

Personalförsörjning och värnplikt

1 Förslag till Riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att begränsa antalet heltidsanställda soldater.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en ökad ambition för hemvärnet.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om hemvärnets eget ansvar.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en ny handlingsplan för jämnare könsfördelning.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett återinförande av pliktlagen.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett stabilt personalförsörjningssystem.

2 Inledning

Regeringen formar ett försvar med en mycket hög beredskap. En sådan beredskap är ytterst kostsam och enligt vårt sätt att se det, omotiverad. Regeringens yrkesförsvar medför troligen högre personalkostnader, vilket riskerar att tränga ut annan viktig verksamhet inom försvars- och säkerhetsområdet.

Försvarsmakten har tidigare visat att kostnaden för den tillgänglighet regeringen kräver är hög och påverkar andra delar som uthållighet, utvecklingsförmåga och förmågebredd. Vår förmåga att möta nya och långvariga hot begränsas; försvaret blir i praktiken ett försvar för kortsiktiga hot.

Systemet har inneburit en förändring vars konsekvenser är svåra att överblicka. Försvarsmakten själv har redovisat ett stort antal osäkerheter och svårigheter i det system som införs. Ekonomin är framräknad utifrån en rad förutsättningar som vi menar är orealistiska, bl.a. inom lagstiftningsområdet.

Det förslag på personalförsörjning som regeringen föreslår innebär bl.a. sex- till åttaåriga kontrakt. En uppluckring av arbetsrätten riskeras om inte reglerna på arbetsmarknaden respekteras. Det tar vi självfallet avstånd ifrån.

Sammantaget leder detta till att det nya personalförsörjningssystemet innebär betydande risker för konjunkturkänslighet, rusande personalkostnader och svårigheter att nå rätt kompetenser.

Regeringen underlåter också att analysera och problematisera det faktum att Försvarsmakten och dess stödmyndigheter misslyckats med att åstadkomma en jämn könsbalans.

Med de osäkerheter som personalförsörjningssystemet hittills uppvisat kommer personalkostnaderna att öka och regeringen tvingas att prioritera yrkessoldater framför verksamhet.

Med tanke på att regeringen inte anser att försvaret kan vara fullt utbyggt förrän tidigast 2019 handlar det inte heller om ett försvar som är gripbart här och nu – snarare där och då. Kostnaderna lär dock komma långt tidigare.

3 Försvarspolitisk inriktning

Vi instämmer i regeringens förslag till mål och uppgifter för det militära försvaret:

- ? att hävda Sveriges suveränitet, värna suveräna rättigheter och nationella intressen,
- ? att förebygga och hantera konflikter och krig,
- ? att skydda samhället och dess funktionalitet i form av stöd till civila myndigheter.

De nationella behoven ska utgöra grunden för prioritering och utveckling av förmågor, och dessa förmågor ska sedan – utifrån behov och möjlighet – kunna utnyttjas internationellt. För internationell tjänst prioriteras markförband. Flygvapnet, marinen och hemvärnet med de nationella skyddsstyrkorna utgör de omedelbart gripbara resurserna och grunden för svensk, nationell incidentberedskap i fredstid. Det svenska militära försvaret ska vara rationellt och effektivt organiserat. Detta inkluderar också eventuella framtida värnpliktsförband.

Sveriges försvars- och säkerhetspolitik är, och ska vara, allas ansvar. Den folkliga förankringen utgör därför en mycket viktig komponent för det militära försvaret. Detta innebär bl.a. att försvaret ska spegla det övriga samhället vad gäller attityder och värderingar, men också bestå av ett tvärsnitt av samhället. I detta ingår också att se till att undanröja de strukturer som gör att det militära försvaret och dess stödmyndigheter inte klarar av att rekrytera kvinnor i tillräcklig omfattning.

Vi menar att ett återtagande av värnplikten i en framtid kommer att vara viktig, men till att börja med i begränsad omfattning. Vi vill därför se ett militärt försvar där antalet heltidsanställda soldater är fortsatt minimerat och betydligt färre än vad regeringen tänkt sig. I stället bör den största delen av insatsorganisationen bemannas med frivilliga, kontrakterade soldater och i en nära framtid av en viss del värnpliktiga. Dessa förband ska vara färdigutbildade och inom angiven beredskapstid vara redo för insats. Det som anförs om antalet heltidsanställda soldater bör riksdagen ge regeringen tillkänna.

Vi bedömer att detta, utöver att innebära ett inflöde av civil kompetens och kunskap till försvaret, även innebär kraftigt minskade kostnader relativt regeringens förslag med ett större antal heltidsanställda soldater.

Samtliga förband i insatsorganisationen bör kunna nyttjas för såväl nationella som internationella insatser. Alla förband behöver dock inte vara optimerade för internationella uppgifter. Vi ser dock att marktrupper ska utgöra basen vid internationella uppdrag. Kontraktsförbandens beredskapssättning ska avpassas efter behov så att förbanden periodvis kan stå i högre beredskap, som snabbinsatsförband för nationella eller internationella uppgifter.

Hemvärnet med de nationella skyddsstyrkorna utgör en mycket viktig del av Sveriges militära försvar som en snabbt gripbar resurs, men är samtidigt också en central resurs för samhällets robusthet vid större kriser. Det är en generellt sett kostnadseffektiv resurs och ska finnas tillgänglig över hela landet. Vi vill därför se en ökad ambition relativt regeringen avseende hemvärnet med de nationella skyddsstyrkorna. Det som anförs om en ökad ambition för Hemvärnet bör riksdagen ge regeringen till känna.

Det är viktigt att kunna använda hemvärnet med de nationella skyddsstyrkornas förband såväl i fred som i krig, men frågan är hur det ska uppnås. Redan i dag har hemvärnet med de nationella skyddsstyrkorna tjänstgöringsskyldighet i och med att de tecknar avtal. Vi vill understryka att en eventuellt ökad grad av tjänstgöringsplikt i hemvärnet med de nationella skyddsstyrkorna inte får kompensera ett personalförsörjningssystem med rekryteringssvårigheter. Men vi ställer oss positiva till

att, efter regeringsbeslut, kunna använda hemvärnet med de nationella skyddsstyrkornas kompetens även vid extraordinära kriser.

Hemvärnet med de nationella skyddsstyrkorna ska kunna skydda viktiga objekt och installationer, men också t.ex. kunna skapa förutsättningar för insatsförbandens möjlighet att nå fram och verka. De nationella skyddsstyrkorna har inte någon roll vid internationella insatser mer än att viss personal inom skyddsstyrkorna kan vara rekryteringsbara till sådana insatser. Vi vill inte se hemvärnet som någon budgetregulator när det ska sparas, utan organisationen bör så småningom få ett eget budgetanslag. Den direktutbildning som hemvärnet haft har motverkat brist på rekryter och ökat andelen kvinnor. Den goda förmågan till rekrytering av unga personer, de med annan etnisk bakgrund och kvinnor bör tas till vara. Det som anförs om Hemvärnets eget ansvar bör riksdagen ge regeringen till känna.

4 Försvarsmaktens personalförsörjning

Varje framtida personalförsörjningssystem för Försvarsmakten måste klara av att förse myndigheten med tillräckligt mycket personal av tillräckligt hög kvalitet, oavsett säkerhetspolitisk och ekonomisk konjunktur. Systemet måste vara robust och långsiktigt uthålligt. Det måste också utformas så att det bidrar till en bred folklig förankring för försvaret och till ett försvar som speglar samhället när det gäller attityder och sammansättning. Försvarsmakten får inte bli en inåtvänd organisation med en smal rekryteringsbas. Försvarsmakten ska fortsatt arbeta med den värdegrund som myndigheten antagit. En ny handlingsplan bör upprättas för att nå en jämnare könsfördelning. Det som anförs om en ny handlingsplan för jämnare könsfördelning bör riksdagen ge regeringen till känna.

Personalförsörjningssystemet måste utformas så att det finns tillräckligt många personer redo för såväl nationella uppgifter som internationella insatser. Svenska förband har sedan lång tid ett internationellt mycket gott anseende. Det gäller även vid insatser i högre konfliktnivåer. En avgörande del i detta är soldaternas höga kvalitet och deras koppling till det civila samhället – effekter av dagens värnpliktsystem. Den svenska Försvarsmakten kommer även i fortsättningen att behöva soldater av hög klass med mycket god förmåga till initiativ och ansvarstagande.

Vi anser att det system som regeringen nu inrättat, byggt på en helt frivillig rekrytering och ett större antal heltidsanställda yrkessoldater, kommer att få svårt att uppfylla dessa krav. Nationella och internationella experter har varnat för de

rekryterings- och bemanningssvårigheter som kan komma att uppstå. Erfarenheterna från bl.a. Nederländerna visar att rekryteringen kan bli konjunkturkänslig med risk för ett stort antal vakanser. Försvarsmakten har redovisat ett antal osäkerheter och svårigheter i det system som regeringen nu genomför. Risken för en explosiv ökning vad avser personalkostnaderna och/eller ett stort antal vakanser är uppenbar.

Sammantaget leder detta oss till slutsatsen att det av regeringen införda personalförsörjningssystemet har stora oklarheter och innebär betydande risker för konjunkturkänslighet, rusande personalkostnader och svårigheter att nå rätt kompetenser. Vi tror också att det finns stor risk för att det leder till en försvarsmakt med en alltför smal rekryteringsbas.

Vårt förslag till system för personalförsörjning bygger på en könsneutral mönstringsplikt, i vilken samtliga ungdomar mönstrar via dator och där sedan ett antal genomgår en mer djupgående mönstring och antagningsprövning. Utifrån denna rekryteras väl lämpade och motiverade för en kortare värnpliktsutbildning om cirka tre månader.

Med ett gradvis införande av värnpliktssystemet som Vänsterpartiet vill se i en nära framtid kommer också personalförsörjning och rekrytering att förändras och förbättras. Vi vill på sikt införa ett utökad mönstringsförfarande som med tiden kommer att omfatta alla ungdomar i Sverige. Dagens utförande med enkäter och urval är tänkt att förändras till ett förfarande där varje ungdom fysiskt ska genomföra ett antal tester och även genomgå andra tester för att utröna vad och hur det ska kunna genomföra en tjänstgöring inom det svenska totalförsvaret. Systemet kommer att påminna om det som fanns innan värnplikten avskaffades helt.

Rekryteringsmyndigheten kommer att få utökade befogenheter att mönstra ungdomar för att fylla på de värnpliktsförband som kommer att sättas upp. Myndigheten tillförs medel för att redan 2012 planera och påbörja ett utökad mönstringsförfarande.

Viktigt är också jämlikhetsperspektivet. Vi vill införa plikt för både pojkar och flickor att mönstra och bedömas för lämpligheten i tjänstgöring inom värnpliktssystemet, eller samhällspliktssystemet som vi i framtiden tänker komplettera tjänstgöringen med. Det innebär också att den vilande värnpliktslagen åter aktiveras med de ändringar som behövs. Vi vill också så småningom att en utredning tillsätts som utreder en ny lag där även samhällsplikt ingår, med möjlighet att utplacera ungdomar på andra samhällsviktiga uppgifter än de rent militära. Det som anförs om återinförande av pliktlagen bör riksdagen ge regeringen tillkänna.

Därefter sker antagning, fortsatt utbildning och tjänstgöring på frivillig grund. De som anses lämpade som soldater och kan tänka sig att tjänstgöra i ett insatsförband får en fortsatt utbildning om i snitt nio månader. Efter detta skriver de ett flerårigt kontrakt i vilket ingår att i fredstid tjänstgöra en viss tid nationellt och internationellt. Övrig tid är personen i civila studier eller arbete. Kontraktssoldaternas tjänstgöring är normalt sett möjlig att planera med lång framförhållning. En mycket liten andel soldater kan behöva vara heltidsanställda för att besätta vissa specialisttjänster och -funktioner.

Den idag införda grundläggande militära utbildningen (GMU:n) måste i framtiden kompletteras med utökad utbildning och övning för de värnpliktsförband som vi tänker sätta upp. De som i framtiden kommer att genomföra värnpliktsutbildning kommer att få en påbyggnadsutbildning utöver GMU:n som är inriktad på de uppgifter som förbandet ska uppfylla. Vi avser också att i en nära framtid utforma ett förslag till en utbildning inom andra samhällsfunktioner som vård och omsorg eller krishantering på andra sätt, som ska ingå i den samhällsplikt som kompletterar den militära värnplikten och där de unga som mönstrat kan bli placerade för att förstärka civilförsvaret i eventuella framtida samhällskriser, katastrofer eller krig.

De som efter inledande tremånaders utbildning inte går till insatsförbanden, men ändå befinner lämpliga, är rekryteringsbara för hemvärnet med de nationella skyddsstyrkorna för fortsatt utbildning. Övriga placeras i personalreserven för att kunna ianspråkta för vidare utbildning vid ett förändrat omvärldsläge.

Genom detta system bibehålls försvaret som en angelägenhet för hela folket. Via plikten får fler i samhället insyn i det militära försvaret samtidigt som det blir lättare att hitta, och locka, rätt kvinna/man till försvarets olika befattningar. Vi bedömer vidare att detta ger ett flexibelt personalförsörjningssystem som är mindre konjunkturberoende än ett försvar byggt på renodlad frivillighet.

En ytterligare fördel med ett personalförsörjningssystem med ett visst inslag av plikt är att systemet är flexibelt och enkelt kan utvidgas om omvärldsutvecklingen så skulle kräva. Det finns en struktur och organisation för att kalla in och genomföra grundläggande utbildning och det är inte heller samma dramatik i ett politiskt beslut om en mer omfattande utbildnings- och tjänstgöringsplikt som i att besluta om ett återuppväckande av en plikt som lagts vilande. Ett personalförsörjningssystem baserat på mönstrings- och miniplikt skapar stabilitet och politiskt handlingsutrymme. Riksdagen bör ge regeringen till känna vad som här anförs om ett stabilt personalförsörjningssystem.

5 Andelen anställda soldater minimeras

Vi tror att det kan behövas ett mindre antal heltidsanställda soldater i Försvarmakten. Det handlar för det första om vissa specialister och för det andra om vissa förband som bedöms behöva vara tillgängliga dygnet runt, året runt. Dessa finns främst inom flygvapnet och marinen, som har huvudansvaret för svensk incidentberedskap. Det kan dock även handla om vissa mindre arméenheter, t.ex. specialförband, enheter inriktade mot kemiska, biologiska och radiologiska hot. Dessa förband utgör då också en betydande resurs för det civila samhällets robusthet.

6 Reservofficerare en outnyttjad resurs

Officerarna rekryteras i huvudsak från kontraktsförband och kadern av anställda soldater. Vi vill se en uppvärdering av reservofficerarnas roll och en tydlig reservofficerskarriär inom Försvarmakten. Reservofficerarna ska utgöra en viktig del av insatsorganisationen. Den civila kompetens och kunskap som dessa officerare tillför är värdefull för insatsorganisationen. Samtidigt utgör reservofficerarna viktiga bärare av kunskap om försvaret till resten av samhället. Reservofficersutbildningen bör göras mer attraktiv och anpassas till högskolans terminsindelning.

Antalet officerare ska bygga på insatsorganisationens behov. Systemet med kontraktsförband medger också att officerare vars förband inte är inne för utbildning eller tjänstgöring kan bedriva annan verksamhet såsom utveckling, stabstjänst osv.

Stockholm den 29 september

2011

Torbjörn Björlund (V)

Jens Holm (V)

Siv Holma (V)

Hans Linde (V)

Kent Persson (V)

Jonas Sjöstedt (V)