



Riksdagens revisorers förslag angående Försvarsmaktens arbetsgivarpolitik och vissa personalfrågor i försvaret

Sammanfattning

I detta betänkande behandlar utskottet *Riksdagens revisorers förslag* angående *Försvarsmaktens arbetsgivarpolitik* (förs. 2002/03:RR14).

Utskottet konstaterar att personalkostnaderna utgör en väsentlig del av anslagen till Försvarsmakten. Det synes inte som de åtgärder för att reducera kostnader som vidtagits vid olika stora organisatoriska förändringar i försvaret fått genomslag när det gäller att reducera personalkostnaderna. Det synes i stället som om personalkostnaderna har fått en sådan omfattning att det gått ut över den verksamhet som skall bedrivas inom Försvarsmakten.

Det är viktigt att regeringen fortsätter att stärka sin uppföljning och styrning när det gäller arbetsgivarpolitiken inom Försvarsmakten. De åtgärder som vidtas bör därför redovisas för riksdagen i den kommande försvarsbeslutspropositionen. Dessutom bör *personalkostnaderna* för olika kategorier inom Försvarsmakten, liksom avvecklingskostnaderna för personalen, fortsättningsvis årligen redovisas för riksdagen. Utskottet föreslår att det fattas ett *riksdagsbeslut* om att en sådan *redovisning* skall ske för riksdagen. Utskottet föreslår att riksdagen delvis bifaller tre förslag från revisorerna och avslår tre.

Utskottet behandlar dessutom ett antal *motioner om personalfrågor* från allmänna motionstiden 2002/03 och 2003/04.

Utskottet ser de *personalpolitiska frågorna* som en av de viktigaste inför nästa försvarsbeslut och utgår från att regeringen i den kommande propositionen om försvarsbeslutet utförligt redovisar arbetet med personalförsörjningsfrågorna och lämnar de förslag till riksdagen som behövs.

Det är enligt utskottet nödvändigt att *antalet kvinnor* ökar i *Försvarsmakten*. Ansträngningarna med att rekrytera kvinnliga värnpliktiga och officerare måste fortsätta. Detta gäller också kvinnor till förband i internationell verksamhet. Regeringen bör återkomma till riksdagen i höstens försvarsbeslutsproposition med en redovisning av det fortsatta arbetet med detta.

Utskottet erinrar om vikten av att kraftfulla åtgärder vidtas när det gäller att motverka alla slag av *diskriminering* i försvaret. Utskottet understryker också betydelsen av åtgärder för att främja *etnisk och kulturell mångfald* inom försvaret. Regeringen bör vid nästa riksmöte fortsätta med sin redovisning till riksdagen i dessa frågor.

Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

I betänkandet finns *sex reservationer* av Moderata samlingspartiet, Folkpartiet liberalerna, Kristdemokraterna och Miljöpartiet de gröna samt *två särskilda yttranden* från Folkpartiet liberalerna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet de gröna.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Innehållsförteckning.....	3
Utskottets förslag till riksdagsbeslut	4
Redogörelse för ärendet	6
Ärendet och dess beredning	6
Utskottets överväganden	7
Riksdagens revisorer	8
Utskottet	14
Motioner.....	16
Utskottet	20
Reservationer	23
1. Karriärsystem (punkt 2) (m, fp, kd).....	23
2. Stöd till enskild (punkt 3) (m)	24
3. Kontrakts- och visstidsanställning (punkt 4) (m, fp)	24
4. Personalförsörjning (punkt 5) (kd)	25
5. Polisanmälan för sexuella trakasserier (punkt 9) (fp, mp).....	26
6. Uppföljning av sexuella trakasserier (punkt 10) (m, kd)	26
Särskilda yttranden.....	28
1. Riksdagens revisorers förslag om Försvarsmaktens arbetsgivarpolitik (punkt 1) (fp, mp)	28
2. Diskriminering och mångfald (punkt 8) (v).....	28
Bilaga	
Förteckning över behandlade förslag	30
Framställningen.....	30
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2002	30
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2003	31

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagens revisorers förslag om Försvarsmaktens arbetsgivarpolitik

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad utskottet anför om redovisning av arbetsgivarpolitiken i Försvarsmakten. Riksdagen bifaller delvis Riksdagens revisorers förslag 2002/03:RR14, förslagen 1, 5 och 6, samt avslår Riksdagens revisorers förslag 2002/03:RR14 förslagen 2, 3 och 4.

2. Karriärsystem

Riksdagen avslår motionerna

2002/03:Fö221 yrkande 1 av Gunnar Hökmark m.fl. (m)

2003/04:Fö264 yrkande 12 av Erling Wälivaara m.fl. (kd).

Reservation 1 (m, fp, kd)

3. Stöd till enskild

Riksdagen avslår motion

2002/03:Fö221 yrkande 2 av Gunnar Hökmark m.fl. (m)

Reservation 2 (m)

4. Kontrakts- och visstidsanställning

Riksdagen avslår motion

2002/03:Fö221 yrkande 4 av Gunnar Hökmark m.fl. (m)

Reservation 3 (m, fp)

5. Personalförsörjning

Riksdagen avslår motion

2003/04:Fö264 yrkandena 9 och 13 av Erling Wälivaara m.fl. (kd)

Reservation 4 (kd)

6. Försvarsmaktens personalansvarsnämnd

Riksdagen avslår motion

2003/04:Fö257 av Susanne Eberstein och Agneta Lundberg (båda s).

7. Kvinnor i försvaret

Riksdagen avslår motionerna

2002/03:Fö212 yrkandena 1, 3 och 4 av Berit Jóhannesson m.fl. (v)

2003/04:U278 yrkande 6 av Eva Flyborg m.fl. (fp, m, c, kd)

2003/04:U285 yrkande 7 av Viviann Gerdin m.fl. (c, m, fp, kd, v, mp)

2003/04:U349 yrkande 7 av Sonja Fransson (s).

8. Diskriminering och mångfald

Riksdagen avslår motionerna

- 2002/03:Fö212 yrkande 5 av Berit Jóhannesson m.fl. (v)
 2002/03:Fö218 yrkande 4 av Berit Jóhannesson m.fl. (v)
 2002/03:Fö240 yrkande 7 av Allan Widman m.fl. (fp)
 2002/03:Fö264 yrkandena 1 och 2 av Hillevi Larsson m.fl. (s, fp, v, c, mp)
 2002/03:Fö270 av Kent Härstedt och Hillevi Larsson (båda s)
 2003/04:Fö218 yrkandena 2–9 av Berit Jóhannesson m.fl. (v)
 2003/04:Fö238 yrkandena 1, 2 och 5–7 av Heli Berg m.fl. (fp)
 2003/04:Fö245 av Eva Flyborg (fp)
 2003/04:Fö251 yrkandena 1 och 2 av Hillevi Larsson m.fl. (s)
 2003/04:Fö256 yrkandena 1 och 2 av Johan Linander m.fl. (c, fp, v, mp)
 2003/04:Fö264 yrkande 10 av Erling Wälivaara m.fl. (kd)
 2002/03:A317 yrkande 1 av Birgitta Ohlsson m.fl. (fp, s, v, c, mp)
 2003/04:L350 yrkande 5 av Kenneth Johansson m.fl. (c)
 2003/04:U278 yrkande 7 av Eva Flyborg m.fl. (fp, m, c, kd)

9. Polisanmälan för sexuella trakasserier

Riksdagen avslår motion

- 2003/04:Fö238 yrkande 3 av Heli Berg m.fl. (fp)

Reservation 5 (fp, mp)

10. Uppföljning av sexuella trakasserier

Riksdagen avslår motion

- 2003/04:Fö263 yrkande 4 av Else-Marie Lindgren m.fl. (kd)

Reservation 6 (m, kd)

Stockholm den 17 februari 2004

På försvarsutskottets vägnar

Eskil Erlandsson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Eskil Erlandsson (c), Tone Tingsgård (s), Håkan Juholt (s), Ola Sundell (m), Allan Widman (fp), Ola Rask (s), Michael Hagberg (s), Erling Wälivaara (kd), Berit Jóhannesson (v), Berndt Sköldestig (s), Rolf Gunnarsson (m), Britt-Marie Lindkvist (s), Heli Berg (fp), Åsa Lindestam (s), Peter Jonsson (s), Lars Ångström (mp) och Nils Oskar Nilsson (m).

Redogörelse för ärendet

Ärendet och dess beredning

I betänkandet behandlas Riksdagens revisorers förslag angående Försvarsmaktens arbetsgivarpolitik (förs. 2002/03:RR14). Dessutom behandlas motioner om personalfrågor från allmänna motionstiden 2002/03 och 2003/04.

Vid beredningen av ärendet har utskottet erhållit föredragningar från Försvarsmakten och Riksrevisionen. Utskottet har också fått föredragning från en representant från Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ESO) om rapporten I rikets tjänst (Ds 2001:45).

Utskottets överväganden

Utskottets bedömning och förslag i korthet

Enligt utskottet synes det som om *personalkostnaderna* har fått en sådan omfattning att det gått ut över den verksamhet som skall bedrivs i Försvarsmakten. De åtgärder som regeringen vidtar bör därför redovisas för riksdagen i den kommande försvarsbeslutspropositionen. Dessutom bör personalkostnaderna för olika kategorier inom Försvarsmakten, liksom avvecklingskostnaderna för personalen, fortsättningsvis årligen redovisas för riksdagen.

Utskottet föreslår att vad det har anfört om redovisning för riksdagen och med anledning av Riksdagens revisorers förslag 1, 5 och 6 bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Utskottet avstyrker revisorernas förslag 2, 3 och 4 om *bemannings och organisation* i Högkvarteret och Försvarsmakten.

Utskottet ser de *personalpolitiska frågorna* som en av de viktigaste inför nästa försvarsbeslut och utgår från att regeringen i den kommande propositionen om försvarsbeslutet utförligt redovisar arbetet med personalförsörjningsfrågorna och lämnar de förslag till riksdagen som behövs. Motionerna 2002/03:Fö221 (m) yrkandena 1, 2 och 4 samt 2003/04:Fö264 (kd) yrkandena 9, 12 och 13 avstyrks.

Utskottet avstyrker motion 2003/04:Fö257 (s) i vilken det föreslås förändringar i *Försvarsmaktens personalansvarsnämnd*.

Ansträngningarna med att rekrytera *kvinnliga värnpliktiga och officerare* måste fortsätta. Detta gäller också kvinnor till förband i internationell verksamhet. Regeringen bör återkomma till riksdagen i höstens försvarsbeslutsproposition med en redovisning av det fortsatta arbetet med detta. Motionerna 2002/03:Fö212 (v) yrkandena 1, 3 och 4, 2003/04:U278 (fp, m, c, kd) yrkande 6, 2003/04:U285 (c, m, fp, kd, v, mp) yrkande 7 samt 2003/04:U349 (s) yrkande 7 avstyrks.

Utskottet erinrar ånyo om vikten av att kraftfulla åtgärder vidtas när det gäller att motverka alla slag av *diskriminering* i försvaret. Utskottet understryker – liksom tidigare – också betydelsen av åtgärder för att främja *etnisk och kulturell mångfald* inom försvaret. Regeringen bör vid nästa riksmöte fortsätta med sin redovisning till riksdagen i dessa frågor. Motionerna 2002/03:Fö212 (v) yrkande 5, 2002/03:Fö240 (fp) yrkande 7, 2002/03:Fö218 (v) yrkande 4, 2002/03:Fö264 (s, fp, v, c, mp) yrkandena 1 och 2, 2002/03:Fö270 (s), 2003/04:Fö218 (v) yrkandena 2–9, 2003/04:Fö238 (fp) yrkandena 1–3 och 5–7, 2003/04:Fö245 (fp), 2003/04:Fö251 (s) yrkandena 1 och 2, 2003/04:Fö256 (c, fp, v, mp) yrkandena 1 och 2,

2003/04:Fö263 (kd) yrkande 4, 2003/04:Fö264 (kd) yrkande 10, 2002/03:A317 (fp, s, v, c, mp) yrkande 1, 2003/04:L350 (c) yrkande 5 samt 2003/04:U278 (fp, m, c, kd) yrkande 7 avstyrks.

Riksdagens revisorer

Revisorernas granskning

Riksdagens revisorer har efter ett förslag från försvarsutskottet granskat arbetsgivarpolitiken inom Försvarsmakten med särskild inriktning på lönebildningen. Myndighetens lönebildning påverkar inte bara den egna verksamheten, utan har dessutom verkningar för samhällsekonomin i stort. Lönebildningen är bl.a. därför ett av myndighetens viktigaste arbetsgivarpolitiska instrument.

I rapporten *Giv akt på lönebildningen* konstaterar revisorerna att flera faktorer försvårar Försvarsmaktens möjligheter att anpassa lönebildningen till att främja verksamhetsintresset. Det gäller attityderna till arbetsgivarfrågor inom Försvarsmakten, myndighetens storlek och struktur samt den pågående omstruktureringen.

Granskningen visar att förbandschefen i stor utsträckning står ensam i lönebildningen, medan motparten vid förbanden är väl organiserad. Högkvarterets organisation är splittrad. Arbetsgivarfrågorna hanteras inom olika avdelningar av Högkvarteret. Detta resulterar i att ansvaret för styrning och uppföljning är oklart. På grund av de oklara ansvarsförhållandena följs t.ex. inte förbandens lönekostnader upp. Splittringen i Högkvarterets organisation leder också till att förbanden får oklara och ibland motstridiga styrsignaler vad gäller arbetsgivarpolitiken.

Revisorerna anser att uppföljningen av arbetsgivarpolitiken är ett viktigt instrument för att Försvarsmakten skall kunna verksamhetsanpassa lönebildningen. Trots att förutsättningarna har förbättrats är Försvarsmaktens uppföljning av lönebildningen fortfarande otillräcklig. Regeringen har också brustit i sitt ansvar att ställa krav på och följa upp Försvarsmaktens arbetsgivarpolitik.

Rapporten har remissbehandlats.

Allmänna utgångspunkter (avsnitt 2.1)

Revisorerna framhåller i rapporten att Försvarsmakten kan stärka sin arbetsgivarroll på tre olika sätt: genom att påverka och förändra attityder till arbetsgivarpolitiken inom organisationen, genom att skapa organisatoriska förutsättningar för en starkare arbetsgivarroll samt genom en förbättrad styrning och uppföljning av arbetsgivarpolitiken.

Granskningen har visat att Försvarsmakten bedriver en mycket kostsam arbetsgivarpolitik. Sedan 1996 har antalet anställda i Försvarsmakten minskat med en fjärdedel. Vid utgången av 2002 hade Försvarsmakten knappt 21 000 anställda. Försvarsmaktens personalkostnader har däremot inte minskat sedan 1996.

Problemen med Försvarsmaktens arbetsgivarpolitik och lönebildning har varit kända länge. Riksrevisionsverket har tidigare påtalat många problem i samband med olika granskningar. Försvarsmakten har inte lyckats åtgärda problemen, trots att de sedan länge är välkända.

Revisorernas granskning har inriktats mot hur Försvarsmakten centralt hanterar lönebildningen inom myndigheten samt hur regeringen agerar i fråga om myndighetens arbetsgivarpolitik. Styrning och uppföljning påverkar lönebildningen för såväl yrkesofficerare som civilanställda. Många av de problem som revisorerna funnit i sin granskning hänger dock samman med Försvarsmaktens hantering av yrkesofficerarna.

Försvarsmakten menar i sitt yttrande över revisorernas rapport att man, i och med det arbete som lagts ned på lönebildningsfrågorna, under 2002 haft en god kontroll på löneutvecklingen i myndigheten. Revisorerna visar i rapporten hur Försvarsmaktens personalkostnader förändrats i förhållande till antalet anställda mellan åren 1996 och 2001. Enligt Försvarsmaktens årsredovisning har personalkostnaderna stigit ytterligare under 2002, samtidigt som antalet anställda minskat endast marginellt. Försvarsmaktens personalkostnader uppgick 2002 till 12,5 miljarder kronor.

Trots att Försvarsmakten minskat antalet anställda med en fjärdedel har personalkostnaderna inte minskat under samma period. År 2002 uppvisas tvärtom en ökning av personalkostnaderna mätt i fasta priser.

Remissinstanserna hänför delvis de problem med lönebildningen som revisorerna har påtalat till den pågående omstruktureringen av försvaret. Revisorerna bedömer dock att Försvarsmakten genom att styra kompetensförsörjningen skulle kunnat lindra kompetensbristen i samband med omstruktureringen. Den kraftiga ökning av löner och personalkostnader som inträffade under 2000 till följd av omstruktureringen skulle också ha kunnat undvikas genom tydligare styrning och uppföljning från Försvarsmaktens sida.

Regeringens ansvar för arbetsgivarpolitiken (avsnitt 2.2)

Det delegerade arbetsgivaransvaret innebär att regeringen skall följa upp och ställa krav på myndigheternas arbetsgivarpolitik, medan myndigheterna har ansvar för att utforma och genomföra arbetsgivarpolitiken. I rapporten konstaterar revisorerna att Försvarsdepartementet inte förmått ställa krav på Försvarsmaktens arbetsgivarpolitik. Enligt egen utsago hade departementet inte tillräcklig kompetens för att hantera arbetsgivarfrågorna. När det gällde frågor om tjänstgöringstiden per befattning för yrkesofficerare samt kraven på återrapportering till regeringen har departementet inte förmått att ställa krav på Försvarsmakten.

Revisorerna konstaterar också att det rådde en långt driven växeltjänstgöring för yrkesofficerare vid Försvarsdepartementet där yrkesofficerare bemannade flera viktiga befattningar vid departementets militära enhet. Revisorerna anser att det fanns uppenbara risker med denna växeltjänstgöring och föreslår att regeringen noggrant skulle överväga fördelar och nackdelar med systemet.

I rapporten upprepar revisorerna sin tidigare framförda uppfattning att regeringens uppföljning av myndigheternas arbetsgivarpolitik borde fördjupas. I detta sammanhang är det enligt revisorerna viktigt att se till att respektive departement har tillräcklig kompetens för att tillgodogöra sig resultaten av en fördjupad uppföljning.

En förutsättning för att förbättringar av Försvarsmaktens arbetsgivarpolitik skall komma till stånd är att regeringen tar sitt ansvar inom ramen för den delegerade arbetsgivarpolitiken i staten. Försvarsdepartementet saknar dock enligt egen utsago nödvändig kompetens inom arbetsgivarområdet.

Växeltjänstgöringen för officerare vid Försvarsdepartementet har inte inneburit någon förbättring av departementets förmåga att hantera arbetsgivarfrågorna. Andra granskningar och utredningar visar att Försvarsdepartementet, trots den omfattande växeltjänstgöringen, inte har kunnat analysera försvaret. Detta har inneburit att departementets styrning av försvaret har försvårats.

Revisorerna har svårt att se de positiva effekterna av växeltjänstgöringen. Däremot är riskerna tydligare. Den omfattande växeltjänstgöringen kan göra det svårare för regeringen att värdera Försvarsmaktens förslag i olika frågor utifrån ett övergripande politiskt perspektiv.

I granskningen av statens personalpolitik (förs. 2002/03:RR2) föreslog revisorerna att regeringens uppföljning av myndigheternas arbetsgivarpolitik skulle fördjupas. Även Arbetsgivarpolitikutredningen (SOU 2002:32) har framfört detta förslag. En ny stabsmyndighet skulle enligt revisorerna kunna ge regeringen bättre underlag inom personalpolitikens område. Revisorerna anser att departementen också bör ha tillräcklig kompetens för att följa upp och ställa krav på myndigheternas arbetsgivarpolitik.

Revisorerna föreslår

- att regeringen informerar riksdagen om hur regeringen fortsättningsvis skall följa upp och ställa krav på Försvarsmaktens arbetsgivarpolitik,
- att regeringen prövar möjligheten att avbryta systemet med växeltjänstgöring för yrkesofficerare vid Försvarsdepartementet och redovisar fördelar och nackdelar med systemet för riksdagen,
- att regeringen, i samband med att man lämnar förslag om hur uppföljningen av myndigheternas arbetsgivarpolitik kan utformas, bedömer behovet av kompetens inom Regeringskansliet för att hantera arbetsgivarfrågorna.

Högkvarterets organisation (avsnitt 2.3)

Revisorerna konstaterar i rapporten att Högkvarterets ansvar för personalfrågor var oklart. Personal- och arbetsgivarfrågor hanteras inom olika delar av Högkvarteret. Rapporten visar att olika och ibland motstridiga styrsignaler har gått ut till förbanden från Högkvarteret. Den oklara ansvarsfördelningen har också lett till att ingen avdelning i Högkvarteret följde upp förbandens löne-kostnader.

Personalstabens inflytande i Försvarmakten är också begränsat. I de fall där tolkningen av den arbetsgivarpolitiska styrningen skilde sig mellan personalstaben och grundorganisationsledningen hade grundorganisationsledningen fått tolkningsföreträde.

De tillfrågade fackförbunden inom Försvarmakten delar revisorernas kritik av Högkvarterets splittrade organisation. Försvarmakten menar att den nya organisation som införts den 1 januari 2003 har inneburit en renodling av strategiska och verkställande frågor. Fortfarande är dock ansvaret för arbetsgivarfrågor uppdelat på flera olika delar av Högkvarteret. Den grundläggande osäkerheten kring ansvarsfördelningen mellan personalstaben och grundorganisationsledningen kvarstår. Den nya organiseringen av Högkvarteret motsvarar enligt revisorerna inte den samlade ledning av arbetsgivarfrågorna som bl.a. Personalförsörjningsutredningen (SOU 2001:23) tidigare föreslagit och som regeringen förordat inför försvarsbeslutet 2001 (prop. 2001/02:10).

Många av de problem med lönebildningen som beskrivs i rapporten kan härledas till Högkvarterets splittrade organisation och till oklara ansvarsförhållanden i olika delar av organisationen. Revisorerna anser att Försvarmaktens centrala ledning bör utformas så att myndigheten kan bedriva en verksamhetsanpassad arbetsgivarpolitik.

Revisorerna föreslår

- att regeringen ger Försvarmakten i uppdrag att utveckla förslag till hur ansvaret för arbetsgivarpolitiken skall samlas och tydliggöras i Högkvarteret.

Försvarmaktens uppföljning av lönebildningen (avsnitt 2.4)

Revisorerna konstaterar att Försvarmakten förbättrat sina förutsättningar att följa upp lönebildningen inom myndigheten. En tydlig lönepolicy har formulerats, och man har även börjat införa ett system för att värdera olika befattningar inom organisationen. Den uppföljning av lönebildningen som i praktiken äger rum är dock fortfarande mycket bristfällig.

För det första blir Försvarmaktens uppföljning lidande av Högkvarterets splittrade organisation. Då olika delar av Högkvarteret följer upp lönebildningen riskerar man att de signaler som når förbanden blir motstridiga. Det oklara ansvarsförhållandet har också lett till att förbandens lönekostnader inte har följts upp.

För det andra är den uppföljning som görs otillräcklig. Villkorssektionen är en del av Högkvarterets personalstab som hanterar centrala förhandlingar med

fackförbunden samt uppföljning och analys av lönebildningen inom Försvarsmakten. Denna sektion har endast sex anställda. Vid sidan av andra arbetsuppgifter skall de följa upp lönebildningen i en organisation med nästan 20 000 anställda och 65 olika organisationsenheter spridda över landet. Revisorerna bedömer att Högkvarterets nya organisation inte skulle medföra någon lösning av dessa problem.

Revisorerna påpekar också att Försvarsmakten inte kartlagt löneskillnaderna mellan män och kvinnor inom organisationen. Det innebär att Försvarsmakten bryter mot jämställdhetslagen (1991:433) som i detta avseende gäller för samtliga arbetsgivare med tio eller fler anställda.

Försvarsmakten tar i sitt yttrande över revisorernas rapport upp flera förbättringar av styrning och uppföljning av lönebildningen. Dessa åtgärder har revisorerna noterat i sin rapport. Åtgärderna förbättrar förutsättningarna för uppföljning av lönebildningen. Däremot bidrar dessa åtgärder inte till att någon uppföljning genomförs eller att åtgärder vidtas med anledning av uppföljningen. Avsaknaden av uppföljning är ett av de allvarigare problemen revisorerna identifierat med Försvarsmaktens lönebildning.

För att Försvarsmakten skall kunna följa upp lönebildningen krävs att uppföljningsfunktionen ges tillräckligt med resurser och har en stark och tydlig ställning inom organisationen.

Försvarsmaktens bristande uppföljning av lönebildningen har bl.a. inneburit att man bryter mot jämställdhetslagen. Detta illustrerar vikten av att Försvarsmaktens uppföljning förbättras. Enligt verksförordningen (1995:1322) skall myndighetschefen bl.a. se till att myndighetens verksamhet kontrolleras på ett betryggande sätt. Revisorerna menar att Försvarsmakten inte heller har levt upp till detta krav.

Revisorerna föreslår

- att regeringen ger Försvarsmakten i uppdrag att utveckla sin uppföljning av arbetsgivarpolitiken. Revisorerna utgår från att myndigheten följer gällande lagar och förordningar.

Försvarsmaktens styrning av kompetens och lönebildning (avsnitt 2.5)

Personalbrist, upplevd eller verklig, kan driva upp lönerna inom organisationen. Revisorerna framhåller i rapporten att Försvarsmakten i större utsträckning borde styra kompetensförsörjningen. Genom att styra personal dit behovet fanns skulle Försvarsmakten kunna mildra kompetensbristen vid flera förband. En tydligare styrning av kompetensförsörjningen skulle underlätta verksamhetsanpassningen av lönebildningen.

En förbandschef skall genom bemanningsuppdrag bistå Försvarsmaktens olika ledningsorgan, skolor och centrum med personal. En yrkesofficer kan således vara placerad vid ett förband men genom ett bemanningsuppdrag tjänstgöra vid t.ex. Högkvarteret eller en militärhögskola. Revisorerna konstaterar att hanteringen av förbandens olika bemanningsuppdrag dels drev upp

förbandens lönekostnader, dels försvårade för förbandschefen att åstadkomma en önskvärd lönespridning. Inom armén förvärrades dessutom kompetensbristen av den bristfälliga samordningen av bemanningsuppdragen.

Försvarmaktens styrning av lönebildningen har också varit svag, delvis som följd av den tidigare redovisade oklara ansvarsfördelningen inom Högkvarteret. Försvarmakten har vid flera tillfällen tvingats till kompromisser i viktiga arbetsgivarfrågor – efter motstånd från framför allt Officersförbundet. Försvarmaktens svaga styrning av lönebildningen har bl.a. visat sig i samband med avvecklingen av lönetilläggen för yrkesofficerare. Hanteringen av denna avveckling medför risk för ökade lönekostnader.

Revisorerna konstaterar också att Försvarmaktens kostnader för avvecklingen av personal varit mycket höga. Både Riksdagens revisorer och RRV har kritiserat förhållandet att avvecklingsinsatser riktats mot personalgrupper som Försvarmakten önskat behålla.

Revisorerna står fast vid sin uppfattning att Försvarmakten genom att i större utsträckning styra kompetensförsörjningen skulle kunna minska de problem som uppstår i samband med omstruktureringen. Det behov av personalrörlighet som Officersförbundet för fram hänger samman med yrkesofficernas utveckling och utbildning till chefspositioner. För att en officer skall kunna fungera som chef på högre nivå bör denne enligt uppfattningen inom Försvarmakten ha haft olika typer av befattningar i organisationen.

Revisorerna vill erinra om att regeringen enligt försvarsbeslutet uppdragit åt Försvarmakten att genomföra förändringar i personalförsörjningssystemet (prop. 2001/02:10). Genom att skapa nya karriärmöjligheter inom Försvarmakten kan rörligheten för yrkesofficerare minska. Revisorerna förutsätter att regeringen noggrant följer hur personalförsörjningssystemet inom Försvarmakten utvecklas och återkommer med redovisningar till riksdagen i frågan.

Den direkta styrningen av lönebildningsfrågor har blivit starkare och tydligare sedan Riksrevisionsverket uppmärksammade problemen 1998. Fortfarande finns dock problem som framför allt kan hänföras till den organisatoriska splittringen i Högkvarteret. Revisorerna menar också att styrningens verkan i stor utsträckning gått förlorad eftersom lönebildningen inte tillräckligt följts upp från Högkvarteret.

Försvarmaktens kostnader för personalavvecklingen har varit mycket höga. Mellan åren 2000 och 2002 har kostnaden för avveckling av yrkesofficerare varit drygt en miljard kronor per år. Under 2002 betalade Försvarmakten i genomsnitt 1,3 miljoner kronor för varje officer som lämnat myndigheten. Regeringens redovisning för riksdagen av avvecklingskostnaderna har varit bristfällig. I budgetpropositionen för 2003 redovisar regeringen inga kostnader för avvecklingen av personal.

Revisorerna föreslår

- att regeringen noggrant följer upp Försvarmaktens avvecklingskostnader och årligen redovisar dessa för riksdagen.

Revisorernas förslag

Med hänvisning till vad som framförts under revisorernas överväganden och förslag föreslår Riksdagens revisorer att riksdagen fattar följande beslut:

Försvarsdepartementets hantering av arbetsgivarpolitiken

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad Riksdagens revisorer anför om regeringens hantering av Försvarmaktens arbetsgivarpolitik.

Växeltjänstgöringen vid Försvarsdepartementet

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad Riksdagens revisorer anför om växeltjänstgöringen vid Försvarsdepartementet.

Regeringens uppföljning av myndigheternas arbetsgivarpolitik

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad Riksdagens revisorer anför om åtgärder för att förbättra regeringens uppföljning av myndigheternas arbetsgivarpolitik.

Tydligare organisation i Högkvarteret

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad Riksdagens revisorer anför om Högkvarterets organisation.

Bättre uppföljning av Försvarmaktens arbetsgivarpolitik

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad Riksdagens revisorer anför om att Försvarmakten bör utveckla uppföljningen av arbetsgivarpolitiken.

Regeringens uppföljning av försvarets omstrukturering

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad Riksdagens revisorer anför om att regeringen bättre bör följa upp omstruktureringen inom försvaret.

Utskottet

Riksdagens revisorer har i rapporten 2002/03:16 Givakt på lönebildningen – arbetsgivarpolitiken inom Försvarmakten riktat kritik mot regeringen och Försvarmakten. Riksdagens revisorer har lämnat följande förslag till riksdagen

- att regeringen informerar riksdagen om hur regeringen fortsättningsvis skall följa upp och ställa krav på Försvarmaktens arbetsgivarpolitik,

- att regeringen prövar möjligheten att avbryta systemet med växeltjänstgöring för yrkesofficerare vid Försvarsdepartementet och redovisar fördelar och nackdelar med systemet för riksdagen,
- att regeringen, i samband med att man lämnar förslag om hur uppföljningen av myndigheternas arbetsgivarpolitik kan utformas, bedömer behovet av kompetens inom Regeringskansliet för att hantera arbetsgivarfrågorna,
- att regeringen ger Försvarsmakten i uppdrag att utveckla förslag till hur ansvaret för arbetsgivarpolitiken skall samlas och tydliggöras i Högkvarteret,
- att regeringen ger Försvarsmakten i uppdrag att utveckla sin uppföljning av arbetsgivarpolitiken. Revisorerna utgår från att myndigheten följer gällande lagar och förordningar,
- att regeringen noggrant följer upp Försvarsmaktens avvecklingskostnader och årligen redovisar dessa för riksdagen.

Även Riksrevisionsverket i rapporten Försvarets omstrukturering – Granskning av planering och genomförande (RRV 2003:20) och Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ESO) i rapporten I rikets tjänst – en ESO-rapport om statliga kårer (Ds 2001:45) har kritiserat hanteringen av arbetsgivarfrågorna inom Försvarsmakten.

Såväl regeringen som Försvarsmakten redovisar ett antal åtgärder för att arbetsgivarpolitiken inom Försvarsmakten skall förbättras. Försvarsmakten redovisar ett tiopunktsprogram om personalfrågor som syftar till att driva personalfrågorna på ett konsekvent sätt så att personalpolitiken stöder verksamhetens utveckling. Försvarsmakten redovisar också att åtgärder vidtagits för att stärka myndighetens chefer i deras roll som arbetsgivare. Regeringen anger att den avser att särskilt följa upp Försvarsmaktens arbetsgivarroll.

Utskottet kan konstatera att personalkostnaderna i Försvarsmakten enligt Riksdagens revisorer uppgick till 12,5 miljarder kronor 2002. Detta är en väsentlig del av anslagen till Försvarsmakten. Det synes inte som de åtgärder för att reducera kostnader som vidtagits vid olika stora organisatoriska förändringar i försvaret fått genomslag när det gäller att reducera personalkostnaderna. Det synes i stället som om personalkostnaderna har fått en sådan omfattning att det gått ut över den verksamhet som skall bedrivas inom Försvarsmakten.

Därmed har de nödvändiga rationaliseringsvinster på detta område inte kunnat realiseras. Av revisionsrapporten drar utskottet slutsatsen att arbetsgivarpolitiken inte bedrivits på ett sådant sätt att verksamhetsintresset alltid stått i centrum. Utskottet har övervägt att föreslå riksdagen att Arbetsgivarverket skulle utöva ett större inflytande över lönebildningen m.m. i Försvarsmakten än för närvarande, men är inte nu berett att föreslå riksdagen en sådan åtgärd. Utskottet har samma uppfattning som Riksdagens revisorer – dock att riksdagen bör ges större möjligheter att följa upp personalkostnadernas utveckling och därmed hur arbetsgivarpolitiken utövas.

Den stora förändring som Försvarsmakten nu genomgår och den ökade förmågan till en mer dynamisk anpassning av organisation och arbetsförutsättningar medför rimligen att de arbetsgivarpolitiska instrumenten behöver utvecklas.

Det är bra att regeringen och Försvarsmakten nu redovisar åtgärder för att arbetsgivarrollen skall förbättras. Det är viktigt att regeringen fortsätter att stärka sin uppföljning och styrning när det gäller arbetsgivarpolitiken inom Försvarsmakten. De åtgärder som vidtas bör därför redovisas för riksdagen i den kommande försvarsbeslutspropositionen. Dessutom bör *personalkostnaderna* för olika kategorier inom Försvarsmakten, liksom *avvecklingskostnaderna* för personalen, fortsättningsvis årligen redovisas för riksdagen.

Vad utskottet här har anfört om redovisning för riksdagen och med anledning av *Riksdagens revisorers förslag 1, 5 och 6* bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

När det gäller revisorernas förslag om *bemannning och organisation* i Högkvarteret och i Försvarsdepartementet utgår utskottet från att regeringen och Försvarsmakten organiserar verksamheten så att arbetsuppgifterna skall kunna utföras på bästa sätt. Utskottet anser således att riksdagen inte bör ta ställning till hur Försvarsdepartementet och Försvarsmakten bemannar och organiserar sina respektive organisationer. Med anledning av det anförda *avstyrks Riksdagens revisorers förslag 2, 3 och 4.*

Motioner

Personalpolitik m.m.

I *kommittémotion 2002/03:Fö221 (m)* av Gunnar Hökmark m.fl. framhålls att det behövs en ny personalpolitik i försvaret som gör detta till en attraktiv arbetsplats. Officersutbildningen behöver därför omdanas. I motionen föreslås att riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om rekrytering, utbildning och anställning av officerare med olika bakgrund inom ett flerkarriärssystem (*yrkande 1*), om stöd för officerarna (*yrkande 2*) och till sådan ändring i arbetslagstiftningen som möjliggör såväl kontrakts- som visstidsanställning för all personal inom Försvarsmakten (*yrkande 4*).

I *kommittémotion 2003/04:Fö264 (kd)* av Erling Wälivaara m.fl. framhålls att Försvarsmaktens personalpolitik behöver reformeras. I motionen föreslås att för att ta till vara den erfarenhet och stora kompetens hos anställda som nyligen avslutat sin yrkeskarriär bör man införa ett s.k. senior adviser-system snarast (*yrkande 9*). Motionärerna anser också att det bör genomföras en översyn av utbildningssystemet för yrkesofficerare i syfte att tydliggöra karriärvägar för att därmed i ökad grad kunna behålla personal (*yrkande 12*). Vidare anføres att avtalsvillkor för de anställda i utlandsstyrkan snarast bör regleras (*yrkande 13*).

I *motion 2003/04:Fö257 (s)* av Susanne Eberstein och Agneta Lundberg föreslås förändringar i Försvarsmaktens personalansvarsnämnd.

Kvinnor i försvaret

I olika motioner lämnas förslag om kvinnor i försvaret.

I *kommittémotion 2002/03:Fö212 (v)* av Berit Jóhannesson m.fl. framhålls att den föråldrade myndighetsstrukturen och de till kvinnliga officerare ogynnsamma attityder som varit förhärskande inom myndigheten inte har hjälpt till att locka kvinnor till försvaret i önskad omfattning. I motionen föreslås att riksdagen bör begära att regeringen beslutar om ett rekryteringsmål för andelen kvinnliga officerare till Försvarsmakten (*yrkande 1*), att riksdagen begär att regeringen ger Försvarsmakten i uppdrag att presentera en plan för hur Försvarsmakten skall stärka sin rekrytering av kvinnliga officerare till funktioner som traditionellt är mansdominerade (*yrkande 3*) och att riksdagen begär att regeringen ger Försvarsmakten i uppdrag att presentera en plan för hur kvinnor inom Försvarsmakten skall få en med sina manliga kolleger jämbördig möjlighet till karriär (*yrkande 4*).

I *motion 2003/04:U278 (fp, m, c, kd)* av Eva Flyborg m.fl. menar motionärerna att Sverige bör arbeta för att fler kvinnor skall finnas med i Sveriges internationella styrkor (*yrkande 6*).

I *motion 2003/04:U285 (c, m, fp, kd, v, mp)* (*yrkande 7*) av Viviann Gerdin m.fl. och i *motion 2003/04:U349 (s)* (*yrkande 7*) av Sonja Fransson anföras att Sverige bör öka andelen kvinnor i fredsbevarande operationer och att en lista på kompetenta kvinnor som kan ta sådana uppdrag upprättas.

Diskriminering och mångfald

I flera motioner tas frågor om diskriminering och mångfald upp.

I *kommittémotion 2002/03:Fö212 (v)* av Berit Jóhannesson m.fl. framhålls att riksdagen begär att regeringen ger Försvarsmakten i uppdrag att årligen utvärdera vilken effekt åtgärderna mot sexuella trakasserier har gett (*yrkande 5*).

I *kommittémotion 2002/03:Fö240 (fp)* av Allan Widman m.fl. framhålls att det militära försvaret på centrala områden inte alls är representativt för det samhälle det verkar i och för. I motionen föreslås att det är viktigt att det vidtas åtgärder för att främja en bättre etnisk och kulturell mångfald inom försvaret (*yrkande 7*).

I *kommittémotion 2002/03:Fö218 (v)* av Berit Jóhannesson m.fl. framhålls att genderperspektivet är en viktig grund i den militära utbildningen. I motionen föreslås att regeringen ger Försvarsmakten i uppdrag att inom kort presentera en utbildningsplan avseende genuskunskap för försvarsanställda (*yrkande 4*).

I *motion 2002/03:Fö264 (s, fp, v, c, mp)* av Hillevi Larsson m.fl. anser motionärerna att det är angeläget att regeringen ger Försvarsmakten i uppdrag att påskynda och intensifiera förändringsarbetet när det gäller situationen för

de homosexuella, bisexuella och transpersoner som är anställda vid myndigheten (*yrkande 1*). Motionärerna anser vidare att regeringen bör ge Försvarsmakten i uppdrag att vidta åtgärder när det gäller situationen för värnpliktiga homosexuella, bisexuella och transpersoner samt att det införs ett förbud mot diskriminering av dessa (*yrkande 2*).

I *motion 2002/03:Fö270 (s)* av Kent Härstedt och Hillevi Larsson framförs att regeringen bör ålägga Försvarsmakten att redovisa en handlingsplan för hur man skall åstadkomma att de värnpliktiga skyddas mot diskriminering på motsvarande sätt som det i lag garanteras skydd mot diskriminering i arbetslivet.

I *kommittémotion 2003/04:Fö218 (v)* av Berit Jóhannesson m.fl. lämnas ett antal förslag mot diskriminering och för mångfald inom försvaret. Det framhålls att

- samtliga enheter inom Försvarsmakten skyndsamt bör ta fram ett lokalt handlingsprogram mot sexuella trakasserier (*yrkande 2*),
- regeringen bör ge Försvarsmakten instruktioner om att utbilda och anställa lokala rådgivare på alla enheter inom organisationen (*yrkande 3*),
- ämnet genuskunskap bör implementeras i samtliga militära utbildningar (*yrkande 4*),
- regeringen bör ge Försvarsmakten i uppdrag att genomföra en utbildning i genuskunskap för redan befintlig personal (*yrkande 5*),
- regeringen bör ge Försvarsmakten i uppdrag att implementera genuskunskap i värnpliktsutbildningen (*yrkande 6*),
- genuskunskap och jämställdhetsarbete bör betraktas som en formell merit i tjänstgöringsomdömena och som kriterium för bedömning i nomineringsnämnderna (*yrkande 7*),
- regeringen bör ge Försvarsmakten och Pliktverket i uppdrag att utveckla en strategi för att utveckla metoderna och urvalskriterierna i syfte att öka andelen unga män och kvinnor med annan etnisk bakgrund (*yrkande 8*),
- Räddningsverket bör få i uppdrag att inkludera ämnet genuskunskap i den nya utbildningen till skydd mot olyckor (*yrkande 9*).

I *kommittémotion 2003/04:Fö238 (fp)* av Heli Berg m.fl. om gender- och minoritetsfrågor inom försvaret framhålls

- betydelsen av att öka mångfalden inom försvaret och motverka all diskriminering och kränkande behandling på grund av kön, etnisk bakgrund, religiös tillhörighet, sexuell läggning eller könsidentitet (*yrkande 1*),
- att det organisatoriska stödet för kvinnor som blivit utsatta för sexuella trakasserier måste förbättras (*yrkande 2*),
- att de fall som kommer till Personalansvarsnämndens kännedom och som bedöms vara sexuella trakasserier skall polisanmälas oavsett bedömd påföljd (*yrkande 3*),

- betydelsen av att arbetet med att implementera Pliktverkets handlingsplan för bl.a. etnisk mångfald drivs på och intensifieras (*yrkande 5*),
- betydelsen av att Försvarsmakten snarast vidtar konkreta åtgärder för att öka den etniska mångfalden i försvaret vad avser rekrytering och inom ramen för detta driver på arbetet med den nya handlingsplanen (*yrkande 6*),
- att Försvarsmakten snarast bör ta fram en handlingsplan för att motverka diskriminering på grund av sexuell läggning eller könsidentitet för att synliggöra HBT-personers situation eftersom en sådan i dagsläget saknas (*yrkande 7*).

I *motion 2003/04:Fö245 (fp)* av Eva Flyborg föreslås att en kommission tillsätts som utreder sextrakasserier inom Försvarsmakten.

I *motion 2003/04:Fö251 (s)* av Hillevi Larsson m.fl. och i *motion 2003/04:Fö256 (c, fp, v, mp)* av Johan Linander m.fl. framhålls att regeringen bör ge Försvarsmakten i uppdrag att uppmärksamma situationen för och vidta åtgärder för värnpliktiga homosexuella, bisexuella och transpersoner, däribland för HBT-personer med utländsk bakgrund, samt lesbiska och bisexuella kvinnor som fullgör värnpliktstjänstgöring (*yrkande 1*). Motionärerna menar också att HBT-frågor bör uppmärksammas och integreras inom Försvarsmaktens internationella samverkan (*yrkande 2*).

I *kommittémotion 2003/04:Fö263 (kd)* av Else-Marie Lindgren m.fl. föreslås att det snarast genomförs en kvalificerad uppföljning samt åtgärder mot sexuella trakasserier och annan kränkande behandling i Försvarsmakten (*yrkande 4*).

I *kommittémotion 2003/04:Fö264 (kd)* av Erling Wälivaara m.fl. framhålls att alla former av sexuella trakasserier och kränkande behandling av kvinnor som förekommer inom totalförsvarsmyndigheten är oacceptabelt och måste beaktas och beivras (*yrkande 10*).

I *motion 2002/03:A317 (fp, s, v, c, mp)* av Birgitta Ohlsson m.fl. anförs att HomO:s bestämmelser om diskriminering på grund av sexuell läggning i arbetslivet även skall vara tillämpliga för dem som är värnpliktiga och skolpliktiga samt vuxenstuderande (*yrkande 1*).

I *motion 2003/04:L350 (c)* av Kenneth Johansson m.fl. föreslås att riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om ändring av lagen om diskriminering i arbetslivet så att den även omfattar de värnpliktiga (*yrkande 5*).

I *motion 2003/04:U278 (fp, m, c, kd)* av Eva Flyborg m.fl. föreslås att genderfrågor får ett större utrymme vid utbildningen för insatsstyrkorna (*yrkande 7*).

Utskottet

Personalpolitik

I försvarsutskottets betänkande Försvarsmaktens personal (bet. 2001/02:FöU7) framhöll utskottet att det ansåg det viktigt att nya karriär- och utvecklingsmöjligheter skapas för de olika personalkategorierna inom Försvarsmakten, dvs. yrkes- och reservofficerare samt civilt anställda. Utskottet menade också att den militära organisationen bör fortsätta att reformeras så att den möter framtida krav och bidrar till att skapa alternativa karriärvägar för anställd personal.

Regeringen har i budgetpropositionen för 2004 anmält att reformeringen av Försvarsmaktens personalförsörjningssystem pågår och att arbetet grundas på den samlade syn på personalförsörjningen i Försvarsmakten som regeringen redovisade i propositionen Fortsatt förnyelse av totalförsvaret (prop. 2001/02:10).

Utskottet ser de personalpolitiska frågorna som en av de viktigaste inför nästa försvarsbeslut och utgår från att regeringen i den kommande propositionen om försvarsbeslutet utförligt redovisar arbetet med personalförsörjningsfrågorna och lämnar de förslag till riksdagen som behövs. Med det anförda är motionärerna delvis tillgodosedda, varför *motionerna 2002/03:Fö221 (m) yrkandena 1, 2 och 4 samt 2003/04:Fö264 (kd) yrkandena 9, 12 och 13 avstyrks*.

I *motion 2003/04:Fö257 (s)* föreslås förändringar i Försvarsmaktens personalansvarsnämnd. Nämnden följer de bestämmelser som enligt 19 § verkförförordningen (1995:1322) gäller för myndigheter i statsförvaltningen. Utskottet avstyrker därmed motionen.

Kvinnor i försvaret

I försvarsutskottets betänkande Försvarsmaktens personal (bet. 2001/02:FöU7) framhöll utskottet följande.

Utskottet anser – i likhet med Försvarsberedningen och regeringen – att andelen kvinnliga officerare inom Försvarsmakten bör öka. Detta bör ske genom olika åtgärder såsom att rekryteringsmål för kvinnliga officerare införs, förändring av fysiska baskrav och förbättringar i arbetsmiljön för kvinnor. Vidare bör Försvarsmakten fortsätta sina ansträngningar att förbättra attityder och inställning till kvinnliga officerare. Försvarsmakten bör också fördjupa sin analys av varför så få kvinnor söker sig till officersyrket.

Regeringen har i budgetpropositionen för 2004 lämnat en redogörelse om rekrytering av kvinnliga totalförsvarspliktiga och kvinnliga officerare. Regeringen anför bl.a. följande.

Försvarsmaktens mål för 2002 att reducera de förtida avgångarna för kvinnliga officerare med 50 procent har uppnåtts. Försvarsmakten har därutöver arbetat med att öka nyrekryteringen av kvinnor till officersyrket. För att eliminera risken för indirekt diskriminering av kvinnor genom fysiska baskrav som närmast utestänger dem från officersyrket har För-

svarsmakten i stället tagit fram ett träningskrav. Detta används för närvarande på prov inom Försvarsmakten för att sedan kunna utvärderas. Regeringens krav på en påtaglig ökning av andelen kvinnor inom officersyrket har Försvarsmakten omsatt till ett mål för 2007 som innebär en 40-procentig ökning.

Varje fall av avgång under grundutbildningen bland kvinnliga totalförsvarspliktiga skall analyseras och återrapporteras i samband med årsredovisningen för 2004 för att identifiera behov av ytterligare åtgärder.

Det är enligt utskottet nödvändigt att antalet kvinnor ökar i Försvarsmakten. Ansträngningarna med att rekrytera kvinnliga värnpliktiga och officerare måste fortsätta. Detta gäller också kvinnor till förband i internationell verksamhet. Regeringen bör återkomma till riksdagen i höstens försvarsbeslutsproposition med en redovisning av det fortsatta arbetet med detta.

Med det anförda är motionerna 2002/03:Fö212 (v) yrkandena 1, 3 och 4, 2003/04:U278 (fp, m, c, kd) yrkande 6, 2003/04:U285 (c, m, fp, kd, v, mp) yrkande 7 samt 2003/04:U349 (s) yrkande 7 i hög grad tillgodosedda varför, de inte behöver bifallas.

Diskriminering och mångfald

I försvarsutskottets betänkande Försvarsmaktens personal (bet. 2001/02:FöU7) framhöll utskottet följande.

Utskottet har erfarit att Försvarsmakten har intensifierat sitt jämställdhetsarbete och nu integrerar ett genusperspektiv i utbildningen vid militära skolor och i ledarskapsutbildningen.

Försvarsutskottet anförde vidare i samma betänkande.

I några motioner framförs förslag om s.k. HBT-frågor (homo, bisexuella och transpersoner) i Försvarsmakten. Utskottet anser att övergrepp och diskriminering aldrig är godtagbart och varje gång måste motverkas kraftfullt. Det krävs kraftfulla åtgärder också för att det militära försvaret på alla nivåer och i alla funktioner skall vara lika öppet, välkommet och tillgängligt på likvärdiga villkor för alla, oavsett sexuell läggning.

Enligt utskottet är det viktigt att Försvarsmakten fortsätter att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon utsätts för trakasserier på grund av sexuell läggning. Enligt vad utskottet erfarit pågår också i Försvarsmakten ett arbete med att förändra attityder i organisationen i dessa frågor.

Regeringen har lämnat en utförlig redogörelse i budgetpropositionen för 2004 om åtgärder mot diskriminering och för främjande av mångfald i försvaret. Regeringen anför bl.a. följande.

I arbetet med att förebygga och motverka sexuella trakasserier redovisar Försvarsmakten att ytterligare 58 lokala rådgivare utbildats. Totalt är det nu 200 stycken som kan stödja förbanden.

Inom HBT-området (homosexuella, bisexuella och transpersoner) pågår projektet Normgivande mångfald som ingår i EU:s Equalprogram. Projektet kommer att löpa fram till utgången av 2004 och har som syfte att skapa en god nulägesbeskrivning av situationen inom Försvarsmakten för att utgående från den kunna ta fram verktyg som kan ge en varaktig attitydförändring.

 För samtliga myndigheter gäller att de har ett arbetsgivaransvar som bl.a. innebär att de skall verka för att ge alla – oaktat kön, etnisk tillhörighet, religion, funktionshinder eller sexuell läggning – samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter i arbetslivet.

 Ett annat prioriterat område för regeringen är utbildningsmiljön för totalförsvarspiktiga. Utvecklingsarbetet skall syfta till att motverka mobbning, trakasserier samt övergrepp mot enskilda. Områden som skall belysas är bl.a. jämställdhet, sexuella trakasserier, homofobi, främlingsfientlighet, utbildning, säkerhet, olycksförebyggande åtgärder samt förhållandet till droger.

 Regeringens bedömning är att ledarskapet inom myndigheten är avgörande för huruvida kvinnor och män får samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter hos Försvarsmakten som arbetsgivare. Regeringen anser därför att arbetet med att inkorporera genusfrågorna i ledarskapsämnet utgör en viktig grund för inriktningen inom området.

 Regeringen bedömer att mångfald bidrar till att höja kvaliteten inom en verksamhet, att god framtida kompetensförsörjning utgår från att arbetsgivare kan attrahera den mest kompetenta arbetskraften utan att exkludera t.ex. kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Mångfalden har dessutom en särskild betydelse inom försvarssektorn utgående från både folkförankrings- och demokratiprinciper. Mot bakgrund av denna bedömning är det nödvändigt för Försvarsmakten och Totalförsvarets pliktverk att vidta åtgärder för att bredda rekryteringsbasen till värnplikten och i förlängningen till officersyrket. Grundläggande för detta arbete är att de pågående befattningsanalyserna slutförs med en genomgripande analys utgående från genus- och mångfaldsperspektiv.

Regeringens inriktning är att ytterligare stärka de totalförsvarsgemensamma myndigheternas arbete med genus- och mångfaldsfrågor med särskilt fokus på Försvarshögskolan och Totalförsvarets pliktverk.

Utskottet erinrar ånyo om vikten av att kraftfulla åtgärder vidtas när det gäller att motverka alla slag av diskriminering i försvaret. Utskottet understryker – liksom tidigare – också betydelsen av åtgärder för att främja etnisk och kulturell mångfald inom försvaret. Regeringen har i januari 2004 givit Försvarsmakten, Pliktverket och Försvarshögskolan i uppdrag att i samarbete med varandra ta fram strategier för att få bort negativa attityder och diskriminering inom det militära försvaret. Regeringen bör vid nästa riksmöte fortsätta med sin redovisning till riksdagen i dessa frågor. Regeringsuppdraget från januari 2004 bör därvid kunna utgöra ett underlag. Vad utskottet har anfört innebär att motionärernas syfte till stor del är tillgodosett, varför *motionerna 2002/03:Fö212 yrkande 5, 2002/03:Fö240 yrkande 7, 2002/03:Fö218 yrkande 4, 2002/03:Fö264 yrkandena 1 och 2, 2002/03:Fö270, 2003/04:Fö218 yrkandena 2–9, 2003/04:Fö238 yrkandena 1–3 och 5–7, 2003/04:Fö245, 2003/04:Fö251 yrkandena 1 och 2, 2003/04:Fö256 yrkandena 1 och 2, 2003/04:Fö263 yrkande 4, 2003/04:Fö264 yrkande 10, 2002/03:A317 yrkande 1, 2003/04:L350 yrkande 5 samt 2003/04:U278 yrkande 7 kan avstyrkas.*

Reservationer

Utskottets förslag till riksdagsbeslut och ställningstaganden har föranlett följande reservationer. I rubriken anges inom parentes vilken punkt i utskottets förslag till riksdagsbeslut som behandlas i avsnittet.

1. Karriärsystem (punkt 2) (m, fp, kd)

av Ola Sundell, Rolf Gunnarsson och Nils Oskar Nilsson (alla m), Allan Widman och Heli Berg (båda fp) samt Erling Wälivaara (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 2 borde ha följande lydelse:

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservation 1. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2002/03:Fö221 yrkande 1 och 2003/04:Fö264 yrkande 12.

Ställningstagande

Förbandsverksamheten bör i ökad omfattning samordnas mellan olika typer av förband. Därmed kan en effektivare utbildning och ett förbättrat underhåll uppnås. Detta ökar också möjligheten för officerare, soldater och sjömän att öva i sammansatta förband. Utbildningen av högre chefer blir effektivare.

Detta kräver å andra sidan ökad bredd men samtidigt uppdelning i olika former av kompetensutveckling inom befälskåren. Officerskåren bör erbjudas mer specialiserade karriärvägar när större specialisering krävs i en mer begränsad organisation. Det är dags att säga adjö till mantra som "enbefälssystem", "livstidsyrke" och "rekrytering på gemensam grund". Om vi respekterar människor blir det naturligt att också möjliggöra olika utvecklingar grundade på olika bakgrund, intresse och förmåga. Försvaret får inte avvisa dem som inte vill börja som generals- eller amiralsaspiranter utan fastmer under en fas i livet vill ägna sig åt det militära yrket med utmaningar i ledarskap, laganda och teknik.

Försvarsmaktens personalförsörjning står inför stora utmaningar. Nya uppgifter och annorlunda beredskapskrav kräver en översyn av rekrytering och tjänstgöring för alla personalkategorier i försvaret: yrkes- och reservofficerare, civilanställda, värnpliktiga och frivilliga. Särskilt viktigt är att åtgärder vidtas på ett sådant sätt att behovet av olika personalkategorier avvägs på samma grunder och utan onödiga bindningar till hittillsvarande förhållanden. Utan ändringar i de regelverk med lagar och förordningar som legat till grund för det gamla mobiliseringsförsvaret går det inte att göra den anpassning som är nödvändig för ett effektivt insatsförvar.

Utbildningssystemet för yrkesofficerare bör ses över och ökade möjligheter till karriärinriktningar för specialister eller generalister bör finnas.

Vad utskottet har anfört om karriärsystem för officerarna bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Detta innebär att *motionerna 2002/03:Fö221 yrkande 1 och 2003/04:Fö264 yrkande 12* bör bifallas.

2. Stöd till enskild (punkt 3) (m)

av Ola Sundell, Rolf Gunnarsson och Nils Oskar Nilsson (alla m).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 3 borde ha följande lydelse:

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservation 2. Därmed bifaller riksdagen motion 2002/03:Fö221 yrkande 2.

Ställningstagande

Med färre förbandsorter måste många officerare och deras familjer flytta till nya tjänstgöringsorter. Det kan vara svårt att finna arbete för den andra parten, barnen måste byta skolor, det kan vara omöjligt att finna en bostad. En framsynt personalpolitik måste bidra till att lösa dessa problem.

Officerare har skyldighet att delta i internationell tjänstgöring. I familjer med barn måste i sådana fall den andra föräldern ta hela ansvaret. Dessa olägenheter måste lösas på ett bra sätt, förenligt med de krav som ställs av samhället i övrigt.

Riksdagen bör ge regeringen till känna att den lägger fram förslag om *stöd för den enskilde* i enlighet med vad utskottet anfört. Därmed bör *motion 2002/03:Fö221 yrkande 2* bifallas.

3. Kontrakts- och visstidsanställning (punkt 4) (m, fp)

av Ola Sundell, Rolf Gunnarsson och Nils Oskar Nilsson (alla m) samt Allan Widman och Heli Berg (båda fp).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 4 borde ha följande lydelse:

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservation 3. Därmed bifaller riksdagen motion 2002/03:Fö221 yrkande 4.

Ställningstagande

Lagstiftningen för anställningar måste ändras så att det blir möjligt att arbeta för försvaret under en begränsad period och med andra uppgifter än enbart utlandstjänstgöring. Visstidsanställning och kontraktsanställning för både officerare, soldater och sjömän kan vara nya kontraktsformer som skapar den flexibilitet som behövs när organisationen och antalet värnpliktiga minskas.

Att korttidsanställa soldater och sjömän som meniga är en nödvändighet. Främst de internationella insatserna men också kraven på samtränade förband av hög kvalitet som bidrar till att utveckla förbandens förmåga talar för detta.

När regeringen öppnat för en förkortad grundutbildning av värnpliktiga ter sig korttidsanställda soldater och sjömän än mer angelägna. Med korttidsanställda "soldater och sjömän" utnyttjas dessutom den dyrbara utbildning de värnpliktiga får under sin grundutbildning och bidrar till organisationen under längre tid. Den hemförlovade soldaten och den förrådsställda materielen fungerar inte längre som huvudprincip för vårt försvar. Detta måste regeringen inse. Utan korttidsanställda äventyras hela ambitionen att skapa ett insatsberett försvar med hög kvalitet.

Även höjda beredskapskrav, t.ex. för att snabbt kunna reagera vid t.ex. en terroristattack, talar för en större andel anställda. När värnpliktiga inte längre kontinuerligt tas in till utbildning finns det under vissa tider av året, särskilt under sommaren, mycket begränsad beredskap. I förband med förmåga att motverka biologiska och kemiska stridsmedel bör andelen anställda vara hög av rena beredskapsskäl.

Riksdagen bör *tillkänna för regeringen* att den lägger fram förslag till sådan ändring i arbetslagstiftningen som möjliggör såväl *kontraktssom visstidsanställning* för all personal inom Försvarsmakten i enlighet med vad utskottet anfört. Därmed bör *motion 2002/03:Fö221 yrkande 4 bifallas*.

4. Personalförsörjning (punkt 5) (kd)

av Erling Wälivaara (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 5 borde ha följande lydelse:

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservation 4. Därmed bifaller riksdagen motion 2003/04:Fö264 yrkandena 9 och 13.

Ställningstagande

Initiativ bör tas för att säkra personalförsörjningen i framtiden.

För att ta till vara den erfarenhet och stora kompetens som finns hos anställda som nyligen avslutat sin yrkeskarriär bör man snarast införa ett s.k. senior adviser-system.

Internationell tjänstgöring är genom ny lagstiftning tvingande för all personal inom Försvarsmakten och måste präglas av positiva förtecken ekonomiskt, socialt och på andra sätt. Kristdemokraterna vill också betona att avtalsvillkoren för de anställda inom utlandsstyrkan ännu inte förhandlats färdigt och att stödet till hemmavarande familjer är dåligt och ovärdigt en modern arbetsgivare.

Vad utskottet har anfört om personalförsörjning bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Därmed bör *motion 2003/04:Fö264 yrkandena 9 och 13 bifallas*.

5. Polisanmälan för sexuella trakasserier (punkt 9) (fp, mp)

av Allan Widman och Heli Berg (båda fp) samt Lars Ångström (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 9 borde ha följande lydelse:

9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservation 5. Därmed bifaller riksdagen motion 2003/04:Fö238 yrkande 3.

Ställningstagande

Folkpartiet liberalerna menar att det är av stor vikt att Sverige har ett jämställt försvar. Ett av hindren på vägen är förekomsten av sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier skall anmälas till förbandschefen som vid kännedom skall göra en utredning och sedan anmäla saken till Försvarets personalansvarsnämnd.

Trots att det är så många som känner sig utsatta, anmäls bara två–tre fall per år av sexuella trakasserier till Försvarets personalansvarsnämnd. Detta är naturligtvis ett uttryck för att organisationen inte fungerar och att Försvarsmakten uppenbarligen underlåter att ta problemet med sexuella trakasserier och diskriminering av kvinnor på allvar.

Personalansvarsnämnden har endast skyldighet att polisanmäla sexuella trakasserier i de fall där de är ett resultat av tjänstefel i myndighetsutövning och då man bedömer att påföljden skulle bli fängelse. Enligt Försvarsmakten har hittills inget fall av sexuella trakasserier polisanmälts av ansvarsnämnden. Folkpartiet liberalerna menar att det är av stor vikt att de fall som kommer till nämndens kännedom och som bedöms vara sexuella trakasserier skall polisanmälas, oavsett bedömd påföljd.

Vad utskottet har anfört om polisanmälan av sexuella trakasserier bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Detta innebär att *motion 2003/04:Fö238 yrkande 3 bör bifallas*.

6. Uppföljning av sexuella trakasserier (punkt 10) (m, kd)

av Ola Sundell, Rolf Gunnarsson och Nils Oskar Nilsson (alla m) samt Erling Wälivaara (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 10 borde ha följande lydelse:

10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservation 6. Därmed bifaller riksdagen motion 2003/04:Fö263 yrkande 4.

Ställningstagande

Jämställdhetslagen kräver att det skall finnas en handlingsplan eller policy som omfattar såväl jämställdhet som åtgärder mot sexuella trakasserier och annan kränkande behandling inom samtliga företag och myndigheter i Sverige.

Försvarsmakten har sedan 1997 en sådan policy. Trots detta kan vi konstatera att det förekommer ett antal fall som inte minst uppmärksammas i massmedierna. Ställningstagande vid fall av sexuella trakasserier och annan könsdiskriminering som inte följer den uttalade policyn eller som missförstås väcker stor uppmärksamhet både inom och utom Försvarsmakten och kan i värsta fall radera flera år av jämställdhetsarbete.

Jämställdhet måste vara en betydligt mer prioriterad fråga på alla nivåer för att kunna öka rekryteringsbasen för yrkesofficerare och specialister. Kvinnliga yrkesofficerare bedöms ofta utifrån den manliga måttstocken och stämmer inte in.

Värderingar och attityder kring jämställdhet inklusive det viktiga arbetet mot sexuella trakasserier och diskriminerande särbehandling grundat på kön måste bli mer prioriterat på alla nivåer inom Försvarsmakten. Det krävs nu en kvalificerad uppföljning och ett antal åtgärder för att komma till rätta med sexuella trakasserier och annan kränkande behandling.

Vad utskottet har anfört om uppföljning av sexuella trakasserier bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Detta innebär att *motion 2003/04: Fö263 yrkande 4 bör bifallas*.

Särskilda yttranden

Utskottets beredning av ärendet har föranlett följande särskilda yttranden. I rubriken anges inom parentes vilken punkt i utskottets förslag till riksdagsbeslut som behandlas i avsnittet.

1. Riksdagens revisorers förslag om Försvarsmaktens arbetsgivarpolitik (punkt 1) (fp, mp)

av Allan Widman och Heli Berg (båda fp) samt Lars Ångström (mp).

En stor del av personalen vid Försvarsdepartementet utgörs av yrkesofficerare som på tillfällig basis tjänstgör som sakkunniga vid departementet, många gånger på viktiga befattningar. Både departementet och Försvarsmakten har ställt sig positiv till denna s.k. växeltjänstgöring. Parterna menar att denna typ av tjänstgöring är värdefull för att bibehålla och utveckla ett gott samarbete. Försvarsdepartementet har också uttryckt att detta personalsamarbete skall utökas.

Folkpartiet liberalerna menar, liksom Riksdagens revisorer, däremot att växeltjänstgöringen gör mer skada än nytta. Med tanke på kritiken mot regeringen och dess otillräckliga styrning och uppföljning av Försvarsmakten är vi benägna att stämma in i revisorernas kritik. Växeltjänstgöringen lägger sannolikt hinder i vägen för departementets styrning av försvaret. Denna arbetsform kan försvåra för regeringen att utifrån politiska utgångspunkter bedöma och analysera förslag från Försvarsmakten.

Mot bakgrund av det ovan sagda skulle vi se det som mycket positivt om regeringen ville hörsamma revisorernas förslag om att avbryta systemet med växeltjänstgöring och dessutom återkomma till riksdagen för att redovisa fördelar och nackdelar med detta system.

När det gäller personal- och arbetsgivarfrågor inom Försvarsmakten hantaras de av olika avdelningar inom Högkvarteret. Revisorernas rapport visar att detta bl.a. resulterar i olika och oklara budskap till förbanden vad gäller arbetsgivarpolitiken. Splittringen försvårar sålunda styrningen av arbetsgivarfrågor, men också uppföljningen av lönebildningen. Många problem med lönebildningen i stort inom försvaret kan också hänföras till oklara ansvarsförhållanden inom Högkvarteret. Folkpartiet liberalerna hade gärna sett, i enlighet med revisorernas förslag, att regeringen uppdrar åt Försvarsmakten att föreslå hur ansvaret för arbetsgivarpolitiken kan samlas och göras tydligare.

2. Diskriminering och mångfald (punkt 8) (v)

av Berit Jóhannesson (v).

Det är grundläggande för Försvarsmaktens trovärdighet och folkförankring att alla samhällsgrupper finns representerade inom myndigheten. Det är också av

avgörande betydelse att ingen utestängs eller bli diskriminerad på grund av sin etniska bakgrund, kön eller sexuell läggning.

Kvinnornas kunskap och kompetens behövs inom Försvarsmakten och Försvarsmakten behöver bli mer jämställt. Vänsterpartiets syn är därför att värn- och civilplikten skall omfatta både kvinnor och män. I dagsläget är plikten frivillig för kvinnor. De värnpliktiga kvinnorna utgör en viktig bas för att rekrytera kvinnor till befälsyrket. Framgång i strävan om att fler kvinnor skall söka sig till Försvarsmakten som värnpliktiga eller med befälsyrket som mål är att arbetsmiljön är bra och att ingen riskerar att utsättas för sexuella trakasserier.

Vänsterpartiet har i ett flertal motioner och under många år påtalat och krävt åtgärder mot sexuella trakasserier. Men trots att både Försvarsmakten uttalat sig och vidtagit åtgärder och regeringen lagt stor vikt vid dessa frågor finns det både bland dem som slutat inom Försvarsmakten och dem som i dag finns inne i organisationen sådana som har erfarenheter av dessa trakasserier. Detta visas inte minst i de undersökningar som genomförts 1999 med uppföljning 2002.

För att komma till rätta med de sexuella trakasserierna krävs ett fortsatt arbete med utbildning i genderekunskap inom Försvarsmaktens skolor, för de redan anställda och för och bland de värnpliktiga. Men det krävs också att man förankrar beslutade åtgärder och gör en kraftfull uppföljning av dem.

Utskottet har tidigare uttalat sig om vikten av kraftfulla åtgärder mot diskriminering och sexuella trakasserier inom försvaret och upprepar ånyo den uppfattningen. Det är bra. Regeringen har i januari i år givit Försvarsmakten, Pliktverket och Försvarshögskolan i uppdrag att i samarbete ta fram strategier för att få bort negativa attityder och diskriminering inom det militära försvaret.

I avvaktan på resultatet av initiativet från regeringen ställer jag mig bakom utskottets skrivningar.

BILAGA

Förteckning över behandlade förslag

Framställningen

Framställning 2002/03:RR14 Riksdagens revisorers förslag angående Försvarsmaktens arbetsgivarpolitik:

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad Riksdagens revisorer anför i avsnitt 2.2 om regeringens hantering av Försvarsmaktens arbetsgivarpolitik.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad Riksdagens revisorer anför i avsnitt 2.2 om växeltjänstgöringen vid Försvarsdepartementet.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad Riksdagens revisorer anför i avsnitt 2.2 om åtgärder för att förbättra regeringens uppföljning av myndigheternas arbetsgivarpolitik.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad Riksdagens revisorer anför i avsnitt 2.3 om Högkvarterets organisation.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad Riksdagens revisorer anför i avsnitt 2.4 om att Försvarsmakten bör utveckla uppföljningen av arbetsgivarpolitiken.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad Riksdagens revisorer anför i avsnitt 2.5 om att regeringen bättre bör följa upp omstruktureringen inom försvaret.

Motioner från allmänna motionstiden hösten 2002

2002/03:Fö212 av Berit Jóhannesson m.fl. (v):

1. Riksdagen begär att regeringen beslutar om ett rekryteringsmål för andelen kvinnliga officerare till Försvarsmakten.
3. Riksdagen begär att regeringen ger Försvarsmakten i uppdrag att presentera en plan för hur Försvarsmakten skall stärka sin rekrytering av kvinnliga officerare till funktioner som traditionellt är mansdominerade.
4. Riksdagen begär att regeringen ger Försvarsmakten i uppdrag att presentera en plan för hur kvinnor inom Försvarsmakten skall få en med sina manliga kolleger jämbördig möjlighet till karriär.
5. Riksdagen begär att regeringen ger Försvarsmakten i uppdrag att årligen utvärdera vilken effekt åtgärderna mot sexuella trakasserier har gett.

2002/03:Fö218 av Berit Jóhannesson m.fl. (v):

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att regeringen ger i uppdrag till Försvarsmakten att inom kort presentera en utbildningsplan avseende genuskunskap för försvarsanställda.

2002/03:Fö221 av Gunnar Hökmark m.fl. (m):

1. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om rekrytering, utbildning och anställning av officerare med olika bakgrund inom ett flerkarriärsystem, i enlighet med vad som anförs i motionen.
2. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om stöd för den enskilde, i enlighet med vad som anförs i motionen.
4. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till sådan ändring i arbetslagstiftningen som möjliggör såväl kontrakts- som visstidsanställning för all personal inom Försvarsmakten, i enlighet med vad som anförs i motionen.

2002/03:Fö240 av Allan Widman m.fl. (fp):

7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om mångfald och diskriminering inom försvaret.

2002/03:Fö264 av Hillevi Larsson m.fl. (s, fp, v, c, mp):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om situationen för homosexuella, bisexuella och transpersoner som är anställda inom Försvarsmakten.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om situationen för homosexuella, bisexuella och transpersoner som fullgör pliktjänstgöring.

2002/03:Fö270 av Kent Härstedt och Hillevi Larsson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om Försvarsmakten som normgivande funktion i samhället i stort och vikten av att följa upp och stödja mångfaldsprojekt för bättre attityder inom Försvarsmakten.

2002/03:A317 av Birgitta Ohlsson m.fl. (fp, s, v, c, mp):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att HomO:s bestämmelser om diskriminering på grund av sexuell läggning i arbetslivet även skall vara tillämpliga för dem som är värnpliktiga och skolpliktiga samt vuxenstuderande.

Motioner från allmänna motionstiden hösten 2003

2003/04:L350 av Kenneth Johansson m.fl. (c):

5. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om ändring av lagen om diskriminering i arbetslivet så att den även omfattar värnpliktiga.

2003/04:U278 av Eva Flyborg m.fl. (fp, m, c, kd):

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att Sverige bör arbeta för att fler kvinnor skall finnas med i Sveriges internationella styrkor.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att genderfrågor får ett större utrymme vid utbildningen för insatsstyrkorna.

2003/04:U285 av Viviann Gerdin m.fl. (c, m, fp, kd, v, mp):

7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att Sverige skall öka andelen kvinnor i fredsbevarande operationer och att en lista på kompetenta kvinnor som kan ta sådana uppdrag upprättas.

2003/04:U349 av Sonja Fransson (s):

7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att Sverige skall öka andelen kvinnor i fredsbevarande operationer och att en lista på kompetenta kvinnor som kan ta sådana uppdrag upprättas.

2003/04:Fö218 av Berit Jóhannesson m.fl. (v):

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att samtliga enheter inom Försvarmakten skyndsamt tar fram ett lokalt handlingsprogram mot sexuella trakasserier.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att ge Försvarmakten instruktioner om att utbilda och anställa lokala rådgivare på alla enheter inom organisationen.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att implementera ämnet genuskunskap i samtliga militära utbildningar.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att ge Försvarmakten i uppdrag att genomföra en utbildning i genuskunskap för redan befintlig personal.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att ge Försvarmakten i uppdrag att implementera genuskunskap i värnpliktsutbildningen.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att genuskunskap och jämställdhetsarbete skall betraktas som en formell merit i tjänstgöringsomdömena och som kriterium för bedömning i nomineringsnämnderna.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att ge Försvarmakten och Pliktverket i uppdrag att utveckla en strategi för att utveckla metoderna och urvalskriterierna i syfte att öka andelen unga män och kvinnor med annan etnisk bakgrund.

9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att Räddningsverket får i uppdrag att inkludera ämnet genuskunskap i den nya utbildningen till skydd mot olyckor.

2003/04:Fö238 av Heli Berg m.fl. (fp):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om betydelsen av att öka mångfalden inom försvaret och motverka all diskriminering och kränkande behandling på grund av kön, etnisk bakgrund, religiös tillhörighet, sexuell läggning eller könsidentitet.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att det organisatoriska stödet för kvinnor som blivit utsatta för sexuella trakasserier måste förbättras.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att de fall som kommer till Personalansvarsnämndens kännedom och som bedöms vara sexuella trakasserier skall polisanmälas oavsett bedömd påföljd.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om betydelsen av att arbetet med att implementera Pliktverkets handlingsplan för bl.a. etnisk mångfald drivs på och intensifieras.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om betydelsen av att Försvarmakten snarast vidtar konkreta åtgärder för att öka den etniska mångfalden i försvaret vad avser rekrytering och inom ramen för detta driver på arbetet med den nya handlingsplanen.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att Försvarmakten snarast tar fram en handlingsplan för att motverka diskriminering på grund av sexuell läggning eller könsidentitet för att synliggöra HBT-personers situation eftersom en sådan i dagsläget saknas.

2003/04:Fö245 av Eva Flyborg (fp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att tillsätta en kommission som utreder sextrakasserier inom Försvarmakten.

2003/04:Fö251 av Hillevi Larsson m.fl. (s):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om situationen för värnpliktiga homosexuella, bisexuella och transpersoner, däribland HBT-personer med utländsk bakgrund, samt lesbiska och bisexuella kvinnor som fullgör värnpliktstjänstgöring.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om uppmärksammandet av HBT-frågor inom Försvarmaktens internationella samverkan.

2003/04:Fö256 av Johan Linander m.fl. (c, fp, v, mp):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om situationen för värnpliktiga homosexuella, bisexuella och trans-

personer, däribland inte minst HBT-personer med utländsk bakgrund, samt lesbiska och bisexuella kvinnor som fullgör värnpliktstjänstgöring.

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om uppmärksammandet av HBT-frågor inom Försvarsmaktens internationella samverkan.

2003/04:Fö257 av Susanne Eberstein och Agneta Lundberg (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om förändringar i Försvarsmaktens personalansvarsnämnd.

2003/04:Fö263 av Else-Marie Lindgren m.fl. (kd):

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att snarast genomföra en kvalificerad uppföljning samt åtgärder mot sexuella trakasserier och annan kränkande behandling.

2003/04:Fö264 av Erling Wälivaara m.fl. (kd):

9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att införa ett s.k. senior adviser-system.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att alla former av sexuella trakasserier och kränkande behandling av kvinnor inom totalförsvarsmyndigheten beivras.
12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en översyn av utbildningssystemet för yrkesofficerare i syfte att tydliggöra karriärvägar för att därmed i ökad grad kunna behålla personal.
13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att avtalsvillkor för de anställda i utlandsstyrkan snarast regleras.