eller öka den operativ effekten. Syftet är att genom rationalitet vidmakthålla och utveckla förmågor och kompetenser till en kvantitet, över kritisk massa, som svarar mot framtidens operativa krav. Målsättningen är också att tillsammans vara en stark säkerhetspolitisk partner med gemensamma styrkebidrag som verkar med större styrkor och under längre tid än varje land kan göra var för sig. Det innebär även att tillsammans kunna ta ett större regionalt ansvar.

Utvecklingen av det fördjupade nordiska samarbetet är indelat i tre skeden; kort sikt 2009-2012, medellång sikt 2013-2018 samt lång sikt 2019 och framåt. Inledningsvis är målsättningen att under 2009-2012 etablera och integrera samarbetet. Därför skapas nu förutsättningar multilateralt för ett allt djupare samarbete genom att utveckla arbetssätt, avtal, beslutsprocesser, samarbets- och utvecklingsplaner. Ett antal konkreta samarbetsaktiviteter är redan påbörjade och 48 aktiviteter inom bland annat utbildning, forskning, materielanskaffning, övningar och insatser är planerade under 2009. Eftersom de föreslagna aktiviteterna inte genomgått en fullständig analys i *NORDSUP Progress Report* krävs i de flesta fall en multilateral realiserbarhetsstudie för att konkretisera effekter, kostnader och fastställa en gemensam implementeringsplan.

Under det första skedet kommer verksamheten i huvudsak att bestå av informationsutbyten, harmonisering av planer, övningsutbyten, samarbeten inom ramen för internationella operationer, logistik m.m., syftande till att påbörja systemintegration och identifiera nya områden där effektivitet och rationalitet kan skapas. Resultatet kommer i huvudsak att bestå av kvalitetseffekter och att förutsättningar skapas för fördjupning av samarbetet. I detta skede förutsätts endast mindre kostnadsreduceringar.

Därefter, mellan 2013-2018, inriktas samarbetet på att med flera aktiviteter skapa systemlikhet och integration. Effekterna kommer även här att i huvudsak bestå av kvalitets och samarbeteffekter. Integrationen kan i detta skeda ökas och därmed även förutsättningarna för kostnadsreduceringar.

Från 2019, då möjligheterna till en ökad integration med bl.a. gemensam produktion och gemensamma operationer ökar förutsättningarna kvalitets- och operativa effekter, rationaliseringar och möjligheterna till kostnadsreduceringar.

Storleken på de möjliga kostnadsreduceringarna är beroende av integreringen av de nordiska ländernas produktionslösningar. Försvarsmakten beräknar följande kostnadsbesparingar under perioden till 2014:

- Gemensam upphandling av målflyg om 25 mnkr per år 2012, 2013 och 2014,
- Gemensam anskaffning av simulatorer om 5 mnkr 2010, 15 mnkr 2011 och 10 mnkr 2012.

Initiala kostnader avseende havs- och luftövervakning om 3 mnkr tillkommer under 2010.

## 11. Antaganden

### 11.1. *Generella antaganden i perioden 2010-2014*

- Eventuella besparingar vid övriga myndigheter kommer Försvarsmakten tillgodo genom kostnadsreduceringar. Dessa är ej inkluderade i Försvarsmaktens ekonomiska beräkningar. Eventuell överföring av uppgifter mellan myndigheter är kostnadsneutrala.
- Det bokförda värdet nedsätts till 0 eller Försvarsmakten erhåller omställningsbidrag för sådan egendom som ska avvecklas.
- Försvarsmakten kompenseras om Post och Telestyrelsen (PTS) beslutar om frekvensbandsavgifter om 250 mnkr/år.
- Omfördelning med anledning av särutgiftsmodellen från anslaget 1.2 till anslaget 1.1 sker med 50 mnkr 2011, 100 mnkr 2012, 200 mnkr 2013 och 315 mnkr 2014.
- Ökad ambition avseende internationella insatser sker stegvis under perioden, full ambition nås med stående och kontraktsförband 2019.
- Försvarsmakten genomför grundorganisationsförändringar vilka myndigheten kan besluta.
- Prognostiserat anslagssparande på anslagsposten 6.1.1. 2008 kan överföras till anslaget 1.1 åren 2010 och 2011.

### 11.2. 2009

- Arbete med förändringar i lagar och förordningar påbörjas för beslut under början av 2010.
- Inom anslaget 1.1 avdelad ÖB reserv om 300 mnkr under år 2009 kan överföras som anslagssparande till år 2010.

### 11.3. 2010

- Anslaget 1.5 reduceras och 30 mnkr överförs till anslaget 1.1.
- Inom det som kan definieras som utvecklingsverksamhet inom anslaget 1.1 reduceras verksamheten med 100 mnkr från år 2010.
- Inom ledningsområdet genomförs besparingar inom anslaget 1.1 om 20 mnkr under år 2010.
- Inom logistikområdet genomförs rationaliseringar inom anslaget 1.1 om 25 mnkr under år 2010.
- Del av prognostiserat anslagssparande från 2008 (6.1.1.) kan utnyttjas inom anslaget 1.1.

## **11.4. 2011**

- Försvarsmakten ska föreslå grundorganisationsförändringar, vilka kräver Riksdagens eller regeringens beslut. Förändringar påbörjas 2012. Datum för beslut om uppsägningar inom Försvarsmakten är 2012-07-01.
- Anslaget 1.5 omfattar 779 mnkr från år 2011, 300 mnkr överförs till anslaget 1.1.
- Inom ledningsområdet genomförs besparingar inom anslaget 1.1 om 81 mnkr under år 2011.
- Inom logistikområdet genomförs rationaliseringar inom anslaget 1.1 om 100 mnkr under år 2011.
- Inom NORDSUP genomförs kostnadsreduceringar med 15 mnkr under år 2011.
- Del av prognostiserat anslagssparande från 2008 (6.1.1.) kan utnyttjas inom anslaget 1.1.

## **11.5. 2012**

- Inom ledningsområdet genomförs besparingar inom anslaget 1.1 om 84 mnkr under år 2012.
- Inom logistikområdet genomförs rationaliseringar inom anslaget 1.1 om 300 mnkr under år 2012.
- Inom NORDSUP genomförs kostnadsreduceringar inom anslaget 1.1 med 35 mnkr under år 2012.

## **11.6. 2013**

- Inom ledningsområdet genomförs besparingar inom anslaget 1.1 om 97 mnkr under 2013.
- Inom logistikområdet genomförs rationaliseringar inom anslaget 1.1 om 600 mnkr från år 2013
- Inom NORDSUP genomförs kostnadsreduceringar inom anslaget 1.1 med 25 mnkr under år 2013.
- Besparingar till följd av stödutredningen om 350 mnkr tillförs anslaget 1.1.

## **11.7. 2014**

- Inom ledningsområdet genomförs besparingar inom anslaget 1.1 om 88 mnkr under år 2014 och 132 mnkr från 2015.
- Inom NORDSUP genomförs kostnadsreduceringar inom anslaget 1.1 med 25 mnkr under år 2014.

## **12. Ekonomi**

### **12.1. Anslagstabell**

Tabellen visar försvarsmaktens förslag till fördelning per anslag av regeringens anvisade ram i planeringsanvisningarna 2008-11-06.

Anslag/-spost	Mnkr, prisnivå 2009	2010	2011	2012	2013	2014
1.1 Förbandsverksamhet och beredskap		19 698	20 004	20 004	20 004	20 004
från anslag 1.2		0	50	100	200	315
från anslag 1.5		30	300	300	300	300
<b>Förslag inriktning 1.1</b>		<b>19 728</b>	<b>20 354</b>	<b>20 404</b>	<b>20 504</b>	<b>20 619</b>
1.2 Fredsfrämjande förbandsinsatser		2 480	2 480	2 480	2 480	2 480
Omfördelning till anslag 1.1			-50	-100	-200	-315
<b>Förslag inriktning 1.2</b>		<b>2 480</b>	<b>2 430</b>	<b>2 380</b>	<b>2 280</b>	<b>2 165</b>
<b>Förslag 1.3 Anskaffning av materiel och anläggningar</b>		<b>9 653</b>	<b>8 817</b>	<b>8 817</b>	<b>8 817</b>	<b>8 817</b>
<b>Förslag 1.4 Vidmakthållande, avveckling mm av materiel och anläggningar</b>		<b>6 043</b>	<b>6 484</b>	<b>6 484</b>	<b>6 484</b>	<b>6 484</b>
Summa anslag 1.3+1.4		15 696	15 301	15 301	15 301	15 301
1.5 Forskning och teknikutveckling		882	1 079	1 079	1 079	1 079
Omfördelning till anslag 1.1		-30	-300	-300	-300	-300
<b>Förslag inriktning 1.5</b>		<b>852</b>	<b>779</b>	<b>779</b>	<b>779</b>	<b>779</b>
<b>Förslag inriktning alla anslag</b>		<b>38 756</b>	<b>38 864</b>	<b>38 864</b>	<b>38 864</b>	<b>38 864</b>

## 12.2 Förslag till anslagsfördelning

Försvarsmaktens förslag till anslagsfördelning år 2014 utgår från i tidigare avsnitt redovisade antaganden. Föreslagen anslagsfördelning är en förutsättning för en god kvalitet i förbandsutbildningen syftande till att uppnå kraven på användbara förband med tillgänglighet väsentligt understigande ett år. Försörjningen av insatsförbanden, som utgår från en sammanhållen logistikprocess inkluderande materielförsörjning, fokuserar initialt på vidmakthållande befintlig dimensionerande materiel samt kompletterande anskaffning för att tillgodose de materiella brister som identifierats avseende operationer med markoperativ tyngdpunkt. Utrymmet i anslagen för anskaffning och vidmakthållande av materiel samt forskning och teknikutveckling medger därefter en långsiktig utveckling med en lägre förnyelsetakt än tidigare planerat.

Anslag 1.1 *Förbandsverksamhet och beredskap* behov av ekonomiska medel ökar efter hand som antalet anställda och kontrakterade soldater och sjömän ökar i Försvarsmakten. För att möta detta ökande medelsbehov avser Försvarsmakten genomföra de grundorganisatoriska förändringar vilka myndigheten själv kan besluta. I senare delen av perioden fram till år 2014 förutsätts förändringar som kräver beslut av Riksdag och regering. Försvarsmakten återkommer med förslag till utveckling av grundorganisationens infrastruktur i myndighetens budgetunderlag för år 2012. En samordnad logistik- och materielförsörj-

ningsprocess är ett av de viktigaste rationaliseringsförslagen för att reducera driftkostnaderna i Försvarmakten.

Försvarmakten har utgått från att prognostiserat anslagssparande åren 2008 och 2009 kan överföras till anslag 1.1 *Förbandsverksamhet och beredskap* åren 2010 - 2011. För att omhänderta regeringens rationaliseringskrav kopplat till försvarsprisindex om cirka 150-200 miljoner kronor per år inom anslag 1.1 *Förbandsverksamhet och beredskap* har Försvarmakten inplanerat en successivt ökande kil om 1.7 % av lönesumman i planeringsperioden. Kilen växer till och med år 2012 för att därefter ligga på samma nivå resterande del av planeringsperioden.

Försvarmakten föreslår vidare att anslag 1.5 *Forskning och teknikutveckling* reduceras med 30 miljoner kronor år 2010 samt med 300 miljoner kronor fr.o.m. 2011, dessa medel överförs till anslag 1.1 *Förbandsverksamhet och beredskap* för att möjliggöra ökning av antalet anställda soldater och sjömän. Därutöver föreslår Försvarmakten, med beaktande av särutgiftsmodellen och det utvecklade personalförsörjningssystemet med heltids- och deltidsanställda soldater och sjömän där grundlön och vissa övningskostnader direkt relaterade till internationella insatser i sin helhet belastar anslag 1.1 *Förbandsverksamhet och beredskap*, en justering av fördelningen mellan detta anslag och anslag 1.2 *Fredsfrämjande förbandsinsatser*. Omfördelningen föreslås börja år 2011 med 50 miljoner kronor och ökar till 315 miljoner kronor år 2014.

Försvarmakten bedömer att kostnadssänkningar med hjälp av en samordnad logistikprocess inom Försvarmakten omfattande 600 miljoner kronor per år kan uppnås från 2013 och dessutom uppskattar Försvarmakten att övriga kostnadssänkningar inom försvarsområdet kan bli ytterligare 350 miljoner kronor per år, vilka bör gottskrivas anslag 1.1 *Förbandsverksamhet och beredskap*. Dessa kostnadsreduceringar utgör ett väsentligt antagande för myndighetens planering i detta underlag. När kostnadssänkningarna kan realiseras beror på i vilken takt erforderliga beslut fattas.

### **12.3 Eventuella justeringar av Försvarmaktens anslag**

Försvarmaktens förslag till målbild 2014 är utformat så att insatsorganisationens operativa förmåga, med i underlaget redovisade begränsningar, samt de bärande principerna för myndighetens organisation och struktur i allt väsentligt kan vidmakthållas även om Försvarmaktens totala anslag under ett enstaka år justeras nedåt med några procent.

En reduktion av myndighetens anslag med några procent under pågående budgetår eller med en förvarning på mindre än ett till två år kommer främst att påverka Försvarmaktens rörliga kostnader, det vill säga den verksamhet som bedrivs inom anslag 1.1 *Förbandsverksamhet och beredskap* och i den mån det är möjligt verksamheten inom anslag 1.3 *Anskaffning av materiel och anläggningar* och anslag 1.4 *Vidmakthållande, avveckling m.m. av materiel och anläggningar*. Detta kommer att påverka insatsförbanden tillgänglighet och användbarhet negativt under aktuellt verksamhetsår och minst ett till två år därefter.

I planeringen för åren 2010 till 2014 har Försvarsmakten utgått från att den årliga omräkningen av anslag görs enligt nuvarande principer.

Försvarsmakten har tidigare påtalat att den tekniska utvecklingen, vidmakthållande och omsättning av insatsförbandens dimensionerande materiel är förenade med efterhand allt mer ökande kostnader som inte kompenseras fullt ut av nuvarande priskompensationssystem. Kostnadsutvecklingen är kopplad till den tekniska utvecklingen och får över tiden ett stort genomslag på insatsorganisationens innehåll. Ökade kostnader med anledning av teknikutvecklingen har länge kunnat hanteras genom en minskad numerär. Inom allt fler områden är numerären emellertid idag nere på så låga nivåer att ytterligare reduceringar inte är möjliga. Valet står då mellan att kompensera för den kostnadsökning som följer med teknikutvecklingen eller att avveckla förband eller materielsystem. Kostnadsutvecklingen är svår att beräkna exakt, men en ofta utnyttjad skattning är tre till fyra procent per år. Värdet beror naturligtvis i hög grad på i vilken takt ny teknik införs.

Genomslaget av den kvalitativa kostnadsutvecklingen är betydande. Tre och en halv procent årlig kostnadsökning innebär vid konstant numerär en fördubbling av kostnaderna på tjugo år eller omvänt att en given anslagsram efter tjugo år bara räcker till att ersätta hälften av förbanden/systemen.

### **13. Behov av förändringar i lagar och förordningar**

#### ***13.1. Bedömning***

Den nya inriktningen av Försvarsmakten med användbara och tillgängliga förband för insatser sammantaget med att personalförsörjningen kommer att vila på frivillighet istället för plikt kommer att ställa stora krav på Försvarsmaktens personalförsörjning. Ett nytt, på författning grundat, stöd för Försvarsmaktens insatser och övrig verksamhet måste tas fram som ersätter nu gällande pliktlagar men även helt eller till delar ersätter de författningar som reglerar den internationella tjänstgöringen. Ett sådant författningsstöd måste framhålla frivilligheten som grund men också ge utrymme för Försvarsmakten att utnyttja den anställda personalen för alla inom Försvarsmakten förekommande uppgifter. Enligt Försvarsmaktens uppfattning kommer följaktligen den nya inriktningen av Försvarsmakten att innebära stora förändringar för den nu anställda personalen. Många av dessa förändringar är möjliga att genomföra inom ramen för nu gällande lagstiftning. Vissa frågor är emellertid av den art att den kräver ny eller förändrad lagstiftning.

#### ***13.2. Internationell tjänstgöringsskyldighet***

För närvarande föreligger inte någon skyldighet att tjänstgöra i internationella insatser förutom för de yrkesofficerare som anställts efter 2003 och i vars anställningsavtal det angivits en sådan skyldighet. För övriga anställda i Försvarsmakten gäller enligt 1 § lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten att de tecknar ett särskilt anställningsavtal avseende den internationella tjänstgöringen och därmed med automatik är tjänstlediga från sin ordinarie

anställning i Försvarsmakten. Detta framgår av lagen om utlandsstyrkan samt 1 kap. 10 § i det inom Försvarsmakten gällande kollektivavtalet FAS. Lagen om utlandsstyrkan innebär därför att det enligt nu gällande rätt inte går att hävda en tjänstgöringsskyldighet för huvuddelen av Försvarsmaktens personal eftersom Försvarsmakten inte kan kräva att den enskilde ingår ett anställningsavtal.

Försvarsmakten har hittills kunnat rekrytera personal till internationell tjänstgöring på frivillig väg. Det nya insatsförsvaret kommer emellertid att ställa krav på sammanhållna utbildade och samtränade förband varför det kommer att ställa ökade krav på att på ett tidigt stadium få klarhet i den enskildes inställning till en planerad internationell tjänstgöring. Försvarsmakten har möjlighet att med de enskilda anställda som innehar befattningar vid ett förband som får uppdrag att bemanna en internationell insats, träffa individuella överenskommelser om förändring av anställningsavtalet. Den anställde som är positiv till internationella uppdrag får genom en sådan överenskommelse sin anställning omreglerad och kommer därefter att fullgöra den internationella tjänstgöringen inom ramen för sin ordinarie anställning, d.v.s. som ett naturligt moment i den omreglerade anställningen. Något särskilt anställningsavtal enligt lagen om utlandsstyrkan kommer följaktligen därefter inte att erfordras för den anställde som accepterar en omreglering av sin anställning. En omreglering har också den innebörden att en anställd som vägrar att acceptera en placering i internationell tjänst gör sig skyldig till arbetsvägran vilket i normalfallet utgör grund för uppsägning eller avsked.

Någon särskild lagstiftning för att tvinga fram en skyldighet att tjänstgöra internationellt torde därför inte vara nödvändig eftersom Försvarsmakten bedömer att flertalet anställda ser en internationell tjänstgöring som en naturlig del av anställningen och följaktligen torde komma att acceptera ett förslag om omreglering. Försvarsmakten har dessutom idag stora möjligheter att i samband med befordran eller tillträde till högre utbildning framhålla att det kommer att krävas erfarenhet av internationell tjänstgöring.

Någon särskild lagstiftning på detta område erfordras följaktligen inte.

### **13.3. Tjänstgöring för soldater och sjömän**

#### **13.3.1. Förmåner och villkor**

Inledningsvis kan framhållas att de soldater och sjömän som anställs kommer att omfattas av för övrig personal gällande kollektivavtal och den arbetsrättsliga regleringen i övrigt oavsett om de är anställda tills vidare eller tidsbegränsat. Detta innebär bl.a. att vissa kollektivavtal, som exempelvis arbetstidsregleringen, måste anpassas till de särskilda förhållanden som dessa anställningar kräver. Även frågan om ersättning bör lösas genom kollektivavtal även om inget hindrar att arbetsgivaren övergångsvis beslutar ensidigt att ersättning kan utgå med fritt logi, fri förplägnad och en ersättning motsvarande dagersättningen för pliktpersonal. De anställda soldaterna och sjömännen kommer till del att tjänstgöra under förhållanden som motsvarar vad som gällt för pliktpersonalen. Den nuvarande lagstiftningen som reglerar förmåner och villkor för pliktpersonal bör därför i tillämpliga delar överföras till ny lagstiftning för de tids-

begränsat tjänstgörande soldaterna och sjömännen. Detta torde särskilt gälla frågor om sjukvårdsförmåner, rehabiliteringsansvar etc.

På motsvarande sätt bör bestämmelserna om disciplinansvar för pliktpersonal överföras till en ny lagstiftning och göras tillämplig dels på de tidsbegränsat anställda soldaterna och sjömännen under deras tjänstgöring men även på all övrig personal under den tid de tjänstgör i utlandsstyrkan. Även de bestämmelser som idag reglerar medbestämmande för den värnpliktiga personalen kan överföras till en särskild lagstiftning för de tidsbegränsat anställda soldaterna och sjömännen.

De här angivna frågorna är emellertid idag föremål för analys av Pliktutredningen varför det i detta sammanhang inte bör anges några mer konkreta förslag.

### *13.3.2. Anställning med stöd av LAS*

Enligt 4 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) ska en anställning ske som en tillsvidareanställning, dvs. som en fast anställning, om grund för att anställa på viss tid inte föreligger i lag eller kollektivavtal. Någon författnings- eller avtalsenlig grund som tillåter anställning under 4-6 år som föreslås i Förvarsutskottets betänkande föreligger inte idag. De i LAS eller Anställningsförordningen (AF) angivna författningensliga möjligheterna för visstidsanställning är inte tillämpliga för anställningar som överstiger två år.

Försvarens inriktning är därför att insatsorganisationen ska personalförsörjas med tillsvidareanställd personal. Det huvudsakliga motivet för detta är att internationell erfarenhet visat att svårigheten inte varit att rekrytera soldater och sjömän utan att behålla dessa kategorier under avsedd period.

De problem som kan uppkomma med denna inriktning är att tillsvidareanställd personal endast kan avvecklas om det föreligger s.k. saklig grund. Det kan därför uppstå problem att avveckla soldater och sjömän som inte kunnat utvecklas till annan befattning inom eller utom Försvarensmakten efter att avsedd tjänstgöringsperiod som soldat eller sjöman löpt ut. De soldater och sjömän som inte kunnat avvecklas utgör på grund av det omplaceringsansvar som åvilar arbetsgivaren vid en avveckling ett faktiskt arbetsrättsligt hinder för att kunna rekrytera nya soldater och sjömän.

Något särskilt författningsstöd erfordras inte för att tillsvidareanställa soldater och sjömän.

Alternativet till en tillsvidareanställning är att anställa soldater och sjömän på tidsbegränsade anställningar. Genom den ändring av LAS som skedde i juli 2007 infördes tidsbegränsningsgrunden allmän visstidsanställning (ALVA) vilket innebär att Försvarensmakten äger rätt att visstidsanställa soldater och sjömän i sammanlagt två år under en femårsperiod. Försvarensmakten har även rätt att anställa dessa soldater i utlandsstyrkan med stöd av 4 § lagen om utlandsstyrkan. Lagen om utlandsstyrkan utgör en från LAS avvikande bestämmelse och har inte någon bestämd tid under vilken anställningen får pågå. Den tjänstgöringstid som soldaterna



och sjömännen fullgör inom ramen för lagen om utlandsstyrkan räknas inte heller in i den femårsgräns som LAS föreskriver. Mot denna bakgrund är det möjligt att växla mellan flera ALVA-anställning och anställningar i utlandsstyrkan så länge ALVA-anställningarna sammanlagt inte överstiger två år.

De nackdelar som är förenade med att soldaterna och sjömännen växlar mellan olika anställningar är att de inte har någon skyldighet att efter en ALVA-anställning acceptera en ny anställning. De har följaktligen inte genom sin ALVA-anställning en skyldighet att acceptera en senare internationell tjänstgöring i utlandsstyrkan. Risken för att de soldater och sjömän som ingått en ALVA-anställning därefter inte accepterar en anställning i utlandsstyrkan torde emellertid vara försumbar varför någon särskild författningsreglering ur denna synvinkel, i vart fall för närvarande, inte erfordras.

#### *13.3.3. Kontraktering av soldater och sjömän*

Försvarsmaktens inriktning är att kontraktsförbanden bemannas med personal som enligt avtal med Försvarsmakten ska stå till förfogande för övning för och tjänstgöring vid beslut om insatser. Dessa kontrakt innebär i sig en tidsbegränsad anställning under sex till åtta år under vilken tid de enligt avtalet har en begränsad tjänstgöringsskyldighet.

Denna avtalsform går inte att tillämpa fullt ut inom ramen för nu gällande författningar och kollektivavtal. Anställningen utgör en s.k. intermittent anställning och om soldaterna och sjömännen skulle vara bundna av avtalet under kontraktstiden så föreligger ett anställningsförhållande med Försvarsmakten även under de perioder soldaterna och sjömännen inte tjänstgör.

Regeringen bör i författning reglera en rätt för Försvarsmakten att träffa anställningsavtal som möjliggör anställning av kontrakterade soldater och sjömän under längre perioder. Regeringen bör i en sådan författning även skriva in en internationell tjänstgöringsskyldighet. En sådan reglering kan förhållandevis enkelt ske genom ett det i 4 § lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten anges att den tidsbegränsade anställningen avser utbildning, beredskap och tjänstgöring

#### *13.3.4. Skyldighet att kvarstå i anställningen*

Ett anställningsavtal, oavsett om det är en tillsvidareanställning, en visstidsanställning eller en kontraktsanställning innebär inte att Försvarsmakten i alla situationer kan säkerställa att insatsorganisationen har tillgång till de soldater och sjömän som tecknat kontraktet. Ett anställningsavtal som löper tills vidare kan alltid avbrytas. Ett anställningsavtal (kontrakt) som löper på viss i förväg fastställd tid kan i sig inte avbrytas av den enskilde eller Försvarsmakten annat än vid grovt avtalsbrott. Ett dylikt kontrakt innebär däremot att soldaten eller sjömannen endast teoretiskt sett är bunden under hela kontraktstiden därför att enda sanktionen om han eller hon bryter mot avtalet är att Försvarsmakten kan tillerkännas ett skadestånd. Storleken på ett skadestånd kan sedan prövas av domstol men i ett antal mål gällande flygförare inom Försvarsmakten som brutit sina kontrakt har domstolen jämkat även kollektivavtalsreglerade

skadestånd avsevärt. En bedömning är därför att det vid kontraktsbrott endast är möjligt att återkräva vad soldaten eller sjömannen erhållit i kompensation för den bundenhet han eller hon de facto har haft. Någon garanti för att de kontraktsbundna soldaterna som utbildas kommer att stå till Försvarens maktens förfogande för internationell tjänstgöring efter utbildningstiden finns därför inte.

För detta krävs en författning som förbjuder soldaterna och sjömännen att lämna sina anställningar inför en internationell insats i likhet med vad som tidigare angavs i 5 kap. 2 § lagen (1976:600) om offentlig anställning. Regeringen bör därför överväga en bestämmelse förhindrar anställda i Försvarens makt att lämna sin anställning i samband med beslut om internationell insats.

Regeringen bör överväga en reglering av skyldigheten för militär personal att kvarstå i anställningen vid beslut om internationell insats.

#### *13.3.5. Skydd för anställning*

De soldater och sjömän som kontrakterats och som kommer att vara frånvarande från sina ordinarie arbetsplatser när de utbildas eller tjänstgör i Försvarens makt omfattas inte av de anställningsskyddsregler som idag gäller enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt. Det måste därför skapas ett tillägg för denna kategori tjänstgörande i lagen (1994:2076) om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m. för att ge dem ett erforderligt anställningsskydd. Det bör även, i likhet med vad som gäller i annan ledighetslagstiftning, inte enbart föreskriva ett skydd mot uppsägning och avsked utan även ett skydd mot annan ingripande åtgärd i anställningen, exempelvis omplaceringar som enbart föranleds av tjänstgöringen i Försvarens makt.

Regeringen bör tillföra kategorierna soldater och sjömän samt kontrakterade soldater och sjömän i lagen (1994:20) om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m.

#### *13.3.6. Författning om tidsbegränsad anställning av soldater och sjömän*

Regeringen kan med stöd av 4 punkten i övergångsbestämmelserna till lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA) besluta om en författning som ger Försvarens makt möjlighet att tidsbegränsat anställa soldater och sjömän.

Regeringen anses emellertid inte ha frihet att författningsreglera alla anställningsfrågor. I förarbetena till nu gällande LOA angav departementschefen bl.a. (prop. 1993/94:65 s 32);

*”Grundlagens krav skall vara en utgångspunkt för den framtida regleringen. Därutöver kan ibland allmänna lämplighetsskäl tala för en särskild lagstiftning i frågor som är speciella för de statsanställda....Syftet med en särskild reglering för statsanställda bör alltså inte primärt vara att reglera förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.*

*Syftet bör istället vara att genom denna reglering tillgodose de allmänintressen som gör sig gällande vid utövande av statlig verksamhet.”*

Detta uttalande torde innebära att regeringen inte kan anses äga en generell rätt att författningsreglera frågor som kan bli föremål för kollektivavtal. I frågor som kan anses utgöra en huvudsaklig reglering av rena arbetsgivarfrågor föreligger genom uttalandet ett hinder mot en författningsreglering. I frågor där det offentliga intresset överväger torde uttalandet dock inte innebära ett hinder mot författningsreglering. Detta synsätt kan exemplifieras med att uttalandet i förarbetena till LOA torde förhindra regeringen att författningsreglera frågan om visstidsanställning av yrkesofficerare vilket utgör en renodlad arbetsgivarfråga, medan regeringen torde vara oförhindrad att författningsreglera frågan om visstidsanställning av soldater för att personalförsörja utlandsstyrkan om en sådan reglering bedöms nödvändig för att Sverige ska kunna fullgöra ett mellanstatligt åtagande.

Mot denna bakgrund kan regeringen i författning säkerställa att Försvarmakten får rätt att anställa soldater och sjömän under viss tid, förslagsvis under fyra till sex år i enlighet med Försvarsberedningens förslag. Regeringen bör i en sådan författning även skriva in en internationell tjänstgöringsskyldighet.

#### **13.4. Övrigt**

Det kan konstateras att det föreligger en omfattande författningsreglering som direkt eller indirekt berör Försvarmaktens personalförsörjning. De i underbilaga 1.2, som inte gör anspråk på att vara heltäckande, angivna författningarna är till stora delar tillkomna för att stödja personalförsörjning m.m. till en annan organisation än den Försvarmakten nu går in i. Behovet av en systematisk genomgång av gällande författningsreglering är därför stort och målet bör vara att skapa ett nytt mer sammanhållet regelverk för Försvarmaktens nya inriktning.