



OFFICERSFÖRBUNDET

Stockholm, 2025-111-05

Försvarsdepartementet

Enheten för militär förmåga

103 33 Stockholm

fo.remissvar@regeringskansliet.se

Dnr: Fö 2025/01190

Remissyttrande SOU 2025:86

"Redo! En utredning om personalförsörjningen av det militära försvaret"

Officersförbundet har getts möjlighet att yttra sig över betänkandet "Redo! En utredning om personalförsörjningen av det militära försvaret" och lämnar härmed följande synpunkter och kommentarer.

Om Officersförbundet

Officersförbundet är ett fack- och yrkesförbundet för Sveriges yrkesofficerare, kadetter och anställda gruppchefer, soldater och sjömän (GSS/K). Förbundet organiserar cirka 16 000 aktiva medlemmar inom Försvarsmakten och andra delar av totalförsvaret. Vårt uppdrag är att företräda våra medlemmars fackliga, professionella och yrkesetiska intressen och bidra till ett modernt och robust personalförsörjningssystem som stärker Sveriges försvarsförmåga.

Som parter i kollektivavtalsförhandlingar och representanter i flera statliga samrådsorgan har Officersförbundet en central roll i utvecklingen av den militära personalens villkor. Genom att leda det egna förbundsområdet (OFR/O) inom Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) förhandlar Officersförbundet på såväl central nivå med Arbetsgivarverket, som på lokal nivå med Försvarsmakten med flera myndigheter. Vi arbetar för att säkerställa att försvaret erbjuder attraktiva karriärvägar, rättvisa villkor och hållbara arbetstider för våra medlemmar.



Inledning och övergripande synpunkter

Officersförbundet inbjöds att delta i den referensgrupp som konstituerades, och har därigenom löpande kommit med idéer och synpunkter till utredningen – det har fungerat mycket väl. Vi välkomnar att regeringen genom denna utredning belyser ett viktigt område för det militära försvarets långsiktiga förmåga – personalförsörjningen. Emellertid omfattar inte utredningen de centrala delarna av Försvarmaktens personalförsörjning – Yrkesofficerskollektivet. Utredningen presenterar likväl flera välkomna förslag.

Vi konstaterar dock att utredningen i flera delar är för begränsad och inte i tillräcklig utsträckning behandlar grundläggande frågor om kompetensförsörjning, arbetsvillkor och incitament för den professionella militära personalen som arbetar heltid i Försvarmaken

Officersförbundet har följt utredningens arbete kontinuerligt. Samtidigt är förbundet kritisk till att utredningen inte tydligare behandlar arbetsgivaransvaret och de avtalsrättsliga konsekvenserna av förslagen.

Officersförbundet menar att personalförsörjningen tydligare måste vila på tre grundpelare:

- Frivillighet och anställning – anställd personal ska utgöra grunden för försvarsförmågan.
- Attraktiva villkor – löner, karriärvägar och arbetsmiljö måste stå i paritet med ansvar och krav.
- Förutsägbarhet – både arbetsgivare och arbetstagare måste ha tydliga rättigheter och skyldigheter.

Delvis bygger utredningens förslag på att pliktinstrumentet till del kan ersätta långsiktigt arbetsgivaransvar. Det är enligt Officersförbundet en orimlig väg framåt.



Synpunkter angående 9 kap. (Förlängd värnplikt för officerare)

Avseende de delar av kapitlet som berör förlängd värnplikt för officerare är Offisersförbundet kritiskt. Vi har inget att erinra mot förslaget i 9.5.1., det vill säga att de som fyller 47 år under pågående inkallelse ska ha kvardröjande plikt för att fullgöra densamma. Kommentarererna nedan kommer endast att avse förslaget i 9.5.2. att före detta officerare ska kunna ianspråktagas med värnplikt intill 70 års ålder. Kritiken grundar sig främst på två punkter: dels urholkas officerskollektivets ställning som anställd personal, dels bestraffas officerskollektivet med en frihetsinskränkning som deras jämnåriga i samma position slipper.

Yrkesofficerare är avgörande för rikets försvar. Det är de som bygger försvarsförmåga genom utbildning, övning, träning och skarp insatsverksamhet. Genom att utöva ledarskap i militär kontext och kunna fatta svåra beslut om våldsanvändning i krig och konflikt utgör de en unik resurs, med höga krav på omdöme, integritet och utbildning.

Officerare är anställd personal. Även om värnpliktiga kan bemanna befattningar som normalt innehas av officerare är dessa inte utbytbara. Anställningen är ett civilrättsligt förhållande som bygger på frivillighet. Det innebär att alla de som anställts som officerare självantaget meddelat att de vill bidra till rikets försvar. Det innebär samtidigt att de kan välja att avsluta sina anställningar för att göra något annat. Friheten att kunna välja sysselsättning är en frihetsrättighet med stöd i regeringsformen (RF 2 kap. 17 §) och är ett av de grundläggande värden som våra medlemmar, och resten av officerskollektivet, valt att försvara.

De som är anställda som officerare har ingått avtal om, och är medvetna om, att de kan ianspråktagas med allmän tjänsteplikt under höjd beredskap och krig. I likhet med alla andra anställda är huvudregeln att man ska fortsätta gå till jobbet och göra nytta där man behövs. Att ingående av anställning har kvardröjande effekter följer dock inte av detta. Att före detta officerare ska belastas med förlängd värnplikt är en pålaga som inte drabbar övriga jämnåriga. Det är i grunden oskäligt att de som gjort en insats, baserad på frivilligt engagemang och avtal, ska bestraffas för detta i efterhand.

Officersförbundet avstyrker förslaget i sin helhet.



Synpunkter angående 11 kap. (Villkoren för totalförvarspliktiga)

Avseende hela kapitlet om villkoren för totalförvarspliktiga instämmer förbundet i stora delar av utredningens förslag och resonemang. Försvarmakten kommer att ha en bredd av personal som bemannar likvärdiga befattningar i krigsorganisationen, sida vid sida, i olika kategorier med olika villkor. Dessa olikheter bör undanröjas så att rättvisa och attraktiva villkor bör gälla alla, oavsett roll i fred. ***Officersförbundet delar utredningens bedömning*** att pliktpersonal har behov av kompensation i flera skeden av livet.

Officersaspiranter

Officersaspiranters förmåner påverkas indirekt av förmånerna för pliktpersonal. Det är mycket viktigt att dessa förmåner är attraktiva för att bibehålla ett högt söktryck och fulltaliga utbildningar till officersyrket. Officersförbundets studentråd har tidigare framfört att dag- och förplägnadsersättning måste återspegla faktiska levnadskostnader.

Officersaspiranter bör vidare kunna anställas direkt inför utbildning. Det hade bättre reflekterat deras status, verkat rekryteringsfrämjande och förenklat för Försvarmakten att säkerställa attraktiva villkor under utbildningen.



Synpunkter angående 13 kap. (Reservofficerare)

Tjänstgöringsskyldighet

Inledningsvis delar officersförbundet utredningens beskrivning och förklaring kring reservofficerares anställning och tjänstgöringsskyldighet. Utredningen bedömer att det finns ett behov av att reservofficerare tjänstgör i den omfattning som behövs för att de ska kunna utveckla och behålla sin kompetens. ***En sådan tjänstgöringsskyldighet bör regleras i reservofficerarnas anställningsavtal.***

Officersförbundet delar utredningens syn på behovet av att reservofficerare ska ha sådan kompetensutveckling att de ska kunna vara omedelbart krigsdugliga vid höjd beredskap. För detta krävs regelbunden och utvecklad dialog mellan Försvarmakten och den enskilde reservofficeren, planerad övning och tjänstgörings- samt kompetensutvecklingsplan för varje krigsplacerad reservofficer.

3/8-regeln

Att en reservofficer, utöver den tid som anges i 15 § officersförordningen, får anställas under högst tre år inom en period om åtta år för tjänstgöring i Försvarmakten benämns som 3/8-regeln. Denna regel sätter således en gräns för i vilken omfattning Försvarmakten kan anställa en reservofficer för tjänstgöring som inte är knuten till reservofficerens krigsbefattning. 3/8-regeln sätter således även en gräns för hur länge en reservofficer kan vara ledig från sitt ordinarie arbete för sådan tjänstgöring som inte är knuten till dennes krigsbefattning.

Ur ett professionsperspektiv ser Officersförbundet positivt på en kompetent och välövad reservofficerskår för primär bemanning av krigsorganisationen. Emellertid kan och ska inte en reservofficer ersätta en yrkesofficer i Försvarmaktens grundorganisation rent generellt sett. Den professionella yrkesofficeren djupa och breda yrkeskunskaper måste värnas, varför en uppluckring av 3/8-regeln skulle kunna leda till att reservofficerare anställs tills vidare utan bortre gräns.

Det är därför bra att 3/8-regeln föreslås bibehållas, det borgar för en professionell yrkesofficerskår och där risken för att mindre rutinerade och erfarna reservofficerare anställs istället för yrkesofficerare – det är att värna Försvarmaktens operativa effekt och professionalism.



Synpunkter angående 14 kap. (GSS/K)

Flera av de personalförsörjningsproblem som berör GSS-kategorin härrör sig troligen till villkorsfrågor och personaltjänst i myndigheten, något vi delar med utredningen. Vi delar också flera av utredningens resonemang och analyser likaså vikten av att Försvarsmakten tillhandahåller en god verksamhet för en bättre personalförsörjning.

Officersförbundets betonar emellertid de anförda tankar som återges i betänkandet,¹ och menar att GSS/K bör erbjudas tillsvidareanställningar och att det är orimligt att en betydande grupp anställda i Försvarsmakten har långa visstidsanställningar med de problem för de enskilda som följer därav. Viktiga skäl är här den ovisshet en visstidsanställning medför – att anställningen medför en otrygghet utan stabil ekonomi med svårigheter att planera sitt liv. Ur officersförbundets perspektiv är detta också en källa till den relativt höga personalomsättningen av GSS/K.

Ett annat skäl till varför GSS/K anställningsvillkor bör ändras till tillsvidareanställningar handlar om profession och professionalism. Att vara kontinuerligt anställd gruppchef, soldat eller sjöman är ett viktigt yrke som kräver erfarenhet och fortbildning. Vulgärargument att "Försvarsmakten ska inte ha 45-åriga skyttesoldater" känns förlegat och ålderdomligt. Kriget i Ukraina visar att den fysiska åldern har allt mindre betydelse. Det vittnar utredningen själv om, när den föreslår en höjd värnpliktsålder till 70 år för officersutbildade. Därtill finns det idag ingen åldersgräns för när en anställning som GSS/K kan ingås. Dessutom finns det en uppsjö av befattningar för soldater och sjömän som inte är i direkt stridande befattningar i frontlinjen.

En tredje aspekt berör gruppchefskollektivet. Försvarsmakten och överbefälhavaren fattade den 7 maj 2021 beslut om slutlig implementering av ett professionellt så kallat trebefälssystem (3BS). Officersförbundet bejakar 3BS rent allmänt och att gruppchefskategorien är en tredjedel av 3BS. Emellertid medför visstidsanställningen för gruppcheferna att det inte hinner tillskansa sig den erfarenhet och professionalism som trebefälssystemet behöver. Här bör Försvarsmakten tänka om och säkerställa att gruppchefer tillhandahålls såväl kvalificerad yrkesutveckling som verksamhet i övrigt, inklusive tillsvidareanställningar.

Officersförbundet delar därför inte utredningens bedömning gällande anställningsform för GSS/K:

"De skäl för tidsbegränsad anställning som vid införandet av personalkategorin GSS angavs i syfte att värna den anställda gör sig fortfarande gällande. Det finns därför inte skäl att ändra regleringen om tidsbegränsningen av anställningen."

¹ Se s. 330 ff.



OFFICERSFÖRBUNDET

Avslutning

Officersförbundet välkomnar utredningens ansats men konstaterar att flera avgörande delar saknas. Sveriges försvarsförmåga avgörs främst av människor och av lojal personal med goda villkor för nationens trygghet och säkerhet. Deras utbildning, vilja och förutsättningar i sin tjänsteutövning är därför avgörande.

Förbundsstyrelsen, Officersförbundet

Beslutad den 30 oktober 2025

Enligt uppdrag,

Johan Hansson

Johan Hansson

Förbundsdirektör, Officersförbundet