

Försvarsdepartementet

Vår referens/dnr:

219/2014

103 33 STOCKHOLM

Er referens/dnr:

Fö2014/1911/MFI

2015-02-25

Remissvar

Betänkandet Försvarsmakten i samhället – En långsiktigt hållbar personalförsörjning och en modern folkförankring av försvaret (SOU 2014:73)

Svenskt Näringsliv begränsar sitt remissvar främst till de delar av betänkandet som berör förhållandet till civila arbetsgivare samt vissa skolfrågor.

Rehabiliteringsansvaret

En av de tre huvudfrågor som utredaren haft i uppdrag att analysera är hur försvarets folkförankring kan säkerställas. Utredaren ska vidare, enligt kommittédirektiven, bl a föreslå åtgärder för att särskilt stärka rekryteringen av tidvis tjänstgörande personal.

Som utredaren framhåller (sid 232) är det inte minst ur ett demokratiskt perspektiv uppenbart att Sverige behöver ett försvar som är förankrat hos folket. En sådan folkförankring måste naturligen innefatta också civila arbetsgivares förståelse för försvaret och personalförsörjningen. Detta förutsätter i sin tur att de civila arbetsgivarna accepterar de förutsättningar som gäller för det nya personalförsörjningssystemet så att deras anställda känner att de kan söka anställning hos Försvarsmakten utan att relationerna till den civila arbetsgivaren äventyras i något avseende. Det är naturligtvis viktigt för de anställda att de känner trygghet i sin civila anställning när de tjänstgör i Försvarsmakten. Lika viktigt är att en civil arbetsgivare inte ska tveka att anställa en person som är eller har varit tidvis tjänstgörande på grund av risken att behöva svara för rehabilitering av skador som uppkommit i tjänstgöringen hos Försvarsmakten.

Utredaren betonar att rehabiliteringsansvaret enligt kommittédirektiven ska vara oförändrat för den civila arbetsgivaren. Mot denna bakgrund föreslås inte att Försvarsmakten ska ta någon aktiv del i själva rehabiliteringsprocessen. Försvarsmaktens insats begränsas till att efter ansökan betala ut en skäligen ersättning för vissa kostnader som den civila arbetsgivaren må ha haft.

Försvarmaktens skyldigheter är emellertid mer långtgående när det gäller rehabiliteringsansvaret för rekryter under utbildning och för personal i militära internationella insatser. I dessa fall finns ett förstärkt skydd. Försvarmakten ska utreda behov av åtgärder och lämna stöd. I dessa situationer innebär Försvarmaktens ansvar inte någon inskränkning i det ansvar som åvilar den skadades arbetsgivare enligt socialförsäkringsbalken och arbetsmiljölagen (sid 307 och 308 i betänkandet). Det hade således enligt föreningen varit möjligt att beträffande tidvis anställd personal föreslå ett lika långtgående ansvar att utreda, bidra till och medverka i en rehabiliteringsprocess som gäller enligt exempelvis 8 kap 6 och 7 §§ lagen om totalförsvarsplikt för rekryter, utan att för den sakens skull den civila arbetsgivarens ansvar anses inskränkt.

Som skäl att inte föreslå en liknande lösning för tidvis anställda anger utredningen risken att Försvarmakten skulle komma att bidra till en rehabilitering som visar sig bero på något annat än den militära tjänstgöringen. Enligt föreningen torde det dock i de allra flesta fallen relativt snabbt kunna konstateras huruvida en psykisk eller fysisk skada beror på den militära tjänstgöringen eller inte. Under alla förhållanden är denna risk för Försvarmakten inte skäl nog att befria Försvarmakten från varje form av aktivt deltagande i rehabiliteringsprocessen.

Resultatet av den föreslagna regleringen är att Försvarmaktens ansvar är olika beroende på om den tidvis anställda skadas i en internationell insats eller i annan verksamhet hos Försvarmakten. I det förra fallet ska Försvarmakten inte bara bekosta rehabiliteringen utan också utreda behovet av åtgärder, anskaffa hjälpmedel, anordna lämplig arbetsträning samt i övrigt ge stöd och bistånd så att personens möjligheter att leva ett aktivt och självständigt liv stärks. I det senare fallet inskränks Försvarmaktens ansvar i princip till att efter ansökan utge skäligt ersättning för vissa rehabiliteringskostnader.

Den av utredningen föreslagna lösningen bidrar inte till att öka acceptansen för personalförsörjningssystemet hos de civila arbetsgivarna. Föreningen anser att Försvarmaktens ansvar ska vara detsamma oavsett i vilken verksamhet under tjänstgöringen skadan uppstår och att omfattningen ska motsvara den som gäller för rekryter under utbildning respektive personal som skadas under en internationell insats.

Vad gäller den föreslagna ersättningsregeln föreslås att Försvarmakten ska utge skäligt ekonomiskt stöd till den civila arbetsgivaren. Uppenbarligen är det ersättningsens storlek i en viss given situation som ska vara föremål för skälighetsbedömningen. Det lämnas för övrigt ytterst sporadisk ledning för vad som är skäligt stöd. Varför exempelvis företagets storlek ska påverka ersättningsens storlek förklaras inte.

En rimligare ordning är att Försvarmakten ska ersätta de faktiska kostnaderna för erforderliga åtgärder. Prövningen bör således inte gälla ersättningsens storlek utan åtgärdernas nödvändighet. Självklart ska den civila arbetsgivaren inte ersättas för onödiga åtgärder men är åtgärderna nödvändiga ska de ersättas fullt ut.

Utredaren föreslår att Försvarmaktens ansvar för ersättning begränsas till fem år efter det att åtgärder kan inledas. Uttrycket "kan inledas" inbjuder till tolkningsproblem. Det kan vara svårt att bestämma när en åtgärd i någon mening "kan" inledas. Det är bättre att fristen börjar löpa när åtgärderna faktiskt inleds.

Föreningen menar dock att femårsfristen är för kort. Erfarenheter visar att en psykisk skada kan visas senare än så.

Sammanfattningsvis menar föreningen att förslaget om ekonomisk ersättning i och för sig är positivt men att Försvarmaktens ansvar bör gå längre och också innefatta ett aktivt deltagande i rehabiliteringsprocessen. Ett sådant ansvar har exempelvis föreslagits i Veteranutredningens slutbetänkande (SOU 2014:27 Svensk veteranpolitik – ett ansvar för hela samhället).

Förlängda anställningstider

Nuvarande anställningstider för tidvisanställda gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS) är extremt långa, jämfört med vanligen förekommande tidsbegränsade anställningar på arbetsmarknaden. Utredaren föreslår oaktat detta att anställningstiderna för GSS ska förlängas ytterligare.

De invändningar som Svenskt Näringsliv tidigare framfört mot det nuvarande personalförsörjningssystemet - den omfattande rätten till ledighet och rehabiliteringsansvarets placering - gör sig än mer gällande om anställningstiderna förlängs. En civil arbetsgivares svårigheter att hitta ersättare för lediga arbetstagare samt risken för rehabilitering av skador orsakade av en militär insats ökar naturligen om anställningstiden blir längre.

Föreningen anser därutöver att de skäl som anförs för den föreslagna förlängningen inte är bärande. Förmodade förbättrade möjligheter att erhålla banklån respektive bättre möjligheter att, trots föräldraledighet, utvecklas i tjänstgöringen i Försvarmakten är inte tillräckliga omständigheter som motivering för en förlängning. Det får också sägas vara ytterst tveksamt om förlängda anställningstider bidrar till att öka attraktionen för en anställning i Försvarmakten.

Svenskt Näringsliv motsätter sig förslaget om förlängda anställningstider såsom varande onödigt.

Semesterfrågor

Utredaren föreslår att den tidvis tjänstgörande arbetstagaren ska ta ut intjänade semesterdagar hos Försvarmakten, om dessa är högst fem.

En grundläggande princip bör vara att semestern ska tas ut hos den arbetsgivare där den tjänas in. Förslaget är ett steg i denna riktning, varför föreningen tillstyrker förslaget.

Skolfrågor

Avsnitt 8.3.6 handlar om behovet att tydliggöra skolans ansvar att bidra till kunskap om totalförsvaret. Föreningen anser att eleverna i grund- och gymnasieskolan ska ges förutsättningar att skaffa sig goda kunskaper om det svenska samhället. Det är därför rimligt att de får utbildning om kunskapsområdet totalförsvarskunskap där begreppen säkerhetspolitik och militärt och civilt försvar ingår. Det bör framgå i kursplanen och ämnesplanen för ämnet samhällskunskap i grund- respektive gymnasieskolan.

Utredaren föreslår (avsnitt 9.3.3) att skolbetygskraven för att gå vidare i urvalet efter rekryttestet inte bör sänkas. Föreningen anser att rekryteringen av medarbetare till

Försvarmakten i grunden bör utgå från faktisk kompetens och inte formella betyg. Dock bör det vara Försvarmakten som har bäst kunskap om hur behoven och kraven ska sättas upp.

I kapitel 11 diskuterar utredaren bl a behovet av ett civilt meritvärde. Föreningen vill understryka vikten ur ett attraktions- och rekryteringsperspektiv av ett civilt meritvärde av tjänstgöring inom Försvarmakten. Det är därför viktigt att Försvarmakten tydliggör innehållet i utbildningar och befattningar.

SVENSKT NÄRINGSLIV



Christer Ågren