

Försvarsdepartementet
Enheten för det militära försvaret
Er referens Fö2008/8223/MIL

103 33 Stockholm

Yttrande över betänkandet ”Totalförsvarsplikt och frivillighet” (SOU 2009:63) från Utredningen om totalförsvarsplikten (Fö 2008:01)

Arbetsgivarverket utgår i sitt yttrande från ett arbetsgivarperspektiv samt begränsar yttrandet till att endast avse vissa principiella frågor.

Den förändring från plikt till frivillighet som kommittén föreslår är en förändring som har stor påverkan på kompetensförsörjningen inom Försvarsmakten. Från att ha litat till värnplikten måste nu Försvarsmakten attrahera unga människor som på frivillig grund ska söka sig till Försvarsmakten. Kommittén lämnar inga detaljerade förslag om hur Försvarsmakten bör bedriva sitt rekryteringsarbete, men lyfter ändå fram vikten av att vara en attraktiv arbetsgivare, vilket bland annat förutsätter goda villkor för dem som tjänstgör inom myndigheten, utvecklingsvägar inom och utanför myndigheten, samt förtroende för Försvarsmaktens verksamhet. Arbetsgivarverket instämmer i Kommitténs uppfattning att Försvarsmakten står inför utmaningen att ytterligare stärka sin attraktionskraft för att klara kompetensförsörjningen.

Ett system där värnplikt ersätts av anställning med långa tidsbegränsade engagemang i Försvarsmakten ställer stora krav på övriga arbetsgivare på arbetsmarknaden. De förutsätts tillmötesgå de behov av tjänstledigheter som uppstår när personer rekryteras till Försvarsmakten. De förutsätts också hantera den problematik som uppstår när den tidsbegränsade anställningen inom Försvarsmakten upphör och tjänstlediga personer återkommer.

Härutöver vill Arbetsgivarverket framhålla att om det blir fråga om tidsbegränsade anställningar av sådant slag att de inte ryms inom de nuvarande reglerna i LAS, bör dessa anställningar grunda sig på kollektivavtal mellan berörda parter. Arbetsgivarverkets principiella ståndpunkt är att undvika särslagstiftning för det stat-

liga avtalsområdet eftersom sådan lagstiftning skulle få effekter på systemet med det delegerade arbetsgivaransvaret. Om Arbetsgivarverket inte disponerar området för villkor förknippade med anställning i staten, så påverkar det Arbetsgivarverkets möjligheter att företräda statliga arbetsgivarintressen. Endast de förhandlande parterna kan i förhandlingar förfoga över helheten av frågor som måste lösas - anställningsformer och anställningsvillkor.

Försvarsmakten föreslås bli ensam huvudman för rekrytering av de soldater och sjömän som ska rekryteras på frivillig grund. Detta innefattar ansvar för marknadsföring, urval och rekrytering. Försvarsmakten föreslås även besluta om vilka tester som ska föregå en frivillig militär utbildning. Denna uppgift har hittills legat på Pliktverket.

Arbetsgivarverket vill betona vikten av att de beslut som fattas om övergång av verksamhet från Pliktverket till Försvarsmakten blir tydliga avseende tidpunkt för övergång och vilken verksamhet inom Pliktverket som berörs av övergången. Här vill Arbetsgivarverket framhålla att myndigheterna har att ansvara för sin egen planerade omställning intill den tidpunkt då beslut fattas som medför att reglerna om övergång av verksamhet enligt 6b§ lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) blir tillämpliga. Efter beslut som leder till en tillämpning av reglerna i LAS om övergång av verksamhet inträder ett uppsägningsförbud, enligt 7§ 3 stycket LAS som innebär att överlåtaren inte får genomföra uppsägningar för förvärvarens räkning.

Tidsaspekten

Kommittén bedömer, mot bakgrund av pliktssystemets inneboende effektivitetsbrister, att ett genomförande med en brytpunkt, alltså ingen infasning av systemet med frivillighet, är mer praktiskt och ekonomiskt effektivt än ett system där plikt blandas med frivillighet. Förslaget är att den frivilliga rekryteringen ska gälla från och med den 1 juli 2010. Detta, menar Arbetsgivarverket, skulle innebära att Försvarsmakten måste ha ett nytt kompetensförsörjningssystem på plats redan då, vilket utan att gå in på detaljer, kräver ett omfattande arbete. De omfattande marknadsföringsinsatser som krävs för att nå målgrupperna för rekrytering kräver sannolikt också tid att verka för att nå önskat resultat.

Övrigt

Arbetsgivarverket har svårt att värdera alla de förslag som kommittén har lämnat och avstår därför från att yttra sig i övrigt. Det är emellertid viktigt att lyfta fram Arbetsgivarverket som en självklar samarbetspartner i ett eventuellt framtida genomförande av kommitténs förslag.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektören Göran Ekström. Vid den slutliga handläggningen deltog enhetschefen Elisabet Sundén Ingeström, utredare Robert Cloarec och rådgivare Marie Högström, föredragande



Göran Ekström



Marie Högström