



Soldatanställningar i Försvarsmakten

Till försvarsutskottet

Försvarsutskottet har gett arbetsmarknadsutskottet möjlighet att yttra sig över proposition 2011/12:115 *Soldatanställningar i Försvarsmakten* och de motioner som kan komma att väckas med anledning av propositionen i de delar som berör arbetsmarknadsutskottets beredningsområde. En motion, 2011/12:Fö7 (V), har väckts med anledning av propositionen.

Arbetsmarknadsutskottet belyser i detta yttrande några aspekter på regeringens förslag till lag om vissa försvarsmaktsanställningar och yttrar sig över motionen i den del som den avser könsfördelningen inom Försvarsmakten.

Utskottets överväganden

Propositionen

Regeringen föreslår i propositionen en ny lag om vissa försvarsmaktsanställningar. Lagen utgör en speciallag för Försvarsmakten och omfattar arbetstagare som är anställda som gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarsmakten. Lagförslaget kompletterar och ersätter i vissa delar *lagen (1982:80) om anställningsskydd*, i det följande kallad LAS, och reglerar ett antal särskilda frågor i anställningsförhållandet med Försvarsmakten. Lagen reglerar dessutom rätten till ledighet från en anställning hos en annan arbetsgivare och därmed sammanhängande frågor. Regeringen föreslår även en följdändring i *semesterlagen (1977:480)*.

Bakgrunden till lagförslagen är de senaste årens omstrukturering av Försvarsmakten och de nya kraven på operativ förmåga, som bl.a. har medfört genomförande av insatser både inom och utanför Sverige. Systemet bygger på frivillighet och inte på tjänstgöring grundad på värnplikt. Med undantag för yrkesofficerare kommer den militära personalen i fortsättningen att tjänstgöra under en begränsad tid. Genom denna proposition redovisar regeringen sin politik för Försvarsmaktens försörjning med gruppbefäl, soldater och sjömän.

För gruppbefäl, soldater och sjömän införs två nya militära anställningsformer: kontinuerligt respektive tidvis tjänstgörande. Båda kategorierna kommer att anställas på längre tidsbegränsade anställningar. En mindre andel gruppbefäl, soldater och sjömän anställs för viss tid för kontinuerlig tjänstgöring i de stående förbanden. Ett stående förband är ett förband som har en hög tillgänglighet och är avsett för de mest krävande uppgifterna. Den andra typen av förband, kontraktsförbanden, planeras vara personellt och materiellt uppfyllda och samövade så att de uppfyller kraven på operativ förmåga och beredskap. Huvuddelen av gruppbefälen, soldaterna och sjömännen kommer att vara anställd som tidvis tjänstgörande personal.

Kontinuerligt tjänstgörande är arbetstagare som under anställningstiden i Försvarsmakten tjänstgör sammanhängande och har sin huvudsakliga sysselsättning där, medan *tidvis tjänstgörande* personal tjänstgör i Försvarsmakten periodvis och har sin huvudsakliga sysselsättning utanför Försvarsmakten.

I arbetsskyldigheten för en arbetstagare som är anställd i Försvarsmakten som gruppbefäl, soldat eller sjöman ska ingå att tjänstgöra i internationella militära insatser.

Det huvudsakliga innehållet i den nya lagen om vissa försvarsmaktsanställningar är följande.

Försvarsmakten anställer gruppbefäl, soldater eller sjömän genom längre tidsbegränsade anställningar. Ett anställningsavtal ska omfatta minst sex och högst åtta år med möjlighet att ingå ett nytt anställningsavtal alterna-

tivt förlänga anställningen. Den totala anställningstiden får uppgå till högst sexton år, varav högst tolv år som kontinuerligt tjänstgörande. Anställningen ska kunna inledas med en provanställning under högst sex månader som, om den inte avbryts, övergår till en tidsbegränsad anställning.

Den tidsbegränsade anställningen upphör som regel vid anställningstidens utgång men kan enligt lagförslaget sägas upp i förtid. En uppsägning från Försvarsmaktens sida måste vara sakligt grundad. För båda parter gäller en minsta uppsägningstid om tre månader. Om det är Försvarsmakten som säger upp beror uppsägningstiden på hur länge arbetstagaren varit anställd. Den kan då vara högst sex månader.

Efter att ha tjänstgjort i en internationell militär insats ska arbetstagaren ha rätt till återhämtningstid, vilket innebär att arbetstagaren under den tiden inte på nytt får tjänstgöra i en internationell militär insats.

En arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten ska ha rätt till hel ledighet från sin civila anställning för att tjänstgöra i Försvarsmakten. Sådan ledighet får omfatta högst tolv månader i följd. En arbetstagare ska också ha rätt till hel ledighet från sin civila anställning under högst sex månader för att pröva en anställning i Försvarsmakten enligt den nya lagen. Om en tidvis tjänstgörande först har varit tjänstledig för provanställning får ledigheten omfatta högst 18 månader.

Försvarsmakten ska hålla en tidvis tjänstgörande arbetstagare informerad om planerad tjänstgöring. Arbetstagaren ska informera sin civila arbetsgivare om anställningen i Försvarsmakten och om den planerade tjänstgöringen där, om denna påverkar rätten till ledighet.

Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas från sin civila anställning på grund av att ledighet begärs eller tas i anspråk ska uppsägningen eller avskedandet kunna ogiltigförklaras. En arbetstagare ska inte heller behöva godta försämrade anställningsvillkor enbart på grund av ledigheten. En arbetstagare med tidvis tjänstgöring i Försvarsmakten får inte heller på grund av den anställningen behandlas sämre när han eller hon gör en förfrågan om eller söker arbete hos en civil arbetsgivare.

För en arbetstagare som är tidvis tjänstgörande ska semesterförmåner kunna överföras från den civila anställningen och till anställningen i Försvarsmakten och tvärtom. För att detta ska fungera ska vissa upplysningar lämnas mellan arbetsgivarna. Särskilda regler ska gälla för förläggningen av semester hos Försvarsmakten och för sparande av semester.

Skadeståndsskyldigheten regleras på i huvudsak motsvarande sätt som enligt 38 § LAS när inte den lagen gäller.

Det ska vara möjligt att genom kollektivavtal avvika från vissa av lagens bestämmelser.

Lagen föreslås träda i kraft den 1 juli 2012.

I propositionen gör regeringen bedömningen att de regler som redan gäller för anstånd med studier och för studieuppehåll på universitets- och högskoleområdet ska tillämpas också för den som behöver anstånd för att påbörja studier eller studieuppehåll för att pröva en anställning som grupp-

befäl, soldat eller sjöman i Försvarsmakten. Samma ska gälla för studieuppehåll för tjänstgöring i Försvarsmakten som tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldat eller sjöman.

Motionen

Vänsterpartiet anser i motion 2011/12:Fö7 yrkande 3 att en ny handlingsplan bör upprättas för att nå en jämnare könsfördelning. *Vänsterpartiet* har inga invändningar mot de lagförslag som finns i propositionen. Partiet anser att det rent arbetsrättsliga är tillfredsställande utifrån den rådande situationen. Partiet har dock synpunkter på förutsättningarna för personalförsörjningen. Det är särskilt tre områden som partiet anser behöver synas närmare och som kräver ytterligare åtgärder, nämligen rekryteringsunderlaget, kostnaderna och jämställdheten. *Vänsterpartiet* betonar att Försvarsmakten inte får bli en inåtvänd organisation med en smal rekryteringsbas. Partiet konstaterar att kvinnor i betydligt mindre utsträckning än män söker sig till försvaret och anser att den skeva könsfördelningen kräver lösningar. Regeringen bör återkomma med förslag om att upprätta en ny handlingsplan för att nå en jämnare könsfördelning.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis slå fast att ett väl fungerande personalförsörjningssystem är en nödvändig förutsättning för den nya försvarspolitiska inriktning som riksdagen slog fast våren 2009 (prop. 2008/09:140, bet. 2008/09:FöU10, rskr. 2008/09:292). Det nya personalförsörjningssystemet ska vara utformat på ett sådant sätt att det på ett kostnadseffektivt sätt gagnar insatsorganisationens tillgänglighet, användbarhet och förmåga att möta nya uppgifter och förändringar i det säkerhetspolitiska läget. Utskottet kan konstatera att den sista stora pusselbiten i försvarsreformen kommer på plats genom propositionen om soldatanställningar. Det handlar bl.a. om soldaters arbetsrättsliga skydd, rätt till ledighet från civil anställning och om anställningstider. Utskottet välkomnar regeringens förslag till lösningar i propositionen och gör helhetsbedömningen att de har goda förutsättningar att motsvara de krav som ställs på en modern försvarsmakt.

Utskottet har vid två tidigare tillfällen yttrat sig till försvarsutskottet i olika frågor om den framtida personalförsörjningen i Försvarsmakten (yttr. 2008/09:AU8y och 2009/10:AU7y). I båda yttrandena har utskottet betonat de arbetsrättsliga aspekterna av en övergång till ett försvar som bl.a. bygger på tidsbegränsade anställningar för gruppbefäl, soldater och sjömän.

Utskottet kan konstatera att propositionen inte mötts av några invändningar när det gäller att reglera anställningsförhållandena för dessa personalkategorier i en speciallag. Den verksamhet som regleras genom lagförslaget är enligt utskottets bedömning så särpräglad att en speciallagstiftning är motiverad.

Det förstnämnda yttrandet ovan beskrev vissa grundläggande aspekter på anställningsskyddet och möjligheten att genom kollektivavtal avvika från dessa regler. Utskottet välkomnar mot den bakgrunden propositionen och noterar med tillfredsställelse att lagförslaget överensstämmer med utskottets synpunkter den gången, t.ex. i fråga om möjligheten för en arbetstagare att i förtid säga upp en längre tidsbegränsad anställning hos Försvarsmakten.

Vänsterpartiet har inga invändningar mot lagförslagen i sig men anser att den skeva könsfördelningen inom Försvarsmakten kräver lösningar, och partiet förespråkar en ny handlingsplan för att nå en jämnare könsfördelning. Utskottet återkommer till denna fråga.

Utskottet har en grundläggande positiv inställning till det framlagda lagförslaget men måste samtidigt konstatera att det i vissa avseenden avviker från gängse arbetsrättslig reglering. Det gäller främst anställningsformen tidvis tjänstgöring som i hög grad bygger på att det finns två parallella arbetsgivare, Försvarsmakten och en civil arbetsgivare, och att arbetstagaren alternerar mellan dessa anställningar. Propositionen utgår från att tjänstgöringen hos Försvarsmakten ska mötas av välvilja hos den civila arbetsgivaren. Självfallet är detta en rimlig utgångspunkt. Som sägs i propositionen måste Försvarets personalförsörjning ses som en fråga för hela samhället. Vissa arbetsgivare får acceptera att dela viss personal med Försvarsmakten och inrätta sig efter det regelverk som tagits fram för att möjliggöra Försvarsmaktens personalförsörjning. Det kan enligt utskottets bedömning inte uteslutas att de två arbetsgivarna i olika avseenden kan ha motstridiga intressen. Utskottet vill peka på att det kan komma att innebära en del svårigheter för de civila arbetsgivarna. Detta kan särskilt antas gälla mindre företag. Ett anställningsförhållande bygger på ömsesidig lojalitet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, vilket gör att man inte heller kan bortse från att en arbetstagare kan hamna i besvärlig situation med dubbla lojaliteter.

Av detta skäl är det viktigt att Försvarsmakten planerar in tjänstgöringen för olika arbetstagare med god framförhållning. Som sägs i propositionen kommer det att vara en betydelsefull förutsättning för verksamheten att det finns en översiktlig preliminär planering. Arbetstagaren och den civila arbetsgivaren bör ha möjlighet att, även om planeringen är preliminär, överblicka en längre tidshorisont än tre månader. Även konsekvenserna av systemet med återhämtningstid är något som den civila arbetsgivaren måste överblicka.

Utskottet vill liksom regeringen betona vikten av ett förtroendefullt samarbete mellan Försvarsmakten och de civila arbetsgivarna, och det gör sig särskilt gällande när det rör sig om tidvis tjänstgörande personal. Det är av största betydelse att en sådan dialog äger rum. Om dessa förutsättningar inte är uppfyllda finns det risk för att den tidvisa tjänstgöringen – som större delen av soldatanställningarna ska utgöras av – inte kommer att fun-

gera som regeringen tänkt sig. Därför är det positivt att regeringen anser att en central funktion för arbetsgivarrelationer snarast bör inrättas inom Försvarsmakten.

Att det för en och samma arbetstagare kan handla om två parallella och stadigvarande arbetsgivare kan också leda till en komplex organisationsbild. Arbetstagaren kan vara medlem i en arbetstagarorganisation som Försvarsmakten inte har någon avtalsrelation till, vilket i praktiken bl.a. skulle kunna leda till tillämpningssvårigheter för Försvarsmakten när det gäller förhandlingar, överläggningar och varsel. Utskottet gör bedömningen att detta är frågor som arbetsmarknadens parter har de bästa förutsättningarna att finna praktiska lösningar på.

Utskottet konstaterar att det är fråga om ett nytt slag av lagstiftning vars praktiska konsekvenser är svåra att förutse i alla delar. Utskottet förutsätter att regeringen noggrant följer utvecklingen och vid behov återkommer till riksdagen.

Utskottet övergår nu till den fråga som Vänsterpartiet tar upp.

Utskottet vill understryka att kvinnor har haft möjlighet att göra värnplikt och bli officerare sedan 1980. År 1989 upphävdes dessutom de sista formella restriktionerna för kvinnor att inneha befattningar och tjänstgöra vid förband. Trots det kan utskottet konstatera att det inte råder någon jämn könsbalans inom Försvarsmakten. Utskottet instämmer därför i regeringens uppfattning att Försvarsmakten måste åstadkomma en jämnare könsbalans bland sina anställda och att förändringstakten måste öka. Det är dock angeläget att Försvarsmaktens ansträngningar inte bara avser rekryteringen. Det är minst lika viktigt att erbjuda kvinnor en bra och därmed attraktiv arbetsplats med goda utvecklingsmöjligheter så att de stannar kvar hela anställningstiden. En självklar och grundläggande förutsättning är att utrustning och materiel anpassas också till kvinnor så att både kvinnor och män kan verka i Försvarsmakten.

Utskottet anser att det är av stor betydelse att Försvarsmakten också vidtar åtgärder före, under och efter anställningen för att fler kvinnor ska söka sig till Försvarsmakten och stanna kvar i sin anställning. Utskottet gör bedömningen att möjligheten att gå vidare i det civila arbetslivet efter avslutad anställning kommer att vara viktig för både kvinnor och män. Det kan därför vara av särskild betydelse att tidigt analysera vilka områden som anställda kvinnor vill och kan karriärväxla till. Utskottet instämmer i regeringens bedömning att Försvarsmakten bör överväga att inrätta en central funktion för meritbedömning m.m.

Sammanfattningsvis anser utskottet att försvarsutskottet bör tillstyrka propositionen och avstyrka motion 2011/12:Fö7 (V) yrkande 3.

Stockholm den 19 april 2012

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Tomas Tobé

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Tomas Tobé (M), Ylva Johansson (S), Maria Plass (M), Raimo Pärssinen (S), Katarina Brännström (M), Maria Stenberg (S), Gustav Nilsson (M), Patrik Björck (S), Hans Backman (FP), Ann-Christin Ahlberg (S), Annika Carlsson (C), Johan Andersson (S), Hanif Bali (M), Andreas Carlson (KD), Josefin Brink (V), Ann-Louise Hansson (MP) och Johnny Skalin (SD).

Avvikande mening

Soldatanställningar i Försvarsmakten (MP, V)

Josefin Brink (V) och Ann-Louise Hansson (MP) anför:

Vi anser att Försvarsmakten inte får bli en inåtvänd organisation med en smal rekryteringsbas. Kvinnor söker sig i betydligt mindre utsträckning än män till försvaret. Den skeva könsfördelningen kräver lösningar. Vi anser att regeringen bör återkomma med förslag om att upprätta en ny handlingsplan för att nå en jämnare könsfördelning.

Med detta tillstyrker vi motion 2011/12:Fö7 (V) yrkande 3.