

Totalförsvarsplikten i framtiden

*Delbetänkande från Utredningen
om totalförsvarsplikten*

Stockholm 2008



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2008:98

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress:
Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-690 91 91
Ordertel: 08-690 91 90
E-post: order.fritzes@nj.se
Internet: www.fritzes.se

Svara på remiss. Hur och varför. Statsrådsberedningen, 2003.
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som ska svara på remiss.
Broschyren är gratis och kan laddas ner eller beställas på
<http://www.regeringen.se/remiss>

Textbearbetning och layout har utförts av Regeringskansliet, FA/kommittéservice

Tryckt av Edita Sverige AB
Stockholm 2008

ISBN 978-91-38-23082-4
ISSN 0375-250X

Till Statsrådet och chefen för Försvarsdepartementet

Regeringen beslutade den 6 december 2007 (Dir. 2007:147) att tillsätta en kommitté för att överväga vilka författningsändringar och övriga åtgärder som är nödvändiga för att möjliggöra frivillig rekrytering och utbildning av sådan personal som enligt nuvarande förhållanden tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt med mera.

Mot bakgrund av detta beslut förordnade chefen för Försvarsdepartementet, statsrådet Sten Tolgfors, den 7 februari 2008 före detta riksdagsledamoten Anders Svärd som ordförande i kommittén. Som ledamöter i kommittén förordnades riksdagsledamoten Ulrika Carlsson, före detta ledamoten av Europaparlamentet Marianne Eriksson, riksdagsledamoten Peter Jonsson, riksdagsledamoten Nina Larsson, riksdagsledamoten Else-Marie Lindgren, riksdagsledamoten Rolf K Nilsson samt riksdagsledamoten Peter Rådberg.

Som sakkunniga åt kommittén förordnades den 7 februari 2008 departementssekreteraren Per Bolinder och departementssekreteraren Åke Lindblad. Åke Lindblad entledigades den 16 september 2008. I hans ställe förordnades departementssekreteraren Johan Bergström Ring.

Till experter åt kommittén utsågs den 7 februari 2008 rättssakkunniga Elisabet Petersson. Den 3 mars 2008 utsågs kanslisamordnare Leif Alfredsson, försvarsjurist Helene Evers, överste Johan Fölstad, rådmann Stefan Olsson och samordnare Klas Ågren som experter i utredningen.

Sakkunniga och experter har bidragit med faktamaterial och synpunkter i frågeställningar som omfattas av deras uppdrag.

Som sekreterare i utredningen förordnades den 18 februari 2008 den före detta departementssekreteraren Kim Tuorila. Den 1 mars

2008 förordnades jur. kand. Petter Nelin som sekreterare i utredningen.

Kommittén har antagit namnet Utredningen om totalförsvarsplikten.

Utredningen överlämnar härmed delbetänkandet *Totalförsvarsplikten i framtiden* (SOU 2008:98).

Kommittén har varit enig i sina ställningstaganden. Särskilda yttranden har lämnats av ledamöterna Peter Jonsson respektive Marianne Eriksson.

Stockholm den 24 oktober 2008

Anders Svärd

Peter Jonsson

Rolf K Nilsson

Ulrika Carlsson

Nina Larsson

Else-Marie Lindgren

Marianne Eriksson

Peter Rådberg

/Petter Nelin
Kim Tuorila

Innehåll

Förkortningar	9
Sammanfattning	11
1 Uppdraget	21
1.1 Kommitténs uppdrag	21
1.2 Kommitténs arbete	22
2 Totalförsvarspliktens historia	25
3 Omvärldsbeskrivning och beskrivning av det svenska försvaret	29
3.1 Omvärldsbeskrivning	29
3.2 Det svenska försvaret	30
3.2.1 Totalförsvaret	30
3.2.2 Den svenska försvarspolitikens mål	31
3.2.3 Försvarsmakten	33
4 Försvarets personalförsörjning och lagen om totalförsvarsplikt	37
4.1 Försvarets personalförsörjning – bakgrund	37
4.1.1 Försvarets personal-, rekryterings- och marknadsföringsverksamhet	38
4.1.2 Pliktverket	40
4.1.3 Styrelsen för psykologiskt försvar	42
4.1.4 Krisberedskapsmyndigheten	42

4.1.5	Den nya Myndigheten för samhällsskydd och beredskap.....	42
4.2	Totalförsvarsplikten	42
4.2.1	Totalförsvarsplikten och grundlagarna.....	43
4.2.2	Mönstring, lämplighetsundersökning och inskrivning.....	44
4.2.3	Fullgörande av tjänstgöringsplikt och krigsplacering av totalförsvarspliktiga	46
4.2.4	Brott mot totalförsvarsplikten	49
4.2.5	Särskilt om rätten att vara vapenfri.....	50
4.2.6	Totalförsvarspliktens tillämpning	51
4.3	Tjänstgöring inom Försvarmakten som inte grundar sig i totalförsvarsplikt	56
4.3.1	Anställning i Försvarmaktens utlandsstyrka	57
4.3.2	Anställning som beredskapssoldat samt beredskapskontrakt.....	58
4.3.3	Anställning som förstärkningsoldat och anställning enligt Befälsförstärkningsavtalet.....	59
4.3.4	Tjänstgöring inom hemvärnet.....	59
4.3.5	Anställning som officer	60
5	Analys av dagens system	61
5.1	Försvarmaktens behov av personal.....	61
5.2	Effektivitetsbrister i dagens system	64
5.2.1	Brister i tillgänglighet och resursallokering.....	65
5.2.2	Ledtider i utbildningscykeln och bristande effektivitet i urval.....	68
5.2.3	Andelen soldater som kan rekryteras efter genomförd grundutbildning.....	70
5.3	Andelen kvinnor i Försvarmakten.....	75
5.4	Slutsatser.....	77
6	En förändrad totalförsvarsplikt	81
6.1	Vägen framåt.....	81

6.2	Konsekvenser av att bestämmelserna om tjänstgöringsplikt inte tillämpas.....	83
6.3	En tjänstgöringsplikt med lika skyldigheter för kvinnor och män	85
6.4	Mönstringsplikt i samband med att bestämmelserna om tjänstgöringsplikt inte tillämpas.....	87
6.5	Alternativa lösningar innefattandes en tillämpning av bestämmelserna om tjänstgöringsplikt.....	88
6.5.1	Förändringar görs i dagens system – den enskildes inställning blir avgörande för vem som skrivs in för tjänstgöring.....	88
6.5.2	Förändringar görs i dagens system – de soldater som genomgår grundutbildning får efter en termin välja om de vill tjänstgöra i förband som bygger på frivillighet.....	90
6.5.3	Förändringar görs i dagens system – de som inte vill fullgöra grundutbildning lagförs inte	92
7	En frivillig militär grundutbildning	97
7.1	Förslag på utformning av en frivillig grundutbildning.....	98
7.1.1	Bakgrund	98
7.1.2	Grundutbildningens utformning.....	98
7.1.3	Dimensioneringsaspekter avseende den nya utbildningsorganisationen.....	102
7.1.4	Arbetsrättslig status under frivillig grundutbildning	105
7.1.5	Förmåner och villkor.....	106
7.2	Konsekvenser av en frivillig grundutbildning	107
7.2.1	Konsekvenser för Försvarsmaktens personalförsörjning	107
7.2.2	Konsekvenser för hemvärnet och de frivilliga försvarsorganisationerna	108
7.2.3	Konsekvenser vad gäller medinflytande och folklig förankring.....	109
7.2.4	Ekonomiska konsekvenser.....	110
7.3	Principer för rekrytering	111

7.3.1	Förutsättningar för en frivillig personalförsörjning i Sverige.....	112
7.3.2	Ansvarig myndighet och huvudmannaskap för den framtida rekryteringsverksamheten.....	116
7.3.3	Korta ledtider, flera utbildningsstarttillfällen	117
7.3.4	Marknadsförings-, urvals- och värdegrundsaspekter	117
Särskilt yttrande av Peter Jonsson		119
Särskilt yttrande av Marianne Eriksson		121
Bilagor		
Bilaga 1	Kommittédirektiv 2007:147	123
Bilaga 2	Lag om totalförsvarsplikt (1994:1809).....	131
Bilaga 3	Förordning (1995:238) om totalförsvarsplikt	161
Bilaga 4	Förordning (1995:808) om medinflytande för totalförsvarspliktiga.....	181
Bilaga 5	Förordning (1996:927) med bestämmelser för Försvarsmaktens personal.....	189
Bilaga 6	Översiktlig bedömning av ekonomiskt utfall av olika personalförsörjningssystem.....	199
Bilaga 7	Militära personalförsörjningssystem i andra stater	207

Förkortningar

Brå	Brottsförebyggande rådet
CVB	Centrala värnpliktsbyrån
FOI	Totalförsvarets forskningsinstitut
FHS	Försvarshögskolan
FSS	Försvarsmaktsgemensamma krav på förmåga hos soldater och sjömän
GSU	Grundläggande soldatutbildning
GSU-US	Grundläggande soldatutbildning för Utlandsstyrkan
HKV INFO	Informationsstaben vid Högkvarteret
HKV PERSS	Personalstaben vid Högkvarteret
HR Centrum	Human Resources Centrum
ILM	Institutionen för ledarskap och management [Försvarshögskolan]
KBM	Krisberedskapsmyndigheten
LAS	lag (1982:80) om anställningsskydd
LuF	lag (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten
MBL	lag (1976:580) om medbestämmande inom arbetslivet
MSB	Myndigheten för samhällsskydd och beredskap
NBG	Nordic Battlegroup
OSSE	Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa
PersE US	Personalenheten för utlandsstyrkan
RF	Regeringsformen
RekE	Rekryteringsenheten [RekryC]
RekryC	Rekryteringscentrum
SPF	Styrelsen för psykologiskt försvar
SRV	Statens räddningsverk
StabsE	Stabsenheten [RekryC]

UTK
VPV

Uttagningskommissionen [RekryC]
Värnpliktsverket

Sammanfattning

Delbetänkandet behandlar de principfrågor som kommittén enligt direktiven ska ta ställning till. Betänkandet innefattar en analys av dagens system med totalförsvarsplikt, förslag angående tjänstgöringspliktens framtida utformning och tillämpning samt förslag till utformning av system för rekrytering och utbildning av soldater på frivillig väg. Kommittén avser i sitt huvudbetänkande att återkomma till frågan om någon form av mönstringsplikt bör tillämpas även när rekrytering och utbildning av soldater sker på frivillig väg. I huvudbetänkandet kommer kommittén även att återkomma med fördjupade analyser och mer preciserade förslag i flera av de frågor som berörs i delbetänkandet.

Bakgrund

Totalförsvarsplikten omfattar värnplikt, civilplikt och allmän tjänsteplikt. Värnplikt och civilplikt innefattar grundutbildning, repetitionsutbildning, beredskapstjänstgöring och krigstjänstgöring. Tidigare reglerades värnplikt, civilplikt och allmän tjänsteplikt genom skilda lagar. Sedan 1995 omfattas emellertid alla tre formerna av plikt av lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt.

Genom lagen om totalförsvarsplikt åläggs den enskilde att medverka vid föreskriven utredning om sina personliga förhållanden, att tjänstgöra inom totalförsvaret i den omfattning som hans eller hennes kroppskrafter och hälsotillstånd tillåter samt att iaktta de föreskrifter i övrigt som meddelas i lagen om totalförsvarsplikt. För att medverka till föreskriven utredning om sina personliga förhållanden är svenska män skyldiga att genomgå mönstring. Ingen är skyldig att fullgöra värnplikt eller civilplikt utan att först ha skrivits in för det.

Den allmänna värnplikten infördes 1901. Sedan dess har systemet genomgått ett stort antal genomgripande förändringar.

Värnpliktens syfte har emellertid hela tiden varit det samma; att säkerställa Försvarsmaktens tillgång på personal. Med värnplikten som grund har personer kunnat tas ut till grund- och repetitionsutbildning för att sedan krigsplaceras och vid behov kunna kallas in till beredskaps- eller krigstjänstgöring. Enligt den idag gällande lagen om totalförsvarsplikt är alla svenska män värnpliktiga från det år de fyller 19 år till det år de fyller 47 år. För att skrivas in till värnplikt måste en person först ha mönstrat eller genomgått frivillig antagningsprövning.

Under 1930-talet tillkom civilplikt som ett komplement till värnplikten. Civilpliktens syfte har varit att säkerställa tillgången på personal inom det civila försvaret. Till sin utformning motsvarar civilplikt värnplikt genom att den möjliggör att totalförsvarspliktiga grundutbildas och krigsplaceras i fredstid för att därefter vid behov kunna kallas in till krigs- eller beredskapstjänstgöring. Enligt lagen om totalförsvarsplikt görs skillnad på civilplikt med grundutbildning som är längre respektive kortare än 60 dagar. För att skrivas in till civilplikt med längre grundutbildning än 60 dagar krävs att personen har genomgått mönstring eller särskild antagningsprövning. Inskrivning till civilplikt med kortare grundutbildning än 60 dagar kan göras även efter annan form av utredning.

Den allmänna tjänsteplikten skiljer sig från värnplikt och civilplikt genom att den bara är tillämplig vid höjd beredskap. Någon grundutbildning sker inte heller inom ramen för allmän tjänsteplikt.

Den omfattande grundutbildningen av värnpliktig och civilpliktig personal har förutsatt ett väl utbyggt mönstrings- och registerförfarande. Dessa verksamheter säkerställs idag av Totalförsvarets pliktverk (hädanefter Pliktverket). Alla svenska män är skyldiga att vid Pliktverket genomgå mönstring för att deras förutsättningar att fullgöra värnplikt eller civilplikt ska kunna bedömas. Mönstringen föregås sedan 2007 av en webbaserad lämplighetsundersökning som skickas ut till samtliga svenska ungdomar det år de fyller 17. För kvinnor finns det ingen skyldighet att svara på frågorna i lämplighetsundersökningen. Baserat på svaren i lämplighetsundersökningen kallar därefter Pliktverket de mest lämpade männen till mönstring. Antalet personer som under ett år skrivs in till värnplikt eller civilplikt bestäms mot bakgrund av de personalbehov som de bemanningsansvariga myndigheterna har anmält till Pliktverket.

Enligt lagen om totalförsvarsplikt ska det antal personer skrivas in till värn- och civilplikt som i krig behövs i Försvarsmakten och i det civila försvaret samt för Försvarsmaktens fredstida beredskap. Idag förekommer ingen inskrivning till civilplikt med längre grundutbildning än 60 dagar.

Kvinnor kan ansöka om att få genomgå särskild antagningsprövning vilken till förfarandet motsvarar mönstring. Efter att ha genomgått särskild antagningsprövning kan kvinnor, om de samtycker till det, skrivas in till värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning än 60 dagar.

Sedan lagen om totalförsvarsplikt tillkom 1995 har tillämpningen av den samma genomgått flera förändringar. Antalet personer som skrivs in till värnplikt eller civilplikt med lång grundutbildning har sjunkit från 32 547 under 1996 till 4 834 under 2007.¹ Utbildning av civilpliktiga med lång grundutbildning har under 2008 upphört helt. Vidare har andelen män som kallas till mönstring genomgått en kraftig minskning under 2007-2008. Anledningen är den webbaserade lämplighetsundersökningen som idag föregår kallelse till mönstring. Denna har gjort att endast 16 803 män behövde kallas till mönstring 2007 jämfört med 41 720 under föregående år. Även antalet personer som lagförs för brott mot totalförsvarsplikten har minskat, från 156 personer under 2004 till 88 under 2008.

Försvarets behov av personal

Målen för den svenska försvarspolitikerna är enligt 2004 års försvarsbeslut att bidra till att hantera och förebygga kriser i vår omvärld, att hävda vår territoriella integritet, att försvara Sverige mot väpnat angrepp och att värna civilbefolkningen samt att säkerställa de viktigaste samhällsfunktionerna vid ett väpnat angrepp eller krig i vår omvärld.

Försvarsmakten utgör ett centralt instrument i den svenska försvars- och säkerhetspolitiken. Genom sin förmåga till väpnad strid skiljer sig Försvarsmakten från andra myndigheter. Sedan kalla krigets slut har Försvarsmakten genomgått omfattande förändringar. Detta arbete pågår fortfarande. Det gamla

¹ Försvarsmakten har till Pliktverket angett ett preliminärt behov av cirka 8 000 respektive 6 200 inskrivna till värnplikt under 2008 respektive 2009.

invasionsförsvaret har ersatts av ett insatsförsvaret. Internationella insatser har blivit en huvuduppgift för Försvarsmakten.

För att kunna genomföra sin verksamhet är Försvarsmakten beroende av kompetent personal. Detta gäller för samtliga delar av Försvarsmakten.

Insatsorganisationen svarar för Försvarsmaktens operativa verksamhet och består av insatsförband samt övriga förband. Insatsförband och övriga förband benämns krigsförband och bemannas av krigsplacerade värnpliktiga samt av yrkes- och reservofficerare. För internationella insatser har Försvarsmakten en utlandsstyrka bestående av för verksamheten särskilt uppsatta förband. Inom Försvarsmakten finns också beredskapsförband som kan vara anmälda till internationella styrkeregister. Utlandsstyrkan och beredskapsförbanden innehåller inga värnpliktiga som har krigsplacerats i förbanden, utan bemannas av soldater som har rekryterats på frivillig väg. Till dessa förband rekryteras även civila med specialistkunskaper.

I Försvarsmakten ingår även de nationella skyddsstyrkorna som bland annat svarar för ytövervakning och skydd av infrastruktur. De utgörs i huvudsak av hemvärnsförband. Hemvärdet, som är en del av Försvarsmakten, bemannas av frivilliga hemvärnsmän samt av avtalspersonal från de frivilliga försvarsorganisationerna. För tjänstgöring som hemvärnsmän krävs genomförd militär grundutbildning om minst 85 dagar. Den viktigaste rekryteringsbasen för hemvärdet utgörs därför av värnpliktiga som har fullgjort grundutbildning. Idag förekommer även viss direktutbildning av personal till hemvärdet.

Analys av dagens system

Totalförsvarsplikten, såsom den tillämpas idag, räcker väl till för att förse krigsförbanden med personal. Genom att antalet förband under senare år har minskat kraftigt kan personalen i krigsförbanden också omsättas relativt fort. Sett till Försvarsmaktens samtliga uppgifter och till dess sammanlagda behov av personal uppvisar emellertid dagens system ett antal brister. Förband som bemannas av krigsplacerade värnpliktiga kan inte användas fullt ut med mindre än att personalen kallas in till beredskaps- eller krigstjänstgöring. Förbandens omedelbara tillgänglighet är därför låg. Krigsplacerade värnpliktiga kan inte

heller med totalförsvarsplikten som grund användas i Försvarsmaktens internationella verksamhet. Detta har lett till att två parallella förbandsstrukturer har utvecklats inom Försvarsmakten. Värnpliktiga tas ut, utbildas och samövas för att krigsplaceras i krigsförband. Förbanden i utlandsstyrkan och Försvarsmaktens beredskapsförband består däremot av soldater som har rekryteras på frivillig väg. De värnpliktiga som efter genomförd grundutbildning gör internationell tjänst har därför först samövats i ett krigsförband och sedan i ett förband för internationella insatser.

Att ha två parallella förbandssystem försvårar Försvarsmaktens möjlighet till en effektiv personalplanering. Svårigheterna förstärks av att grundutbildningen av värnpliktiga görs nästan uteslutande mot krigsförbandens behov. Planeringen av utlandsstyrkans och beredskapsförbandens verksamhet måste göras med detta som utgångspunkt. De två olika förbandsstrukturerna måste i realiteten också ofta dela på materiel och utbildningsresurser. Detta resulterar i stora belastningar för utbildningsorganisationen. Vid vissa förband måste resurser tas från värnpliktsutbildningen för att den internationella verksamhetens behov ska kunna tillgodoses. Detta leder inte bara till bristande övning för krigsförbanden utan även till negativa attityder bland de värnpliktiga som drabbas. Till ovan nämnda svårigheter kommer det allmänna problemet med att ha samma person placerad i två olika förband. Används det ena förbandet kan personen ifråga samtidigt inte verka i det andra.

Dagens system lider också av problem med allt för långa ledtider. Värnpliktiga skrivs idag av Pliktverket in till relativt specificerade befattningar inom Försvarsmakten. Det går mellan 6 - 24 månader mellan inskrivning och påbörjad grundutbildning. Under denna tid kan Försvarsmaktens personalbehov ha förändrats. Den befattning som soldaten rycker in till måste då ändras vilket försvårar utbildningsplaneringen och leder till missnöje bland de värnpliktiga som drabbas.

Värnpliktiga som har fullgjort grundutbildning utgör den huvudsakliga rekryteringsbasen för Försvarsmaktens internationella verksamhet, för officersyrket och för hemvärnet. Antalet värnpliktiga måste därför vara stort nog för att kunna utgöra en tillräcklig rekryteringsbas till dessa verksamheter. De värnpliktiga som genomgår grundutbildning måste också i tillräcklig utsträckning välja att fortsätta inom Försvarsmakten.

Antalet värnpliktiga som tas ut till grundutbildning är idag relativt litet. Hur många som tas ut är knutet till krigsförbandens behov och kan inte styras mot bakgrund av personalbehovet inom hela Försvarsmakten. Antalet värnpliktiga som fullgör grundutbildning kan därför fortsätta att sjunka även om ambitionen vad gäller exempelvis internationella insatser skulle öka.

Viljan bland dagens värnpliktiga att fortsätta inom Försvarsmakten är efter avslutad grundutbildning relativt låg. Till detta finns antagligen flera anledningar. Den enskildes inställning till tjänstgöring ges i dagens system inte fullt genomslag, trots att Pliktverket idag, enligt kommitténs bedömning, låter den enskildes inställning få så stort genomslag som är möjligt inom ramen för dagens lagstiftning. Den relativt långa tiden mellan inskrivning och grundutbildningens början gör också att ett antal personer hinner ändra inställning till engagemang inom Försvarsmakten. Vidare påverkar utbildningens kvalitet den enskildes syn på Försvarsmakten som arbetsgivare och även viljan till fortsatt engagemang. Ändrade befattningar, långa ledtider och brister i utbildningen till följd av en överbelastad utbildningsorganisation är här viktiga påverkansfaktorer. Vissa grupper av värnpliktiga, särskilt bevakningsvärnpliktiga, har också på grund av brister i grundutbildningen visat sig vara speciellt svåra att rekrytera till fortsatt engagemang inom Försvarsmakten.

Kommittén kan vidare konstatera att dagens system inte klarar av att rekrytera ett tillräckligt antal kvinnor till Försvarsmakten. Riksdagen och regeringen har vid flera tillfällen framhållit vikten av att andelen kvinnor inom Försvarsmakten ökar. Detta gäller värnpliktiga, officerare, andelen kvinnor i utlandsstyrkan och i hemvärdet. Av de cirka 5 250 personer som under 2007 skrevs in till värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning än 60 dagar var ungefär 400 kvinnor. Andelen yrkesofficerare som är kvinnor är ungefär 4,5 procent. Av hemvärdets personal är 15 procent kvinnor. Andelen kvinnor i utlandsstyrkan och i beredskapsförbanden är alltså låg.

Det finns antagligen flera skäl till att Försvarsmakten inte lyckas rekrytera fler kvinnor. Det främsta skälet är dock enligt kommittén att dagens system gör skillnad mellan män och kvinnor. Så länge denna skillnad består är det svårt att fullt ut uppnå de målsättningar som finns om ett ökat antal kvinnor i Försvarsmakten. Eftersom värnpliktiga som har fullgjort grundutbildning utgör den främsta rekryteringsbasen till officersyrket, för hemvärdet och för

personalen i utlandsstyrkan och beredskapsförbanden får den låga andelen kvinnor som fullgör värnplikt även effekter i dessa delar av organisationen. Dagens system lyckas inte heller ta till vara på intresset hos de kvinnor som vill fullgöra värnplikt. Av de drygt 1 500 kvinnor som 2007 ansökte om särskild antagningsprövning, var det bara 365 som slutligen ryckte in till grundutbildning.

En förändrad totalförsvarsplikt

Av de analyser som har gjorts, drar kommittén slutsatsen att totalförsvarsplikten såsom den är utformad och tillämpas idag, riskerar att visa sig otillräcklig som rekryteringsbas till hemvärn, officersyrket och till Försvarsmaktens internationella verksamhet. Systemet dras även med inneboende effektivitetsbrister och förekomsten av två separata förbandssystem hämmar personalplaneringen. Kommittén anser också att det kan ifrågasättas om det är rimligt att under hot om straffansvar kalla in unga människor till tjänstgöring när det nationella försvarets behov av soldater är så pass begränsat.

Kommittén föreslår därför att Försvarsmaktens soldatförsörjning – så länge försvarsberedskapen tillåter det – görs oberoende av bestämmelserna om tjänstgöringsplikt i lagen om totalförsvarsplikt.

Tjänstgöringsplikten är ett viktigt instrument för att i tider av krig eller krigsfara kunna säkra Sveriges självständighet som stat. Kommittén föreslår därför inte att tjänstgöringsplikten på något sätt ska avskaffas, utan endast att den inte ska tillämpas när behov saknas.

Om försvarsberedskapen skulle kräva det måste bestämmelserna om tjänstgöringsplikt åter kunna börja tillämpas. Hur personalbehovet i en sådan situation kan se ut går inte att förutse. Att kön skulle vara en avgörande faktor är emellertid enligt kommittén en helt orealistisk tanke. Kommittén föreslår därför att tjänstgöringsplikten när den tillämpas bör utökas till att även gälla kvinnor. Syftet är att i en sådan situation ge de bemanningsansvariga myndigheterna största möjliga handlingsfrihet. En könsneutral tjänstgöringsplikt kräver att även mönstringsplikten, i samband med att bestämmelserna om tjänstgöringsplikt tillämpas, görs könsneutral.

Frågan om någon form av mönstringsplikt bör kvarstå även när bestämmelserna om tjänstgöringsplikt inte tillämpas, och rekrytering och utbildning av soldater sker på frivillig grund, avser kommittén att återkomma till i sitt huvudbetänkande.

För att bestämmelserna om tjänstgöringsplikt snabbt ska kunna börja tillämpas krävs ändamålsenliga registersystem. I huvudbetänkandet kommer kommittén att överväga hur detta ska säkerställas. Kommittén kommer i denna fråga att samverka med Försvarmakten, Pliktverket, Krisberedskapsmyndigheten och Statens räddningsverk samt övriga berörda myndigheter.

En frivillig militär grundutbildning

Kommitténs förslag innebär att bestämmelserna om tjänstgöringsplikt inte ska tillämpas så länge försvarsberedskapen inte kräver det. Rekrytering och utbildning av sådan personal som idag tjänstgör enligt lagen om totalförsvarsplikt ska istället ske på frivillig grund. Kommittén ska enligt direktiven överväga hur en sådan utbildning bör vara utformad, bland annat vad gäller ersättning och andra förmåner, disciplinansvar samt möjligheter att avbryta tjänstgöringen.

Kommittén föreslår att en ny försvarsmaktsgemensam och kvalitetssäkrad frivillig grundutbildning på cirka tre månader införs i Försvarmaktens regi. Utbildningen bör motsvara de moment som idag innefattas i *Försvarsmaktsgemensamma krav på förmåga hos soldater och sjömän (FSS)*. I FSS anges krav på minsta gemensamma förmåga som soldater och sjömän ska uppnå efter genomförd grundutbildning. Detta inrymmer bland annat stridskunskaper, första hjälpen och annan sjukvårdsverksamhet samt kunskaper i folkrätt, svensk lag och i Försvarmaktens bestämmelser. Utbildningen bör i princip vara öppen för alla svenska medborgare över 18 år och ska föregås av tester och kontroller avseende lämplighet.

Genom att utbildningen av soldater görs oberoende av bestämmelserna om tjänstgöringsplikt kan den enskildes vilja till tjänstgöring ges större genomslag. Det blir upp till Försvarmakten och den enskilde att bestämma hur ett fortsatt engagemang efter genomförd grundutbildning bör se ut. Den frivilliga grundutbildningen bör möjliggöra för den enskilde att fortsätta

utbilda sig till anställd eller kontrakterad soldat, engagera sig inom hemvärnet eller utbilda sig till yrkes- eller reservofficer.

Om den enskilde efter avslutad frivillig grundutbildning vill fortsätta som soldat eller sjöman skriver han eller hon avtal med Försvarsmakten och befattnings- och förbandsutbildningen sker sedan inom det förband som personen ska tjänstgöra vid. Detta ger Försvarsmakten stor handlingsfrihet i utformningen av anställningsvillkor och vidareutbildning.

En frivillig grundutbildning på cirka tre månader ger såväl den enskilde som Försvarsmakten tid att avgöra vilken tjänst personen passar för. En person behöver inte långt i förväg tas ut till en viss befattning. Typ av befattning och fortsatt utbildning kan istället bestämmas utifrån Försvarsmaktens behov vid tillfället och utifrån den enskildes önskemål och kvalifikationer. En person kan naturligtvis redan före den frivilliga grundutbildningen ha önskemål om vilken tjänst hon eller han vill ha. Försvarsmaktens verksamhet, som ytterst syftar till att kunna utöva väpnad strid, kräver emellertid särskilda egenskaper hos den enskilde. Alla passar inte till samtliga tjänster och vissa personer passar överhuvudtaget inte in i Försvarsmaktens verksamhet. Slutgiltigt ställningstagande till om och på vilket sätt en person ska fortsätta inom Försvarsmakten bör därför göras först i slutet av den frivilliga grundutbildningen. Kommittén anser därför också att den enskilde under den frivilliga grundutbildningen måste garanteras ett skydd för sin civila anställning.

Vilka förmåner och villkor i övrigt som bör gälla under en frivillig militär grundutbildningen avser kommittén att återkomma till i sitt huvudbetänkande. En viktig fråga är vilken arbetsrättslig status den enskilde ska ha under utbildningen. Andra viktiga aspekter att ta ställning till är vilka disciplinbestämmelser som bör gälla under utbildningen, hur medinflytandet ska säkerställas och vilka möjligheter som ska finnas att avbryta utbildningen.

Kommittén ska enligt direktiven lämna förslag till hur rekryteringsverksamheten bör vara utformad i framtiden. Till denna fråga avser kommittén att återkomma i sitt huvudbetänkande. Kommittén vill dock redan i delbetänkandet peka på ett antal viktiga faktorer vad gäller rekryteringsverksamheten.

I sitt arbete har kommittén kunnat konstatera att den samlade kunskapen inom Försvarsmakten och Pliktverket vad gäller personalfrågor är stor. Rekryteringsverksamheten är emellertid allt

för splittrad för att fullt ut kunna stödja ett sådant system som kommittén föreslår. Kunskaperna inom rekryteringsområdet bör därför i framtiden koncentreras på ett tydligare sätt.

Försvarsmaktens möjlighet att rekrytera personal till sin verksamhet är avhängig ett antal faktorer. Undersökningar visar på att svenska folkets bild av Försvarsmaktens verksamhet överlag är positiv. Intresset för att tjänstgöra inom Försvarsmakten är bland unga människor också relativt stort. Försvarsmaktens förmåga att fånga upp detta intresse är avgörande för möjligheterna att rekrytera personal. För att långsiktigt klara detta måste Försvarsmakten uppfattas som en seriös arbetsgivare som erbjuder stora möjligheter att utvecklas inom verksamheten. Engagemang inom Försvarsmakten måste vara öppen för alla samhällsgrupper. Det är viktigt att civil kompetens tas till vara och att Försvarsmakten uppfattas som en intressant arbetsgivare av folk ur olika åldersgrupper. Kvinnor måste ses som en lika naturlig rekryteringsgrupp som män.

Ett system som tar sin grund i frivillighet gör det möjligt för Försvarsmakten att rikta rekryteringsverksamhet mot större grupper än idag samtidigt som mer riktade åtgärder kan göras mot bristkategorier. De frivilliga försvarsorganisationerna kommer även i framtiden att utgöra naturlig del i rekryteringsverksamheten.

Utbildningens och tjänstgöringens kvalitet är exempel på väsentliga faktorer för att Försvarsmakten ska lyckas i sitt rekryteringsarbete. De som har genomgått en bra utbildning och som har erfarenheter av Försvarsmakten som en bra arbetsgivare förmedlar sina intryck till andra. Det omvända stämmer också. Stora marknadsföringsinsatser kan omintetgöras om de grundläggande utbildningsdelarna inte motsvarar förväntningarna hos den enskilde eller inte håller hög kvalitet. Idag upplevs grundutbildningen av många värnpliktiga som bristfällig. Kommitténs förslag gör det möjligt att råda bot på flera av de problem som är orsaker till denna uppfattning. Behovet av att samöva personal i två olika förbandsstrukturer skulle försvinna, ledtiderna skulle kortas och utbildningsverksamheten skulle kunna optimeras för att säkerställa att all personal på samtliga nivåer fick ändamålsenlig utbildning.

1 Uppdraget

1.1 Kommitténs uppdrag

Regeringen beslutade den 6 december 2007 om direktiv till en parlamentarisk kommitté angående en förändrad totalförsvarsplikt. Kommittén har antagit namnet Utredningen om totalförsvarsplikten.

Enligt direktiven ska kommittén överväga vilka författningsändringar och övriga åtgärder som är nödvändiga för att möjliggöra frivillig rekrytering och utbildning av sådan personal som idag tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt. Kommittén ska också ta ställning till under vilka förhållanden frivillig rekrytering och utbildning bör tillämpas.

I direktiven framhålls att det är det militära och civila försvarets uppgifter under höjd beredskap som ytterst ska vara avgörande för personalförsörjningens och lagstiftningens utformning. En allmän totalförsvarsplikt i någon form bör därför finnas kvar även i framtiden. Till kommitténs uppgifter hör att överväga under vilka förhållanden som pliktsystemet ska tas i anspråk. Kommittén ska också överväga om skyldigheten att fullgöra värnplikt och civilplikt med lång grundutbildning även bör omfatta kvinnor.

I sitt betänkande ska kommittén ta ställning till hur utbildning genom frivillig tjänstgöring bör vara utformad. Hit hör bland annat frågor om ersättning och förmåner, disciplinansvar under utbildningen samt vilka möjligheter som ska finnas att avbryta tjänstgöringen.

Kommittén ska också lämna förslag angående rekryteringsverksamhetens utformning. Bland annat ska kommittén ta ställning till vilken myndighet som i framtiden bör ansvara för rekryteringsverksamheten. Kommittén ska även belysa rekryteringssystemets betydelse för försvarets kommunikation med unga människor. Kommittén ska särskilt ta ställning till om

mönstringsplikten helt eller delvis ska tillämpas även när utbildning sker genom frivillig tjänstgöring. I samband med detta ska kommittén också överväga om mönstringsplikten även ska omfatta kvinnor.

Kommittén ska belysa vilka konsekvenser dess förslag får för Försvarsmaktens och det civila försvarets personalförsörjning. Detta innefattar förutsättningarna att bemanna Försvarsmaktens insatsorganisation, kvalitén och sammansättningen av personalen, hemvärnets och de frivilliga försvarsorganisationernas möjlighet att rekrytera personal samt konsekvenser för försvarets folkliga förankring. Kommittén ska även redovisa uppskattade kostnader för respektive förslag.

Kommittén har efter samråd med uppdragsgivaren beslutat att avlämna delbetänkande i första hand rörande de grundläggande principfrågorna gällande tjänstgöringsplikts tillämpning samt rekrytering och utbildning av soldater på frivillig grund.

Kommittédirektiv i sin helhet återfinns i *bilaga 1* till betänkandet. *Bilaga 2–3* utgörs av lagen respektive förordningen (1995:238) om totalförsvarspflicht. Förordningen (1995:808) om medinflytande för totalförsvarspflichtiga återfinns som *bilaga 4*. *Bilaga 5* utgörs av förordningen (1996:927) med bestämmelser för Försvarsmaktens personal. *Bilaga 6* innehåller en översiktlig bedömning av ekonomiskt utfall av olika personalförsörjningssystem. I *Bilaga 7* redogörs för militära personalförsörjningssystem i ett antal länder.

1.2 Kommitténs arbete

Kommittén inledde sitt arbete i februari 2008. Under våren, sommaren och hösten har kommittén sammanträtt vid elva tillfällen. Den 12–13 juni samt den 28–29 augusti hölls längre sammanträden över två dagar.

För att närmare belysa vissa av de frågor som kommittén har att ta ställning till har ett antal arbetsgrupper bildats. I dessa har flera av kommitténs experter deltagit. Vidare har representanter från AFA-försäkringar, Civilpliktsrådet, Kammarkollegiet, Officersförbundet och Värnpliktsrådet deltagit i några av arbetsgruppernas arbete. Försvarsmakten har, förutom de experter man har i kommittén, även bidragit med ytterligare personer till två av arbetsgrupperna.

Under våren genomförde kommittén ett förbandsbesök vid P 4 i Skövde. I augusti genomförde sekretariatet förbandsbesök vid Tredje sjöstridsflottiljen i Karlskrona och vid F 17 i Kallinge. I september besökte sekretariatet F 21 i Luleå och A 9 i Boden. Vid samtliga besök har samtal förts med värnpliktiga soldater och med officerare. Vid P 4, Tredje sjöstridsflottiljen och vid A 9 har samtal även förts med kontrakterade soldater.

I augusti besökte sekretariatet hemvärnets stridsskola HvSS i Vällinge. Sekretariatet har även genomfört besök vid Affärsverket svenska kraftnäts anläggningar i Åsbro och vid Totalförsvarets pliktverk i Karlstad.

Kommittén har via försvarsattachéorganisationen hämtat in material angående de militära personalförsörjningssystemens utformning i ett femtontal länder. Under oktober månad genomförde sekretariatet även en studieresa till Nederländerna, där besök gjordes vid den nederländska försvarsmaktens huvuddirektorat för personalfrågor, samt vid den nederländska arméns personalavdelning.

Under maj månad gav kommittén tillsammans med Försvarsdepartementet Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI) i uppdrag att genomföra en analys av personalflöden och kostnader under militär grundutbildning. I uppdraget ingick att undersöka hur ett antal faktorer kan påverka rekryteringsbehovet till militär grundutbildning samt vilka kostnadsmässiga effekter detta kan få. Vidare gavs FOI i uppdrag att utifrån tillgänglig information göra en komparativ studie mellan personalförsörjningssystem i ett antal olika länder. FOI lämnade sin rapport till kommittén den 5 juni.

Under arbetets gång har kommittén haft kontakter med Civilpliktsrådet, Rikspolisstyrelsen, Sveriges reservofficerare, Värnpliktsrådet samt med hemvärdet. Kommittén har också haft kontakt med Björn Andersson, Rote Consulting AB, som på Försvarsutbildarnas uppdrag har utrett frivilligorganisationernas verksamhet samt Anders M Johansson, generalsekreterare i Civilförsvarsförbundet. Kommittén har även haft kontakter med Frivilliga Flygkåren och Flygvapenfrivilliga.

Kommittén har i enlighet med direktiven bedrivit sitt arbete i samverkan med Affärsverket svenska kraftnät, Försvarsmakten, Krisberedskapsmyndigheten och Totalförsvarets pliktverk.

Kommittén har i sitt arbete samrått med Förvaltningskommittén (Fi 2006:08), Veteransoldatutredningen (Fö 2007:03), Utredningen om den frivilliga försvarsverksamheten

(Fö 2008:02) samt med Statens räddningsverk i fråga om regeringens uppdrag till myndigheten att genomföra en försöksverksamhet gällande utbildning av frivilliga, med mera (Fö2006/2108/CIV).

Kommittén har under våren haft möten med Försvarsberedningen.

Kommittén har inom ramen för arbetet hållit berörda centrala arbetstagarorganisationer informerade och gett dem tillfälle att framföra synpunkter på kommitténs arbete.

2 Totalförsvarspliktens historia

Sverige har sedan 1901 haft allmän värnplikt som grund för det militära personalförsörjningssystemet. Den allmänna värnplikten ersatte indelningsverket som tidigare hade varit det sätt på vilket krigsmakten hade försetts med soldater.

Det så kallade äldre indelningsverket infördes under 1500- och 1600-talen i syfte att modernisera och effektivisera personalförsörjningen inom krigsmakten. Krigsmakten hade tidigare framförallt bemannats genom landvärn och genom så kallat rusthåll varigenom främst adeln fick skattelättnader i utbyte mot att man ställde upp rytteri. Genom det äldre indelningsverket infördes bland annat landskapsvisa rullor över alla vapenföra män. År 1600 bestämdes att varje landsända skulle ställa upp med ett antal soldater. De soldater som inte hade egna gårdar skulle av kronan förses med kronohemman. Flottan bemannades på ett liknande sätt av båtsmän. Under Karl XI reformerades systemet och det så kallade yngre indelningsverket infördes. Enligt det yngre indelningsverkets principer delades gårdar och hemman in i rotar. Varje rote fick ansvar för att tillhandahålla staten med en soldat. Genom det yngre indelningsverket infördes ett ständigt knekthåll och Sverige fick en yrkesarmé organiserad i landskapsregementen.

Utvecklingen mot massarméer och erfarenheterna från finska kriget 1808–09 ledde så småningom till införandet av ”det allmänna beväringssystemet” i syfte att ersätta förluster bland det indelta manskapet. Beväringarna kom att utgöra en allt större del av krigsorganisationen och frågan om en värnpliktsarmé väcktes vid flera tillfällen under slutet av 1800-talet. Det var emellertid först genom riksdagsbeslut 1901 som den allmänna värnplikten infördes fullt ut. Indelningsverket avskaffades och beslutet innebar även en omfattande reformation av inskrivningsväsendet.

Under första världskriget och mellankrigstiden förändrades värnplikten bland annat vad gällde grundutbildningens längd och

antalet personer som togs ut till längre grundutbildning. Efter första världskrigets slut förkortades grundutbildningstiden för de värnpliktiga. Genom 1925 års försvarsbeslut infördes vidare den så kallade kategoriklyvningen. Genom kategoriklyvningen delades de värnpliktiga in i två kategorier. Majoriteten, två tredjedelar, genomgick en längre utbildning inriktad mot att de vid mobilisering skulle kunna ingå i krigsdugliga förband. Den övriga tredjedelen placerades i en ersättningsreserv och fick en kortare utbildning som senare skulle kunna kompletteras vid behov.

Andra världskrigets utbrott ledde till ett ökat uttag av värnpliktiga och under 1939 bestämdes också om en extra beredskapsövning. År 1941 togs kategoriklyvningen bort och samma år antogs en ny värnpliktslag (1941:967). Denna kom att utgöra den legala stommen i efterkrigstidens värnpliktssystem och gällde fram till 1995.

Efter andra världskrigets slut genomgick värnpliktssystemet ett antal förändringar bland annat genom att grundutbildningstiden förkortades. År 1966 infördes det så kallade VU 60-systemet som bland annat innebar att huvuddelen av de värnpliktiga skulle göra tio månaders grundutbildning följt av krigsförbands- och mobiliseringsövningar. Under 1970-talet förkortades grundutbildningstiden och antalet krigsförbandsövningar blev färre.

I samband med 1992 års försvarsbeslut bestämdes att endast det antal värnpliktiga som behövdes för Försvarsmaktens krigsorganisation och för den fredstida beredskapen skulle genomgå grundutbildning. Övriga personer som skrevs in med värnpliktslagen som grund skulle placeras i en utbildningsreserv. De som hade skrivits in i utbildningsreserven fick bara skrivas in till värnplikt efter regeringsbeslut.

Också efter den allmänna värnpliktens införande fanns det anställda soldater inom försvaret, både i form av underbefäl och meniga. Fram till 1952 fanns fast anställt manskap i form av så kallade volontärer och efterkrigstidens FN-insatser har lett till att soldater har anställts för utlandstjänst och för beredskapsändamål. Anställda soldater finns numera även i utbildningsorganisationen.

Även *inskrivningsväsendet* har förändrats i olika omgångar sedan den allmänna värnplikten infördes 1901. Under andra världskriget infördes ett försvarsmaktsgemensamt inskrivningsväsende och 1942 inrättades Centrala värnpliktsbyrån (CVB) i syfte att leda inskrivningsväsendets verksamhet. Åren 1943–45 infördes inskrivningsprov. Under efterkrigstiden tillkom psykologiska prov

och 1968 genomfördes en större reform av hela inskrivningsväsendet. CVB lades ned och ersattes av Värnpliktsverket (VPV). VPV fanns kvar till 1995 då det ersattes av Totalförsvarets pliktverk (i det fortsatta endast Pliktverket).

År 1980 kunde kvinnor för första gången genomföra frivillig grundutbildning inom Försvarsmakten. Den frivilliga grundutbildningen syftade till att de kvinnor som genomgick den senare också skulle söka anställning inom Försvarsmakten. Antalet tjänster som kvinnor kunde söka efter genomförd grundutbildning var till en början begränsade men med tiden möjliggjordes tillträde till allt fler tjänster.

Vikten av att garantera de värnpliktigas rättssäkerhet och möjlighet till medinflytande påpekades tidigt. År 1915 instiftades Militieombudsmannen som 1968 gick upp i Justitieombudsmannaämbetet. Förbandsnämnder inrättades 1950. År 1970 hölls den första värnpliktskongressen och samtidigt bildades en värnpliktig arbetsgrupp. Tidningen Värnpliktsnytt började ges ut året därefter. Den värnpliktiga arbetsgruppen ombildades 1984 till Sveriges Centrala Värnpliktsråd. År 1994 ändrades namnet till Värnpliktsrådet.

Frågan om rätten till *vapenfrihet* hade uppmärksammats redan i samband med den allmänna värnpliktens införande. År 1920 antogs lagen (1920:303) om värnpliktiga vilka hysa samvetsbetänkligheter mot värnpliktstjänstgöring. Nya lagar på området kom 1925, 1940, 1943 samt 1966. Den sistnämnda lagen, lagen (1966:413) om vapenfri tjänst, gällde fram till 1995.

Strax innan andra världskrigets utbrott fick Sverige sina första föreskrifter av *civilplikts*karaktär. Dessa återfanns till en början framförallt i luftskyddsslagen (1937:504). År 1944 ersattes luftskyddsslagen av civilförsvarslagen (1944:536), vilken gällde fram till 1960 då en ny civilförsvarslag (1960:74) antogs. 1960 års lag gällde fram till 1995. De civilpliktigas möjligheter till medinflytande utvecklades och 1995 bildades Civilpliktsrådet. I december samma år hölls den första civilpliktskongressen.

De lagförslag som före andra världskriget lades fram angående införandet av en *allmän tjänsteplikt* vann inget bifall. Under kriget tillkom emellertid en lag om tjänsteplikt för medicinsk personal och en lag om allmän tjänsteplikt. Lagarna upphörde att gälla strax efter krigsslutet. En ny lag om allmän tjänsteplikt för medicinsk personal infördes 1953 och 1959 tillkom den allmänna tjänstepliktslagen (1959:83), som gällde fram till 1995.

År 1995 genomfördes en större översyn av hela pliktsystemet. De tidigare värnplikts- och civilpliktslagarna och även lagstiftningen kring allmän tjänsteplikt ersattes av lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt. Genom reformen infördes begreppet totalförsvarsplikt vilket innefattar värnplikt, civilplikt och allmän tjänsteplikt. Flertalet aspekter av pliktsystemet kom nu att regleras i en sammanhållen lagstiftning. De vapenfria utbildningarna avskaffades och ersattes av civilpliktiga utbildningar. Pliktverket bildades också 1995 för att ansvara för inskrivningen av totalförsvarspliktiga. Under 1995 tillkom även lagen (1994:1810) om möjlighet för kvinnor att fullgöra värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning. Kvinnor kunde nu ansöka om särskild antagningsprövning i syfte att fullgöra värnplikt även utan att därefter ha för avsikt att söka anställning inom Försvarsmakten.

Genom pliktsystemet har Sverige kunnat upprätthålla en hög försvarsberedskap och systemet har fungerat väl för att möta de krav som ställdes av invasionsförsvaret. Värnplikten har gjort att ett mycket stort antal utbildade soldater vid behov har kunnat kallas in för tjänstgöring. Krigsorganisationen bestod när den var som störst av cirka 800 000 personer. Genom civilplikten har även bemanningen av nyckelfunktioner i det civila försvaret kunnat garanteras. Uttagningen av det stundtals mycket stora antalet personer till värnplikt och civilplikt har möjliggjorts av ett mönstringsförfarande som med tiden blivit allt mer kvalificerat. Den omfattande registerverksamheten och systemet med krigsplaceringar har utgjort ett stöd för såväl det militära som det civila försvaret och har möjliggjort att stora delar av samhället redan i fredstid har kunnat organiseras för krig.

3 Omvärldsbeskrivning och beskrivning av det svenska försvaret

3.1 Omvärldsbeskrivning

Sverige är ett av världens mest internationaliserade länder och är en integrerad del av Europa. Vår säkerhet är nära sammankopplad med våra grannars och med Europas säkerhet. Vi delar flera av de utmaningar och hot som våra grannländer kan ställas inför. Genom internationellt samarbete och nationella åtgärder kan beredskapen för att hantera såväl förutsägbara som oförutsägbara kriser förstärkas.

Sverige bedriver ett aktivt utrikes- och säkerhetspolitiskt arbete som medlem av olika institutioner, däribland FN, EU, OSSE och Europarådet. Genom bland annat FN-stadgans principer har Sverige ett ansvar för att främja internationell fred och säkerhet. Det svenska stödet till FN är starkt och ett aktivt FN-engagemang är en av grundstenarna i svensk utrikes- och säkerhetspolitik. Ett stort antal svenskar har genomfört FN-tjänst eller tjänstgjort som medlare under FN:s försorg och idag tjänstgör militär personal under FN-mandat i flera länder. Inom EU deltar Sverige tillsammans med övriga medlemsländer aktivt i arbetet för att skapa fred och säkerhet i vår omvärld. Sverige samarbetar dessutom – med den militära alliansfriheten som grund – med NATO inom ramen för bland annat Partnerskap för fred.

Försvarsmakten utgör ett viktigt instrument i det säkerhetsfrämjande arbetet. Försvarsmaktens uppgifter har förändrats bland annat genom arbetet med att ersätta ett invasionsförsvar med ett insatsförsvar som ska kunna användas för uppgifter både utomlands och i Sverige. Nya uppgifter har även tillkommit genom den förändrade säkerhetspolitiska situationen

och förändrade politiska prioriteringar. Nya krav ställs därigenom på Försvarsmakten.

Sannolikheten för att svenska förband ska bli insatta i stridssituationer är betydligt större än förr. Detta ställer höga krav på den militära personalens utbildning och erfarenhet. Ökade färdigheter krävs också för att insatsförbanden ska kunna lösa uppgifter tillsammans med förband från andra länder.

3.2 Det svenska försvaret

3.2.1 Totalförsvaret

Totalförsvaret har sedan efterkrigstiden utgjort ett centralt begrepp inom svensk försvarsplanering. Enligt lagen (1992:1403) om totalförsvaret och höjd beredskap är totalförsvaret sådan verksamhet som behövs för att förbereda landet för krig. Totalförsvaret består enligt lagen om totalförsvaret och höjd beredskap av militärt försvar och civilt försvar. Totalförsvarets resurser får utformas så att de även kan användas vid internationella fredsfrämjande och humanitära insatser samt för att stärka samhällets förmåga att förebygga och hantera svåra påfrestningar. Begreppet totalförsvaret återfinns även i annan lagstiftning, exempelvis i lagen om totalförsvarets plikt. Som redogörs för under avsnitt 3.2.2 finns emellertid inte totalförsvaret längre kvar som namn på något politikområde.

Höjd beredskap

I lagen om totalförsvaret och höjd beredskap anges även vad som avses med höjd beredskap. Höjd beredskap kan vara skärpt beredskap eller högsta beredskap. All samhällsverksamhet som bedrivs under högsta beredskap är totalförsvaret. Är Sverige i krig råder alltid högsta beredskap. Är Sverige i krigsfara eller råder det sådana utomordentliga förhållanden som är föranledda av att det är krig utanför Sveriges gränser eller av att Sverige har varit i krig eller krigsfara, får regeringen besluta om skärpt eller högsta beredskap. Föreskrifter om hur höjd beredskap regleras anges i förordningen (2006:942) om krisberedskap och höjd beredskap.

3.2.2 Den svenska försvarspolitikens mål

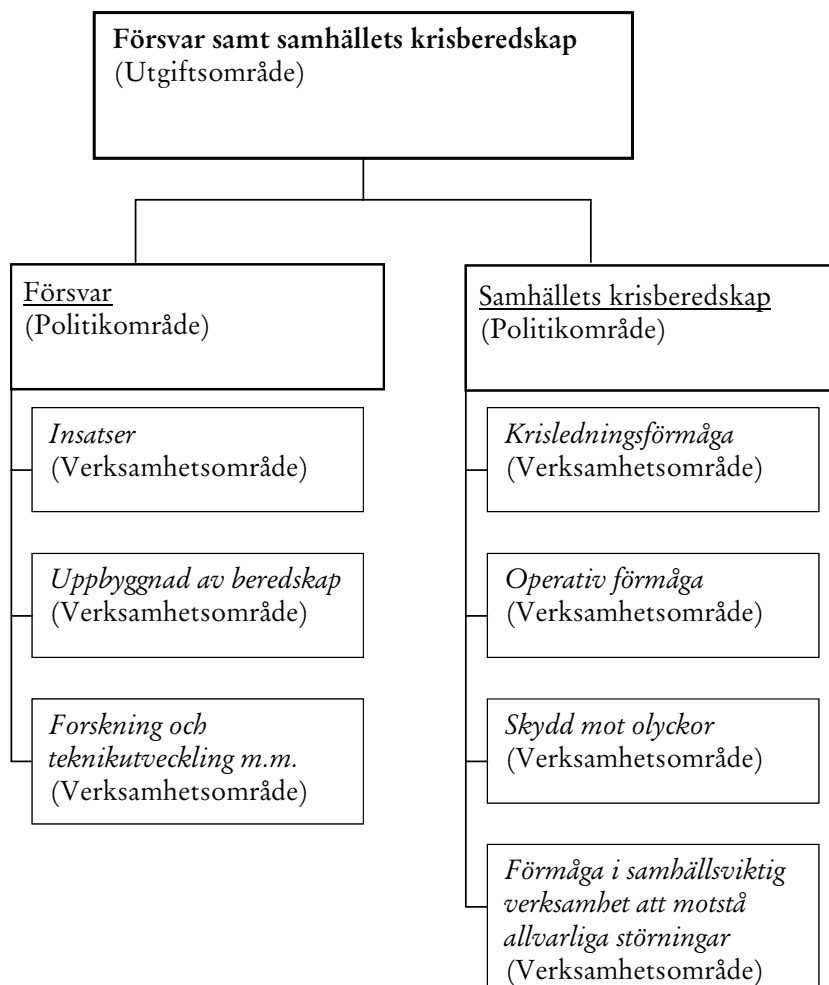
Målen för den svenska försvarspolitikerna är enligt 2004 års försvarsbeslut att:

- bidra till att hantera och förebygga kriser i vår omvärld,
- hävda vår territoriella integritet,
- försvara Sverige mot väpnat angrepp och värna civilbefolkningen, samt
- säkerställa de viktigaste samhällsfunktionerna vid ett väpnat angrepp eller krig i vår omvärld.

I propositionen *Vårt framtida försvar – försvarspolitisk inriktning* (prop. 2004/05:5) som föregick försvarsbeslutet 2004 anförs bland annat att Sveriges bidrag till internationell krishantering inom ramen för olika institutioners arbete i hög grad bidrar till Sveriges säkerhet. Vidare anges att Försvarsmaktens förmåga till internationella insatser är i flera avseenden styrande för insatsorganisationen och myndighetens framtida utformning i övrigt.

Försvarspolitikerna reglerades tidigare inom politikområdet Totalförsvar. Politikområdet var uppdelat i verksamhetsområdena Militärt försvar och Civilt försvar.

I budgetpropositionen för 2008 (2007/2008:01) ändrades namnet på politikområdet Totalförsvar till *Försvar*. Tillsammans med politikområdet *Samhällets krisberedskap* bildar politikområdet Försvar nu utgiftsområdet *Försvar samt samhällets krisberedskap*. Samtidigt som politikområdet bytte namn från Totalförsvar till Försvar ändrades också namnet på de verksamhetsområden som politikområdet är uppdelat i. De tidigare verksamhetsområdena Militärt försvar och Civilt försvar ersattes av verksamhetsområdena *Insatser, Uppbyggnad av beredskap* samt *Forskning och teknikutveckling m.m.*



Det kan i betänkanstexten förekomma referenser till termerna militärt försvar och civilt försvar, även om de inte längre är namn på verksamhetsområden. Värt att notera är också att totalförsvaret finns kvar som begrepp i ett antal lagar och förordningar även om det inte längre existerar som ett politikområde. Hänvisningar till begreppet totalförsvaret återfinns därför också i betänkanstexten.

Inom verksamhetsområdet Insatser svarar Försvarmakten ensamt för verksamheten. Inom verksamhetsområdet Uppbyggnad av beredskap bedrivs verksamheten även av flera andra myndigheter såsom exempelvis Pliktverket, Krisberedskapsmyndigheten (KBM)

och Statens räddningsverk (SRV). Regeringen uttalade i budgetpropositionen för 2008 att många av de satsningar som görs för att öka samhällets fredstida krisberedskap, och som numera framförallt regleras inom politikområdet Samhällets krisberedskap, även ökar förmågan vid höjd beredskap.

3.2.3 Försvarsmakten

Försvarsmaktens huvuduppgift är förmågan till väpnad strid. Denna förmåga skiljer Försvarsmakten från andra myndigheter. Sedan kalla krigets slut har Försvarsmakten genomgått omfattande förändringar. Detta arbete pågår fortfarande. Det gamla invasionsförsvaret har ersatts av ett insatsförsvaret. Internationella insatser har blivit en huvuduppgift för Försvarsmakten. I budgetpropositionen för 2009 anges kraven på Försvarsmaktens operativa förmåga:

Förmåga I Hävda Sveriges territoriella integritet och bidra till att förebygga och hantera kriser i vår omvärld genom att medverka i fredsfrämjande insatser.

Förmåga II Förmåga att vid ett försämrat omvärldsläge kunna hantera händelseutvecklingar och hot som kan drabba Sverige samt kunna öka förmågan till internationella insatser.

Förmåga III Efter allvarlig och varaktigt försämrad omvärldsutveckling och successiva beslut av regering och riksdag kunna utveckla förmåga att möta olika former av mer omfattande militära operationer som hotar Sveriges fred och självständighet.

Försvarsmaktens regleringsbrev för 2008 anger att ”uppgiften att genomföra internationella insatser ska vara grundläggande, men inte ensamt dimensionerande, vid utformningen av Försvarsmaktens förband”.

Försvarmaktens organisation

Försvarmaktens *insatsorganisation* svarar för Försvarmaktens operativa insatser. Insatsorganisationen består av insatsförband och övriga förband. Insatsförbanden har olika grad av beredskap, dock som lägst ett år. Övriga förband har en lägre beredskap än detta. Insatsförband och övriga förband benämns krigsförband. För närvarande består insatsorganisationen av cirka 30 000 officerare, soldater och sjömän. En betydande andel av insatsorganisationens förband bemannas av värnpliktiga som efter fullgjord grundutbildning har krigsplacerats i ett krigsförband. Oavsett graden av beredskap förutsätter dessa förband mobilisering av värnpliktiga för att kunna användas fullt ut. Den absoluta merparten av de ordinarie förbanden i insatsorganisationen kan därför inte användas internationellt. Undantag finns exempelvis i form av specialförband med anställd personal.

I lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten anges att Försvarmakten ska ha en *utlandsstyrka*. För den internationella verksamheten har Försvarmakten olika sorters förband. Rotationsförband är särskilt sammansatta för att genomföra en specifik mission utomlands och avvecklas efter genomförd insats. Försvarmakten har även beredskapsförband som vid behov ska kunna användas i internationella insatser. Även dessa är i allmänhet skapade för att finnas till under en viss tid och avvecklas efter genomförd beredskap eller insats. Beredskapsförbanden kan även vara anmälda till internationella styrkeregister. Under första halvåret 2008 ansvarade Sverige för uppbyggnaden och ledningen av en av EU:s stridsgrupper. Styrkan, som gick under namnet Nordic Battlegroup (NBG), skulle med kort varsel kunna ha satts in i olika former av internationella krishanteringsoperationer. Förberedelser pågår för att Sverige under första halvåret 2011 på nytt ska kunna delta i en av EU:s stridsgrupper.

De nationella skyddsstyrkorna kompletterar de operativa insatsförbanden och svarar bland annat för ytövervakning och skydd av infrastruktur. *Hemvärnet*, som är en del av Försvarmakten, utgör huvuddelen av de nationella skyddsstyrkorna. Hemvärnet består av frivillig personal med hög beredskap. Delar av personalen i hemvärnet kommer från de frivilliga försvarsorganisationerna. De frivilliga

försvarsorganisationerna förser även i övrigt Försvarsmakten med specialistkompetens inom olika områden.

Försvarsmaktens *grundorganisation* svarar för stöd till och utbildning av förbanden i insatsorganisationen. Utbildning sker vid regementen, flottiljer, skolor och centra. Till grundorganisationen hör också Högkvarteret och hemvärnets utbildningsgrupper. En uppräknig av grundorganisationens enheter finns i bilaga 1 till förordningen (2007:1266) med instruktion för Försvarsmakten.

4 Försvarets personalförsörjning och lagen om totalförsvarsplikt

4.1 Försvarets personalförsörjning – bakgrund

Tillgången på kompetent personal är avgörande för Försvarsmaktens förmåga att fullgöra sina uppgifter. Komplexa hotbilder och tekniskt avancerade system ställer allt större krav på personalens kompetens och kunnande. Den enskilde soldatens vilja att lösa uppgiften och förmåga att fatta kloka beslut är en utslagsgivande faktor för Försvarsmaktens effektivitet.

Försvarsmaktens personal består av militär och civil personal. Vilka kategorier militär personal som finns inom Försvarsmakten anges i förordningen (1996:927) med bestämmelser för Försvarsmaktens personal. Den militära personalen består av bland annat yrkesofficerare, reservofficerare, totalförsvarspliktig personal, hemvärnsmän samt beredskaps- och förstärkningssoldater. Till detta kommer ytterligare personalkategorier som krigsfrivillig och tjänstepliktig personal.

Insatsorganisationen bemannas i stor utsträckning av värnpliktiga som efter grundutbildning har krigsplacerats i ett krigsförband. Omsättningen av personal i krigsförbanden sker vanligen förbandsvis.

Värnpliktiga som har genomgått grundutbildning utgör också rekryteringsgrund för utlandsstyrkan, för beredskapsförbanden, för hemvärnet och för officerskåren. För yrkesofficerare som utbildas idag är tjänstgöring i utlandsstyrkan en del av deras arbetskyldighet. Någon motsvarande skyldighet finns inte för reservofficerare eller värnpliktig personal. De reservofficerare och soldater som tjänstgör i utlandsstyrkan gör detta på frivillig basis och efter att ha tecknat anställningsavtal. Samma förutsättningar gäller för officerare som inte har tjänstgöring i utlandsstyrkan som

en del av sin arbetskyldighet, vilket alltså är fallet för huvuddelen av officersskåren.

4.1.1 Försvarets personal-, rekryterings- och marknadsföringsverksamhet

Personal-, rekryterings- och marknadsföringsverksamhet sköts inom Försvarmakten av olika avdelningar. Utöver Försvarmakten är även Pliktverket, Styrelsen för psykologiskt försvar (SPF) samt Krisberedskapsmyndigheten (KBM) involverade i informationsarbetet.

Personalstaben vid Högkvarteret

Personalstaben vid Högkvarteret (HKV PERSS) har det strategiska ansvaret för att rekrytera, kompetensförsörja, nyttja och utveckla personal vid Försvarmakten. HKV PERSS har bland annat ett övergripande ansvar för centrala avtal och funktionsleder rekrytering på förbandsnivå.

Försvarmaktens informationsstab

Informationsstaben vid Högkvarteret (HKV INFO) är den avdelning inom Försvarmakten som är ansvarig för den övergripande informationsstrategin och samordnar informationsverksamheten inom hela Försvarmakten. De strategiska huvudmålen innefattar arbetet med att stärka Försvarmaktens varumärke, att ge stöd till andra enheter/centra i personalförsörjningsfrågor samt ett mål om ökad öppenhet.

HKV INFO:s verksamhet bedrivs även decentraliserat genom informationschefer som är verksamma inom förbanden. De strategiska målen är emellertid samma oavsett om verksamheten bedrivs centralt vid Högkvarteret eller vid förbanden.

Rekryteringscentrum (RekryC)

RekryC är Försvarmaktens kompetenscentrum inom marknadsföring, yrkesinformation, rekrytering och psykologiskt urval. RekryC är, utöver en stabsenhet (StabsE), uppdelad i olika

enheter. Dessa består av en rekryteringsenhet (RekE), en enhet som främst arbetar med psykologiska lämplighetsbedömningar (Uttagningskommissionen UTK) samt en antagningsenhet.

RekE ansvarar för marknadsföring och yrkesinformation riktad mot en målgrupp. För närvarande utgörs målgruppen främst av presumtiva officerare. RekE deltar i mässor och arrangemang, ansvarar för reklamkampanjer samt bidrar med yrkes- och utbildningsinformation avseende officersyrket. UTK:s huvudsakliga uppgifter berör psykologiska lämplighetsbedömningar och tester av sökande till grundläggande officersutbildning samt till olika riskyrken. Antagningsenheten leder antagningsprocessen från det tillfälle att en ansökan har kommit in till dess att utbildningsplatserna är tillsatta. Därigenom sträcker sig RekryC:s ansvarsområde över en hel rekryteringsprocess och inte enbart den del som rör anställning/antagning.

RekryC förestår Försvarmaktens marknadsföring mot ungdomar. Ett led i detta är att funktionsleda rekryteringsofficerare och skolinformatörer.¹ Utöver Försvarmaktens rekryteringsverksamhet, samordnar RekryC yrkesinformations- och ungdomsverksamheten. Efter rekrytering genomför RekryC uppföljning av den personal som har genomgått urvalsprövning i dess regi.

En viktig komponent i RekryC:s arbete är att samverka med Pliktverket, hemvärnet och frivilligorganisationer. RekryC samarbetar därtill med i stort sett samtliga av Försvarmaktens förband, skolor och centra, inklusive enheter inom Högkvarteret. Inom ramen för marknadsföring och yrkesinformation sker samarbete med ett antal civila aktörer.

RekryC upphör med sin verksamhet den 1 oktober 2008. Huvuddelen av uppgifterna övergår till en ny enhet, HR Centrum (Human Resources Centrum). Denna nya enhet kommer att vara ansvarig för rekrytering till officers- och aspirantutbildning, till insatsförband och till den fasta produktionsorganisationen. Rekryteringen kommer att omfatta både extern och intern rekrytering. Den slutliga uppgiftsfördelningen för HR Centrum är ännu inte fastställd eftersom ett organisatoriskt utvecklingsarbete pågår.

¹ Skolinformatörerna består av värnpliktiga som har fullgjort grundutbildning. Deras uppgifter omfattar inte rekrytering.

Övrig rekryterings- och marknadsföringsverksamhet inom Försvarmakten

Rekrytering till utlandsstyrkan sker i stor utsträckning genom riktade rekryteringsinsatser som genomförs vid enskilda förband samt av Personalenheten för Utlandsstyrkan (PersE US). Marknadsföringen som bedrivs, leds av HKV INFO. PersE US uppgifter kommer att uppgå i HR Centrum.

4.1.2 Pliktverket*Mönstrings-, antagnings- och inskrivningsverksamhet*

Pliktverkets huvuduppgift inom ramen för uttag av personal är mönstring, antagningsprövning och inskrivning. Från och med 2007 genomförs en webbaserad lämplighetsundersökning av årskullens samtliga mönstringsskyldiga för att utreda vilka som har förutsättningar att kunna skrivas in för grundutbildning. Från och med 2008 skickas en sådan lämplighetsundersökning ut även till alla svenska kvinnor i motsvarande årskull. Lämplighetsundersökningen genomförs av både män och kvinnor det år de fyller 17 år.

Pliktverket ansvarar för mönstringen av de totalförvarspliktiga män som enligt lagen om totalförvarsplikt är skyldiga att genomgå mönstring. Pliktverket ansvarar också för att antagningspröva de svenska kvinnor som ansöker om frivillig antagningsprövning. Efter genomförda prövningar skrivs de som är bäst lämpade in för värnplikt enligt Försvarmaktens beställda behov.

På uppdrag av Försvarmakten deltar Pliktverket i uttagningen till den nya officersaspirantutbildningen. Förutom mönstring, antagningsprövning och inskrivning av värnpliktig personal medverkar Pliktverket även vid urval inför anställning av personal vid andra myndigheter.

Informationsarbete

Pliktverkets information till ungdomar har två huvudsakliga syften. Det ena är att skapa intresse för värnpliktsutbildning och utlandstjänst inom Försvarmakten. Det andra är att förbereda unga män och kvinnor inför mönstring och antagningsprövning så att de kan prestera och har förmåga att påverka sin placering. En

stor del av informationsarbetet sker före lämplighetsundersökning och mönstring.

Målgruppen är ungdomar från det år de fyller 16 till dess de påbörjar sin grundutbildning. Pliktverkets huvudkontor ansvarar för informationsprocessen och leder informationsverksamheten.

Pliktverket har huvudansvaret för webbplatsen lumpen.nu där ungdomar och företrädare för Pliktverket samt Försvarmakten kan träffas. I samverkan med bland annat Försvarmakten besöker Pliktverket också skolor och deltar i mässor och andra arrangemang för att skapa ett första intresse hos ungdomar.

Pliktverkets ambition är att de allra flesta som mönstrar och antagningsprövar också ska vara intresserade av värnpliktsutbildning och att en stor del av dem som sedan skrivs in ska vara intresserade av utlandstjänst.

Personalredovisning

Personalredovisning är Pliktverkets andra huvuduppgift. Verket krigsplacerar totalförsvarspliktiga som har genomfört civil- eller värnpliktig grundutbildning vid ansvarig myndighet eller organisation. Som stöd för verksamheten får Pliktverket regelbundna aviseringar från olika myndigheter som till exempel: Skatteverket, Försäkringskassan, vårdmyndigheter, Kriminalvården, Vägverket med mera. Pliktverkets system innehåller information om all krigsplacerad personal i Försvarmaktens insatsorganisation. Systemen ger bland annat stöd vid beslut om krigsplacering och utskick av krigstjänstgöringsorder.

Förutom krigsplacering av värnpliktig personal i Försvarmaktens insatsorganisation ansvarar Pliktverket också för redovisning av landets hälso- och sjukvårdspersonal, totalt cirka 420 000 personer. Hälso- och sjukvårdspersonal som är anställda i landsting, kommuner och även de som är privatanställda redovisas i en del i Pliktverkets informationssystem.

I fredstid har registret bland annat använts för att kontakta utbildad personal i syfte att rekrytera frivilliga till tjänstgöring under civilt krisarbete.

4.1.3 Styrelsen för psykologiskt försvar

SPF:s uppdrag är att samordna och sprida kunskap om den av riksdag och regering beslutade säkerhets- och försvarspolitiken. SPF producerar, tillsammans med andra försvarsmyndigheter, utbildnings- och informationsmaterial som riktar sig till främst gymnasieskolan. Myndigheten bedriver även fortbildning för lärare i ämnet säkerhetspolitik och försvar. Därutöver står SPF bakom broschyren LUMPEN som skickas ut till alla 17-åringar.

4.1.4 Krisberedskapsmyndigheten

KBM samordnar arbetet med att utveckla krisberedskapen i det svenska samhället. I detta sammanhang avses med kriser händelser som stör samhällets funktion eller äventyrar befolkningens livsbetingelser. En helhetssyn i arbetet med krisberedskap kräver gemensam kunskap om risker, hot och sårbarhet. KBM:s uppgift är att se till att denna kunskap byggs upp och förmedlas till dem som behöver den.

4.1.5 Den nya Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

Den 31 december 2008 upphör verksamheten för KBM, SPF samt SRV. Istället skapas en ny sammanhållen myndighet, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, MSB. MSB ska inrikta, utveckla och stödja samhällets gemensamma beredskap mot olyckor och kriser och se till att förebyggande och sårbarhetsreducerande åtgärder vidtas. För närvarande förbereder MSB-kommittén (Fö 2008:03) hur den nya myndigheten ska arbeta.

4.2 Totalförsvarsplikten

Totalförsvarspliktens syfte är att trygga totalförsvarets behov av personal. Liksom annan verksamhet med utgångspunkt i totalförsvarstanken är totalförsvarspliktens övergripande mål att göra landet förberett för krig. Den utbildning av civilpliktiga till kraftverksoperatörer som tidigare har bedrivits har följaktligen syftat till att säkerställa att samhällsviktiga funktioner kan underhållas i händelse av krig. Att detta också har lett till att det i fredstid har funnits utbildade kraftverksoperatörer som på frivillig

basis har kunnat användas vid olyckor har varit en positiv bieffekt, men har inte utgjort verksamhetens syfte. Samma sak kan sägas om utbildningen av värnpliktiga. Värnpliktiga genomgår grundutbildning för att därefter kunna krigsplaceras och vid behov kunna kallas in till beredskapstjänstgöring eller krigstjänstgöring. Att värnpliktiga finns tillgängliga för att delta i exempelvis eftersök av försvunna personer är också att se som en positiv bieffekt av systemet men svarar inte mot dess huvudsyfte. En ytterligare bieffekt av att värnpliktiga genomgår militär grundutbildning är att det finns militärt grundutbildad personal som kan rekryteras till internationella insatser.

Alla svenska medborgare och i Sverige bosatta personer är totalförsvarspliktiga från det år de fyller 16 till det år de fyller 70.

Totalförsvarsplikten ålägger den enskilde att:

1. medverka vid föreskriven utredning om sina personliga förhållanden,
2. tjänstgöra inom totalförsvaret i den omfattning som hans eller hennes kroppskrafter och hälsotillstånd tillåter, och
3. iaktta de föreskrifter i övrigt som meddelas i lagen om totalförsvarsplikt.

4.2.1 Totalförsvarsplikten och grundlagarna

Att det i Sverige finns en totalförsvarsplikt slås fast i lagen om totalförsvarsplikt. Någon grundlagstadgad totalförsvarsplikt finns inte. Däremot innefattar totalförsvarsplikten vissa grundlagsrelaterade aspekter. Enligt 2 kap. 8 § regeringsformen (RF) är den enskilde medborgaren gentemot det allmänna skyddad mot frihetsberövande och även i övrigt tillförsäkrad frihet att förflytta sig inom riket och att lämna det. Totalförsvarsplikten utgör en begränsning av denna frihet. Enligt 2 kap. 12 § RF får rörelsefriheten bara begränsas genom lag och endast för att tillgodose ändamål som är godtagbart i ett demokratiskt samhälle. En begränsning av rörelsefriheten måste vidare vara proportionerlig gentemot det ändamål den är satt att uppfylla. Eftersom totalförsvarsplikten är en begränsning av rörelsefriheten måste den svara mot de krav som ställs upp i 2 kap. 12 § RF.

Totalförsvarsplikten berörs även av bestämmelserna i 2 kap. 16 § RF. Enligt 2 kap. 16 § RF får lag eller föreskrift inte innebära att någon medborgare missgynnas på grund av sitt kön. Denna princip

får emellertid frångås om föreskriften i fråga avser värnplikt eller motsvarande tjänsteplikt.

4.2.2 Mönstring, lämplighetsundersökning och inskrivning

Skyldigheten att medverka till utredning om sina personliga förhållanden

En totalförsvarspliktig är skyldig att på begäran av Pliktverket, en kommun, ett landsting eller annan statlig myndighet som regeringen bestämmer, skriftligen, muntligen eller genom personlig inställelse lämna nödvändiga uppgifter om sig själv. Syftet med en sådan begäran är att utreda den totalförsvarspliktiges förutsättningar att skrivas in för värnplikt eller civilplikt.

Skyldigheten att medverka till föreskriven utredning om sina personliga förhållanden gäller för samtliga totalförsvarspliktiga. Svenska män är för ovan nämnda utredning skyldiga att vid Pliktverket genomgå *mönstring*. Mönstringsskyldigheten inträder det år man fyller 18, eller den senare dag då mannen ifråga förvärvat svenskt medborgarskap. Om det inte finns särskilda skäl, är ingen skyldig att genomgå mönstring efter det kalenderår han fyller 24.

Enligt lagen om möjlighet för kvinnor att fullgöra värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning kan kvinnor ansöka om *särskild antagningsprövning* och därefter skrivas in för värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning. Endast kvinnor som har fyllt 18 år kan skrivas in för tjänstgöring. Till skillnad från vad som var fallet före 1995 behöver kvinnan inte ha någon intention att senare söka anställning som officer för att få genomgå grundutbildning.

Förfarandet vid mönstring och särskild antagningsprövning

Alla män kallas inte till mönstring. För att bedöma vilka personer som är lämpliga att skrivas in till tjänstgöring ska alla mönstringsskyldiga i enlighet med Pliktverkets föreskrifter först lämna uppgifter om sig själv i en webbaserad lämplighetsundersökning.² Lämplighetsundersökningen är ett frågeformulär som innefattar frågor om fysisk och psykisk hälsa, studieresultat och inställning till tjänstgöring. Baserat på resultatet

² Första året den webbaserade lämplighetsundersökningen genomfördes var 2007.

från lämplighetsundersökningen kallas sedan de män som bedöms ha förutsättningar för att skrivas in för tjänstgöring till mönstring.

Mönstring genomförs vid Pliktverket och innefattar medicinska och psykologiska bedömningar och tester tillsammans med teoretiska prov.

Efter ansökan kallas de kvinnor som bedöms ha förutsättningar för att klara grundutbildning till särskild antagningsprövning. Förfarandet vid antagningsprövningen motsvarar förfarandet vid mönstring.

Från och med i år skickas inloggningsuppgifter för Pliktverkets utredningsformulär även ut till samtliga 17-åriga kvinnor, oavsett om de har ansökt om särskild antagningsprövning eller inte. För kvinnor föreligger dock ingen skyldighet att svara.

Inskrivning

Den som efter att ha genomfört mönstring eller särskild antagningsprövning bedöms ha förutsättningar för tjänstgöring ska enligt lagen om totalförsvarsplikt skrivas in för värn- eller civilplikt eller skrivas in i utbildningsreserven. Kvinnor måste samtycka till inskrivning.

Genomförd mönstring eller särskild antagningsprövning är en förutsättning för att någon ska kunna skrivas in för värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning än 60 dagar. Inskrivning till civilplikt som är kortare än 60 dagar kan ske även efter annan undersökning än mönstring.

Inskrivningen i utbildningsreserven upphör fem år efter inskrivning, dock senast vid slutet av det år den inskrivne fyller 30. Om det behövs med hänsyn till Sveriges försvarsberedskap får regeringen föreskriva att den som har skrivits in i utbildningsreserven istället ska skrivas in för värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning än 60 dagar.

Om en man efter genomförd mönstring bedöms sakna förutsättningar för att fullgöra värnplikt eller civilplikt beslutar Pliktverket att han inte är skyldig att fullgöra sådan tjänstgöring. Om en kvinna efter särskild antagningsprövning på samma sätt befins sakna förutsättningar skrivs hon inte in till tjänstgöring.

Ett beslut om inskrivning kan ändras av Pliktverket. Den enskilde kan överklaga ett beslut om inskrivning till den myndighet som regeringen bestämmer, vilken idag är Statens överklagandenämnd.

4.2.3 Fullgörande av tjänstgöringsplikt och krigsplacering av totalförsvarspliktiga

Totalförsvarsplikt kan fullgöras genom värnplikt, civilplikt eller genom allmän tjänsteplikt. Värnplikt och civilplikt omfattar grundutbildning, repetitionsutbildning, beredskapstjänstgöring och krigstjänstgöring. Att fullgöra värnplikt och civilplikt kan bara åläggas den som har skrivits in till sådan tjänstgöring. Att fullgöra allmän tjänsteplikt kan däremot åläggas alla totalförsvarspliktiga personer och kräver ingen föregående inskrivning.

Skyldighet att fullgöra värnplikt gäller för svenska män från det år de fyller 19 till utgången av det år de fyller 47. Kvinnor som har genomgått frivillig antagningsprövning och därefter skrivits in till värnplikt eller civilplikt med grundutbildning längre än 60 dagar omfattas av samma bestämmelser och skyldigheter som män som har skrivits in efter mönstring.

Grundutbildning och repetitionsutbildning

Värnplikt ska inledas med *grundutbildning*. Även civilplikt kan inledas med grundutbildning. Längden på grundutbildningen får vad gäller totalförsvarspliktiga som har skrivits in för värnplikt som mest omfatta 615 dagar. För totalförsvarspliktiga som har skrivits in för civilplikt får grundutbildningen vara högst 320 dagar lång. Grundutbildningen ska för både värnpliktiga och civilpliktiga ge de kunskaper och färdigheter som krigsuppgiften kräver.

En totalförsvarspliktig som har tagits ut till värnplikt eller civilplikt kan också åläggas att fullgöra *repetitionsutbildning*. Repetitionsutbildningen ska vidmakthålla och utveckla den totalförsvarspliktiges förmåga att lösa krigsuppgiften. Repetitionsutbildningen får för varje totalförsvarspliktig omfatta högst 240 dagar.

Grundutbildning och repetitionsutbildning får innehålla utbildning för fredsfrämjande verksamhet om utbildningen ger eller vidmakthåller sådana färdigheter som krävs för krigsuppgiften.

Krigsplacering samt beredskaps- och krigstjänstgöring

Efter avslutad grundutbildning ska totalförsvarspliktiga, som har fått tillräckliga kunskaper och färdigheter, *krigsplaceras* i en befattning eller en verksamhet. Pliktverket beslutar om

krigsplacering efter framställan från bemanningsansvariga myndigheter.

Totalförsvarspliktiga som efter genomförd utbildning har krigsplacerats kan kallas in till *krigstjänstgöring* eller till *beredskapstjänstgöring*. Krigstjänstgöring är en totalförsvarspliktig skyldig att fullgöra om det råder höjd beredskap (se avsnitt 3.2.1). Om det i annat fall behövs för försvarsberedskapen kan regeringen föreskriva att totalförsvarspliktiga som har krigsplacerats ska fullgöra beredskapstjänstgöring. Beredskapstjänstgöring får för varje totalförsvarspliktig omfatta högst 180 tjänstgöringsdagar. För att en totalförsvarspliktig ska kunna kallas in till beredskapstjänstgöring eller krigstjänstgöring krävs alltså att han eller hon först har mönstrat eller genomgått frivillig antagningsprövning och därefter har skrivits in till tjänstgöring. Efter detta måste personen ha genomgått grundutbildning med godkända vitsord och sedan ha krigsplacerats.

Allmän tjänsteplikt

Allmän tjänsteplikt fullgörs genom att den totalförsvarspliktige kvarstår i sin anställning eller fullföljer ett uppdrag, tjänstgör enligt avtal om frivillig tjänstgöring inom totalförsvaret, eller genom att han eller hon utför arbete som har anvisats av regeringen. Det sistnämnda får inte vara förenat med bruk av vapen om den totalförsvarspliktige inte samtycker till det. Allmän tjänsteplikt är bara tillämplig i samband med höjd beredskap. Till skillnad från vad som krävs vid fullgörande av värnplikt eller civilplikt gäller allmän tjänsteplikt även personer som inte har skrivits in för tjänstgöring.

Förmåner och villkor

Eftersom tjänstgöring enligt lagen om totalförsvarsplikt inte fullgörs i form av anställning omfattas den som fullgör värnplikt eller civilplikt inte av lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) eller av lagen (1982:80) om anställningsskydd, (LAS). Tjänstgöringen omfattas inte heller av arbetstidslagen (1982:673) eller semesterlagen (1977:480). Vissa bestämmelser i arbetsmiljölagen (1977:1160) är däremot tillämpliga även på totalförsvarspliktiga. De villkor som totalförsvarspliktiga tjänstgör

under regleras främst inom ramen för det regelverk som finns gällande totalförsvarsplikt.

Den som inställer sig till mönstring eller annan utredning har rätt till reseförmåner, fri förplägnad och inkvartering, fri sjukvård samt begravningshjälp. Den enskilde omfattas under tiden också av statens tjänstegrupplivförsäkring. Samma förmåner har den som fullgör värnplikt eller civilplikt rätt till. Totalförsvarspliktiga som genomför värnplikt eller civilplikt har dessutom rätt till bland annat dagersättning, familjebidrag och tandvård. Viss grundutbildning ger också rätt till en utbildningspremie.

I fråga om disciplinfrågor lyder den som fullgör värnplikt eller civilplikt under lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m. och förordningen (1995:241) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m.

Grundutbildning eller repetitionsutbildning ska avbrytas om den totalförsvarspliktige har varit frånvarande i sådan utsträckning att utbildningsmålet inte kommer att uppnås. Detsamma gäller om hans eller hennes prestationsförmåga är så pass nedsatt att det kan antas att utbildningsmålet inte kommer att uppnås. Värnplikt och civilplikt ska också avbrytas om den totalförsvarspliktige vägrar eller underlåter att fullgöra sina skyldigheter och det kan antas att han eller hon inte heller i fortsättningen kommer att fullgöra sina skyldigheter.

De totalförsvarspliktigas medinflytande garanteras på olika sätt. Enligt förordningen (1995:808) om medinflytande för totalförsvarspliktiga ska det på lokal nivå finnas valda förtroendemän och nämnder. Vidare ska varje försvarsgren inom Försvarsmakten varje år anordna en försvarsgrenskonferens. Dessa genomförs numera ofta försvarsmaktsgemensamt. Varje år ska även en värnplikts- och en civilpliktskongress anordnas. I förordningen anges också att det ska finnas ett Värnpliktsråd och ett Civilpliktsråd samt att Försvarsmakten ska svara för att tidningen Värnpliktsnytt ges ut.³

Enligt 9 kap. lagen om totalförsvarsplikt får ingen arbetstagare sägas upp eller avskedas på grund av att han eller hon fullgör totalförsvarsplikt. Arbetstagarens förmåner i anställningen får inte heller försämrats annat än vad som följer av uppehållet i arbetet. Arbetstagaren har å sin sida bland annat en skyldighet att informera sin arbetsgivare om när tjänstgöring ska påbörjas och avslutas.

³ Civilpliktsrådet har tills vidare upphört med sin verksamhet. Se avsnitt 4.2.6.

Vad gäller personskador är lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd och lagen (1977:266) om statlig ersättning vid ideell skada m.m. tillämpliga på totalförsvarspliktig personal. Genom lagarna tillförsäkras den som skadas en ersättning motsvarande ett fullt skadestånd oberoende av om skadan har orsakats av vållande. Detta gäller både för dem som fullgör tjänstgöring enligt lagen om totalförsvarsplikt och dem som inställer sig till mönstring eller annan utredning om sina personliga förhållanden. Även kvinnor som genomför särskild antagningsprövning omfattas av ovan nämnda lagar. Den som genomför repetitionsutbildning eller grundutbildning längre än 60 dagar kan också ha rätt till särskild sjukpenning efter det att utbildningen är avslutad. Sjukpenning eller livränta utgår dock inte under den skyddstid som fastställs i lagen om personskadeskydd. Under grundutbildning och repetitionsutbildning omfattas de totalförsvarspliktiga också av Statens riskgaranti. Denna är ett extra skydd som utgår vid invaliditet eller dödsfall och som maximalt motsvarar 22 prisbasbelopp.

Enligt lagen om totalförsvarsplikt har en utbildningsansvarig myndighet rehabiliteringsansvar för en totalförsvarspliktig som skadas under grundutbildning eller repetitionsutbildning. Ansvaret löper under tre år från det att arbetsträning och fortbildning av den enskilde har kunnat inledas. Rehabiliteringstiden kan, om det finns särskilda skäl, utsträckas ytterligare två år. Det ovan sagda innebär inte att den totalförsvarspliktiges ordinarie arbetsgivares rehabiliteringsansvar inskränks.

4.2.4 Brott mot totalförsvarsplikten

Lagen om totalförsvarsplikt innehåller ett antal sanktionsbestämmelser.

En totalförsvarspliktig som uppsåtligen uteblir från värnplikt, civilplikt eller allmän tjänsteplikt, döms om handlingen är ägnad att medföra avsevärt men för utbildningen eller tjänsten i övrigt, för *brott mot totalförsvarsplikten* till böter eller fängelse i högst ett år. Detsamma gäller för den som inte lyder förmans eller annan chefs order eller på annat sätt åsidosätter vad som åligger honom eller henne under tjänstgöringen. Begås brottet i samband med höjd beredskap och det är att betrakta som grovt, ingår fängelse i upp till fyra år i straffskalan. Om handlingen inte har varit ägnad att medföra avsevärt men för utbildningen eller tjänsten i övrigt, kan

handlingen föranleda disciplinansvar enligt lagen om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m.

Enligt praxis döms den som för första gången uteblir från plikttjänstgöring i normalfallet till 14 dagars fängelse. Om vägran görs av ideella skäl döms personen vid första tillfället i allmänhet till villkorlig dom och dagsböter. Den som döms till fängelse för brott mot totalförsvarsplikten kan, om tiden som ska avtjänas inte överstiger sex månader, ansöka om att domen ska verkställas genom intensivövervakning med elektronisk kontroll, så kallad elektronisk fotboja.

Om gärningen är straffbelagd enligt 21 kap. brottsbalken ska, om personen i fråga inte är att anse som krigsman, straff istället utgå i enlighet med vad som där är föreskrivet. 21 kap. brottsbalken är bara tillämplig i krig eller när regeringen har föreskrivit om att dessa bestämmelser ska tillämpas.

Även vissa andra gärningar är straffbelagda enligt lagen om totalförsvarsplikt. Att uppsåtligen eller av oaktsamhet utebli från mönstring eller annan utredning till vilken man har kallats är straffbelagt med böter. Detsamma gäller för den som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet lämnar felaktiga uppgifter vid dessa tillfällen. En totalförsvarspliktig kan vidare vid vite åläggas att lämna sådana uppgifter om sin person som åläggs honom eller henne enligt lagen om totalförsvarsplikt. Att som totalförsvarspliktig oavsiktligen utebli från värnplikt eller civilplikt är också straffbelagt med böter.

Den som uteblir från mönstring eller annan utredning kan efter beslut av Pliktverket eller annan myndighet som verket bestämmer hämtas av polis. Även totalförsvarspliktiga som har kallats in till värnplikt eller civilplikt eller som har ålagts att fullgöra allmän tjänsteplikt kan vid utevaro hämtas av polis.

4.2.5 Särskilt om rätten att vara vapenfri

En totalförsvarspliktig har efter ansökan rätt att vara vapenfri om han eller hon har en så allvarlig personlig övertygelse vad gäller bruk av vapen mot annan att övertygelsen är oförenlig med tjänstgöring som innefattar bruk av vapen. Ansökan om rätt att vara vapenfri prövas av Pliktverket. Pliktverkets beslut kan överklagas till Statens överklagandenämnd.

Den som har ansökt om rätt att få vara vapenfri har, om inga särskilda skäl föreligger, rätt att få uppskov från att påbörja

tjänstgöring som är förenad med bruk av vapen fram till det att ärendet slutligt har prövats. Skulle uppskov inte beviljas får den sökande under tjänstgöringen inte åläggas att bruka eller bära vapen eller ammunition. Den som har ansökt om rätt att vara vapenfri efter det att tjänstgöring har påbörjats har, om inga särskilda skäl föreligger, rätt att avbryta tjänstgöringen fram till det att ärendet slutligt har prövats. Skulle avbrott inte beviljas får den sökande under tjänstgöringen inte åläggas att bruka eller bära vapen eller ammunition.

4.2.6 Totalförsvarspliktens tillämpning

Elva månaders värnpliktsutbildning för det stora flertalet – en tredje termin för de som vill

Idag fullgör de flesta värnpliktiga grundutbildning under totalt elva månader. Utbildningen är uppdelad i två terminer varav den första inleds med en grundläggande soldatutbildning. Efter dessa två terminer kan den värnpliktige söka till en tredje utbildningstermin som är inriktad mot utbildning för internationella insatser. Den som blir antagen till en tredje termin anställs i Försvarsmakten. Anställningen innebär bland annat att lön istället för dagersättning betalas ut. Genomförande av den tredje utbildningsterminen innebär inte automatiskt några förpliktelser att teckna avtal för internationella uppdrag för den utbildade soldaten. Däremot förekommer avtal som täcker både utbildnings- och tjänstgöringsperioden.

Repetitionsutbildningar i syfte att vidmakthålla den kunskap som har förvärvats under grundutbildningen genomförs i dagsläget bara av beredskapspoliser som utbildas med lagen om totalförsvarsplikt som grund. Påpekas kan att rekrytering och utbildning av beredskapspoliser i realiteten sker på helt frivillig grund. De flesta beredskapspoliser har också tecknat ett frivilligt avtal med Rikspolisstyrelsen om tjänstgöring under fred.

Utbildning av civilpliktiga med lång grundutbildning har upphört

Någon inskrivning av civilpliktiga med lång grundutbildning äger inte rum längre. Den sista gruppen av civilpliktiga med lång grundutbildning (över 60 dagar) avslutade sin utbildning vid Affärsverket svenska kraftnät i juni 2008. Som har nämnts ovan

sker emellertid fortfarande utbildning av civilpliktiga med kortare grundutbildning, genom utbildningen av beredskapspoliser.

Civilpliktsrådet, som har varit medinflytande- och intresseorganisation för de civilpliktiga, upphör tillsvidare med sin verksamhet den 30 september 2008.

Minskat antal uttagna till tjänstgöring

Antalet män som efter mönstring har skrivits in till befattningar för värn- eller civilplikt har minskat från 32 147 under 1996 till 4 716 under 2007. Antalet mönstrade män har förhållit sig relativt konstant fram till 2006. Till följd av införandet av den webbaserade lämplighetsundersökningen, har andelen mönstrade män därefter drastiskt minskat.

Någon motsvarande tydlig trend gällande antalet kvinnor som har tagits ut till tjänstgöring kan inte skönjas. Antalet har fluktuerat mellan 1996–2007. Det kan konstateras att andelen kvinnor av det totala antalet inryckande har ökat. Det absoluta antalet uttagna kvinnor har emellertid inte förändrats markant.

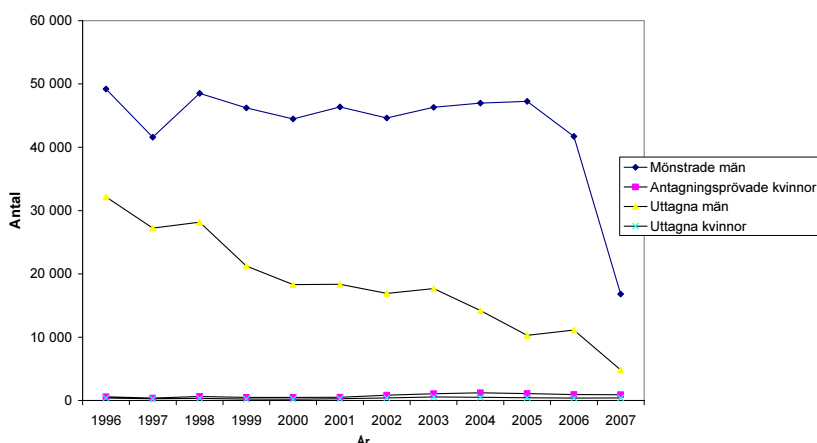
De internationella uppgifterna är i dagsläget dimensionerande för stora delar av den normala förbandsverksamheten. I belysning av att allt färre tas ut till värnpliktig grundutbildning kan konstateras att personalförsörjningen till de internationella uppgifterna måste baseras på allt färre nyligen utbildade soldater.

Tabell 4.1 Mönstrade/antagningsprövade samt till tjänstgöring uttagna män och kvinnor 1996–2007⁴

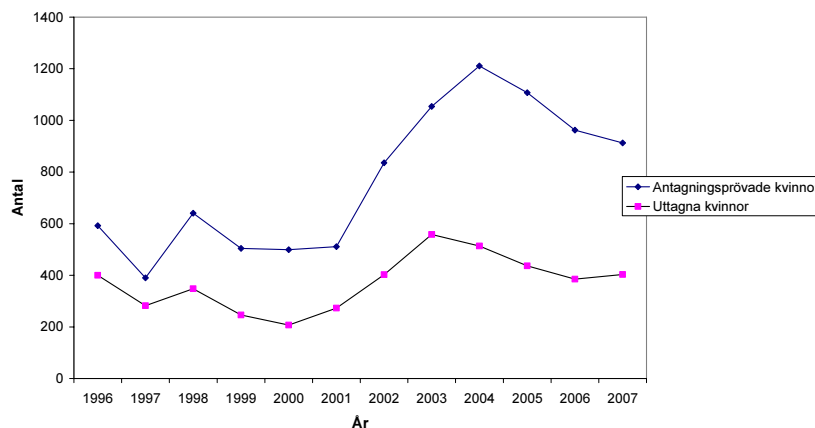
År	Mönstrade män	Antagningsprövade kvinnor	Uttagna män	Uttagna kvinnor
1996	49 207	592	32 147	400
1997	41 577	390	27 225	282
1998	48 503	641	28 162	348
1999	46 209	504	21 256	246
2000	44 455	499	18 297	207
2001	46 359	511	18 347	273
2002	44 626	836	16 911	402
2003	46 312	1 054	17 680	558
2004	46 966	1 211	14 214	513
2005	47 253	1 107	10 296	437
2006	41 720	962	11 123	385
2007	16 803	913	4 834	403

Källa: Pliktverket

Figur 4.1 Mönstrade/antagningsprövade samt till tjänstgöring uttagna män och kvinnor



⁴ Tabellen innefattar uttagna till både värn- och civilpliktsutbildningar. Det kan dock noteras att uttagna till civilplikt under de senaste åren har legat mycket lågt i jämförelse med uttaget till värnplikt. Till exempel skrevs 133 män in för civilpliktsutbildning under 2006. Inga kvinnor skrevs in till civilpliktsutbildning under samma år.

Figur 4.2 Antagningsprövade samt till tjänstgöring uttagna kvinnor⁵

Tabell 4.2 Statistik över kvinnors intresse för tjänstgöring 1996–2007

År	Inkomna ansökningar	Antagningsprövade	Återtagna ansökningar
1996	663	592	58
1997	450	390	21
1998	568	614	140
1999	724	504	222
2000	602	499	106
2001	739	511	157
2002	1 292	836	266
2003	1 318	1 054	249
2004	1 714	1 211	355
2005	1 334	1 107	355
2006	1 598	962	337
2007	1 566	913	178

Källa: Pliktverket.

Antalet krigsplacerade minskar

Som tidigare har anförts, ska totalförsvarspliktiga som efter avslutad grundutbildning har fått tillräckliga kunskaper krigsplaceras i en befattning eller verksamhet. En krigsplacering ska inte kvarstå längre än tio år efter det senaste tjänstgöringstillfället. I

⁵ Figuren är en uppförstoring av figur 4.1.

enskilda fall får dock beslut om förlängning fattas om särskilda skäl finns.

Under senare år har antalet krigsplacerade minskat från att ha uppgått till 70 procent av de grundutbildade 2003 till 48 procent 2007. Krigsplaceringsgraden varierar stort mellan försvarsgrenarna: under 2007 krigsplacerades 56 procent av de totalförsvarspliktiga som hade avslutat grundutbildning inom armén. Proportionen krigsplacerade inom flygvapnet och marinen var betydligt lägre, 32 respektive 12 procent. Andelen värnpliktiga som efter avslutad grundutbildning fick godkända vitsord uppgick under samma period till ungefär 98 procent.

Brott mot totalförsvarsplikten

Tabell 4.3 Lagförda för brott mot lagen om totalförsvarsplikt 2004–2007

År	Antal lagförda brott mot totalförsvarsplikten (totalt) ⁶	Varav huvudbrott ⁷	Fängelsedomar ⁸
2004	156	133	32
2005	154	135	32
2006	121	104	43
2007	88	81	15

Källa: Brottsförebyggande rådet (Brå).

Kvinnor i Försvarmakten

Försvarmakten bedriver ett arbete för att bli en organisation som allt fler kvinnor vill utbildas och arbeta i. Detta manifesteras bland annat genom informations- och rekryteringskampanjer samt genom nätverk för värnpliktiga och officerare som är kvinnor.

Andelen kvinnor bland de värnpliktiga är lågt. Enligt Försvarmakten var av totalt 4 730 inryckta under utbildningsåret

⁶ Skyldiga till brott genom lagföringsbeslut. Innefattar fällande domar i domstol, av åklagare utfärdade ordningsföreläggande samt meddelade åtalsunderlåtelse. Antalet är en bruttosiffra och en person kan förekomma fler än en gång i statistiken om personen har dömts för brott mot totalförsvarsplikten fler än en gång under ett år.

⁷ En person kan lagföras för flera brott i en lagföring. I Brå:s statistik redovisas emellertid ofta endast det brott som har det strängaste straffet i straffskalan. Detta kallas för *huvudbrottet*. Om två brott har samma straffskala väljs slumpmässigt ett av brotten som huvudbrott.

⁸ Av de lagföringar där brott mot totalförsvarsplikten har utgjort huvudbrottet.

2007 endast 253 kvinnor, något som motsvarar drygt fem procent av samtliga som ryckte in till grundutbildning. Detta bör ställas i relation till antalet ansökningar som under senare år har legat kring 1 500 per år, en omfattning som motsvarar en mycket liten del av varje årskull kvinnor. Anmärkas kan att av Försvarsmaktens *anställda*, det vill säga både officerare och civilanställda, är 18 procent kvinnor. Av de civilanställda är knappt 40 procent kvinnor. Bland yrkesofficerare är endast 4,5 procent kvinnor.

I sammanhanget kan noteras att Pliktverket under 2008 har skickat ut 61 664 brev med inloggningsuppgifter för den webbaserade lämplighetsundersökningen till kvinnor. Det är som tidigare nämnts inte obligatoriskt för kvinnor att svara på frågorna, men trots detta har 13 465 kvinnor svarat till och med den 5 augusti 2008.

4.3 Tjänstgöring inom Försvarsmakten som inte grundar sig i totalförsvarsplikt

Förutom av värnpliktiga bemannas Försvarsmakten också av personal som tjänstgör på frivillig basis. Alla yrkesofficerare och reservofficerare tjänstgör frivilligt enligt anställningsavtal. All personal i Försvarsmaktens utlandsstyrka, förutom de officerare som har det som en del av sin arbetskyldighet, utgörs av personal som har skrivit på kontrakt för att tjänstgöra där. Hemvärnet bemannas av officerare och frivilliga.

Arbetsgivarverket och arbetsmarknadens parter träffade 2004 ett avtal om vissa anställningar inom Försvarsmakten. Avtalet reglerar förutsättningarna för att anställa värnpliktiga som har fullgjort grundutbildning. Detta får enligt avtalet göras för att tillgodose utbildningsorganisationens behov och för att förstärka bemanningen av förband som ska användas i den fredsfrämjande verksamheten förutsatt att anställning är en förutsättning för förbandets beredskapskrav. Mot bakgrund av avtalet har Försvarsmakten anställt förstärkningssoldater för att förstärka utbildningsorganisationen och beredskapsoldater för att tjänstgöra i vissa förband i hög beredskap. För arbete i utbildningsorganisationen kan personal även anställas enligt Befälsförstärkningsavtalet (BFA).

4.3.1 Anställning i Försvarmaktens utlandsstyrka

En värnpliktig som har genomfört grundutbildning med godkända vitsord kan söka anställning i Försvarmaktens utlandsstyrka. Detta kan ske genom att personen söker direkt till en av Försvarmaktens utlandsmissioner. Den som ska tjänstgöra i utlandsstyrkan och som inte har en anställning inom Försvarmakten som innefattar en skyldighet att tjänstgöra utomlands ska anställas särskilt i utlandsstyrkan. Anställningen gäller då för hela den tid under vilken missionen pågår. Vanligen innefattar anställningstiden också en period innan insatsen i syfte att personalen ska kunna genomgå missionsspecifik utbildning. Även den som inte har fullgjort värnplikt kan ansöka om anställning i utlandsstyrkan. Denna personal får, om den antas, genomgå en kortare grundläggande soldatutbildning i Försvarmaktens regi, kallad grundläggande soldatutbildning för Utlandsstyrkan (GSU-US).

Utbildning inför utlandstjänst kan ske genom att en värnpliktig som har fullgjort grundutbildning söker till en tredje frivillig termin. Denna termin är inriktad mot internationell tjänstgöring. Om utbildningen sker tillsammans med ett förband som ska genomföra en mission eller ställas i beredskap för en sådan anställs personen under utbildningen i utlandsstyrkan. I beredskapsförband där anställning är en förutsättning för att tillgodose beredskapskraven kan soldaterna även vara anställda utanför ramen för utlandsstyrkan (se avsnitt 4.3.2).

Under tiden i utlandsstyrkan lyder personalen under lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten (LuF). Enligt lagen ska anställning inom utlandsstyrkan vara tidsbegränsad och avse både utbildning och tjänstgöring. Anställning får tidsbegränsas till att avse endast utbildning eller tjänstgöring. I lagen anges också att arbetstidslagen och vissa bestämmelser i semesterlagen inte ska tillämpas på personal i utlandsstyrkan. För personal som har anställts särskilt för tjänstgöring i utlandsstyrkan är även vissa bestämmelser i lagen om anställningsskydd undantagna från tillämpning. Genom LuF görs också lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring tillämplig på personal i utlandsstyrkan även när de tjänstgör utomlands och då gäller lagen även skador som inträffar på fritiden. Skada som inträffar under ledighet som tillbringas utanför tjänstgöringslandet kan också omfattas av lagens skydd om särskilda skäl talar för det. Vidare anges i LuF att delar av arbetsmiljölagen ska vara tillämplig på personal inom

utlandsstyrkan även när de tjänstgör utomlands, om inte tjänstgöringsförhållandena hindrar det.

Genom lagen (1994:2076) om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m. görs reglerna i 9 kap. lagen om totalförsvarsplikt tillämpliga även på personal i utlandsstyrkan. Detta innebär bland annat att ingen får sägas upp eller avskedas från sitt ordinarie arbete på grund av att han eller hon tjänstgör i utlandsstyrkan. Personal i utlandsstyrkan lyder vid tjänstgöring utomlands, liksom totalförsvarspliktig personal, under lagen om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m.

4.3.2 Anställning som beredskapssoldat samt beredskapskontrakt

För förband med högre beredskap krävs att personalen finns vid förbanden. Detta har exempelvis varit fallet med personalen i Nordic Battlegroup. Personal i sådana förband anställs på heltid i Försvarmakten under utbildnings- och beredskapstiden. Denna kategori soldater kallas *beredskapssoldater*. Under utbildning och beredskap är personalen inte anställd i utlandsstyrkan och lyder under ordinarie arbetsrättslig lagstiftning. Personalen omfattas till skillnad mot personalen i utlandsstyrkan som tjänstgör utomlands inte heller av lagen om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m. utan omfattas liksom officerare som inte är i utlandstjänst av lagen (1994:260) om offentlig anställning. Om förbandet sätts in i en internationell insats anställs personalen i utlandsstyrkan enligt vad som har beskrivits i avsnitt 4.3.1. Enligt gällande kollektivavtal får beredskapssoldater vara anställda under maximalt två år.

Med personalen i förband med lägre beredskap kan Försvarmakten skriva beredskapsavtal. Personalen befinner sig på sin hemort, men erhåller viss ersättning under beredskapstiden och ska med kort varsel kunna inställa sig vid sitt förband. Personen kan under beredskapstiden exempelvis ha arbete hos en civil arbetsgivare eller studera. LuF är inte tillämplig under beredskapstiden. Om förbanden sätts in i en internationell insats anställs personalen i utlandsstyrkan enligt vad som har beskrivits i avsnitt 4.3.1.

4.3.3 Anställning som förstärkningssoldat och anställning enligt Befälsförstärkningsavtalet

Den som nyligen har fullgjort värnplikt kan anställas inom Försvarmakten i syfte att förstärka utbildningsorganisationen. Dessa soldater går under beteckningen *förstärkningssoldater*. Enligt det avtal som har tecknats mellan Försvarmakten och de centrala arbetsgivarorganisationerna på området får antalet anställda förstärkningssoldater inte överstiga 400 årsarbetstagare. En anställning får heller inte överstiga två år. Förstärkningssoldater kan inte åläggas att tjänstgöra i utlandsstyrkan.

För att tillgodose tillfälliga behov av militär personal i grundorganisationen kan Försvarmakten även anställa personal enligt Befälsförstärkningsavtalet. Anställningen sker då med stöd av förordningen (FFS 1987:8) om frivillig tjänstgöring vid Försvarmakten.

4.3.4 Tjänstgöring inom hemvärnet

Tjänstgöring inom hemvärnet bygger på frivillighet. Hemvärnspersonal har genom avtal förbundit sig till minst 20 timmars årlig övningstid. Beroende på uppgifter kan vissa hemvärnsplutoner ha ett krav på en högre årlig övningstid. För hemvärnsinsatsplutoner är övningstiden minst 60 timmar per år. Hemvärnsbefäl har förbundit sig att tjänstgöra minst 34 timmar per år.

Ett grundkrav för att kunna få tjänstgöra som hemvärnssoldat är att man har fullgjort 85 dagars grundläggande militär utbildning. För att en person ska kunna krigsplaceras inom hemvärnet krävs vidare bland annat att han eller hon har genomgått skyddsvaksutbildning. Viss personal har istället för militär utbildning fått sin utbildning i någon av de frivilligorganisationer som utgör avtalsorganisationer till hemvärnet. De senaste årens minskade värnpliktsvolym har lett till att det finns delar av landet från vilka värnpliktsuttag sker i mycket liten utsträckning eller inte alls. För att säkerställa att hemvärnsförband finns tillgängliga i hela landet har därför direktutbildning av hemvärnssoldater under 2007 – 08 genomförts på försök i vissa delar av landet.

4.3.5 Anställning som officer

En värnpliktig kan efter fullgjord grundutbildning välja att söka till tjänst som yrkes- eller reservofficer inom Försvarmakten. För den som vill bli yrkesofficer finns det idag två olika utbildningsvägar. Officersprogrammet ges vid Förvarshögskolan och är en utbildning som ger akademiska poäng. Utbildningen löper över sex terminer och har ett flertal inriktningar. Efter slutförd utbildning söker eleven anställning som officer inom Försvarmakten. Specialistofficersutbildningen ges inom Försvarmakten och är två terminer lång. Efter genomförd utbildning söker eleven anställning som specialistofficer inom Försvarmakten.

Efter genomförd officersutbildning går det även att bli reservofficer. Även den som inte har genomgått ordinarie officersutbildning kan anställas inom Försvarmakten som yrkes- eller reservofficer. Personen ska då genomgå särskild officersutbildning.

Den som studerar till officer är inte anställd inom Försvarmakten. Under utbildningstiden har eleven förmåner i huvudsak motsvarande vad som gäller för totalförsvarspliktiga med längre grundutbildning. Han eller hon omfattas inte heller av semester- eller arbetstidslagstiftning. Officers elever lyder också under samma disciplinbestämmelser som totalförsvarspliktiga. Den som läser officersprogrammet vid Förvarshögskolan lyder dels under högskolelagen (1992:1434) och förordningen (2007:1164) för Förvarshögskolan, dels under officersförordningen (2007:1268) och förordningen med bestämmelser för Försvarmaktens personal.

Efter anställning regleras en officers anställningsförhållande av gängse avtal och arbetsrättsliga regler. De yrkesofficerare som utbildas idag har enligt sina anställningsavtal en skyldighet att efter anställning tjänstgöra internationellt. När en officer tjänstgör i utlandsstyrkan lyder han eller hon i huvudsak under samma regelverk som övrig personal i utlandsstyrkan.

Under 2008 har Försvarmakten introducerat en aspirantutbildning för den som vill söka till officersutbildning men som inte har fullgjort värnplikt. Aspirantutbildningen föregår själva officersutbildningen och kommer beroende på inriktning att vara sex till tolv månader lång. Aspirantutbildningen ger endast tillträde till vissa officersutbildningar.

5 Analys av dagens system

5.1 Försvarsmaktens behov av personal

Försvarsmakten är idag en betydligt mindre myndighet än vad den var för tio år sedan. Samtidigt ska Försvarsmakten kunna lösa fler uppgifter än tidigare, inte minst genom att man i allt större utsträckning är engagerad i internationella insatser. En mindre men mera aktivt använd försvarsmakt behöver ett flexibelt personalförsörjningssystem som snabbt kan svara mot nya inriktningar i verksamheten. Med färre antal personer i organisationen minskar också redundansen. Den personal som finns måste utnyttjas på ett mer effektivt sätt än tidigare. Att personalförsörjningssystemet är effektivt är också mycket viktigt ur kostnadssynpunkt. Personalkostnader är ett av Försvarsmaktens största utgiftsområden.

Försvarsmaktens behov av personal styrs av de uppgifter myndigheten är satt att utföra. Nedan följer en kortare redogörelse för Försvarsmaktens behov av personal inom olika områden. För att göra betänkandetexten mer lättläst, innefattar benämningen *soldater* både soldater och sjömän. Försvarsmaktens framtida utformning utreds för närvarande och flera av de siffror gällande framtida personalbehov som redovisas nedan är uppskattningar.

Behovet av personal för nationella uppgifter

Hävdandet av den territoriella integriteten och förmågan att kunna möta hot mot Sverige kräver en insatsorganisation med väl utbildade och samövade luft-, sjö-, och markförband. Försvarsmakten måste ha ett tillräckligt antal soldater med nödvändig kompetens för att bemanna dessa förband.

Försvarsmakten måste också, bland annat för att i framtiden kunna svara mot krav motsvarande de i operativ förmåga III (för en

beskrivning av kraven på operativ förmåga, se avsnitt 3.2.3) över tiden kunna bevara vissa kompetenser inom organisationen. Antalet soldater måste också vara tillräckligt för att förbandssystem på olika nivåer ska kunna övas.

För att kunna genomföra beredskapshöjningar och för att på sikt vara beredd att möta hot mot Sverige är Försvarmakten vidare beroende av att personer som har utbildats i organisationen finns tillgängliga i någon form av register. Detta sker idag genom Pliktverkets försorg.

Behov av personal till utlandsstyrkan och till beredskapsförband

Den internationella verksamheten kan i dagsläget sägas vara styrande för Försvarmaktens inriktning. I budgetpropositionen för 2009 anger regeringen att Försvarmakten samtidigt ska kunna leda och delta i två större insatser utomlands och parallellt kunna delta i ytterligare tre insatser med mindre enheter.

Ett ökat internationellt åtagande innebär också ökade krav på Försvarmaktens personalförsörjningssystem. En pågående insats utomlands kräver, om den ska fortsätta över tiden, avlösning av nya förband. Den personal som kommer hem måste ha tid för vila och återhämtning. Detta kräver en omfattande planering. Internationella insatser ställer också nya krav på kompetensen hos personalen i förbanden.

Förutom rotationsförband ska Försvarmakten också kunna ställa upp förband som med kort eller mycket kort varsel kan sättas in i internationella insatser. Dessa förband måste bemannas med anställd personal eller personal i beredskap som kan vara snabbt tillgänglig och som har samövats väl innan de ställs i beredskap. I förband med den högsta beredskapen måste personalen vara anställd och tillgänglig vid förbanden.

Antalet soldater som i framtiden behövs för internationella insatser är beroende av flera faktorer, bland annat ambitionsnivån på insatserna, operationstempot (det vill säga den frekvens med vilken ett förband eller personalen i ett förband genomför insats respektive är hemma) och förhållandet mellan antal officerare och antal soldater i de förband som sätts in. En insats på 2 000 personer (motsvarande två förstärkta bataljoner), varav 1 400 är soldater, innebär ett årligt behov på 2 800 insatta soldater om förbanden har en insatstid på sex månader.

Behovet av yrkes- och reservofficerare

Försvarsmaktens personalförsörjningssystem måste kunna säkerställa att ett tillräckligt antal yrkes- och reservofficerare rekryteras och utbildas varje år. Rekryteringsbasen för elever till officersutbildningarna utgörs främst av värnpliktiga som har genomfört grundutbildning. Försvarsmakten anger i sin Perspektivstudie 2007 att man i framtiden kan komma att ha ett sammanlagt behov av 800 nya yrkes- och reservofficerare per år. För att bredda rekryteringsunderlaget har Försvarsmakten infört aspirantskolor för personer som vill söka officersutbildning men som inte har genomfört militär grundutbildning.

Rekrytering till hemvärnet

Efter de senaste årens förbandsnedläggningar svarar hemvärnet på många platser i landet idag ensamt för den militära närvaron. För att kunna utföra uppgifter såsom territorialförsvaret, bevakning av skyddsobjekt och stöd till samhället behöver hemvärnet kvalificerad personal. Hemvärnets personalförsörjning bygger på frivillighet. Personalen utgörs av officerare, hemvärnsmän och personer från frivilligorganisationer som är avtalsorganisationer till hemvärnet. Ett grundkrav för att kunna få tjänstgöra som hemvärnsmän är att man har fullgjort grundläggande militär utbildning om minst 85 dagar. I praktiken har detta inneburit att hemvärnet för att bemanna sina förband har varit beroende av att kunna rekrytera värnpliktiga som har genomfört grundutbildning. Under 2007–08 har en tre månader lång direktutbildning av hemvärnssoldater genomförts på försök i vissa delar av landet. Värnpliktiga som har genomgått grundutbildning kommer dock under den närmaste framtiden att utgöra den största rekryteringsbasen. Hur stor nyrekrytering som behövs till hemvärnet är beroende av framtida uppgifter och dimensionering. Om en numerär på 30 000 personer ska upprätthållas räknar hemvärnet självt med att 2 100 hemvärnssoldater behöver rekryteras årligen. Till detta kommer ett rekryteringsbehov på cirka 900 personer från de avtalsslutande organisationerna.

Försvarsmaktens framtida personalförsörjning

Ett omfattande arbete äger för närvarande rum om Försvarsmaktens framtida organisation. Under det senaste året har flera rapporter också berört Försvarsmaktens framtida personalförsörjning. Försvarsmakten presenterade under slutet av 2007 sin Perspektivstudie för året i vilken flera genomgripande förändringar på personalområdet föreslås. Under 2008 har Försvarsmakten också lämnat kompletteringar för budgetunderlaget för 2009. Inom Försvarsdepartementet pågår vidare förberedelsearbete för den försvarspolitiska inriktningspropositionen, vilken också kommer att beröra personalförsörjningsfrågor.

I juni i år presenterade Försvarsberedningen sin rapport *Försvar i användning* (Ds 2008:48). Försvarsberedningen föreslår i sin rapport att insatsorganisationen ska bestå av stående förband och kontrakterade förband, bemannade med personal som är skyldiga att tjänstgöra nationellt såväl som internationellt. Ingen pliktpersonal ska enligt förslaget finnas i insatsorganisationen. Försvarsberedningen föreslår att hemvärnet utvecklas till nationella skyddsstyrkor.

5.2 Effektivitetsbrister i dagens system

Såsom totalförsvarsplikten är utformad uppvisar systemet ett antal brister i effektivitet. Nedan följer en genomgång av de mest väsentliga bristerna. Analysen utgår från det personalbehov som finns inom Försvarsmakten utifrån de uppgifter som myndigheten har ålagts av riksdag och regering. För att vara effektivt har kommittén utgått från att ett soldatförsörjningssystem bör kännetecknas av kostnadseffektivitet, ändamålsenlighet och flexibilitet. Detta innebär att en hög andel av de soldater som utbildas ska kunna användas för att lösa Försvarsmaktens huvuduppgifter. Vidare ska systemet kunna svara mot nya prioriteringar i Försvarsmaktens verksamhet och på ett ändamålsenligt sätt tillvarata kompetens hos personalen. Systemet bör också kunna stödja Försvarsmaktens behov av att rekrytera och utbilda officerare samt bidra till hemvärnets behov. Vidare är det önskvärt att den enskildes vilja till tjänstgöring kan ges större

genomslag än idag och att andelen kvinnor inom Försvarsmakten ökar.

5.2.1 Brister i tillgänglighet och resursallokering

Antalet värnpliktiga som skrivs in till och genomför grundutbildning är tillräckligt för att bemanna krigsförbanden. Det minskade antalet förband gör att personalen i krigsförbanden kan omsättas i relativt hög takt. Skulle behovet av krigsplacerad personal i insatsorganisationen öka kan detta mötas med att fler värnpliktiga skrivs in till grundutbildning. Om beredskapen i insatsorganisationen skulle behöva höjas kan detta göras genom att krigsplacerade värnpliktiga kallas in till beredskapstjänstgöring. Det kan noteras att det civila försvaret för närvarande inte bedöms ha något behov av någon grundutbildning av civilpliktig personal med längre utbildning än 60 dagar.

Krigsförbanden kan emellertid inte användas fullt ut med mindre än att den krigsplacerade personalen kallas in till tjänstgöring. Krigsförbandens omedelbara tillgänglighet är därför i allmänhet låg. Krigsplacerade värnpliktiga kan heller inte med totalförsvarsplikten som grund användas för att bemanna de internationella insatserna, vilka i praktiken utgör Försvarsmaktens huvudsakliga verksamhet i dagsläget. Detta har medfört att två parallella system har utvecklats inom Försvarsmakten. Värnpliktiga tas ut, grundutbildas och samövas för att bemanna ett specifikt krigsförband. Dessa förband kan sedan inte användas internationellt. Majoriteten av Försvarsmaktens förband kan således inte nyttjas för dess huvudsakliga verksamhet. Förband för internationella uppgifter och beredskapsförband måste istället skapas genom att soldater som har fullgjort grundutbildning och krigsplacerats i krigsförband rekryteras på frivillig grund.

Förekomsten av två olika förbandssystem har lett till ett antal brister i effektivitet och resursallokering. Personal- och utbildningsplanering blir lidande. Försvarsmakten måste lägga ansefnliga resurser på att utbilda och samöva krigsförband samtidigt som man ska skapa och utbilda separata beredskapsförband och rotationsförband till utlandsstyrkan. Förutsättningarna för de båda verksamheterna skiljer sig åt. Även om omfattande ansträngningar görs för att föra dem närmare varandra blir skillnaderna i hur verksamheterna bedrivs stora. Som ett exempel på hur åtskilda de

är i praktiken kan nämnas att Pliktverkets register över krigsplacerade soldater allmänt sett inte innehåller några uppgifter överhuvudtaget om kompetenser som en soldat har förvärvat under utbildning till eller under internationell tjänst.

Att Försvarsmakten de facto har utvecklat två olika förbandssystem medför även effektivitetsbrister i soldatutbildningen. De soldater som inte söker internationell tjänst har genomgått en kvalificerad och ibland mycket resurskrävande utbildning. Denna utbildning kommer inte Försvarsmaktens huvudsakliga verksamhet till gagn. De typer av befattningar som värnpliktiga utbildas mot bestäms vidare av det nationella försvarsbehovet. Den internationella verksamhetens behov är inte styrande. Om utlandsstyrkan är i behov av ett antal soldater med viss kompetens är man därför beroende av att sådana soldater redan har utbildats till krigsförbanden, att dessa soldater har tillfredsställande vitsord och att ett tillräckligt antal av dem frivilligt tecknar avtal. Detta försvårar personalplanering och skapar vakanser i utlands- och beredskapsförbanden. Problemen kan delvis mötas med att soldater med närliggande kompetenser rekryteras och ges vidareutbildning. Detta är emellertid kostnadskrävande och försvårar en långsiktig och effektiv personal- och utbildningsplanering. Ad hoc-elementet blir alltför stort.

Dagens system leder också till ett ineffektivt utnyttjande av förbands- och samövningstid. En betydande del av en värnpliktigs grundutbildningstid används för att öva i det krigsförband som han eller hon ska verka i. Detta förband kan inte användas internationellt. Detta betyder att en värnpliktig som går vidare till internationell tjänst först måste samövas i ett krigsförband och sedan i ett nytt förband i utlandsstyrkan. Krigsförbandens samövningstid ges således inte fullt genomslag i den internationella verksamheten. Efter insats utgör ett förband i utlandsstyrkan ofta en erfaren och väl samövad enhet. Om själva insatsen räknas har personalen i dessa förband ofta fått en längre samövningstid med sitt utlandsförband än med sitt krigsförband. Efter hemkost upplöses dock i allmänhet förbanden ur utlandsstyrkan, vilket innebär att den investering som har gjorts i förbandets samövningstid inte ytterligare kan utnyttjas i insatsorganisationen.

Samtidigt måste krigsförbanden och förband för internationella uppgifter i praktiken ofta samsas om personal, materiel och infrastruktur. Detta ställer stora krav på samordning av utbildningsresurser. Denna samordning är komplicerad att planera

mot och svår att uppnå, särskilt eftersom många utbildningsförband måste arbeta mot båda verksamheterna. Vid vissa utbildningsförband leder behovet av att utbilda och samöva förband för internationella uppgifter till att resurser måste tas från den ordinarie värnpliktsutbildningen. Detta upplevs ofta som negativt av de värnpliktiga, vilket också har framkommit vid de förbandsbesök som kommittén och sekretariatet har genomfört.

För att svara mot det ökade behovet av samövade förband för internationella operationer, erbjuder Försvarmakten idag värnpliktiga som har genomgått grundutbildning möjlighet att söka till en tredje termin. Om ett mycket stort antal soldater från ett och samma förband söker vidare till termin tre kan en hög samstämmighet mellan krigsförband och förband för internationella uppgifter uppnås. Effektivitetsförlusterna vad gäller samövningstid kan då minskas. Systemet har fungerat relativt tillfredsställande men innehåller begränsningar. Tiden för utbildning blir mycket lång och soldaten kommer fortfarande att utbildas inom två olika förband. Treterminssystemet ändrar inte heller på det faktum att personalen i första hand måste tas ut och utbildas för det nationella behovet. Frivilligheten till tjänstgöring får inte större genomslag än tidigare. För att fungera optimalt kräver systemet vidare att en mycket hög andel av de värnpliktiga vid ett krigsförband söker vidare till termin tre. Hur många som kommer att söka vidare är emellertid omöjligt att veta på förhand. Resultatet varierar i stor utsträckning från förband till förband. Treterminssystemet innebär även en stor belastning för utbildningsorganisationen i fråga om personal och infrastruktur, särskilt om flera förband ska utbildas samtidigt.

Även sett ur ett strikt nationellt perspektiv kan dagens system sägas ha vissa begränsningar vad gäller tillgängligheten av förband. I syfte att möta ett större väpnat angrepp är regeringens möjlighet att beordra mobilisering den yttersta garantin. För att svara mot incidenter och mindre allvarliga hot är emellertid mobiliseringsalternativet inte alltid användbart. Tidigare kunde hot av denna typ delvis mötas med förband under grundutbildning eller repetitionsutbildning. Möjligheten att använda förband under grundutbildning är emellertid starkt beroende av när under året behovet uppstår och var i utbildningscykeln olika förband befinner sig i. Försvarmakten har numera relativt få förband och den inneliggande värnpliktskullen är liten. Några repetitionsutbildningar av värnpliktiga genomförs inte i nuläget. Insatsförband

som är gripbara och kan sättas in med kort varsel även utan mobiliseringsbeslut kan därför bli viktiga också för hävdandet av den territoriella integriteten och för att möta hot mot Sverige. Sådana förband kan kräva en annan bemanning än av värnpliktiga.

Det kan också påpekas att dagens system kan leda till potentiella tillgänglighetskonflikter mellan olika typer av förband. Vid en kris i vårt närområde är det troligt att Försvarsmaktens beredskapsförband skulle vara de snabbast tillgängliga operativa förbanden. Om dessa skulle sättas in i en sådan situation skulle man emellertid samtidigt, beroende på vilka sorts förband det rörde sig om, beröva ett antal krigsförband på delar av sin personal. Detta är inte en optimal lösning i händelse av kris i vårt närområde.

5.2.2 Ledtider i utbildningscykeln och bristande effektivitet i urval

Tidsutdräkten mellan det att en värnpliktig skrivs in till tjänstgöring och det att han eller hon krigsplaceras i insatsorganisationen är betydande. De flesta män mönstrar det år som de fyller 18. Mönstringen föregås idag av att alla 17-åringar får ett brev från Pliktverket för att de ska kunna besvara verkets webbaserade lämplighetsundersökning. För män är det obligatoriskt att svara på frågorna i lämplighetsundersökningen.

För de värnpliktiga som skrivs in till tjänstgöring 2008 är målet att de ska kunna påbörja utbildning sommaren 2009. Mönstring och inskrivning pågår under hela 2008 och är beroende av födelsedatum. Tiden mellan inskrivning och påbörjad grundutbildning kan därför variera mellan ett halvår och upp till ett och ett halvt år. För att skapa utrymme för utbildning under en tredje termin påbörjar vissa förband grundutbildning i januari månad. För ett antal av de värnpliktiga som mönstrade under 2008 och som ska utbildas under utbildningsåret juni 2009 – maj 2010 innebär detta att de kommer att rycka in i januari 2010. De kommer då att vara färdiga med sin elva månader långa grundutbildning i december 2010 och vara klara med en eventuell tredje termin under våren 2011, upp till tre år efter det att de skrevs in.

De långa ledtiderna medför ett antal problem i personalförsörjningshänseende. För det första leder de till att det är svårt att med precision ta ut folk till rätt befattning. Pliktverket

skriver, mot bakgrund av Försvarsmaktens bedömda behov, in personer till relativt specificerade inskrivningsbefattningar. Under den förhållandevis långa tiden mellan inskrivning och grundutbildning kan Försvarsmaktens behov ha förändrats. Den befattning som soldaten rycker in till måste då ändras. Detta försvårar en långsiktig personalplanering. Problemen har accentuerats i samband med försvarets omställningsarbete och i samband med att nya uppgifter såsom uppsättandet av Nordic Battlegroup har ålagts Försvarsmakten. Utbildningsresurser och utbildningsfokus kan då snabbt komma att ändras allt medan inskrivningssystemet rör sig i årscyklar.

Långa ledtider och ändrade befattningar vid inryckning kan även inverka menligt på hur den enskilde upplever sin tjänstgöring. Den värnpliktige kan under upp till ett och ett halvt år ha varit inställd på att tjänstgöra i en specifik befattning som sedan tvärt ändras. Förändringar i personalbehovet har även resulterat i att de värnpliktigas utbildningstid har behövt skäras ner eller att utbildningens innehåll har ändrats. Vid de förbandsbesök som kommittén och sekretariatet har genomfört har ändrade befattningar och osäkerhet om vilken tjänst man har fått och vad den innebär, utgjort ett klagomål bland soldaterna.

Väntetiden mellan inskrivning och grundutbildning leder också till att den enskildes fysiska status kan ha ändrats, vilket påverkar förutsättningarna för att genomföra grundutbildningen. Även den enskildes prioriteringar och inställning till att tjänstgöra kan ha hunnit ändras. Tiden mellan inskrivning och påbörjad grundutbildning sammanfaller med en period i livet med många alternativ och beslut. Ju längre ledtiden mellan inskrivning och påbörjad grundutbildning är, desto större är risken för att personen i fråga bestämmer sig för att han eller hon vill göra något annat än att fullgöra grundutbildning. Att någon efter inskrivning ändrar inställning påverkar visserligen i teorin inte möjligheten att bemanna ett förband. En person som en gång har skrivits in, måste inställa sig till tjänstgöring även om han eller hon inte längre vill. Däremot påverkas naturligtvis motivationen hos personen ifråga, vilket får negativa konsekvenser. Att den enskilde soldatens motivation är avgörande för ett förbands stridsvärde torde vara klart. Motiverade soldater som är positivt inställda till Försvarsmakten är också en förutsättning för att i ett senare skede kunna rekrytera personal till officersyrket, hemvärnet och till

internationella insatser. Missnöjda soldater inverkar också negativt på Försvarsmaktens marknadsföringsarbete.

5.2.3 Andelen soldater som kan rekryteras efter genomförd grundutbildning

De värnpliktiga som rekryteringsbas

Förutom att förse krigsförbanden med personal, utgör värnpliktiga som har fullgjort grundutbildning den viktigaste rekryteringsbasen för soldater till utlandsstyrkan och beredskapsförbanden, samt till hemvärnet och yrkes- och reservofficersbanan. Andelen som måste rekryteras till internationell tjänst ur varje årskull varierar beroende på årskullens storlek, hur mycket personal som kan rekryteras ur tidigare årskullar samt av hur många insatser varje soldat gör.

Försvarsmakten har som mål att 30 procent av de värnpliktiga som har genomfört grundutbildning ska kunna rekryteras till internationell tjänst. 30 procent är inte ett mål i sig utan är den siffra som har bedömts som nödvändig för att kunna vidmakthålla den internationella verksamheten. Beräkningen kompliceras av att antalet värnpliktiga som skrivs in till grundutbildning inte är bestämt utifrån den internationella verksamhetens behov, utan efter vad som behövs för försvarets nationella behov. Värnpliktsvolymerna kan minska vilket leder till en minskad rekryteringsbas, vilket i sin tur betyder att rekryteringsprocenten ur varje kull måste öka.

Enligt lagen om totalförsvarspåbudsplik ska det antal värnpliktiga skrivs in till grundutbildning som i krig behövs för Försvarsmakten och det civila försvaret eller för Försvarsmaktens fredstida beredskap. Att med hjälp av pliktlagstiftning skriva in fler personer än vad som behövs för detta enkom för att bredda rekryteringsgrunden för Försvarsmaktens internationella verksamhet, är inte förenligt med lagens syfte.

Sett till de senaste tre årens (2005 – 07) inskrivningsvolym har i medeltal 9 000 personer skrivits in till värnplikt. Den faktiska rekryteringsbasen för den internationella verksamheten ser emellertid annorlunda ut. Avgångarna under grundutbildningen har de senaste åren uppgått till cirka tolv procent. För tjänstgöring i utlandsstyrkan krävs vidare att den värnpliktige minst har nått vitsorden J-5-5, där ”J” indikerar att den värnpliktige är lämplig för

internationell tjänstgöring och siffrorna ”5-5” att han/hon är godkänd avseende lämplighet i befattning respektive kunskaper och färdigheter. Av dem som fullgjorde värnplik 2007 nådde 83 procent av männen och 77 procent av kvinnorna upp till dessa krav. Undantag från kraven på lägsta vitsord förekommer naturligtvis men det ovan sagda kan ändå tjäna som exempel på att den faktiska rekryteringsbasen bland de värnpliktiga är betydligt mindre än antalet som har skrivits in till grundutbildning. Den källa till rekrytering som nuvarande system erbjuder Försvarsmakten blir alltså relativt grund. Situationen underlättas i dagsläget något av att rekryteringsinsatser kan riktas mot de relativt stora värnpliktskullar som utbildades i början av 2 000-talet. Möjligheten att rekrytera från denna grupp kommer med tiden att försvinna.

Utöver att kunna rekrytera soldater till utlandsstyrkan och till beredskapsförband måste Försvarsmakten också kunna rekrytera tillräckligt antal personer till officersyrket. Skulle rekrytering till officersyrket enbart ske bland värnpliktiga som har genomfört grundutbildning, skulle ett behov av 800 nya officerare per år betyda att knappt nio procent av en årskull på 9 000 behövde rekryteras. Även här minskar emellertid den faktiska rekryteringsbasen genom avgångar och genom att personer med otillräckliga vitsord inte kan rekryteras. Andelen som måste rekryteras ur varje årskull blir därför högre. Rekryteringsbasen kan breddas genom de aspirantutbildningar som Försvarsmakten kommer att påbörja. Fördelen med dessa är att personer kan utbildas direkt mot organisationens behov.

Värnpliktiga som har fullgjort grundutbildning utgör också för närvarande den viktigaste rekryteringsgrunden för hemvärdet. Kommittén kommer att fortsättningsvis följa utvecklingen av hemvärdets personalbehov för framtiden. Nya krav kan även komma att ställas på hemvärdets interna utbildningar. Förutsatt att tillräckligt antal personer även fortsättningsvis kan rekryteras från avtalsorganisationerna skulle ett behov av 2 000 hemvärdsmän kräva att drygt 20 procent ur en årskull av 9 000 inskrivna kunde rekryteras.

Sammantaget kan således konstateras att antalet utbildade värnpliktiga per år utgör en förhållandevis liten rekryteringsbas om den ska generera soldater till utlandsstyrkan och beredskapsförbanden, aspiranter till officersyrket och samtidigt utgöra rekryteringsbas för hemvärdet.

Om intresset för internationell tjänst bland värnpliktiga före och efter grundutbildning

Även en relativt liten rekryteringsbas skulle kunna vara tillräcklig om villigheten hos de soldater som har genomgått grundutbildning att söka sig vidare inom Försvarsmakten var stor. Inställningen till att fullgöra grundutbildning är bland de mönstrande allmänt sett positiv. Under mönstringsåret 2007 uppgav vid mönstringen 98 procent av de män som Pliktverket skrev in till värnplikts- eller civilpliktsutbildning att de var positiva till tjänstgöring. I Försvarsmaktens uttryckningsenkät 2007 svarade som jämförelse cirka 75 procent att de vid påbörjad grundutbildning hade haft en positiv inställning till att göra värnplikten.

Att vara positivt inställd till att fullgöra värnplikt behöver emellertid inte vara det samma som att vilja tjänstgöra internationellt. I Pliktverkets webbaserade lämplighetsundersökning finns en fråga om viljan att efter värnplikt göra internationell tjänst. Den enskildes motivation tillmäts enligt Pliktverket också mycket stor betydelse vid inskrivningstillfället. I praktiken kan detta tänkande emellertid inte dras hur långt som helst. Pliktverket ska skriva in de personer som är mest lämpade till tjänstgöring. Motivationen kan utgöra en faktor i denna bedömning, men pliktlagstiftningen tillåter idag inte att den enskildes inställning till att tjänstgöra inom Försvarsmakten får ett ökat genomslag, exempelvis på bekostnad av testresultaten vid mönstring.

Pliktverket har genomfört en undersökning om intresset för internationell tjänstgöring bland dem som har skrivits in respektive avslutat sin grundutbildning under 2002 – 07. Undersökningen omfattar även antalet färdigutbildade som de facto sedan har sökt till utlandsuppdrag. En separat studie har genomförts avseende värnpliktiga kvinnor. Pliktverkets undersökning baseras på omfattande personnummersserier.

Det totala antalet män och kvinnor som vid mönstring har anmält intresse för internationell tjänstgöring har under perioden ökat från 55 till 75 procent. Under grundutbildningen avtar intresset och vid avslutad grundutbildning pendlar intresset för internationell tjänstgöring inom denna grupp mellan 22 – 26 procent. Omkring tio procent av de uttryckande under granskade år (med variation både upp och ned) har emellertid anmält intresse för internationell tjänstgöring utan att vid mönstring ha angett detta.

Detta innebär att sammanlagt 32–38 procent av dem som har fullgjort grundutbildning under tidsperioden har angett intresse för internationell tjänstgöring i samband med grundutbildningens slut.

Antalet som verkligen har sökt internationell tjänstgöring är emellertid betydligt lägre och varierar mellan 9,6–14,3 procent vad gäller dem som skrevs in för grundutbildning under 2002–05. Av Pliktverkets undersökning kan man utläsa att en betydande del av dem som har sökt till internationell tjänstgöring tidigare inte visat något sådant intresse. Därtill har flera sökt trots att de i samband med avslutad grundutbildning inte anmält något intresse.

Kvinnor har vid inskrivning till värnplikt generellt sett ett högt intresse för internationell tjänstgöring. Under perioden 2003–07 har intresset varierat åt båda hållen i spannet 78–84 procent. Under värnplikten avtar emellertid kvinnors intresse för internationell tjänstgöring markant: endast mellan 21–26 procent är fortfarande intresserade efter avslutad grundutbildning. Mellan 4–14 procent av de kvinnor som vid antagningsprovning inte var intresserade av internationell tjänst har ändrat uppfattning.

Andelen kvinnor som har sökt internationell tjänst är högre än för hela gruppen av värnpliktiga och pendlar mellan 14,5–20,5 procent av de för grundutbildning inskrivna under 2002–05. Flera kvinnor som tidigare inte har visat intresse eller som efter grundutbildning har angett att de inte varit intresserade har ändå sökt. Kvinnors ändrade preferenser skiljer sig således inte från de som män ger uttryck för.

Av alla som fullgjorde värnplikt under 2006 sökte 1 120 till internationell tjänst. Detta motsvarar 10,5 procent av värnpliktskullen. Av kvinnorna sökte 14,5 procent till internationell tjänstgöring.

Det kan noteras att andelen som sökte internationell tjänstgöring enligt Pliktverkets undersökning minskade stort bland 2005 och 2006 års inskrivna i förhållande till andra år. Detta kan sannolikt delvis förklaras med att flera av de värnpliktiga istället sökte anställning i Nordic Battlegroup. Under tiden i Sverige, innebar en anställning i NBG inte att personen i fråga var anställd i utlandsstyrkan. Dessa personer finns därför inte med i Pliktverkets statistik. Det har till dags dato varit svårt för kommittén att få fram information över hur många värnpliktiga som direkt eller en tid efter utbildning har sökt till NBG. En förklaring har enligt Försvarmakten varit att soldaterna har sökt direkt till de förband i grundorganisationen som har svarat för utbildningen av NBG och

att någon samlad statistik inte har sammanställts. Det kan härvid nämnas att 38,5 procent av dem som har genomfört värnpliktsutbildning under 2007 i Försvarsmaktens uttryckningsenkät uttryckt att de redan har sökt eller att de tänker söka internationell tjänst.¹

Den bild som framträder är att flera enheter inom Försvarsmakten – samt Pliktverket – har tillgång till olika former av information och att kommunikationen inom och mellan myndigheterna uppvisar brister vad gäller rekryteringsanknutna frågor.

Varför inte fler av de värnpliktiga som förklarat sig positiva till internationell tjänst faktiskt söker vidare, finns det antagligen flera orsaker till. Det går mellan två och tre år från den första kontakten med Pliktverket till att den värnpliktige har möjlighet att söka internationell tjänst. Under denna tid kan mycket ske i en ungs liv. Prioriteringar ändras till följd av exempelvis påbörjade studier eller inträde på arbetsmarknaden. Undersökningar som har gjorts vid Försvarshögskolan visar vidare att inte minst erfarenheterna av själva grundutbildningen är avgörande för om en person sedan söker internationell tjänst. Detta bekräftas av enkäter som Försvarsmakten har gjort. Plutonchefer har en mycket stor inverkan härvid, liksom om den enskilde upplever sig ha fått en bra utbildning eller inte. De tidigare nämnda problemen med långa ledtider och ändrade befattningar kan antas inverka negativt på hur den enskilde ser på utbildningen och på Försvarsmakten som arbetsgivare. Detta kan även inverka på den värnpliktiges vilja att söka internationell tjänst. Andra faktorer som exempelvis befälsattityder kan spela in.²

Det kan vidare vara värt att framhålla att 1 864, eller 21 procent, av de 8 808 personer som hittills under 2008 har skrivits in för grundutbildning har tagits ut till någon form av bevakningstjänst. I sina förbandsbesöksrapporter har Värnpliktsrådet uppmärksammat att de bevakningsvärnpliktiga på vissa förband erbjuds en otillräcklig utbildning.³ Enligt Värnpliktsrådet leder detta till

¹ Försvarsmakten (2008), *Slutrapport Attitydprojektet utbildningsår 2007*

² I *Slutrapport Attitydprojektet utbildningsår 2007* har de värnpliktiga tillfrågats om de deras inställning till värnpliktstjänstgöringen har ändrats under grundutbildningen. Utbildningens innehåll, typ av befattning/tjänst, samt befäls uppträdande är de vanligaste angivna faktorerna för att inställningen har ändrats i negativ riktning.

³ Värnpliktsrådet betraktar verksamheten som bruk av grå arbetskraft. Värnpliktsrådets definition av grå arbetskraft innebär att värnpliktiga tvingas utföra uppgifter som saknar tydlig anknytning till utbildningens mål och syften. Regeringen har i *Vårt framtida försvar – försvarspolitisk inriktning* (prop. 2004/05:5) framhållit att kostnadsskäl inte i sig är grund för

soldater som är missnöjda med sin tjänst och som ofta till följd av den bristande utbildningen inte är intressanta för internationell tjänst. Detta kan naturligtvis ytterligare minska det faktiska antalet värnpliktiga som går att rekrytera till internationell tjänst.

5.3 Andelen kvinnor i Försvarsmakten

Försvarsmakten är i sin verksamhet beroende av ett stort antal olika kompetenser. Olika befattningar i organisationen ska bemannas med personer med rätt kvalifikationer för uppgiften. Om denna person är kvinna eller man är i sammanhanget oväsentligt. Att öka andelen kvinnor som är intresserade av att tjänstgöra inom Försvarsmakten är en viktig del i arbetet med att få tillgång till en så hög andel personer med rätt kompetens som möjligt. Riksdagen och regeringen har också vid flera tillfällen framhållit vikten av att andelen kvinnor inom Försvarsmakten ökar. Detta gäller värnpliktiga, officerare, andelen kvinnor i utlandsstyrkan och i hemvärdet. Försvarsmakten bedriver också ett aktivt arbete med att öka andelen kvinnor i organisationen vilket bland annat tar sig uttryck i informations- och rekryteringskampanjer och i nätverk för värnpliktiga kvinnor och officerare. Även Pliktverket är engagerat i arbetet.

Arbetet med att öka andelen kvinnor inom Försvarsmakten har gett ett visst resultat. Andelen officerare som är kvinnor har ökat och likaså andelen värnpliktiga kvinnor. På det hela taget klarar systemet emellertid fortfarande inte av att rekrytera ett tillräckligt antal kvinnor till Försvarsmakten. Under 2007 skrevs ungefär 400 kvinnor in till värnplikt av Pliktverket. Andelen av yrkesofficerare som är kvinnor är ungefär 4,5 procent. Hemvärdet ligger på en högre siffra eftersom 15 procent av medlemmarna är kvinnor. Andelen kvinnor i utlandsstyrkan och beredskapsförbanden är svårare att mäta men som ett exempel kan sägas att av de 1 500 personer som vid utgången av 2007 var anställda som beredskapssoldater inom Försvarsmakten, var endast 101 kvinnor.

Den enskilt viktigaste faktorn för att öka andelen kvinnor inom Försvarsmakten är att få fler kvinnor att genomföra värnplikt. Under de senaste åren har antalet kvinnor som ansökt om att få

att ha bevakningsvärnpliktiga. Soldater och sjömän måste erhålla ändamålsenlig och motiverad utbildning för att lösa en eventuell framtida krigsuppgift och därmed utgöra grund för internationella insatser.

genomföra frivillig antagningsprövning i syfte att fullgöra värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning legat relativt konstant. Under 2008 har Pliktverket även skickat ut inloggningsuppgifter för det utredningsformulär som föregår mönstringen till samtliga 17-åriga unga kvinnor. Det är ännu för tidigt att utvärdera denna åtgärd men preliminära uppgifter från Pliktverket visar på relativt positiva resultat.

Anledningarna till att inte fler kvinnor ansöker om särskild antagningsprövning är med största sannolikhet flera. Uppenbarligen har informations- och marknadsföringskampanjer riktade mot kvinnor inte fått tillräckligt genomslag. Att notera är också att relativt få av dem som ansökte om särskild antagningsprövning under 2007 säger att de gjorde detta efter att ha fått information från Försvarmakten. Det främsta skälet till att fler kvinnor inte söker sig till Försvarmakten måste dock tillskrivas det faktum att värnpliktssystemet gör skillnad på män och kvinnor. Män är de enda som är skyldiga att mönstra och att fullgöra värnplikt även om de själva inte ansöker om det. Med denna skillnad i grunden är det svårt att uppnå eventuella målsättningar om ett ökat antal kvinnor i Försvarmakten. Eftersom värnplikten i stor utsträckning är en inkörsport till officersyrket, utlandsstyrkan och hemvärnet får den relativt låga andelen värnpliktiga som är kvinnor också genomslag på andra ställen i organisationen. Den låga andelen officerare som är kvinnor kan i sin tur påverka andelen kvinnor som vill genomföra värnplikt.

Förutom att inte lyckas få tillräckligt antal kvinnor till att ansöka om särskild antagningsprövning lyckas systemet inte heller tillvarata intresset hos dem som faktiskt ansöker. Av de drygt 1 500 kvinnor som under 2007, fullt frivilligt, ansökte om antagningsprövning, ryckte så småningom endast 365 in till grundutbildning.

Förklaringarna till att inte fler kvinnor kommer igenom systemet återfinns på flera plan. De ovan beskrivna problemen med långa ledtider mellan intresseanmälan och antagningsprövning är en orsak. Dessa förstärks vad gäller inskrivningen av kvinnor av att Pliktverket enligt gällande lagstiftning bara kan skriva in kvinnor som har fyllt 18 år. Under tiden mellan intresseanmälan och kallelse till antagningsprövning hinner ett antal kvinnor tröttna på att vänta eller finner andra intressen. Dessa kommer därför inte när de väl blir kallade. Av de som väl genomför antagningsprövning får cirka 35 procent sådana resultat att de inte kan skrivas in till tjänstgöring. Den överlägset största anledningen till att kvinnor

inte kan skrivas in, är att de får för dåliga testvärden vad gäller muskelstyrka. Ett antal kvinnor drar också tillbaka sina ansökningar under själva antagningsprövningen, eller samtycker inte till inskrivning trots att de har fått godkända testresultat. Som främsta anledning till detta anges att man inte har kunnat få önskad befattning.

Kommittén kan konstatera att alldeles för få kvinnor ansöker om frivillig antagningsprövning. Detta påverkar inte bara andelen soldater som är kvinnor utan även rekryteringsbasen för utlandsstyrkan, officersyrket och hemvärnet.

5.4 Slutsatser

Totalförsvarsplikten syftar till att förse totalförsvaret med soldater, en uppgift som systemet klarar av. Sett ur ett vidare perspektiv och med beaktande av de utökade uppgifter som Försvarmakten har att lösa idag, är personalförsörjningssystemet emellertid behäftat med ett antal brister. Ett väl fungerande personalförsörjningssystem måste även klara av att tillgodose Försvarmaktens behov av soldater till internationell tjänstgöring, behovet av utbildade officerare och reservofficerare samt kunna tillmötesgå hemvärnets rekryteringsbehov. På sikt måste ett ändamålsenligt personalförsörjningssystem också kunna uppnå en mer jämlik könsfördelning inom Försvarmakten. Dessa mål kan på sikt bli svåra att nå med dagens pliktbaserade system, ett system som dessutom gör skillnad på kvinnor och män.

Att Försvarmakten i praktiken använder två olika organisationer för det nationella försvaret och den internationella verksamheten är inte tillfredsställande. Att de soldater som deltar i internationell tjänst ofta måste samövas i två olika sorters förband är ineffektivt, och rimmar illa med den satsning av resurser på förbandsverksamheten som Försvarmakten ska göra. Även för uppgifter inom Sverige eller i vårt omedelbara närområde är tillgången på omedelbart användbara förband låg. För att krigsförbanden ska kunna användas måste de värnpliktiga som har krigsplacerats i förbanden först kallas in till tjänstgöring.

Med utgångspunkt i det ovan sagda och med beaktande av Försvarsberedningens rapport *Försvaret i användning* (Ds 2008:48), bedömer kommittén att utvecklingen i framtiden med all sannolikhet kommer att gå mot mer flexibla insatsförband som kan

användas både nationellt och internationellt. Dessa förband kan då inte bemannas med krigsplacerade värnpliktiga.

Dagens system innebär även ett hinder för att styra utbildningen av soldater. Ett stort antal soldater genomgår årligen kvalificerade utbildningar i Försvarsmaktens regi utan att dessa kommer till nytta i vad som idag kan sägas vara Försvarsmaktens huvuduppgift, nämligen internationella insatser. På sikt är det inte heller ändamålsenligt om Försvarsmakten inte kan styra utbildningen av soldater mot de former av befattningar som behövs för samtliga uppgifter. Dessa problem förstärks av de långa ledtiderna mellan inskrivning och inryckning. Systemet är inte flexibelt nog för att snabbt kunna svara mot ändrade behov inom Försvarsmaktens verksamhet.

De långa ledtiderna drabbar även enskilda personer i form av ändrade befattningar. Svårigheterna att sammanjämka två system får också negativa effekter på utbildningsverksamheten. Detta kan i sin tur påverka unga människors bild av Försvarsmakten negativt.

Den andel värnpliktiga som varje år genomför grundutbildning med godkända vitsord och som utgör rekryteringsbas för yrkesofficersyrket, reservofficerare, hemvärnet och Försvarsmaktens internationella verksamhet är relativt liten. Det kan inte hållas för otroligt att värnpliktsvolymerna på sikt kommer att minska vilket också ytterligare skulle minska rekryteringsbasen.

Tillgången på väl utbildade soldater är nödvändig för att Sverige ska kunna bidra med trupp i omvärlden. Samtidigt kan storleken på värnpliktskullarna inte styras utifrån detta behov. Sverige riskerar därför på sikt att stå inför en situation där de internationella ambitionerna inte motsvaras av en tillräcklig tillgång till soldater för sådana uppgifter. Tillgången på soldater för internationella insatser styrs delvis av under vilka former och under hur lång tid Försvarsmakten kan ha soldater anställda. Även med andra anställningsmöjligheter än idag skulle emellertid de grundläggande effektivitetsproblemen i dagens system kvarstå.

Totalförsvarspikten som den är utformad ger heller inte ett tillräckligt stort genomslag vad gäller den enskildes vilja till tjänstgöring. Kommittén bedömer dock att den enskildes vilja idag får ett så stort genomslag som är möjligt att tillåta i enlighet med gällande lagstiftning. Även om de unga som rycker in idag allmänt sett har en positiv inställning till att fullgöra grundutbildning, måste viljan att fortsätta inom Försvarsmakten efter avslutad grundutbildning i framtiden kunna beaktas i högre uträkning än

vad som är fallet nu. Annars kommer kraven vad gäller rekryteringen till den internationella verksamheten, till hemvärdnet och till officersyrket att bli svåra att uppfylla.

6 En förändrad totalförsvarsplikt

Av de analyser som har gjorts i föregående kapitel kan slutsatsen dras att totalförsvarsplikten, såsom den är utformad och tillämpas idag, är otillräcklig för att förse Försvarmakten med tillräckligt antal soldater för samtliga dess uppgifter. Systemet dras också med en inneboende effektivitetsbrist bestående i att internationella insatser huvudsakligen sker inom ramen för ett separat system. Det kan också ifrågasättas om det är rimligt att under hot om straffansvar kalla in unga människor till tjänstgöring när det nationella försvarets behov under en överskådlig framtid är så pass litet.

6.1 Vägen framåt

Givet de förutsättningar som är för handen och mot bakgrund av den svenska försvarspolitikens inriktning anser kommittén att en förändring av dagens soldatförsörjningssystem är av yttersta vikt. Kommittén vill särskilt framhålla betydelsen av att tjänstgöringsplikt endast tillämpas i den utsträckning det är nödvändigt och att tillämpningen av en sådan plikt svarar mot dess syfte. Eftersom Försvarmaktens verksamhet idag till största delen är av sådan art att den måste bygga på frivillighet, anser inte kommittén att det är rimligt att pliktlagstiftningen i nuläget ska utgöra grunden för soldatutbildningen. Samtidigt är tjänstgöringsplikten ett viktigt instrument för att i tider av krig eller krigsfara kunna säkra och försvara Sveriges självständighet som stat. Tjänstgöringsplikten bör vara utformad för att på bästa sätt kunna svara mot detta mål.

För att bemöta bristerna i dagens system och för att ge ökat genomslag åt den enskildes vilja till tjänstgöring, föreslår kommittén att Försvarmaktens soldatförsörjning i dagsläget görs

oberoende av tjänstgöringsplikten. Rekrytering och utbildning av soldater bör istället, så länge som den säkerhetspolitiska situationen och inriktningen på försvarspolitikerna möjliggör det, ske på frivillig grund. Bestämmelserna om tjänstgöringsplikt behålls men tillämpas inte med mindre än att försvarsberedskapen kräver det.

Ett system där rekrytering och utbildning sker på frivillig grund kan optimeras utifrån Försvarmaktens totala behov av personal. Kopplingen till totalförsvaret och rättighetsinskränkande lagstiftning tas bort. Soldatförsörjningssystemet kan i högre grad anpassas till förändringar i verksamheten, den enskildes vilja kan ges större genomslag och utbildningsvolymerna kan rättas efter Försvarmaktens sammanlagda behov. Genom att bestämmelserna om tjänstgöringsplikt endast tillämpas när försvarsbehovet kräver det, görs en renodling där pliktlagstiftningen används för att på bästa sätt kunna förse försvaret med personal i de situationer som den från början utformades för.

Kommittén är medveten om att rekrytering och utbildning av soldater enbart på frivillig grund innebär en nyhet i svensk försvarsverksamhet. Förslaget bygger på att Försvarmakten kan attrahera och rekrytera ett tillräckligt antal lämpliga personer med rätt kvalifikationer. Vidare måste systemet kunna motverka social snedrekrytering, möjliggöra en jämn könsfördelning och säkerställa den enskildes rättssäkerhet.

Det av kommittén förordade alternativet leder också till att ett antal frågor som hittills har reglerats exklusivt inom ramen för pliktssystemet, även måste regleras för soldater som rekryteras och utbildas på frivillig grund. Detta innefattar bland annat frågor om arbetsförhållanden, disciplinansvar samt villkor och förmåner under utbildningen. Ett system som baseras på frivillighet måste också kunna garantera en hög kvalitet på personalen och vara flexibelt nog att kunna svara mot förändringar i verksamhetens behov. Detta gör att formerna för rekrytering och urval måste utredas noggrant. Ett alternativ där bestämmelserna om tjänstgöringsplikt inte tillämpas och utbildning av soldater sker med frivillighet som grund, aktualiserar också viktiga aspekter rörande rättssäkerhet, medinflytande och demokratisk kontroll. I kommande kapitel redogör kommittén för grunderna till ett system där soldater rekryteras och utbildas på frivillig väg. Ett antal av de ovan nämnda frågorna berörs där. Till andra avser kommittén att återkomma i sitt huvudbetänkande.

6.2 Konsekvenser av att bestämmelserna om tjänstgöringsplikt inte tillämpas

Den lösning som kommittén förordar innebär att bestämmelserna om tjänstgöringsplikt upphör att tillämpas. Lagstiftningen finns dock kvar för att kunna tillämpas när försvarsberedskapen kräver det. Rekrytering och utbildning av soldater ska ske på frivillig basis. Att statsmakterna i händelse av krig eller när försvarsberedskapen kräver det har möjlighet att med plikt kalla in personal är dock av yttersta vikt. Kommitténs förslag innebär därför inte att tjänstgöringsplikten ska försvinna utan endast att den ska upphöra att tillämpas i nuläget. Hur detta lagtekniskt bör utformas kommer kommittén att återkomma till i sitt huvudbetänkande. Några utgångspunkter för hur en sådan lösning bör se ut kan emellertid framhållas redan här.

En reglering som innebär att bestämmelserna om tjänstgöringsplikt ska upphöra att tillämpas i nuläget, får inte innebära att Sveriges säkerhet försämras. Tjänstgöringsplikten måste kunna användas när försvarsberedskapen kräver det. Tillämpningen av tjänstgöringsplikten är redan idag till vissa delar beroende av att regeringen med hänsyn till försvarsberedskapen beslutar om det. För att totalförsvarspliktiga som har krigsplacerats ska kunna kallas in till beredskapstjänstgöring krävs således att regeringen med hänsyn till försvarsberedskapen utfärdar föreskrifter om det. Detsamma gäller för att personer som har skrivits in i utbildningsreserven istället ska kunna skrivas in för värnplikt eller för civilplikt med grundutbildning längre än 60 dagar. Kommittén kommer noga att överväga hur en reglering som innebär att bestämmelserna om tjänstgöringsplikt inte ska tillämpas i nuläget bör utformas. Avgörande för kommitténs övervägande kommer att vara behovet av att kunna tillämpa plikten när försvarsberedskapen kräver det.

Om bestämmelserna om tjänstgöringsplikt inte ska tillämpas i dagsläget får detta inte heller innebära att den fredstida verksamhet som syftar till att förbereda landet för krig försvinner. De delar av lagen som tillämpas i nuläget rör framförallt grundutbildningen av värnpliktiga. Lagens bestämmelser om krigstjänstgöring och allmän tjänsteplikt tillämpas endast vid höjd beredskap. Beredskapstjänstgöring fullgör totalförsvarspliktiga först efter att regeringen har föreskrivit om det. Repetitionsutbildning av totalförsvarspliktiga förekommer i dagsläget i mycket liten

utsträckning och under året har även den sista gruppen av civilpliktiga med lång grundutbildning avslutat sin tjänstgöring. Om bestämmelserna om tjänstgöringsplikt upphör att tillämpas kommer detta därför främst att få konsekvenser för sättet som soldater tas ut och utbildas på. Att det sker en kontinuerlig grundutbildning av soldater är naturligtvis centralt för försvarsberedskapen. Om detta sker på frivillig grund eller med hjälp av plikt är emellertid inte det avgörande. Plikten har varit ett medel för att kunna utbilda ett tillräckligt antal soldater men har inte varit ett mål i sig. Kommitténs förslag innebär att en frivillig grundutbildning för soldater inrättas. Utbildning av soldater kan därför fortsätta även om bestämmelserna om tjänstgöringsplikt inte tillämpas. Om försvarsberedskapen i framtiden skulle ställa nya krav som inte går att uppfylla med hjälp av frivillig rekrytering och utbildning, finns möjligheten att åter börja tillämpa bestämmelserna om tjänstgöringsplikt.

En av kommitténs arbetsgrupper, innefattandes representanter för bland annat KBM och Försvarsdepartementet har försökt bedöma hur det civila försvaret skulle påverkas om tjänstgöringsplikten upphörde att tillämpas. Syftet med civilplikten är att förstärka vissa delar av samhället i händelse av krig, genom att i fredstid utbilda personal inom vissa områden. De sista civilpliktiga med lång grundutbildning har nu avslutat sin utbildning i Affärsverket svenska kraftnäts regi. Efter detta har de bemanningsansvariga myndigheterna inte anmält något behov av civilpliktig personal med lång grundutbildning. Om bestämmelserna om tjänstgöringsplikt skulle upphöra att tillämpas skulle detta i dagsläget därför inte innebära någon reell skillnad för det civila försvaret. Det civila försvarets behov kan i framtiden naturligtvis komma att ändras. Om försvarsberedskapen skulle kräva det finns det, som har sagts ovan, en möjlighet att då åter börja tillämpa bestämmelserna om tjänstgöringsplikt.

En särskild kategori civilpliktiga utgörs av de beredskapspoliser som utbildas med lagen om totalförsvarsplikt som grund. Ett behov av beredskapspoliser kommer att finnas även i framtiden och om bestämmelserna om tjänstgöringsplikt inte tillämpas får detta konsekvenser för hur utbildningen bedrivs. Kommittén har i sitt arbete haft kontakt med utbildningsansvarig vid Rikspolisstyrelsen om utbildningen av beredskapspoliser och kommer i sitt huvudbetänkande att återkomma till hur beredskapspolisens utbildning påverkas av kommitténs förslag. Ett arbete pågår även

inom Regeringskansliet med att se över de förordningar som styr beredskapspolisens utbildning och verksamhet.

För att bestämmelserna om tjänstgöringsplikt ska kunna tillämpas i en framtid krävs att bemanningsansvariga myndigheter har överblick över behov av och tillgång på personal inom sina respektive områden. Detta kräver att ett tillfredsställande registersystem finns på plats. Kommittén kommer att samverka med Försvarsmakten, KBM, Pliktverket och SRV samt övriga berörda myndigheter om hur ett framtida registersystem kan se ut, hur lång tid den enskilde bör finnas i register och hur tidigare registeruppgifter bör tas till vara. Kommittén kommer att återkomma till dessa frågor i sitt huvudbetänkande.

6.3 En tjänstgöringsplikt med lika skyldigheter för kvinnor och män

Kommittén ska, enligt direktiven, överväga om skyldigheten att fullgöra värnplikt eller civilplikt med lång grundutbildning, när bestämmelserna om detta tillämpas, bör utvidgas till att även omfatta kvinnor och därmed göras könsneutrala.

Skyldigheten att fullgöra värnplikt eller civilplikt med lång grundutbildning är, liksom mönstringsskyldigheten, idag endast en skyldighet för män. Detta utgör ett undantag från principen om likabehandling av män och kvinnor. Grunden för undantaget finns i 2 kap. 16 § RF där det stadgas att lag eller föreskrift får innebära att någon missgynnas på grund av sitt kön om lagen eller föreskriften i fråga avser värnplikt eller annan tjänsteplikt.

Som har konstaterats i avsnitt 4.2.6 är andelen kvinnor inom Försvarsmakten fortfarande relativt låg. Avsnittet innehåller även beskrivningar av vilka åtgärder som har vidtagits för att försöka komma åt problemet.

Frågan om ett könsneutralt pliktssystem behandlades av regeringen i propositionen som föregick 2004 års försvarsbeslut, *Vårt framtida försvar – försvarspolitisk inriktning* (prop. 2004/05:5). Regeringen konstaterade då att totalförsvarsplikten utgör en begränsning av den grundlagsskyddade rörelsefriheten och att en utökning av denna begränsning till att även omfatta kvinnor, förutsätter att grundlagens krav är uppfyllda (se avsnitt 4.2.1). Regeringen framhöll vidare att innan någon sådan prövning kunde ske så var det tvunget att alternativa vägar för att nå det

eftersträvade målet prövades. Enligt regeringen fanns det flera alternativa sätt att försöka uppnå målet med fler kvinnor i Försvarmakten innan frågan om könsneutral plikt prövades. Att införa mönstringsplikt för kvinnor utan att införa en motsvarande tjänstgöringsplikt framstod inte som lämpligt och regeringen avvisade också tanken på en könsneutral plikt. Regeringen uttalade vidare att det skulle vara motsägelsefullt att utöka pliktområdet samtidigt som antalet som togs ut till värnpliktsutbildning minskade.

Kommitténs förslag innebär att tjänstgöringsplikten inte ska tillämpas i nuläget. Detta betyder att kommittén har tagit ställning till frågan om en könsneutral plikt ur ett annat perspektiv än vad som var fallet när regeringen prövade frågan i samband med 2004 års försvarsbeslut. Kommittén föreslår att rekrytering och utbildning av soldater i framtiden ska ske på frivillig basis. En könsneutral tjänstgöringsplikt får i det sammanhanget ingen effekt på målsättningen om fler kvinnor i Försvarmakten idag. Däremot blir frågan om könsneutral plikt viktig ur en annan aspekt. Om bestämmelserna om tjänstgöringsplikt åter börjar tillämpas i framtiden kan detta mycket väl komma att ske mot bakgrund av att den säkerhetspolitiska situationen har ändrats eller på grund av att nya behov ställs på landets försvarsberedskap. Hur försvarets personalbehov då kommer att se ut är det omöjligt att säga om. Att kön skulle vara den avgörande faktorn för vilken personal som då behövs framstår emellertid enligt kommittén som orealistiskt. Om bestämmelserna om tjänstgöringsplikt åter börjar tillämpas måste de kunna ge statsmakterna och de bemanningsansvariga myndigheterna största möjliga handlingsfrihet. Kommittén anser därför att tjänstgöringsplikten när den används ska vara könsneutral. Ändamålet som ska uppnås med denna ändring är inte att öka andelen kvinnor i Försvarmakten idag. Ändamålet är istället att försvaret, när försvarsberedskapen kräver det, ska kunna ta ut de mest lämpade ur befolkningen till tjänstgöring. För att en könsneutral tjänstgöringsplikt ska bli verkningsfull krävs att även mönstringsplikten, i samband med att bestämmelserna om tjänstgöringsplikt tillämpas, görs könsneutral.

6.4 Mönstringsplikt i samband med att bestämmelserna om tjänstgöringsplikt inte tillämpas

Kommittén ska enligt direktiven särskilt ta ställning till om mönstringsskyldigheten bör tillämpas också när rekrytering och grundutbildning sker på frivillig grund. Om kommittén kommer fram till att mönstringsskyldigheten ska tillämpas även när grundutbildning sker på frivillig grund, ska kommittén överväga om mönstringsskyldigheten då ska göras könsneutral.

Alla svenska totalförsvarspliktiga män är skyldiga att genomgå mönstring för att deras förutsättningar för att fullgöra värnplikt eller civilplikt ska kunna utredas. Vilka som kallas till mönstring avgörs genom resultaten av Pliktverkets webbaserade lämplighetsundersökning.

Mönstringssystemet syftar till att kunna utvärdera vilka män som är bäst lämpade för att skrivas in för tjänstgöring. Systemet har gett Pliktverket möjlighet att välja ut rätt person till rätt tjänst och har utgjort garanten för att personer tas ut till befattningar som de är fysiskt och psykiskt väl lämpade för. En tjänstgöringsplikt som inte föregicks av ett mönstringsförfarande skulle leda till omfattande felplaceringar och till att personer skrevs in till befattningar som de inte var lämpade för eller klarade av.

Om tjänstgöringsplikten inte tillämpas, kommer en mönstringsplikt inte att följas av någon inskrivning till tjänstgöring. Detta kan tala för att även mönstringsplikten kan upphöra att tillämpas. Det kan likväl finnas skäl för att behålla någon form av mönstring eller annan utredning om den enskildes personliga förhållanden även när bestämmelserna om tjänstgöringsplikt inte tillämpas. Bemanningsansvariga myndigheter kan med hänsyn till försvarsberedskapen ha ett behov av en kontinuerlig tillgång till uppgifter om befolkningen. Detta kan behövas som förberedelse för att tillräckligt snabbt åter kunna tillämpa tjänstgöringsplikten.

Kommittén avser i sitt huvudbetänkande att återkomma till frågan om mönstringsplikten eller om någon del av den bör tillämpas även när rekrytering och grundutbildning sker på frivillig grund.

6.5 Alternativa lösningar innefattandes en tillämpning av bestämmelserna om tjänstgöringsplikt

Direktiven anger att kommittén ska överväga vilka författningsändringar och övriga åtgärder som är nödvändiga för att möjliggöra rekrytering och utbildning av sådan personal som enligt nuvarande förhållanden tjänstgör enligt lagen om totalförvarsplikt. Trots direktivens tydlighet vill kommittén kort kommentera möjligheterna att med en fortsatt tillämpning av bestämmelserna om tjänstgöringsplikt försöka angripa de effektivitetsproblem som finns i dagens system. Nedan följer en analys av tre olika alternativ.

6.5.1 Förändringar görs i dagens system – den enskildes inställning blir avgörande för vem som skrivs in för tjänstgöring

Ett alternativ till dagens system skulle kunna vara att tjänstgöringsplikten bibehölls men att den enskildes inställning och lämplighet till att efter grundutbildningen tjänstgöra inom Försvarsmakten gjordes utslagsgivande för vem som skrevs in. Det är kommitténs bedömning att Pliktverket idag låter den enskildes inställning till att fullgöra värnplikt och inställning till internationell tjänstgöring få ett så stort genomslag som är möjligt inom ramen för rådande lagstiftning. En lagändring skulle behöva göras för att den enskildes inställning till att efter grundutbildningen fortsätta inom Försvarsmakten skulle bli helt avgörande för vem som skrevs in. Fördelen med ett sådant förfarande skulle vara att dagens system behölls tämligen intakt samtidigt som de soldater som togs ut till grundutbildning skulle vara positivt inställda till att fortsätta inom Försvarsmakten. Alternativet är emellertid behäftat med flera problem.

Lagen om totalförvarsplikt är en rättighetsinskränkande lag med ett uttalat syfte att trygga totalförsvarets personalförsörjning. Regeringen uttalade i propositionen som föregick lagen om totalförvarsplikt, *Totalförvarsplikt* (prop. 1994/95:6), att "[g]runden för all på plikt vilande försörjning av personal till totalförsvaret har varit att var och en – inom vissa åldersgränser – efter sin förmåga ska delta i landets försvar". En ändring i lagen

som innebar att det huvudsakliga skälet till att någon skrivs in är dennes inställning till att efter värnplikten på frivillig grund fortsätta inom Försvarsmakten, skulle inte längre svara mot lagens syfte. Att mönstra, skriva in och grundutbilda personer skulle göras mot ett annat mål än idag. Att använda lagen om totalförsvarsplikt som grund för något som den inte syftar till skulle enligt kommittén vara mycket olämpligt. Detta särskilt mot bakgrund av lagens rättighetsinskränkande karaktär. Ändamålet som motiverar inskränkningen i den enskildes rörelsefrihet är, vad gäller totalförsvarsplikten, att landet ska kunna försvaras. Om lagen istället skulle användas för att exempelvis bereda Försvarsmakten bästa möjliga underlag för att rekrytera soldater för internationell verksamhet, skulle lagens rättighetsinskränkande ändamål inte längre motsvaras av hur den faktiskt tillämpades. Vidare skulle en ändring i enlighet med detta alternativ, för att kunna bli effektiv, antagligen kräva att antalet soldater som skrevs in styrdes av andra förutsättningar än idag. Enligt lagen om totalförsvarsplikt ska det antal personer skrivs in till tjänstgöring som i krig krävs i Försvarsmakten och det civila försvaret eller för Försvarsmaktens fredstida beredskap. Antalet inskrivna kan, som lagen ser ut för närvarande, inte styras av Försvarsmaktens behov av soldater för samtliga uppgifter. Skulle lagen ändras så att värnpliktsvolymerna bestämdes mot bakgrund av exempelvis behovet av personal för internationella insatser, skulle detta innebära att lagens syfte ytterligare undergrävdes.

Vidare är det osäkert vilket faktiskt genomslag en ändring enligt detta alternativ skulle få. Mönstringen sker långt innan en person ställs inför valet att fortsätta inom Försvarsmakten och även relativt långt innan själva grundutbildningen påbörjas. En viljeyttring som görs i samband med mönstring eller webbaserad lämplighetsundersökning behöver inte äga samma giltighet två eller tre år senare. Det sagda visas av de skillnader som finns mellan vad 17-åringar anger i samband med lämplighetsundersökningen och hur många av dem som sedan faktiskt också söker vidare (se avsnitt 5.2.3).

Sammanfattningsvis är kommittén av den uppfattningen att ett alternativ som innebär att den enskildes inställning till att efter grundutbildningen på frivillig grund fortsätta inom Försvarsmakten gjordes avgörande för vem som skrevs in för tjänstgöring inte är en realistisk väg att gå.

En variant av detta alternativ är att den enskildes inställning till att genomföra själva grundutbildningen gjordes avgörande för vem som skrevs in. Som har sagts ovan låter Pliktverket redan idag den enskildes inställning till att genomföra grundutbildning få ett mycket stort genomslag. Att göra den enskildes inställning fullständigt avgörande för vem som skrevs in, skulle betyda att Pliktverket skulle vara tvungna att göra avkall på andra kriterier som har med fysisk och psykisk hälsa, funktionsförmåga och tjänstbarhet att göra. Detta är inte önskvärt. Även om det är eftersträvansvärt att så få som möjligt skrivs in mot sin vilja skulle en lagändring som medförde att viljan till tjänstgöring blev helt avgörande för vem som skrevs in, heller inte ha någon avgörande inverkan på de effektivitetsproblem som finns i dagens system. De värnpliktiga som efter grundutbildningen sökte internationell tjänst skulle fortfarande behöva utbildas inom två olika sorters förband. Värnpliktskullarnas storlek skulle alltså vara helt betingade av de nationella behoven och ett antal personer skulle fortfarande under perioden mellan inskrivning och inryckning ändra inställning till tjänstgöringen med de problem som det medför.

6.5.2 Förändringar görs i dagens system – de soldater som genomgår grundutbildning får efter en termin välja om de vill tjänstgöra i förband som bygger på frivillighet

Ett andra alternativ skulle kunna vara att dagens system bibehålls men att den värnpliktige redan efter en termin fick välja om han eller hon ville tjänstgöra i ett förband som förutsätter frivillighet. Sådana förband är exempelvis beredskapsförband, förband ur utlandsstyrkan och eventuella stående förband. De soldater som efter den första terminen valde att tjänstgöra i denna typ av förband skulle under termin två bara samövas med dessa. Övriga soldater skulle under termin två samövas i krigsförband eller fullgöra andra uppgifter med enbart nationell inriktning.

Fördelen med detta alternativ är att delar av de nuvarande dubbelstrukturerna vad gäller förband skulle kunna undvikas. De soldater som efter den första terminen ville söka internationell tjänst eller som ville tjänstgöra i ett beredskapsförband skulle bara samövas med ett sådant förband. Detta skulle skapa effektivitetsvinster och underlätta Försvarsmaktens

utbildningsplanering. De förluster i ledtider som den tredje terminen i dag innebär, skulle kunna minskas. Den enskildes vilja skulle också ges större genomslag genom att rekrytering till fortsatt tjänst skulle göras i ett tidigare skede än idag. Ett system liknande detta alternativ finns idag i Norge.

Kommittén har emellertid ett flertal invändningar mot detta alternativ. Systemet skulle alltså vara beroende av att ett större antal soldater än idag sökte vidare efter grundutbildningen. Om 30 procent skulle söka vidare, skulle därutöver 70 procent av soldaterna fortfarande samövas i förband som inte kunde användas för Försvarets huvudsakliga verksamhet och som inte var tillgängliga med mindre än personalen kallades in till tjänstgöring. En kostnadsbesparande lösning skulle möjligen vara att de soldater som efter den första terminen valde att inte tjänstgöra i förband som förutsätter frivillighet hemförlovades och överhuvudtaget inte genomförde någon andra termin. Enligt lagen om totalförsvarsplikt ska emellertid grundutbildningen ge soldaten de kunskaper och färdigheter som krigsuppgiften kräver. Det är tveksamt om en termins utbildning räcker för att svara mot detta krav. För att få tillräckliga färdigheter och kunskaper för krigsuppgiften finns behov av befattningsutbildning och av samövning i förband. Sett mot insatsorganisationens behov och utformning är det svårt att argumentera för att soldater som bara har utbildats under en termin och som inte har samövats i förband har fått de färdigheter som krävs för krigsuppgiften. Flertalet av dessa soldater skulle då inte kunna krigsplaceras, vilket är syftet med grundutbildningen.

Även om de värnpliktiga efter en termin fick välja om de ville fortsätta inom Försvarets makt, skulle minskade värnpliktsvolymer fortfarande också kunna leda till att Försvarets maktens rekryteringsgrund för personal till samtliga dess uppgifter blev alltför grund. Ett sätt att möta detta skulle möjligen kunna vara att avsevärt öka antalet personer som skrevs in till grundutbildning. Om insatsorganisationen under ett år behövde 3 600 nya soldater i förband som kräver frivillighet och 30 procent av de värnpliktiga skulle välja att fortsätta efter den första terminen skulle 12 000 personer behöva skrivas in till grundutbildning för att nå detta mål. Att skriva in ett avsevärt antal fler värnpliktiga till grundutbildning jämfört med vad som behövs för krigsförbanden och den fredstida beredskapen, är emellertid behäftat med ett antal komplikationer.

Enligt lagen om totalförsvarsplikt ska det antal personer skrivas in till tjänstgöring som i krig krävs i Försvarets makt och det civila

försvaret eller för Försvarsmaktens fredstida beredskap. För 2009 och 2010 har Försvarsmakten till Pliktverket angett ett preliminärt behov av 6 200 respektive 4 200 inskrivna för värnplikt. Att i det läget skriva in exempelvis 12 000 värnpliktiga kan svårligen sägas stämma överens med lagens lydelse. Om så pass många personer skulle skrivas in varje år skulle mönstringsvolymerna också behöva ökas avsevärt.

Om 3 600 av 12 000 värnpliktiga fortsatte på frivillig grund efter den första termin och det resterande antalet värnpliktiga hemförlovades skulle 8 400 värnpliktiga varje år genomgå en termins grundutbildning. Som nämnts ovan är det tveksamt om en termins utbildning svarar mot lagens krav om att grundutbildningen ska ge den värnpliktige de kunskaper och färdigheter som krävs för krigsuppgiften. 8 400 personer skulle då utbildas varje år utan att kunna krigsplaceras och utan att de skulle komma verksamheten till någon omedelbar nytta. Visserligen är det möjligt att flera av dessa personer skulle vara intresserade av ett engagemang i hemvärnet. Engagemang i hemvärnet är emellertid helt frivilligt. Att med plikt skriva in personer med förhoppningen om att detta senare leder till ett frivilligt engagemang skulle rimma illa med lagens syfte.

Om ett markant antal fler personer än idag skrevs in till grundutbildning skulle detta också kunna medföra att fler ointresserade skulle behöva mönstras och skrivas in mot sin vilja. Detta skulle kunna innebära att fler personer skulle dömas för brott mot lagen om totalförsvarsplikt än vad som är fallet idag.

6.5.3 Förändringar görs i dagens system – de som inte vill fullgöra grundutbildning lagförs inte

Kommittén har övervägt olika alternativ med innebörden att den som inte vill fullgöra grundutbildning efter att han eller hon har skrivits in med plikt heller inte straffas för sin vägran. Bakgrunden till dessa överväganden är att en sådan vägran, som redan idag och i fredstid är straffbelagd, allmänt sett kan framstå som mindre straffvärd än tidigare eftersom behovet av totalförsvarspliktiga kraftigt har minskat. Förutom den självklara utgångspunkten att fler människor inte ska lagföras än vad som är nödvändigt, skulle motivationen att tjänstgöra kunna framstå som ett tydligare

urvalskriterium om de som vägrade att inställa sig till grundutbildning inte straffades för detta.

Ett alternativ skulle naturligtvis vara att brott mot totalförsvarsplikten, vad gäller skyldigheten att inställa sig till grundutbildning, helt avkriminaliserades. Detta skulle emellertid i realiteten innebära att plikten avskaffades. Enligt utredningsdirektiven framgår emellertid att någon form av totalförsvarsplikt måste finnas kvar i framtiden, även om den i nuläget inte nödvändigtvis ska tillämpas i sin helhet. Ett alternativ där plikten bibehålls medan straffsanktionen för brott mot den skyldighet plikten innebär upphävs, är därför inte lämplig.

Ett annat alternativ är att bibehålla straffstadgandet men avstå från att lagföra den som vägrar att inställa sig till grundutbildning. Ytterlighetsexemplet, att införa en bestämmelse som innebär att den som gör sig skyldig till brott mot totalförsvarsplikten aldrig ska lagföras, faller på sin egen orimlighet. Ett straffstadgande med ett vidhängande absolut åtalsförbud får i realiteten samma effekt som om straffstadgandet inte fanns. En sådan bestämmelse skulle inte bara framstå som besynnerlig utan också vara fullständigt onödig. Det gäller istället att finna och motivera de särskilda fall eller typ av situationer där en vägran framstår som straffvärd och skilja dessa från de eventuella fall där lagföring inte är påkallad.

Ett alternativ skulle vara att förändra rekvisiten för brottet. Idag krävs för straffansvar enligt 10 kap. 2 § lagen om totalförsvarsplikt dels att den totalförsvarspliktige uppsåtligen avviker eller uteblir från tjänstgöringen, dels att gärningen är ägnad att medföra avsevärt men för utbildningen eller tjänsten i övrigt. En totalvägran att tjänstgöra innebär alltid ett avsevärt men för den enskildes utbildning och är därför alltid brottslig. Om man eftersträvar en ordning där vägran att inställa sig till grundutbildning endast ska vara brottslig i situationer där den blir samhällsfarlig, exempelvis när den bidrar till att Försvarsmakten inte får ett tillräckligt antal soldater med hänsyn till försvarsberedskapens behov, kan ytterligare rekvisit för straffbarhet prövas. Som en jämförelse kan nämnas att enligt gällande lydelse av 10 kap. 3 § lagen om totalförsvarsplikt är ett brott mot totalförsvarsplikten (av dem som inte är krigsmän eftersom krigsmäns ansvar under höjd beredskap regleras i 21 kap. brottsbalken) att anse som grovt om det begås under höjd beredskap och om brottet medför ”avsevärt men för totalförsvaret”. Med införande av ett liknande krav på ”avsevärt men” i 10 kap. 2 § lagen om totalförsvarsplikt som förutsättning

för att en vägran ska utgöra brott över huvud taget, skulle området för vad som är straffbart bli betydligt snävare än idag. Enligt kommitténs mening skulle detta emellertid innebära alltför stora tillämpningssvårigheter för att vara en framkomlig väg. Ett åtal skulle med nödvändighet behöva innehålla en övergripande analys av vad just den åtalades utevaro har inneburit för totalförsvaret, vilket förefaller vara ytterst svårt. Som exempel på vad som kan utgöra ”avsevärt men” enligt 10 kap. 3 § lagen om totalförsvarsplikt idag nämns i doktrinen det fall att någon som har en nyckelroll i en krigsviktig industri avviker och därmed förorsakar ett långt produktionsstopp. Detta visar tydligt på hur konkret den enskildes vägran att tjänstgöra måste vara för att en sådan typ av rekvisit ska vara uppfyllt. Det höga kravet på konkretion torde i första hand motiveras av att den enskilde ska ha en rimlig möjlighet att kunna förutse om hans eller hennes handlande är straffbart eller inte, vilket är en del av det krav på rättssäkerhet som måste ställas. Kommittén har mot nu redovisad bakgrund funnit att införande av ytterligare förutsättningar – i form av tillägg av rekvisit i straffstadgandet – inte är en möjlig metod för att åstadkomma en eventuell inskränkning av vad som ska vara straffbart.

En näraliggande lösning är låta regeringen avgöra, från tid till annan med hänsyn till omvärldsläget, om vägran att fullgöra grundutbildning ska vara straffbart eller inte. En allmän möjlighet för regeringen att införa straffbestämmelser finns i 21 kap. brottsbalken, som handlar om brott av krigsmän. Kapitlet gäller om riket kommer i krig utan särskilt regeringsbeslut och efter särskilt regeringsbeslut vid krigsfara och i vissa näraliggande situationer som har förorsakats av krig. Regeringens möjlighet att föreskriva att bestämmelserna ska tillämpas är emellertid avhängiga bestämmelsen i 13 kap. 6 § RF som innebär att regeringen vid krig och krigsfara eller vid vissa andra utomordentliga situationer kan meddela föreskrifter som annars exklusivt är förbehållet riksdagen. En lösning som innebär att regeringen när krig och krigsfara inte råder bestämmer om vägran att fullgöra grundutbildning ska vara brottsligt eller inte är således grundlagsstridig och inte möjlig.

Enligt regeringsformen har regeringen också en möjlighet att förordna om abolition, det vill säga att en brottslig gärning inte ska utredas eller lagföras. Detta är emellertid en utomordentligt ovanlig åtgärd som kräver att synnerliga skäl föreligger. Att regeringen idag skulle kunna besluta om allmän abolition vad gäller brott mot totalförsvarsplikten framstår inte som realistiskt.

Slutligen har kommittén undersökt olika alternativ där åklagare, regeringen eller myndigheter tar beslut om den som vägrar, i en situation där detta alltjämt är brottsligt, ska lagföras eller inte.

Enligt gällande rätt är en åklagare, om inget annat är stadgat, skyldig att väcka åtal för brott som hör under allmänt åtal. Brotts mot totalförsvarsplikten hör under allmänt åtal. Under vissa i lag angivna omständigheter kan en åklagare besluta om åtalsunderlåtelse. Andra brott kräver särskild åtalsprövning, exempelvis med förutsättningen att åtal är påkallat från allmän synpunkt. Beslut om att åtal ska väckas i dessa fall fattas alltid av en åklagare i det enskilda fallet. En möjlighet att utfärda någon form av allmän åtalsunderlåtelse för dem som inte vill fullgöra grundutbildning, finns inte enligt gällande rätt. Om en sådan allmän möjlighet skulle införas skulle problemet återstå med att formulera vilka kriterier som skulle styra åklagarens beslut. Det kan tilläggas att en allmän förutsättning för åtalsunderlåtelse enligt de bestämmelser som gäller idag är att något allmänt intresse inte åsidosätts genom ett beslut om åtalsunderlåtelse.

Även med andra medel skulle det vara svårt att uppnå en eventuell målsättning att inte lagföra personer som vägrar att inställa sig till grundutbildning. Att inte regeringen eller någon myndighet i varje enskilt fall kan pröva om åtal ska få väckas i fall av vägran att fullgöra grundutbildning är närmast självklart. Det går inte att utesluta att frekvensen av vägrare under vissa perioder kan bli mycket hög. Denna lösning har kommittén därför avfärdat utan närmare jämförelser med de liknande bestämmelser rättsordningen innehåller.

7 En frivillig militär grundutbildning

Kommitténs förslag innebär att bestämmelserna om tjänstgöringsplikt i lagen om totalförsvarsplikt inte ska tillämpas när inte försvarsberedskapen kräver det. Rekrytering och utbildning av sådan personal som idag tjänstgör enligt lagen om totalförsvarsplikt ska istället ske på frivillig grund.

En rad områden inom ramen för kommitténs förslag i delbetänkandet kräver fördjupad analys, beskrivning av konsekvenser och förslag till lagstiftning. Kommittén har som målsättning att lägga fram ett slutligt detaljerat förslag innefattande konsekvenser som efter nödvändig beredning kan möjliggöra igångsättandet av en soldatförsörjningsreform den 1 juli 2010. Enligt direktiven ska kommittén lämna förslag på vilka villkor som bör gälla för personal som tjänstgör på frivillig grund. Detta bör bland annat innefatta förslag om ersättningar och andra förmåner, disciplinansvar och möjligheter att avbryta tjänstgöringen.

Kommittén kommer här att presentera de huvudsakliga principerna för hur en framtida frivillig grundutbildning bör se ut. Statsmakterna och de bemanningsansvariga myndigheterna har gjort bedömningen att någon utbildning av civilpliktiga med längre grundutbildning än 60 dagar för närvarande inte behövs. Utbildning av personal inom myndigheter, kommuner och privat sektor anses vara tillräcklig. Förslaget i delbetänkandet kommer därför endast att beröra den utbildning av militär personal som i dagsläget sker inom ramen för värnplikten. Hur och i vilken utsträckning soldater anställs eller kontrakteras efter genomförd frivillig grundutbildning omfattas inte av kommitténs förslag. Däremot kommer dessa faktorer påverka och vara dimensionerande för hur grundutbildningen utformas. Kommittén avser i sitt huvudbetänkande att återkomma till flera av de frågor som berörs nedan.

7.1 Förslag på utformning av en frivillig grundutbildning

7.1.1 Bakgrund

Utformningen av en frivillig grundutbildning måste ta sin grund i Försvarmaktens behov av soldater utifrån samtliga försvarspolitiska mål. Inriktningen av Försvarmaktens verksamhet kan komma att ändras över tiden, liksom ambitionsnivån inom olika områden. Detta kan leda till att grundutbildningsvolymerna måste ökas eller minskas. Behovet av kompetens hos soldater och sjömän kan mot denna bakgrund också ändras. Grundutbildningssystemet måste vara anpassat för att kunna möta sådana förändringar. Systemet måste också vara Försvarmakten till stöd vid ett förändrat säkerhetspolitiskt läge. Av den analys av dagens system som har redovisats för tidigare, kan vidare konstateras att ett system med en frivillig grundutbildning bör ha så korta ledtider som möjligt och kunna ta vara på den frivilliges motivation och inställning.

Kommittén vill som en ytterligare faktor framhålla den speciella karaktär som Försvarmaktens verksamhet innebär, vilken bland annat innefattar väpnad strid. Att fungera i en grupp och att exempelvis hantera vapen under påfrestande förhållanden kräver speciella egenskaper. Vem som har dessa egenskaper kan vara svårt att fastställa i förväg. Ofta kan detta avgöras först under själva grundutbildningen. Både för Försvarmakten och för den enskilde är det viktigt att efter en tid kunna stämma av om personen vill och bör fortsätta inom Försvarmakten.

7.1.2 Grundutbildningens utformning

Kommittén föreslår att en ny standardiserad, kvalitetssäkrad och försvarsmaktsgemensam frivillig grundutbildning införs i Försvarmaktens regi. Denna utbildning bör i framtiden vara den naturliga utgångspunkten för samtliga icke-civila befattningar inom Försvarmakten, oavsett om det handlar om engagemang inom hemvärnet, om anställning eller kontraktering som soldat eller sjöman eller genom fortsatt utbildning till yrkes- eller reservofficer. På detta sätt kan den komma att ersätta de grundläggande

utbildningar som erbjuds idag för dem som är intresserade av arbete inom Försvarsmakten, men som inte har fullgjort värnplikt.

Grundutbildningen bör kunna genomföras i flera omgångar per år och med de volymer som krävs. Det samlade behovet bör avgöra hur många utbildningsplatser som ska erbjudas. Dessutom bör utbildningen kunna erbjudas vid flera utbildningsplattformar inom Försvarsmakten. En kvalitetssäkring ska genomföras för att garantera att uppsatta utbildningsmål uppnås oavsett var den frivilliga grundutbildningen genomförs.

Utbildningsplaneringen för soldater inom Försvarsmakten styrs idag bland annat av *Försvarsmaktsgemensamma krav på förmåga hos soldater och sjömän (FSS)*. I FSS anges krav på minsta gemensamma förmåga som soldater och sjömän ska uppnå efter genomförd grundutbildning i dagens system, det vill säga efter de två första pliktterminerna. Försvarsmakten anger att målen i FSS beräknas ta 400 timmar att uppnå, något som motsvarar tio normala arbetsveckor. Detta är grundläggande mål som ska gälla för alla soldater och sjömän, oavsett befattning. Enligt FSS ska soldaten/sjömannen lära sig vissa förmågor. Soldaten ska förvärva stridskunskaper bland annat syftandes till att kunna försvara sig själv och tillsammans med andra kunna bevaka och/eller försvara terräng och objekt. Vidare ska soldaten kunna lösa uppgift som skyddsvakt och kunna genomföra första hjälpen och viss annan sjukvårdsverksamhet. Hon eller han ska också kunna agera på ett regelriktigt sätt utifrån de krav som ställs genom folkrättsliga bestämmelser, svensk lag och genom Försvarsmaktens bestämmelser, samt översiktligt kunna redogöra för mål och syfte med svensk säkerhetspolitik och Försvarsmaktens uppdrag och värdegrunder.

Den av kommittén föreslagna frivilliga utbildningen motsvarar de moment som idag ingår i FSS, vilka till stor del genomförs under den första delen av grundutbildningen. Längden på den frivilliga grundutbildningen kommer därmed att vara cirka tre månader. Efter detta kan den enskilde välja om och på vilket sätt han eller hon vill fortsätta inom Försvarsmakten. Syftet med den frivilliga grundutbildningen bör vara att ge den enskilde sådana grundläggande soldatkunskaper att han eller hon blir kvalificerad att sedan söka olika utbildningar och befattningar inom Försvarsmakten. Om personen vill fortsätta som soldat eller sjöman skriver han eller hon avtal med Försvarsmakten och befattnings- och förbandsutbildningen sker sedan inom det

förband som personen ska tjänstgöra vid. Systemet ger därmed Försvarmakten stor handlingsfrihet i hur man efter grundutbildningen väljer att utforma anställningsformer och fortsatt utbildning. Den frivilliga grundutbildningen bör även vara tillräcklig för att kunna fortsätta inom Försvarmakten på andra sätt, exempelvis genom att teckna avtal med hemvärnet eller att söka till yrkes- eller reservofficersutbildningen. Målen i FSS beräknas ta 400 timmar att uppnå. Hemvärnet har under sin försöksverksamhet med grundutbildning i egen regi förmått erbjuda upp till 650 timmars utbildning under en tre månaders period. Det kan därför finnas utrymme för att vid behov erbjuda utbildningsinslag utöver de som ingår i FSS. Skälen till att kommittén föreslår en frivillig grundutbildning med denna utformning är flera.

Systemet ger den enskilde och Försvarmakten möjligheter att på bästa sätt bestämma vilken tjänst personen passar för. Personen tas inte ut till en befattning eller till ett förband långt i förväg. Den fortsatta tjänstgöringen och utbildningen efter den frivilliga grundutbildningen bestäms istället utifrån Försvarmaktens behov vid tillfället och utifrån den enskildes önskemål och kvalifikationer. Under en frivillig grundutbildning kan en persons styrkor, svagheter och lämplighet för olika sorters tjänst bedömas på ett betydligt bättre sätt än vad som nu sker under två dagars mönstring. Den enskilde får under en sådan utbildning också en betydligt bättre möjlighet att sätta sig in i Försvarmaktens verksamhet och vilka olika karriärvägar som erbjuds än vad som är fallet vid dagens mönstring. Ingenting hindrar naturligtvis att den enskilde redan före den frivilliga grundutbildningen ger uttryck för önskemål angående vilken tjänst hon eller han vill ha.

En frivillig grundutbildning på cirka tre månader skulle enligt kommittén också kunna vara ett kostnadseffektivt alternativ. Samtidigt som den ger Försvarmakten och den enskilde tid och möjlighet att avgöra hur en fortsatt tjänstgöring bör se ut, minimerar den kostnaderna i de fall då personen inte fortsätter inom Försvarmakten. De första tre månadernas utbildning tillhör inte de mest kostsamma delarna. Idag har de soldater som efter fullgjord värnplikt inte fortsätter inom Försvarmakten genomgått elva månaders grundutbildning. Detta innefattar en befattningsutbildning som för vissa tjänster är kostnadskrävande. Om beslutet att fortsätta inom Försvarmakten tas i ett senare skede än efter den frivilliga grundutbildningen skapas onödiga kostnader som inte

medför någon nytta för Försvarsmakten. Befattningsutbildning och förbandsutbildning bör därför ske inom ramen för det avtal som den enskilde tecknar efter genomförd frivillig grundutbildning. De senare delarna av utbildningen fullgörs då endast av de soldater som vill och har ansetts lämpliga för fortsatt tjänstgöring inom Försvarsmakten och inom ramen för de utbildningsplatser som finns.

Nödvändiga kontroller och urval måste föregå den frivilliga grundutbildningen. Vid ett fortsatt engagemang inom Försvarsmakten kan sedan ett mer riktat undersöknings- och urvalsarbete göras, beroende på vilken tjänst det är frågan om. Den frivilliga grundutbildningen bör vara öppen för så många som möjligt med svenskt medborgarskap. Minimialder för att få påbörja utbildningen måste vara 18 år, men deltagande i utbildningen ska inte i övrigt utan särskilda skäl begränsas av ålderskrav. En självklar målsättning för den föreslagna modellen med frivillig grundutbildning bör vara att största möjliga antal av de grundutbildade går vidare till ett fortsatt engagemang inom Försvarsmakten.

Förslaget kommer, enligt kommitténs mening, leda till att det är relativt lätt för den enskilde att engagera sig i Försvarsmakten. Han eller hon binder inte upp sig för någon längre period och utbildningen kan genomföras inom samma tidsperiod som exempelvis en högskoletermin. Mot detta kan invändas att Försvarsmakten inte gynnas av att locka till sig personer som inte är helt inställda på att fortsätta inom Försvarsmakten. Kommittén vill då framhålla följande. Erfarenheter från grundutbildningen tillhör de viktigaste faktorerna när värnpliktiga idag väljer om de ska fortsätta inom Försvarsmakten eller inte. En utmanande och professionell grundutbildning, genomförd av duktiga befäl under vilken Försvarsmakten kan visa vilka alternativa karriärvägar man har att erbjuda, är en av de bästa rekryteringsverktygen som Försvarsmakten besitter. Om många unga upplever den frivilliga grundutbildningen som ett intressant alternativ har Försvarsmakten under denna tid mycket goda möjligheter att visa att man är en attraktiv arbetsgivare.

Eftersom kommitténs förslag endast berör en period motsvarande cirka tre månaders utbildning vill kommittén förtydliga att soldaten därmed naturligtvis inte är att se som färdigutbildad. För soldater som fortsättningsvis exempelvis ska anställas inom Försvarsmakten krävs gedigen befattnings- och

förbandsutbildning innan de kan användas i skarp tjänst. Det är särskilt viktigt att soldater som ska delta i internationella insatser är ordentligt utbildade för uppgiften innan de skickas ut.

7.1.3 Dimensioneringsaspekter avseende den nya utbildningsorganisationen

Den föreslagna frivilliga grundutbildningsmodellen ska kunna försörja Försvarmakten med tillräckligt antal personer av samtliga militära personalkategorier, inklusive de nationella skyddsstyrkorna och spegla befolkningssammansättningen. Utbildningsvolymerna måste kunna öka eller minska utifrån förändringar i Försvarmaktens uppgifter och behov. I första hand påverkas utbildningsbehovet av Försvarmaktens dimensionering utifrån de uppdrag den tilldelas av riksdag och regering. Antalet utbildningsplatser är avhängigt de bemanningsansvariga myndigheternas behov utifrån de krav som ställs av statsmakterna. Nedanstående utgör ett resonemang som en följd av att kommittén saknar tillräckliga ingångsvärden.

Försvarsberedningens riktlinjer

Försvarsberedningen har i sin rapport *Försvaret i användning* (Ds 2008:48) anfört att förbanden i den framtida insatsorganisationen ska bestå av stående förband och kontraktsförband samt ett kvalificerat hemvärn i form av nationella skyddsstyrkor.

De stående förbanden skapas för de mest krävande uppgifterna och ska i huvudsak bemannas med heltidsanställd personal. Dessa förband utgör en mindre del av organisationen. Kontraktsförbanden ska stå i olika grader av beredskap och bemannas med kontraktsanställd personal med tjänstgöringsskyldighet nationellt och internationellt. Kontraktsanställd personal ska kunna ha en civil karriär vid sidan av engagemanget i Försvarmakten.

Insatsberedda nationella skyddsstyrkor ska utvecklas ur hemvärdet. De nationella skyddsstyrkorna ska säkerställa viss förmågebredd kopplad till de nationella uppgifterna.

Faktorer som påverkar omfattningen av den frivilliga grundutbildningen

Enligt Förvarsberedningens rapport *Försvaret i användning* bör Förvarsmakten genom insatsförbanden ha förmåga att över tid hålla upp till 2 000 personer ur markstridskrafterna insatta internationellt och nationellt. Utöver detta ska Förvarsmakten även kunna genomföra evakuerings- eller förstärkningsinsatser med upp till 300 personer. Förvarsmakten bör enligt Förvarsberedningen periodvis också kunna upprätthålla en planerad snabbinsatsberedskap motsvarande ramnationsansvaret i EU:s snabbinsatskoncept.

Rekryteringsbehovet till de stående förbanden och kontraktsförbanden är bland annat avhängigt av under hur lång tid personalen tjänstgör, operationstempot samt hur många som avbryter sin tjänstgöring i förtid. Förhållandet mellan heltids- och andelen kontraktsanställd personal kommer också att påverka rekryteringsbehovet. Det är svårt att i dagsläget bedöma hur dessa proportioner kommer att se ut. Hur många som årligen behöver genomgå frivillig grundutbildning för att detta rekryteringsbehov ska kunna uppfyllas, är beroende av hur stor andel som fullföljer grundutbildningen, samt av hur många som efter den frivilliga grundutbildningen väljer att teckna avtal. Detta påverkas i sin tur bland annat av de internationella insatsernas karaktär, anställningsförhållanden samt kvalitén på grundutbildningen. Till behovet av soldater och sjömän kommer ett årligt behov av utbildade yrkes- och reservofficerare.

Vid övergången till en ny förbandsstruktur måste förbanden kunna fyllas så snabbt som möjligt. Detta kan inledningsvis leda till vakanser i förbanden eftersom rekryteringsunderlaget bland dem som nyligen har genomgått värnpliktsutbildning kanske inte räcker till (se avsnitt 5.2.3). Ett större rekryteringsbehov kan därigenom uppstå under en övergångsperiod, vilket även kan medföra att fler officerare behövs i utbildningsverksamheten.

Förvarsmakten ska inom ramen för kraven på Förmåga II kunna hantera händelseutvecklingar och hot som kan drabba Sverige och samtidigt kunna öka förmågan till internationella insatser. Vid en sådan situation kan grundutbildningsbehovet öka.

De nationella skyddsstyrkornas framtida personalbehov är även det svårt att uppskatta. Med utgångspunkt i att hemvärnet idag består av 30 000 personer som omsätts med tio procent per år

skulle de nationella skyddsstyrkorna behöva ett årligt tillskott av 3 000 personer. Ett grundkrav för dessa är att de har genomgått frivillig militär grundutbildning. Om de nationella skyddsstyrkornas numerär ska öka beroende på nya uppgifter måste utbildningsbehovet justeras uppåt. Under uppbyggnadsfasen ser kommittén ett möjligt behov av att ett större antal än de årliga avgångarna utbildas för att snabbt kunna uppnå den nya organisationsvolymen.

Krav på dimensionering

Internationella erfarenheter visar att det är rimligt att anta att mellan 60 och 80 procent av dem som genomför frivillig grundutbildning på något sätt fortsätter inom Försvarsmakten. Detta kan jämföras med målsättningen att 30 procent av dem som idag fullgör värnpliktig grundutbildning ska fortsätta inom Försvarsmakten. Hittills har såvitt Pliktverket rapporterat endast drygt 14 procent av männen rekryterats bland dem som skrevs in till grundutbildning under 2002–2005. Vad gäller anställda och kontrakterade soldater måste man vidare ta med i beräkningen att 10 – 20 procent av dem kan komma att bryta sina kontrakt i förtid. Givet dessa förutsättningar och mot bakgrund av de osäkerheter som finns vad gäller rekryteringsbehov till insatsorganisationen anser kommittén att systemet under normala förhållanden måste kunna klara av att genomföra frivillig grundutbildning av 7 000 – 9 000 personer per år. Detta för att Försvarsmaktens samtliga behov ska kunna täckas. För att möta kraven i Förmåga II kan behovet komma att öka till mellan 9 000 och 12 000 personer. Om den omprövning av det säkerhetspolitiska läget som pågår idag leder fram till ett större personalbehov kan den totala omfattningen komma att bli än större. Ansvaret för att göra den slutgiltiga bedömningen av antalet personer som årligen måste genomgå frivillig grundutbildning kommer liksom idag att vila på de bemanningsansvariga myndigheterna.

7.1.4 Arbetsrättslig status under frivillig grundutbildning

Vilken arbetsrättslig status den enskilde ska ha under den frivilliga grundutbildningen avser kommittén att återkomma till. Kommittén kan dels tänka sig att personen under grundutbildningen är anställd i Försvarsmakten. Detta kan exempelvis ske genom att personen provanställs eller visstidsanställs under utbildningen. Utbildningen regleras då bland annat genom arbetstidslagen, semesterlagen, medbestämmandelagen och arbetsmiljölagen. Eventuella undantag från dessa regler får ske genom kollektivavtal eller genom lagstiftning.

Ett annat alternativ är att formerna för utbildningen regleras i en förordning såsom är fallet med dagens officersutbildning.¹ Frågor om bland annat arbetstid, ledighet och disciplinfrågor regleras då särskilt i förordningen.

En aspekt som kommittén i huvudbetänkandet avser att belysa särskilt är vilka möjligheter som bör finnas att avskilja någon från den frivilliga grundutbildningen respektive vilka möjligheter någon bör ha att avbryta denna. Eftersom utbildningen innefattar bruk av vapen och andra farliga moment samt syftar till att den enskilde ska kunna få fortsatt anställning inom Försvarsmakten, är det viktigt att olämpliga personer kan avskiljas från utbildningen. Detta måste dock ske inom ramen för ett system som tillvaratar individens rättssäkerhet.

Kommittén avser återkomma avseende frågan om disciplinansvar under utbildningen och hur detta ska regleras.

Oavsett vilket alternativ vad gäller arbetsrättslig status som kan komma att tillämpas, vill kommittén framhålla att den som genomför den föreslagna grundutbildningen gör detta av fri vilja. Om någon under utbildningen skulle ändra inställning till fortsatt tjänstgöring eller drabbas av tveksamhet mot att bruka vapen, finns det ingen anledning till att han eller hon ska tvingas att fortsätta. En sådan person är kanske inte heller lämplig i en sådan farlig och riskfylld verksamhet som Försvarsmakten bedriver.

Enligt 9 kap. lagen om totalförsvarspikt får ingen arbetstagare sägas upp eller avskedas på grund av att han eller hon fullgör totalförsvarspikt. Kapitlet innehåller även ytterligare regler angående skyddet för den enskildes anställning. Genom lagen om

¹ De officersaspiranter som läser vid officersprogrammet vid Försvarshögskolan lyder dels under förordningen för Försvarshögskolan och högskolelagen, dels under officersförordningen och förordningen med bestämmelser för Försvarsmaktens personal.

skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m. görs bestämmelserna i 9 kap. lagen om totalförsvarsplikt också tillämpliga på andra personalkategorier inom Försvarmakten. Bland annat ska bestämmelserna tillämpas på personal som fullgör tjänstgöring i utlandsstyrkan eller som reservofficer.

Enligt kommittén bör bestämmelserna i 9 kap. lagen om totalförsvarsplikt även tillämpas på personal som genomgår frivillig grundutbildning. Försvarmaktens verksamhet är av ett speciellt slag. Förmågan till väpnad strid skiljer Försvarmakten från andra myndigheter och verksamheten ställer också särskilda krav på egenskaper hos personalen. Enligt kommitténs förslag bör Försvarmakten tillsammans med den enskilde efter den frivilliga grundutbildningen besluta om samarbetet ska fortsätta eller inte. Det är mot den bakgrunden rimligt att den enskilde har ett skydd för sin ordinarie anställning fram till att detta beslut tas. Avsaknaden av ett sådant skydd skulle annars avsevärt försvåra Försvarmaktens rekryteringsverksamhet. Den frivilliga grundutbildningen är tänkt att kunna utgöra en bas för fortsatt engagemang inom Försvarmakten på olika sätt. Det är centralt att Försvarmakten kan locka till sig många människor av olika bakgrund som under grundutbildningen kan bilda sig en uppfattning om vilka möjligheter Försvarmakten erbjuder.

7.1.5 Förmåner och villkor

Kommittén har för avsikt att i slutbetänkandet återkomma till vilka förmåner och villkor som bör gälla under den frivilliga grundutbildningen. Frågan är mångfacetterad och måste belysas ur flera perspektiv.

Utifrån de arbetsrättsliga alternativ som har redogjorts för i avsnitt 7.1.4, finns emellertid två huvudmodeller att välja emellan. Den första innebär att grundutbildningen genomförs som anställd i Försvarmakten, den andra att förordningsstyrda förmåner erbjuds under utbildningen.

Beroende på utformningen av de olika modellerna, exempelvis rörande löne- eller förmånsnivåer, kan den frivilliga grundutbildningen göras mer eller mindre lockande för en potentiell rekryt. Målsättningen är att ge förslag om ett system som skapar de högsta drivkrafterna för soldater i grundutbildning och lägsta möjliga kostnader för staten i kombination av en

kostnadseffektiv administration. Vidare kan verksamhetens natur leda till att vissa villkorsfrågor, som exempelvis hur försäkringsskydd och arbetsmiljöbestämmelser ska vara utformade, leda till särskilda överväganden. Hur ett system vad gäller villkor och förmåner bör utformas kräver fördjupade studier som avses presenteras i slutbetänkandet. Det är tänkbart att även andra modeller, utöver huvudalternativen, kan förtjäna att belysas i det fortsatta arbetet.

7.2 Konsekvenser av en frivillig grundutbildning

7.2.1 Konsekvenser för Försvarmaktens personalförsörjning

Efter att en person har genomgått frivillig grundutbildning, är det upp till Försvarmakten och den enskilde att bestämma hur en eventuell fortsatt tjänstgöring bör se ut. På vilket sätt och under hur lång tid soldater anställs efter grundutbildningen kan komma att variera. Det förslag som kommittén har presenterat är avsett att kunna stödja skiftningar i behovet av antal soldater och ändringar i Försvarmaktens anställningsprinciper. Den frivilliga grundutbildningen ska göra soldaten behörig till olika former av anställning och vidareutbildning.

Genom att den enskildes vilja blir avgörande och genom att ledtiderna i systemet minskas är det kommitténs uppfattning att förslaget med en frivillig grundutbildning ger Försvarmakten en bättre förutsättning att rekrytera och utbilda personal för sina uppgifter än vad som är fallet idag. En frivillig grundutbildning skulle också råda bot på de tillgänglighetsproblem som finns i dagens system (se avsnitt 5.2.1). Befattnings- och förbandsutbildning skulle enligt kommitténs förslag kunna utformas med samtliga Försvarmaktens uppgifter som mål. Soldater skulle inte längre behöva samövas i två olika förbandssystem för att kunna användas internationellt eller i förband med hög beredskap. Antalet personer som rekryteras till grundutbildning sker utifrån Försvarmaktens samlade behov av personal.

7.2.2 Konsekvenser för hemvärnet och de frivilliga försvarsorganisationerna

Den främsta rekryteringskällan för hemvärnet är i nuläget värnpliktiga som har fullgjort grundutbildning. Om grundutbildningen av värnpliktiga upphör är det viktigt att hemvärnets rekrytering garanteras på andra sätt. Hemvärnet har redan inlett försök med grundläggande soldatutbildning i egen regi.

En försvarsmaktsgemensam frivillig grundutbildning skapar, jämfört med dagens system, nya och förbättrade förutsättningar för att personalförsörja hemvärnet. Detta blir särskilt viktigt i de fall förslagen i Försvarsberedningens rapport *Försvar i användning* (Ds 2008:48) om att utveckla insatsberedda nationella skyddsstyrkor ur dagens hemvärn implementeras. Att Försvarsmakten ges möjlighet att på ett bättre sätt än idag ta till vara den enskildes vilja till tjänstgöring gynnar hemvärnet. Utformningen av den frivilliga grundutbildningen ska vara sådan att den uppfyller kraven för att kunna bli hemvärnsman. Det kan noteras att den grundläggande soldatutbildning som nu sker i hemvärnets regi syftar till att säkerställa samma grundläggande färdigheter som den frivilliga grundutbildning som kommittén föreslår. Den individ som inte har intresse av att fortsätta som anställd ges därigenom möjlighet att genomgå en grundläggande utbildning för att därefter kunna rekryteras av hemvärnet. En lösning skulle kunna vara att hemvärnet anmäler vilket behov av grundutbildade de har till den som har huvudmannaskapet för rekrytering och utbildning. Genom detta skulle hemvärnet likställas med försvarsgrenarna samt yrkes- och reservofficersutbildningarna när de redogör för sina årliga personalbehov. Kommittén avser att återkomma till denna fråga.

Också de frivilliga försvarsorganisationerna kommer att utgöra ett fortsatt viktigt bidrag till försvarsförmågan. Kommittén kommer i sitt huvudbetänkande att återkomma till hur kommitténs förslag kommer att påverka deras verksamhet. I det fortsatta arbetet kommer kommittén att samråda med den utredning om den frivilliga försvarsverksamheten (Fö 2008:02) som för närvarande bedrivs.

7.2.3 Konsekvenser vad gäller medinflytande och folklig förankring

Att de totalförsvarspliktigas rätt till medinflytande har reglerats på ett så pass omfattande sätt som idag är delvis ett resultat av att de tjänstgör under plikt. Den som under hot om straffansvar åläggs att tjänstgöra inom totalförsvaret har rätt att ställa krav på att hans eller hennes rätt till medinflytande och rättssäkerhet garanteras. Om grundutbildningen av soldater genomförs under frivillighet måste behovet av medinflytande för dessa soldater utredas noggrant. Om rekrytering och utbildning av soldater i framtiden sker frikopplat från bestämmelserna om tjänstgöringsplikt kan Värnpliktsrådets och Värnpliktsnyttets verksamhet troligen inte fortsätta i samma former som idag. Hur rätten till medinflytande kan garanteras blir även avhängigt av vilken arbetsrättslig status de som genomgår frivillig grundutbildning har. Det är emellertid viktigt att framhålla att även en frivillig grundutbildning av soldater skiljer sig från många andra arbetssituationer och att vissa särskilda överväganden kan behöva göras vad gäller medinflytande och utbildningsbevakning. Det rör sig ofta om unga människor i en krävande utbildningssituation som omfattar vapenhantering, särskilda ordningsprinciper och viktiga arbetsmiljöaspekter. Kommittén kan också konstatera att Civilpliktsrådets, Värnpliktsrådets och Värnpliktsnyttets verksamhet har inneburit mycket för att säkerställa att soldater och sjömän får en bra utbildning.

Försvarmaktens folkliga förankring är beroende av att samhället uppfattar Försvarmakten som en myndighet som står för och försvarar våra demokratiska värderingar och ideal. Vidare är folkförankringen beroende av att människor engagerar sig i Försvarmakten och att myndigheten uppfattas som en positiv miljö att verka i. Under de tider då värnpliktskullarna var stora kan folkförankringen också sägas ha främjats av att en stor del av befolkningen under en tid av sitt liv hade tjänstgjort i Försvarmakten eller kände någon som hade gjort det. Med minskade värnpliktskullar har denna aspekt till stor del försvunnit. Kommitténs uppfattning är att försvarets folkförankring bör bevaras och förstärkas. Försvarmakten ska vara en myndighet nära medborgarna. Med de små värnpliktsvolymerna som är aktuella idag är en plikttagstiftning i sig emellertid inte nödvändigtvis den bästa vägen till en gedigen folkförankring. Att frivilligt engagemang kan

resultera i en bred förankring i samhället visas bland annat av det starka engagemanget för hemvärn och frivilligorganisationer.

7.2.4 Ekonomiska konsekvenser

Det är ännu för tidigt att presentera beräkningar på vilka kostnader och eventuella besparingar som kommitténs förslag kommer att medföra. Detta bland annat på grund av att ställningstaganden inte har gjorts beträffande arbetsrättsliga förutsättningar, vilka ersättningar som bör gälla under utbildningen eller hur rekryteringsprocessen bör vara utformad. Kommittén avser att i slutbetänkandet återkomma till fördjupade analyser inom dessa områden.

Analys gjord av Totalförsvarets forskningsinstitut

FOI har i uppdrag för kommittén utfört beräkningar på vilka kostnadseffekterna kan bli om olika förutsättningar i en personalförsörjningsmodell förändras. Syftet har varit att peka på vilka faktorer som kan verka kostnadsdrivande samt i vilken utsträckning. Beräkningar har utförts bland annat utifrån varierande antal utbildade som tecknar avtal samt kostnadsskillnader ifall lön under utbildning ersätts med förmåner motsvarande de som dagens värnpliktiga får.

Beräkningarna från FOI pekar på vikten av att en hög andel av dem som utbildas också tecknar avtal med Försvarmakten. Detta medför kostnadsbesparingar, genom att rekryteringsbehovet och det totala antalet utbildningsdagar minskar. Kommitténs bedömning är att dess föreslagna grundutbildningsmodell skapar förutsättningar för en hög andel tecknade avtal, bland annat genom att rekryteringen i framtiden kommer att vara direkt inriktad på ett fortsatt engagemang inom Försvarmakten och genom att ledtiderna kortas ned. Med pliktssystemet som grund är målsättningen idag att 30 procent av dem som fullgör grundutbildning därefter tecknar avtal för fortsatt engagemang i Försvarmakten. Erfarenheter från andra västeuropeiska länder visar att avkastningen i form av tecknade avtal i ett personalförsörjningssystem baserat på frivillighet är avsevärt mycket högre.

FOI har därutöver utfört beräkningar på en mängd andra variabler, däribland avtalstider, som inte omfattas av kommitténs förslag. Det kan dock noteras att ändrade avtalstider med mera är dimensionerande för hur många som årligen behöver rekryteras och utbildas i ett frivilligsystem. FOI bedömer att den genomsnittliga anställningstiden för soldater är en av de viktigaste variablerna som påverkar rekryteringsbehov och kostnader. Dessa påverkas också av ersättningsnivåer, andelen soldater som väljer att sluta i förtid, samt förhållandet mellan anställda soldater och soldater under beredskapskontrakt. Ur ett kostnadsperspektiv visar FOI:s studie att val av ersättningsystem under den grundläggande utbildningen har en i sammanhanget relativt begränsad inverkan på kostnaderna.

7.3 Principer för rekrytering

Kommittén ska enligt direktiven överväga hur rekryteringsverksamheten i framtiden ska bedrivas. Kommittén avser återkomma till denna fråga i sitt huvudbetänkande. Några principiella riktlinjer kan emellertid anges redan nu. I utformningen av dessa principer finns skäl att beakta vissa lärdomar som kan dras av andra staters erfarenheter.

I många länder sker rekrytering och marknadsföring till försvarsmakten enligt liknande riktlinjer. Informations- och rekryteringsinsatser till unga riktas bland annat via Internet, massmedia och i skolor. Ökad kunskap om försvaret ges även genom frivilligutbildningar för ungdomar. Försvarsmakterna tar ofta hjälp av privata företag i sin marknadsföring. Rekryterings- och urvalsförfarandet är i allmänhet kostsamt.

Vad gäller informations- och rekryteringsarbetets utformning har flera av de länder som kommittén har undersökt dragit snarlika lärdomar. En av dessa är att det är viktigt att satsa på försvarsmaktens eller den enskilda försvarsgrenens varumärke. Att bygga upp ett långsiktigt förtroende för verksamheten har visat sig nödvändigt. Detta förutsätter en ärlig marknadsföring som inte är vilseledande. Den presumtiva soldaten ska ha goda möjligheter att bilda sig en uppfattning om vad hon eller han kan komma att få uppleva under sin tjänstgöring. Genom detta minskas avgångar till följd av förväntningar som inte har uppfyllts. Att soldaten ges en utbildning och materiel som är väl lämpad för de uppgifter som ska

lösas är ytterligare en omständighet som är nödvändig för trovärdigheten för en försvarsmakt. En annan viktig lärdom är att en försvarsmakt måste vara flexibel beträffande när en rekryt kan påbörja sin grundutbildning. Om väntetiden är för lång mellan intresseanmälan och påbörjad grundutbildning hinner en ung människa ofta ångra sig, ställd inför det utbud samhället i övrigt erbjuder. En försvarsmakt måste vidare vara öppen för alla och vara en organisation där färdighet och kunskap belönas. Soldaten bör känna att han eller hon har en möjlighet att utvecklas inom försvarsmakten och att de erfarenheter som fås under tjänstgöringen även kan tillvaratas i en fortsatt civil karriär. En försvarsmakt måste också framstå som en seriös arbetsgivare som tar väl hand om de sina under hela perioden från rekrytering till avslutad anställning. Hur anställda eller före detta anställda beskriver sin arbetsgivare är en av de viktigaste faktorerna när det gäller att intressera potentiella medarbetare.

Det är inte ovanligt att stater med frivilligsystem möter svårigheter att uppfylla de personalvolymerna som efterfrågas av försvarsgrenarna. Svårigheterna består av att rekrytera specialister, samt av för tidiga avgångar och det generella problemet med att fylla vakanser. Oavsett svårigheterna har ingen av de stater som kommittén har undersökt ansett sig behöva återinföra värnplikten. Särskilda ansträngningar för att nå grupper av svårrekryterade individer, i synnerhet de vars kompetens är efterfrågad på den övriga arbetsmarknaden, genomförs istället. Härvid kan konstateras att svårigheterna att fylla vakanser inte enbart utgör problem för frivilligsystem. Även länder med värnpliktsystem, såsom exempelvis Sverige, möter svårigheter att bemanna sina förband för internationella insatser vad gäller vissa befattningar.

7.3.1 Förutsättningar för en frivillig personalförsörjning i Sverige

För ett fungerande militärt personalförsörjningssystem baserat på frivillighet krävs bland annat att Försvarsmakten betraktas som en intressant arbetsgivare för både kvinnor och män. I föregående avsnitt har vissa personalförsörjningsproblem i andra länder beskrivits samt hur dessa har bemötts. En viktig fråga blir hur Sverige kan undvika liknande problem.

Opinions- och attitydundersökningar pekar på att det finns möjligheter att åtminstone delvis undvika sådana problem. Bilden av Försvarsmakten kommer i stor utsträckning att vara avhängig dess egen personalpolitik, vilket innebär att Försvarsmakten själv är den som har störst möjlighet att påverka sin möjlighet att rekrytera. Försvarsmaktens personalförsörjning kan dessutom gynnas av allmänhetens syn på svenskt engagemang i det globala fredsfrämjande arbetet.

I ett system grundat i frivillighet kan urvalet av personer breddas. Jämfört med dagens system blir kvinnor en lika naturlig rekryteringsgrupp som män. Den frivilliga grundutbildningen bör vara öppen för personer med olika ålder och med olika bakgrund. Försvarsmakten ska vara ett alternativ för flertalet grupper ur befolkningen. Individer med exempelvis civil utbildning, arbetslivs- och annan livserfarenhet kan tillföra kompetenser som Försvarsmakten har stort behov av. Att personalen i ett förband har en blandad åldersstruktur utgör också en styrka. Som jämförelse är åldern på de värnpliktiga i dagens krigsförband relativt homogen. Genom att vända sig till bredare befolkningslager kan Försvarsmaktens folkliga förankring också komma att gynnas eftersom positiva erfarenheter kan spridas bland breda grupper av befolkningen.

Det är särskilt intressant att ta del av ungdomars intressen och drivkrafter, syn på omvärlden med mera. Unga vuxna kommer, vid en personalförsörjning grundad på frivillighet, att vara en av de viktigaste grupperna för Försvarsmakten att rekrytera ifrån. En studie där frågor har ställts till ungdomar i gymnasiets tredje årskurs indikerar att svenska ungdomar har intressen och krav som kan uppfyllas av Försvarsmakten som arbetsgivare.² Försvarsmakten kan därför, om den är lyhörd för ungdomars attityder och intressen, bli en arbetsgivare med mycket goda möjligheter att möta unga vuxnas krav på en arbetsgivare.

Enligt denna studie uppskattar dagens unga att ha många möjligheter till självförverkligande. Exempel på detta är den utbredda viljan till internationella erfarenheter. Pengar är sällan den primära drivkraften. Det är ofta viktigare att utvecklas som person i sitt arbete. Pålitlighet och autenticitet är viktiga egenskaper och är något ungdomar efterfrågar i kontakter med andra personer.

² Lindgren, Mats m.fl. (2005), *The Me We Generation – What Business and Politics Must Know About the Next Generation*, Bookhouse Publishing and Kairos Future

Detsamma gäller för arbetsplatsen genom arbetskamrater och arbetsledare.

Försvarsmaktens verksamhet måste anses svara mot flera av de ovan uppräknade kraven. Försvarsmakten erbjuder en stor mängd olika utbildningar inom flera verksamhetsfält. Arbetet är ofta präglat av lagarbete och problemlösning. Ledarskapsutbildningens kvalitet är välkänd och möjligheterna till internationellt arbete är stora. Försvarsmakten är vidare en arbetsplats som alla kan få tillträde till, oavsett bakgrund eller kontaktnät. Möjligheterna att utvecklas inom yrkesrollen är allmänt sett stora. Till skillnad från länder där försvarsmakten traditionellt har använt repressiva åtgärder mot civilbefolkning och de egna soldaterna, har den svenska Försvarsmakten länge drivit ett genuint värdegrundsarbete. Den svenska Försvarsmaktens internationella anseende är också mycket gott. Bilden av Försvarsmakten gynnas även av det starka engagemanget för deltagande i frivilligorganisationernas verksamhet.

Försvarshögskolans Institution för ledarskap och management (ILM), har på uppdrag av Försvarsmakten genomfört studier av 17-åringar, individer som mönstrade 2005 och som togs ut till värnpliktstjänstgöring 2006 samt värnpliktiga som genomförde grundutbildning under 2005. De sistnämnda hade gjort detta på fyra olika förband (I 19, P 4, P 7 samt ett kompani från Lv 6).³ Målsättningen i studierna har bland annat varit att mäta villigheten till att göra internationell tjänst och inställningen till att genomföra värnpliktstjänstgöring. Studien visar att 17-åringars vilja att fullgöra värnpliktstjänstgöring är relativt stor. 44 procent av de unga männen och 24 procent av de unga kvinnorna är intresserade av att fullgöra värnplikt. Intresset för internationell tjänst bland dem som fullgjorde grundutbildning under 2005 är relativt stort: 42 procent har uttryckt att de absolut eller troligen har varit villiga att söka till NBG. Av dem som skulle påbörja värnpliktsutbildning 2006 har motsvarande nivå av villighet uppgått till 40 procent. Det verkliga antalet som faktiskt har sökt internationell tjänstgöring är betydligt lägre (se avsnitt 5.2.3). Om frågan vidgas till att omfatta villighet för internationell tjänstgöring, utöver NBG, uppgår intresset till 45 respektive 44 procent. En slutsats av ovan nämnda siffror är att

³ Österberg, Johan m.fl. (2007), *Vilka är möjligheterna att rekrytera unga män och kvinnor till det svenska insatsförsvaret – Fyra empiriska studier*, FHS ILM Serie 1:32

Försvarsmakten och dess internationella verksamhet framstår som intressanta för stora grupper av ungdomar.⁴

En nyckelfaktor i det framtida rekryteringsarbetet är att ta vara på det intresse som ungdomar har av Försvarsmakten. Enligt en undersökning bland de värnpliktiga som har fullgjort grundutbildning 2007 anger 38 procent av dem som har besvarat frågan att deras inställning till värnpliktstjänstgöringen har påverkats i negativ riktning under grundutbildningen. Som de tre viktigaste orsakerna till en mer negativ inställning anges utbildningens innehåll, den befattning/tjänst den värnpliktige har haft samt befälens uppträdande.⁵ Kommitténs förslag om en modell för en ny frivillig grundutbildning ger stora möjligheter för Försvarsmakten att komma ifrån delar av de brister som idag leder till försämrade attityder bland soldaterna. Kortare ledtider och en gemensam grundutbildning före eventuell befattningsutbildning skulle ge Försvarsmakten goda förutsättningar att tillsammans med individen komma fram till vilken befattning han eller hon är lämpad för. Detta ökar möjligheten att få soldater som är nöjda med sin befattning. Kortare ledtider skulle även göra utbildningsplaneringen lättare. Det missnöje som idag finns vad gäller ändrade befattningar och bristande övningstid skulle då i stor utsträckning kunna undvikas. I anslutning till detta måste Försvarsmakten för att kunna ta vara på intresset för dess verksamhet erbjuda bra och meningsfulla utbildningar och ha en fungerande personalpolitik.

Förutom ett relativt stort intresse för Försvarsmaktens verksamhet hos ungdomar kan det också konstateras att Försvarsmaktens verksamhet har ett ansevärt stöd bland befolkningen i stort. I Styrelsen för psykologiskt försvar (SPF) *Opinion 2007 – Om den svenska allmänhetens syn på samhället, säkerhetspolitiken och försvaret*, kan man utläsa bland annat följande. Deltagande i militära fredsfrämjande insatser och i EU:s försvars- och säkerhetspolitiska samarbete anses bidra till svensk fred och säkerhet. Majoriteten av de tillfrågade tycker det är rätt att Sverige ökar antalet soldater i internationella engagemang (en minskning i opinionsstödet kan observeras från tidigare år). SPF-studier under 2003 – 06 har uppvisat en stor majoritet för att Sverige medverkar med militär personal i interventioner i syfte att förhindra massmord eller etnisk rensning. År 2006 ansåg en majoritet att det

⁴ En tolkning av studierna förutsätter viss försiktighet eftersom urvalet är begränsat, exempelvis i jämförelse med Pliktverkets studie som har refererats till i avsnitt 5.2.3

⁵ Försvarsmakten (2008), *Slutrapport Attitydprojektet utbildningsår 2007*

skulle vara berättigat att EU ingriper i ett annat land utanför Europa för att trygga humanitär hjälp eller för att förhindra folkmord. Undersökningen visar att Försvarsmaktens verksamhet har stöd inte bara bland unga, utan hos allmänheten i stort.

Att tillmötesgå ungas krav på en arbetsmarknad där tillgången på arbetskraft väntas minska är en utmaning för alla arbetsgivare. Mot bakgrund av vad som har anförts kan Försvarsmakten ha vissa fördelar jämfört med andra arbetsgivare. Detta bland annat mot bakgrund av verksamhetens art men även genom det breda samhälleliga stödet för internationellt fredsfrämjande arbete. Genom att erbjuda en bra utbildning, ett stimulerande arbete och förutsättningar till en smidig övergång till en civil karriär bör Försvarsmaktens förutsättningar att rekrytera soldater vara goda.

7.3.2 Ansvarig myndighet och huvudmannskap för den framtida rekryteringsverksamheten

Kommittén ska enligt direktiven lämna förslag på vilken myndighet som i framtiden bör ansvara för rekryteringsverksamheten. Något förslag på området kommer inte att lämnas i delbetänkandet.

I sitt arbete har kommittén upplevt ett stort intresse hos samtliga berörda myndigheter när det gäller att utveckla nya metoder och sätt att arbeta i rekryteringsfrågan. Det kan emellertid konstateras att arbetet bedrivs på många fronter och att goda idéer och uppslag inte alltid får det genomslag som de förtjänar. Det framstår därför som tydligt att oavsett vilken myndighet som ska ansvara för rekryteringsverksamheten, så är det av yttersta vikt att ansvaret är samlat under en huvudman. Hur arbetet sedan fördelas vad gäller sakfrågor ligger på den ansvariga myndigheten. Genom ett tydligt huvudmannskap undviks att viktiga uppgifter lämnas utan åtgärd. Den kompetens som idag finns inom Pliktverket bör tas till vara oavsett vilken myndighet som tilldelas ett huvudmannskap. Den huvudansvariga myndighetens informations- och rekryteringsverksamhet ska i enlighet med de slutsatser som har dragits av 2006 års förvaltningskommitté i dess delbetänkande *Opinionsbildande verksamhet och små myndigheter* (SOU 2007:107) bedrivas sakligt.

Kommittén kommer i det fortsatta arbetet att samverka med bland andra Pliktverket, Försvarsmakten och Försvarshögskolan i utformningen av ett förslag till ansvarig myndighet för rekrytering.

7.3.3 Korta ledtider, flera utbildningsstarttillfällen

För att undvika långa ledtider bör det framtida rekryteringssystemet vara utformat på ett sätt som gör det möjligt att påbörja grundutbildning kort efter intresseanmälan och erforderlig urvalsprocedur. Detta förutsätter att den försvarsmaktsgemensamma grundutbildningen ges vid flera tillfällen per år och att snabba beslut kan tas om vilka som ska erbjudas denna utbildning.

7.3.4 Marknadsförings-, urvals- och värdegrundsaspekter

De grundläggande principerna för den framtida rekryteringsprocessen bör i största möjliga mån styras av Försvarsmaktens behov utan att rättssäkerheten, samhällets grundläggande värderingar eller kostnadseffektiviteten äventyras.

Ur Försvarsmaktens perspektiv, krävs flera moment innan en person kan anställas framgångsrikt. Dessa kan bestå av en kartläggning av vilka potentiella medarbetare som finns tillgängliga. Kartläggningen bör omfatta breda grupper och inte enbart specifika åldersklasser. Kunskap krävs också om vilka intressen och kvalifikationer dessa personer har samt om vilket det bästa sättet att nå ut till dessa individer är. De marknadsföringsinsatser som vidtas måste, i likhet med andra länders, vara ändamålsenliga och anpassade efter ett ständigt föränderligt samhällsklimat, något som är nödvändigt för att klara av konkurrensen om de mest kvalificerade och lämpade individerna på arbetsmarknaden. Försvarsmakten bör även ha en god bild av vilka grundläggande krav som kan ställas på en framtida anställd för att hon eller han ska kunna tillgodogöra sig såväl den grundläggande utbildningen som fortsatta utbildningsmoment. Ett naturligt sätt att nå ut till blivande medarbetare, både yngre vuxna och andra åldersgrupper, är att ta till vara på det stora intresset för engagemang i olika frivilliga försvarsorganisationer.

Efter att, exempelvis genom marknadsföring, ha skapat ett intresse för en anställning inom Försvarsmakten, måste test och urval ske. Till en början bör urvalet inte ske till specifika tjänster utan till den Försvarsmaktsgemensamma grundutbildningen omfattande tre månader. Genom detta, menar kommittén, minskas den bristande effektiviteten i dagens urvalssystem (se avsnitt 5.2.2).

I detta sammanhang är det naturligtvis självklart att ingen ska diskrimineras på grund av kön, etnisk tillhörighet, ålder, sexuell läggning, hudfärg, tjänstegrad eller religiös övertygelse.

Trovärdigheten i ett frivilligsystem är delvis avhängigt av att de anställda inom Försvarmakten speglar samhället i stort. En av målsättningarna bör därför i synnerhet vara att dels avsevärt öka andelen kvinnor, dels exempelvis svenskar med invandrabakgrund. Kulturella färdigheter, språkliga kunskaper med mera är positiva egenskaper till gagn för en internationellt aktiv Försvarmakt.

Rekryteringsprocessen tar inte slut i och med en påbörjad anställning inom Försvarmakten. Som erfarenheter från andra länder visar, bör Försvarmakten efter avslutad anställning aktivt arbeta för att underlätta soldatens övergång till den civila arbetsmarknaden. En lyckad rekrytering kan inte anses avslutad förrän en nöjd person lämnar Försvarmakten.

Särskilt yttrande av Peter Jonsson (s)

Vi socialdemokrater har varit pådrivande i förändringen av det svenska försvaret från gårdagens förrådsställda invasionsförsvaret mot ett modernt, effektivt och folkligt förankrat försvar som skall kunna möta dagens och morgondagens hot. Detta förändringsarbete pågår fortfarande och innebär också en rad utmaningar vad gäller utformningen av försvarets framtida personalförsörjning.

Jag är inte övertygad om att den modell som föreslås i delbetänkandet är rätt väg att gå. Det finns betydande osäkerheter i faktorer som bl.a. kostnader, att rätt personal kan attraheras, konjunkturkänslighet i rekryteringen och folkförankring. Jag hade hellre sett att utredningsarbetet hade fått fördjupa flera olika alternativ till hur plikten kan förändras.

Emellertid accepterar jag att utredningsarbetet i detta skede fortsätter i enlighet med förslaget i delbetänkandet. Jag vill dock betona att detta inte skall tolkas som ett definitivt ställningstagande för den modell som utredningen avser gå vidare med. Jag avser istället ta slutlig ställning först i och med att slutbetänkandet föreligger, då faktorerna avseende bl.a. ekonomi, juridik, folkförankring och rekryteringsmöjligheter har blivit tydliggjorda.

Stockholm den 24 oktober 2008

Peter Jonsson

Särskilt yttrande av Marianne Eriksson (v)

Vänsterpartiet är öppna för en fortsatt utredning för att kunna säkerställa personalbehovet inom försvaret.

Vi ser särskilt fram emot att det fortsatta arbetet också kommer att omfatta fördjupning kring en allmän och könsneutral mönstring med kort allmäntjänst som bas.

Stockholm den 24 oktober 2008

Marianne Eriksson (v)

Kommittédirektiv



En förändrad totalförvarsplikt

Dir.
2007:147

Beslut vid regeringssammanträde den 6 december 2007

Sammanfattning av uppdraget

En parlamentarisk kommitté ska överväga vilka författningsändringar och övriga åtgärder som är nödvändiga för att möjliggöra frivillig rekrytering och utbildning av sådan personal som enligt nuvarande förhållanden tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförvarsplikt. Vidare ska kommittén överväga under vilka förhållanden pliktssystemet ska tas i anspråk. Givet de slutsatser som dras när det gäller möjliggörande av frivillighet ska kommittén även överväga om skyldigheten att tjänstgöra inom totalförsvaret ska bli könsneutral.

Kommittén ska dessutom

- föreslå vilka villkor som bör gälla under tjänstgöringstiden för personal som tjänstgör på frivillig grund,
- belysa konsekvenser av förslagen för Försvarmaktens och det civila försvarets personalförsörjning och verksamhet i övrigt, och
- föreslå nödvändiga förändringar i fråga om rekryteringsverksamheten, bland annat i fråga om vilken myndighet som bör ansvara för verksamheten.

Bakgrund

Lagen (1994:1809) om totalförvarsplikt

Den 1 juli 1995 trädde den nu gällande lagen om totalförvarsplikt i kraft (prop. 1994/95:6 och 1994/95:87, bet.1994/95:FöU1, rskr.

1994/95:78). Samtidigt trädde lagen (1994:1810) om möjlighet för kvinnor att fullgöra värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning och lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret m.m. i kraft. Till nämnda lagar har regeringen utfärdat verkställighetsföreskrifter.

Hur många som ska skrivas in med plikt och hur lång utbildningen ska vara styrs enligt lagen om totalförsvarsplikt av behovet av pliktpersonal under höjd beredskap. Behovet avgörs av den som ansvarar för verksamheten. Enligt lagen ska tjänstgöringsskyldigheten fullgöras som värnplikt, civilplikt eller allmän tjänsteplikt. Värnplikten och civilplikten omfattar grundutbildning, repetitionsutbildning, beredskapstjänstgöring och krigstjänstgöring. Den allmänna tjänsteplikten fullgörs endast under höjd beredskap.

Totalförsvarsplikten gäller för varje svensk medborgare samt för varje utländsk medborgare som är bosatt i Sverige från det år man fyller 16 år t.o.m. det år man fyller 70 år. Endast svenska män är skyldiga att mönstra och fullgöra värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning än 60 dagar. Denna skyldighet föreligger endast från det år den totalförsvarspliktige fyller 19 år till slutet av det år han fyller 47 år. Vapenfri tjänst kan fullgöras som civilplikt med längre grundutbildning än 60 dagar.

Svenska kvinnor kan frivilligt genomgå en antagningsprövning för inskrivning för värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning än 60 dagar. En kvinna som skrivits in för värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning blir vid straffansvar skyldig att fullgöra värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning enligt samma bestämmelser som gäller för männen.

Grundutbildningen syftar till att ge de totalförsvarspliktiga förutsättningar att fullgöra de uppgifter som det förband eller den organisation de tjänstgör vid kan komma att ställas inför i krig.

Nuvarande situation inom Försvarsmakten

Försvarsmaktens uppgifter är att försvara Sverige mot väpnat angrepp, hävda Sveriges territoriella integritet, bidra till fred och säkerhet i omvärlden samt bidra till att stärka det svenska samhället vid svåra påfrestningar i fred.

Försvarsmakten är inne i en genomgripande omvandling till ett mer aktivt insatsförsvar. Fokus har förflyttats från utbildning och beredskap till utbildning inför och genomförande av insatser. Detta

ställer nya krav inte minst på personalförsörjningen. Förändringarna genomförs mot bakgrund bland annat av ett förändrat globalt säkerhetspolitiskt läge, en förändrad syn på regional säkerhet, framväxten av en europeisk säkerhetsgemenskap och en förändrad hotbild mot Sverige. Även den snabba teknikutvecklingen har stor påverkan. Vidare präglas omställningen av en högre ambitionsnivå i fråga om internationella insatser.

Försvarsmaktens uppgifter innebär bland annat att myndigheten ska utveckla och vidmakthålla insatsförband med olika beredskap. Vissa förband är omedelbart gripbara, under det att andra förband är tillgängliga för nationella insatser med beredskapstider på upp till ett år. Därutöver ska Försvarsmakten kunna delta i internationella insatser. Ett viktigt verktyg för detta är de förband som anmälts till internationella styrkeregister med beredskapstider på 10, 30 eller 90 dagar.

Utvecklingen inom det civila försvaret

Den säkerhetspolitiska utvecklingen har medfört att åtgärder för det civila försvaret under det senaste decenniet har reducerats. I dag är utgångspunkten att de åtgärder som genomförs för att stärka samhällets förmåga att hantera extraordinära händelser i fred, det vill säga samhällets beredskap, tillgodoser behovet av grundläggande förmåga inom det civila försvaret.

En konsekvens av denna utveckling är att utbildningen av totalförsvarspiktiga flygplatsbrandmän upphörde från och med 2004 och utbildning av räddningsmän, sanerare och ammunitionsröjare för kommunala behov upphörde från och med den 1 september 2005. För närvarande utbildas endast civilpliktiga kraftledningsreparatörer, kraftverksoperatörer och ställverksreparatörer för att säkra energiförsörjningen. Under hösten 2007 genomför cirka 60 personer utbildningen. Under 2008 kommer även denna utbildning att upphöra.

Utvecklingen av pliktsystemet

Under den senaste tioårsperioden har antalet krigsplacerade totalförsvarspiktiga minskat från cirka 400 000 till cirka 30 000. Under samma tid har antalet personer som fullgör värnpliktsutbildning

minskat från cirka 30 000 per år till ett genomsnitt om cirka 8 300 per år. En än mer tydlig utveckling har skett i fråga om totalförsvarspliktiga som fullgör lång civilpliktsutbildning. År 1996 bedömde regeringen att det fanns ett årligt behov av att låta 10 000 totalförsvarspliktiga genomgå civilpliktsutbildning. För närvarande sker ingen inskrivning för civilpliktsutbildning längre än 60 dagar.

Från och med 2007 kallas endast de män som efter en lämplighetsundersökning bedöms ha förutsättningar att skrivas in för tjänstgöring och som i övrigt kan antas komma i fråga för sådan inskrivning till mönstring. Reformen innebär att cirka 25 000 män om året, av årsklasser om 60 000 eller mer, kommer att vara aktuella för att genomgå mönstring. Kvinnor genomför antagningsprövning på frivillig grund. Från och med 2008 kommer även kvinnor ha möjlighet att delta i den lämplighetsundersökning som för männens del föregår mönstringen. År 2006 genomförde cirka 1 000 kvinnor antagningsprövning.

De senaste årens statistik från Totalförsvarets pliktverk visar att runt 95 procent av de inskrivna uppgett att de är positivt inställda till tjänstgöring. Den enskildes vilja till tjänstgöring är emellertid endast en av flera faktorer som ska beaktas vid inskrivningsbeslutet.

Bilden av en hög andel motiverade vinner stöd av de undersökningar som genomförts av Försvarshögskolan. Enligt en undersökning som genomförts 2007 är 44 procent av männen och 24 procent av kvinnorna i den aktuella åldersgruppen villiga att göra värnplikt. Detta motsvarar cirka 40 000 ungdomar i den aktuella årsklassen, vilket är väsentligt fler än antalet mönstrande och inskrivna.

År 1996 dömdes 240 personer för brott mot lagen om totalförsvarsplikt, varav 103 till fängelse. År 2006 hade antalet dömda minskat till totalt 104 personer, varav 41 dömdes till fängelse. Den som uppsåtligen avviker eller uteblir från tjänstgöringen döms i normalfallet till fängelse. Den som uppsåtligen eller av oaksamhet uteblir från mönstringen döms till penningböter.

Behovet av en utredning

Utgångspunkter

Den lagstiftning som ligger till grund för det militära och det civila försvarets personalförsörjning måste vara användbar på lång sikt oavsett vilka förändringar som kan inträffa, till exempel i fråga om det säkerhetspolitiska läget. De uppgifter som tillkommer det militära och civila försvaret under höjd beredskap måste vara det som ytterst avgör hur personalförsörjningen och lagstiftningen ska vara utformad. En allmän totalförsvarsplikt – i någon form – bör därför finnas kvar för att säkerställa Sveriges förmåga att i framtiden kunna möta ett väpnat angrepp och skydda civilbefolkningen i tider av ofred.

Mot bakgrund av den tidigare nämnda utvecklingen inom Försvarsmakten och det civila försvaret finns ett behov av att se över hur lagstiftningen bättre kan anpassas till dagens förutsättningar. De principer som alltjämt kommer till uttryck i lagen om totalförsvarsplikt har sin grund i en tid då totalförsvaret, och främst det militära försvaret i form av Försvarsmaktens krigsorganisation, hade ett bemanningsbehov som motsvarade samtliga män i värnpliktsåldern som inte befriats från tjänstgöring. Sedan tillkomsten av den nu gällande lagen har dock stora förändringar skett. Utbildningsbehovet vid de bemanningsansvariga organisationerna har minskat väsentligt samtidigt som uppgifterna har förändrats för såväl Försvarsmakten som berörda organisationer inom det civila försvaret. Detta ställer i sin tur nya krav i fråga om personalförsörjningen.

Försvarsmaktens soldatförsörjning måste på ett ändamålsenligt och kostnadseffektivt sätt kunna anpassas utifrån de uppgifter som riksdagen och regeringen ger till myndigheten. Detsamma gäller de berörda organisationerna inom det civila försvaret. Detta innebär att lagstiftningen bör kunna tillämpas när det är motiverat av utbildningsbehovet. Samtidigt bör rekrytering och utbildning i andra former vara möjligt om detta är mer ändamålsenligt och utbildningsbehovet så medger.

Denna utgångspunkt innebär emellertid inte en utveckling mot ett yrkesförsvär. Med undantag av yrkesofficerare i grundorganisationen tjänstgör den militära personalen i Försvarsmakten under begränsad tid. Gemensamt för bland annat reservofficerare, soldater som är krigsplacerade som totalförsvarspliktiga, hemvärnsmän

eller anställda i utlandsstyrkan är att de har en annan huvudsaklig sysselsättning – till exempel arbete eller studier – vid sidan av den militära tjänstgöringen. Tjänstgöringen inom Försvarsmakten inskränks till grundutbildning och tjänstgöring på grund av till exempel beredskapskontrakt, tidsbegränsad anställning eller totalförsvarsplikt. Det finns inte anledning att ändra detta grundläggande förhållande i fråga om den militära personalen.

Den enskildes vilja till tjänstgöring

Lagen om totalförsvarsplikt är en lagstiftning av rättighetsinskränkande karaktär som ger berörda myndigheter möjlighet att genomdriva lagens bestämmelser gentemot den enskilde genom tvångsåtgärder och ytterst fängelsestraff. Det är av stor vikt att en sådan myndighetsutövning begränsas i enlighet med de behov som föreligger. Användningen av tvångsåtgärder i ett läge där antalet motiverade och i övrigt lämpliga personer räcker för att fylla utbildningsbehovet riskerar att undergräva medborgarnas förtroende för försvarets verksamhet.

Även ur ett verksamhetsperspektiv finns anledning att i största möjliga utsträckning tillmäta den enskildes vilja betydelse. Rekrytering och utbildning bör på ett kostnadseffektivt sätt stödja verksamhetsintresset. Att de som genomför tjänstgöringen är motiverade är till fördel för såväl utbildningens resultat som för vidare rekrytering till bl.a. officersutbildning och internationell tjänstgöring.

Utgångspunkten bör vara att tjänstgöringen ska kunna genomföras med frivillighet. Det finns därmed skäl att se över vilka förändringar i lagstiftningen som är nödvändiga för att den enskildes vilja till tjänstgöring ska kunna vara ett avgörande skäl för vem som tas ut till tjänstgöring.

Kvinnor i försvaret

En kvinna är skyldig att fullgöra värnplikt eller civilplikt med lång grundutbildning först efter att hon skrivits in efter antagningsprovning enligt lagen om möjlighet för kvinnor att fullgöra värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning.

Riksdag och regering har under en lång rad av år framhållit att andelen kvinnor inom det militära försvaret bör öka. Detta gäller såväl befäl som soldater.

Omställningen av Försvarsmakten har inneburit förändrade krav på grundutbildningen och ett behov av nya kompetenser. Enligt regeringens mening innebär denna utveckling ett tydligt behov av att ta tillvara såväl kvinnors som mäns kunnande och förmågor.

I den urvalsprocess som sker för att finna de personer som är bäst lämpade för tjänstgöring är individens egenskaper och kompetens avgörande.

Målet är att de bäst lämpade kvinnorna och männen ska antas till tjänstgöring. Rekrytering av både kvinnor och män bidrar till möjligheterna att upprätthålla en hög kompetens bland de som tas ut. En vidgad rekrytering av kvinnor kan också förmodas stimulera rekryteringen av kvinnor till officersyrket, vilket har ett betydande mervärde.

Frågan om vidgad totalförsvarsplikt

Utgångspunkten för kommittén – att utbildningen ska kunna genomföras med den enskildes vilja till tjänstgöring som avgörande skäl för rekryteringen – gör i sig att rekryteringen blir mer könsneutral.

Givet de slutsatser som dras när det gäller möjliggörande av frivillighet bör dock kommittén också överväga om skyldigheten att fullgöra värnplikt eller civilplikt med lång grundutbildning bör utvidgas till kvinnor och därmed bli könsneutral.

Rekrytering

Mönstringsskyldigheten omfattar män som är svenska medborgare. Ytterst har den allmänna skyldigheten att genomgå mönstring motiverats av behovet att säkerställa den framtida försvarsförmågan.

Mönstringen har gjort att berörda myndigheter har en god kännedom om behovet av och tillgången till totalförsvarspliktig personal och att en utbildningsreserv kunnat upprätthållas.

Därutöver bidrar mönstringen till att de totalförsvarspliktiga får information om försvaret. Det kan vidare antas att mönstringen har

gett myndigheterna förutsättningar att säkerställa en hög personell kvalitet samt att den personal som tagits ut till tjänstgöring kommit från olika delar av samhället.

Mot bakgrund av de i direktiven ovan redovisade förändringsbehoven finns det dock anledning att överväga den lämpliga framtida utformningen av systemet för rekrytering.

I detta bör ingå en beskrivning av hur rekryteringen kan ge tillfälle för försvaret att nå ut med information om Sveriges försvar och säkerhetspolitik till alla unga i en årskull. Denna kommunikation bedöms vara av stor vikt för försvarsviljan i landet och förmågan att motivera unga människor oavsett kön att delta i utbildningen.

En fråga för kommittén är om mönstringskyldigheten helt eller delvis kan och bör tillämpas när utbildning sker på frivillig grund. Alternativ som bör övervägas är därför bl.a.

- att förändringar vidtas inom ramen för dagens system så att mönstringsplikten gäller både för män och kvinnor, och
- att mönstringskyldigheten – liksom tjänstgöringskyldigheten – enbart tillämpas när försvarsberedskapen kräver det.

Utgångspunkter för en översyn bör vidare vara lika möjligheter till tjänstgöring för kvinnor och män, att den enskildes vilja att tjänstgöra ska kunna vara avgörande för vem som skrivs in till tjänstgöring och att de bemanningsansvariga organisationerna – bland andra Försvarsmakten – bör få ett större ansvar i fråga om rekryteringen av personal. Rekryteringen bör vidare genomföras på ett så kostnadseffektivt sätt som möjligt. I detta sammanhang bör även organisatoriska konsekvenser övervägas, till exempel vilken myndighet som lämpligast ansvarar för verksamheten.

Uppdraget

Kommittén ska överväga vilka författningsändringar och övriga åtgärder som är nödvändiga för att möjliggöra frivillig rekrytering och tjänstgöring av den personal som i dag tjänstgör enligt lagen om totalförsvarsplikt.

Kommittén ska vidare ta ställning till under vilka förhållanden frivillig rekrytering och tjänstgöring bör tillämpas respektive inte tillämpas.

Kommittén ska även överväga om skyldigheten att fullgöra värnplikt eller civilplikt med lång grundutbildning bör gälla både för män och kvinnor. Övervägandena bör ta sin utgångspunkt i försvarets rekryteringsbehov, möjligheterna att nå målet att de bäst lämpade kvinnorna och männen ska tjänstgöra och möjliggörandet av frivillig rekrytering. Om kommittén finner att skyldighet att fullgöra värnplikt eller civilplikt med lång grundutbildning ska bli könsneutral ska den lämna förslag till nödvändiga författningsändringar och övriga åtgärder.

Vidare ska kommittén ta ställning till hur utbildning genom frivillig tjänstgöring bör utformas, bland annat i fråga om ersättning och andra förmåner, disciplinansvar samt möjligheter att avbryta tjänstgöringen. En jämförelse bör göras bland annat med de villkor som i dag gäller för officersaspiranter respektive anställda soldater.

Kommittén ska redovisa förslag till lämplig ordning för beslut om att rekrytering respektive tjänstgöring ska ske på frivillig grund.

Kommittén ska lämna förslag till nödvändiga förändringar i fråga om rekryteringen av personal. Alternativ som ska övervägas är bl.a.

- att förändringar vidtas inom ramen för dagens system så att mönstringsplikten gäller för både män och kvinnor, och
- att mönstringskyldigheten – liksom tjänstgöringsskyldigheten – enbart tillämpas när försvarsberedskapen kräver detta.

I detta sammanhang ska även rekryterings betydelse för försvarets kommunikation med unga människor belysas. Utgångspunkterna ska vidare vara lika möjligheter till tjänstgöring för kvinnor och män, att den enskildes vilja att tjänstgöra ska kunna vara avgörande för vem som skrivs in till tjänstgöring och att de utbildningsansvariga organisationerna – däribland Försvarsmakten – bör få ett större ansvar i fråga om rekryteringen av personal. Kommittén ska även överväga hur rekryteringsverksamheten bör vara organiserad. I detta sammanhang ska kommittén särskilt utveckla och ta ställning till vilken myndighet som bör ansvara för verksamheten och vilka åtgärder som är nödvändiga för att säkerställa den enskildes rättsäkerhet.

Kommittén ska belysa de konsekvenser för Försvarsmaktens och det civila försvarets personalförsörjning och verksamhet i övrigt som följer av förslagen, bland annat i fråga om

- den personella kvaliteten och personalens sammansättning,

- förutsättningarna att bemanna Försvarsmaktens insatsorganisation,
- hemvärnet och de frivilliga försvarsorganisationerna samt
- förankringen hos medborgarna av försvarets verksamhet.

Redovisningen ska omfatta dels det militära försvaret och dels det civila försvaret. Utgångspunkten ska därvid vara en sammanhållen lagstiftning för det militära och det civila försvarets behov och en ordning för mönstring, rekrytering och tjänstgöring som är kostnadseffektiv och stödjer verksamhetens intresse. I fråga om militärtjänstgöring ska kommitténs överväganden ta sin utgångspunkt i Försvarsmaktens samtliga uppgifter och Försvarsmaktens behov av förband för att lösa dessa uppgifter. Kommittén ska bland annat beakta utvecklingen i fråga om Försvarsmaktens möjligheter att anställa soldater under begränsad tid. I fråga om civilpliktsutbildning som är längre än 60 dagar ska övervägandena ta sin utgångspunkt i behoven och verksamheten vid de bemanningsansvariga organisationerna inom det civila försvaret.

Kommittén ska i den utsträckning den finner att det är relevant göra jämförelser med andra länder. Kommittén ska redovisa uppskattade kostnader för respektive förslag. Arbetets bedrivande Kommittén ska redovisa resultatet av sitt arbete senast den 1 februari 2009. Kommittén ska bedriva sitt arbete i samverkan med Försvarsmakten, Totalförsvarets pliktverk, Krisberedskapsmyndigheten, Affärsverket svenska kraftnät och övriga som anordnar plikt-tjänstgöring. Kommittén ska samråda med Statens räddningsverk i fråga om regeringens uppdrag till myndigheten att genomföra en försöksverksamhet gällande utbildning av frivilliga samt undersöka möjligheterna att införa ett administrativt system för att förteckna befintlig kompetens hos frivilliga (Fö2006/2108/CIV). Myndigheterna ska lämna det underlag som kommittén begär för sitt arbete. Kommittén ska i sitt arbete samråda med Förvaltningskommittén (Fi 2006:08). Kommittén ska även samråda med andra offentliga utredningar i de fall det är relevant. Kommittén ska hålla berörda centrala arbetstagarorganisationer informerade om sitt arbete och ge dem tillfälle att framföra synpunkter.

(Försvarsdepartementet)

Lag om totalförsvarsplikt (1994:1809)

1 kap. Totalförsvarsplikten

1 § Totalförsvaret är en angelägenhet för hela befolkningen.

2 § Totalförsvarets personalförsörjning skall tryggas genom en totalförsvarsplikt som gäller för varje svensk medborgare från början av det kalenderår när han eller hon fyller sexton år till slutet av det kalenderår när han eller hon fyller sjuttio år.

Totalförsvarsplikten gäller också under motsvarande tid för var och en som utan att vara svensk medborgare är bosatt i Sverige.

3 § En totalförsvarspliktig är skyldig att

1. medverka vid föreskriven utredning om sina personliga förhållanden,
2. tjänstgöra inom totalförsvaret i den omfattning som hans eller hennes kroppskrafter och hälsotillstånd tillåter, och
3. iaktta de föreskrifter i övrigt som meddelas i denna lag.

4 § Tjänstgöring enligt 3 § 2 fullgörs som värnplikt, civilplikt eller allmän tjänsteplikt.

Värnplikten och civilplikten omfattar grundutbildning, repetitionsutbildning, beredskapstjänstgöring och krigstjänstgöring.

Den allmänna tjänsteplikten innebär att den som är totalförsvarspliktig under höjd beredskap skall tjänstgöra enligt bestämmelserna i 6 kap.

5 § Värnplikten skall fullgöras hos Försvarsmakten och skall alltid inledas med grundutbildning.

Skyldigheten att fullgöra värnplikt omfattar endast män som är svenska medborgare och gäller från början av det kalenderår när den totalförsvarspliktige fyller nitton år till slutet av det kalenderår när han fyller fyrtiosju år.

Av 5 § lagen (1994:1810) om möjlighet för kvinnor att fullgöra värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning följer dock att en kvinna som efter antagningsprövning enligt den lagen skrivits in för värnplikt därefter är skyldig att fullgöra värnplikten.

6 § Civilplikten skall fullgöras i de verksamheter inom totalförsvaret som regeringen föreskriver.

Civilplikten får inte omfatta annan verksamhet som är förenad med egentliga stridsuppgifter än ordnings- eller bevakningsuppgifter.

7 § Ingen är skyldig att fullgöra värnplikt eller civilplikt utan att ha skrivits in enligt 3 kap.

2 kap. Utredning om personliga förhållanden

1 § För att en totalförsvarspliktigs förutsättningar att fullgöra värnplikt eller civilplikt skall kunna utredas och bedömas är han eller hon skyldig att, på begäran av Totalförsvarets pliktverk, en annan statlig myndighet som regeringen bestämmer, en kommun eller ett landsting, skriftligen eller muntligen eller, om det behövs, vid en personlig inställelse lämna nödvändiga uppgifter om hälsotillstånd, utbildning, arbete och personliga förhållanden i övrigt. Lag (1999:950).

2 § Varje svensk man som är totalförsvarspliktig är för utredning som avses i 1 § skyldig att vid Totalförsvarets pliktverk genomgå

mönstring, om det inte är uppenbart att han saknar förmåga att fullgöra värnplikt och civilplikt.

Skyldigheten inträder det kalenderår när den totalförvarspliktige fyller arton år eller, för den som förvärvar svenskt medborgarskap senare, från och med den dag när han blir svensk medborgare. Om det inte finns särskilda skäl, är ingen skyldig att genomgå mönstring efter det kalenderår när han fyller tjugofyra år.

3 § Mönstringen skall ske i den totalförvarspliktiges personliga närvaro. Den skall omfatta medicinska och psykologiska undersökningar samt annan utredning av hans personliga förhållanden.

4 § Kommuner, landsting och enskilda vårdinrättningar skall till Totalförsvarets pliktverk lämna de uppgifter om en totalförvarspliktigs hälsotillstånd och personliga förhållanden i övrigt som behövs för att bedöma hans eller hennes förutsättningar att fullgöra värnplikt eller civilplikt.

5 § En kallelse till personlig inställelse vid mönstring eller annan utredning som avses i 1 § skall utfärdas i god tid. Om den som kallats är förhindrad att inställa sig enligt kallelsen, skall han eller hon snarast anmäla det till den myndighet som har utfärdat kallelsen.

3 kap. Inskrivning m. m.

Inskrivning efter mönstring

1 § Om resultatet av mönstringen visar att den totalförvarspliktige har förutsättningar att fullgöra värnplikt eller civilplikt, skall Totalförsvarets pliktverk placera honom i en eller flera befattningsgrupper samt skriva in honom för värnplikt eller civilplikt eller i en utbildningsreserv. Befattningsgrupper skall finnas för chefer, för specialister och för övriga.

2 § För värnplikt och civilplikt skall det antal totalförvarspliktiga skrivas in som i krig behövs i Försvarmakten och det civila försvaret eller för Försvarmaktens fredstida beredskap. Ur varje

befattningsgrupp skall de som är bäst lämpade skrivas in för tjänstgöring.

3 § Om resultatet av mönstringen visar att den totalförsvarspliktige saknar förutsättningar att fullgöra värnplikt och civilplikt, skall Totalförsvarets pliktverk besluta att han inte är skyldig att fullgöra sådan tjänstgöring.

Inskrivning efter annan utredning

4 § Den som efter en annan utredning än mönstring bedöms lämplig för civilplikt får av Totalförsvarets pliktverk skrivas in för sådan tjänstgöring, dock inte för civilplikt som omfattar längre grundutbildning än 60 dagar.

Gemensamma bestämmelser om inskrivning

5 § För den som skrivs in för värnplikt eller för sådan civilplikt som omfattar grundutbildning, skall följande bestämmas vid inskrivningen:

1. den befattning eller typ av befattning som han eller hon skall utbildas till,
2. de förband, skolor, myndigheter eller andra organisationer där grundutbildningen huvudsakligen skall fullgöras,
3. grundutbildningens längd, och
4. om grundutbildningen skall pågå mer än 60 dagar, året och månaden när grundutbildningen är planerad att börja.

6 § Vid inskrivning för civilplikt som inte omfattar grundutbildning skall det bestämmas vilken befattning som den som skrivs in skall upprätthålla.

7 § I den utsträckning det kan ske skall vid inskrivningen hänsyn tas till önskemål från den som skrivs in.

8 § Av ett beslut om inskrivning skall det framgå vad som har bestämts enligt 5 eller 6 §. Ett beslut om inskrivning i utbildningsreserven skall innehålla uppgift om den totalförsvarspliktiges befattningsgrupp.

Den som genomgår mönstring skall senast fyra månader efter mönstringen underrättas om beslut som avses i första stycket eller i 3 §. Lag (2002:276).

9 § Ett beslut enligt 1, 3 eller 4 § får ändras av Totalförsvarets pliktverk. Om den som har skrivits in har påbörjat en grundutbildning, får beslutet också ändras av den myndighet som verket bestämmer. Om det behövs för bedömningen, är den som är totalförsvarspliktig skyldig att genomgå förnyad mönstring eller annan utredning enligt 2 kap.

Om en ändring av ett beslut om inskrivning innebär att tiden för grundutbildningen blir längre än enligt det tidigare beslutet, krävs att den som beslutet avser godkänner ändringen. Om inte annat följer av 10 §, skall detsamma gälla i fråga om ändring av ett beslut om inskrivning i utbildningsreserven till inskrivning för värnplikt eller för sådan civilplikt som omfattar en längre grundutbildning än 60 dagar.

10 § Om det behövs med hänsyn till Sveriges försvarsberedskap, får regeringen föreskriva att totalförsvarspliktiga som har skrivits in i utbildningsreserven i stället skall skrivas in för värnplikt eller för sådan civilplikt som omfattar en längre grundutbildning än 60 dagar.

11 § Inskrivningen i utbildningsreserven upphör efter fem år, räknat från utgången av det kalenderår när den totalförsvarspliktige skrevs in.

Om det behövs med hänsyn till Sveriges försvarsberedskap, får regeringen besluta att inskrivningen inte skall upphöra. Inskrivningen skall dock alltid upphöra vid utgången av det kalenderår den totalförsvarspliktige fyller 30 år. Lag (2002:276).

Krigsplacering

12 § En totalförsvarspliktig som efter avslutad grundutbildning har förvärvat tillräckliga kunskaper och färdigheter för en krigsuppgift skall krigsplaceras i en befattning eller i en viss verksamhet som han eller hon är lämplig för. Den som har genomgått en längre grundutbildning än 60 dagar skall krigsplaceras i den verksamhet där grundutbildningen fullgjordes, om det inte från totalförsvarets synpunkt är väsentligt bättre att han eller hon krigsplaceras i en annan verksamhet.

Krigsplaceringen skall inte kvarstå längre än tio år efter det senaste tjänstgöringstillfället. Om det finns särskilda skäl i enskilda fall, får beslut fattas om förlängning. Lag (2002:276).

13 § En totalförsvarspliktig som har skrivits in för civilplikt enligt 6 § skall krigsplaceras i den befattning som han eller hon skall upprätthålla.

14 § Den som efter avslutad grundutbildning inte krigsplaceras får skrivas in för civilplikt utan grundutbildning eller med en grundutbildning som inte är längre än 60 dagar.

15 § Beslut om krigsplacering fattas av Totalförsvarets pliktverk efter framställningar från statliga myndigheter, kommuner, landsting, bolag, föreningar, samfälligheter, registrerade trossamfund, organisatoriska delar av sådana samfund eller andra enskilda (bemanningsansvariga). Om ett beslut om krigsplacering upphävs, gäller 14 §.

Även utan sådan framställning som avses i första stycket får Totalförsvarets pliktverk besluta om krigsplacering, om det sker i enlighet med en anmälan om behov av totalförsvarspliktiga och den bemanningsansvarige inte har meddelat annat. Lag (2002:276).

15 a § En bemanningsansvarig får ändra ett beslut om krigsplacering i sin krigsorganisation till en annan krigsplacering i organisationen. Ett sådant beslut om ändrad krigsplacering skall anmälas till Totalförsvarets pliktverk.

Framställning om ändrad krigsplacering för den som är krigsplacerad i en verksamhet som är gemensam för flera bemanningsansvariga skall göras i samråd med den myndighet som regeringen bestämmer. Beslut om ändrad krigsplacering fattas i dessa fall av Totalförsvarets pliktverk. Lag (2002:276).

Tjänstgöring utan vapen

16 § Om en totalförsvarspliktig kan antas ha en så allvarlig personlig övertygelse rörande bruk av vapen mot annan att övertygelsen är oförenlig med en tjänstgöring som är förenad med bruk av vapen, skall han eller hon efter ansökan få rätt att vara vapenfri.

17 § En ansökan om rätt att vara vapenfri skall vara skriftlig och innehålla en försäkran av sökanden att han eller hon har en sådan inställning till bruk av vapen mot annan som avses i 16 §.

18 § En ansökan som görs innan sökanden har skrivits in eller inom sex månader från den dag då han eller hon fick del av ett beslut om inskrivning skall bifallas utan ytterligare utredning, om det inte finns särskilda skäl att närmare pröva sökandens inställning till bruk av vapen mot annan.

19 § Om en ansökan görs senare än vad som sägs i 18 §, skall den även innehålla en redogörelse för de förhållanden som sökanden vill åberopa till stöd för sitt påstående att han eller hon har en sådan inställning till bruk av vapen mot annan som avses i 16 §.

20 § En ansökan får inte avslås utan att sökanden har fått tillfälle att muntligt lämna uppgifter i ärendet.

21 § En totalförsvarspliktig som har fått rätt att vara vapenfri får inte skrivas in för utbildning till en befattning som är förenad med bruk av vapen eller mot sin vilja skrivas in för tjänstgöring i Försvarsmakten. Om en sådan inskrivning har skett, skall beslutet ändras.

22 § Ansökningar om rätt att vara vapenfri prövas av Totalförsvarets pliktverk.

4 kap. Fullgörande av värnplikt och civilplikt

Grundutbildning

1 § Grundutbildningen för en totalförsvarspliktig som har skrivits in för värnplikt är högst 615 dagar och för en totalförsvarspliktig som har skrivits in för civilplikt högst 320 dagar.

Den sammanlagda tiden för grundutbildning får inte för någon totalförsvarspliktig överstiga 615 dagar.

2 § Om den som skrivits in för värnplikt eller för sådan civilplikt som omfattar en längre grundutbildning än 60 dagar inte har kallats in till grundutbildningen före utgången av det kalenderår när han fyller 24 år eller, i fall som avses i 3 kap. 10 §, före utgången av det kalenderår när inskrivningen i utbildningsreserven upphör, är han skyldig att fullgöra grundutbildningen endast om det finns särskilda skäl. Lag (2002:276).

3 § En svensk man som är medborgare även i en annan stat än Sverige är inte skyldig att fullgöra en längre grundutbildning än 60 dagar, om han antingen har fullgjort en motsvarande utbildning i den andra staten eller, innan han har fyllt nitton år, väljer att göra detta och det står klart att tjänstgöringen kommer att fullgöras i den andra staten och att den utbildningen till längd och effektivitet är minst likvärdig med den som krävs av honom i Sverige.

Repetitionsutbildning

4 § Repetitionsutbildningen får för varje totalförsvarspliktig omfatta sammanlagt högst 240 dagar fördelade på flera tjänstgöringstillfällen.

5 § En totalförsvarspliktig är under samma kalenderår skyldig att fullgöra repetitionsutbildning vid högst två tillfällen och med sammanlagt högst 34 dagar, om det inte finns särskilda skäl för något annat.

Längsta tillåtna utbildningstid

6 § Den sammanlagda tiden för grundutbildning och repetitionsutbildning får inte för någon totalförsvarspliktig överstiga 700 dagar.

Krigstjänstgöring och beredskapstjänstgöring

7 § Totalförsvarspliktiga som har krigsplacerats enligt denna lag är skyldiga att fullgöra krigstjänstgöring under höjd beredskap.

8 § Om det i annat fall än som avses i 7 § behövs för Sveriges försvarsberedskap, får regeringen föreskriva att totalförsvarspliktiga som har krigsplacerats enligt denna lag skall fullgöra beredskapstjänstgöring.

Beredskapstjänstgöring får för varje totalförsvarspliktig omfatta högst 180 dagar fördelade på ett eller flera tjänstgöringstillfällen.

9 § Regeringen skall för varje tillfälle besluta hur många totalförsvarspliktiga som skall kallas in till krigstjänstgöring eller beredskapstjänstgöring.

Regeringen beslutar när beredskapstjänstgöringen och krigstjänstgöringen skall upphöra.

5 kap. Gemensamma bestämmelser för värnplikten och civilplikten*Skyldigheter under tjänstgöringen*

1 § /Upphör att gälla U:2008-01-01/

Den som fullgör värnplikt eller civilplikt är skyldig att i den mån verksamheten kräver det tåla inskränkningar såväl i sin frihet att förflytta sig inom landet och att lämna detta som i sin personliga frihet i övrigt.

Den som fullgör värnplikt eller civilplikt är, efter beslut av Totalförsvarets pliktverk eller efter verkets bestämmande av en annan statlig myndighet, också skyldig att genomgå den

medicinska och psykologiska undersökning som krävs för att utreda och bedöma hans eller hennes förutsättningar att tjänstgöra inom totalförsvaret.

1 § /Träder i kraft I:2008-01-01/

Den som fullgör värnplikt eller civilplikt är skyldig att i den mån verksamheten kräver det tåla inskränkningar såväl i sin frihet att förflytta sig inom landet och att lämna detta som i sin personliga frihet i övrigt.

Den som fullgör värnplikt eller civilplikt är, efter beslut av Totalförsvarets pliktverk eller efter verkets bestämmande av en annan statlig myndighet, också skyldig att genomgå den medicinska och psykologiska undersökning som krävs för att utreda och bedöma hans eller hennes förutsättningar att tjänstgöra inom totalförsvaret.

Utöver vad som framgår av andra stycket är den som fullgör värnplikt eller civilplikt, efter beslut av Totalförsvarets pliktverk eller, efter verkets bestämmande, av annan statlig myndighet, skyldig att på anmaning lämna urin-, utandnings-, saliv-, svett- eller hårprov för kontroll av att han eller hon inte är påverkad av beroendeframkallande medel eller något sådant dopningsmedel som avses i 1 § lagen (1991:1969) om förbud mot vissa dopningsmedel eller någon sådan vara som omfattas av lagen (1999:42) om förbud mot vissa hälsofarliga varor. Detta gäller dock inte om det finns medicinska eller liknande skäl mot sådan provtagning.

Kontroll enligt tredje stycket får ske endast i den mån åtgärden är försvarlig med hänsyn till dess syfte och övriga omständigheter. Vidare gäller att kontrollen får genomföras endast i den form och utsträckning som är nödvändig för det angivna syftet. Lag (2007:1258).

2 § Den som fullgör värnplikt eller civilplikt skall lyda en förmans eller annan chefs order, om det inte är uppenbart att ordern inte angår tjänsten. Den som fullgör värnplikt eller civilplikt skall även i övrigt rätta sig efter de tjänstgöringsföreskrifter som gäller.

Utbildningen

3 § Grundutbildningen skall ge de kunskaper och färdigheter som krigsuppgiften kräver.

Repetitionsutbildningen skall vidmakthålla och utveckla skickligheten för krigsuppgiften.

Utbildning för fredsfrämjande verksamhet kan ingå i grundutbildning och repetitionsutbildning under förutsättning att den ger eller vidmakthåller och utvecklar sådana kunskaper och färdigheter som krigsuppgiften kräver.

I grundutbildningen och repetitionsutbildningen ingår även uppgifter som syftar till att upprätthålla Sveriges försvarsberedskap. Lag (2002:276).

4 § Grundutbildningens längd skall bestämmas särskilt för varje befattning eller typ av befattning.

Grundutbildningen skall genomföras i en följd, om det inte för vissa befattningar finns särskilda skäl att genomföra den i omgångar.

5 § Repetitionsutbildningens omfattning för varje totalförsvarspliktig skall bestämmas av krigsuppgiften och behovet att öva det förband eller den verksamhet där han eller hon är krigsplacerad.

Inkallelse

6 § Inkallelser till tjänstgöring skall göras av Totalförsvarets pliktverk, om inte regeringen föreskriver något annat.

Inkallelser till grundutbildning eller repetitionsutbildning skall sändas ut i god tid, om det inte finns särskilda skäl för något annat. Detsamma gäller för en återkallelse av inkallelsen.

7 § En totalförsvarspliktig skall inställa sig till tjänstgöring enligt inkallelsen. Hinder att inställa sig skall snarast anmälas till Totalförsvarets pliktverk.

Uppskov

8 § En totalförsvarspliktig får efter en ansökan beviljas uppskov med grundutbildning eller repetitionsutbildning som han eller hon har kallats in till,

1. om tjänstgöringen medför avsevärda svårigheter med avseende på sökandens studier eller arbete eller i övrigt för sökanden själv eller någon nära anhörig till honom eller henne, eller
2. om sökandens fysiska eller psykiska prestationsförmåga är tillfälligt så nedsatt att det kan antas att tjänstgöringen inte kan fullgöras.

Uppskov får beslutas för högst ett år i sänder.

9 § Om det inte finns särskilda skäl för något annat, skall en totalförsvarspliktig som har ansökt om rätt att vara vapenfri beviljas uppskov med grundutbildning eller repetitionsutbildning som han eller hon kallats in till, om tjänstgöringen är förenad med bruk av vapen. Uppskov skall beviljas till dess att ansökan har prövats slutligt.

Om uppskov vägras, får den som fullgör tjänstgöringen inte åläggas att bruka vapen eller att bära vapen eller ammunition innan ansökningen har prövats slutligt.

10 § Ärenden om uppskov prövas av Totalförsvarets pliktverk.

11 § Den som har uppdrag som riksdagsledamot, som ersättare för riksdagsledamot eller som statsråd har utan särskilt beslut uppskov med värnplikt och civilplikt så länge uppdraget varar. Detsamma gäller den som har uppdrag i en internationell organisation och på grund av en överenskommelse som Sverige har slutit med en främmande stat inte skall eller bör tjänstgöra i totalförsvaret under den tid uppdraget varar.

Avbrott

12 § Grundutbildning eller repetitionsutbildning skall avbrytas,

1. om den som fullgör tjänstgöringen har varit frånvarande från tjänsten under så lång tid att utbildningsmålet inte kommer att nås, eller

2. om den som fullgör tjänstgöringen på grund av tillfälligt nedsatt fysisk eller psykisk prestationsförmåga kan antas komma att vara frånvarande från tjänsten under så lång tid att utbildningsmålet inte kommer att nås.

13 § Värnplikt eller civilplikt skall avbrytas,

1. om tjänstgöringen är förenad med bruk av vapen och den som fullgör tjänstgöringen ansöker om rätt att vara vapenfri och det inte finns särskilda skäl för att tjänstgöringen skall fortsätta i avvaktan på att ansökan har prövats slutligt, eller

2. om den som fullgör tjänstgöringen vägrar eller underlåter att fullgöra sina skyldigheter under tjänstgöringen och det kan antas att han eller hon inte heller i fortsättningen kommer att fullgöra dessa skyldigheter.

Om tjänstgöringen fortsätter för en totalförsvarspliktig som avses i första stycket 1, gäller bestämmelsen i 9 § andra stycket.

14 § Efter ansökan från den som fullgör värnplikt eller civilplikt skall grundutbildning eller repetitionsutbildning avbrytas om det föreligger sådana omständigheter som sägs i 8 § första stycket 1.

15 § Ärenden om avbrott skall prövas av Totalförsvarets pliktverk eller efter verkets bestämmande av en annan statlig myndighet, en kommun eller ett landsting. Ärenden som avses i 14 § skall dock alltid prövas av Totalförsvarets pliktverk. Lag (1999:950).

16 § Regeringen får besluta att grundutbildningen skall avbrytas, om utbildningsorganisationens resurser måste tas i anspråk för att höja Sveriges försvarsberedskap.

Tillgodoräknande av tjänstgöringstid

17 § Om en grundutbildning avbryts sedan 40 tjänstgöringsdagar har fullgjorts, får den som fullgjort tjänstgöringen tillgodoräkna sig tiden före avbrottet, utom tjänstgöringsdagar under vilka han eller hon har varit frånvarande från tjänsten. Om det enda skälet till avbrottet är frånvaro på grund av sjukdom eller skada, behöver grundutbildningen inte fullföljas. Om den som fullgjort tjänstgöringen begär det, skall han eller hon dock på nytt inkallas till grundutbildning. I sådant fall skall Totalförsvarets pliktverk bestämma i vilken utsträckning utbildningstiden före avbrottet skall tillgodoräknas.

Avbryts utbildningen i annat fall än som avses i första stycket, får ingen tjänstgöringstid tillgodoräknas.

18 § En totalförsvarspliktig får inte tillgodoräkna sig tjänstgöring som avses i 9 § andra stycket eller 13 § andra stycket som fullgjord tjänstgöring.

Bemyndiganden

19 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får överlämna till bolag, föreningar, samfälligheter, registrerade trossamfund, organisatoriska delar av sådana samfund eller andra enskilda att besluta om ledighet och förmåner för totalförsvarspliktiga som fullgör civilplikt hos dem. Lag (1999:950).

6 kap. Den allmänna tjänsteplikten

1 § När det råder höjd beredskap får regeringen föreskriva om allmän tjänsteplikt, om det behövs för att verksamhet som är av särskild vikt för totalförsvaret skall kunna upprätthållas. Föreskriften kan avse en viss del av landet eller en viss verksamhet.

2 § Allmän tjänsteplikt fullgörs genom att den som är totalförsvarspliktig

1. kvarstår i sin anställning eller fullföljer ett uppdrag,

2. tjänstgör enligt avtal om frivillig tjänstgöring inom totalförsvaret, eller

3. utför arbete som anvisas honom eller henne av den myndighet som regeringen bestämmer.

Arbete enligt första stycket 3 får inte, utan att den som tjänstgör samtycker till det, vara förenat med bruk av vapen mot annan.

3 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer skall besluta

1. hos vilka arbetsgivare och uppdragsgivare som allmän tjänsteplikt skall fullgöras, och

2. vilka arbetstagare och uppdragstagare som skall omfattas av allmän tjänsteplikt.

4 § En totalförsvarspliktig som omfattas av ett beslut enligt 3 § skall få del av detta genom anslag på arbetsplatsen eller på annat lämpligt sätt.

5 § Arbetsgivare, uppdragsgivare, arbetstagare och uppdragstagare är skyldiga att till regeringen eller den myndighet som avses i 3 § lämna upplysningar om förhållanden som är av betydelse för tillämpningen av bestämmelserna om allmän tjänsteplikt enligt 2 § första stycket 1.

6 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får medge undantag från den allmänna tjänsteplikten.

7 kap. Allmänna skyldigheter

1 § En totalförsvarspliktig är skyldig att

1. se till att han eller hon inom rimlig tid kan nås av postförsändelser från Totalförsvarets pliktverk,

2. efter uppmaning bekräfta mottagandet av kallelser till utredning, inkallelser till tjänstgöring och beslut om krigsplacering och ta del av innehållet i sådana handlingar, samt
3. ta emot, väl förvara och efter uppmaning återlämna handlingar och utrustning som rör tjänstgöring inom totalförsvaret.

8 kap. Förmåner och rehabilitering

Förmåner

1 § En totalförsvarspliktig har vid inställelse för mönstring eller annan utredning enligt 2 kap. 1 § och när han eller hon fullgör värnplikt eller civilplikt rätt till

1. reseförmåner,
2. fri förplägnad,
3. fri inkvartering,
4. fri hälso- och sjukvård,
5. fri grupplivförsäkring, samt
6. begravningshjälp.

Den som fullgör värnplikt, civilplikt eller allmän tjänsteplikt enligt 6 kap. 2 § första stycket 2 har även rätt till

1. fri utrustning,
2. dagersättning eller dagpenning,
3. utbildningspremie efter viss grundutbildning,
4. under viss grundutbildning fria högskoleprov i den omfattning regeringen bestämmer,
5. familjebidrag,

6. tandvård, samt

7. vid beredskapstjänstgöring och krigstjänstgöring, fälttraktamente och särskild ersättning för tjänstgöring i viss befattning. Lag (2002:276).

2 § Bestämmelser om rätt till ersättning för personskada finns i lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd och lagen (1977:266) om statlig ersättning vid ideell skada m. m.

3 § En totalförsvarspiktig som fullgör allmän tjänsteplikt enligt 6 kap. 2 § 3 har rätt till samma förmåner och arbetsvillkor i övrigt som på grund av avtal eller annars gäller för liknande arbete.

Om villkoren inte kan bestämmas med stöd av första stycket, skall de fastställas till vad som är skäligt med hänsyn till arbetets art och omfattning samt omständigheterna i övrigt.

4 § En totalförsvarspiktig som inte har erhållit lön eller annan förmån på grund av fullgjord allmän tjänsteplikt har rätt att, efter ansökan och mot överlåtelse av sin fordran till staten, av allmänna medel få ersättning som motsvarar det obetalda beloppet. Om det inte finns särskilda skäl, får sådan ersättning inte lämnas för en fordran som har förfallit till betalning mer än tre månader innan ansökan om ersättning gjordes.

5 § En totalförsvarspiktig som enligt 6 kap. 2 § första stycket 3 är skyldig att fullgöra allmän tjänsteplikt på annan ort än den där han eller hon är bosatt, har rätt till reseförmåner och ersättning för flyttning eller ökade levnadskostnader till följd av dubbel bosättning.

Rehabilitering

6 § Om en totalförsvarspiktig skadas när han eller hon fullgör grundutbildning eller repetitionsutbildning, skall den utbildningsansvariga myndigheten i samråd med den skadade

1. utreda behovet av åtgärder för att den skadade skall återfå full arbetsförmåga eller för att stärka den skadades möjligheter att i framtiden försörja sig genom förvärsarbete,
2. om det är möjligt, ge den skadade lämplig arbetsträning inom ramen för den egna verksamheten, samt
3. medverka till att den skadade får tillgång till lämplig yrkesutbildning eller fortbildning som är ägnad att stärka hans eller hennes förvärförmåga. Lag (2002:276).

7 § I fall som avses i 6 § 3 skall den utbildningsansvariga myndigheten ge ekonomiskt stöd till en utbildning som föranleds av eller förlängs till följd av skadan.

Den utbildningsansvariga myndigheten skall också ge stöd till andra åtgärder som främjar att den skadade återfår arbetsförmågan samt till anskaffande av hjälpmedel som den skadade behöver.

Stöd enligt första och andra styckena ges endast om det inte skall tillhandahållas av någon annan till följd av andra bestämmelser och om det framstår som skäligt med hänsyn till skadan och omständigheterna i övrigt. Lag (2002:276).

8 § Den utbildningsansvariga myndighetens ansvar enligt 6 och 7 §§ gäller under en tid av tre år från det att åtgärder enligt 6 § 2 och 3 kan inledas. Om det finns särskilda skäl, skall åtgärderna utsträckas under ytterligare två år. Lag (2002:276).

9 § /Upphör att gälla U:2008-01-01/

Vid fullgörande av de uppgifter som avses i 6 och 7 §§ skall den utbildningsansvariga myndigheten samarbeta med Försäkringskassan, länsarbetsnämnden och andra berörda myndigheter.

Den utbildningsansvariga myndighetens åtgärder bör samordnas med en eventuell arbetsgivares. Lag (2004:835).

9 § /Träder i kraft I:2008-01-01/

Vid fullgörande av de uppgifter som avses i 6 och 7 §§ skall den utbildningsansvariga myndigheten samarbeta med

Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och andra berörda myndigheter.

Den utbildningsansvariga myndighetens åtgärder bör samordnas med en eventuell arbetsgivares. Lag (2007:406).

10 § Den utbildningsansvariga myndighetens ansvar enligt 6 och 7 §§ innebär ingen inskränkning i det ansvar som den skadades arbetsgivare har enligt 2 kap. och 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen (1977:1160) samt 22 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring. Lag (2002:276).

Ersättning till anhöriga

11 § Om en anhörigs medverkan är av särskild betydelse för den skadades rehabilitering, skall den utbildningsansvariga myndigheten efter ansökan ge den anhörige skälig ersättning för kostnader som en sådan insats orsakar.

Om en totalförsvarspliktig som fullgör grundutbildning eller repetitionsutbildning förolyckas eller skadas så svårt att sjukhusvård krävs, skall den utbildningsansvariga myndigheten efter ansökan av de anhöriga ersätta dem för skäligt antal resor till den förolyckade eller skadade samt för uppehälle och tidsspillan vid sådan resa efter samma grunder som gäller i fråga om ersättning av allmänna medel till vittnen.

I fall som avses i andra stycket skall den utbildningsansvariga myndigheten efter ansökan även ge skäligt bidrag till kostnader för psykosocialt stöd till anhöriga som är i behov av det, om det framstår som skäligt med hänsyn till omständigheterna i övrigt. Lag (2002:276).

9 kap. Skydd för anställning m. m.

1 § Ingen arbetstagare får sägas upp eller avskedas på grund av att han eller hon fullgör sina skyldigheter enligt denna lag.

Om den som fullgör sina skyldigheter enligt denna lag därigenom hindras att utföra ett arbete som han eller hon har åtagit sig, får detta inte åberopas mot honom eller henne som grund för skadestånd eller liknande anspråk.

2 § Har upphävts genom lag (2006:441).

3 § En arbetstagare som vill återinträda i arbete efter att ha fullgjort värnplikt eller civilplikt, är skyldig att på förfrågan underrätta arbetsgivaren om detta före tjänstgöringens början.

4 § En arbetstagare som har kallats in till värnplikt eller civilplikt, bör genast lämna arbetsgivaren meddelande om tidpunkten för tjänstgöringens början och om hur länge den beräknas vara. Detsamma skall gälla för en arbetstagare som har underrättats om att han eller hon skall fullgöra allmän tjänsteplikt hos någon annan än arbetsgivaren.

En arbetstagare bör i god tid lämna arbetsgivaren meddelande om den dag, när han eller hon kan återinträda i arbetet. Om tjänstgöringen enligt denna lag har pågått i mer än tre månader, är arbetsgivaren inte skyldig att låta arbetstagaren återinträda i arbetet tidigare än två veckor från den dag när arbetsgivaren tog emot ett sådant meddelande eller arbetstagaren utan föregående meddelande inställer sig hos arbetsgivaren.

5 § En arbetstagares förmåner i anställningen får inte i vidare mån än som följer av uppehållet i arbetet försämrats med anledning av att han eller hon fullgör sina skyldigheter enligt denna lag.

6 § Om uppsägning eller avskedande sker i strid mot bestämmelserna i detta kapitel, skall åtgärden förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Beträffande tvist om giltigheten av uppsägning eller avskedande skall 34, 35, 37, 39, 40, 42 och 43 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla.

7 § En arbetsgivare som bryter mot bestämmelserna i detta kapitel skall inte bara betala lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. Därvid skall 38 § andra och tredje styckena samt 41 och 42 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla.

8 § Mål om tillämpning av bestämmelserna i detta kapitel handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

I mål som avses i första stycket gäller 43 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd.

9 § Avtal som innebär att en arbetstagares rättigheter enligt detta kapitel inskränks är ogiltigt i den delen.

10 kap. Straff m. m.

Straff

1 § En totalförsvarspliktig som uppsåtligen eller av oaktsamhet uteblir från en mönstring eller annan utredning enligt 2 kap. 1 § till vilken han eller hon har kallats att personligen inställa sig döms till penningböter.

2 § En totalförsvarspliktig som uppsåtligen avviker eller uteblir från värnplikt, civilplikt eller allmän tjänsteplikt, vägrar eller underlåter att lyda en förmans eller annan chefs order eller på annat sätt åsidosätter vad som åligger honom eller henne under tjänstgöringen, döms, om gärningen är ägnad att medföra avsevärt men för utbildningen eller tjänsten i övrigt, för brott mot totalförsvarsplikten till böter eller fängelse i högst ett år.

Ansvar enligt första stycket inträder inte om straff för gärningen är föreskrivet i 21 kap. brottsbalken.

3 § Begås ett brott enligt 2 § första stycket under höjd beredskap döms, om brottet medför avsevärt men för totalförsvaret eller annars är att anse som grovt, till fängelse i lägst sex månader och högst fyra år.

4 § En totalförsvarspliktig som av oaktsamhet uteblir från värnplikt eller civilplikt döms till böter.

5 § En totalförsvarspliktig, en arbetsgivare eller en uppdragsgivare som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet lämnar oriktig uppgift

när han eller hon fullgör sin uppgiftsskyldighet enligt 2 kap. 1 § eller 6 kap. 5 § döms till böter.

Ansvar enligt första stycket inträder inte, om straff för gärningen är föreskrivet i brottsbalken.

Hämtning

6 § Om en totalförsvarspliktig har kallats till mönstring eller personlig inställelse vid annan utredning enligt 2 kap., inkallats till värnplikt eller civilplikt eller ålagts att fullgöra allmän tjänsteplikt men utan giltigt skäl uteblir, får Totalförsvarets pliktverk eller den myndighet som verket bestämmer besluta att han eller hon på egen bekostnad skall hämtas genom polismyndighetens försorg.

En totalförsvarspliktig skall anses ha haft giltigt skäl att utebli, om det är sannolikt att han eller hon har hindrats att inställa sig på grund av avbrott i den allmänna samfärdseln, sjukdom eller annan omständighet som han eller hon inte bort förutse eller av en omständighet i övrigt som den beslutande myndigheten finner utgör giltig ursäkt.

Vite

7 § Totalförsvarets pliktverk får vid vite förelägga

1. en totalförsvarspliktig att till Totalförsvarets pliktverk eller den myndighet som regeringen eller verket bestämmer skriftligen lämna uppgifter som avses i 2 kap. 1 §, och
2. en arbetsgivare, uppdragsgivare, arbetstagare och uppdragstagare att till en myndighet som avses i 6 kap. 3 § lämna upplysningar som avses i 6 kap. 5 §.

Särskild bestämmelse

8 § Totalförsvarets pliktverk får i särskilda fall besluta att en totalförsvarspliktig tills vidare inte skall kallas till mönstring eller inkallas till värnplikt eller civilplikt, om han eller hon

1. vägrar eller underlåter att fullgöra vad som åligger honom eller henne eller avviker eller uteblir från tjänstgöringsstället och det kan antas att han eller hon inte kommer att fullgöra den värnplikt eller civilplikt som inskrivningen avser, eller

2. med hänvisning till sin anslutning till visst religiöst samfund förklarar att han eller hon inte kommer att fullgöra vare sig värnplikt eller civilplikt.

11 kap. /Rubriken upphör att gälla U:2008-01-01/
Förnyad prövning och överklagande

11 kap. /Rubriken träder i kraft I:2008-01-01/
Överklagande

/Rubriken upphör att gälla U:2008-01-01/
Förnyad prövning

1 § /Upphör att gälla U:2008-01-01 genom lag (2007:1258)./
Vid Totalförsvarets pliktverk skall det finnas en eller flera inskrivningsnämnder för att genomföra förnyad prövning av vissa beslut av verket.

Inskrivningsnämnden består av en ordförande som utses av verket, och valda ledamöter till det antal som regeringen föreskriver. För varje landsting, eller kommun som inte ingår i ett landsting, inom inskrivningsnämndens verksamhetsområde skall minst en ledamot väljas. De valda ledamöterna utses för fyra år av de landsting och kommuner som skall vara företrädare i nämnden. För ordföranden och de valda ledamöterna skall det finnas ersättare. Dessa utses på samma sätt som de ordinarie ledamöterna.

2 § /Upphör att gälla U:2008-01-01 genom lag (2007:1258)./
Totalförsvarets pliktverks beslut enligt 3 kap. 1 och 3 §§ skall prövas på nytt av en inskrivningsnämnd, om det begärs av den som beslutet avser och önskemålet om ändring inte tillgodoses genom beslut av en tjänsteman vid verket.

Vid prövning av ärenden enligt första stycket är inskrivningsnämnden beslutför, när ordföranden och minst två andra ledamöter är närvarande.

3 § /Upphör att gälla U:2008-01-01 genom lag (2007:1258)./

En begäran om förnyad prövning skall vara skriftlig och ha kommit in till Totalförsvarets pliktverk inom tre veckor från den dag då den som beslutet avser fick del av detta. I begäran skall anges den ändring som önskas och skälen för ändringen.

Överklagande

4 § /Upphör att gälla U:2008-01-01/

Endast följande beslut enligt denna lag får överklagas:

1. inskrivningsnämndens beslut,
2. beslut om inskrivning enligt 3 kap. 4 §,
3. beslut i andra ärenden om ändring av ett inskrivningsbeslut än som avses i 1,
4. beslut i ärenden om rätt att vara vapenfri,
5. beslut i ärenden om uppskov,
6. beslut i ärenden om avbrott i utbildningen enligt 5 kap. 12-14 §§ och om tillgodoräknande av tjänstgöringstid enligt 5 kap. 17 §, samt
7. beslut enligt 8 kap. 6-8 och 11 §§.

Beslut enligt 8 kap. 6-8 och 11 §§ får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol. Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. Andra beslut får överklagas hos den myndighet som regeringen bestämmer. Lag (2002:276).

4 § /Träder i kraft I:2008-01-01/

Endast följande beslut enligt denna lag får överklagas:

1. beslut om inskrivning enligt 3 kap. 1, 3 och 4 §§,
2. beslut i ärenden om rätt att vara vapenfri,
3. beslut i ärenden om uppskov,
4. beslut i ärenden om avbrott i utbildningen enligt 5 kap. 12-14 §§ och om tillgodoräknande av tjänstgöringstid enligt 5 kap. 17 §, samt
5. beslut enligt 8 kap. 6-8 och 11 §§.

Beslut enligt 8 kap. 6-8 och 11 §§ får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol. Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. Andra beslut får överklagas hos den myndighet som regeringen bestämmer. Lag (2007:1258).

5 § /Upphör att gälla U:2008-01-01 genom lag (2007:1258)./
Inskrivningsnämndens beslut får inte omprövas enligt förvaltningslagen (1986:223).

6 § Beslut som fattats av den myndighet som avses i 4 § andra stycket får inte överklagas.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1994:1809

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 1995.
2. Genom lagen upphävs
 - lagen (1939:727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.,
 - värnpliktslagen (1941:967),
 - allmänna tjänstepliktslagen (1959:83),
 - lagen (1966:413) om vapenfri tjänst,
 - lagen (1981:292) om tjänsteplikt för hälso- och sjukvårdspersonal samt veterinärpersonal m. m., och
 - lagen (1984:272) om skyldighet för civilförsvarspiktiga att tjänstgöra utanför civilförsvaret.

Övergångsbestämmelser till 3 kap.

3. Den som före lagens ikraftträdande har genomgått en inskrivningsprövning enligt värnpliktslagen (1941:967) skall anses ha genomgått mönstring enligt den nya lagen.
4. Den som vid lagens ikraftträdande har tagits ut för värnpliktsutbildning enligt 27 § 1 mom. värnpliktslagen (1941:967) skall anses ha skrivits in för värnplikt enligt den nya lagen.
5. Den som vid lagens ikraftträdande har tagits ut till en utbildningsreserv enligt 4 a § värnpliktslagen (1941:967) skall anses ha skrivits in i utbildningsreserven enligt den nya lagen.
6. Den som vid lagens ikraftträdande har fått tillstånd enligt lagen (1966:413) om vapenfri tjänst att göra vapenfri tjänst i stället för värnpliktstjänstgöring skall anses ha skrivits in för civilplikt med rätt att vara vapenfri enligt den nya lagen. Den som vid lagens ikraftträdande genom inskrivning enligt 17 § civilförsvarslagen (1960:74) har tagits ut till att fullgöra civilförvarstjänstgöring skall anses ha skrivits in för civilplikt enligt den nya lagen. Detsamma skall gälla för den som tagits ut enligt lagen (1984:272) om skyldighet för civilförsvarspliktiga att tjänstgöra utanför civilförsvaret och den som registrerats enligt 2 § förordningen (1981:642) om tjänsteplikt för hälso- och sjukvårdspersonal samt veterinärpersonal m. m.
7. Totalförsvarets pliktverk får i utbildningsreserven skriva in den som vid lagens ikraftträdande har fått tillstånd till vapenfri tjänst men då inte påbörjat grundutbildning. Inskrivningen skall förenas med en anteckning om rätt för den totalförsvarspliktige att vara vapenfri.
8. Krigsplacering av pliktpersonal som har beslutats före lagens ikraftträdande skall vid tillämpningen av den nya lagen anses som en krigsplacering enligt 3 kap. 12 § den nya lagen.

Övergångsbestämmelser till 4 och 5 kap.

9. Tjänstgöring som en totalförsvarspliktig har fullgjort enligt värnpliktslagen (1941:967), lagen (1966:413) om vapenfri tjänst, civilförsvarslagen (1960:74), lagen (1981:292) om tjänsteplikt för hälso- och sjukvårdspersonal samt veterinärpersonal m. m. eller lagen (1984:272) om skyldighet för civilförsvarspliktiga att tjänstgöra utanför civilförsvaret skall tillgodoräknas honom eller henne som fullgjord värnplikt eller civilplikt med samma antal dagar enligt den nya lagen.

Därvid skall

a) grundutbildning enligt 27 § 1 mom. A värnpliktslagen, grundutbildning enligt 5 § första stycket första meningen lagen om vapenfri tjänst samt utbildning enligt 12 § 2 mom. andra stycket civilförsvarslagen och 6 § lagen om tjänsteplikt för hälso- och sjukvårdspersonal samt veterinärpersonal m. m. anses motsvara grundutbildning enligt 4 kap. 1 § den nya lagen,

b) övningar enligt 27 § 1 mom. B och C värnpliktslagen, 12 § 2 mom. tredje stycket civilförsvarslagen och 6 § lagen om tjänsteplikt för hälso- och sjukvårdspersonal samt veterinärpersonal m. m. anses motsvara repetitionsutbildning enligt 4 kap. 4 § den nya lagen, samt

c) beredskapsövning som avses i 27 § 2 mom. värnpliktslagen, 5 § andra stycket andra meningen lagen om vapenfri tjänst samt 12 § 1 mom. andra stycket civilförsvarslagen motsvara beredskapstjänstgöring enligt 4 kap. 8 § den nya lagen.

10. Äldre bestämmelser om tjänstgöringen gäller för dem som vid lagens ikraftträdande har påbörjat utbildning enligt värnpliktslagen (1941:967), lagen (1966:413) om vapenfri tjänst, civilförsvarslagen (1960:74), lagen (1981:292) om hälso- och sjukvårdspersonal samt veterinärpersonal m. m. samt lagen (1984:272) om skyldighet för civilförsvarspliktiga att tjänstgöra utanför civilförsvaret. Totalförsvarets pliktverk får dock avkorta tjänstgöringstiden för den som påbörjat tjänstgöringen före den 1 juli 1995, om den tjänstgöringsskyldige medger det.

11. För tjänstgöring som påbörjas efter lagens ikraftträdande på grund av inkallelse som utfärdats före ikraftträdandet skall den nya lagen gälla. Därvid skall vad som föreskrivs i punkt 9 a--c tillämpas.

Övergångsbestämmelser till 10 kap.

12. Beslut som regeringen, Värnpliktsverket eller Vapenfristyrelsen före ikraftträdandet har meddelat om att tills vidare eller för en viss tid inte inkalla en värnpliktig eller en vapenfri tjänstepliktig till värnpliktstjänstgöring, skall anses som beslut enligt 10 kap. 8 §.

Övergångsbestämmelser till 11 kap.

13. Äldre bestämmelser skall tillämpas vid överklagande av beslut som har meddelats före ikraftträdandet.

Övrigt

14. Om det i en lag eller annan författning förekommer hänvisning till en föreskrift som har ersatts genom en bestämmelse i denna lag, skall hänvisningen i stället avse den nya bestämmelsen.

15. Om det i en lag eller annan författning förekommer hänvisning till Värnpliktsverket eller Vapenfristyrelsen, skall hänvisningen i stället avse Totalförsvarets pliktverk.

2002:276

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2004 i fråga om 3 kap. 12 § och i övrigt den 1 juli 2002. Bestämmelserna i 8 kap. 6-11 §§ skall tillämpas även i fråga om den som skadats efter den 30 juni 2001. Ersättning enligt 8 kap. 11 § gäller dock endast kostnader som uppkommit efter den 30 juni 2002.

2007:1258

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2008.
2. Ärenden hos inskrivningsnämnden om förnyad prövning av beslut av Totalförsvarets pliktverk, vilka inte avgjorts vid lagens ikraftträdande, skall överlämnas till den myndighet som regeringen bestämmer enligt 11 kap. 4 § andra stycket och handläggas som överklagade ärenden.

Förordning (1995:238) om totalförsvarsplikt

1 kap. Inledande bestämmelse

1 § I denna förordning finns bestämmelser om verkställighet av lagen (1994: 1809) om totalförsvarsplikt.

Bestämmelser om förmåner till totalförsvarspliktiga finns dock i förordningen (1995: 239) om förmåner till totalförsvarspliktiga.

2 kap. Verksamheter i vilka civilplikt får fullgöras

1 § Civilplikt får fullgöras i de verksamheter som anges i bilaga till denna förordning.

Att värnplikt skall fullgöras hos Försvarsmakten framgår av 1 kap. 5 § första stycket lagen (1994: 1809) om totalförsvarsplikt.

3 kap. Uppgiftsskyldighet

Folkbokföringsmyndigheter

1 § Skatteverket skall före den 15 januari varje år lämna uppgifter till Totalförsvarets pliktverk om varje svensk man som är folkbokförd i landet och som under året fyller 17 år. Förordning (2006:1272).

2 § Har upphävts genom förordning (1996:1303).

3 § Skatteverket skall underrätta Totalförsvarets pliktverk om de ändringar i folkbokföringsdatabasen enligt lagen (2001:182) om behandling av personuppgifter i Skatteverkets folkbokföringsverksamhet som är av betydelse för inskrivning eller redovisning av dem som är skyldiga att mönstra eller som skrivits in för värnplikt eller civilplikt eller i utbildningsreserven. Förordning (2003:889).

4 § Har upphävts genom förordning (1999:981).

Vårdinrättningar

5 § Den eller de nämnder i ett landsting eller i en kommun som ansvarar för verksamhet enligt lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade samt chefsöverläkare vid en vårdinrättning där vård meddelas med stöd av lagen (1991:1128) om psykiatrisk tvångsvård eller lagen (1991:1129) om rättspsykiatrisk vård, skall lämna uppgifter om varje svensk man som under året fyller 17 år och som den 15 mars

1. erhöll insats enligt 9 § 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 eller 9 lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, eller

2. var intagen på vårdinrättning med stöd av lagen om psykiatrisk tvångsvård eller lagen om rättspsykiatrisk vård.

Uppgifterna skall lämnas till Totalförsvarets pliktverk före den 1 april varje år. Förordning (2006:1272).

6 § Statens institutionsstyrelse skall lämna uppgifter om varje svensk man som under året fyller 17 år och som

1. med stöd av 3 § lagen (1990:52) med särskilda bestämmelser om vård av unga den 15 mars var intagen vid ett hem som avses i 12 § den lagen, eller

2. med stöd av 32 kap. 5 § brottsbalken har dömts till sluten ungdomsvård och som den 15 mars var intagen vid ett sådant hem som avses i 1.

Uppgifterna skall lämnas till Totalförsvarets pliktverk före den 1 april varje år. Förordning (2006:1272).

Försäkringskassan

6 a § Försäkringskassan skall lämna uppgifter om varje totalförsvarspliktig som har sjukersättning eller aktivitetsersättning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Försäkringskassan skall även lämna uppgifter om varje svensk man som under året fyller 17 år och som

1. har assistansersättning enligt lagen (1993:389) om assistansersättning,
2. det betalas vårdbidrag för enligt lagen (1998:703) om handikappersättning och vårdbidrag, eller
3. det betalas bidrag för enligt förordningen (1988:890) om bilstöd till personer med funktionshinder.

Uppgifterna skall lämnas till Totalförsvarets pliktverk före den 1 april varje år. Förordning (2006:1272).

Kriminalvården

7 § Bestämmelser om skyldighet för Kriminalvården att till Totalförsvarets pliktverk lämna uppgifter finns i förordningen (2001:682) om behandling av personuppgifter inom kriminalvården. Förordning (2003:889).

Socialstyrelsen och Statens jordbruksverk

8 § Socialstyrelsen och Statens jordbruksverk skall på begäran av Totalförsvarets pliktverk lämna uppgifter om totalförsvarspliktigas examina och legitimationer.

Utbildningsmyndigheter och skolor

9 § Statens skolverk, Högskoleverket och rektorn för en utbildningsanstalt eller skola som drivs av staten, en kommun eller ett landsting eller en fristående skola som godkänts av Skolverket skall på begäran av Totalförsvarets pliktverk lämna uppgifter till verket om totalförsvarspliktigas studieinriktning och behörighet för studier på ett nationellt program i gymnasieskolan. Förordning (2006:1272).

Vägverket

10 § Vägverket skall på begäran av Totalförsvarets pliktverk lämna uppgifter ur vägtrafikregistret. Förordning (2001:688).

Post- och telestyrelsen

11 § Post- och telestyrelsen skall på begäran av Totalförsvarets pliktverk lämna uppgifter om utfärdade certifikat inom radioområdet.

Sjöfartsverket

12 § Sjöfartsverket skall på begäran av Totalförsvarets pliktverk lämna uppgifter ur sjömansregistret om adresser till totalförsvarspliktiga samt om deras behörigheter och tjänstgöring på fartyg.

Luftfartsstyrelsen

13 § Luftfartsstyrelsen skall på begäran av Totalförsvarets pliktverk lämna uppgifter om utfärdade certifikat inom luftfartens område. Förordning (2004:997).

Kommuner och landsting m.fl.

14 § Kommuner, landsting och vårdgivare som bedriver enskild verksamhet skall på begäran av Totalförsvarets pliktverk lämna de uppgifter om anställd hälso- och sjukvårdspersonal som behövs för verkets planeringsarbete.

14 a § Kommuner, landsting och vårdgivare som bedriver enskild verksamhet skall på begäran av Totalförsvarets pliktverk lämna de uppgifter om totalförsvarspliktigas hälsotillstånd som behövs för att kontrollera de uppgifter som en totalförsvarspliktig har lämnat till Totalförsvarets pliktverk och som utgör underlag för beslut om kallelse till mönstring.

Förordning (2006:1272).

Utbildningsenheter

15 § De organisatoriska enheter där grundutbildning genomförs för värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning än 60 dagar skall, senast då den totalförsvarspliktige rycker ut, lämna journalhandlingar som upprättats under utbildningen till Totalförsvarets pliktverk. Förordning (1998:1231).

/Rubriken träder i kraft I:2008-01-01/

Totalförsvarets pliktverk

16 § /Träder i kraft I:2008-01-01/

Totalförsvarets pliktverk ska i samband med att en totalförsvarspliktig rycker in för värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning än 60 dagar lämna de journalhandlingar som upprättats vid mönstring eller särskild antagningsprövning enligt lagen (1994:1810) om möjlighet för kvinnor att fullgöra värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning, till hälso- och sjukvårdspersonalen vid den organisatoriska enhet hos en myndighet, en kommun eller ett landsting där grundutbildningen ska genomföras.

Totalförsvarets pliktverk ska vid samma tidpunkt lämna uppgifter om den totalförsvarspliktiges psykiska funktionsförmåga, fysiska arbetsförmåga, allmänna begåvning och hälsotillstånd till den

befattningshavare på sådan enhet som anges i första stycket som har till uppgift att utbilda den totalförsvarspliktige. Uppgifterna ska anges kortfattat.

Totalförsvarets pliktverk ska vidare vid samma tidpunkt och till samma enheter som anges i första stycket lämna uppgift i form av fotografisk bild av den totalförsvarspliktige från det register som verket för över sådana uppgifter. Sådan uppgift ska på begäran även lämnas till Rikspolisstyrelsen, polismyndighet, Ekobrottsmyndigheten, Försvarmakten, Tullverket, Skatteverket och Kronofogdemyndigheten. Förordning (2007:1261).

4 kap. Mönstring och inskrivning m.m.

Kallelse till mönstring

1 § Totalförsvarets pliktverk skall kalla de totalförsvarspliktiga svenska män till mönstring som bedöms ha förutsättningar för att skrivas in enligt 3 kap. 1 § lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt och som i övrigt kan antas komma i fråga för sådan inskrivning.

Kallelse till mönstring skall ske senast det kalenderår den totalförsvarspliktige fyller 19 år, om han inte vistas utomlands eller det finns andra särskilda skäl att inte kalla honom. Förordning (2006:959).

Informationskyldighet

2 § Totalförsvarets pliktverk skall inför och vid mönstringen lämna de totalförsvarspliktiga råd och upplysningar om värnplikten, civilplikten och utbildningsreserven samt om rätten att vara vapenfri. Förordning (2006:1272).

Anteckning av vissa uppgifter

3 § För varje totalförsvarspliktig som har skrivits in i utbildningsreserven skall det antecknas

1. i vilken befattningsgrupp han är placerad och

2. om han har rätt att vara vapenfri.

Dubbelt medborgarskap

4 § Den som är medborgare även i en annan stat och inte är bosatt här får skrivas in för värnplikt, civilplikt med längre grundutbildning än 60 dagar eller i utbildningsreserven endast om han begär det.

Underlag för inskrivning

5 § Av 2 kap. 1 § lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt följer att Totalförsvarets pliktverk, en kommun eller ett landsting får begära vissa uppgifter av totalförsvarspliktiga.

Skyldighet att lämna uppgifter till andra statliga myndigheter än Totalförsvarets pliktverk enligt 2 kap. 1 § lagen om totalförsvarsplikt föreligger på begäran av länsstyrelserna, Rikspolisstyrelsen, Försvarsmakten, Post- och telestyrelsen, Banverket, Vägverket, Luftfartsstyrelsen, Statens jordbruksverk, Migrationsverket, Statens energimyndighet samt Affärsverket svenska kraftnät. Förordning (2004:997).

6 § Den som vill få totalförsvarspliktiga inskrivna skall lämna Totalförsvarets pliktverk det underlag som behövs för inskrivningen.

Krigsplacering

7 § Av 3 kap. 15 § lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt följer att kommuner, landsting, bolag, föreningar, samfälligheter, registrerade trossamfund, organisatoriska delar av sådana samfund eller andra enskilda får göra framställningar om krigsplacering.

De statliga myndigheter som enligt 3 kap. 15 § lagen om totalförsvarsplikt får göra framställning om krigsplacering är Försvarsmakten, i fråga om totalförsvarspliktiga som skall

tjänstgöra där, och i övrigt de myndigheter som anges i 4 kap. 5 § andra stycket denna förordning. Förordning (1999:981).

8 § Beslut om krigsplacering får fattas utan att den som beslutet avser ges tillfälle att yttra sig.

9 § Totalförsvarets pliktverk skall underrätta en totalförsvarspliktig om innehållet i ett beslut varigenom han eller hon har krigsplacerats enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt.

5 kap. Värnplikt och civilplikt

Inkallelse

1 § Kallelse till mönstring och annan utredning och inkallelse till värnplikt eller civilplikt skall delges den som skall inställa sig, om inte annat följer av 5 kap. 2 § denna förordning. Bestämmelserna i 5 och 12--15 §§ delgivningslagen (1970:428) skall dock inte tillämpas.

2 § Inkallelse till sådan repetitionsutbildning som äger rum i form av mobiliseringsövning, beredskapstjänstgöring eller krigstjänstgöring får ske genom radio eller television. Att inkallelse till krigstjänstgöring även får ske genom beredskapslarm framgår av förordningen (2006:942) om krisberedskap och höjd beredskap.

En sådan inkallelse skall dessutom sändas till den inkallade med posten, om det behövs. Förordning (2006:959).

Grundutbildningen

3 § Grundutbildningen för en totalförsvarspliktig som har skrivits in för värnplikt skall vara lägst 80 dagar.

I fråga om varje befattning eller typ av befattning som totalförsvarspliktiga grundutbildas för skall bestämmas grundutbildningens längd och i vilken utsträckning den får genomföras i omgångar. Förordning (1998:1183).

4 § Inkallelse till grundutbildning som är längre än 60 dagar skall ske i sådan tid att grundutbildningen kan påbörjas om möjligt

under det första kalenderåret efter inskrivningsbeslutet och senast före utgången av det tredje kalenderåret efter inskrivningsbeslutet, om inte den som skall inkallas vistas utomlands eller det annars finns särskilda skäl.

5 § Grundutbildning som skall pågå mer än 60 dagar skall avbrytas enligt 5 kap. 12 § lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, om den totalförsvarspliktige har varit eller kan antas komma att vara frånvarande så många tjänstgöringsdagar som motsvarar en tiondel av det antal dagar, avrundat till närmast högre tiotal, som han är inkallad att tjänstgöra. Frånvaro på grund av ledighet eller under del av en tjänstgöringsdag skall därvid inte medräknas.

Beräkning av tjänstgöringstid

6 § Tjänstgöringstiden börjar den dag då den totalförsvarspliktige enligt inkallelsen skall inställa sig på tjänstgöringsstället och slutar den dag då han eller hon enligt inkallelsen avslutar tjänstgöringen.

Ändring av vissa beslut

7 § Om det i samband med att värnplikt eller civilplikt fullgörs framkommer att en totalförsvarspliktigs förhållanden är sådana att inskrivningsbeslutet eller krigsplaceringen bör ändras eller att värnplikten eller civilplikten bör avbrytas, skall förhållandena närmare utredas av den som skall fatta beslut i frågan enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt. Förordning (2002:508).

Ansökan om uppskov och avbrott

8 § En ansökan om uppskov eller avbrott skall vara skriftlig och innehålla de skäl som åberopas. Intyg och andra handlingar som den totalförsvarspliktige önskar åberopa skall ges in tillsammans med ansökan.

6 kap. Allmän tjänsteplikt

1 § Statliga myndigheter där allmän tjänsteplikt skall fullgöras enligt vad regeringen föreskrivit enligt 6 kap. 1 § lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, beslutar om vilka arbetstagare och uppdragstagare hos myndigheten som skall omfattas av tjänsteplikten.

Statliga myndigheter får också enligt 6 kap. 6 § samma lag medge undantag från den allmänna tjänsteplikten för den som är anställd av eller utför uppdrag åt myndigheten.

2 § /Upphör att gälla U:2008-01-01/
Arbetsmarknadsstyrelsen eller, efter bestämmande av Arbetsmarknadsstyrelsen, en länsarbetsnämnd får

1. anvisa arbete som avses i 6 kap. 2 § första stycket 3 lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt,

2. besluta enligt 6 kap. 3 § samma lag om hos vilka andra arbetsgivare och uppdragsgivare än statliga myndigheter som allmän tjänsteplikt skall fullgöras och om vilka arbetstagare och uppdragstagare som hos dessa skall omfattas av den allmänna tjänsteplikten samt

3. medge undantag från den allmänna tjänsteplikten enligt 6 kap. 6 § samma lag för den som fullgör allmän tjänsteplikt hos någon annan arbetsgivare eller uppdragsgivare än en statlig myndighet.

2 § /Träder i kraft I:2008-01-01/
Arbetsförmedlingen får

1. anvisa arbete som avses i 6 kap. 2 § första stycket 3 lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt,

2. besluta enligt 6 kap. 3 § samma lag om hos vilka andra arbetsgivare och uppdragsgivare än statliga myndigheter som allmän tjänsteplikt ska fullgöras och om vilka arbetstagare och uppdragstagare som hos dessa ska omfattas av den allmänna tjänsteplikten samt

3. medge undantag från den allmänna tjänsteplikten enligt 6 kap. 6 § samma lag för den som fullgör allmän tjänsteplikt hos någon annan arbetsgivare eller uppdragsgivare än en statlig myndighet. Förordning (2007:1261).

3 § Ett beslut att en totalförsvarspliktig skall fullgöra allmän tjänsteplikt får inte omfatta den som är krigsplacerad med stöd av lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt.

7 kap. Handläggning av vissa ärenden

Brott mot totalförsvarsplikten m.m.

1 § Om en totalförsvarspliktig som fullgör värnplikt, civilplikt eller allmän tjänsteplikt förklarar sig inte vilja fullgöra tjänstgöringen, skall han eller hon informeras om vad som gäller för den som vägrar fullgöra tjänstgöringen.

Om tjänstgöringen är förenad med bruk av vapen och den som är skyldig att fullgöra tjänstgöringen förklarar att bruk av vapen mot annan är oförenligt med hans eller hennes personliga övertygelse, skall information lämnas om rätten att vara vapenfri. Av informationen skall framgå förutsättningarna för denna rätt och hur prövningen går till. Sådan information behöver dock inte lämnas den som redan har ansökt om rätt att vara vapenfri.

2 § Om inskrivningsbeslutet eller krigsplaceringen inte ändras eller någon ansökan om rätt att vara vapenfri inte görs av den som avses i

1 §, skall han eller hon beordras att fullgöra tjänstgöringen. Innan en sådan order ges, skall betänketid lämnas längst till nästa dag.

3 § Det religiösa samfund som avses i 10 kap. 8 § 2 lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt är sekten Jehovas vittnen.

4 § Totalförsvarets pliktverk skall anmäla brott som avses i 10 kap. 1 § lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt till åklagarkammaren i den ort där den som har uteblivit är folkbokförd och bifoga den utredning som finns i saken. Förordning (2004:1286).

5 § Den domstol som avgör ett mål om ansvar för brott som avses i 10 kap. 1--5 §§ lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt skall sända en kopia av domen eller beslutet till Totalförsvarets pliktverk, när avgörandet har vunnit laga kraft.

Åtgärder mot trakasserier

6 § Försvarsmakten, Krisberedskapsmyndigheten, Statens räddningsverk och Affärsverket svenska kraftnät skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att den som tjänstgör med stöd av lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt utsätts för ett uppträdande som kränker hans eller hennes integritet om uppträdandet har samband med personens könstillhörighet eller är av sexuell natur (sexuella trakasserier), personens etniska tillhörighet (etniska trakasserier) eller personens sexuella läggning (trakasserier på grund av sexuell läggning).

Åtgärderna skall vidtas i samarbete med Totalförsvarets pliktverk och Försvarshögskolan samt, då det bedöms lämpligt, i samråd med ombudsmännen mot diskriminering. Förordning (2004:997).

/Rubriken träder i kraft I:2008-01-01/

Drogtestning

7 § /Träder i kraft I:2008-01-01/

Kontroll enligt 5 kap. 1 § tredje stycket lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt ska verkställas av legitimerad läkare eller sjuksköterska. Förordning (2007:1261).

8 kap. Överklagande

1 § /Upphör att gälla U:2008-01-01/

Överklagande enligt 11 kap. 4 § lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt skall göras hos Överklagandenämnden för totalförsvaret. Förordning (1995:630).

1 § /Träder i kraft I:2008-01-01/

Överklagande enligt 11 kap. 4 § lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt ska göras hos Statens överklagandenämnd. Förordning (2007:1261).

9 kap. Ytterligare verkställighetsföreskrifter

1 § /Upphör att gälla U:2008-01-01/

Ytterligare föreskrifter om verkställigheten av lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt får meddelas, i fråga om

1. uppgiftsskyldighet enligt 3 kap. 1-4 §§ denna förordning, av Skatteverket efter hörande av Totalförsvarets pliktverk,
2. uppgiftsskyldighet enligt 3 kap. 14 § denna förordning, av Socialstyrelsen efter hörande av Totalförsvarets pliktverk,
3. grundutbildningens och repetitionsutbildningens längd och genomförande, av Försvarsmakten i fråga om värnplikt och sådan civilplikt som skall fullgöras hos Försvarsmakten,
4. grundutbildningens och repetitionsutbildningens längd och genomförande, av Krisberedskapsmyndigheten efter hörande av Statens räddningsverk och Socialstyrelsen samt de centrala myndigheter som anges i 4 kap. 5 § denna förordning i fråga om civilplikt som skall fullgöras i det civila försvaret,
5. krigsplacering av totalförsvarspliktiga som skall fullgöra värnplikt och civilplikt hos Försvarsmakten av denna,
6. krigsplacering av totalförsvarspliktiga som skall fullgöra civilplikt i det civila försvaret, av Krisberedskapsmyndigheten efter hörande av Statens räddningsverk och Socialstyrelsen samt de centrala myndigheter som anges i 4 kap. 5 § denna förordning,
7. hämtning, av Totalförsvarets pliktverk efter hörande av Rikspolisstyrelsen,
8. upplysningsskyldighet enligt 6 kap. 5 § lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, av Arbetsmarknadsstyrelsen,

9. övriga bestämmelser, av Totalförsvarets pliktverk. Förordning (2003:889).

1 § /Träder i kraft I:2008-01-01/

Ytterligare föreskrifter om verkställigheten av lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt får meddelas, i fråga om

1. uppgiftsskyldighet enligt 3 kap. 1-4 §§ denna förordning, av Skatteverket efter hörande av Totalförsvarets pliktverk,

2. uppgiftsskyldighet enligt 3 kap. 14 § denna förordning, av Socialstyrelsen efter hörande av Totalförsvarets pliktverk,

3. grundutbildningens och repetitionsutbildningens längd och genomförande, av Försvarsmakten i fråga om värnplikt och sådan civilplikt som ska fullgöras hos Försvarsmakten,

4. grundutbildningens och repetitionsutbildningens längd och genomförande, av Krisberedskapsmyndigheten efter hörande av Statens räddningsverk och Socialstyrelsen samt de centrala myndigheter som anges i 4 kap. 5 § denna förordning i fråga om civilplikt som ska fullgöras i det civila försvaret,

5. krigsplacering av totalförsvarspliktiga som ska fullgöra värnplikt och civilplikt hos Försvarsmakten av denna,

6. krigsplacering av totalförsvarspliktiga som ska fullgöra civilplikt i det civila försvaret, av Krisberedskapsmyndigheten efter hörande av Statens räddningsverk och Socialstyrelsen samt de centrala myndigheter som anges i 4 kap. 5 § denna förordning,

7. hämtning, av Totalförsvarets pliktverk efter hörande av Rikspolisstyrelsen,

8. upplysningsskyldighet enligt 6 kap. 5 § lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, av Arbetsförmedlingen,

9. övriga bestämmelser, av Totalförsvarets pliktverk. Förordning (2007:1261).

Bilaga**Verksamheter där civilplikt får fullgöras***A. Verksamheter i det civila försvaret*

1. Polisverksamhet
2. Befolkningsskydd
3. Räddningstjänst inklusive räddningstjänst vid flygplatserna
4. Hälso- och sjukvård
5. Tandvård
6. Kommunal tillsyn inom miljö- och hälsoområdet
7. Underhåll och reparationer av järnvägar och vägar
8. Veterinärverksamhet
9. Flyktingmottagning
10. Drift och underhåll inom elproduktion och nätverksamhet
11. Kommunal teknisk verksamhet
12. Kommunal informationsverksamhet
13. Barn- och familjeomsorg
14. Handikapp- och äldreomsorg
15. Självvård och sociala insatser
16. Begravningsverksamhet

B. Verksamheter i Försvarsmakten

1. Hälso- och sjukvård
2. Tandvård
3. Veterinärverksamhet
4. Posthantering
5. Gränsövervakning
6. Väghållning
7. Flygtrafikledning
Förordning (2006:959).

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser*1995:238*

1. Denna förordning träder i kraft den 1 juli 1995.
2. Genom förordningen upphävs
 - kungörelsen (1941: 720) om beredskapsregister m. m.,
 - hämtningskungörelsen (1942:840),
 - kungörelsen (1942:841) med vissa föreskrifter angående efterspaning av värnpliktiga m. fl. för överlämnande av militär order eller andra militära meddelanden,
 - kungörelsen (1944:648) om personalprövningsnämnder,
 - kungörelsen (1959:147) om viss lots- och fyrstaten tillhörande personals skyldigheter att fullgöra militärtjänstgöring,
 - allmänna tjänstepliktskungörelsen (1961:461),
 - kungörelsen (1966:414) med vissa bestämmelser om

vapenfria tjänstepliktiga,

-- kungörelsen (1969:379) om inskrivning och redovisning av värnpliktiga,

-- kungörelsen (1969:380) om värnpliktigas tjänstgöring m.m.,

-- uppskovskungörelsen (1973:939),

-- förordningen (1977:577) om grundutbildning och övning inom civilförsvaret,

-- förordningen (1977:1188) om ersättning till icke militära ledamöter i inskrivningsnämnd,

-- värnpliktsutbildningsförordningen (1980:1035),

-- förordningen (1981:642) om tjänsteplikt för hälso- och sjukvårdspersonal m.m.,

-- förordningen (1989:457) om uttagning av civilförsvarspliktiga till särskilda civila sjukvårdsenheter.

3. Om det i en lag eller i en författning som har beslutats av regeringen hänvisas till en föreskrift som har ersatts genom en föreskrift i denna förordning, tillämpas i stället den nya föreskriften.

4. I fråga om uppgiftsskyldighet enligt 3 kap. 5 § denna förordning skall dock den eller de nämnder som ansvarar för verksamhet enligt lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade i ett landsting eller i en kommun, också lämna uppgift om dem som är boende på sådana specialsjukhus och vårdhem som avses i 6 § lagen (1993:388) om införande av lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade till dess specialsjukhusen och vårdhemmen är avvecklade.

5. I fråga om de totalförsvarspliktiga som vid denna förordnings ikraftträdande påbörjat utbildning enligt värnpliktslagen

(1941:967) skall följande bestämmelser om tjänstgöringen fortfarande tillämpas under tjänstgöringsperioden.

-- 22--23, 25--26, 30 och 35--44a §§ kungörelsen (1969:380) om värnpliktigas tjänstgöring m.m.,

-- 3--5 §§ värnpliktsutbildningsförordningen (1980:1035).

6. I fråga om de totalförsvarspliktiga som vid denna förordnings ikraftträdande påbörjat utbildning enligt lagen (1966:413) om vapenfri tjänst skall 12--17a §§ kungörelsen (1966:414) med vissa bestämmelser om vapenfria tjänstepliktigas tjänstgöring fortfarande tillämpas under tjänstgöringsperioden. Vad som i 17 a § sägs om Vapenfristyrelsen skall därvid i stället avse Statens räddningsverk.

7. Föreskrifter som har meddelats före den 1 juli 1995 av Försvarsmakten för verkställigheten av kungörelsen (1969:380) om värnpliktigas tjänstgöring m.m. eller värnpliktsutbildningsförordningen (1980:1035) skall upphöra att gälla vid utgången av juni 1995. Föreskrifterna skall dock fortfarande tillämpas under tjänstgöringsperioden på de totalförsvarspliktiga som påbörjat utbildning enligt värnpliktslagen (1941:967).

8. Föreskrifter som har meddelats före den 1 juli 1995, av Värnpliktsverket för verkställigheten av hämtningskungörelsen (1942:840), kungörelsen (1969:380) om värnpliktigas tjänstgöring m.m. eller värnpliktsutbildningsförordningen (1980:1035), eller av Vapenfristyrelsen för verkställigheten av kungörelsen (1966:414) med vissa bestämmelser om vapenfria tjänstepliktigas tjänstgöring skall upphöra att gälla vid utgången av juni 1995. Föreskrifterna skall dock fortfarande tillämpas under tjänstgöringsperioden på de totalförsvarspliktiga som påbörjat utbildning enligt värnpliktslagen (1941:967) eller lagen (1966:414) om vapenfri tjänst.

9. Föreskrifter som har meddelats före den 1 juli 1995 av Statens räddningsverk för verkställigheten av förordningen (1977:577) om grundutbildning och övning inom civilförsvaret, skall upphöra att gälla vid utgången av juni 1995.

10. Föreskrifter som har meddelats före den 1 juli 1995 av Arbetsmarknadsstyrelsen eller Statens arbetsmarknadskommission för verkställigheten av kungörelsen (1941:720) om beredskapsregister m.m., allmänna tjänstepliktskungörelsen (1961:461) eller uppskovskungörelsen (1973:939), skall upphöra att gälla vid utgången av juni 1995.

11. Föreskrifter som Socialstyrelsen har meddelat före den 1 juli 1995 för verkställigheten av förordningen (1981:642) om tjänsteplikt för hälso- och sjukvårdspersonal m.m., skall upphöra att gälla vid utgången av juni 1995.

1996:1303

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 1997. Äldre bestämmelser får dock tillämpas intill utgången av år 1997 vid utnyttjande av de register över befolkningen i länet (personband) som avses i 74 § folkbokföringskungörelsen (1967:495).

Förordning (1995:808) om medinflytande för totalförsvarspliktiga

Förordningens tillämpningsområde

1 § Denna förordning gäller för de totalförsvarspliktiga som genomgår längre grundutbildning än 60 dagar enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt.

De totalförsvarspliktiga utövar medinflytande i syfte att utveckla verksamheten i enlighet med utbildningens mål och i syfte att i övrigt främja goda utbildningsförhållanden.

Samråd med och information till totalförsvarspliktiga

2 § De totalförsvarspliktigas medinflytande utövas genom förtroendevalda och i de nämnder och andra samrådsorgan som anges i denna förordning.

3 § Innan beslut fattas i en fråga av vikt skall de totalförsvarspliktiga som direkt berörs av beslutet ges tillfälle att lämna synpunkter.

4 § Om en fråga inte är av sådan vikt som avses i 3 § men har principiell betydelse för de totalförsvarspliktiga, skall förband, skolor eller andra verksamhetsställen lämna information till de totalförsvarspliktiga innan beslut fattas i frågan.

5 § Om det av någon särskild anledning inte finns möjlighet att inhämta synpunkter eller lämna information enligt 3 och 4 §§ före

beslutet, skall de totalförsvarspliktiga informeras snarast i efterhand.

6 § Denna förordning inskränker inte varje chefs skyldighet att ta del av personalens synpunkter och fortlöpande informera den om verksamheten.

6 a § Försvarsmakten skall svara för att tidningen Värnpliktsnytt ges ut. Tidningen skall i fredstid produceras av och för totalförsvarspliktiga i syfte att bidra till deras medinflytande, utveckla verksamheten i enlighet med utbildningens mål och i övrigt främja goda utbildningsförhållanden. De totalförsvarspliktiga som fullgör grundutbildning skall få tidningen kostnadsfritt. Förordning (2006:1271).

Vissa gemensamma bestämmelser

7 § De totalförsvarspliktiga vid en pluton eller vid ett annat verksamhetsställe där minst tio totalförsvarspliktiga tjänstgör, eller avseende totalförsvarspliktiga som fullgör civilplikt till ett mindre antal som Krisberedskapsmyndigheten bestämmer, får välja en förtroendeman med uppgift att föra deras talan hos chefen. Förordning (2003:803).

8 § Chefen skall regelbundet samla de totalförsvarspliktiga för information om och utvärdering av verksamheten.

9 § En del av den tid som avsatts för information och utvärdering enligt 8 § får användas av de totalförsvarspliktiga för egna överläggningar under ledning av förtroendemannen.

10 § Vid varje förband, skola eller annat verksamhetsställe där minst 50 totalförsvarspliktiga tjänstgör, eller avseende totalförsvarspliktiga som fullgör civilplikt till ett mindre antal som Krisberedskapsmyndigheten bestämmer, skall det finnas en nämnd. I denna skall valda företrädare för de totalförsvarspliktiga samt företrädare för verksamhetsstället ingå. Förordning (2003:803).

11 § Vid tillämpningen av denna förordning skall med verksamhetsställe i stället avses

1. den utbildningsansvariga myndigheten när det gäller totalförsvarspliktiga som tjänstgör

a) i ett bolag,

b) i en förening,

c) i en samfällighet, eller

d) hos en annan enskild än som avses i 2,

2. Krisberedskapsmyndigheten när det gäller totalförsvarspliktiga som tjänstgör i ett registrerat trossamfund eller en organisatorisk del av ett sådant samfund. Förordning (2002:512).

12 § De totalförsvarspliktiga skall vara i majoritet i nämnden. Ordförande i nämnden är chefen för förbandet, skolan eller verksamhetsstället. Ordföranden har rätt att utse en ställföreträdare.

13 § De totalförsvarspliktiga ledamöterna i nämnden skall ges tillfälle att på tjänstetid hålla ett förberedande sammanträde inför varje sammanträde med nämnden.

Medinflytande inom det militära försvaret

14 § De totalförsvarspliktiga vid ett kompani får välja en förtroendemän (kompaniassistent) med uppgift att föra deras talan hos kompanichefen.

15 § Vid varje kompani skall det finnas en kompaninämnd. Denna skall bestå av valda företrädare för de totalförsvarspliktiga och av företrädare för förbandet. De totalförsvarspliktiga skall vara i majoritet i nämnden.

16 § De totalförsvarspliktiga ledamöterna i den nämnd som avses i 10 § samt ytterligare en totalförsvarspliktig från varje kompani vid förbandet skall ges tillfälle att på tjänstetid hålla ett förberedande sammanträde inför varje sammanträde med nämnden.

17 § Försvarsmakten skall årligen inom varje försvarsgren anordna en konferens (försvarsgrenskonferens).

Vid denna skall företrädare för de totalförsvarspliktiga inom försvarsgrenen ges tillfälle att med Försvarsmakten diskutera frågor som rör utbildningen och tjänsten i övrigt.

Vid försvarsgrenskonferensen skall också det värnpliktsråd som anges i 29 § ges möjlighet att närvara och lämna information.

18 § Försvarsmakten får besluta att försvarsgrenskonferensen skall genomföras i omgångar.

19 § Företrädarna för de totalförsvarspliktiga vid försvarsgrenskonferensen utses av de totalförsvarspliktiga ledamöterna i de nämnder som avses i 10 §.

Kongresser

20 § För totalförsvarspliktiga skall det varje år anordnas en kongress för dem som fullgör värnplikt (värnpliktskongress) och högst två kongresser för dem som fullgör civilplikt (civilpliktskongress). I kongresserna skall företrädare (ombud) för de totalförsvarspliktiga delta.

Värnpliktsrådet och Civilpliktsrådet som anges i 29 § får anordna värnpliktskongress respektive civilpliktskongress. Om Värnpliktsrådet eller Civilpliktsrådet inte vill anordna en kongress, skall Försvarsmakten respektive Krisberedskapsmyndigheten i stället anordna denna. Förordning (2005:550).

21 § Kongressernas syfte är att ge ombuden tillfälle att diskutera frågor av betydelse för de totalförsvarspliktiga. Kongresserna leds av de totalförsvarspliktiga.

22 § Ombuden vid kongresserna skall utses av dem som fullgör värnplikt respektive civilplikt genom direkta val. Valet skall genomföras på tjänstetid.

23 § Valet till kongresserna får av dem som fullgör värnplikt överklagas hos Försvarsmakten och av dem som fullgör civilplikt hos Krisberedskapsmyndigheten. Överklagandet skall göras inom en vecka från det att protokoll över valresultatet har anslagits vid förbundet, skolan eller verksamhetsstället. Försvarsmaktens respektive Krisberedskapsmyndighetens beslut får inte överklagas. Förordning (2003:803).

24 § Varje totalförsvarspliktig som fullgör värnplikt får lämna förslag (motion) att behandlas vid värnpliktskongressen. Detsamma gäller varje totalförsvarspliktig som fullgör civilplikt i fråga om civilpliktskongressen.

25 § Förbundet, skolan eller verksamhetsstället skall lämna information om valet till kongresserna till de politiska sammanslutningar för ungdomar som är anslutna till partier representerade i riksdagen och som är verksamma inom regionen. Därvid skall även information lämnas om sammanslutningarnas möjligheter till mötesverksamhet där de totalförsvarspliktiga tjänstgör.

26 § De totalförsvarspliktigas deltagande i kongresserna skall anses som en tjänsteuppgift.

27 § Efter kongresserna skall ombuden på tjänstetid informera de totalförsvarspliktiga om vad som har diskuterats och beslutats på kongressen.

28 § Försvarsdepartementet, Försvarsmakten, Krisberedskapsmyndigheten, Statens räddningsverk och Affärsverket svenska kraftnät skall informeras om de beslut som har fattats vid kongresserna. Förordning (2003:803).

Värnpliktsrådet och Civilpliktsrådet

29 § Ombuden vid värnpliktskongressen får bland sig utse högst sju totalförsvarspliktiga med uppgift att under benämningen Värnpliktsrådet under det närmaste året efter kongressen företräda de totalförsvarspliktiga som fullgör värnplikt.

Ombuden vid respektive civilpliktskongress får bland sig utse högst två totalförsvarspliktiga att ingå i ett civilpliktsråd och företräda de totalförsvarspliktiga som fullgör civilplikt. Mandattiden är ett år räknat från den kongress ledamoten utsågs. Högst tre ledamöter får samtidigt ingå i Civilpliktsrådet.

Högst två avgående ledamöter ur Värnpliktsrådet respektive en ur Civilpliktsrådet får väljas om till det nytillträdande Värnpliktsrådet eller Civilpliktsrådet. Förordning (2005:550).

29 a § Avgående ledamöter i Värnpliktsrådet och Civilpliktsrådet får tjänstgöra i respektive råd för inskolning av nya ledamöter under högst 28 veckor sammanlagt inom Värnpliktsrådet och högst 20 veckor sammanlagt inom Civilpliktsrådet. Förordning (1997:1194).

30 § Värnpliktsrådet skall vara administrativt anslutet till Försvarsmakten. Det skall genom Försvarsmaktens försorg ha tillgång till ett centralt kansli och till regionala kanslier.

31 § Civilpliktsrådet skall vara administrativt anslutet till Krisberedskapsmyndigheten. Det skall genom Räddningsverkets försorg ha tillgång till ett kansli. Förordning (2003:803).

32 § Värnpliktsrådets ledamöter och Civilpliktsrådets ledamöter har rätt att fullgöra återstående grundutbildning enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt vid något av respektive råds kanslier. Förordning (1996:887).

33 § De ledamöter i Värnpliktsrådet och Civilpliktsrådet som inte längre fullgör grundutbildning och de avgående ledamöter som tjänstgör i råden enligt 29 a § skall behålla sina förmåner enligt förordningen (1995:239) om förmåner till totalförsvarspliktiga. Dagersättningen skall dock alltid bestämmas till 150 kronor. Någon utbildningspremie lämnas inte för tiden efter fullgjord grundutbildning.

Bestämmelser om rätt till ersättning för skada eller sjukdom som en ledamot eller avgående ledamot i Värnpliktsrådet eller Civilpliktsrådet ådrar sig under tjänstgöring finns i lagen

(1977:265) om statligt personskadeskydd och lagen (1977:266) om statlig ersättning vid ideell skada m.m. Förordning (2005:1072).

Kontaktmannakonferens

34 § Värnpliktsrådet och Civilpliktsrådet får varje år genomföra en konferens med totalförsvarspliktiga kontaktmän. Om det finns särskilda skäl, får konferensen genomföras i omgångar. Deltagande i konferensen skall anses som en tjänsteuppgift.

Samrådskommitté

35 § Försvarsmakten skall regelbundet samla företrädare för de olika försvarsgrenarna och Värnpliktsrådet för överläggningar i frågor som rör de totalförsvarspliktigas medinflytande.

36 § Krisberedskapsmyndigheten skall regelbundet samla företrädare för de utbildningsansvariga myndigheterna och Civilpliktsrådet för överläggningar i frågor som rör de totalförsvarspliktigas medinflytande. Förordning (2003:803).

Verkställighetsföreskrifter

37 § Försvarsmakten får meddela föreskrifter för dem som fullgör värnplikt och Krisberedskapsmyndigheten för dem som fullgör civilplikt, i fråga om

1. det högsta antal ombud som får väljas till värnpliktskongressen respektive civilpliktskongressen,
2. medinflytande i arbetsmiljöfrågor,
3. de förtroendevaldas utbildning för uppgifter som de har enligt denna förordning,
4. verkställigheten i övrigt av denna förordning. Förordning (2003:803).

Förordning (1996:927) med bestämmelser för Försvarmaktens personal

1 kap. Förordningens tillämpningsområde m.m.

1 § Denna förordning gäller för sådan personal som tjänstgör i Försvarmakten.

Förordningen gäller dessutom för dem som är anställda som yrkesofficerare vid andra myndigheter och som har en motsvarande anställning vid Försvarmakten.

2 § Om det i en författning som har beslutats av regeringen eller i ett kollektivavtal finns en föreskrift som avviker från denna förordning, gäller i stället den föreskriften.

3 § Försvarmakten får meddela föreskrifter för verkställigheten av denna förordning.

2 kap. Personalens indelning m.m.

1 § I Försvarmakten finns militär och civil personal. Den militära personalen indelas i befäl och meniga.

2 § Den militära personalen består av följande grupper.

Försvarmakten får meddela föreskrifter i fråga om undergrupper till grupperna yrkesofficerare och reservofficerare.

Grupp	Omfattar
1. Yrkesofficerare	Den som är anställd som militär tjänsteman i Försvarsmakten och inte är reservofficer eller beredskaps- eller förstärknings soldat.
2. Reservofficerare	Den som är anställd som militär tjänsteman i Försvarsmakten enligt 18 eller 20 § officersförordningen (2007:1268).
3. Beredskaps- och förstärknings soldater	Den som är anställd som militär tjänsteman i Försvarsmakten och som inte tillhör någon av grupperna under 1 och 2.
4. Officersaspiranter	Den som är antagen till eller genomgår grundläggande officersutbildning inom Försvarsmakten eller utbildning som leder till officersexamen vid Försvarshögskolan.
5. Totalförsvarspliktig personal	Totalförsvarspliktiga som enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt har skrivits in eller krigsplacerats för tjänstgöring i Försvarsmakten och som inte tillhör någon av grupperna under 1– 4.
6. Krigsfrivillig personal	Personal som med stöd av särskilda föreskrifter har antagits såsom krigsfrivilliga.
7. Hemvärnsmän	Personal som ingått avtal enligt 5 § hemvärnsförordningen (1997:146).
8. Frivillig personal	Personal som ingått avtal med Försvarsmakten enligt 4 §

förordningen (1994:524) om frivillig försvarsverksamhet.

9. Tjänstepliktig personal

Personal som antingen såsom civila tjänstemän vid Försvarsmakten eller annars utan att tillhöra någon av grupperna 1–8 har tagits i anspråk för tjänstgöring i Försvarsmaktens krigsorganisation.

10. Personal i Försvarsmaktens utlandsstyrka
Förordning (2008:288).

Personal som är anställd i utlandsstyrkan.

3 § Om tjänstegrader och befordran finns bestämmelser i officersförordningen (1994:882). Försvarsmakten bestämmer villkoren för och beslutar om befordran av militär personal som inte är anställd.

3 kap. Befälsrätt

1 § Befälsrätt innebär rätt och skyldighet för den som tillhör den militära personalen att i tjänsten föra befäl över annan militär personal. Befälsrätten kan vara begränsad till en viss tjänsteutövning eller ett visst tjänsteuppdrag.

Den som har befälsrätt över någon annan är dennes förman.

2 § En chef har befälsrätt över den personal som tjänstgör under honom eller henne. Befälsrätt över en chef medför också befälsrätt över den personal som står under dennes befäl.

3 § En militär eller civil chef får begära av sin personal att den skall biträda honom eller henne med personliga angelägenheter endast under tjänstetid och om det behövs för att chefen skall kunna utöva sina tjänsteåligganden effektivare.

4 § Befälsrätt över dem som har befattningar i Försvarsmakten som läkare, veterinär, tandläkare, apotekare, psykolog, sjuvårdare eller jurist omfattar inte medicinska, psykologiska, religiösa respektive juridiska frågor.

5 § Den som har befälsrätt får inte ge en order som strider mot svensk lagstiftning eller folkrätten.

4 kap. Soldaterinran m.m.

1 § När någon för första gången börjar militärtjänstgöring skall han eller hon upplysas om vad som gäller för honom eller henne enligt denna förordning och i övrigt under tjänstgöringen. Han eller hon skall också upplysas om grunddragen i rikets säkerhets- och försvarspolitik.

I upplysningen skall ingå en erinran (soldaterinran), som meddelas på ett värdigt sätt av chefen för organisationsenheten eller den han eller hon utser.

2 § Soldaterinran skall ha följande lydelse.

”Sedan du nu har påbörjat din grundläggande militärutbildning erinrar jag dig om vad det innebär att vara soldat i landets tjänst.

Det svenska försvaret skall verka för att vår fred och vårt oberoende bevaras. Det skall värna vår frihet att själva forma vår rättsordning och vår kultur. Om Sverige blir angripet, skall vi med vapenmakt hindra att landet faller i angriparens hand.

Försvarets styrka och landets säkerhet beror på den personliga insats som du och alla vi andra kan göra och på allas vår förmåga att samverka för att lösa de uppgifter som ålagts oss. Värdet av dina insatser bestäms av de kunskaper och färdigheter som du förvärvar under utbildningen och av din vilja att fullgöra de uppgifter som möter dig.

Såväl i fred som i krig skall vi samvetsgrant och efter bästa förmåga fullgöra våra uppgifter och lyda givna order. Vi skall vara vaksamma

mot allt som kan äventyra landets säkerhet. Genom vårt personliga föredöme skall vi främja samhörighet och god anda inom försvaret.

Om kriget kommer, skall vi med gemensamma krafter till det yttersta försvara vårt land.”

3 § Försvarsmaktens personal skall i sitt arbete iaktta de principer som soldaterinran ger uttryck för och skall uppträda så att Försvarsmaktens anseende främjas.

En chef i Försvarsmakten skall agera på ett sådant sätt att han eller hon är ett föredöme för övrig personal.

5 kap. Skyldighet att tjänstgöra utomlands

1 § Bestämmelser om att sända en svensk väpnad styrka till ett annat land finns i regeringsformen, lagen (2003:169) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands och lagen (1994:588) om utbildning för fredsfrämjande verksamhet. Med de begränsningar som följer av dessa bestämmelser får den som tjänstgör vid Försvarsmakten beordras att fullgöra tjänsteuppgifter i ett annat land. Förordning (2007:268).

6 kap. Klädsel

Klädsel i tjänsten

1 § Den militära personalen och civil personal som tjänstgör i vakt- eller bevakningstjänst skall bära uniform.

Civil personal som inte tjänstgör i vakt- eller bevakningstjänst skall bära uniform när det är särskilt påkallat.

I fred får Försvarsmakten medge undantag från första stycket i den utsträckning som det bedöms lämpligt.

2 § Försvarsmakten får medge att uniform bärs också av militär personal som tjänstgör vid andra myndigheter än de som sägs i 1 kap. 1 §.

Klädsel utom tjänsten

3 § Den som deltar i en politisk demonstration får inte bära uniform.

4 § Den som är avstängd från arbetet, liksom den som avtjänar frihetsstraff, får inte bära uniform.

5 § I övrigt får uniform bäras utom tjänsten enligt Försvarmaktens bestämmande.

7 kap. Hälsning och annan hedersbevisning*Hälsning av personal i uniform*

1 § Personal i uniform skall hälsa på

1. Sveriges statschef och dennes gemål samt utländska statschefer vid officiella tillfällen,

2. Sveriges flagga eller annat lands flagga förd som blottad fana, en blottad förbandsfana, ett blottat förbandsstandar, en svensk eller utländsk örlogsflagga när den hissas eller halas samt en tvärskuren svensk eller utländsk flagga när den hissas eller halas vid ett ceremoniellt tillfälle.

Personal i uniform skall i övrigt hälsa enligt Försvarmaktens bestämmande.

Hälsning utförs på det sätt som Försvarmakten bestämmer.

Bärande av sorgetecken

2 § Vid statschefens eller dennes gemåls frånfälle skall den anställda militära personalen bära sorgetecken till uniformen från den tidpunkt då frånfallet har tillkännagetts officiellt och under så lång tid som bestäms särskilt.

Militärbegravning

3 § Om någon som tillhör den militära personalen förolyckas under tjänsteutövning, skall han eller hon begravas genom militär begravning. Sådan begravning får utföras också i andra fall enligt Försvarmaktens bestämmande.

Militärbegravning skall inte äga rum mot de anhörigas önskan.

8 kap. Försvarsinformation

1 § Personalen skall i den omfattning som Försvarmakten bestämmer medverka för att ge försvarsinformation inom och utom Försvarmakten. Sådan medverkan skall anses som tjänstgöring.

2 § Försvarsinformationens ändamål är att sprida kunskap om vår säkerhetspolitik, om totalförsvaret och om det militära försvarets roll i totalförsvaret. Försvarsinformationen skall ge ökad förtrogenhet med uppgifterna i försvarets tjänst.

Försvarsinformation skall vara saklig och så fullständig som säkerhetsföreskrifterna medger.

3 § Försvarsinformationen skall utgå från de mål för säkerhetspolitiken som statsmakterna har fastställt. Den skall inriktas på att belysa de uppgifter som statsmakterna har lagt på Försvarmakten och dess verksamhet och ha avseende på organisation, materielanskaffning, utbildning och övningar samt de utrikespolitiska, militärpolitiska och militärtekniska förhållanden som har varit och är av betydelse för statsmakternas beslut.

4 § Försvarsinformation skall inte innehålla partipolitiska ställningstaganden. De partier som är representerade i riksdagen och deras ungdoms- och kvinnoförbund bör dock ges tillfälle att informera Försvarmaktens personal om sin syn på säkerhets- och försvarspolitiken.

9 kap. Personalens medverkan i ceremonier, idrottstävlingar m.m.

1 § Militär personal svarar för vakttjänsten vid statschefens residens.

Närmare bestämmelser om högvakten meddelas av Försvarmakten.

2 § Försvarmakten får besluta att personalen skall medverka i tjänsten vid statsceremonier eller vid andra ceremonier som anordnas i anslutning till utländska officiella besök här i landet eller vid liknande tillfällen.

3 § Försvarmakten får besluta att personalen skall medverka i tjänsten vid utställningar eller liknande evenemang, om medverkan tjänar ett militärt eller annat allmännyttigt intresse.

4 § Om det inte medför någon särskild kostnad för staten, får Försvarmakten bestämma att personalen skall medverka som funktionärer vid idrottstävling eller liknande tävling under ordinarie arbets- och övningstid, om sådan medverkan kan inordnas som ett led i och är likvärdig med den militära utbildningen eller om tävlingen är av militär betydelse och medverkan är nödvändig för att tävlingen skall kunna genomföras.

5 § Deltagande i och träning inför en idrottstävling eller en liknande tävling får enligt Försvarmaktens bestämmande anses som tjänstgöring.

10 kap. Upprätthållande av ordning

1 § En förman skall, i den mån omständigheterna kräver det och med de inskränkningar som anges i 3 och 4 §§, ingripa på sätt sägs i 6 § mot underlydande, som inom ett område eller utrymme som används av Försvarmakten eller på allmän plats stör ordningen inom Försvarmakten eller allmän ordning eller utgör en fara för disciplinen.

2 § Den skyldighet som en förman har enligt 1 § har också annan personal i uniform med lägst löjtnants tjänstegrad i fråga om ingripanden mot personal som har lägre tjänstegrad eller saknar sådan grad.

3 § På allmän plats får ingripanden enligt 1 och 2 §§ göras endast mot personal i uniform.

4 § Om ett ingripande på allmän plats kan antas orsaka större allmän uppmärksamhet, får ingripandet göras endast om förseelsen är att anse som allvarlig.

Ingripanden på allmän plats för att upprätthålla allmän ordning får göras endast om polis eller vaktpersonal eller en ordningspatrull inte är omedelbart tillgänglig eller om ingripandet görs för att hjälpa sådan personal.

5 § Den som ingriper skall, om det kan antas att han eller hon inte känns igen av den som ingripandet riktas mot, uppge sin tjänstegrad och sitt namn och även kunna legitimera sig.

6 § Den som ingriper skall uppmana den som ingripandet riktas mot att upphöra med sin ordningsstörande verksamhet. Blir han eller hon inte åttlydd skall han eller hon, om det krävs, ta befälet över den som ingripandet riktas mot samt utöva detta tills syftet med ingripandet har nåtts.

7 § För övervakning av den militära personalens uppförande på allmän plats får Försvarsmakten på begäran av polismyndigheten sända ut en särskild ordningspatrull.

På tåg, fartyg, eller luftfartyg tjänstgör ordningspatruller enligt Försvarsmaktens bestämmande på begäran av det berörda trafikföretaget.

8 § Vaktpersonalen skall utöver vad som följer av 1 och 2 §§ ingripa mot militär personal i uniform som i närheten av ett post- eller vaktställe stör ordningen inom Försvarsmakten eller allmän ordning eller utgör en fara för disciplinen.

9 § Ordnings- och vaktpersonalen skall informeras noga om i vilken utsträckning våld får användas.

11 kap. Vissa åtgärder beträffande rättsärenden m.m.

1 § Bestämmelserna i lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m. och i förordningen (1995:241) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m. skall gås igenom med de totalförsvarspliktiga i den omfattning som behövs. Detsamma gäller bestämmelserna i lagen (1994:260) om offentlig anställning och lagen (1994:261) om fullmaktsanställning beträffande den anställda militära och civila personalen.

För var och en skall göras klart vilka disciplinpåföljder som kan komma i fråga samt vilka bestämmelser som finns om åtalsanmälan, överklagande och omprövning samt om omhändertagande och kroppsvisitation och annan undersökning.

Övergångsbestämmelser

1999:694

1. Denna förordning träder i kraft den 15 augusti 1999.
2. Äldre bestämmelser tillämpas beträffande den som vid förordningens ikraftträdande är antagen till grundläggande yrkesofficersutbildning enligt äldre bestämmelser i officersförordningen (1994:882).

Översiktlig bedömning av ekonomiskt utfall av olika personalförsörjningssystem

Grundläggande antaganden

I denna PM jämförs kostnaderna för plikt- och frivilligbaserade militära personalförsörjningssystem utifrån varierande personalvolym. Utgångspunkterna för jämförelserna är kostnad per person för mönstring/antagningsprövning, kostnad för grundutbildning samt bedömda rekryteringskostnader. Kostnaderna i de olika alternativen baseras på information som har lämnats av Pliktverket, Försvarmakten och Totalförsvarets forskningsinstitut, FOI. Kostnader för fortsatt utbildning inom ramen för befattnings- och förbandsskede är inte medtagna. Vidare har följande antaganden legat till grund för jämförelserna:

- Pliktverkets bedömning är att två till tre gånger fler personer behöver mönstras eller antagningsprövas jämfört med antalet personer som ska skrivas in till tjänstgöring. I beräkningarna nedan antas denna omräkningsfaktor vara 2,5. Pliktverkets statistik för antalet mönstrade/antagningsprövade samt inskrivna för värn- eller civilpliktsutbildning visar att omräkningsfaktorn har överstigit tre under varje år mellan 2004 och 2007. Exempelvis mönstrades och antagningsprövades 4,5 gånger fler individer än vad som skrevs in för grundutbildning under 2005. Kommitténs valda omräkningsfaktor är mot denna bakgrund ytterst moderat och medför en fördel för de kostnadsberäkningar som har utförts avseende pliktförslagen.

- Pliktverkets uppskattning är enligt myndighetens Årsredovisning för 2007 att kostnaden per mönstrad och/eller antagningsprövad individ uppgår till 8 657 kronor.
- Försvarsmakten har levererat ett nyckeltal till kommittén. Detta används för att utföra schablonmässiga beräkningar för kostnader av värnplikten. Beloppet omfattar både kostnader för den värnpliktige (dagersättning, hemresor med mera) och utbildningskostnader. Nyckeltalet uppgår till 705 kronor/dag.
- I samtliga beräknade alternativ antas att förmåner och ersättningar under grundutbildning förordningsregleras.
- Marknadsföringskostnaderna i olika frivilligsystem varierar. Totalförsvarets forskningsinstitut, FOI, har i en PM ställt till Försvarsmakten redovisat marknadsföringskostnader i rekryteringsverksamheten i bland annat Danmark och Nederländerna. Mot bakgrund av denna PM kan marknadsföringskostnaderna per rekryterad soldat/sjöman fastställas till 9 600 kronor i Danmark och 37 300 kronor i Nederländerna.
- FOI har därutöver angett att omkostnaderna för tester och urval i Danmark uppgår till cirka 2,5 miljoner kronor. Kostnaderna för ”Forsvarets dag” är 4 miljoner kronor och övriga kostnader för ledning samt administration uppgår till 6 miljoner kronor. Kostnaderna, utöver marknadsföringskampanjer, per rekryterad individ uppgår därigenom till knappt 4 810 kronor.

Avkastning i form av tecknade avtal i plikt- respektive frivilligsystem

Antalet personer som väljer att teckna avtal efter avslutad grundutbildning skiljer sig sannolikt mellan system som baseras på plikt respektive på frivillighet. Vad gäller pliktbaserade system indikerar både danska och svenska erfarenheter att drygt 30 procent av dem som har fullgjort värnplikt vill teckna avtal med respektive försvarsmakt. Det faktiska antalet som tecknar avtal i Sverige förefaller dock vara lägre. Som har redovisats i delbetänkandet har antalet varierat mellan cirka 10–15 procent av de som har skrivits in till grundutbildning mellan 2002–05. Det är

skäligt att anta att en högre nivå har uppnåtts i samband med rekryteringen till Nordic Battlegroup. Att grundutbildningen i Danmark idag är kortare än den i Sverige synes inte påverka andelen som går vidare inom den danska försvarsmakten.

Internationella erfarenheter pekar på att 60–80 procent av de grundutbildade i ett frivilligsystem också tecknar avtal med en försvarsmakt. Denna siffra antas av kommittén utgöra 70 procent, ett lågt antagande bland annat i belysning av erfarenheterna från Nederländerna där 80 procent av de soldater som efter urval och grundläggande frivillig utbildning fortsätter med en karriär inom den nederländska försvarsmakten.

Pliktförslag

I nedanstående pliktförslag tillkommer Försvarsmaktens kostnader för marknadsföring och rekrytering. Även Pliktverket bedriver visst informationsarbete. Storleken på dessa kostnader är emellertid svåra att fastställa i nuläget. Därför lämnas de utanför beräkningarna.

1 a) Tremånaders grundutbildning för 15 000 personer

Om 15 000 personer ska skrivas in till grundutbildning, antas att 37 500 personer behöver mönstras och/eller antagningsprövas. Kostnaden för mönstringsverksamheten uppgår till cirka 325 miljoner kronor. Mönstring eller antagningsprövning av större antal individer än idag skulle sannolikt medföra stordriftsfördelar och en lägre kostnad per prövad individ. Emellertid skulle det även innebära att Pliktverket skulle behöva utöka sin verksamhet, något som skulle verka kostnadsdrivande. För att inte föra in fler variabler som ökar osäkerheten väljer kommittén att därför utgå från den kostnad per individ som Pliktverket har rapporterat i sin Årsredovisning för 2007.

Grundutbildning för 15 000 personer under tre månader innebär totalt 1 350 000 utbildningsdagar. Kostnaden för detta är cirka 952 miljoner kr.

Totala kostnader: **1 277 miljoner kronor**. (Obs! Till detta ska läggas alla eventuella kostnader för marknadsföring och aktivt rekryteringsarbete.)

Avkastning: **4 500 personer** tecknar avtal med Försvarsmakten.

1 b) Tre månaders grundutbildning för 10 000 personer

Om 10 000 personer ska skrivas in till grundutbildning, antas att 25 000 personer måste mönstras/antagningsprövas. Kostnaden för detta blir 216 miljoner kronor.

Utbildning för 10 000 personer under tre månader innebär totalt 900 000 utbildningsdagar. Kostnaden för detta är cirka 634,5 miljoner kr.

Totala kostnader: **850,5 miljoner kronor**. (Obs! Till detta ska läggas alla eventuella kostnader för marknadsföring och aktivt rekryteringsarbete.)

Avkastning: **3 300 personer** tecknar avtal med Försvarsmakten.

1 c) Tre månaders grundutbildning för 5 000 personer

Om 5 000 personer ska skrivas in till grundutbildning, förutsätter det att 12 500 personer mönstras/antagningsprövas. Kostnaden för mönstringsverksamheten blir cirka 108 miljoner kronor.

Utbildning för 5 000 personer under tre månader innebär totalt 450 000 utbildningsdagar. Kostnaden för detta är cirka 317 miljoner kr.

Totala kostnader: **425 miljoner kronor**. (Obs! Till detta ska läggas alla eventuella kostnader för marknadsföring och aktivt rekryteringsarbete.)

Avkastning: **1 650 personer** som tecknar avtal med Försvarsmakten.

Frivilligförslag enligt delbetänkandet

Den frivilliga grundutbildning som kommittén har föreslagit i sitt delbetänkande är utformat för att kunna anpassas efter Försvarsmaktens behov av militär personal. Kommittén vill särskilt framhålla att antalet personer som genomgår frivillig grundutbildning inte är fastslaget i förhand utan är ett resultat av

vilken avkastning som behövs för att tillfredställa personalbehovet. Nedan belyses kostnaderna för att uppnå en avkastning på 4 500 personer, det vill säga samma avkastning som beräknas uppnås med 15 000 värnpliktiga. Till skillnad från pliktförslagen enligt ovan, har kommittén försökt uppskatta marknadsföringskostnadernas storlek utifrån erfarenheter från Danmark och Nederländerna genom att lägga till dessa kostnader.

Utgångspunkten är att en avkastning på 4 500 personer i ett system i enlighet med det i delbetänkande kräver att cirka 6 400 ($4\,500/0,7$) personer grundutbildas.

Kommittén har till dags dato inte tagit ställning till huruvida mönstringsplikten bör finnas kvar i någon form. Det går därför inte att på motsvarande sätt som i ovan redovisade förslag beräkna vad rekrytering och urval kommer att kosta. Man kan emellertid utgå från tre alternativ för att få en fingervisning.

Alternativ 2 a) Kostnader utan mönstringsplikt

Alternativet bygger på att ett rekryteringsförfarande liknande det i Nederländerna där inget obligatoriskt mönstringsförfarande tillämpas. Samtidigt måste erinras om att urvalsproceduren i Nederländerna innefattar snarlika moment som mönstringen och antagningsprövningen i Sverige. Kommittén antar därför att urvalsprocessen i ett frivilligsystem betingar motsvarande kostnader som i ett pliktsystem, det vill säga 8 657 kronor per individ i Sverige. Kommittén utgår vidare från att 70 procent av de som får genomgå ett frivilligt urval uppfyller de krav som krävs för att påbörja en frivillig utbildning. I anslutning till detta tillkommer marknadsföringskostnader som FOI har beräknat uppgå till 37 300 kronor per rekryterad individ i Nederländerna.

För att 6 400 personer ska kunna väljas ut, måste cirka 9 150 ($6\,400/0,7$) personer genomgå tester och urval. Kostnaden för urval blir cirka 79 miljoner kronor.

Om 6 400 personer skulle rekryteras till grundutbildning, skulle detta – i Sverige – innebära marknadsföringskostnader om cirka 239 miljoner kr.

Utbildning för 6 400 personer under tre månader innebär totalt 576 000 utbildningsdagar. Kostnaden för detta är cirka 406 miljoner kr.

Totala kostnader: 724 miljoner kronor.

Avkastning: **4 500 personer** tecknar avtal med Försvarsmakten.

Alternativ 2 b) Kostnader med modifierad mönstringsplikt

Ett annat alternativ skulle kunna vara, under förutsättning att detta går att lösa författningsmässigt, att mönstringsplikten modifieras. I Danmark anordnas "Forsvarets dag" som de värnpliktiga måste delta vid. FOI uppskattar därutöver att marknadsföringskostnaderna per rekryterad individ i Danmark är 9 600 kr. Övriga rekryteringskostnader enligt ovan skattas till 4 810 kronor per individ. Totalkostnaderna per rekryterad individ i Danmark är enligt denna grova uppskattning 14 410 kronor (9 600+4 810). De nederländska totalkostnaderna skulle överfört till svenska förhållanden per rekryterad individ, med reservation för svårigheterna att göra dylika kostnadsjämförelser, bli 45 957 kronor (37 300+8 657).

I Sverige skulle en modifierad mönstringsplikt kunna innefatta en plikt att lämna uppgifter om utbildning, medicinsk och social status med mera, något som skulle kunna påminna om Pliktverkets webbaserade lämplighetsundersökning. Det är svårt att uppskatta vad kostnaden per rekryterad individ skulle bli med ett sådant system. Kommittén har gjort en sammanslagning och beräknat ett medelvärde av dagens svenska, danska och nederländska kostnader, tre stater med snarlik köpkraft. Kostnaden per rekryterad individ skulle då uppgå till 23 008 kronor. Om 6 400 personer skulle rekryteras till grundutbildning, skulle detta – i Sverige – innebära rekryteringskostnader om cirka 147 miljoner kr.

Utbildningskostnaderna för 6 400 personer är alltså de samma: cirka 406 miljoner kr.

Totala kostnader: **553 miljoner kronor.**

Avkastning: **4 500 personer** tecknar avtal med Försvarsmakten.

Alternativ 2 c) Kostnader med bibehållen mönstringsplikt

Alternativet grundar sig i att mönstringsplikten behålls som idag, men att själva grundutbildningen samt ett efterföljande engagemang är frivilligt. Detta alternativ skulle innebära att enbart de som i den webbaserade lämplighetsundersökningen har uttryckt intresse för att fullgöra grundutbildning och ett fortsatt

engagemang i Försvarsmakten kallas till mönstring eller antagningsprövning. För att uppnå samma utbildningsvolym som i de två föregående alternativen skulle därför 16 000 personer behöva mönstras eller antagningsprövas. Mönstringskostnaderna skulle uppgå till knappt 139 miljoner kr.

Utbildningskostnaderna för 6 400 personer är alltså de samma: cirka 406 miljoner kr.

Totala kostnader: **545 miljoner kronor.** (*Obs! Till detta ska läggas alla eventuella kostnader för marknadsföring och aktivt rekryteringsarbete.*)

Avkastning: **4 500 personer** tecknar avtal med Försvarsmakten.

Jämförelse med aktuella mönstrings- och utbildningsvolym

År 2007: Antal mönstrade och uttagna till utbildning om elva månader

År 2007 mönstrades samt antagningsprövades 17 716 män och kvinnor. Mönstringskostnaderna uppgick till 153 miljoner. 5 237 personer skrevs in för utbildning omfattande elva månader.

Grundutbildning för 5 237 personer under elva månader innebär totalt 1 728 000 utbildningsdagar. Kostnaden för detta är cirka 1 218 miljoner kr.

Totala kostnader: **1 371 miljoner kronor.**

Avkastning: **1 571 personer** tecknar avtal med Försvarsmakten. Här bör noteras att marknadsförings- och rekryteringskostnader inte är inräknade.

Militära personalförsörjningssystem i andra stater

Inledning

Kommittén har i sitt arbete sammanställt grundläggande information om hur de militära personalförsörjningssystemen ser ut i olika länder i vårt närområde, däribland samtliga östersjöstater. Information har också hämtats in om andra länder med snarlik socioekonomisk uppbyggnad. I vissa av de undersökta länderna är värnplikt grunden för personalförsörjningen, medan andra länder baserar sin personalförsörjning på frivillighet. Redovisningen i bilagan grundar sig på material sammanställt av bland annat försvarsattachéorganisationen och Totalförsvarets forskningsinstitut. Därutöver har öppna källor använts.

Danmark

Det danska systemet bygger på en form av selektiv värnplikt. Alla danska män måste genomgå en "försvarets dag" där de ges information om försvarsmakten och där den enskildes lämplighet att genomföra värnplikt värderas. Genom ett lottningsförfarande skrivs sedan cirka 25 procent av männen i årskullen in till värnplikt. För kvinnor är försvarets dag frivillig. Värnplikt kan fullgöras inom försvarsmakten, Beredskabsstyrelsen (civilförsvaret), genom biståndsarbete, eller genom vapenfri tjänst. Inom försvarsmakten sker grundutbildningen inom något av de tre vapenslagen. Värnpliktsutbildningen är för huvuddelen av de värnpliktiga fyra månader lång. Efter genomförd värnplikt placeras den enskilde i lokalförsvarsstyrkor. Insatsorganisationen bemannas däremot uteslutande av frivillig personal. Efter genomförd värnplikt erbjuds

den som vill en frivillig vidareutbildning på cirka åtta månader. Denna utgör grunden för deltagande i internationella insatser och för en fortsatt karriär inom försvarsmakten. Insatsorganisationen innehåller cirka 8 000 anställda soldater, så kallade konstabler, 4 600 underofficerare och 7 400 officerare. Till detta tillkommer ett antal soldater som är inskrivna med så kallade beredskapsstyrkekontrakt. Det är möjligt även för den som inte har genomfört värnplikt att söka anställning i försvarsmakten. Dessa personer får då först genomgå en grundutbildning liknande de värnpliktigas. Andelen kvinnor i den danska försvarsmakten uppgår till 5,4 procent.

Estland

Grunden i det estniska försvaret utgörs av allmän värnplikt för män. Emellertid kallas endast en mindre del av årskullen in till tjänstgöring. Längden på värnplikten är 8–11 månader. Grundutbildning kan även göras inom ramen för hemvärnet (Kaitseliit). Kvinnor kan ansöka om att fullgöra värnpliktsutbildning på frivillig väg. Utlandsoperationer bemannas endast med frivillig personal. Efter fullgjord värnplikt sker rekrytering till officersyrket samt i armén mot Scoutsbataljonen, vilket är det enda arméförband som har kontrakterade soldater.

Finland

Det finska systemet bygger på allmän värnplikt för män. Alla män måste inställa sig till det så kallade uppådet där de mönstras. Cirka 80 procent av männen i varje årskull skrivs sedan in till värnpliktsutbildning. Kvinnor kan sedan 1994 ansöka om att få fullgöra värnpliktsutbildning på frivillig grund. Frivillig värnplikt genomförs av cirka 300 kvinnor per år. Grundutbildningen är vanligen sex, nio eller tolv månader lång. Flertalet genomför sex månaders grundutbildning. Efter genomförd grundutbildning tillkommer periodvisa repetitionsövningar. Internationella insatser är frivilliga och genomförs med för uppgiften särskilt kontrakterade soldater. Någon fast anställd personal på soldatnivå finns inte.

Frankrike

Frankrike har ett militärt personalförsörjningssystem baserat på frivillighet. Övergången påbörjades 1996 och slutfördes under 2002. Värnpliktsbestämmelserna finns kvar i vilande form. För alla unga män och kvinnor är det obligatorisk att närvara vid en "försvarets dag". Denna sker på en militärbas och innefattar information om försvarsmakten samt läs- och skrivtest. Genomförd "försvarets dag" är bland annat ett villkor för statlig anställning och för att få ta körkort. All tjänstgöring förutsätter frivillighet. Någon särskild rekrytering till utlandsmissioner görs inte. Samtliga militära förband bemannas av frivilliga och dessa förband används både för insatser nationellt och internationellt. Andelen kvinnor inom den franska försvarsmakten uppgår till 14 procent.

Kanada

Kanada har aldrig haft något reguljärt värnpliktssystem och systemet bygger i dag helt och hållet på frivillighet. Totalt finns 63 800 heltidsanställd militär personal och 25 200 reservister. Till detta kommer en personalpool av före detta anställda soldater (Supplementary reserve). För denna personalkategori föreligger inget tjänstgöringstvång. Ett åtagande inom försvarsmakten inleds med 22–34 veckors grundutbildning. Efter 13 veckors rekrytutbildning vidtar anställning och den fortsatta utbildningen sker för den anställde inom ramen för detta. Anställningsavtalen löper på mellan tre och nio år. Möjlighet till förlängning finns och tjänstgöringstiden ligger för närvarande i genomsnitt på elva år. För personal i stående förband är tjänstgöring utomlands en del av tjänsten. Reservister, för vilka tjänstgöring utomlands är frivillig, har ett åtagande om 30–45 dagar per år. Andelen kvinnor i den kanadensiska försvarsmakten uppgår till 17,3 procent.

Lettland

Lettland har från den 1 januari 2007 ett personalförsörjningssystem baserat på frivillighet. Övergången skedde successivt mellan 2005 och 2007. Målsättningen för den lettiska försvarsmakten innefattar en grundorganisation med 5 600 anställd personal och ett hemvärn

om 11 500 personer. Andelen kvinnor i den lettiska försvarsmakten uppgår till 23 procent.

Litauen

Litauens personalförsörjningssystem baseras på värnplikt för män. Värnpliktsadministrationen förvaltas av kommunala myndigheter och av två regionala värnpliktscentra. Den litauiska försvarsmaktens grundorganisation bestod i juni 2008 av knappt 16 000 personer uppdelade i drygt 7 000 anställda, cirka 1 500 värnpliktiga samt en personalreserv om cirka 4 600 personer. Aktiva reservister ska från och med slutet av 2008 delta i internationella insatser. Ett omstruktureringsarbete i syfte att minska antalet värnpliktiga och samtidigt öka proportionen anställda pågår. Andelen kvinnor i den litauiska försvarsmakten uppgår till tolv procent.

Nederländerna

Den nederländska försvarsmakten har sedan 1997 ett personalförsörjningssystem baserat på frivillighet. Värnpliktslagstiftningen finns alltjämt på plats, men tillämpas inte. Detta har lösts genom att lagstiftningens första steg, den så kallade första övningen som kan jämföras med mönstring, inte tillämpas. Om försvarsbehovet skulle kräva det kan regeringen besluta om att plikten åter ska börja tillämpas. Försvarsmakten har en personalstyrka om 70 000 personer, varav 50 000 utgörs av militär personal och 20 000 av civil personal. Av den militära personalen är 19 000 soldater, 21 000 underofficerare och 10 000 officerare. Cirka hälften av den militära personalen utgörs av tillsvidareanställd personal medan hälften har olika former av visstidsanställningar. Förutom anställd personal innehåller försvarsmakten även cirka 64 000 reservister. Dessa återfinns dels i form av lokalförsvarsstyrkor som används för att möta kriser och för att genomföra bevakningsuppdrag inom landet, dels i form av specialister vars kompetenser behövs i insatsorganisationen. Internationella insatser genomförs med ordinarie förband och är för anställda soldater en del av tjänstgöringen. För reservister finns ingen skyldighet att delta i internationella insatser. Andelen kvinnor i den nederländska försvarsmakten uppgår till nio procent.

Norge

Norge har allmän värnplikt för män. Samtliga män kallas det år som de fyller 18 till mönstring (sesjon). Kvinnor kan ansöka om att få mönstra på frivillig grund. Antalet värnpliktiga som varje år tas ut till grundutbildning är avhängigt försvarets behov. Grundutbildningen kan även avtjänas i form av civiltjänst. Kvinnor kan genomföra värnpliktsutbildning på frivillig grund. Efter att ha anmält sig som frivilliga lyder de under bestämmelserna i värnpliktslagstiftningen. Andelen kvinnor i den norska försvarsmakten uppgår till 7,1 procent. Grundutbildningen inleds med sju till åtta veckors rekrytskola. Därefter vidtar befattningsutbildning och förbandsutbildning. Efter genomförd grundutbildning krigsplaceras personalen vid mobiliseringsförband eller inom hemvärdet. Internationella insatser är frivilliga. Om en värnpliktig under grundutbildningen uttrycker önskemål om utlandstjänstgöring förläggs förbandsutbildningen i möjligaste mån vid ett förband som snart ska genomföra en internationell insats. Efter fullgjord värnplikt går det att söka anställning som soldat (så kallade greneder). Grenederer anställs vid Telemarkbataljonen och tjänstgör under tre år. Det finns sedan möjlighet till förlängning med ytterligare treårsavtal. En anställd soldat förväntas göra utlandstjänst två tjänstgöringsperioder om sex månader under en treårsperiod.

Polen

Polen har allmän värnplikt för män. Värnpliktstjänstgöringen är vanligen nio månader lång. Polen planerar att stegvis gå över till ett frivilligsystem. Anställd personal utgör redan en betydande del av försvarsmaktens personalstyrka. Övergången till ett frivilligsystem beräknas vara färdig 2012. Försvarsmaktens personalstyrka uppgick 2007 till drygt 146 000 personer varav cirka 85 000 var anställda och knappt 53 000 värnpliktiga. Andelen kvinnor i den polska försvarsmakten uppgår till en procent.

Storbritannien

Det brittiska militära personalförsörjningssystemet baseras på frivillighet. De reguljära styrkorna består av cirka 180 000 personer

till vilka tillkommer 300 000 reservister. Tjänstgöringsavtal skrivs vanligen för 22 år men alternativt ända ner till fyraårsavtal finns. Internationella insatser genomförs med ordinarie förband. För anställd personal är tjänstgöring utomlands obligatorisk. Reservister kan tjänstgöra utomlands på frivillig grund. Andelen kvinnor i den brittiska försvarsmakten uppgår till 9,3 procent.

Ryssland

Ryssland har allmän värnplikt för män. Utbildningstiden för värnpliktiga är numera tolv månader. Utöver värnpliktiga finns anställd personal, däribland kontraktsanställd personal i stående insatsförband som har ersatt en viss del av de värnpliktiga. Värnpliktsutbildning utgör i stor utsträckning rekryteringsgrund för kontraktsanställda. Anställningen är öppen för medborgare från OSS-länder som behärskar ryska. Personalvolymen för den ryska försvarsmakten uppgår till 1 027 000 uppdelade i olika försvarsgrenar och reservstyrkor om 20 000 000. Reservister kan kallas in tills de har nått 50 års ålder. Anställda kvinnor förekommer, men inte på stridande befattningar.

Tyskland

Tyskland har allmän värnplikt för män. Värnpliktsutbildningen är nio månader lång varav de sista tre månaderna kan genomföras i olika block. En värnpliktig kan välja att utsträcka tjänstgöringen till 23 månader. De reguljära styrkorna består av omkring 252 500 personer uppdelade i kategorier av 195 000 anställda, 55 000 värnpliktiga och 2 500 reservister. Sedan 2001 är alla befattningar inom det tyska försvaret öppna för kvinnor. Ett alternativ till värnplikt utgörs av möjligheten att ansöka om att göra civilplikt, vilket utförs under nio månaders tid, i de flesta fall inom vårdsektorn. Andelen kvinnor i den tyska försvarsmakten uppgår till 7,5 procent.

USA

USA har sedan 1973 ett system som baseras på frivillighet. Kongressen kan vid behov besluta om att värnplikten åter ska börja tillämpas. Som förberedelse för detta är samtliga män mellan 18 och 25 som är medborgare i USA eller permanent bosatta i landet skyldiga att anmäla sig till ett särskilt register the Selective Service System. Den reguljära försvarsmakten, inklusive kustbevakningen, uppgår till cirka 1,4 miljoner personer. Avtal skrivs vanligen på åtta år. Tjänstgöringstiden kan emellertid se olika ut och löpa på mellan två år och framåt. Livstidsanställningar finns för underofficerare. Reservförband finns inom samtliga försvarsgrenar och har en sammanlagd personalstyrka om cirka 400 000 personer. Dessa kan vid behov även användas vid militära operationer utanför USA. Till detta kommer nationalgardet som också utgör en del av försvarsmaktens reserver. Nationalgardet utgörs av cirka 450 000 personer och är framförallt kopplat till respektive delstats ledning. Efter beslut av presidenten kan de även utnyttjas nationellt och också i militära operationer utanför USA. Andelen kvinnor i USA:s försvarsmakt uppgick 2006 till cirka 10,5 procent.

Statens offentliga utredningar 2008

Kronologisk förteckning

1. Barlastvattenkonventionen – om Sveriges anslutning. N.
2. Immunitet för stater och deras egendom. UD.
3. Skyddet för den personliga integriteten. Bedömningar och förslag. Ju.
4. Omreglering av apoteksmarknaden. S.
5. Könsdiskriminerande reklam. Kränkande utformning av kommersiella meddelanden. IJ.
6. Fastighetsmäklaren och konsumenten. Ju.
7. Världsklass! Åtgärdsplan för den kliniska forskningen. U.
8. Bidrag på lika villkor. U.
9. Transportinspektionen. En myndighet för all trafik. + Bilagor. N.
10. 21+1→2. En ny myndighet för tillsyn och effektivitetsgranskning av socialförsäkringen. S.
11. Frihet för studenter – om hur kår- och nationsobligatoriet kan avskaffas. U.
12. Finansiella sektorn bär frukt. Analys av finansiella sektorn ur ett svenskt perspektiv. Fi.
13. Bättre kontakt via nätet – om anslutning av förnybar elproduktion. + Annex: Grid issues for electricity production based on renewable energy sources in Spain, Portugal, Germany, and United Kingdom. N.
14. Timmar, kapital och teknologi – vad betyder mest? En analys av produktivitetsutvecklingen med hjälp av tillväxtbokföring. Fi.
15. LOV att välja – Lag Om Valfrihetssystem. S.
16. Förtursförklaring i domstol. Ju.
17. Frivux – valfrihet i vuxenutbildningen. U.
18. Evidensbaserad praktik inom social tjänsten – till nytta för brukaren. S.
19. Att slutförvara långlivat farligt avfall i undermarksdeponi i berg. M.
20. Patentskydd för biotekniska uppfinningar. Ju.
21. Permanent förändring. Globalisering, strukturomvandling och sysselsättningsdynamik. Fi.
22. Ett stabbsstöd i tiden. Fi.
23. Konsulär katastrofinsats. UD.
24. Svensk klimatpolitik. M.
25. Ett energieffektivare Sverige + Bilaga. N.
26. Värna språken – förslag till språklag. Ku.
27. Framtidsvägen – en reformerad gymnasieskola + Bilagedel. U.
28. Apoteksdatalagen. S.
29. Yrkeshögskolan. För yrkeskunnande i förändring. U.
30. Forskningsfinansiering – kvalitet och relevans. U.
31. Miljödomstolarna – domkretsar – lokalisering – handläggningsregler. M.
32. Avskaffande av revisionsplikten för små företag. Ju.
33. Detaljhandel med vissa receptfria läkemedel. S.
34. Lättare att samverka – förslag om förändringar i samtjänstlagen. Fi.
35. Digital-TV-övergången. + Engelsk översättning. Ku.
36. Svenska Spels nätpoker. En utvärdering. Fi.
37. Vårdval i Sverige. S.
38. EU, allmännyttan och hyrorna. + Bilagor. Fi.
39. Framtidens polisutbildning. Ju.
40. Bredband till hela landet. N.
41. Människohandel och barnäktenskap – ett förstärkt straffrättsligt skydd + bilaga. Ju.
42. Normgivningsmakten. Expertgruppsrapport Ju.

43. Tre rapporter till Grundlagsutredningen. Ju.
44. Transportinspektionen. Ansvarslag för vägtrafiken m.m. N.
45. Rapporter från en mr-verkstad. IJ.
46. Handel med läkemedel för djur. S.
47. Frågor om hyra och bostadsrätt. Ju.
48. En utvecklad havsmiljöförvaltning. M.
49. Aktiekapital i privata aktiebolag. Ju.
50. Skyddet för samhällsviktig verksamhet. Fö.
51. Värdigt liv i äldreomsorgen. S.
52. Legitimation och skärpta behörighetsregler. U.
53. Styra rätt! Förslag om Sjöfartsverkets organisation. N.
54. Obligatorisk arbetslöshetsförsäkring. A.
55. Kustbevakningens rättsliga befogenheter. Fö.
56. Mångfald som möjlighet. Åtgärder för ökad integration på landsbygden. Jo.
57. Skattelättnader för hushållstjänster. Fi.
58. Egenansvar – med professionellt stöd. IJ.
59. Föreningsfostran och tävlingsfostran. En utvärdering av statens stöd till idrotten. Ku.
60. Personnummer och samordningsnummer. Fi.
61. Krisberedskapen i grundlagen. Översyn och internationell utblick. Expertgruppsrapport. Ju.
62. Myndighet för miljön – en granskning av Naturvårdsverket. M.
63. Förstärkt skydd för företagshemligheter. Ju.
64. Kontinuitet och förändring. + Lättläst + Daisy. Ku.
65. Sekretess och offentliga biträden i utlänningsärenden. Ju.
66. Arbetsförmåga? En översikt av bedömningsmetoder i Sverige och andra länder. S.
67. Enklare redovisning. Ju.
68. Bygg – helt enkelt! M.
69. Välja fritt och välja rätt. Drivkrafter för rationella utbildningsval. Fi.
70. Slutförvaring av kärnavfall. Kärnavfallsrådets yttrande över SKB:s Fud-program 2007. M.
71. Uppföljning av kriminalvårdens effektiviseringsarbete. Ju.
72. Effektivare signaler. N.
73. Kemikalietillsyn – organisation och finansiering. M.
74. Rätt och riktigt. Åtgärder mot felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen. Fi.
75. Ägande och förvaltning av hyreshus. Ju.
76. F-skatt åt flera. Fi.
77. Möjlighet att leva som andra. Ny lag om stöd och service för vissa personer med funktionsnedsättning. + Bilagor + Lättläst + Daisy. S.
78. Eftersök av trafikskadat vilt. En kostnad för trafikförsäkringen? S.
79. Revisorers skadeståndsansvar. Ju.
80. Beskattningstidpunkten för näringsverksamhet. Fi.
81. Stalkning – ett allvarligt brott. Ju.
82. Vägen tillbaka för överskuldsetta. Ju.
83. Avgifter inom arbetslöshetsförsäkringen. A.
84. Alkolås för rattfyllerister och körkortstest i privat regi. N.
85. Straff i proportion till brottets allvar. Ju.
86. Prövning av vindkraft. M.
87. Åklagarväsendets brottsbekämpning. Integritet – Effektivitet. Ju.
88. Elektroniskt kungörande av författningar. Ju.
89. Trygghetssystemen för företagare. N.
90. Svensk export och internationalisering. Utveckling, utmaningar, företagsklimat och främjande. UD.
91. En svensk veteranpolitik, del 2. Ansvar för personalen före, under och efter internationella militära insatser. Fö.
92. Konkurrens på spåret. N.
93. Partsinsyn och ny teknik i domstol, m.m. Ju.
94. Tillval i hyresrätt. Ju.
95. Enklare semesterregler. A.
96. Kommersiell radio – nya sändningsmöjligheter. Ku.
97. Styr samverkan – för bättre service till medborgarna. Fi.
98. Totalförsvarplikten i framtiden. Fö.

Statens offentliga utredningar 2008

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

- Skyddet för den personliga integriteten.
Bedömningar och förslag. [3]
- Fastighetsmäklaren och konsumenten. [6]
- Förtursförklaring i domstol. [16]
- Patentskydd för biotekniska uppfinningar.
[20]
- Avskaffande av revisionsplikten för små
företag. [32]
- Framtidens polisutbildning. [39]
- Människohandel och barnåktenskap – ett för-
stärkt straffrättsligt skydd+ bilaga. [41]
- Normgivningsmakten.
Expertgruppsrapport XI. [42]
- Tre rapporter till Grundlagsutredningen. [43]
- Frågor om hyra och bostadsrätt. [47]
- Aktiekapital i privata aktieföretag. [49]
- Krisberedskapen i grundlagen.
Översyn och internationell utblick.
Expertgruppsrapport. [61]
- Förstärkt skydd för företagshemligheter. [63]
- Sekretess och offentliga biträden i utlännings-
ärenden. [65]
- Enklare redovisning. [67]
- Uppföljning av kriminalvårdens effektiviser-
ingsarbete. [71]
- Ägande och förvaltning av hyreshus. [75]
- Revisorers skadeståndsansvar. [79]
- Stalkning – ett allvarligt brott. [81]
- Vägen tillbaka för överskuldssatta. [82]
- Straff i proportion till brottets allvar. [85]
- Åklagarväsendets brottsbekämpning.
Integritet – Effektivitet. [87]
- Elektroniskt kungörande av författningar. [88]
- Partsinsyn och ny teknik i domstol, m.m. [93]
- Tillval i hyresrätt. [94]

Utrikesdepartementet

- Immunitet för stater och deras egendom. [2]
- Konsulär katastrofinsats. [23]
- Svensk export och internationalisering.
Utveckling, utmaningar, företagsklimat
och främjande. [90]

Försvarsdepartementet

- Skyddet för samhällsviktig verksamhet. [50]
- Kustbevakningens rättsliga befogenheter. [55]
- En svensk veteranpolitik, del 2.
Ansvaret för personalen före, under och
efter internationella militära insatser. [91]
- Totalförsvarsplikten i framtiden. [98]

Socialdepartementet

- Omreglering av apoteksmarknaden. [4]
- 21+1→2. En ny myndighet för tillsyn
och effektivitetsgranskning av social-
försäkring. [10].
- LOV att välja – Lag Om Valfrihetssystem. [15]
- Evidensbaserad praktik inom socialtjänsten
– till nytta för brukaren. [18]
- Apoteksdatalagen. [28]
- Detaljhandel med vissa receptfria läkemedel.
[33]
- Vårdval i Sverige. [37]
- Handel med läkemedel för djur. [46]
- Värdigt liv i äldreomsorgen. [51]
- Arbetsförmåga?
En översikt av bedömningsmetoder i
Sverige och andra länder. [66]
- Möjlighet att leva som andra. Ny lag om stöd
och service för vissa personer med
funktionsnedsättning. + Bilagor + Lättläst
+ Daisy. [77]
- Eftersök av trafikskadat vilt. En kostnad för
trafikförsäkringen. [78]

Finansdepartementet

- Finansiella sektorn bär frukt.
– Analys av finansiella sektorn ur ett svenskt perspektiv. [12]
- Timmar, kapital och teknologi
– vad betyder mest?
En analys av produktivitetsutvecklingen med hjälp av tillväxtbokföring. [14]
- Permanent förändring.
Globalisering, strukturomvandling och sysselsättningsdynamik. [21]
- Ett stabsstöd i tiden. [22]
- Lättare att samverka
– förslag om förändringar i samtjänstlagen. [34]
- Svenska Spels nätpoker. En utvärdering. [36]
- EU, allmännyttan och hyrorna.
+ Bilagor. [38]
- Skattelättnader för hushållstjänster. [57]
- Personnummer och samordningsnummer. [60]
- Välja fritt och välja rätt. Drivkrafter för rationella utbildningsval. [69]
- Rätt och riktigt. Åtgärder mot felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen. [74]
- F-skatt åt flera. [76]
- Beskattningstidpunkten för näringsverksamhet. [80]
- Styr samverkan
– för bättre service till medborgarna. [97]

Utbildningsdepartementet

- Världsklass! Åtgärdsplan för den kliniska forskningen. [7]
- Bidrag på lika villkor. [8]
- Frihet för studenter – om hur kår- och nationsobligatoriet kan avskaffas. [11]
- Frivux – valfrihet i vuxenutbildningen. [17]
- Framtidsvägen – en reformerad gymnasieskola + Bilagedel. [27]
- Yrkeshögskolan. För yrkeskunnande i förändring. [29]
- Forskningsfinansiering – kvalitet och relevans. [30]
- Legitimation och skärpta behörighetsregler. [52]

Jordbruksdepartementet

- Mångfald som möjlighet. Åtgärder för ökad integration på landsbygden. [56]

Miljödepartementet

- Att slutförvara långlivat farligt avfall i undermarksdeponi i berg. [19]
- Svensk klimatpolitik. [24]
- Miljödomstolarna – domkretsar – lokalisering – handläggningsregler. [31]
- En utvecklad havsmiljöförvaltning. [48]
- Myndighet för miljön
– en granskning av Naturvårdsverket. [62]
- Bygg – helt enkelt! [68]
- Slutförvaring av kärnavfall. Kärnavfallsrådets yttrande över SKB:s Fud-program 2007. [70]
- Kemikalietillsyn
– organisation och finansiering. [73]
- Prövning av vindkraft. [86]

Näringsdepartementet

- Barlastvattenkonventionen – om Sveriges anslutning. [1]
- Transportinspektionen. En myndighet för all trafik. + Bilagor. [9]
- Bättre kontakt via nätet – om anslutning av förnybar elproduktion.
+ Annex: Grid issues for electricity production based on renewable energy sources in Spain, Portugal, Germany, and United Kingdom. [13]
- Ett energieffektivare Sverige + Bilaga. [25]
- Bredband till hela landet. [40]
- Transportinspektionen. Ansvarslag för vägtrafiken m.m. [44]
- Styra rätt! Förslag om Sjöfartsverkets organisation. [53]
- Effektivare signaler. [72]
- Alkolås för rattfyllerister och körkortsprov i privat regi. [84]
- Trygghetssystemen för företagare. [89]
- Konkurrens på spåret. [92]

Integrations- och jämställdhetsdepartementet

- Könsdiskriminerande reklam.
Kränkande utformning av kommersiella meddelanden. [5]
- Rapporter från en mr-verkstad. [45]
- Egenansvar – med professionellt stöd. [58]

Kulturdepartementet

Värna språken – förslag till språklag. [26]

Digital-TV-övergången.

+ Engelsk översättning. [35]

Föreningsfostran och tävlingsfostran.

En utvärdering av statens stöd till idrotten.

[59]

Kontinuitet och förändring. + Lättläst +

Daisy. [64]

Kommersiell radio

– nya sändningsmöjligheter. [96]

Arbetsmarknadsdepartementet

Obligatorisk arbetslöshetsförsäkring. [54]

Avgifter inom arbetslöshetsförsäkringen. [83]

Enklare semesterregler. [95]