

Motion till riksdagen 2025/26:199

av **Hanna Gunnarsson m.fl. (V)**

Personalfrågor i Försvarsmakten

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör avskaffa de tidsbegränsade anställningarna i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar (2012:332) i syfte att öka tryggheten för de anställda och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör genomföra förslaget om indexreglering av de totalförsvarspliktigas dagersättning och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen även bör utreda en höjning av förplägnadsersättningen, den ersättning värnpliktiga får när de inte är i tjänst, och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör utreda ersättning för när totalförsvarspliktiga genomför skarp tjänst, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Försvarsmakten bör uppdras att återkomma med en plan för hur man ska uppnå en jämn könsfördelning på organisationens olika nivåer, inklusive i hemvärnet, till senast 2038 och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Försvarsmakten bör uppdras att genomföra en årlig jämställdhetskartläggning för att följa arbetet med hur jämställdheten utvecklas och tillkännager detta för regeringen.

Inledning

Personalen är grunden för ett väl fungerande totalförsvar och för att samhället ska vara robust och fungera även under kriser. Det gäller både militär och civil personal, i både Försvarsmakten och många andra myndigheter, i välfärden, näringslivet och civilsamhällets organisationer. Denna motion koncentrerar sig på Försvarsmaktens personal. Att arbeta inom Försvarsmakten och vara en del av försvaret av Sverige ska vara ett

yrke att känna stolthet över. Det är samtidigt ett arbete som innebär risker, både på hemmaplan i fredstid, under större övningar, internationella insatser eller annan skarp verksamhet. Det är därför av största vikt att arbetsvillkoren inom Försvarmakten är så bra som det över huvud taget är möjligt, att säkerheten alltid tas på största allvar och att trakasserier och kränkningar alltid motarbetas. Det senare är framför allt viktigt för att öka andelen kvinnor i försvaret. För att antalet värnpliktiga ska kunna ökas i den takt som Försvarmakten vill och behöver är det viktigt att officersutbildningen fortsätter att växa. Den tillväxt som är beslut i det senaste försvarsbeslutet är helt beroende av att det finns personal med rätt utbildning och med arbetsvillkor som är så bra att de vill stanna i sitt yrke under en lång tid.

De stora satsningarna på försvaret innebär dock en snabbt föränderlig arbetsmiljö. Även Sveriges medlemskap i Nato medför nya förutsättningar för Försvarmaktens personal. När nya strukturer etableras är det centralt att det sker med ett långsiktigt perspektiv på både personalförsörjning, villkor och arbetsmiljö. Detta är särskilt viktigt vid snabba organisationsförändringar och när det råder osäkerhet om hur organisationen och den egna och framtida arbetsplatser kommer se ut på längre sikt.

För att ha en långsiktigt stark försvarsmakt är det viktigt att myndigheterna kan behålla sin personal. De som har lämnat av olika anledningar ska lätt kunna återvända om de så önskar. Löner och villkor måste vara så bra att personalen vill och kan stanna i sitt yrke och inte av ekonomiska skäl tvingas att söka sig till en annan arbetsgivare. Detta gäller även behovet av kompetensutveckling, vidareutbildning och karriärvägar för både militär och civil personal, men också i fråga om en bra fysisk arbetsmiljö i en växande verksamhet. Det finns i dag stor konkurrens om framförallt den civila personalen, vilket är ett stort hot mot hela totalförsvarets uppbyggnad. Det finns också fortfarande, trots att stora insatser har gjorts, problem med personlig utrustning och materiel till anställda soldater och värnpliktiga. Det är avgörande för en bra arbetsmiljö i ett yrke som ställer höga krav och innebär stora risker att det finns bra och korrekt utrustning till alla soldater, oavsett kön och kroppstyp.

Vänsterpartiet välkomnade att regeringen tillsatte en utredning om personalfrågorna i det militära försvaret i januari 2024. Utredningen Redo! (SOU 2025:86) överlämnades till försvarsministern ett och ett halvt år senare, i juni 2025. Med tanke på personalfrågornas stora betydelse i det militära försvarets tillväxt var det helt nödvändigt att tillsätta utredningen, men precis som Vänsterpartiet har påtalat vid ett flertal tillfällen var det olyckligt att utredningen kom igång så sent så att resultatet inte kunde omhändertas när inriktningsbeslutet om totalförsvaret fattades av riksdagen i december 2024. Många saker som utredaren presenterar är sådant som Vänsterpartiet håller med om. Det gäller framförallt förslaget att höja de värnpliktigas ersättningar och reservofficerarnas rätt till tjänstledighet. Vi välkomnar också förslaget om tidvis tjänstgörande civil personal och rätt till tjänstledighet för detta. Däremot är vi besvikna på att utredaren inte presenterade någon förändring när det gäller tidsbegränsade anställningar för gruppbefäl, soldater och sjömän (GSS) i Försvarmakten.

Tidsbegränsade anställningar i Försvarmakten

Vänsterpartiet anser att normen för anställningar på hela arbetsmarknaden ska vara tillsvidare och på heltid. Det ger en trygghet för alla som är anställda att veta att ens anställning inte tar slut vid en viss tidpunkt eller kan avslutas utan giltiga skäl. Att

avskaffa visstidsanställningar och anställningar som är tidsbegränsade utan att ha specifika skäl för det är viktigt för Vänsterpartiet.

Lagen om vissa försvarsmaktsanställningar (2012:332) gäller för gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarsmakten. Lagen kom till i en annan tid än vad vi ser i dag, med ett annat säkerhetspolitiskt läge i vår omvärld och då Försvarsmakten under en tid minskat, inte som i dag står mitt i en tillväxtpurt. År 2010 lades värnplikten vilande och rekrytering till Försvarsmakten skulle göras på grunden av frivillighet och inte plikt. I dag är värnplikten tillbaka och behovet av att öka antalet anställda i Försvarsmakten är mycket stort. Det kräver både att rekryteringen ökar, att Försvarsmaktens olika yrken anses attraktiva och att de som redan är anställda vill och kan vara kvar i sitt yrke.

I lagen om vissa försvarsmaktsanställningar (2012:332) slås fast att gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarsmakten ska vara tidsbegränsat anställda, i minst sex år och högst åtta år. Den totala anställningstiden får uppgå till högst 16 år, varav högst 12 år som kontinuerligt tjänstgörande.

Detta gäller alla anställda gruppbefäl, soldater och sjömän, men framförallt anställda med lång teknisk erfarenhet där en anställning som avslutas ofrivilligt eftersom den anställda nått tidsgränsen kan få stora konsekvenser för arbetsplatsen. Ofta lyfts argument om fysiska krav fram för att anställningar ska ha en tidsgräns, men precis som för andra arbetsgivare måste Försvarsmakten kunna erbjuda de förändringar i anställningen som krävs om en anställd t.ex. pga. sjukdom eller ökande ålder behöver andra arbetsuppgifter. Det finns trots allt många olika typer av arbetsuppgifter i en så stor myndighet som Försvarsmakten, även på den enskilda arbetsplatsen. Det handlar om trygghet för de anställda, men också om att Försvarsmakten inte har råd att förlora viktig kompetens. Att personal med viktig erfarenhet går förlorad är ett enormt slöseri med resurser för en organisation som dessutom expanderar.

Vänsterpartiet anser att anställningar i första hand ska vara tillsvidareanställningar och i andra hand att arbetsgivaren ska möjliggöra ökad anställningstrygghet genom att omvandla tjänsten till en annan typ av anställning, t.ex. som civilanställd istället för att vara militär personal.

2024 års utredning om den militära personalförsörjningen (SOU 2025:86) hade i uppdrag att analysera behovet av att ändra regleringen om anställningstider för kontinuerligt och tidvis tjänstgörande gruppbefäl och soldater. Det hade varit ett utmärkt tillfälle att ta tag i ett föråldrat regelverk. Tyvärr löser inte betänkandet frågan. Även Officersförbundet har riktat stor kritik mot utredningen för att lösa ut denna fråga, trots många år av krav och debatt.

Regeringen bör avskaffa de tidsbegränsade anställningarna i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar (2012:332) i syfte att öka tryggheten för de anställda. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Utlandsuppdrag

Inom Försvarsmakten och flera av de andra försvarsmyndigheterna, såväl som ett stort antal civila myndigheter inom totalförsvaret förekommer att anställda sänds utomlands för att representera myndigheterna och Sverige på olika uppdrag. Det kan vara både som experter och rådgivare, som svenska representanter i olika organisationer eller som soldater på internationella insatser.

Idag har Försvarsmakten utsända på ett tiotal olika insatser runt om i världen. De flesta insatser innebär att ett mindre antal officerare sänds ut medan Sverige till den största insatsen just nu, LNLV (Land Nato Latvia) i Lettland, består av 600 soldater under ett halvår varje år. Det är ett förhållandevis litet antal insatser sedan fler engagemang har avslutats senaste åren. Däremot kommer antalet utsända officerare öka betydligt med tanke på Natouppdraget, där 250 utsända brukar nämnas som en målsättning för Sverige. Det är många i relation till att Försvarsmakten har viss brist på officerare.

Utlandsuppdrag inom både Nato och andra sammanhang är krävande för den enskilda. Det innebär att den utsända ibland åker iväg en längre tid utan familjen, men ibland också att familjen följer med utomlands med allt vad det innebär. Utlandsuppdragen måste därför ha villkor som fungerar för den utsända personalen och deras familjesituation, inte minst för en medföljande partner som ofta inte kan fortsätta arbeta under den tid familjen är utomlands, eller om familjen stannar hemma själv måste ansvara för att vardagen ska fungera.

Exakt hur löner och villkor inom Försvarsmakten och andra utsändande myndigheter ska se ut är dock inte en fråga för politiken, utan för parterna på arbetsmarknaden. Men det är av största vikt att parterna kommer överens om avtal som möjliggör att Sverige kan fullfölja sina förpliktelser när det gäller antalet utsända samtidigt som de som åker utomlands varken förlorar ekonomiskt på detta eller får en ohållbar familjesituation.

Värnpliktiga på uppdrag utomlands i Natos regi

Försvarsberedningen löste många svåra frågor i sitt arbete och sina rapporter under 1,5 år fram till att förra inriktningsbeslutet om totalförsvaret fattades av riksdagen i december 2024, men inte alla frågor. En fråga som återstår är hur Sverige ska bemanna Natoinsatser utomlands i fredstid. Det är av mycket stor vikt att regeringen tillsätter någon form av utredning i denna fråga så att den blir löst, och att riksdagens partier är delaktiga i detta arbete.

Trots att vi inväntar någon form av utredning har Vänsterpartiet tagit ställning för att uppdrag i militära insatser utomlands i fredstid, även inom Nato, ska bemannas av anställda soldater på frivillig grund, inte av värnpliktiga. Värnpliktiga i krigsorganisationen utbildas för att kunna försvara Sverige i krig eller för att mobiliseras vid direkt krigsfara. Plikten måste hanteras med respekt och försiktighet, och att plikta in värnpliktiga soldater, som ju i de flesta fall har vanliga civila jobb och kanske familj att ta hand om, för uppdrag inom Nato (eller t.ex. FN) i fredstid är inte lämpligt. Utlandsuppdrag ska bemannas av anställda soldater. Detta kommer Vänsterpartiet framföra när den utredning som Försvarsberedningen krävde kommer igång.

Utlandsveteraner

Försvarsmakten har skickat soldater och officerare utomlands sedan 1956, då de första svenska utlandsuppdragen i FN:s regi genomfördes i Kongo. Sedan dess har tiotusentals personer deltagit i internationella militära insatser och utöver det har ett stort antal svenskar varit utsända för civila myndigheter som MSB, Kustbevakningen och Kriminalvården, för att nämna några. Idag får soldater och anställda som åker utomlands omfattande utbildning och förberedelser innan avfärd, även tillsammans med

anhöriga, samt mottagande och det stöd som behövs efter hemkomst. Men så har det inte alltid varit. Sverige var under lång tid ganska dåligt på att ta hand om de utlandsveteraner som kom hem. Försvarsmaktens veterancentrum bildades 2017 och sedan dess har många olika steg tagits för att förbättra den svenska politiken för veteraner. Att ta hand om de anställda som kommer hem från uppdrag utomlands är i första hand arbetsgivarens, Försvarsmakten och andra myndigheter, ansvar. De anställda som behöver hjälp och stöd efter hemkomst ska få det från arbetsgivaren; detta ansvar kan aldrig överlämnas till någon annan part. Samtidigt är det viktigt att veteranernas egna organisationer ges goda möjligheter att bedriva sin egen verksamhet, både i form av kamratstöd och sociala aktiviteter för att veteranerna ska känna en gemenskap och genom denna kunna dela minnen och upplevelser.

För de veteraner som har kommit hem skadade eller sårade efter sin tjänstgöring behövs ofta stöd inte bara från arbetsgivaren utan också från resten av samhället, framförallt sjukvården men ibland även av hemkommunen. Tyvärr vet vi att välfärden idag har stora brister på många områden, inte minst inom sjukvården. Detta drabbar hela befolkningen, och det är otroligt viktigt att de som behöver hjälp och stöd efter att ha tjänstgjort för Sverige utomlands får detta från alla nivåer i samhället. Idag behöver man ofta vara frisk för att orka vara sjuk – att ta sig igenom sjukvårdens och kommunernas olika labyrinter för att få rätt stöd kan vara mycket krävande. Regioner och kommuner behöver inte bara förstärka sin egen verksamhet i allmänhet utan också höja kunskapen om det stöd som utlandsveteraner kan behöva.

Värnplikt och civilplikt

Värnplikten är viktig inte bara för att försörja Försvarsmakten med personal, utan också för att stärka den folkliga förankringen av Försvarsmakten och ytterst ett sätt att stärka demokratin. Försvaret av Sverige är en angelägenhet för hela befolkningen, oavsett bakgrund och erfarenheter. Vänsterpartiet står bakom det faktum att alla män och kvinnor i en viss åldersgrupp i Sverige ska mönstra och att alla som är lämpliga ska genomföra en militär grundutbildning. Även om den värnplikten sker i relativt liten skala är den väldigt viktig för folkförankringen av det militära försvaret och för den allmänna kunskapen om totalförsvaret och beredskap i hela samhället. Värnpliktens huvudsakliga syfte är att fylla upp krigsorganisationen, och det är det som måste sätta ramarna för antalet värnpliktiga. Vänsterpartiet instämmer i ambitionen om en utökad värnplikt som ska byggas ut successivt för att 2030 uppgå till 10 000 värnpliktiga årligen och 12 000 värnpliktiga senast 2032. När antalet värnpliktiga ökar är det mycket viktigt att allt det praktiska fungerar. Det måste finnas bra boende, goda förutsättningar för resor, tillräckligt med utrustning och materiel i gott skick för att alla värnpliktiga ska få en bra utbildning. Detta gäller framför allt kläder och utrustning för kvinnor. Dessutom måste det finnas ett väl utvecklat arbete mot trakasserier och kränkande behandling samt tillräckligt många befäl med rätt utbildning och erfarenhet. Det senare är en utmaning när Sverige också ska bemanna många uppdrag med officerare utomlands. För att de värnpliktiga ska ha hög grad av medinflytande över sin vardag och utbildning krävs ett väl fungerande och oberoende pliktråd, som väljs av de värnpliktigas utsedda ombud. Pliktrådet måste ges de resurser som behövs för att det ska kunna följa och

granska de värnpliktigas utbildning. Det är mycket viktigt att Försvarsmakten lyssnar på pliktrådets rekommendationer och löser de problem som pliktrådet ser.

Vänsterpartiet välkomnar de steg som regeringen har tagit för att återuppväcka civilplikten, i ett första steg för räddningstjänsten och elförsörjningsområdet. Det är också positivt att Socialstyrelsen fått i uppdrag att förbereda för civilplikt inom hälso- och sjukvården. Civilplikten breddar möjligheten för unga att delta i totalförsvaret genom att inkludera viktiga arbetsuppgifter som inte innebär hantering av vapen. Vänsterpartiet vill se en modern civilplikt med grundutbildning som inkluderar ett brett spektrum av arbetsuppgifter och befattningar som kan vara nödvändiga för samhället i en kris. Det kan t.ex. handla om beredskap inom elförsörjning, cyberförmåga, sjukvård, omsorg, transport, miljöskydd och logistik. Syftet är att genom att utbilda människor inom samhällsviktiga verksamheter göra samhället mer robust för olika typer av kriser och höja kunskapsnivån hos befolkningen om hur var och en kan bidra i det civila försvaret. En civilpliktsutbildning kan dessutom vara en ingång för en ung person att fortsätta utbilda sig inom några av de samhällsviktiga yrkena och engagera sig för ett tryggare och säkrare samhälle. Civilplikten ska inte ersätta utbildad ordinarie personal. I sammanhanget bör det understrykas att personalförsörjningen vad gäller civilplikt liksom värnplikt så långt som det är möjligt ska bygga på den enskildes egen motivation och vilja, även om plikten finns i grunden. Ansvariga myndigheter bör också arbeta för att rekryteringen i så hög utsträckning som möjligt ska spegla befolkningen i stort.

Värnplikten och en kommande civilplikt med grundutbildning gör att ungdomar med olika kunskaper, erfarenheter och bakgrund träffas och utbildas tillsammans, och är en bra grund för Försvarsmaktens och resten av totalförsvarets rekrytering. Det är därför mycket viktigt att värn- och civilpliktsutbildningen inte bara är bra i sig utan att de som genomför utbildningen också har de allra bästa förutsättningar, villkor och arbetsmiljö. Pliktrådet menar att en höjning av dagersättningen från dagens 146 kronor till 300 kronor är rimligt för att inte värnpliktigas köpkraft ska urholkas. SOU 2025:86 föreslår en liknande höjning. I regeringens budget för 2026 föreslås en höjning till 200 kronor. Det är visserligen ett steg i rätt riktning, men långt ifrån tillräckligt. I och med inflationen blir höjningen marginell, i praktiken endast sju kronor. Vi förväntar oss att regeringen går vidare med utredningens förslag för att stärka ekonomin för de värnpliktiga ytterligare. För att säkra att dagersättningen även i framtiden ska följa med samhällets kostnadsutveckling har Pliktrådet framfört att dagersättningen bör indexregleras.

Regeringen bör genomföra förslaget om indexreglering av de totalförsvarspliktigas dagersättning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Regeringen bör även utreda en höjning av förplägnadsersättningen, den ersättning värnpliktiga får när de inte är i tjänst. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Vidare anser Vänsterpartiet att Pliktrådets förslag om ersättning för värnpliktiga vid skarp tjänst, t.ex. vid högvakt, bör utredas. Det är mycket viktigt att värnpliktiga inte utnyttjas som billig arbetskraft i stället för anställd personal.

Regeringen bör utreda ersättning för när totalförsvarspliktiga genomför skarp tjänst. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

En försvarsmakt för alla

Militären stod för det sista manliga yrkesmonopolet i Sverige. Det var först 1989 som kvinnor tilläts att lönearbета inom försvaret, och det dröjde till 1994 innan kvinnor tilläts göra värnplikt utan att de samtidigt avsåg att genomföra officersutbildningen. Trots det har kvinnor under lång tid varit engagerade i försvaret på olika vis, bl.a. genom stödorganisationer som lottakåren, den största kvinnoorganisation som Sverige någonsin haft.

Den nuvarande värnplikten innebär i egentlig mening att Sverige för första gången har allmän värnplikt eftersom den inkluderar både kvinnor och män. Det ger betydligt bättre förutsättningar för en jämställd försvarsmakt och är mycket viktigt för folkförankringen. Det är dock ingen garanti, utan kräver ett medvetet och systematiskt arbete från Försvarsmakten och Plikt- och provningsverket. Trots att Försvarsmakten har ett mål om att andelen kvinnor som gör värnplikt 2025 ska vara 30 procent och trots att antalet män som gör värnplikt har ökat står antalet kvinnor i princip stilla. Antalet inskrivna till militär grundutbildning med värnplikt 2025 är 16 procent. Det är till och med en procentenhet lägre än när den första kullen värnpliktiga utbildades efter att värnplikten återinfördes 2017. Det visar att det inte går att ta en jämställd utveckling för given. Om Försvarsmakten ska nå sitt mål om en fördubblad andel kvinnor som gör värnplikt krävs ett intensifierat arbete.

Efter Rysslands fullskaliga invasion av Ukraina upplevde hemvärnet ett kraftigt ökat intresse. Söktrycket till hemvärnsförbanden är fortsatt stort. De flesta i hemvärnet har genomfört värnplikt eller annan militär grundutbildning. Det innebär att en ojämn könsfördelning inom värnplikten avspeglas i hemvärnet. Det är viktigt att hemvärnet även framöver fortsätter att erbjuda grundutbildning för de som inte gjort värnplikt, inte minst för att fler kvinnor ska kunna bli hemvärnssoldater.

Andelen män respektive kvinnor som gör värnplikt bör noga följas och utvärderas i syfte att uppnå en jämn könsfördelning inom hela Försvarsmakten. Jämställdhetsarbetet måste genomsyra all Försvarsmaktens verksamhet, och kontinuerlig utbildning i jämställdhetsfrågor måste genomföras för samtliga anställda inom organisationen. I detta arbete är det framför allt viktigt att motarbeta alla former av sexuella trakasserier, diskriminering och kränkande behandling, något vi tyvärr fått rapporter om från både värnpliktiga och anställda. All personal i Försvarsmakten bör få kontinuerlig utbildning om detta arbete.

Det är av absolut största vikt att personlig utrustning och materiel är anpassade för både kvinnor och män och för personer med olika kroppstyper. Det är inte bara en fråga om jämställdhet utan också om säkerhet. Utrustning som inte passar skyddar inte på det sätt den ska. Försvarsmakten har på senare tid gjort ett gediget och seriöst arbete för att lösa de problem som funnits och detta arbete måste fortsätta med hög takt. Det är också viktigt att utvärdera och följa upp att aktuella befattningskrav är väl avvägda relativt uppgifter och roller. Vänsterpartiet vill se en försvarsmakt där kvinnor och män är jämlika och där kvinnor representeras i lika hög utsträckning som män, oavsett befattning. När dagens nyfödda fyller 18 år och kallas till mönstring ska de mötas av en jämställd försvarsmakt. För att säkerställa att Försvarsmakten är en plats för alla är det avgörande att Försvarsmaktens arbete med värdegrund och arbete mot alla former av trakasserier och kränkande behandling fortsätter och inte avtar.

Försvarsmakten bör uppdras att återkomma med en plan för hur man ska uppnå en jämn könsfördelning på organisationens olika nivåer, inklusive hemvärnet, till senast 2038. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

För att följa arbetet med hur jämställdheten utvecklas bör Försvarsmakten uppdras att genomföra en årlig jämställdhetskartläggning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Hanna Gunnarsson (V)

Tony Haddou (V)

Maj Karlsson (V)

Karin Rågsjö (V)

Jessica Wetterling (V)

Lotta Johnsson Fornarve (V)

Gudrun Nordborg (V)

Håkan Svenneling (V)