



## Försvarsmaktens personal

---

### Sammanfattning

I detta betänkande behandlas den del av regeringens proposition Fortsatt förnyelse av totalförsvaret (prop. 2001/02:10) som är benämnt Personal i det nya försvaret. Utskottet tar också här ställning till följdmotioner till propositionen och till propositionen Bättre villkor för totalförsvarspliktiga (prop. 2001/02:11). Dessutom tar utskottet ställning till motioner i olika personalfrågor från de allmänna motionstiderna 2000/01 och 2001/02.

*Utskottet framhåller följande områden som särskilt viktiga i ett nytt personalförsörjningssystem.*

- Personalförsörjningssystemet bör *reformas* så att det möter de krav som de nya uppgifterna i Försvarsmakten för med sig.
- *Totalförsvarsplikten* bör alljämt utgöra grunden för Försvarsmaktens personalförsörjning.
- *Befordrings- och karriärsystemet* för de anställda bör utvecklas.
- *Tjänstgöring i fredsfrämjande verksamhet utomlands* bör betraktas som en naturlig del av yrkesofficerarnas tjänstgöring.
- Försvarsmakten bör vidta åtgärder så att *andelen kvinnliga officerare* ökar.
- *De civilanställdas kompetens* bör utnyttjas bättre.
- *Reservofficerssystemet* bör reformeras.
- Utnyttjandet av kompetensen hos *dem som nyss genomfört värnplikt* bör säkerställas.
- Det militära *skolsystemet* bör fortsätta att reformeras.
- Den *frivilliga försvarsverksamheten* bör utformas utifrån de förändringar som totalförsvaret i övrigt genomgår.
- Försvarsmakten bör förstärka och samordna sin *arbetsgivarroll*.
- *Etnisk och kulturell mångfald* bör betraktas som en förutsättning för Försvarsmaktens personalförsörjning.

- Försvarsmakten bör öka sina ansträngningar för att förhindra olika former av *trakasserier*.

#### *Karriär- och utvecklingsmöjligheter samt utbildningsfrågor m.m.*

Utskottet anser att nya karriär- och utvecklingsmöjligheter skall skapas för de olika personalkategorierna i Försvarsmakten. Befälssystemet för yrkesofficerna och reservofficerssystemet bör utvecklas. De civilt anställdas kompetens bör särskilt beaktas och tas till vara.

#### *Kvinnliga officerare*

Enligt utskottet bör andelen kvinnliga officerare i Försvarsmakten öka. Detta bör ske genom olika åtgärder, bl.a. bör rekryteringsmål för kvinnliga officerare införas samt förändringar av fysiska krav och förbättringar i arbetsmiljön för kvinnor ske. Regeringen bör vid nästa riksmöte återkomma till riksdagen med en redovisning.

#### *Visstidsanställning av soldater och sjömän*

Utskottet framhåller att det finns ett behov av att inom olika områden kunna utnyttja den kunskap som de har som nyss genomfört grundutbildning. Utskottet har erfarenhet att det inom Högkvarteret och Regeringskansliet pågår ett arbete med att ta fram ett system för att säkerställa detta.

#### *Tjänstgöringsskyldighet i internationell verksamhet för yrkesofficerare*

Utskottet framhåller att deltagande i internationell fredsfrämjande verksamhet ända sedan 1996 har varit en av Försvarsmaktens huvuduppgifter. Utskottet anser det självklart att yrkesofficerna skall ha skyldighet att delta i all den internationella verksamhet som kan ifrågakomma, inklusive fredsbevarande och fredsframtvängande verksamhet, sett mot bakgrund av den ökade vikt som deltagandet i den internationella verksamheten successivt fått för Försvarsmakten.

Regeringen bör skyndsamt återkomma till riksdagen med erforderliga lagändringsförslag för att möjliggöra att tjänstgöringsskyldighet i all internationell verksamhet för yrkesofficerare kan införas. Utskottet anser emellertid i likhet med regeringen att själva skyldigheten att tjänstgöra inte skall regleras i lag.

Försvarsmakten kommer efter erforderliga lagändringar att ha en grund för att som arbetsgivare kunna införa ett system där yrkesofficerare har skyldighet att tjänstgöra i all internationell verksamhet.

#### *Reservationer*

Moderata samlingspartiet, Kristdemokraterna och Folkpartiet liberalerna har lämnat en gemensam reservation om visstidsanställning av soldater. Härutöver har Moderata samlingspartiet, Vänsterpartiet, Folkpartiet liberalerna och Miljöpartiet de gröna avgivit reservationer i några olika frågor.

# Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	1
Innehållsförteckning.....	3
Utskottets förslag till riksdagsbeslut .....	4
Redogörelse för ärendet .....	5
Ärendet och dess beredning .....	5
Utskottets överväganden .....	6
Propositionen.....	7
Motionerna .....	11
Utskottets ställningstagande .....	26
Reservationer .....	32
1. Karriär- och utvecklingsmöjligheter samt utbildningsfrågor m.m. (punkt 1) (m, fp).....	32
2. Karriär- och utvecklingsmöjligheter samt utbildningsfrågor m.m. (punkt 1) (v, mp) .....	33
3. Kvinnliga officerare (punkt 2) (fp).....	34
4. Visstidsanställning av soldater och sjömän (punkt 3) (m, kd, fp).....	34
Särskilda yttranden.....	36
1. Kvinnliga officerare (punkt 2) (kd) .....	36
2. Tjänstgöringsskyldighet i internationell verksamhet för yrkesofficerare (kd) .....	37
Bilaga	
Förteckning över behandlade förslag .....	38
Följdmotioner till proposition 2001/02:10 .....	38
Följdmotion till proposition 2001/02:11 .....	39
Motioner från allmänna motionstiden 2000/01 .....	39
Motioner från allmänna motionstiden 2001/02 .....	39

## Utskottets förslag till riksdagsbeslut

### 1. Karriär- och utvecklingsmöjligheter samt utbildningsfrågor m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2001/02:Fö1 yrkandena 6–8, 2001/02:Fö9 yrkande 13, 2001/02:Fö265, 2000/01:Fö306 yrkandena 1 och 2.

*Reservation 1 (m, fp)*

*Reservation 2 (v, mp)*

### 2. Kvinnliga officerare

Riksdagen avslår motionerna 2001/02:Fö1 yrkande 10, 2001/02:Fö10 yrkande 20 (i denna del), 2001/02:Fö15 yrkandena 1 och 2, 2000/01:Fö306 yrkande 3, 2001/02:Fö212 yrkandena 1, 2 (i denna del) och 3–5 samt 2001/02:Fö222 yrkandena 1 och 2.

*Reservation 3 (fp)*

### 3. Visstidsanställning av soldater och sjömän

Riksdagen avslår motionerna 2001/02:Fö1 yrkande 9, 2001/02:Fö9 yrkande 12 och 2001/02:Fö10 yrkande 17.

*Reservation 4 (m, kd, fp)*

### 4. Avtals- och försäkringsfrågor vid civil krishantering

Riksdagen avslår motion 2001/02:Fö12 yrkande 4.

### 5. Trakasserier på grund av sexuell läggning

Riksdagen avslår motionerna 2001/02:Fö10 yrkande 20 (i denna del), 2000/01:Fö331 yrkandena 1 och 2, 2000/01:Ju724 yrkande 15, 2001/02:Fö266 och 2001/02:L371 yrkande 36.

Stockholm den 14 mars 2002

På försvarsutskottets vägnar

*Henrik Landerholm*

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Henrik Landerholm (m), Tone Tingsgård (s), Karin Wegestål (s), Stig Sandström (v), Åke Carnerö (kd), Olle Lindström (m), Ola Rask (s), Rolf Gunnarsson (m), Håkan Juholt (s), Berndt Sköldestig (s), Berit Jóhannesson (v), Margareta Viklund (kd), Anna Lilliehöök (m), Lars Ångström (mp), Erik Arthur Egervärn (c), Runar Patriksson (fp) och Kurt Kvarnström (s).

# Redogörelse för ärendet

## Ärendet och dess beredning

Utskottet behandlade i betänkandet Försvarsbeslut för 2002–2004 (bet. 2001/02:FöU2) regeringens förslag i propositionen Fortsatt förnyelse av totalförsvaret (prop. 2001/02:10).

*Utskottet* valde då att inte behandla det avsnitt i propositionen som är benämnt Personal i det nya försvaret. Regeringen lämnade inte några förslag i anslutning till detta avsnitt. Utskottet behandlar nu propositionens personalavsnitt i detta betänkande Försvarsmaktens personal (bet. 2001/02:FöU7). Utskottet tar också här ställning till motioner från de allmänna motionstiderna 2000/01 och 2001/02 samt följdmotioner till proposition 2001/02:10 och till propositionen Bättre villkor för totalförsvarspliktiga (prop. 2001/02:11).

Vid ärendets beredning har utskottet särskilt hört *Försvarsmakten* och *Försvarsdepartementet* i frågor om utlandstjänstgöring för officerare och om hur kompetensen hos dem som nyss genomfört värnplikt skall säkerställas. *Försvarsmakten* har vidare lämnat en särskild redovisning för det arbete som pågår inom myndigheten för att öka antalet kvinnliga officerare och förändra attityder mot homosexuella. Vid beredningen av ärendet har utskottet också mottagit uppvaktningar av *Officersförbundet* och *Reservofficersförbundet*.

## Utskottets överväganden

Utskottet behandlar här motionerna Fö1 (m) yrkandena 6–10, Fö9 (m) yrkandena 12 och 13, Fö10 (fp) yrkandena 17 och 20 (i denna del), Fö12 (v) yrkande 4, Fö15 (kd) yrkandena 1 och 2, 2000/01:Fö306 (v) yrkandena 1–3, 2000/01:Fö331 yrkandena 1 och 2, 2000/01:Ju724 (v, s, c, fp, mp) yrkande 15, Fö212 (v) yrkandena 1, 2 (i denna del) och 3–5, Fö222 (kd) yrkandena 1 och 2, Fö265, Fö266 (s) och L371 (v, s, c, fp, mp) yrkande 36.

### **Utskottets bedömning och förslag i korthet:**

#### *Karriär- och utvecklingsmöjligheter samt utbildningsfrågor m.m.*

Utskottet anser att nya karriär- och utvecklingsmöjligheter skall skapas för de olika personalkategorierna i Försvarsmakten. Befälssystemet för yrkesofficerarna och reservofficerssystemet bör utvecklas. De civilt anställdas kompetens bör särskilt beaktas och tas till vara. Utskottet föreslår att motionerna Fö1 (m) yrkandena 6–8, Fö9 (m) yrkande 13, Fö265 (s), 2000/01:Fö306 (v) yrkandena 1 och 2 avslås.

#### *Kvinnliga officerare*

Enligt utskottet bör andelen kvinnliga officerare i Försvarsmakten öka. Detta bör ske genom olika åtgärder, bl.a. bör rekryteringsmål för kvinnliga officerare införas samt förändringar av fysiska baskrav och förbättringar i arbetsmiljön för kvinnor ske. Regeringen bör vid nästa riksmöte återkomma till riksdagen med en redovisning. Utskottet föreslår att motionerna Fö1 (m) yrkande 10, Fö10 (fp) yrkande 20 (i denna del), Fö15 (kd) yrkandena 1 och 2, 2000/01:Fö306 (v) yrkande 3, Fö212 (v) yrkandena 1, 2 i denna del och 3–5 samt Fö222 (kd) yrkandena 1 och 2 avslås.

#### *Visstidsanställning av soldater och sjömän*

Utskottet framhåller att det finns ett behov av att inom olika områden kunna utnyttja den kunskap som de har som nyss genomfört grundutbildning. Utskottet har erfarit att det inom Högkvarteret och Regeringskansliet pågår ett arbete med att ta fram ett system för att säkerställa detta. Utskottet föreslår att motionerna Fö1 (m) yrkande 9, Fö9 (m) yrkande 12 och Fö10 (fp) yrkande 17 avslås.

#### *Avtals och försäkringsfrågor vid civil krishantering*

Såväl utrikesutskottet som det sammansatta utrikes- och försvarsutskottet har tidigare understrukt vikten av att arbetet med att utveckla den civila internationella krishanteringsförmågan drivs

framåt. Utskottet delar denna uppfattning och avstyrker motion Fö12 (v) yrkande 4.

*Trakasserier på grund av sexuell läggning*

Enligt utskottet är det viktigt att Försvarsmakten fortsätter att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon utsätts för trakasserier på grund av sexuell läggning. Motionerna Fö10 (fp) yrkande 20 (i denna del), 2000/01:Fö331 (s) yrkandena 1 och 2, 2000/01:Ju724 (v, s, c, fp, mp) yrkande 15, Fö266 (s) och L371 (v, s, c, fp, mp) yrkande 36 bör enligt utskottet inte bifallas.

*Propositionen*

Regeringen inleder personalavsnittet i propositionen Fortsatt förnyelse av totalförsvaret (prop. 2001/02:10) med den redovisning som försvarsutskottet begärt av *ett sammanhållet reformerat personalförsörjningssystem* som gäller samtliga personalkategorier inom Försvarsmakten. Redovisningen bör enligt regeringen betraktas som en sammanfattning av den förändring som är nödvändig för att personalförsörjningssystemet skall kunna tillgodose de personella behov som följer av Försvarsmaktens förändrade uppgifter. Regeringen utvecklar därefter sin syn på de åtgärder som bör vidtas.

Ansvar för att genomföra de förändringar som regeringen redovisar är i allt väsentligt Försvarsmaktens och förutsätter sedvanliga överenskommelser med de fackliga organisationerna. Regeringen avser att göra de författningsändringar som är nödvändiga och vid behov återkomma till riksdagen om lagstiftningsfrågor.

Regeringen erinrar om att huvuddelen av de frågor som rör totalförsvarsplikten behandlas i den särskilda propositionen Bättre villkor för totalförsvarspliktiga (prop. 2001/02:11). Regeringen anmäler också att den avser att återkomma till riksdagen med frågor som berör den *frivilliga försvarsverksamheten*. Till följd av de totalförsvarspliktigas och de frivilligas betydelse för Försvarsmaktens förmåga att utföra sina uppgifter redovisas dock i propositionen sådant om dessa personalkategorier som ingår i den samlade synen på den framtida personalförsörjningen.

Regeringen anför också att den i budgetpropositionen för 2002 (prop. 2001/02:1 utg.omr. 6 Totalförsvaret) har redovisat några av de strukturella personalförsörjningsproblem som för närvarande finns i Försvarsmakten.

*Försvarsmaktens personalförsörjningssystem* bör enligt regeringen reformeras så att det tillgodoser de personella behov som följer med de uppgifter som regeringen ger myndigheten. Reformarbetet bör grundas på de krav som övergången från ett invasionsförsvaret till ett insatsförsvaret, de internationella insatserna, anpassningsförmågan och den väpnade striden ställer. Totalförsvarsplikten bör vidare alltjämt utgöra grunden för Försvarsmaktens personalförsörjning.

Bland de svårigheter som personalförskningssystemet har att möta, anser regeringen att *rekryteringskraften*, dvs. förmågan att i konkurrens med andra anställa eller engagera personal på frivillig basis, utgör den största utmaningen. I takt med att läget i den närmaste omvärlden förbättras, antalet totalförsvarspliktiga reduceras och den militära infrastrukturen förändras påverkas också Försvarsmaktens rekryteringsförutsättningar. Regeringen menar att det är nödvändigt för Försvarsmakten att utveckla formerna för sin rekrytering och att ge personalförskningssystemet en sådan utformning att det även i framtiden attraherar människor med olika bakgrund.

Var och en av de *personalkategorier* som regeringen beskriver har sina speciella rekryteringsförutsättningar. Regeringen fäster därvid särskild vikt vid att Försvarsmakten skapar en tillräckligt bred bas för sin *rekrytering av yrkes- och reservofficerare*. Traditionellt har dessa rekryterats bland de befälsuttagna totalförsvarspliktiga som fullgör värnplikt. Med det begränsade antal totalförsvarspliktiga som Försvarsmakten behöver för sin insatsorganisation menar regeringen att det kan komma att visa sig vara svårt att rekrytera de ca 1 000 yrkes- och reservofficersaspiranter som Försvarsmakten årligen behöver. Enligt regeringens uppfattning krävs det därför kraftfulla informationsinsatser som riktas till alla ungdomar, och särskilt till unga kvinnor, för att Försvarsmakten långsiktigt skall behålla den starka rekryteringskraft som de båda officersyrkena har.

*Tjänstgöring i den fredsfrämjande verksamhet* som Försvarsmakten bedriver utomlands bör betraktas som en naturlig del av de anställdas yrkesutövning. Yrkesofficerare som nyanställs bör vara skyldiga att tjänstgöra i utlandsstyrkan. Redan anställda yrkesofficerare bör ges möjlighet att göra ett sådant åtagande. Den internationella verksamheten bör även i framtiden i första hand grundas på frivillighet, vilket ställer krav på att Försvarsmakten vidtar åtgärder som gör sådan tjänstgöring attraktiv.

Tillgången till den *militära kompetens* som yrkesofficerarna har kommer även i framtiden att vara av stor betydelse för Försvarsmaktens förmåga att utföra de uppgifter som regeringen ger myndigheten. Yrkesofficerare bör företrädesvis placeras på befattningar som kräver deras kompetens. Det nuvarande *befälssystemet* bör utvecklas. Genom att erbjuda *nya karriär- och utvecklingsmöjligheter* bör en ökad kompetensbredd kunna uppnås. Kopplingen mellan s.k. nivåhöjande utbildning och befordran bör tas bort. I stället bör befordran grundas på en helhetsbedömning av den enskildes förutsättningar. Det bör vara möjligt att anställa personer med särskild kompetens efter en anpassad yrkesofficersutbildning. Utbildningen bör ges en utformning som tillgodoser kvalitetsaspekterna på officersyrket. Tidsbegränsade anställningar för yrkesofficerare bör inte införas.

Försvarsmakten bör vidta omfattande åtgärder för att påtagligt *öka andelen kvinnliga officerare*. I detta bör ingå att ange tydliga och successivt ökande rekryteringsmål, att differentiera de fysiska baskraven samt att förbättra arbetsmiljön för kvinnor. Vidare är det nödvändigt att fördjupa kunskaperna om

varför så få kvinnor söker sig till officersyrket och om vilka erfarenheter kvinnor har av att utöva yrket, så att kraftfulla åtgärder kan vidtas.

*De civilanställdas kompetens* bör utnyttjas bättre i Försvarmaktens verksamhet. Vidare bör möjligheterna att utvecklas i sitt arbete förbättras exempelvis genom kompetensutveckling, internationell tjänstgöring och distansarbete. Den civilanställda personalen bör i en ökande omfattning komma i fråga för befattningar som tidigare i allt väsentligt bemannats av yrkesofficerare. Detsamma gäller möjligheterna till en chefskarriär. De nya karriär- och utvecklingsmöjligheter som avses införas bör bidra till utvecklingen.

*Reservofficerssystemet* bör behållas men reformeras i grunden. Ett attraktivt och effektivt reservofficerssystem bör kunna skapas genom att erbjuda reservofficerare placeringar i insatsorganisationen samt tjänstgöring i grundorganisationen och utomlands. Reservofficerarnas betydelse för Försvarmaktens anpassningsförmåga kommer fortsatt att vara av avgörande betydelse. Behovet bör vara styrande för antalet reservofficerare. Behovet bör bestämmas av Försvarmakten. Ett obligatoriskt tjänstgöringsår bör införas för nyexaminerade reservofficerare. Tjänstgöringsåret bör kunna genomföras i såväl nationell som internationell verksamhet och när så är lämpligt delas upp i flera perioder. Reservofficerarnas fortsatta tjänstgöring bör ges en individuell utformning. Reservofficerare bör i likhet med vad som föreslagits för yrkesofficerare kunna befordras utifrån en helhetsbedömning av den enskildes förutsättningar. Det bör vara möjligt att anställa personer med särskild kompetens efter en anpassad reservofficersutbildning.

*Grundutbildningen för de totalförsvarspliktiga* bör planeras så att eftergymnasiala studier endast i undantagsfall skall behöva skjutas upp eller så att uppehåll inte skall behöva ske under mer än två terminer. Inryckning till grundutbildning får först ske efter det att gymnasieutbildning eller utbildning som kan jämföras med gymnasieutbildning avslutats. De förbättringar som efter hand sker av de tekniska hjälpmedlen i den militära utbildningen bör kunna begränsa utbildningstidens längd. Det bör finnas en flexibilitet i bedömningen av hur lång utbildningstiden för olika befattningar eller verksamheter skall vara. Det finns anledning att även i fortsättningen för olika kategorier reglera den tid som utbildningen får ta i anspråk. Regeringen bedömer att antalet inryckande totalförsvarspliktiga som fullgör värnplikt bör vara ca 15 350 under 2002, ca 16 000 under 2003–2004 för att därefter öka till 17 000–18 000 fr.o.m. 2005.

Mot bakgrund av den säkerhetspolitiska utvecklingen har behovet av att genomföra grundutbildning som är längre än 60 dagar för totalförsvarspliktiga med civilplikt minskat. Under 2002 bör antalet inryckande totalförsvarspliktiga räddningsmän, sanerare och ammunitionsröjare för kommunala behov vara ca 500. Från och med 2003 bör antalet minskas till ca 300. Utbildningen av totalförsvarspliktiga flygplatsbrandmän bör avbrytas helt fr.o.m. 2004. För energiförsörjningen bör ca 120 totalförsvarspliktiga linjereparatörer och driftbiträden inkallas årligen.

*Kompetensen hos dem som nyligen fullgjort värnplikt* bör tillvaratas för att kunna säkerställa en rationell flygtidsproduktion, för att förstärka säkerheten i bemanningen av de internationella insatserna samt för att förstärka utbildningsverksamheten. Detta bör åstadkommas genom att utnyttja och utveckla befintliga anställningsformer. Vidare bör ett system med beredskapssoldater studeras.

*Det militära skolsystemet* bör fortsatt reformeras så att det tillgodoser de framtida kompetensbehoven och bidrar till att skapa alternativa karriärvägar för anställd personal. Utbildningens status samt utbildningsmål, längd, antal, innehåll och inbördes samband för de olika stegen i skolsystemet, bör ses över liksom möjligheterna att införa en treårig grundläggande utbildning och att utnyttja utbildningar utanför det militära skolsystemet. De militära skolornas antal, organisation, huvudmannaskap och lokalisering bör inte förändras förrän ett reformerat skolsystem utformats. Ytterligare överväganden är nödvändiga innan ett förslag kan redovisas för riksdagen.

Skolsystemet bör bli flexiblere avseende såväl chefsutbildningar som fack- och expertutbildningar. En större flexibilitet avseende antalet tjänsteår mellan skolstegen bör medges och den tidigare kopplingen mellan vissa skolsteg och befordran bör tas bort. Det växande internationella engagemanget bör på ett tydligare sätt återspeglas i utbildningen samtidigt som en ökad individuell anpassning bör övervägas. Inom ramen för detta reformarbete bör ansvar för olika delar av utbildningen och dess genomförande ses över.

Inriktningen för den fortsatta reformeringen av relevanta delar av det militära skolsystemet bör vara att utbildningen ges en utformning som innebär att den kvalitetsmässigt kan likställas med högskoleutbildning enligt högskolelagen (1992:1434). En *utredning* bör tillsättas så snart det är möjligt med uppdrag att *se över det militära skolsystemets utveckling*. Utredningen bör även pröva och föreslå vilka examina som bör införas för denna utbildning. Vidare bör villkoren för yrkes- och reservofficersaspiranter, inklusive det eventuella införandet av studiemedelsfinansiering, ses över. Tills denna översyn skett bör villkor motsvarande dagens behållas. Utredningen bör redovisa resultatet av sitt arbete senast den 1 juli 2003.

*Den frivilliga försvarsverksamhetens inriktning* bör anpassas utifrån de förändringar som totalförsvaret i övrigt genomgår.

Försvarsmakten bör stärka och samordna sin *arbetsgivarroll*. Bland annat bör myndigheten vidta åtgärder för att förbättra styrningen och uppföljningen av personalförsörjningen. Försvarsmakten bör också vidta åtgärder för att förbättra förtroendet för myndigheten i frågor som rör arbetsgivarrollen. Tjänstgöringstiderna för yrkesofficerare i befattningar bör generellt vara längre än för närvarande. Försvarsmakten bör utveckla sina metoder för att bedöma behovet av personal och kostnadsutvecklingen inom personalområdet. De underlag som utarbetas bör vara kvalitetssäkrade.

*Etnisk och kulturell mångfald* bör betraktas som en förutsättning för Försvarsmaktens personalförsörjning och för myndighetens förankring i sam-

hället som helhet. Vidare bör Försvarsmakten öka sina ansträngningar att *förhindra olika former av trakasserier*.

De åtgärder som regeringen redovisar kommer att ge effekt i *olika tidsperspektiv*. Några åtgärder, t.ex. de förbättrade utvecklingsmöjligheterna för civilanställd personal och att tillvarata den kompetens som de som nyligen genomfört värnplikt har, kan enligt regeringens uppfattning komma att ge effekt redan inom något år. Andra åtgärder, som att öka andelen kvinnliga officerare och att reformera reservofficerssystemet, bedöms ge effekt först något år senare. Regeringen redovisar också åtgärder, t.ex. en översyn av det militära skolsystemet, som till följd av sin komplexitet kommer att påverka personalförsörjningen först i ett längre perspektiv.

*Personalförsörjningsutredningens förslag* överensstämmer i allt väsentligt med det som regeringen redovisat. I fråga om hur kompetensen hos dem som nyligen fullgjort värnplikt bör tillvaratas, antalet yrkesofficerare, en lagreglerad internationell tjänstgöringsskyldighet för nyanställda yrkesofficerare och utvecklingen av det militära skolsystemet har dock regeringen kommit till delvis andra slutsatser än utredningen.

*Försvarsberedningen* har i sin rapport Ny struktur för ökad säkerhet – nätverksförsvaret och krishantering (Ds 2001:44) redovisat sin syn på Försvarsmaktens personalförsörjning. Regeringen delar genomgående Försvarsberedningens syn.

### *Motionerna*

I Moderata samlingspartiets *kommittémotion Fö1 (m)* av Henrik Landerholm m.fl. framhålls att för en ung människa som skall välja livsbana är försvaret en av många möjliga vägar, oavsett om avsikten är ett kortsiktigt engagemang som värnpliktig eller en mer permanent karriär som anställd. Anställning i försvaret måste ges en positiv bild. Meritvärdet måste stå i samklang med möjligheter på andra håll. De högt specialiserade *officersyrkena* kräver en extra stor insats för att uppfattas som en plattform för andra yrken och andra arbetsgivare. Förutsättningarna för yrkesväxling bör byggas in redan i utbildningen genom samordning med civila utbildningsvägar. Löfte om livstidskarriär kan förefalla attraktivt för vissa men kan lika gärna uppfattas som begränsning utifrån dagens värderingar och är kanske också svårt att göra trovärdigt när många lämnar officersyrket i 35–40-årsåldern. Insatser för yrkesväxling kan inte begränsas till kortsiktiga beslut om vidareutbildning när organisationsförändringar redan är beslutade.

För en person som funderar på att byta arbete inom ett civilt yrke skall försvaret vara ett alternativ. Inom många funktioner i försvaret behövs i första hand *civil kompetens* och där skall också kunna anställas civila experter. Officerare skall kunna rekryteras direkt från andra yrkesområden och få komplettera med militär utbildning. Med möjligheter till *yrkesväxling* kan fler officerare som sökt sig till områden utanför försvaret också söka sig tillbaka.

Fler av de anställda i försvaret behöver ha erfarenheter från andra yrken. Också inom försvaret behövs mer *specialiserade karriärvägar*. Med fler

specialister och människor med varierande bakgrund ställs nya krav på organisationen att utveckla ledarskap, yrkesroller, attityder och arbetssätt. Det krävs en ökad öppenhet för olikhet och en utmaning att också acceptera större konkurrens i en krympande organisation.

Ambitionen att få *fler kvinnliga officerare* sätter ljuset på flera förändringskrav för officersyrket och försvarets organisation. Många av dessa förändringar behövs för att göra officersyrket och försvaret till den attraktiva arbetsplats vi anser nödvändig inför framtiden. Hur det går att rekrytera fler kvinnor till försvaret kan utgöra ett mått på hur man lyckas med en nödvändig förnyelse för att skapa attraktionskraft för flera och inte enbart kvinnor. Det har visat sig svårt att gå från ord, planer och program till verklig handling och förändring. Detta är ett exempel på att försvarets organisation behöver bli bättre på att få förändringskrav från omvärlden att genomsyra hela verksamheten.

Möjligheterna att få fler kvinnliga officerare påvisar de stora krav som ställs på en officer och hans/hennes familj. Med färre förbandsorter måste många officerare och deras familjer flytta till nya tjänstgöringsorter. Villkoren måste uppväga de olägenheter detta medför, det kan vara svårt att finna arbete för den andra parten, barnen måste byta skolor, det kan vara omöjligt att finna en bostad. Skyldighet för officerare att delta i internationell tjänstgöring har aviserats. I familjer med barn måste den andra föräldern ta hela ansvaret. Om dessa olägenheter kan lösas på ett bra sätt, förenligt med de krav som ställs av samhället i övrigt, skulle säkert fler kvinnor kunna rekryteras till officersyrket samtidigt som villkoren skulle bli mer rimliga också för manliga officerare. Avdragsrätt för hemnära tjänster har länge diskuterats, kanske det första steget kunde tas genom att införa det för officerare i utlandstjänstgöring? Motionärerna föreslår att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om *skattemässig avdragsrätt för hushållsnära tjänster vid utlandstjänstgöring (yrkande 10)*.

Icke-traditionella anställnings- och kontraktsvillkor som kan tillgodose försvarets rekryteringsbehov och som samtidigt är attraktiva för den enskilde måste enligt motionärerna övervägas. Lagstiftningen för anställningar måste ändras så att det blir möjligt att arbeta för försvaret under en begränsad period och med andra uppgifter än enbart utlandstjänstgöring. *Visstidsanställning och kontraktanställning* för officerare, soldater och sjömän kan vara nya kontraktsformer som skapar den flexibilitet som behövs när organisationen och antalet värnpliktiga minskas. Väl utformade kan sådana anställningar göras attraktiva, exempel finns i det danska försvaret. Om alternativen och förväntningarna beskrivs tydligt kan den enskilde ta ställning till för- och nackdelar.

Motionärerna påpekar att kärnan i de militära yrkena är förmågan att leda människor och vapensystem i väpnad strid. Denna kärnkompetens skall prägla all officersutbildning. Officersrekryteringen är god även om erfarenheter pekar på att en något större andel av de duktiga studiebegåvningarna

borde lockas att välja officersyrket. Snabbare karriärvägar för särskilt dugliga och motiverade unga officerare bör sålunda skapas.

På samma sätt bör också karriärvägar som tidigt inriktas mot specialiserad trupp-, flyg- och sjötjänst möjliggöras. Kontinuiteten och kvaliteten i våra alltmer komplicerade förband kräver en ryggrad av genuint erfarna fackmän och utbildare. En *karriär mer inriktad på fackmanna- och utbildarbanan* bör därför införas parallellt med dagens helt generella inriktning. Yrkeseferenser från det civila samhället bör kunna utgöra ett inslag i yrkesofficerens karriär. Systemet med enbart internrekrytering till ett livstidsyrke är inte längre hållbart och direktrekrytering till officersyrket behöver möjliggöras.

*Internationell tjänst* är en naturlig del av officersyrket. Det normala bör vara att en officer följer det förband han eller hon är placerad vid. Även tjänstgöring vid internationella staber hör till yrket och bör inte enbart bygga på åtaganden från den enskilde. Om Sverige snabbt skall kunna lösa uppgifter av central betydelse för vår säkerhetspolitik kan enskilda anställda inte ges vetorätt i förhållande till dessa politiska beslut.

*Reservofficerssystemet* bör stärkas. Det är en effektiv grund för tillförsel av kunskap och erfarenhet från det civila samhället. Att bättre utnyttja reserv- och värnpliktsofficerare i organisationen är en möjlighet som bör tas till vara, särskilt som kompetensutvecklingen i accelererande takt sker på det civila området. Logistik, management och teknik – områden inom vilka militära organisationer varit ledande – utvecklas nu snabbare på den civila sidan. Motionärerna föreslår att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om *en kompletterande officerskarriär med inriktning på fackmanna- och utbildningsfunktioner (yrkande 6), karriärutveckling och utbildning av officerare i övrigt (yrkande 7) samt karriärväxling och utbildning för andra yrkesgrupper (yrkande 8)*.

Motionärerna menar att gränsen mellan yrkes-, reserv- och värnpliktsofficern suddas ut på många områden. Det behövs möjligheter till yrkesväxling för officerare för att också på detta sätt tillföra civil kompetens. Att *integrera delar av officersutbildningen med det civila samhällets universitets- och högskoleutbildning* är nödvändigt. Detta får dock inte ske på ett sådant sätt att officerarnas specifikt militära kompetens urholkas. Den delen av utbildningen bör snarast göras än mer målinriktad. Högre officerare måste däremot ha en lång utbildning på akademisk nivå. En urholkning av denna innebär en urholkning av officerskårens kompetens och leder obönhörligen till en urholkning av Försvarsmaktens förmåga och utvecklingskraft.

Den *försvarsmaktsgemensamma grundläggande officersutbildning* som införts bör *omprövas*. En utbredd oro vad gäller den nyligen införda utbildningsgången är de unga officerarnas begränsade förmåga att föra befäl över sina typförband i insatsorganisationen. Även i perspektivet av vårt förslag om en kompletterande officerskarriär med inriktning på fackmanna- och utbildarfunktionerna bör den grundläggande officersutbildningen noga utvärderas.

Den högre officersutbildningen utvecklas snabbt. Militärhögskolan bröts ur Försvarsmakten med LEMO-reformen 1994 och inlemmades i den nya

Försvarshögskolan för några år sedan. Det har vuxit fram en helt ny skola med ny inriktning.

Bärande i förändringsarbetet har varit en vällovlig akademisering, vilket ibland har ifrågasatts. Behöver officerare verkligen högre utbildning likställd med civila akademiker? Är det inte något helt annat att vara civilingenjör och läkare än bataljons- och fartygschef? Dessa frågor utgår från ett felaktigt synsätt att Försvarsmakten och dess officerare är något främmande från samhället i övrigt. Försvaret behöver officerare med högre utbildning av samma snitt och status som kvalificerade civila befattningshavare.

Det är viktigt med en *kvalificerad officersutbildning* baserad på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet eftersom krig är svårt, t.o.m. ohyggligt svårt. Försvarsmaktens fyra huvuduppgifter ställer stora och nya krav på framtidens officerare deras ledarskap, taktiska, operativa och strategiska tänkande och deras tekniska förståelse. För att utveckla detta tänkande – och därmed också försvarets förmåga på sikt – krävs ett vetenskapligt synsätt på problemlösning, dvs. förmåga att skapa också ny kunskap och föra organisationen framåt i metod och i sak.

Försvarshögskolans kärnuppgift är samtidigt att utbilda krigsmän till förmän på mellannivå och högre nivå. Krigskonst och krigsvetenskap måste studeras teoretiskt, eftersom de flesta lyckligtvis sluppit de praktiska erfarenheterna av krig. Krigskonsten byggs också av skickliga hantverkare som på olika nivåer förmår utöva ett mer direkt ledarskap och behärska befintliga system.

Utbildning av krigsmän och av krigsvetenskapsmän är två sidor av samma mynt. Det ena förutsätter det andra. Försvarsmaktens dimensionerande uppgift – förmågan till väpnade strider – grundad på krigets krav står i centrum för båda.

Forskning behövs inom försvars- och säkerhetspolitikens områden. Den *fria forskningen* bör ges ett större utrymme vid Försvarshögskolan. En större fri kvot av direktantagna studenter skulle också innebära att civila studenter kan få del av den unika kunskap som Försvarshögskolan härbärgerar. Detta kan också utgöra en okonventionell ingång till de militära yrkena för akademiskt skolade som saknas i dag.

Regeringen har i försvarspropositionen aviserat en *ny skolutredning*. Vi välkomnar detta initiativ och förutsätter att hela officersutbildningen ”från ax till limpa” kommer att ses över i ett sammanhang.

Att *korttidsanställa soldater* och sjömän som meniga är enligt motionärerna en nödvändighet. Främst de internationella insatserna men också kraven på samtränade förband av hög kvalitet som bidrar till att utveckla förbandens förmåga talar för detta. När regeringen öppnat för en förkortad grundutbildning av värnpliktiga ter det sig än mer angeläget att korttidsanställa soldater och sjömän.

Regeringens idé om beredskapssoldater löser ett helt annat problem. Dessa behövs för att hålla hög beredskap i förband med internationella uppgifter men de är inte utbytbara mot kontinuerligt tjänstgörande soldater i den arbe-

tande organisationen. Med korttidsanställda "soldater och sjömän" utnyttjas dessutom den dyrbara utbildning de värnpliktiga får under sin grundutbildning och bidrar till organisationen under längre tid. Den hemförlovade soldaten och den förrådsställda materielen fungerar inte längre som huvudprincip för vårt försvar. Detta måste regeringen inse. Utan korttidsanställda äventyras hela ambitionen att skapa ett insatsberett försvar med hög kvalitet. Förnyelsen av försvaret kommer av sig redan innan den påbörjas.

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

Det ankommer på regeringen att i enlighet med Personalförsörjningsutredningens slutsatser utforma arbetsrättsliga regler som är utformade på ett sätt som möjliggör korttids- och kontraktsanställning också av annan militär personal än befäl. Motionärerna föreslår att riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om *ändring av arbetsrättslagstiftningen så att visstids- och kontraktsanställning möjliggörs (yrkande 9)*.

I Moderata samlingspartiets *partimotion Fö9 (m)* framhålls att *Försvarsmaktens personalförsörjning* står inför stora utmaningar. Nya uppgifter och anorlunda beredskapskrav kräver en *översyn av rekrytering och tjänstgöring* för alla personalkategorier i försvaret; yrkes- och reservofficerare, civilanställda, värnpliktiga och frivilliga. Särskilt viktigt är att åtgärder vidtas på ett sådant sätt att behovet av olika personalkategorier avvägs på samma grunder och utan onödiga bindningar till hittillsvarande förhållanden.

De styrande faktorerna för personalförsörjningen är främst

- ett oeftergivligt krav på befälskårens kompetens,
- kravet på högre och mer relevant beredskap,
- den militärtekniska utvecklingens krav samt
- det säkerhetspolitiskt motiverade behovet av förband av högre kvalitet än i det mobiliserande massförsvaret.

Kärnan i de militära yrkena är enligt motionärerna förmågan att leda människor och vapensystem i väpnad strid. Denna kärnkompetens skall prägla all *officersutbildning*. Officersrekryteringen är för närvarande god även om samstämmiga erfarenheter pekar på att en något större andel av högpresterande individer med mycket god studieförmåga borde lockas att välja officersyrket. Snabbare karriärvägar för särskilt dugliga och motiverade unga officerare bör sålunda skapas.

På samma sätt bör också *karriärvägar* redan tidigt inriktade mot långvarig trupp-, flyg- och sjötjänst möjliggöras. Kontinuiteten och kvaliteten i våra alltmer komplicerade förband kräver en ryggrad av genuint erfarna fackmän och utbildare. Därför bör ytterligare en karriär mer inriktad på fackmanna- och utbildarbanan införas parallellt med dagens helt generella inriktning.

Även yrkeserfarenheter från det civila samhället bör vara ett normalinslag i yrkesofficerens karriär. Systemet med enbart internrekrytering till ett livstidsyrke är inte längre hållbart. Med en allt smalare rekryteringsbas bör även direktrekrytering till officersyrket möjliggöras.

*Internationell tjänst* är en naturlig del av officersyrket. Det normala bör vara att en officer följer det förband han eller hon är placerad vid. Även tjänstgöring vid internationella staber hör till yrket och bör inte enbart bygga på åtaganden från den enskilde. Om Sverige snabbt skall kunna lösa uppgifter av central betydelse för vår säkerhetspolitik kan enskilda anställda inte ges vetorätt i förhållande till dessa politiska beslut.

*Reservofficerssystemet* bör stärkas. Det är en effektiv grund för tillförsel av begåvning och erfarenhet från det civila samhället. Att bättre utnyttja reserv- och värnpliktsofficerare i organisationen är således en möjlighet som bör tas till vara, särskilt sett i ljuset av den kompetensutveckling som i accelererande takt sker på det civila området. Logistik, management och teknik – områden inom vilka militära organisationer varit ledande under det gångna seklet – utvecklas just nu snabbare på den civila sidan.

Därmed suddas också gränsen mellan yrkes-, reserv- och värnpliktsofficeren ut på många områden. Utan goda möjligheter för officeren till yrkesväxling flera gånger under livet avser vi oss att ge Försvarsmakten möjlighet till den tillförsel av kompetens från det civila samhället som enligt vår uppfattning kommer att bli alltmer nödvändig i framtiden. Att integrera delar av officersutbildningen med det civila samhällets *universitets- och högskoleutbildning* är nödvändigt. Detta får dock inte ske på ett sådant sätt att officerarnas specifikt militära kompetens urholkas. Den delen av utbildningen bör snarast göras än mer målinriktad. Högre officerare måste däremot ha en lång utbildning på akademisk nivå. En urholkning av denna innebär en urholkning av officerskårens kompetens och leder obönhörligen till en urholkning av Försvarsmaktens förmåga och utvecklingskraft.

Den *försvarsmaktsgemensamma grundläggande officersutbildning* som införts bör *omprövas*. En utbredd oro vad gäller den nyligen införda utbildningsgången är de unga officerarnas begränsade förmåga att föra befäl över sina typförband i insatsorganisationen. Även i perspektivet av vårt förslag om en kompletterande officerskarriär med inriktning på fackmanna- och utbildarfunktionerna bör den grundläggande officersutbildningen noga utvärderas.

Vid sidan av rekrytering av officerare, såväl grundrekrytering som kompletterande rekrytering av civila experter senare i livet, bör frågan om vilken *civil kompetens* som bör tillföras försvaret också övervägas. Kvalificerade civilanställda, där den militära befälsnivån inte har betydelse, kommer att få en allt viktigare funktion i framtidens försvarsmakt. I motionen föreslås att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om *översyn av officerarnas utbildning och karriärgång (yrkande 13)*.

Motionärerna hävdar att *korttidsanställda soldater och sjömän* är en nödvändighet. Främst de internationella insatserna men också kraven på samtränade förband av hög kvalitet som bidrar till att utveckla förbandens förmåga

talat för detta. I ljuset av att regeringen öppnat för en förkortad grundutbildning av värnpliktiga ter det sig än mer angeläget med korttidsanställda soldater och sjömän.

Den av regeringen framförda idén om beredskapssoldater löser ett helt annat problem. För att hålla hög beredskap i förband med internationella uppgifter behövs dessa självfallet, men de är inte utbytbara mot kontinuerligt tjänstgörande soldater i den arbetande organisationen. Med korttidsanställda ”yrkessoldater och -sjömän” utnyttjas dessutom den dyrbara utbildning de värnpliktiga får under sin grundutbildning, vilket bidrar till att utveckla organisationen under längre tid. Den hemförlovade soldaten och den förrådsställda materielen fungerar inte längre som huvudprincip för vårt försvar. Detta måste regeringen inse. Utan korttidsanställda äventyras hela ambitionen att skapa ett insatsberett försvar med hög kvalitet. Förnyelsen av försvaret kommer av sig redan innan den påbörjas.

Även höjda beredskapskrav, t.ex. för att snabbt kunna reagera vid t.ex. en terroristattack, talar för en större andel anställda. I förband med förmåga att motverka biologiska och kemiska stridsmedel bör t.ex. andelen anställda vara hög av rena beredskapsskäl.

Det ankommer på regeringen att – i enlighet med Personalförsörjningsutredningens slutsatser – utforma arbetsrättsliga regler som är utformade på ett sätt som möjliggör korttids- och kontraktsanställning också av annan militär personal än befäl. Motionärerna föreslår att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om *korttidsanställda soldater och sjömän (yrkande 12)*.

Runar Patriksson och Eva Flyborg framhåller i *kommittémotion Fö10 (fp)* att i diskussionen kring förutsättningarna för att kunna rekrytera personal till internationella insatser har Folkpartiet liberalerna pekat på de positiva erfarenheter man gjort i Danmark med sitt *konstapelsystem* och sin *kontraktsanställningsform för internationella insatser* som en väg att pröva också för Sverige. Därefter har det bl.a. från försvaret också påpekats visst behov av att för ytterligare viss tid kunna tillgodogöra sig viss specialistkompetens hos nyligen utbildade soldater. Personalförsörjningsutredningen föreslog att försvaret ges möjlighet att anställa högst 1 000 soldater som nyligen gjort värnplikt för viss tid och vissa uppgifter. Motionärerna finner detta vara ett utmärkt förslag att låta pröva.

Regeringen avvisar förslaget om *visstidsanställning*. Bakom detta ställningstagande döljer sig en fruktan att misstänkas för att smygvägen införa ett yrkesförsvar i Sverige. Folkpartiet liberalerna finner helt övertygande argument för ett system med allmän värnplikt som ett yrkesförsvar inte alls skulle kunna uppfylla i samma utsträckning. Förutsättningen är att bara de som behövs för krigsorganisationen tas ut och att de får utbildning, skydd och utrustning för sin uppgift.

Det finns enligt motionärerna bland riksdagens partier ingen opinion för att införa ett yrkesförsvar. Regeringens ängslan torde därför handla om bristande självförtroende och att socialdemokratin så ofta beslås just med att smygvä-

gen, utan bred och öppen debatt, införa sådant man på alla sätt förnekat sig ha avsikt att införa. Det kan inte vara skäl nog att avvisa möjligheten att pröva system inom värnpliktens ram som skulle stärka försvarets möjligheter att fullgöra sina uppgifter på hemmaplan och internationellt. Motionärerna föreslår att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om *visstidsanställning eller tidsbegränsad anställning av yrkesofficerare (yrkande 17)*.

Motionärerna understryker att det militära försvaret är en del av det svenska samhället. I allt högre utsträckning avspeglas det övriga samhället och dess utveckling inom försvaret, vilket är både naturligt och önskvärt. Trots detta är det militära försvaret på centrala områden inte alls representativt för det samhälle det verkar i och för. Attityder och förhållningssätt gentemot det som är annorlunda eller ovanligt i försvaret måste förändras, så att alla är lika välkomna på likvärdiga villkor att tjänstgöra på varje befattning inom försvaret. *Övergrepp och diskriminering* är aldrig godtagbara och måste varje gång motverkas kraftfullt.

Försvaret är i hög utsträckning fortfarande enkönat. De få kvinnor som söker sig till försvaret möts alldeles för ofta av attityder och förhållningssätt som inte är godtagbara. Regeringen förordar i propositionen att åtgärder vidtas för att rekrytera *fler kvinnliga officerare*. Det är välkommet. Trots en öppning för kvinnor som frivilligt ansöker om att få göra värnplikt är antalet som gör detta mycket litet. Och detta är i sin tur den utan jämförelse viktigaste orsaken till att antalet kvinnliga officerare är så litet. Detsamma torde vara fallet vad gäller de *attityder och förhållningssätt till kvinnor* som i alldeles för hög utsträckning fortfarande förekommer.

Lika viktigt som det är att vidta åtgärder för att få fler kvinnor i försvaret, är det att vidta åtgärder för att främja en bättre *etnisk och kulturell mångfald* inom försvaret. Dagens svenska samhälle består av en stor grupp medborgare med utländsk bakgrund i föräldra- och/eller farföräldragenerationen. Detta återspeglas inte heller tillfredsställande i det svenska försvaret.

Som både Diskrimineringsombudsmannen (DO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) framhåller i remissvar till Personalförsörjningsutredningen krävs kraftfulla åtgärder också för att det militära försvaret på alla nivåer och i alla funktioner skall vara lika öppet, välkomnande och tillgängligt på likvärdiga villkor för homo- och bisexuella som för heterosexuella. Motionärerna föreslår att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om *mångfald och diskriminering inom försvaret (yrkande 20 i denna del)*.

I Vänsterpartiets *kommittémotion Fö12 (v)* av Berit Jóhannesson m.fl. påpekas att för internationella insatser med militära medel framställs en *styrkecatalog* som visar vad Sverige kan erbjuda i form av personal och materiel. För det civila försvarets del finns begränsningar i form av regler, befogenheter och finansiering, vilka begränsar det civila försvarets internationella verksamhet.

Målsättningen för arbetet med att inventera det civila försvaret, och förslag till hur begränsningar kan elimineras, är att sammanställa en motsvarande *resurskatalog med de civila resurserna*, vilken kan ställas till förfogande för FN, OSSE och EU för konfliktförebyggande och civil krishantering.

Motionärerna menar att riksdagen därför bör ge regeringen i uppdrag att utreda och komma med förslag till åtgärder i syfte att *lösa de avtals- och försäkringsfrågor som blir aktuella i samband med denna verksamhet (yrkande 4)*.

Margareta Viklund och Amanda Agestav framhåller i *motion Fö15 (kd)* att antalet *kvinnliga officerare* ännu efter cirka tio års satsningar utgör en mycket låg procent inom försvaret. Men satsningen för att få in kvinnor i försvaret har inte varit särskilt helhjärtad. Hur skall annars exempelvis de prover och tester tolkas, vilka är utformade för män och som kvinnor måste genomgå för att eventuellt bli antagna till värnpliktsutbildning?

Om regeringen och Försvarsmakten verkligen vill ha fler kvinnor i försvaret och som officerare krävs en helt ny typ av rekrytering. Försvarsmakten måste exempelvis ha en *klar målsättning för hur många kvinnor som behövs och som borde komma in i försvaret (yrkande 1)*. I målsättningen måste också ingå vilka uppgifter kvinnorna skall ha. Dessutom måste rekryteringsförfarandet ändras, miljön förbättras och attityder och inställning till kvinnor ändras (*yrkande 2*).

I *kommittémotion 2000/01:Fö306 (v)* av Berit Jóhannesson m.fl. understryker motionärerna att *freds- och konfliktforskning* kommer att vara en nödvändig komponent för att bredda kunskapen hos officerare i framtiden. Det finns många universitet och högskolor som har utbildningar inom detta område. Dessutom har Sida Sandö en unik kompetens. Militär utbildning har i allt större utsträckning breddat sina kontaktytor med de civila delarna av samhällslivet och dess utbildningar, vilket är en positiv utveckling. Ett naturligt led i detta är att koppla utbildningsanordnare inom freds- och konfliktforskningen till de befintliga utbildningarna inom försvarsområdet. Detta kan ske genom att Försvarsmakten antingen förlägger utbildningen på annan skola eller köper in kurser. Därför bör regeringen ge Försvarsmakten i uppdrag att föreslå hur *freds- och konfliktforskning* kan *integreras inom det militära utbildningssystemet*. Det ovan anförda bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna (*yrkande 1*).

Motionärerna pekar på att ett annat viktigt område att bevaka och öka kunskapen inom är *säkerhet och arbetarskydd*. Skaderiskerna för de värnpliktiga är höga. Som officer har man ansvar inte bara för att utbilda de värnpliktiga inom det militära området utan även för att denna utbildning sker, för alla parter, under säkra former. Därför bör det, på ett tidigt stadium, i officersutbildningen ingå kurser i arbetarskydd, arbetsmiljö och övriga preventiva åtgärder, i syfte att undvika skador, olyckor, invalidisering och i allra värsta fall död. Dessa kurser skulle kunna göras i samarbete med Arbetarskyddsstyrelsen och fackliga organisationer. Regeringen bör ge Försvarsmakten i upp-

drag att föreslå hur detta skall ske. Det ovan anförda bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna (*yrkande 2*).

*Sexuella trakasserier* är enligt motionärerna ett allvarligt problem som finns överallt i samhället. Denna typ av trakasserier är ett uttryck för samhällets ojämställda maktförhållanden, där män som grupp är överordnad kvinnor som grupp. Problemet med sexuella trakasserier är särskilt stort inom Försvarsmakten (Statistiska centralbyråns Rapport om förekomst av sexuella trakasserier inom försvaret från 1999 av Inger Eklund och Marie-Louise Jädert Rafstedt). Detta beror sannolikt på att militären som samhällsinstitution av tradition domineras av män och en hierarkisk struktur. En förutsättning för en förändring av de rådande maktförhållandena, som sexuella trakasserier är ett uttryck för, är ökade kunskaper. Ett led i regeringens arbete med att befrämja jämställdhet är att *integrera ett genusperspektiv i undervisningen* på högskola och universitet. Detta bör gälla även för *officersutbildningen inom Försvarsmaktens högskolor*. Det ovan anförda bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna (*yrkande 3*).

Tommy Waidelich m.fl. hänvisar i *motion 2000/01:Fö331 (s)* till att inom ramen för en enskild uppsatsskrivning vid Försvarshögskolans managementinstitution har våren 2000 gjorts en *studie över homosexuellas situation inom den svenska försvarsmakten*.

Bakgrunden till rapporten är bl.a. att ingen liknande undersökning tidigare gjorts. Försvarsmakten är en stor offentlig arbetsgivare med allt det ansvar detta medför. En uppföljning av *lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning* är därför angelägen.

Det är en liten studie och det finns därför anledning att inte dra alltför långtgående slutsatser av dess resultat. Studien är ändå intressant dels därför att den är den första av sitt slag, dels på grund av resultatet som indikerar behov av ytterligare undersökningar.

De sammanfattande slutsatserna är att diskriminering och trakasserier i viss utsträckning förekommer. Ett större problem är dock den bristande öppenheten. Arbetsplatsens förväntat negativa värderingar gör att många enskilda lever i en påtvingad slutenhet. I studien förs omfattande resonemang kring just *öppenhetens dilemma* och hur detta på olika sätt påverkar såväl organisationen som den enskilde.

De tillfrågade upplever Försvarsmakten som homofientlig, det gällde både bland öppet och icke öppet homosexuella. Slutsatsen är att Försvarsmakten inte lyckats följa den allmänna samhällsutvecklingen i fråga om mer liberala värderingar.

Den samlade bilden av enkätsvaren och intervjuerna indikerar tydligt att detta uppfattas som en påtvingad slutenhet att dölja sin läggning. Även om beslutet alltid är individens eget vilar ett stort ansvar på arbetsgivaren och dess yttersta företrädare att främja ett klimat präglad av öppenhet. Ingen skall rimligen behöva känna att sexuell läggning kan komma att vägas in i en bedömning av ens fortsatta karriärmöjligheter.

I undersökningen ges några exempel på tänkbara insatser som syftar till att förbättra homo- och bisexuellas situation inom försvaret.

Försvarmaktens yttersta företrädare bör medvetet börja tala om homosexuella som en naturlig del av mångfaldsperspektivet.

Tillsätt en arbetsgrupp med uppgift att dra upp riktlinjerna och samordna insatserna för Försvarmakten som helhet.

Omarbeta överbefälhavarens policydokument avseende Försvarmaktens syn på homosexualitet.

Utarbeta en informationsfolder om homosexualitet och de särskilda betingelser som följer av tjänstgöring i försvaret.

Inarbete obligatorisk information och diskussion om homosexualitet såväl i värnpliktsutbildningen som i olika skeden av officersutbildningen.

Deltag med observatör vid RFSL:s årliga kongress och andra större arrangemang för homosexuella.

Ge Försvarmakten officiella stöd till olika former av enskilda initiativ till förmån för en förbättring för homosexuella. Ett sådant exempel skulle kunna vara bildandet av ett (informellt) nätverk.

Gör en aktiv uppföljning av förekomsten av diskriminering och trakasserier av homosexuella ute på förbanden.

Försvarmakten skall följa den lagstiftning som syftar till att skydda homosexuella mot diskriminering i arbetslivet. Målsättningen i det korta perspektivet bör vara att Försvarmakten skall "komma i takt" med samhället i övrigt. I det längre perspektivet vore det önskvärt att Försvarmakten kunde ta sig an något av en föregångsroll. Försvarmakten är en väldigt viktig skola, inte minst för många ungdomar. Den normgivande funktionen skall inte underskattas.

I motionen föreslås att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om *behovet av en attitydundersökning avseende synen på homosexualitet (yrkande 1)*.

I motionen föreslås vidare att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om *behovet av en översyn av Försvarmakten som arbetsgivare i syfte att tydliggöra vikten av ett mångfaldsperspektiv inom Försvarmakten (yrkande 2)*.

Tasso Stafilidis m.fl. (v, s, c, fp, mp) menar i *motion 2000/01:Ju724* att det finns fog för att uppmärksamma *situationen när det gäller HBT-frågor (homo, bisexuella och transpersoner) för de anställda och för värnpliktiga inom försvaret*. Under våren 2000 har inom ramen för en enskild uppsats-skrivning vid Förvarshögskolans managementinstitution en studie gjorts över homosexuellas situation inom den svenska Försvarmakten. Studien har gjorts i form av en enkätundersökning bland homosexuella. Den behandlar frågan om huruvida diskriminering eller trakasserier förekommer bland anställda, samt arbetsplatsens attityder gentemot homosexuella inom Försvarmakten.

Slutsatsen utredaren drar är att det förekommer viss diskriminering och trakasserier i försvaret. Arbetsplatsen är inte öppen och många vågar inte leva öppet på grund av de förväntade reaktionerna. Ca 80 % upplever att För-

svarsmaktens attityder gentemot homosexuella är negativa. Många av de homo- och bisexuella som svarat upplever därför en påtvingad slutenhet. Rapporten pekar på en psykosocial ohälsa till följd av de förhållanden som råder.

Studien omfattar 37 homo- och bisexuella inom försvaret, vilket är en liten studie. Studien är ändå intressant då den är den första i sitt slag och tyder på att det behövs mer kunskap om ämnet.

För transpersoner i Försvarsmakten är situationen troligen extra problematisk, eftersom det innebär yttre förändringar som lättare kan uppmärksammas.

Försvarsmakten bör enligt motionärerna därför uppdras att initiera en undersökning om *attityderna gentemot HBT-personer inom Försvarsmakten* samt utreda situationen för värnpliktiga homo- och bisexuella och transpersoner och utifrån dessa vidta erforderliga åtgärder.

Försvarsmakten bör vidare enligt motionärerna uppdras att också redovisa hur man avser att *hantera om personal önskar byta kön* och hur dessa personer skall ges stöd före, under och efter könsbytesutredning. Försvarsmakten bör också uppdras att *utreda hur interna regelverk och policy* som är direkt kopplade till könstillhörighet och utseende påverkar transsexuellas situation.

Motionärerna föreslår att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om *behovet av kunskap om attityderna gentemot HBT-personer bland de anställda inom Försvarsmakten samt de värnpliktigas situation (yrkande 15)*.

I Vänsterpartiets *kommittémotion Fö212 (v)* av Berit Jóhannesson m.fl. framhålls att det finns välutvecklade lagar, mål och riktlinjer för *jämställdhet* och mot *sexuella trakasserier* som Försvarsmakten måste efterleva. En förutsättning för att finna effektiva och givande åtgärder är att synliggöra och analysera problemen. Det betyder att Försvarsmakten måste förbättra möjligheterna till att uppmärksamma händelser som diskriminerar kvinnor, värnpliktiga som anställda.

Därför bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna att Försvarsmakten skall utarbeta och införa ett nytt *anmälningssystem för anställda som bryter mot organisationens jämställdhetspolicy och policy mot sexuella trakasserier för att öka möjligheterna att uppmärksamma diskriminering grundad på kön (yrkande 1)*.

Motionärerna konstaterar att Försvarsmakten i dag satsar resurser på att öka *andelen kvinnor* bland värnpliktiga och i personalstyrkan. Men statistiken säger oss att detta inte ger det önskade resultatet: fler kvinnor i försvaret. Orsakerna kan vara flera, alltifrån att resurserna varit för små till att insatserna varit felaktiga för att uppnå det utsatta målet.

För att effektivisera och resultatitriktta detta arbete bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna att *Försvarsmakten, som ett led i jämställdhetsarbetet, skall upprätta en målsättning för hur stor andelen kvinnor minst skall vara varje år av den totala personalstyrkan och bland de värnpliktiga (yrkande 2 i denna del)*.

Utvecklingen på Balkan visar enligt motionärerna på ett ökat behov av genuskunskap. I två rapporter, *Engendering the Peace Process* från år 2000 och

Getting it right? från i år, redovisar organisationen Kvinna till Kvinna just hur bristen på kvinnors delaktighet i fredsprocessen och avsaknaden av ett genusperspektiv på den internationella (hjälp)verksamheten de facto motverkar en hållbar fred och byggandet av ett demokratiskt samhälle. I rapporternas slutsatser uttrycks behovet av genuskunskap hos FN:s personal.

Försvarsmaktens kompetens och resurser inom fredsfrämjande insatser är samlad i ett centrum för internationell verksamhet, Swedint. Det är Swedint som stöder den svenska utlandsstyrkan, på t.ex. Balkan, med rekrytering, utbildning, planering, underhåll och uppföljning.

För att öka genuskunskapen hos personalen i utlandsstyrkan bör riksdagen tillkännage för regeringen som sin mening att *Försvarsmakten skall integrera ett genusperspektiv i utbildningen för utlandstjänst på Swedint (yrkande 3)*.

Motionärerna menar att då andelen kvinnor fortfarande är så försvinnande liten inom Försvarsmakten är kvoteringsprincipen över huvud taget inte användbar. Men som ett led i jämställdhetsarbetet, vad gäller både arbetet för att fler kvinnor skall söka sig till och stanna kvar inom Försvarsmakten och arbetet mot diskrimineringen av kvinnor, bör Försvarsmakten aktivt verka för att öka genuskunskapen hos sin personal.

Därför bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna att *Försvarsmakten skall införa genuskunskap och jämställdhetsarbete som en formell merit i tjänstgöringsomdömena och som kriterium för bedömning i nomineringsnämnderna (yrkande 4)*.

Motionärerna konstaterar att det är ett komplicerat och mycket svårt arbete för Försvarsmakten att bryta normen om den oövervinnelige manlige soldaten. Liksom för alla andra mansdominerade yrkesområden krävs det stora insatser i arbetet för en jämställd arbetsplats. Det är mycket viktigt att Försvarsmakten tar de problem som uppstår i samband med att bryta traditionen av den manliga militären på allvar. De kvinnor som utbildas eller är anställda, både civilt och militärt, inom försvaret får inte på något sätt utsättas för diskriminering på grund av sitt kön. Jämställdhetsarbetet måste ha hög prioritet och långsiktiga målsättningar för att man skall lyckas komma till botten med problemen.

Därför bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna att *Försvarsmakten skall prioritera arbetet för jämställdhet mot diskriminering grundad på kön genom långsiktiga satsningar (yrkande 5)*.

Margareta Viklund och Ulla-Britt Hagström anför i *motion Fö222 (kd)* att det från olika samhällssektorer ofta återkommer rapporter om *mobbning av flickor och kvinnor*. I det militära säger nästan 50 % av flickorna att de är utsatta för kränkande behandling av sina manliga kamrater. Begreppet sexuella trakasserier omfattar allt från sexuella antydningar till nedvärderande kommentarer om det motsatta könet.

Motionärerna påpekar att den allmänna uppfattningen både inom totalförsvaret och på andra håll är att värnplikten skall göras mer attraktiv så att fler kvinnor väljer att göra värnplikt. Vid besök vid olika militära förband uttalar officerarna samfällt sin uppskattning av de kvinnliga värnpliktiga. Många

önskar att fler flickor söker militärtjänstgöring, då de anser att många flickor är mycket lämpade för den militära utbildningen och verksamheten.

Olika aktiviteter pågår för att öka andelen kvinnor både bland totalförsvarspliktiga som fullgör värnplikt och bland officerare. Stora insatser har gjorts för att förbättra miljön också för kvinnliga värnpliktiga, men fortfarande finns mycket att göra på det området. Framför allt måste synen på och attityderna till kvinnan ändras. Det handlar om ett arbete som börjar redan i hem och förskola. Trakasserier på grund av könstillhörighet kan inte accepteras i ett land som säger sig vilja arbeta för mänskliga rättigheter. Enligt motionärerna är en förutsättning för en ändrad attityd till flickan och kvinnan att *kraftåtgärder vidtas för att få ett slut på sextrakasserierna (yrkande 1)* och att *den sociala miljön präglas av hänsyn och anpassning även till flickors och kvinnors behov (yrkande 2)*.

Martin Nilsson understryker i *motion Fö265 (s)* att *den svenska utlandsstyrkan* fyller en mycket viktig funktion för vår säkerhets- och försvarspolitik. Sverige har deltagit i fredsbevarande operationer sedan 1948, och just nu arbetar ungefär 1 000 svenska män och kvinnor ute på olika missioner runtom i världen.

Efter utlandstjänstgöringen har Swedint ett hemkomstprogram för alla som deltagit i missionerna. Som en del av programmet återlämnas utrustning och vapen, man håller hemkomstsamtal och man genomför en medaljceremoni där soldaterna får en medalj för sina insatser. Efter tjänstgöringen finns även en obligatorisk återträff som organiseras av Swedint 4 till 12 månader efter hemkomsten. Om man upplever besvär kopplade till utlandstjänstgöringen och vill ha hjälp med stödsamtal eller fysisk rehabilitering kan man vända sig till stödsektionen. Har man ådragit sig en skada har man rätt till rehabilitering och till ersättning enligt lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. 1999 antogs lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten (1999:568) och förordningen om utlandsstyrkan inom Försvaret (1999:569). Försvarsmakten har därmed fått ett utökat ansvar för rehabilitering och stöd till dem som deltagit i utlandstjänstgöring. Lagen gäller retroaktivt sedan 1993.

Efter tjänstgöringen finns även Fredsbaskrarna Sverige som är en rikstäckande kamratförening som samlar alla som gjort FN-tjänst eller deltagit i andra utlandsuppdrag sanktionerade av FN. Fredsbaskrarna har olika former av social verksamhet och bedriver även kamratstödsverksamhet.

Sverige har inte så omfattande tradition av att ta hand om "krigsveteraner" och personal som deltagit i missioner utomlands. Det som görs, både i offentlig och ideell regi, är bra, har förbättrats genom åren och fyller en mycket stor funktion. Samtidigt är behovet mycket stort både av ett erkännande för de insatser som våra soldater i utlandsstyrkan har gjort och i vissa, säkert många, fall för fysisk och psykisk rehabilitering. Möjligen finns också ett behov av att detta erkännande tydliggörs utåt mot den svenska allmänheten, t.ex. i form av en utställning som ständigt hålls aktuell. Motionärerna *föreslår att Försvarsmakten därför bör utarbeta en sammanhållen handlingsplan för mottagandet vid hemkomst från utlandstjänst och för hur varje enskild soldat skall*

*följas upp efter tjänstgöringen.* Vid utarbetandet av en sådan sammanhållen handlingsplan kan det kanske vara bra att titta på hur andra länder gör. Det är också viktigt att detta inte ses som en fråga enbart för Försvarsmakten utan att hela samhället deltar i mottagande och uppföljning för personer som kommer hem efter internationell tjänst.

Kent Härstedt och Hillevi Larsson pekar i *motion Fö266 (s)* på att våren 2000 *en studie* gjorts inom ramen för en enskild uppsatsskrivning vid Försvarshögskolans managementinstitution över *homosexuella anställdas situation inom det svenska försvaret*. Studien har och är ett försök till verklighetsbeskrivning sedd genom de homosexuellas egna ögon. Bland resultaten återfinns bl.a. att åtta av tio upplever Försvarsmaktens attityder gentemot homosexuella som ganska eller mycket negativa. Vidare väljer närmare tre av fyra att inte berätta om sin läggning ens för de närmaste medarbetarna. En klar majoritet uppger att man egentligen skulle vilja göra det men avstår på grund av rädsla för olika former av tråkigheter. Dessa förhållanden bedöms oacceptabla, inte minst mot bakgrund av det särskilda ansvar Försvarsmakten kan sägas ha som den enskilt största statliga arbetsgivaren. Högkvarteret har haft möjlighet att ta del av studien i sin helhet sedan hösten 2000. Regeringen å sin sida återger delar av slutsatserna i årets försvarspolitiska proposition.

Tidningen *Värnpliktsnytt* har i en serie artiklar återgivit den verklighet som många homosexuella upplever under sin värnpliktstid. Den bild som där förmedlas kan sägas utgöra en förstärkning av de resultat utredningen tidigare presenterat. Detta blir särskilt tydligt utifrån två perspektiv: dels att värnpliktiga inte omfattas av den lagstiftning som förbjuder diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, dels mot bakgrund av den normgivande funktion försvaret har i samhället, inte minst som förebild för många ungdomar. Det borde vara självklart att Försvarsmakten har att leva upp till de grundläggande demokratiska värderingar man faktiskt är satt att försvara. Flera indikationer finns emellertid på att så inte fullt ut är fallet. De sammanfattande slutsatserna är att diskriminering och trakasserier i viss utsträckning förekommer. Ett än större problem är dock den bristande öppenheten. Arbetsplatsens förväntade negativa värderingar gör att många enskilda lever i något som kan liknas vid en påtvingad slutenhet, en värld av utanförskap.

Regeringen bör därför *ålägga Försvarsmakten att redovisa en handlingsplan för hur man skall åstadkomma att de värnpliktiga skyddas mot diskriminering* på motsvarande sätt som lagen garanterar skydd mot diskriminering i arbetslivet.

Målsättningen för Försvarsmakten i det korta perspektivet bör vara att "komma i takt" med samhället i övrigt vad gäller attityder gentemot homo- och bisexuella. I det längre perspektivet vore det önskvärt att Försvarsmakten kunde ta sig an något av en föregångsroll. Försvarsmakten är fortfarande en viktig skola för väldigt många, och den normgivande funktionen skall härvid inte underskattas.

Motionärerna *föreslår* att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anför om *Försvarsmakten som normgivande funktion i samhället i stort*.

Tasso Stafilidis m.fl. anför i *motion L371 (v, s, c, fp, mp)* att när det gäller HBT-kompetens förekommer det inom Försvarsmakten flera brister. Dels handlar det om direkta kunskapsbrister, dels mycket om den attityd som de stamanställda förmedlar till de värnpliktiga. Motionärerna anser att regeringen borde ge *Försvarsmakten* i uppgift att *utbilda samtliga stamanställda i frågor rörande HBT-personer*. Detta bör riksdagen tillkännage för regeringen som sin mening (*yrkande 36*).

#### *Utskottets ställningstagande*

*Utskottet* har vid ett flertal tillfällen *begärt redovisning från regeringen om ett sammanhållet reformerat personalförsörjningssystem* gällande samtliga personalkategorier inom Försvarsmakten.

*Regeringen tillsatte* under hösten 1999 en *utredning* med uppgift att redovisa en samlad syn på Försvarsmaktens personalförsörjning. Utredningen redovisade under våren 2001 sina förslag i betänkandet Personal för ett nytt försvar (SOU 2001:23). Enligt utredningens direktiv (dir. 1999:84) har utredningen haft i uppgift att bl.a. belysa förutsättningarna för och lämna förslag till hur Försvarsmakten skall kunna rekrytera, utveckla och avveckla personal på ett avvägt sätt och över tiden. Förslaget skulle enligt direktiven avse samtliga personalkategorier och även beakta behovet av jämställdhet mellan könen samt etnisk och kulturell mångfald. Åldersstrukturen för samtliga personalkategorier inom Försvarsmakten skulle belysas. Även anpassningsprincipens påverkan på personalförsörjningen skulle belysas. Härvid skulle särskilt belysas behovet av ett nytt reservofficerssystem och reservofficerarnas tjänstgöringsförhållanden i fredstid.

I *försvarsutskottets betänkande Det nya försvaret* (bet. 1999/2000:FöU2) framhöll utskottet i denna fråga följande.

Utskottet välkomnar den av regeringen nu tillsatta utredningen om Försvarsmaktens personalförsörjning. Utskottet vill framhålla betydelsen av att regeringen i den samlade översynen bl.a. kommer att belysa frågor rörande utvecklingen av den befintliga personalen. Det gäller frågor om ett effektivare befordrings- och karriärsystem, en väl avvägd och verksamhetseffektiv rörlighet för yrkesofficerare och de civilanställdas kompetensutveckling. Utskottet anser att det finns ett stort behov av att se över reservofficerssystemet, så att denna personalresurs på ett kostnadseffektivt sätt kan utnyttjas i det nya försvaret. Utskottet bedömer det som självklart att jämställdhetsfrågor får en framträdande roll i regeringens översyn.

Utredningen om Försvarsmaktens personalförsörjning har bedrivits i samverkan med den parlamentariskt sammansatta *Försvarsberedningen*. Beredningen har under hösten 2001 i rapporten Ny struktur för ökad säkerhet – nätverksförsvar och krishantering (Ds 2001:44) lämnat sin syn på hur ett nytt personalförsörjningssystem i Försvarsmakten bör vara utformat.

*Utskottet* kan konstatera att regeringen i propositionen på grundval av Personalförsörjningsutredningens förslag och Försvarsberedningens rapport nu lämnar den redovisning som utskottet har begärt. Några förslag till riksdagsbeslut har inte lämnats av regeringen. Det är i allt väsentligt Försvarsmaktens ansvar att genomföra de förändringar som regeringen redovisat.

*Utskottet* vill särskilt framhålla – vilket också i huvudsak regeringen och Försvarsberedningen gör – följande områden som särskilt viktiga i ett nytt personalförsörjningssystem.

- Personalförsörjningssystemet bör *reformas* så att det möter de krav som de nya uppgifterna i Försvarsmakten för med sig.
- *Totalförsvarsplikten* bör alljämt utgöra grunden för Försvarsmaktens personalförsörjning.
- *Befordrings- och karriärsystemet* för de anställda bör utvecklas.
- *Tjänstgöring i fredsfrämjande verksamhet utomlands* bör betraktas som en naturlig del av yrkesofficerarnas tjänstgöring.
- Försvarsmakten bör vidta åtgärder så att *andelen kvinnliga officerare* ökar.
- *De civilanställdas kompetens* bör utnyttjas bättre.
- *Reservofficerssystemet* bör reformeras.
- Utnyttjandet av kompetensen hos *dem som nyss genomfört värnplikt* bör säkerställas.
- Det militära *skolsystemet* bör fortsätta att reformeras.
- Den *frivilliga försvarsverksamheten* bör utformas utifrån de förändringar som totalförsvaret i övrigt genomgår.
- Försvarsmakten bör förstärka och samordna sin *arbetsgivarroll*.
- *Etnisk och kulturell mångfald* bör betraktas som en förutsättning för Försvarsmaktens personalförsörjning.
- Försvarsmakten bör öka sina ansträngningar för att förhindra olika former av *trakasserier*.

*Utskottet* utvecklar i det följande i anslutning till behandling av motionsförslag sin syn på några av dessa frågor. Härutöver lämnar utskottet sin syn på yrkesofficerarnas tjänstgöring i internationell verksamhet.

Som underlag för sina överväganden har utskottet särskilt hört *Försvarsmakten* och *Försvarsdepartementet* i frågor om utlandstjänstgöring för officerare och om hur kompetensen hos dem som nyss genomfört värnplikt skall säkerställas. *Försvarsmakten* har vidare lämnat en särskild redovisning om det arbete som pågår inom myndigheten för att öka antalet kvinnliga officerare och förändra attityder mot homosexuella. Utskottet har vid beredningen av ärendet också mottagit uppvaktningar från *Officersförbundet* och *Reservofficersförbundet*.

*Karriär- och utvecklingsmöjligheter samt utbildningsfrågor m.m.*

Utskottet anser det viktigt att nya karriär- och utvecklingsmöjligheter skapas för de olika personalkategorierna inom Försvarsmakten, dvs. yrkes- och reservofficerare samt civilt anställda. Det nuvarande befälssystemet för yrkesofficerarna bör utvecklas så att nya karriärvägar och förändrade former för befordran införs. Reservofficerssystemet bör förändras och reservofficerarna erbjudas placering på befattningar i Försvarsmaktens krigsförband och tjänstgöring i grund- och fortsättningsutbildningen. Utskottet bedömer att det är nödvändigt för att reservofficerssystemet skall vara attraktivt. Reservofficerarna bör vidare i högre grad än för närvarande erbjudas möjlighet att tjänstgöra i den internationella verksamheten. Därigenom behöver yrkesofficerare ianspråkta i mindre omfattning. De civilt anställda får en ökad betydelse i framtiden i Försvarsmakten. Deras kompetens bör särskilt beaktas och tas till vara. Den militära organisationen bör fortsätta att reformeras så att det möter framtida krav och bidrar till att skapa alternativa karriärvägar för anställd personal. Regeringen har som ett led i detta denna dag beslutat tillsätta en utredning för att se över det militära skolsystemet. De synsätt som utskottet redovisat här överensstämmer i hög grad med den uppfattning som Försvarsberedningen och regeringen framfört. I några motioner tas frågor om karriär- och utvecklingsmöjligheter samt utbildningsfrågor m.m. för Försvarsmaktens olika personalkategorier upp. Utskottet anser inte att det finns något behov av ytterligare uttalanden i dessa frågor utöver det ovan anförda, varför motionerna Fö1 (m) yrkandena 6–8, Fö9 (m) yrkande 13, Fö265 (s), 2000/01:Fö306 (v) yrkandena 1 och 2 avstyrks.

*Kvinnliga officerare*

Utskottet anser – i likhet med Försvarsberedningen och regeringen – att andelen kvinnliga officerare inom Försvarsmakten bör öka. Detta bör ske genom olika åtgärder såsom att rekryteringsmål för kvinnliga officerare införs, förändring av fysiska baskrav och förbättringar i arbetsmiljön för kvinnor. Vidare bör Försvarsmakten fortsätta sina ansträngningar att förbättra attityder och inställning till kvinnliga officerare. Försvarsmakten bör också fördjupa sin analys av varför så få kvinnor söker sig till officersyrket. Utskottet har erfarenhet att Försvarsmakten har intensifierat sitt jämställdhetsarbete och nu integrerar ett genusperspektiv i utbildningen vid militära skolor och i ledarskapsutbildningen. Regeringen bör vid nästa riksmöte återkomma till riksdagen med en redovisning i dessa frågor. I flera motioner tas frågor upp av det slag som utskottet här uttalat sig om. Motionärernas syfte torde därmed delvis vara tillgodosett, varför motionerna Fö1 (m) yrkande 10, Fö10 (fp) yrkande 20 (i denna del), Fö15 (kd) yrkandena 1 och 2, 2000/01:Fö306 (v) yrkande 3, Fö212 (v) yrkandena 1, 2 i denna del och 3–5 samt Fö222 (kd) yrkandena 1 och 2 avstyrks.

*Visstidsanställning av soldater och sjömän*

Utskottet anser liksom Försvarsberedningen och regeringen att det finns ett behov av att inom olika områden kunna utnyttja den kunskap som de har som nyss genomfört grundutbildning. Sådana områden är bemanning av de internationella insatserna (bl.a. insatser med förband som har 30 dagars beredskap), flygtidsproduktionen och inom utbildningsverksamheten. Utskottet har erfarit att det inom Högkvarteret och Regeringskansliet pågår ett arbete med att ta fram system för att säkerställa detta. Utskottet anser därför att motionerna Fö1 (m) yrkande 9, Fö9 (m) yrkande 12 och Fö10 (fp) yrkande 17 bör avslås.

*Avtals- och försäkringsfrågor vid civil krishantering*

I Vänsterpartiets kommittémotion Fö12 (v) framhålls att regeringen bör komma med förslag till åtgärder för att lösa de avtals- och försäkringsfrågor som blir aktuella i samband med det civila försvarets förebyggande internationella verksamhet. Såväl utrikesutskottet i betänkande 2000/01:UU4 som det sammansatta utrikes- och försvarsutskottet i betänkande 2001/02:UFöU1 har understrukit vikten av att arbetet med att utveckla den civila internationella krishanteringsförmågan drivs framåt. Utskottet delar denna uppfattning och utgår från att relevanta avtals- och försäkringsfrågor också behandlas i detta sammanhang. Utskottet anser inte att ytterligare uttalanden är nödvändiga, varför motion Fö12 (v) yrkande 4 avstyrks.

*Trakasserier på grund av sexuell läggning*

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

Enligt utskottet är det viktigt att Försvarsmakten fortsätter att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon utsätts för trakasserier på grund av sexuell läggning. Enligt vad utskottet erfarit pågår också i Försvarsmakten ett arbete med att förändra attityder i organisationen i dessa frågor. Motionärernas syfte torde därmed delvis vara tillgodosett, varför motionerna Fö10 (fp) yrkande 20 (i denna del), 2000/01:Fö331 (s) yrkandena 1 och 2, 2000/01:Ju724 (v, s, c, fp, mp) yrkande 15, Fö266 (s) och L371 (v, s, c, fp, mp) yrkande 36 inte bör bifallas.

*Tjänstgöringsskyldighet i internationell verksamhet för yrkesofficerare*

När det gäller frågan om yrkesofficerarna skall ha skyldighet att tjänstgöra i den internationella verksamheten lämnas det inga förslag varken i propositionen eller i motionerna. Utskottet har dock funnit att yrkesofficerarnas

tjänstgöring i internationell verksamhet är av sådan principiell betydelse att utskottet gjort särskilda överväganden i frågan.

Enligt lagen (1992:1153) om *väpnad styrka för tjänstgöring utomlands* skall den personal som ingår i styrkan anställas särskilt och ingå i Försvarsmaktens utlandsstyrka. Regeringen redovisar i proposition 2001/02:10 att det hittills har ansetts att *tjänstgöring i väpnad tjänst utomlands* skall vara *frivillig* och att en anställning i Försvarsmakten inte medför någon skyldighet att tjänstgöra i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Däremot medför en anställning skyldighet att tjänstgöra utomlands i övrigt. Exempelvis innefattar anställningen *skyldighet att tjänstgöra utomlands* i väpnad styrka för deltagande i utbildning för fredsfrämjande verksamhet inom ramen för internationellt samarbete.

Regeringen anger i proposition 2001/02:10 – utan förslag – att tjänstgöring i den fredsfrämjande verksamhet som Försvarsmakten bedriver utomlands bör betraktas som en naturlig del av de anställdas yrkesutövning. Yrkesofficerare som nyanställs bör vara skyldiga att tjänstgöra i utlandsstyrkan. Redan anställda yrkesofficerare bör ges möjlighet att göra ett sådant åtagande.

I några *motioner* framhålls – utan förslag – att internationell tjänst är en naturlig del av officersyrket.

*Personalförsörjningsutredningen* har samma uppfattning som regeringen men vill lagreglera tjänstgöringsskyldigheten för nyanställda yrkesofficerare.

*Försvarsberedningen* anser att tjänstgöringsskyldigheten bör omfatta såväl nyanställda som redan anställda officerare. De redan anställda bör ges möjlighet att frivilligt göra ett sådant åtagande genom tillägg i sina anställningsavtal.

Det hittills tillämpade synsättet i tjänstgöringsskyldighetsfrågan var rimligt så länge arbetsuppgiften låg utanför Försvarsmaktens normala verksamhet. Deltagande i *internationell fredsfrämjande verksamhet* har emellertid ända sedan 1996 varit en av *Försvarsmaktens huvuduppgifter*. Utskottet anser det självklart att *yrkesofficerarna* skall ha *skyldighet att delta i all den internationella verksamhet som kan ifrågakomma, inklusive fredsbevarande och fredsframtvängande verksamhet*, sett mot bakgrund av den ökade vikt som deltagandet i den internationella verksamheten successivt fått för Försvarsmakten.

Utskottet har övervägt olika former för hur en sådan tjänstgöringsskyldighet för yrkesofficerare skall kunna utformas. Utskottet anser i likhet med regeringen att *lagen om väpnad styrka utomlands* bör ändras med innebörden att någon särskild anställning i utlandsstyrkan inte behövs för den som är yrkesofficer inom Försvarsmakten. Regeringen bör därför skyndsamt återkomma till riksdagen med erforderliga lagändringsförslag i denna del.

När det gäller frågan om någon bestämmelse om tjänstgöringsskyldighet i väpnad styrka utomlands skall tas in i lag anser regeringen inte att detta skall ske. Utskottet anser heller inte att någon sådan lagreglering skall genomföras med hänsyn till vad utskottet ovan anför om yrkesofficerarnas självklara skyldighet att numera delta i all internationell verksamhet.

Försvarsmakten kommer efter erforderliga lagändringar att ha en grund för att som arbetsgivare kunna införa ett system där yrkesofficerare har skyldighet att tjänstgöra i all internationell verksamhet. Strävan måste därvid vara att *skapa ett system där yrkesofficerare i Försvarsmakten är skyldiga att tjänstgöra i fredsbevarande och fredsframtvingande verksamhet utomlands*. Beslut om att ålägga en yrkesofficer tjänstgöring utomlands bör enligt utskottet i rimlig utsträckning ske utifrån den enskildes personliga situation och förhållanden och i samråd med den enskilde i likhet med vad som är fallet vid nationell tjänstgöring. Enligt utskottet kan dock Sveriges och Försvarsmaktens intresse ibland behöva sättas före den enskildes för att landet skall kunna leva upp till de olika åtaganden som gjorts för medverkan i fredsfrämjande verksamhet. Beträffande de närmare villkoren för dem som tjänstgör i utlandsstyrkan avseende olika förmåner har utskottet erfarit att det pågår förhandlingar mellan parterna.

## Reservationer

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

### **1. Karriär- och utvecklingsmöjligheter samt utbildningsfrågor m.m. (punkt 1) (m, fp)**

av Henrik Landerholm, Olle Lindström, Rolf Gunnarsson och Anna Lilliehöök (alla m) samt Runar Patriksson (fp).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 1 borde ha följande lydelse:

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs i reservation 1. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2001/02:Fö1 yrkandena 6–8 och 2001/02:Fö9 yrkande 13 samt avslår motionerna 2001/02:Fö265 och 2000/01:Fö306 yrkandena 1 och 2.

#### *Ställningstagande*

Vi anser att kärnan i de militära yrkena är förmågan att leda människor och vapensystem i väpnad strid. Denna kärnkompetens skall prägla all officersutbildning.

Genom att skapa snabbare och alternativa karriärvägar inom officersyrket kan högpresterande individer med mycket god studieförmåga lockas att välja officersyrket. Även karriärvägar som tidigt inriktas mot långvarig trupp-, flyg- och sjötjänst måste skapas. Våra alltmer komplicerade förband kräver en ryggrad av genuint erfarna fackmän och utbildare. Denna karriärväg bör införas parallellt med dagens helt generella inriktning. Yrkesutbildning i och yrkeserfarenheter från det civila samhället bör dessutom vara ett normalinslag i yrkesofficers karriär. Med en allt smalare rekryteringsbas bör även direktrekrytering till officersyrket möjliggöras.

Det finns en utbredd oro vad gäller de unga officerarnas förmåga att föra befäl över sina typförband i insatsorganisationen. Den försvarsmaktsgemensamma grundläggande officersutbildning som införts bör därför omprövas.

Den högre officersutbildningen utvecklats snabbt. Försvaret behöver officerare med högre utbildning av samma snitt och status som kvalificerade civila befattningshavare. Det är viktigt att denna utbildning baseras på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet eftersom krig är svårt. Att integrera delar av officersutbildningen med det civila samhällets universitets- och högskoleutbildning är därför nödvändigt.

Av framtidens officerare – ledarskap, taktiskt, operativt och strategiskt tänkande, teknisk förståelse och därmed också försvarets förmåga på sikt –

krävs ett vetenskapligt synsätt på problemlösning, ny kunskap samt ledarskap för att föra organisationen framåt i metod och i sak. Detta får dock inte ske på ett sådant sätt att officerarnas specifikt militära kompetens urholkas. En urholkning av denna innebär en urholkning av officerskårens kompetens och leder obönhörligen till en urholkning av Försvarmaktens förmåga och utvecklingskraft. Försvarmaktens dimensionerande uppgift – förmågan till väpnad strid grundad på krigets krav – måste stå i centrum.

Den fria forskningen bör ges ett större utrymme vid Förvarshögskolan. En större fri kvot av studerande vid högskolan skulle också innebära att civila studenter kan få del av den unika kunskap som Förvarshögskolan härbärgerar. Därmed kan de akademiskt skolade få en okonventionell ingång till de militära yrkena som saknas i dag.

## **2. Karriär- och utvecklingsmöjligheter samt utbildningsfrågor m.m. (punkt 1) (v, mp)**

av Berit Jóhannesson och Stig Sandström (båda v) samt Lars Ångström (mp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 1 borde ha följande lydelse:

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs i reservation 2. Därmed bifaller riksdagen motion 2000/01:Fö306 yrkandena 1 och 2 samt avslår motionerna 2001/02:Fö1 yrkandena 6–8, 2001/02:Fö9 yrkande 13 och 2001/02:Fö265.

### *Ställningstagande*

I det nya försvarets uppgifter ingår att bidra till fred och säkerhet i omvärlden. Detta är en uppgift som innebär att en större andel än tidigare av officerarna kommer att tjänstgöra utomlands. Ökat internationellt arbete kräver bl.a. en bättre förberedelse av och kompetens till civil och militär samverkan både när det gäller förberedelsearbetet i Sverige och på plats i en konflikthärd utomlands. Det är viktigt att den civila och den militära personalen i internationella insatser har kunskaper om varandras område och förståelse för varandras villkor.

Freds- och konfliktforskning kommer att vara en nödvändig komponent för att bredda kunskapen hos officerare i framtiden. Ett naturligt led i detta är att koppla utbildningsanordnare inom freds- och konfliktforskningen till de befintliga utbildningarna inom försvarsområdet.

Ett annat viktigt område att bevaka och öka kunskapen inom är säkerhet och arbetarskydd. Därför bör det på ett tidigt stadium i officersutbildningen ingå kurser i arbetarskydd, arbetsmiljö och övriga preventiva åtgärder. Dessa kurser skulle kunna göras i samarbete med Arbetarskyddsstyrelsen och fackliga organisationer.

Regeringen har i dag tillsatt en utredning för att se över det militära skol-systemet. Vi anser att det i samband med den översynen även borde utredas om hur man skall kunna implementera ovan nämnda utbildningsområden i den framtida officersutbildningen.

### **3. Kvinnliga officerare (punkt 2) (fp)**

av Runar Patriksson (fp).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs i reservation 3. Därmed bifaller riksdagen motion 2001/02:Fö10 yrkande 20 (i denna del) samt avslår motionerna 2001/02:Fö1 yrkande 10, 2001/02:Fö15 yrkandena 1 och 2, 2000/01:Fö306 yrkande 3, 2001/02:Fö212 yrkandena 1, 2 (i denna del) och 3–5 samt 2001/02:Fö222 yrkandena 1 och 2.

#### *Ställningstagande*

Försvaret är i alltför hög utsträckning fortfarande enkönat. Antalet kvinnliga officerare måste öka. Det stora antalet människor som verkar i försvaret är värnpliktiga. Trots en öppning för kvinnor som frivilligt ansöker om att få göra värnplikt, är antalet som gör detta mycket begränsat. Det faktum att så få kvinnor söker sig till försvaret är utan jämförelse i sin tur den viktigaste orsaken till att antalet kvinnliga officerare är så få.

En könsneutral mönstring/värnplikt skulle givetvis öka andelen kvinnor i försvaret samt leda till att antalet kvinnliga officerare blev fler. En könsneutral mönstring/värnplikt bör därför vara en självklarhet.

### **4. Visstidsanställning av soldater och sjömän (punkt 3) (m, kd, fp)**

av Henrik Landerholm, Olle Lindström, Rolf Gunnarsson och Anna Lilliehöök (alla m), Åke Carnerö och Margareta Viklund (båda kd) samt Runar Patriksson (fp).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs i reservation 4. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2001/02:Fö1 yrkande 9, 2001/02:Fö9 yrkande 12 och 2001/02:Fö10 yrkande 17.

#### *Ställningstagande*

Dagens tillämpning av värnpliktssystemet gör att den långa och dyra utbildning som många värnpliktiga genomgår inte ger Försvarmakten och därmed skattebetalarna valuta för pengarna. Genom försvarsbeslutet 2000 bytte för-

svaret åtminstone retoriskt "affärsidé" från att ha varit ett mobiliserande massförsvaret med i huvudsak nationella uppgifter till en mer allsidig och flexibel organisation med uppgift att utföra ett bredare spektrum av uppgifter i tid och rum. Det nuvarande värnpliktssystemet räcker inte längre till för att lösa de nya uppgifterna. Kvalitet och beredskap i alltmer komplexa och tekniskt komplicerade förband kräver längre utbildning och tjänstgöring.

För att kunna förbättra möjligheterna att personalförsörja de internationella insatserna, förbättra beredskapen och höja kvaliteten i verksamheten anser vi att Försvarsmakten för viss tid och vissa uppgifter skall kunna anställa den som nyligen fullgjort värnplikt.

Personalförsörjningsutredningen har utrett hur ett sådant system bör utformas. Vi anser – liksom Personalförsörjningsutredningen – att ett system med visstidsanställning av soldater och sjömän som ett första steg bör införas, som omfattar högst 1 000 man som anställs på högst två år.

## Särskilda yttranden

Utskottets beredning av ärendet har föranlett följande särskilda yttranden.

### 1. Kvinnliga officerare (punkt 2) (kd)

av Åke Carenerö och Margareta Viklund (båda kd).

Från olika samhällssektorer återkommer ofta rapporter om mobbning av flickor och kvinnor. Det kan antingen gälla skolan, arbetslivet, vården, forskningen eller de flickor som valt att göra värnplikt och att utbilda sig inom det militära.

I det militära säger nästan 50 % av flickorna att de är utsatta för kränkande behandling av sina manliga kamrater. Begreppet sexuella trakasserier omfattar allt från sexuella antydningar till nedvärderande kommentarer om det motsatta könet.

Den allmänna uppfattningen både inom totalförsvaret och på andra håll är att värnplikten skall göras mer attraktiv så att fler kvinnor väljer att göra värnplikt. Vid besök vid olika militära förband uttalar officerarna samfällt sin uppskattning av de kvinnliga värnpliktiga. Många önskar att fler flickor söker militärtjänstgöring, då de anser att många flickor är mycket lämpade för den militära utbildningen och verksamheten.

Olika aktiviteter pågår för att öka andelen kvinnor både bland totalförsvarspliktiga som fullgör värnplikt och bland officerare. Stora insatser har gjorts för att förbättra miljön också för kvinnliga värnpliktiga, men fortfarande finns mycket att göra på det området. Framför allt måste synen på och attityderna till kvinnan ändras. Det handlar om ett arbete som börjar redan i hem och förskola. Trakasserier på grund av könstillhörighet kan inte accepteras i ett land som säger sig vilja arbeta för mänskliga rättigheter. En förutsättning för en ändrad attityd till flickan och kvinnan är att kraftåtgärder vidtas för att få ett slut på sextrakasserier och att den sociala miljön präglas av hänsyn och anpassning även till flickors och kvinnors behov. Kvinnor/flickor måste genom behövlig uppmuntran och stöd ges möjlighet att utvecklas efter sina förutsättningar. Försvaret/samhället har inte råd att misshushålla med kvinnors/flickors vilja, kraft, kunskap och engagemang. Alla måste ges samma chans och inom försvaret användas efter sin förmåga.

Kristdemokraterna anser att det är hög tid att regeringen vidtar kraftåtgärder för att få ett slut på sextrakasserier inom framför allt totalförsvaret och att miljön i olika offentliga sammanhang, i detta fall försvaret, anpassas även till kvinnors behov och trivsel.

## **2. Tjänstgöringsskyldighet i internationell verksamhet för yrkesofficerare (kd)**

av Åke Carnerö och Margareta Viklund (båda kd).

Regeringen framför i propositionen Fortsatt förnyelse av totalförsvaret (prop. 2001/02:10) att tjänstgöring i den fredsfrämjande verksamhet som Försvarsmakten bedriver utomlands bör betraktas som en naturlig del av de anställdas yrkesutövning och att yrkesofficerare som nyanställs bör vara skyldiga att tjänstgöra i utlandsstyrkan. Utan att lämna förslag anförs att redan anställda yrkesofficerare bör ges möjlighet att göra ett sådant åtagande.

Sedan 1996 har deltagande i internationell fredsfrämjande verksamhet varit en av Försvarsmaktens fyra huvuduppgifter. Enligt lagen om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands (1992:1153) skall den personal som ingår i styrkan anställas särskilt och ingå i utlandsstyrkan. I proposition 1992/93:77 om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands anges i motiven att den särskilda anställningen är en markering att utlandsstyrkan skall rekryteras på frivillig grund.

Kristdemokraterna anser att anställningen för yrkesofficerare som nyanställs i fortsättningen bör innebära en skyldighet att tjänstgöra såväl inom som utanför Sverige i samtliga de uppgifter som Försvarsmakten har. Det får till följd att en yrkesofficer skall kunna tjänstgöra i utlandsstyrkan utan att vara tjänstledig från Försvarsmakten.

Nu verksamma yrkesofficerare har ingått ett anställningsavtal under andra förutsättningar. Vi avvisar därför vad utskottsmajoriteten anför om att yrkesofficerarna skall ha skyldighet att delta i all den internationella verksamhet som kan komma i fråga inklusive fredsbevarande och fredsframtvigande verksamhet. Ett åtagande i utlandsstyrkan för redan anställda yrkesofficerare bör enligt vår mening vila på frivillighet. Redan anställda yrkesofficerare bör ges möjlighet att göra ett sådant åtagande. Vi vill också betona att det är viktigt att skapa sådana förutsättningar som leder till att en utlandstjänstgöring blir ett naturligt val.

Tjänstgöring i internationell tjänst bör i första hand och i största möjliga utsträckning ske med frivilligheten som grund och ske i nära samråd med den enskilde. Stor respekt måste t.ex. visas den enskilde när det gäller hänsyn till de egna familjeförhållandena.

BILAGA

## Förteckning över behandlade förslag

### Följdmotioner till proposition 2001/02:10

*2001/02:Fö1 av Henrik Landerholm m.fl. (m):*

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en kompletterande officerskarriär med inriktning på fackmannan- och utbildningsfunktioner.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om karriärutveckling och utbildning av officerare i övrigt.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om karriärutveckling och utbildning för andra yrkesgrupper.
9. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om ändring av arbetsrättslagstiftningen så att visstids- och kontraktsanställning möjliggörs.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om skattemässig avdragsrätt för hushållsnära tjänster vid utlands-tjänstgöring.

*2001/02:Fö9 av Bo Lundgren m.fl. (m):*

12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om korttidsanställda soldater och sjömän.
13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om översyn av officerarnas utbildning och karriärgång.

*2001/02:Fö10 av Runar Patriksson och Eva Flyborg (fp):*

17. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om visstidsanställning eller tidsbegränsad anställning av yrkesofficerare.
20. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om mångfald och diskriminering inom försvaret (i denna del).

*2001/02:Fö12 av Berit Jóhannesson m.fl. (v):*

4. Riksdagen begär att regeringen i samband med den aviserade propositionen om det civila försvaret 2002 utreder och kommer med förslag till åtgärder i syfte att lösa de avtals- och försäkringsfrågor som blir aktuella i samband med det civila försvarets förebyggande internationella verksamhet.

## Följdmotion till proposition 2001/02:11

*2001/02:Fö15 av Margareta Viklund (kd):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om målsättning för hur många kvinnor som behövs och borde komma in i försvaret.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att rekryteringsförfarandet ändras, miljön förbättras och attityder och inställning till kvinnor ändras.

## Motioner från allmänna motionstiden 2000/01

*2000/01:Fö306 av Berit Jóhannesson m.fl. (v):*

1. Riksdagen begär att regeringen ger Försvarmakten i uppdrag att föreslå hur freds- och konfliktforskning kan integreras inom det militära utbildningssystemet.
2. Riksdagen begär att regeringen ger Försvarmakten i uppdrag att föreslå hur kurser i arbetarskydd, arbetsmiljö och övriga preventiva åtgärder kan ingå i officersutbildningen.
3. Riksdagen begär att regeringen ger Försvarmakten i uppdrag att föreslå hur genusperspektiv kan integreras i officersutbildningen inom Försvarmaktens högskolor.

*2000/01:Fö331 av Tommy Waidelich m.fl. (s):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av en attitydundersökning inom Försvarmakten avseende synen på homosexualitet.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av en översyn av Försvarmakten som arbetsgivare i syfte att tydliggöra vikten av ett mångfaldsperpektiv inom Försvarmakten.

*2000/01:Ju724 av Tasso Stafílidis m.fl. (v, fp, mp, s, c):*

15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av kunskap om attityderna gentemot HBT-personer bland de anställda inom försvarmakten samt de värpliktigas situation.

## Motioner från allmänna motionstiden 2001/02

*2001/02:Fö212 av Berit Jóhannesson m.fl. (v):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att Försvarmakten skall utarbeta och införa ett nytt anmälningssystem för anställda som bryter mot organisationens jämställdhetspolicy och policy mot sexuella tra-

kasserier för att öka möjligheterna att uppmärksamma diskriminering grundad på kön.

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att Försvarsmakten, som ett led i jämställdhetsarbetet, skall upprätta en målsättning för hur stor andelen kvinnor av den totala personalstyrkan och bland de värnpliktiga minst skall vara varje år (i denna del).
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att Försvarsmakten skall integrera ett genusperspektiv i utbildningen för utlandstjänst på Swedint.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att Försvarsmakten skall införa genuskunskap och jämställdhetsarbete som en formell merit i tjänstgöringsomdömena och som kriterium för bedömning i nomineringsnämnderna.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att Försvarsmakten skall ytterligare prioritera arbetet för jämställdhet mot diskriminering grundad på kön genom långsiktiga satsningar.

*2001/02:Fö222 av Margareta Viklund och Ulla-Britt Hagström (kd):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att vidta kraftåtgärder för att få ett slut på sextrakasserierna inom totalförsvaret.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att vidta sådana åtgärder att miljön inom totalförsvaret anpassas även till kvinnors behov.

*2001/02:Fö265 av Martin Nilsson (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att uppdra åt Försvarsmakten att ta fram en handlingsplan för att förbättra mottagandet och uppföljningen för personer som deltagit i internationell tjänst.

*2001/02:Fö266 av Kent Härstedt och Hillevi Larsson (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om Försvarsmakten som normgivande funktion i samhället i stort.

*2001/02:L371 av Tasso Stafilidis m.fl. (v, s, c, fp, mp):*

36. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att de som verkar inom Försvarsmakten har kompetens i HBT-frågor.