



Soldatanställningar i Försvarsmakten

Sammanfattning

I betänkandet behandlar utskottet regeringens lagförslag i proposition 2011/12:115 Soldatanställningar i Försvarsmakten.

Utskottet föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om vissa försvarsmaktsanställningar och lag om ändring i semesterlagen (1977:480).

Lagen om försvarsmaktsanställningar innebär att gruppbefäl, soldater och sjömän ska kunna anställas på längre tidsbegränsade anställningar. Gruppbefäl, soldater och sjömän ska anställas för kontinuerlig eller tidvis (periodvis) tjänstgöring. Anställningstiden ska som utgångspunkt vara 6 till 8 år. Anställningstiden ska kunna förlängas en gång. Den totala anställningstiden får vara högst 16 år, varav högst 12 år som kontinuerligt tjänstgörande. Den minsta uppsägningstiden är 3 månader. Arbetstagaren ska ha rätt till ledighet från sin civila arbetsgivare för tidvis tjänstgöring i Försvarsmakten. Ledighet för att tidvis tjänstgöra i Försvarsmakten ska få tas ut under som längst 12 månader i en följd. Föregås tjänstgöringen av en provanställning får dock ledigheten omfatta högst 18 månader i en följd. Det ska vara möjligt att genom kollektivavtal avvika från vissa av lagens bestämmelser.

Lagförslagen föreslås träda i kraft den 1 juli 2012.

Det finns fyra särskilda yttranden (S, MP, SD, V) i betänkandet.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut	3
Redogörelse för ärendet	4
Ärendet och dess beredning	4
Bakgrund	4
Propositionens huvudsakliga innehåll	4
Utskottets överväganden	6
Propositionen	6
Utskottets ställningstagande	15
Särskilda yttranden	17
1. Soldatanställningar i Försvarsmakten (S)	17
2. Soldatanställningar i Försvarsmakten (MP)	18
3. Soldatanställningar i Försvarsmakten (SD)	19
4. Soldatanställningar i Försvarsmakten (V)	19
<i>Bilaga 1</i>	
Förteckning över behandlade förslag	21
Propositionen	21
<i>Bilaga 2</i>	
Regeringens lagförslag	22
<i>Bilaga 3</i>	
Arbetsmarknadsutskottets yttrande	34

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

Lagförslagen

Riksdagen antar regeringens förslag till

1. lag om vissa försvarsmaktsanställningar,
2. lag om ändring i semesterlagen (1977:480).

Därmed bifaller riksdagen proposition 2011/12:115 punkterna 1 och 2.

Stockholm den 10 maj 2012

På försvarsutskottets vägnar

Peter Hultqvist

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Peter Hultqvist (S), Cecilia Widegren (M), Hans Wallmark (M), Åsa Lindestam (S), Annicka Engblom (M), Peter Jeppsson (S), Anders Hansson (M), Kent Härstedt (S), Allan Widman (FP), Clas-Göran Carlsson (S), Staffan Danielsson (C), Anna-Lena Sörenson (S), Johan Forssell (M), Peter Rådberg (MP), Mikael Jansson (SD), Torbjörn Björlund (V) och Roland Utbult (KD).

Redogörelse för ärendet

Ärendet och dess beredning

I betänkandet behandlar utskottet regeringens lagförslag i proposition 2011/12:115 Soldatanställningar i Försvarsmakten. I en följdmotion till propositionen, motion 2011/12:Fö7 av Torbjörn Björlund m.fl., framhålls att Vänsterpartiet inte har några invändningar mot lagtexterna. Vissa förslag om personalsystemet som lämnas i motionen planerar utskottet att bereda i annat sammanhang.

Arbetsmarknadsutskottet har yttrat sig i ärendet. Yttrandena bifogas i bilaga 3 i betänkandet.

Utskottet har som ett led i sin beredning fått en redovisning av representanter för Försvarsdepartementet om propositionen. Vidare har utskottet genomfört ett platsbesök hos Totalförsvarets rekryteringsmyndighet. Utskottet har också informerats av representanter för Nordiskt center för genderfrågor om dess verksamhet.

Bakgrund

Riksdagen beslutade våren 2009 om Försvarsmaktens insatsorganisation (prop. 2008/09:140, bet. 2008/09:FöU10, rskr. 2008/09:292). I propositionen redovisade regeringen utan förslag att ett nytt personalförsörjningssystem införs som bygger på frivillighet.

Riksdagen antog under våren 2009 regeringens lagförslag om totalförsvarsplikt, rekrytering och militär grundutbildning (prop. 2009/10:160, bet. 2009/10:FöU8, rskr. 2009/10:269). Detta innebär att försvarets personalförsörjning i första hand ska vila på frivillighet och inte längre huvudsakligen på en totalförsvarsplikt.

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås en ny lag om vissa försvarsmaktsanställningar. De arbetstagare som omfattas av lagförslaget är gruppbefäl, soldater och sjömän. I lagen regleras Försvarsmaktens möjlighet att anställa dessa personalkategorier samt därmed sammanhängande frågor.

Gruppbefäl, soldater och sjömän ska anställas på längre tidsbegränsade anställningar. Anställningsavtal ska träffas för kontinuerlig tjänstgöring eller för tidvis tjänstgöring. Vid kontinuerlig tjänstgöring sker tjänstgöringen hos Försvarsmakten under hela anställningstiden, vid tidvis tjänstgöring sker tjänstgöringen hos Försvarsmakten periodvis under anställningstiden. Anställningstiden ska som utgångspunkt vara 6 till 8 år, med möjlighet till en förlängning. Den totala anställningstiden som gruppbefäl,

soldat eller sjöman får uppgå till högst 16 år, varav högst 12 år som kontinuerligt tjänstgörande. Den tidsbegränsade anställningen ska vara uppsägningsbar och kunna inledas med en provanställning om högst 6 månader. Arbetstagaren ska ha rätt till ledighet från annan arbetsgivare under provanställning samt för periodvis tjänstgöring som tidvis tjänstgörande. Den nya lagen innehåller vidare den ytterligare arbetsrättsliga reglering som anställningsformen kräver. Det ska vara möjligt att genom kollektivavtal avvika från vissa av lagens bestämmelser. Lagen föreslås träda i kraft den 1 juli 2012. Lagen (1982:80) om anställningsskydd gäller för arbetstagarna med de undantag som följer av en nya lagen.

Utöver förslaget till ny lag med tillhörande följdändring redovisar regeringen sin bedömning inom olika närliggande områden, som rekrytering och information, anstånd med studier, Försvarsmakten som arbetsgivare och civilt meritvärde.

Utskottets överväganden

Utskottets förslag i korthet

Utskottet föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om vissa försvarsmaktsanställningar och lag om ändring i semesterlagen (1977:480).

Jämför särskilda yttranden 1 (S), 2 (MP), 3 (SD) och 4 (V).

Propositionen

Längre tidsbegränsade anställningar av gruppbefäl, soldater och sjömän

Regeringens förslag: Försvarsmakten ska ges möjlighet att använda längre tidsbegränsade anställningar än vad lagen om anställningsskydd tillåter för att anställa gruppbefäl, soldater och sjömän.

Det ska vara möjligt att avtala om avvikelser från lagen i vissa avseenden genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

Struktur och vissa definitioner

Regeringens förslag: Lagen ska innehålla de bestämmelser som behövs för att reglera de längre tidsbegränsade anställningarna för gruppbefäl, soldater och sjömän, såsom bestämmelser om anställningstid, provanställning, rätt till ledighet från och skydd av den civila anställningen, förhållande till annan arbetsrättslig reglering och kollektivavtal, upphörande av anställning och uppsägningstider, information om och planering av tjänstgöring, återhämtningstid, skadestånd och överklagande.

Det ska definieras vad som i denna lag avses med

- gruppbefäl, soldat och sjöman: en arbetstagarare med tidsbegränsad militär anställning som inte är yrkes- eller reservofficerare
- kontinuerligt tjänstgörande: en arbetstagarare som tjänstgör sammanhängande under hela anställningstiden i Försvarsmakten som gruppbefäl, soldat eller sjöman
- tidvis tjänstgörande: en arbetstagarare som under anställningstiden tjänstgör periodvis i Försvarsmakten som gruppbefäl, soldat eller sjöman
- civil anställning: en anställning hos annan arbetsgivare än Försvarsmakten
- civil arbetsgivare: en annan arbetsgivare än Försvarsmakten som har en anställd som tjänstgör kontinuerligt eller tidvis i Försvarsmakten
- tjänstgöring: utbildning, övning, beredskap och insats samt därtill kopplad verksamhet

- internationell militär insats: verksamhet som Försvarsmakten bedriver i ett insatsområde utomlands i syfte att avvärja risk för en väpnad konflikt, hejda en pågående väpnad konflikt, övervaka överenskommelser om fred och vapenstillestånd eller skapa förutsättningar för varaktig fred och säkerhet genom humanitärt arbete i samband med en väpnad konflikt.

Gruppbefälen, soldaterna och sjömännen ska anställas för tidvis eller kontinuerlig tjänstgöring.

Anställningstid

Regeringens förslag: Ett anställningsavtal ska gälla för 6 till 8 år. Ett sådant avtal ska få förnyas.

Efter förlängning eller vid ny anställning ska dock den totala anställningstiden enligt denna lag få uppgå till högst 16 år, varav högst 12 år som kontinuerligt tjänstgörande.

Anställningsavtal som omfattar kortare tid än 6 till 8 år får ingås för kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater eller sjömän när det avser vikariat eller tjänstgöring i en viss internationell militär insats för en arbetstare som har specialistkompetens som behövs i den aktuella insatsen.

Provanställningar

Regeringens förslag: En kontinuerlig eller tidvis anställning som gruppbefäl, soldat eller sjöman ska få inledas med en tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst 6 månader. Sådan provotid ska ingå i den sammanlagda anställningstid som avtalas.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid provotidens utgång. Görs inte detta, ska provanställningen övergå i en sådan tidsbegränsad anställning som avses i anställningsavtalet i fråga. Om inte annat har avtalats ska en provanställning få avbrytas även före provotidens utgång.

Försvarsmakten ska underrätta arbetstagaren minst två veckor i förväg om en provanställning ska avslutas i förtid eller om den inte ska övergå i en tidsbegränsad anställning.

Försvarsmakten ska, om arbetstagaren är fackligt organiserad, samtidigt med underrättelsen till arbetstagaren om att provanställningen ska avslutas i förtid eller att den inte kommer att övergå i en fortsatt visstidsanställning, varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska ha rätt till överläggning med Försvarsmakten om beskedet.

Rätt till ledighet från civil anställning för tidvis tjänstgöring i Försvarsmakten

Regeringens förslag: En arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten ska ha rätt till hel ledighet från sin civila anställning för att tjänstgöra i Försvarsmakten.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet för att tidvis tjänstgöra i Försvarsmakten ska anmäla detta till sin civila arbetsgivare senast två månader före varje ledighetsperiods början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I anmälan ska anges när ledigheten ska påbörjas och hur länge ledigheten är planerad att pågå. Om en anmäld ledighetsperiod behöver förlängas, ska arbetstagaren anmäla detta till sin civila arbetsgivare så snart som möjligt. Om arbetstagaren på grund av tjänstgöringen i Försvarsmakten är förhindrad att kontakta den civila arbetsgivaren, ska Försvarsmakten göra en sådan anmälan för arbetstagarens räkning.

Ledighet för att tidvis tjänstgöra i Försvarsmakten ska få tas ut under som längst 12 månader i en följd. Föregås tjänstgöringen av en provanställning får dock ledigheten omfatta högst 18 månader i en följd.

Ledighet utöver den längsta tillåtna sammanhängande ledighetstiden ska få tas ut om Försvarsmakten anser att det finns synnerliga skäl. För att en arbetstagare ska ha rätt till en sammanhängande ledighet om mer än 6 månader för att tidvis tjänstgöra i Försvarsmakten ska krävas att arbetstagaren inte tjänstgjort i Försvarsmakten, i annan anställning än provanställning, under minst 12 månader före ett sådant ledighetsuttag.

Rätt till ledighet för att pröva en anställning i Försvarsmakten och för tjänstgöring i vissa fall

Regeringens förslag: En arbetstagare ska ha rätt till hel ledighet från sin civila anställning under högst 6 månader för att pröva en anställning som kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten. En arbetstagare ska ha rätt till sådan ledighet endast en period hos samma civila arbetsgivare.

För rätt till ledighet ska krävas att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos den civila arbetsgivaren under en viss tid, antingen de senaste 6 månaderna före provanställningen eller sammanlagt minst 12 månader under de senaste 2 åren före provanställningen.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet för att pröva en anställning i Försvarsmakten ska anmäla detta till arbetsgivaren senast 2 månader före ledighetens början. Om detta inte kan ske, ska anmälan göras så snart som möjligt. I anmälan ska anges när ledigheten ska påbörjas och hur länge ledigheten är planerad att pågå.

En civil arbetsgivare ska ha rätt att skjuta upp ledigheten i högst 3 månader från tidpunkten för anmälan. Den civila arbetsgivaren ska genast underrätta arbetstagaren om rättigheten utnyttjas. Den civila arbetsgivaren ska på motsvarande sätt kunna skjuta upp den första tjänstgöringsperioden för tidvis tjänstgöring, om denna inte inleds med en provanställning.

En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sin civila anställning för tjänstgöring i en viss internationell militär insats.

Innehav av flera statliga anställningar samtidigt

Regeringens förslag: Den som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarmakten ska samtidigt få inneha en annan statlig anställning.

Semester

Regeringens förslag: För arbetstagare som är tidvis tjänstgörande ska semesterförmåner kunna överföras mellan den civila anställningen och anställningen i Försvarmakten och tvärt om. För att detta ska fungera ska vissa upplysningar lämnas mellan arbetsgivarna. Vissa särskilda regler ska gälla för förläggningen av semester hos Försvarmakten och för sparande av semester.

Återgång i arbete och slutförande av lagstadgade ledigheter

Regeringens förslag: En arbetstagare ska få avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i sin civila anställning i samma omfattning som före ledigheten. Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, ska arbetstagaren snarast möjligt underrätta den civila arbetsgivaren om detta.

Om ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, ska den civila arbetsgivaren få senarelägga återgången högst en månad efter det att denne tagit emot underrättelsen. Arbetstagaren ska alltid ha rätt att återuppta sitt arbete vid den tidpunkt då ledigheten skulle ha upphört.

Försvarmakten får inte förkorta en tidvis tjänstgörande arbetstagares tjänstgöringsperiod till följd av skäl som hänför sig till arbetstagaren personligen, såvida det inte finns saklig grund för uppsägning av personliga skäl eller grund för avskedande enligt lagen om anställningsskydd. Om Försvarmakten förkortar tjänstgöringsperioden av andra skäl än sådana som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska Försvarmakten betala ut lön och andra anställningsförmåner till arbetstagaren under en månad från avbrottet. Detta gäller dock inte om arbetstagaren kan avbryta ledigheten hos sin civila arbetsgivare.

En i lag reglerad ledighet, förutom semester, som beviljats i anställningen hos den civila arbetsgivaren ska få slutföras i anställningen som tidvis tjänstgörande i Försvarmakten. På motsvarande sätt ska en i lag reglerad ledighet som beviljats i anställningen som tidvis tjänstgörande i Försvarmakten få slutföras i anställningen hos den civila arbetsgivaren.

Arbetstagaren ska vara skyldig att snarast möjligt informera den arbetsgivare som inte beviljat ledigheten om ledighetsuttaget.

Skydd mot försämrade anställningsvillkor och uppsägning samt vid förfrågan om arbete

Regeringens förslag: Om en arbetstagare begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag och på grund av detta sägs upp eller avskedades från sin civila anställning, ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet från sin civila arbetsgivare enligt denna lag ska inte på grund av denna begäran eller ledighet vara skyldig att hos arbetsgivaren godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller
2. någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

När den som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten gör en förfrågan om eller söker arbete hos en civil arbetsgivare, får arbetsgivaren inte behandla henne eller honom sämre än vad som skulle ha varit fallet utan anställningen hos Försvarsmakten.

Anstånd med att påbörja studier och studieuppehåll för att tjänstgöra i Försvarsmakten

Regeringens bedömning: Det regelverk som gäller för anstånd med studier och studieuppehåll på universitets- och högskoleområdet bör tillämpas även i fråga om personer som behöver anstånd för att påbörja studier eller studieuppehåll för att pröva en anställning som kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldat eller sjöman i Försvarsmakten. Motsvarande bör gälla vid behov av studieuppehåll för tjänstgöring i Försvarsmakten som tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldat eller sjöman.

Om anstånd för att påbörja studier eller studieuppehåll aktualiseras för utbildningar inom yrkeshögskolan, får frågan lösas med berörd utbildningsanordnare utifrån utbildningsplaneringen.

Avvikelser från lagen genom kollektivavtal och förhållandet till LAS

Regeringens förslag: Bestämmelserna i den föreslagna lagen ska vara tvingande till arbetstagarens förmån. Det ska dock vara möjligt att göra avvikelser från vissa regler genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Sådana avvikelser ska få göras i fråga om

1. anställningstider, utom beträffande den totala tillåtna sammanlagda anställningstiden
2. uppsägningstider
3. provotidens längd vid provanställning och underrättelser i anslutning till provanställning
4. förkortning av en tidvis tjänstgörandes tjänstgöringsperiod

5. besked om att anställningen inte kommer att fortsätta och överläggningar kopplade till detta

6. preskription vid krav på skadestånd eller framställan om annat fordringsanspråk som grundar sig på 7, 9–14, 16–21, 23–26 eller 35 § denna lag

7. information som ska lämnas om anställningsavtalet; sådana avvikande bestämmelser som beslutats genom kollektivavtal ska få tillämpas även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses i avtalet.

Den föreslagna lagen ska ersätta LAS i vissa delar. I fråga om arbetstagare som är anställda enligt den föreslagna lagen ska därför följande bestämmelser i LAS inte tillämpas avseende deras anställning i Försvarsmakten: 4–6 och 6 c §§, 6 d första stycket, 11, 15–17, 28, 30 a, 31 och 36 §§, 38 § första stycket andra meningen, 40 § andra stycket och 41 § första stycket tredje meningen.

Handläggning av vissa mål enligt lagen om rättegång i arbetstvister

Regeringens förslag: Mål om tillämpningen av denna lag ska, i den utsträckning som anges i 1 kap. lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, handläggas enligt den lagen.

Uppsägning

Regeringens förslag: En tidsbegränsad anställning som gruppbefäl, soldat eller sjöman får sägas upp av Försvarsmakten eller arbetstagaren före anställningstidens utgång.

För både Försvarsmakten och arbetstagaren ska gälla en minsta uppsägningstid om tre månader. Försvarsmakten ska få bevilja arbetstagaren kortare uppsägningstid.

En arbetstagare ska ha rätt till en uppsägningstid på

– fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden hos Försvarsmakten är minst sex år men kortare än åtta år

– fem månader, om den sammanlagda anställningstiden hos Försvarsmakten är minst åtta år men kortare än tio år

– sex månader, om den sammanlagda anställningstiden hos Försvarsmakten är minst tio år.

Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584) eller helt ledig enligt 9 § samma lag sägs upp på grund av arbetsbrist, ska uppsägningstiden börja löpa när hon eller han helt eller delvis återupptar arbetet, eller när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker. Uppsägningstiden upphör dock senast vid den tidpunkt då det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört att gälla.

Vid tvist om en uppsägnings giltighet ska anställningen upphöra senast vid den tidpunkt då det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört att gälla. Vid tvist om ett avskedandes giltighet kan en domstol besluta att anställningen trots avskedandet ska bestå som längst till den tidpunkt då det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört att gälla.

Informationsskyldighet och planerad tjänstgöring

Regeringens förslag: Försvarsmakten ska i den mån det är möjligt hålla en tidvis tjänstgörande arbetstagare informerad om planerad tjänstgöring. Försvarsmakten ska vara skyldig att senast tre månader före tjänstgöring informera arbetstagaren om tjänstgöringens omfattning, tidpunkt för tjänstgöringen och var tjänstgöringen ska ske. Undantag från tiden om tre månader får göras om Försvarsmakten anser att det finns särskilda skäl.

En arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten ska vara skyldig att informera sin civila arbetsgivare om anställningen i Försvarsmakten. Så ska ske antingen i samband med att anställningen hos Försvarsmakten ingås eller vid anställningstidpunkten hos den civila arbetsgivaren.

Arbetstagaren ska också vara skyldig att hålla sin civila arbetsgivare informerad om planerad tjänstgöring i den mån den påverkar arbetstagarens rätt till ledighet från sin civila anställning.

Regeringens bedömning: Försvarsmakten bör, när arbetstagaren börjar sin anställning i Försvarsmakten, ge henne eller honom en översiktlig bild av hur tjänstgöringen preliminärt kommer att utformas under anställningstiden.

Återhämtningstid

Regeringens förslag: En arbetstagare har rätt till återhämtningstid mellan internationella militära insatser. Under återhämtningstiden ska arbetstagaren inte tjänstgöra i en internationell militär insats.

Tid för återhämtning ska, för en arbetstagare som är anställd som kontinuerligt tjänstgörande, bestämmas med hänsyn till vad som behövs i det enskilda fallet. Försvarsmakten ska innan en sådan arbetstagare sänds på en ny internationell militär insats bedöma om tiden för återhämtning varit tillräcklig. En arbetstagare som inte fått tillräcklig återhämtningstid ska inte sändas ut för tjänstgöring i en internationell militär insats.

En arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande har rätt till återhämtningstid på minst tolv månader. Under sådan tid får arbetstagaren inte tjänstgöra i en internationell militär insats. Annan tjänstgöring i Försvarsmakten under sådan tid får inte överstiga sex månader i en följd.

Skadestånd

Regeringens förslag: En arbetsgivare som bryter mot denna lag ska betala lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till samt ersättning för skada som uppkommer. Sådant skadestånd ska avse ersättning för den förlust som uppkommer och för den kränkning som lagbrottet innebär.

En arbetstagare ska vara skadeståndsskyldig om hon eller han inte iakttar den angivna uppsägningstiden. Sådant skadestånd ska avse ersättning för den förlust som uppkommer och för den kränkning som lagbrottet innebär.

Om det är skäligt ska skadeståndet kunna sättas ned helt eller delvis. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 § LAS.

Överklagande

Regeringens förslag: Försvarsmaktens beslut om anställning enligt denna lag ska inte få överklagas.

Preskription

Regeringens förslag: En talan som grundas på specialreglerna i den föreslagna lagen ska preskriberas på samma sätt som i övrigt gäller för en talan som grundas på den arbetsrättsliga lagstiftningen.

Andra författningsändringar

Regeringens förslag: Det ska av semesterlagen framgå att det finns bestämmelser om semester i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar och lagen om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser.

Rekrytering och information

Regeringens bedömning: För att underlätta för studerande att tjänstgöra inom Försvarsmakten bör övervägas att vidta särskilda åtgärder, t.ex. att anpassa tidpunkten för rotation vid internationella insatser till studietermi- nerna. Vidare bör Försvarsmakten utveckla formerna för att rekrytera personal tillsammans med civila arbetsgivare.

Det är lämpligt att Försvarsmakten tillsammans med Myndigheten för samhällsskydd och beredskap utarbetar material om det svenska totalförsva- rets roll i samhället som underlättar för de skolor som vill arbeta med kunskapsområdet.

Vidare bör Försvarsmakten erbjuda arbetsplatsförlagt lärande till elever från gymnasieskolans yrkesprogram.

Vissa arbetsgivarfrågor

Regeringens bedömning: Det är lämpligt att informations- och stödmaterial utarbetas, vilket de tidvis tjänstgörande kan använda när de informerar arbetsgivare och anhöriga om sin arbetskyldighet i Försvarsmakten. Försvarsmakten bör också överväga att utarbeta former för en kontinuerlig dialog med den tidvis tjänstgörande personalen.

Premier skulle kunna vara en del i incitamentsstrukturen för Försvarsmaktens personalförsörjning. Försvarsmakten bör därför överväga att hos parterna på det statliga avtalsområdet ta upp frågan om premier för genomförd internationell insats och efter fullgjort kontrakt.

En särskild funktion för arbetsgivarrelationer centralt i Försvarsmakten bör övervägas. Funktionen skulle ha ett övergripande och sammanhållande ansvar för arbetet med de civila arbetsgivarna. Inom ramen för sådana överväganden bör myndigheten också belysa frågan om resurser för arbetsgivarrelationer på lokal nivå.

Vidare bör Försvarsmakten överväga att inrätta försvarsmaktsråd på flera orter över hela landet och att tillsammans med parterna på det statliga avtalsområdet ta upp frågan om en partssammansatt grupp för frågor om sociala villkor för personalkategorin gruppbefäl, soldater och sjömän. Frågor som är viktiga för parterna att följa kan t.ex. vara löner, försäkringar och premier.

Civilt meritvärde

Regeringens bedömning: En centralt placerad funktion i Försvarsmakten för meritbedömning och certifiering av erfarenheter och utbildning bör övervägas. Syftet med en civil meritvärdering är att tillförsäkra att erfarenheter och utbildning som den enskilde fått under anställningen i Försvarsmakten bedöms och värderas på ett likvärdigt sätt så att de ger ett verkligt meritvärde efter avslutad anställning. Försvarsmakten bör utveckla det civila meritvärdet i samverkan med övriga aktörer på den civila arbetsmarknaden och med utbildningsväsendet.

Tidsbegränsat anställda gruppbefäl, soldater och sjömän som tjänstgör kontinuerligt bör ha möjlighet att i samverkan med arbetsgivaren upprätta en individuell karriärväxlingsplan. Planen bör upprättas tidigt under anställningen. Den bör innehålla insatser i slutet av anställningen som förbereder individen för en civil karriär. Försvarsmakten bör överväga att ta upp denna fråga med parterna på det statliga avtalsområdet.

Vidare bör Försvarsmakten överväga att erbjuda kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän, som är lämpliga och vill fortsätta arbeta inom Försvarsmakten, utbildning till specialistofficer.

Ikraftträdande

Regeringens förslag: Lagen om vissa försvarsmaktsanställningar och ändringen i semesterlagen ska träda i kraft den 1 juli 2012.

Utskottets ställningstagande

Utskottet välkomnar att regeringen nu lämnar förslag till bestämmelser för anställning m.m. av gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarsmakten som ett led i genomförandet av det nya personalsystem som initierades i det försvarspolitiska inriktningsbeslutet våren 2009 (prop. 2008/09:140, bet. 2008/09:F6U10, bet. 2008/09:292). Inriktningsbeslutet innebär att den framtida insatsorganisationen kommer att bestå av stående förband och kontraktsförband samt ett kvalificerat hemvärn med nationella skyddsstyrkor. Det nya personalsystemet enligt inriktningsbeslutet bygger på frivillighet och att värnpliktsystemet görs vilande. De stående förbanden bemannas i huvudsak med kontinuerligt tjänstgörande personal. Kontraktsförbanden bemannas i huvudsak med soldater (tidvis tjänstgörande) som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför försvaret. Huvuddelen av soldaterna inom arméstridskrafterna ska vara tidvis tjänstgörande. Riksdagen har vidare våren 2010 (prop. 2009/10:160, bet. 2009/10:F6U8, rskr. 2009/10:269) beslutat om den lagstiftning som formellt fastställer att försvarets personalförsörjning ska vila på frivillighet och inte längre i huvudsak på totalförsvarsplikt. Detta beslut lade grunden till formerna för rekrytering och grundutbildning i det nya personalsystemet. En frivillig grundläggande militär utbildning och en frivillig kompletterande militär utbildning inrättas i Försvarsmakten.

Regeringen lämnar i propositionen förslag till lag om vissa försvarsmaktsanställningar och, som en konsekvens av detta, förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480). Lagförslagen föreslås träda i kraft den 1 juli 2012.

Utskottet välkomnar den breda politiska samsyn som råder och konstaterar att det inte finns några invändningar från något parti mot dessa lagförslag.

De lagförslag som regeringen nu lämnar är en sista och viktig del i lagregleringen av Försvarsmaktens nya personalförsörjning och av avgörande betydelse för genomförandet av det nya personalsystemet. Det är angeläget att reglerna träder i kraft vid halvårsskiftet. Försvarsmaktens planering bygger på detta.

Utskottet kommer noga att fortsätta att följa genomförandet av personalsystemet och de utmaningar som återfinns inom olika områden i detta. Utskottet vill i sammanhanget särskilt understryka betydelsen av de sociala villkor som kommer att gälla för soldaterna, t.ex. löner, försäkringar och premier – frågor som är viktiga för parterna att följa.

En del gäller den rätt till ledighet från civila arbetsgivare som kommer att gälla, upp till 12 månader i en följd och ända upp till 18 månader om den föregås av provtjänstgöring. Det är således angeläget att det skapas acceptans hos de civila arbetsgivarna för dessa ledigheter. Arbetsmarknadsutskottet har i sitt yttrande 2011/12:AU4y också understrukit detta behov. Utskottet delar regeringens uppfattning att ett gott och utvecklat samarbete mellan Försvarsmakten och de civila arbetsgivarna är mycket viktigt för att tillförsäkra en långsiktig bemanning av Försvarsmaktens organisation. I

detta sammanhang noterar utskottet att regeringen anser att Försvarsmakten bör överväga att inrätta försvarsmaktsråd för samverkan mellan Försvarsmaktens förband, berörda kommuner och näringsliv på flera orter över hela landet.

Regeringen redovisar också i propositionen, utan förslag till riksdagsbeslut, sin bedömning inom olika områden som rekrytering och information, anstånd med studier, Försvarsmakten som attraktiv arbetsgivare och väl utvecklade civila meritvärden.

Utskottet har som ett led i sin beredning fått en redovisning av representanter för Försvarsdepartementet om propositionen. Vidare har utskottet genomfört ett platsbesök hos Totalförsvarets rekryteringsmyndighet. Utskottet har också informerats av representanter för Nordiskt center för genderfrågor om dess verksamhet. Utskottet kommer att fortsätta att följa genomförandet av personalsystemet.

Ett enigt arbetsmarknadsutskott anser i yttrande 2011/12:AU4y att försvarsutskottet bör tillstyrka propositionen.

Med det ovan anförda föreslår utskottet att riksdagen antar regeringens lagförslag.

Särskilda yttranden

1. Soldatanställningar i Försvarsmakten (S)

Peter Hultqvist (S), Åsa Lindestam (S), Peter Jeppsson (S), Kent Härstedt (S), Clas-Göran Carlsson (S) och Anna-Lena Sörenson (S) anför:

Försvarsberedningen presenterade sin rapport i juni 2008. Den gav möjlighet att på en rad områden skapa ett brett politiskt stöd för långsiktiga förändringar inom Försvarsmakten. En av dessa var den nya personalförsörjningen som innan valet 2010 drevs igenom i riksdagen med en smal majoritet. Trots att det från socialdemokratiskt håll i det läget fanns ett aktivt intresse för att pröva möjligheterna till en sådan överenskommelse så avvisades det från regeringens sida. Från vår sida anser vi det vara synnerligen uppseendeväckande att regeringen inte sökte en bred blocköver-skridande lösning i denna för nationen så viktiga fråga.

Resultatet blev att värnpliktssystemet avskaffades och ett oprövat system med kontinuerligt och tidvis anställda soldater skulle byggas upp. Detta var ett paradigmskifte som saknade bred förankring i det svenska samhället och som byggde på osäkra antaganden och oklara förutsättningar. Erfarenheterna från bl.a. Nederländerna visade att ett sådant system riskerar att bli konjunkturkänsligt med risk för vakanser och varierande soldatkvalitet. Svårigheter att uppnå rätt kompetens och hållfasthet i personalkostnadsutvecklingen förutsågs.

Redan när riksdagen fattade beslut om den nya personalförsörjningen underströk vi från socialdemokratiskt håll risken för bristande stabilitet i personalförsörjningen, strukturella ekonomiska underskott och att materieförsörjningen skulle få stå tillbaka för att man skulle klara kostnadsutvecklingen på personalsidan. Vi påtalade också förhållandet att nödvändiga lagar och regelverk inom väsentliga delar av systemet saknades, vilket vi ansåg som anmärkningsvärt. Vi markerade att det nya systemet för rekrytering av personal saknade förutsättningar att vara uthålligt, trovärdigt och långsiktigt. Det system som regeringen föreslog och riksdagen beslutade om var inte tillräckligt genomarbetat och heltäckande.

Den nu aktuella propositionen handlar om de lagar och regelverk som ska reglera de tidvis anställda soldaternas tjänstgöring. Att inte medverka till en bred politisk överenskommelse som möjliggör att systemet kan träda i kraft vid halvårsskiftet innebär en risk för negativa försvars- och säkerhetspolitiska konsekvenser. Däremot innebär det inte att vår gamla kritik mot hela personalförsörjningen har upphört. Trots detta väljer vi att bidra till en politisk uppgörelse som dels innebär att nödvändiga lagar och regler som systemet kräver införs, dels att nödvändiga översyner och förändringsarbeten inleds på områden där systemet har uppenbara brister.

Problematiken med risk för avhopp bland soldaterna efter 2–3 års tjänstgöring kommer bl.a. att mötas med att en funktion för arbetsgivarrelationer inom försvarsmakten inrättas. Därutöver föreslås att en partsammansatt grupp tillsätts. Den ska hantera frågor som rör sociala villkor för gruppbefäl, soldater och sjömän. Frågor som då är särskilt viktiga är löner, försäkringar och premier. Över huvud taget krävs en tydligare strategi och en fastare planering för att över tid försäkra sig om stabiliteten i personalförsörjningen. Arbete med civil meritvärdering och karriärväxlingsplaner måste också inledas. Vi noterar också förslaget om att inrätta försvarsmaktsråd på olika håll i landet som ett medel att utveckla försvarets folkliga förankring.

Behovet av en ordentlig uppföljning av utvecklingen med den nya personalförsörjningen är uppenbar. Personalförsörjningen är kärnan i den svenska försvarsmakten och måste över tid bygga på både stabilitet och kvalitet. Politiskt sett är det en oerhört viktig uppgift att klara denna utmaning. Ett flexibelt förhållningssätt där tidigare fattade beslut kan förändras och ifrågasättas är därför nödvändigt i takt med att tiden ger nya erfarenheter. Vi vill varna för en blind tro på det nya systemets förträfflighet och vill se till att det finns en politisk beredskap för nödvändiga förändringar.

2. Soldatanställningar i Försvarsmakten (MP)

Peter Rådberg (MP) anför:

Miljöpartiet har i samband med det försvarspolitiska inriktningsbeslutet våren 2009 och vid riksdagsbehandlingen våren 2010 om införandet av en grundläggande militär utbildning ifrågasatt regeringens sätt att driva igenom det nya personalsystemet. Regeringen har med knapp majoritet genomfört en mycket genomgripande omläggning av Försvarsmaktens personalförsörjning utan att det har funnits ett genomarbetat systemsammanhängande underlag. I det läge vi nu befinner oss kan vi dock inte motsätta oss den lagreglering av anställning av soldater som regeringen föreslår. Det har genom regeringens agerande gått så långt i införandet av det nya personalsystemet att anställningsförhållandena för de soldater som börjat rekryteras måste regleras.

Försvarsmakten står inför en rad stora utmaningar, både organisatoriska och framtida säkerhetspolitiska utmaningar. Risken för skenande ekonomiska kostnader för personalförsörjningen är stora. Detta kan leda till att annan och för Försvarsmakten helt avgörande verksamhet måste utgå. Riksdagen har fått väldigt lite information om ekonomin kring det nya personalförsörjningssystemet. Därför vill Miljöpartiet att regeringen presenterar en översyn över personalförsörjningen för att klarlägga behovet och därmed kostnadsbilden framöver.

3. Soldatanställningar i Försvarsmakten (SD)

Mikael Jansson (SD) anför:

Värnplikten är inte avvecklad men har lagts som en vilande funktion och personalförsörjningen till försvaret bygger för närvarande helt på frivillighet och anställning. Soldater och sjömän kontrakteras kontinuerligt (GSS/K) och tidvis (GSS/T). Det saknas lagstöd för kontrakteringen.

Vi skulle inte stödja ett införande i dag av GSS/K och GSS/T, men eftersom systemet redan finns måste det ha lagstöd. Vi stöder det befintliga förslaget till lag om vissa försvarsmaktsanställningar.

Den framtida försvarspolitiska inriktningen bör ta fasta på försvaret av Sverige i första hand: då krävs en viss minsta volym på försvaret som bara kan nås via värnplikt om nuvarande ekonomiska anslag inte ska ökas kraftigt. Instrumentet med GSS/K och GSS/T bör alltså fasas ned och värnplikten aktiveras.

Sverigedemokraterna är för en aktiv värnplikt och för dubbelorganisation för armén, dvs. en fredsorganisation för utbildning och en krigsorganisation vid krigsförbandsövningar och mobilisering.

Sverigedemokraterna förordar att flygvapnets personal i sin helhet är anställd, att marinens personal är anställd förutom personal i eventuella nya kustartilleribrigader. För armén föreslår vi alltså det gamla systemet med värnplikt, men med en högre andel anställda, ca 30 procent av krigsförbanden.

Ett överslag visar att om 5 000 soldater årligen antas för grundläggande militär utbildning (GMU) av värnpliktiga i tre månader och cirka två tredjedelar av dessa vidareutbildas för krigsplacering i brigader, innebär det att vi tillsammans med de kontrakterade soldaterna och sjömännen kan bygga upp volym för ett existensförsvar.

Det finns inte majoritet i kammaren för ett existensförsvar, andra kallar det invasionsförsvar. SD kan i väntan på en sådan majoritet tänka sig en kompromiss där värnpliktsystemet i ännu mer begränsad omfattning dock används för att stärka personalförsörjningen.

Ett exempel på en kommande kompromiss är att 500–1 000 soldater antas årligen för utbildning för värnpliktiga och krigsplacering i befintliga manöverbataljoner där soldater saknas.

4. Soldatanställningar i Försvarsmakten (V)

Torbjörn Björlund (V) anför:

I propositionen föreslås en ny lag om vissa försvarsmaktsanställningar. De arbetstagare som omfattas av lagförslaget är gruppbefäl, soldater och sjömän. Vi har inga invändningar mot de lagtexter som finns i propositionen. Det rent arbetsrättsliga är tillfredsställande utifrån den rådande situationen. Vi noterar dock att Lagrådet har framhållit att denna speciallag innebär att regelsystemet blir otydligt och svårt att överblicka på grund av att de olika regelsystemen både är omfattande och griper in i varandra på ett svåröver-

skådligt sätt. Att den föreslagna speciallagen ska tillämpas tillsammans med LAS samt kollektivavtal i anslutning till dessa lagar skapar enligt Lagrådet också risk för gränsdragnings- och tolkningsproblem vid tillämpningen.

Vi har däremot synpunkter på förutsättningarna för personalförsörjningen. Det är särskilt tre områden som behöver synas närmre och som vi menar kräver ytterligare åtgärder. Det handlar om rekryteringsunderlag, kostnader och jämställdhet.

Varje framtida personalförsörjningssystem för Försvarmakten måste klara av att förse myndigheten med tillräckligt mycket personal av tillräckligt hög kvalitet, oavsett säkerhetspolitisk och ekonomisk konjunktur. Systemet måste vara robust och långsiktigt uthålligt. Vi menar att det system som regeringen nu inrättat, byggt på en helt frivillig rekrytering och ett större antal heltidsanställda yrkessoldater, kan komma att få svårt att uppfylla dessa krav. Vår åsikt är att det behövs ett värnpliktsystem som grund för personalförsörjning för att fylla upp förbanden. Det frivilliga system som nu träder i kraft måste vara så lockande att det kan konkurrera med andra jobb. Detta, menar vi, öppnar upp för aggressiv marknadsföring till ett yrke som inte är ett "vanligt" yrke. Vi ser en motsättning mellan att både idka försvarsinformation och marknadsföring på t.ex. gymnasieskolor. För att komma till rätta med ovan beskrivna osäkerhetsmoment kopplat till personalförsörjningen behövs förslag och lösningar på hur man kombinerar värnplikt med insatsförsvaret. Regeringen bör därför återinföra en mycket mer genomgripande, könsneutral mönstringsplikt.

Enligt erfarenhet från andra länder och undersökningar och studier kopplade till dessa erfarenheter blir det dyrare med ett försvar som helt bygger på frivillighet. Rekryteringsmyndigheten har t.ex. påpekat att det kan komma att krävas ett sorts premiesystem för att få soldater och sjömän att stanna kontraktstiden ut. Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI) har i en rapport från november 2011 varnat för en sannolik fördyring på upp till 1,5 miljarder. Vi menar att det finns fog för att påstå att regeringens ekonomiska kalkyl av den förestående reformen inte har tagit alla parametrar i beaktande. Regeringen bör återkomma med nya beräkningar på hur höga kostnaderna blir med de nya anställningsformerna i försvaret.

Försvarmakten får inte bli en inåtvänd organisation med en smal rekryteringsbas. Tyvärr söker sig kvinnor i betydligt lägre utsträckning till försvaret än vad män gör, vilket på intet sätt är en ny situation, men inte desto mindre ett problem. Den skeva könsfördelningen kräver lösningar. Regeringen bör återkomma med förslag på att upprätta en ny handlingsplan för att nå en jämnare könsfördelning.

BILAGA 1

Förteckning över behandlade förslag

Propositionen

Proposition 2011/12:115 Soldatanställningar i Försvarmakten:

1. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om vissa försvarsmaktsanställningar,
2. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480).

BILAGA 2

Regeringens lagförslag

1 Förslag till lag (0000:00) om vissa försvarsmaktsanställningar

Härigenom föreskrivs följande.

Inledande bestämmelser

1 § I denna lag finns särskilda bestämmelser om arbetstagare som är anställda som gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarsmakten.

2 § Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag upphävs eller inskränks är ogiltigt i den delen. Det gäller dock inte kollektivavtal som avses i 3 §.

3 § Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser göras från 18–21, 23, 24, 26 och 51 §§. Det är också tillåtet att genom sådant kollektivavtal göra avvikelser från

1. 9–12 §§, så länge avtalet inte innebär att den längsta tillåtna anställningstiden enligt 9 § överskrids,

2. 13 §, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, och

3. 14 §, under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet¹.

Sådana avvikande bestämmelser som beslutas genom kollektivavtal enligt första stycket får tillämpas även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

Förhållandet till lagen om anställningsskydd

4 § För arbetstagare som är anställda enligt denna lag gäller inte följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd: 4–6 och 6 c §§, 6 d § första stycket, 11, 15–17, 28, 30 a, 31 och 36 §§, 38 § första stycket andra meningen, 40 § andra stycket och 41 § första stycket tredje meningen.

¹ EGT L 288, 18.10.1991, s. 32 (Celex 31991L0533).

Förhållandet till semesterlagen

5 § För arbetstagare som är anställda enligt denna lag gäller semesterlagen (1977:480), om inte annat följer av 41–47 §§ eller av lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser.

Definitioner

6 § I denna lag avses med

1. gruppbefäl, soldat och sjöman: en arbetstagare med tidsbegränsad militär anställning som inte är yrkes- eller reservofficerare,

2. kontinuerligt tjänstgörande: en arbetstagare som under anställningstiden tjänstgör sammanhängande i Försvarsmakten som gruppbefäl, soldat eller sjöman,

3. tidvis tjänstgörande: en arbetstagare som under anställningstiden tjänstgör periodvis i Försvarsmakten som gruppbefäl, soldat eller sjöman,

4. civil anställning: en anställning hos annan arbetsgivare än Försvarsmakten,

5. civil arbetsgivare: en annan arbetsgivare än Försvarsmakten som har en anställd som tjänstgör kontinuerligt eller tidvis i Försvarsmakten,

6. tjänstgöring: utbildning, övning, beredskap och insats samt därtill kopplad verksamhet,

7. internationell militär insats: verksamhet som Försvarsmakten bedriver i ett insatsområde utomlands i syfte att

a) avvärja risk för en väpnad konflikt,

b) hejda en pågående väpnad konflikt,

c) övervaka överenskommelser om fred och vapenstillestånd, eller

d) skapa förutsättningar för varaktig fred och säkerhet genom humanitärt arbete i samband med en väpnad konflikt.

Anställningsavtal

7 § Gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarsmakten ska vara tidsbegränsat anställda och får inte anställas med stöd av någon annan lag än denna.

Anställningsavtal ska ingås för kontinuerlig tjänstgöring eller tidvis tjänstgöring.

8 § Den som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten får samtidigt inneha en annan anställning hos en sådan arbetsgivare som avses i 1 § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

9 § Ett anställningsavtal ska omfatta minst sex år och högst åtta år. Den totala anställningstiden får uppgå till högst sexton år, varav högst tolv år som kontinuerligt tjänstgörande. Om en anställningstid på minst sex år skulle innebära att tidsgränsen för den totala anställningstiden överskrids, ska avtalet omfatta den tid som återstår av den tillåtna totala anställningstiden.

Första stycket hindrar inte avtal som omfattar kortare tid än sex år i de fall som anges i 10, 11 eller 12 §.

10 § Ett anställningsavtal får ingås för vikariat som kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldat eller sjöman.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos Försvarsmakten som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår vikariatet till ett anställningsavtal för kontinuerlig tjänstgöring. Anställningen gäller då för ytterligare sex år. Om en anställningstid på sex år skulle innebära att tidsgränsen enligt 9 § för den totala anställningstiden överskrids, ska avtalet omfatta den tid som återstår av den tillåtna totala anställningstiden.

11 § Ett anställningsavtal för kontinuerlig tjänstgöring får ingås även för tjänstgöring i en viss internationell militär insats för en arbetstagare som har en sådan specialistkompetens som behövs i den aktuella insatsen.

12 § En kontinuerlig eller tidvis anställning enligt 9 § första stycket får inledas med en tidsbegränsad provanställning, om prövotiden är högst sex månader.

Vill inte Försvarsmakten eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att prövotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid prövotidens utgång. Lämnas inte ett sådant besked, övergår provanställningen till en kontinuerlig eller tidvis anställning i enlighet med vad som avtalats vid anställningens ingående.

Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas före prövotidens utgång.

13 § Försvarsmakten ska underrätta arbetstagaren minst två veckor i förväg om en provanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en anställning enligt 9 §. Är arbetstagaren fackligt organiserad, ska Försvarsmakten samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med Försvarsmakten om beskedet.

14 § Försvarsmakten ska lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, om anställningstiden är tre veckor eller mer. Informationen ska lämnas senast en månad efter det att anställningsavtalet har ingåtts. Om arbetstagaren ska avresa utomlands och vistas där längre tid än en månad, ska informationen lämnas före avresan.

Informationen ska innehålla följande uppgifter

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplats,

2. en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel,

3. vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser och om den inleds med en tidsbegränsad provanställning,

4. anställningens slutdag,
5. uppsägningstider för anställningen,
6. provotidens längd vid provanställning,
7. begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska betalas ut,
8. längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka, och
9. tillämpligt kollektivavtal, om sådant finns.

De uppgifter som avses i andra stycket 5, 7 och 8 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

15 § Försvarsmakten ska i den utsträckning det är möjligt hålla en tidvis tjänstgörande arbetstagare informerad om planerad tjänstgöring.

Senast tre månader före tjänstgöring ska Försvarsmakten informera arbetstagaren om tidpunkten för tjänstgöringens början, tjänstgöringens omfattning och var den ska ske. Informationen får lämnas senare om det finns särskilda skäl för det.

16 § En anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång, om inte annat följer av 10 § andra stycket.

En sådan anställning som avses i 9, 10 eller 11 § får sägas upp av Försvarsmakten eller arbetstagaren före anställningstidens utgång.

17 § En arbetstagare får med omedelbar verkan lämna sin anställning, om Försvarsmakten väsentligt åsidosatt sina skyldigheter mot arbetstagaren.

I de fall som avses i 18 § lagen (1982:80) om anställningsskydd kan Försvarsmakten genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

18 § Försvarsmakten får inte förkorta en tidvis tjänstgörande arbetstagares tjänstgöringsperiod av skäl som hänför sig till arbetstagaren personligen, om det inte finns saklig grund för uppsägning av personliga skäl eller grund för avskedande enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

19 § Om Försvarsmakten förkortar en tidvis tjänstgörande arbetstagares tjänstgöringsperiod av andra skäl än vad som anges i 18 §, ska Försvarsmakten utge lön och andra anställningsförmåner till arbetstagaren under en månad från avbrottet.

Detta gäller dock inte för tid då arbetstagaren kan avbryta ledigheten hos sin civila arbetsgivare.

Uppsägningstid

20 § För både Försvarsmakten och arbetstagaren gäller en minsta uppsägningstid på tre månader. Försvarsmakten får bevilja arbetstagaren kortare uppsägningstid.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid på

- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

21 § Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584) eller helt ledig enligt 9 § samma lag sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa

- när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet, eller
- när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker.

Uppsägningstiden upphör dock senast vid den tidpunkt då det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört att gälla.

Företrädesrätt till återanställning

22 § Vid tillämpningen av 25 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd ska med arbetstagare som anställts för begränsad tid enligt 5 § den lagen avses arbetstagare som anställts enligt 9–11 §§ denna lag.

Vid tillämpningen av 25 § andra stycket lagen om anställningsskydd ska med besked som avses i 15 § första stycket den lagen avses besked enligt 23 § denna lag.

Vid tillämpningen av 27 § första stycket lagen om anställningsskydd ska med besked som avses i 16 § andra stycket den lagen avses besked enligt 24 § andra stycket denna lag.

Vid tillämpningen av 3 § andra stycket lagen om anställningsskydd ska med besked enligt 15 § den lagen avses besked enligt 23 § denna lag.

Besked om att anställningen inte kommer att fortsätta

23 § En arbetstagare som är anställd enligt 9 eller 10 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, ska få besked av Försvarsmakten om detta minst en månad före anställningstidens utgång. Detta gäller dock endast om arbetstagaren har varit anställd hos Försvarsmakten mer än tolv månader under de senaste tre åren när anställningen upphör. Är anställningstiden så kort att ett besked inte kan lämnas en månad i förväg, ska beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

24 § Ett besked enligt 23 § ska vara skriftligt.

I beskedet ska det anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte. Om arbetstagaren har företrädesrätt och det krävs anmälan för att företrädesrätten ska kunna göras gällande, ska även detta anges.

Beskedet ska lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i ett rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

25 § En arbetstagare som har fått ett besked enligt 23 § har rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka Arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

26 § Ger Försvarsmakten en arbetstagare ett besked enligt 23 § om att en anställning ska upphöra, ska samtidigt den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör varslas.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med Försvarsmakten om beskedet.

Informationsskyldighet för tidvis tjänstgörande

27 § En arbetstagare ska informera sin civila arbetsgivare om anställningen i Försvarsmakten. Informationen ska lämnas när anställningsavtalet ingås med en civil arbetsgivare eller i samband med att arbetstagaren tar anställning i Försvarsmakten.

Arbetstagaren är skyldig att hålla sin civila arbetsgivare informerad om planerad tjänstgöring i Försvarsmakten i den mån den påverkar arbetstagarens rätt till ledighet från sin civila anställning.

Rätt till ledighet från civil anställning

28 § En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sin civila anställning under högst sex månader för att pröva en anställning som kontinuerligt eller tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten.

Rätt till ledighet enligt första stycket gäller endast en period hos samma arbetsgivare.

En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sin civila anställning för tjänstgöring enligt 11 §.

29 § En förutsättning för rätt till ledighet enligt 28 § första stycket är att arbetstagaren vid ledighetens början har varit anställd hos sin civila arbetsgivare de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren.

Vid beräkningen av anställningstid enligt första stycket tillämpas 3 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd.

30 § En arbetstagare har rätt till hel ledighet från sin civila anställning för tidvis tjänstgöring i Försvarsmakten enligt denna lag.

Ledighet enligt första stycket får omfatta högst tolv månader i en följd. Föregås tjänstgöringen av provanställning enligt 28 § första stycket får ledigheten omfatta högst arton månader i en följd.

En arbetstagare har rätt till ledighet utöver det som följer av andra stycket om Försvarsmakten anser att det finns synnerliga skäl.

31 § En förutsättning för rätt till ledighet i mer än sex månader enligt 30 § är att arbetstagaren inte har tjänstgjort i Försvarsmakten, i annan anställning än provanställning, de senaste tolv månaderna.

Anmälan om ledighet

32 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet för att tjänstgöra i Försvarsmakten ska anmäla detta till sin civila arbetsgivare senast två månader före ledighetens början. Om detta inte kan ske ska anmälan göras så snart som möjligt. I anmälan ska arbetstagaren ange när ledigheten ska påbörjas och hur länge ledigheten är planerad att pågå.

Om ledighetsperioden behöver förlängas ska arbetstagaren anmäla detta till sin civila arbetsgivare så snart som möjligt. Om arbetstagaren på grund av tjänstgöringen i Försvarsmakten är förhindrad att kontakta den civila arbetsgivaren, ska Försvarsmakten göra en sådan anmälan för arbetstagarens räkning.

33 § En civil arbetsgivare får skjuta upp anmäld ledighet högst tre månader från det att arbetstagaren anmält ledigheten, när ledigheten gäller

1. provanställning enligt denna lag, eller
2. den första tjänstgöringsperioden för tidvis tjänstgöring om denna inte inleds med en provanställning.

En civil arbetsgivare som beslutar att skjuta upp ledigheten ska genast underrätta arbetstagaren.

Återgång i arbete

34 § En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete hos sin civila arbetsgivare i samma omfattning som före ledigheten.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, ska snarast möjligt underrätta sin civila arbetsgivare om detta.

Om ledigheten varit planerad att pågå en månad eller mer, får den civila arbetsgivaren senarelägga återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen. Arbetstagaren har alltid rätt att återuppta sitt arbete vid den tidpunkt då ledigheten skulle ha upphört.

Skydd för den civila anställningen

35 § Om en arbetstagare begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag och på grund av detta sägs upp eller avskedas från sin civila anställning, ska uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

36 § En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte på grund av denna begäran eller ledighet skyldig att hos sin civila arbetsgivare godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller
2. någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

37 § När den som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten gör en förfrågan om eller söker arbete hos en civil arbetsgivare, får arbetsgivaren inte behandla personen sämre än vad som skulle ha varit fallet utan anställningen hos Försvarsmakten.

Återhämtningstid

38 § En arbetstagare har rätt till återhämtningstid mellan internationella militära insatser. Under denna tid ska arbetstagaren inte tjänstgöra i en internationell militär insats.

39 § Tid för återhämtning ska, för en arbetstagare som är anställd som kontinuerligt tjänstgörande, bestämmas med hänsyn till vad som behövs i det enskilda fallet.

Innan arbetstagaren sänds på en ny internationell militär insats, ska Försvarsmakten bedöma om tiden för återhämtning varit tillräcklig. En arbetstagare som inte fått tillräcklig återhämtningstid ska inte tjänstgöra i en internationell militär insats.

40 § Tid för återhämtning ska, för en arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande, omfatta minst tolv månader.

Sker tjänstgöring i Försvarsmakten under sådan tid får den inte överstiga sex månader i följd.

Semester för tidvis tjänstgörande arbetstagare

Semester hos den civila arbetsgivaren

41 § Semester som en tidvis tjänstgörande arbetstagare har tjänat in hos Försvarsmakten ska läggas ut under den civila anställningen, i den utsträckning som Försvarsmakten inte redan har lagt ut semesteren för arbetstagaren. En civil arbetsgivare ska lägga ut sådan kvarvarande semester på samma sätt som om den hade tjänats in i den civila anställningen. Av de semesterdagar som läggs ut under ett visst semesterår ska de dagar med semesterlön som har tjänats in hos Försvarsmakten läggas ut först.

42 § Den civila arbetsgivaren ska underrätta Försvarsmakten när semester som har tjänats in hos Försvarsmakten läggs ut.

43 § Vid beräkningen av semesterdagar enligt 18 § semesterlagen (1977:480) ska den civila arbetsgivaren ta hänsyn även till semesterdagar som har tjänats in hos Försvarsmakten.

Semester hos Försvarsmakten

44 § Den semester som en tidvis tjänstgörande arbetstagare har tjänat in i sin civila anställning ska läggas ut hos Försvarsmakten, i den utsträckning som den civila arbetsgivaren inte redan har lagt ut semesteren för arbetstagaren. Detta gäller dock inte när det arbete som utförs hos

Försvarsmakten med hänsyn till förhållandena är så speciellt för verksamheten att skyldighet att lägga ut semester inte följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden².

Kvarvarande semester enligt första stycket ska läggas ut på samma sätt som om den hade tjänats in hos Försvarsmakten. Av de semesterdagar som läggs ut under ett visst semesterår ska de dagar med semesterlön som har tjänats in hos Försvarsmakten läggas ut först.

45 § Försvarsmakten ska underrätta den civila arbetsgivaren om när den semester som har tjänats in hos den civila arbetsgivaren läggs ut.

Övriga bestämmelser om semester

46 § Försvarsmakten ska underrätta den civila arbetsgivaren om hur många semesterdagar med semesterlön som har tjänats in under tjänstgöringen hos Försvarsmakten och hur många av dessa dagar som har lagts ut under semesteråret. Försvarsmakten ska också underrätta den civila arbetsgivaren om hur många semesterdagar utan semesterlön som har lagts ut. Underrättelsen ska lämnas när tjänstgöringsperioden hos Försvarsmakten avslutas.

47 § Den civila arbetsgivaren ska underrätta Försvarsmakten om hur många semesterdagar med semesterlön som arbetstagaren har tjänat in hos den civila arbetsgivaren och hur många av dessa dagar som lagts ut under semesteråret. Den civila arbetsgivaren ska också underrätta Försvarsmakten om hur många semesterdagar utan semesterlön som har lagts ut. Underrättelsen ska lämnas när tjänstgöringen hos Försvarsmakten påbörjas.

Annan ledighet

48 § Annan ledighet än semester som arbetstagaren har rätt till enligt lag och som har beviljats i anställningen hos den civila arbetsgivaren får slutföras i anställningen som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten. På motsvarande sätt får en sådan ledighet som har beviljats i anställningen som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten slutföras i anställningen hos den civila arbetsgivaren.

Arbetstagaren är skyldig att snarast möjligt informera den arbetsgivare som inte har beviljat ledigheten om ledigheten.

Twister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden

49 § Vid tvist om en uppsägnings giltighet ska anställningen upphöra senast vid den tidpunkt då det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört att gälla.

² EUT L 299, 18.11.2003, s. 9 (Celex 32003L0088).

Vid tvist om ett avskedandes giltighet kan en domstol besluta att anställningen trots avskedandet ska bestå som längst till den tidpunkt då det tidsbegränsade anställningsavtalet skulle ha upphört att gälla.

Skadestånd

50 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag ska betala lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till samt ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagare som inte iakttar den uppsägningstid som anges i 20 § första stycket är skadeståndsskyldig.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned helt eller delvis.

Preskription

51 § Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på 7, 13, 14, 16–21, 23–26 eller 35 § ska underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 9–11 eller 12 § räknas tidsfristen från anställningstidens utgång.

Har det inom underrättelsetiden påkallats förhandling om tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, ska talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

52 § En arbetstagares talan om skadestånd på grund av brott mot semesterreglerna i denna lag ska väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt lagen skulle ha fått den förmån som begäran gäller.

53 § Vid annan arbetstvist enligt denna lag än tvist som avses i 51 eller 52 § tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas.

54 § I ett fall som avses i 51, 52 eller 53 § är rätten till förhandling eller talan förlorad, om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid.

Överklagandeförbud

55 § Försvarsmaktens beslut om anställning enligt denna lag får inte överklagas.

Rättegång

56 § Mål om tillämpningen av denna lag ska i den utsträckning som anges i 1 kap. lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister handläggas enligt den lagen.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2012.

2 Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

Härigenom föreskrivs att 1 § semesterlagen (1977:480) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §¹

Arbetstagare har rätt till semesterförmåner enligt denna lag. Semesterförmånerna utgörs av semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.

Särskilda bestämmelser om förlängd semesterledighet finns i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

Särskilda bestämmelser för vissa arbetstagare finns i

1. lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete,

2. lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser, och

3. lagen (0000:00) om vissa försvarsmaktsanställningar.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2012.

¹ Senaste lydelse 2009:1439.

BILAGA 3

Arbetsmarknadsutskottets yttrande 2011/12:AU4y

Soldatanställningar i Försvarsmakten

Till försvarsutskottet

Försvarsutskottet har gett arbetsmarknadsutskottet möjlighet att yttra sig över proposition 2011/12:115 *Soldatanställningar i Försvarsmakten* och de motioner som kan komma att väckas med anledning av propositionen i de delar som berör arbetsmarknadsutskottets beredningsområde. En motion, 2011/12:Fö7 (V), har väckts med anledning av propositionen.

Arbetsmarknadsutskottet belyser i detta yttrande några aspekter på regeringens förslag till lag om vissa försvarsmaktsanställningar och yttrar sig över motionen i den del som den avser könsfördelningen inom Försvarsmakten.

Utskottets överväganden

Propositionen

Regeringen föreslår i propositionen en ny lag om vissa försvarsmaktsanställningar. Lagen utgör en speciallag för Försvarsmakten och omfattar arbetstagare som är anställda som gruppbefäl, soldater och sjömän i Försvarsmakten. Lagförslaget kompletterar och ersätter i vissa delar *lagen (1982:80) om anställningsskydd*, i det följande kallad LAS, och reglerar ett antal särskilda frågor i anställningsförhållandet med Försvarsmakten. Lagen reglerar dessutom rätten till ledighet från en anställning hos en annan arbetsgivare och därmed sammanhängande frågor. Regeringen föreslår även en följdändring i *semesterlagen (1977:480)*.

Bakgrunden till lagförslagen är de senaste årens omstrukturering av Försvarsmakten och de nya kraven på operativ förmåga, som bl.a. har medfört genomförande av insatser både inom och utanför Sverige. Systemet bygger på frivillighet och inte på tjänstgöring grundad på värnplikt. Med undantag för yrkesofficerare kommer den militära personalen i fortsättningen att tjänstgöra under en begränsad tid. Genom denna proposition redovisar regeringen sin politik för Försvarsmaktens försörjning med gruppbefäl, soldater och sjömän.

För gruppbefäl, soldater och sjömän införs två nya militära anställningsformer: kontinuerligt respektive tidvis tjänstgörande. Båda kategorierna kommer att anställas på längre tidsbegränsade anställningar. En mindre andel gruppbefäl, soldater och sjömän anställs för viss tid för kontinuerlig tjänstgöring i de stående förbanden. Ett stående förband är ett förband som har en hög tillgänglighet och är avsett för de mest krävande uppgifterna. Den andra typen av förband, kontraktsförbanden, planeras vara personellt och materiellt uppfyllda och samövade så att de uppfyller kraven på operativ förmåga och beredskap. Huvuddelen av gruppbefälen, soldaterna och sjömännen kommer att vara anställd som tidvis tjänstgörande personal.

Kontinuerligt tjänstgörande är arbetstagare som under anställningstiden i Försvarsmakten tjänstgör sammanhängande och har sin huvudsakliga sysselsättning där, medan *tidvis tjänstgörande* personal tjänstgör i Försvarsmakten periodvis och har sin huvudsakliga sysselsättning utanför Försvarsmakten.

I arbetsskyldigheten för en arbetstagare som är anställd i Försvarsmakten som gruppbefäl, soldat eller sjöman ska ingå att tjänstgöra i internationella militära insatser.

Det huvudsakliga innehållet i den nya lagen om vissa försvarsmaktsanställningar är följande.

Försvarsmakten anställer gruppbefäl, soldater eller sjömän genom längre tidsbegränsade anställningar. Ett anställningsavtal ska omfatta minst sex och högst åtta år med möjlighet att ingå ett nytt anställningsavtal alterna-

tivt förlänga anställningen. Den totala anställningstiden får uppgå till högst sexton år, varav högst tolv år som kontinuerligt tjänstgörande. Anställningen ska kunna inledas med en provanställning under högst sex månader som, om den inte avbryts, övergår till en tidsbegränsad anställning.

Den tidsbegränsade anställningen upphör som regel vid anställningstidens utgång men kan enligt lagförslaget sägas upp i förtid. En uppsägning från Försvarsmaktens sida måste vara sakligt grundad. För båda parter gäller en minsta uppsägningstid om tre månader. Om det är Försvarsmakten som säger upp beror uppsägningstiden på hur länge arbetstagaren varit anställd. Den kan då vara högst sex månader.

Efter att ha tjänstgjort i en internationell militär insats ska arbetstagaren ha rätt till återhämtningstid, vilket innebär att arbetstagaren under den tiden inte på nytt får tjänstgöra i en internationell militär insats.

En arbetstagare som är anställd som tidvis tjänstgörande i Försvarsmakten ska ha rätt till hel ledighet från sin civila anställning för att tjänstgöra i Försvarsmakten. Sådan ledighet får omfatta högst tolv månader i följd. En arbetstagare ska också ha rätt till hel ledighet från sin civila anställning under högst sex månader för att pröva en anställning i Försvarsmakten enligt den nya lagen. Om en tidvis tjänstgörande först har varit tjänstledig för provanställning får ledigheten omfatta högst 18 månader.

Försvarsmakten ska hålla en tidvis tjänstgörande arbetstagare informerad om planerad tjänstgöring. Arbetstagaren ska informera sin civila arbetsgivare om anställningen i Försvarsmakten och om den planerade tjänstgöringen där, om denna påverkar rätten till ledighet.

Om en arbetstagare sägs upp eller avskedats från sin civila anställning på grund av att ledighet begärs eller tas i anspråk ska uppsägningen eller avskedandet kunna ogiltigförklaras. En arbetstagare ska inte heller behöva godta försämrade anställningsvillkor enbart på grund av ledigheten. En arbetstagare med tidvis tjänstgöring i Försvarsmakten får inte heller på grund av den anställningen behandlas sämre när han eller hon gör en förfrågan om eller söker arbete hos en civil arbetsgivare.

För en arbetstagare som är tidvis tjänstgörande ska semesterförmåner kunna överföras från den civila anställningen och till anställningen i Försvarsmakten och tvärtom. För att detta ska fungera ska vissa upplysningar lämnas mellan arbetsgivarna. Särskilda regler ska gälla för förläggningen av semester hos Försvarsmakten och för sparande av semester.

Skadeståndsskyldigheten regleras på i huvudsak motsvarande sätt som enligt 38 § LAS när inte den lagen gäller.

Det ska vara möjligt att genom kollektivavtal avvika från vissa av lagens bestämmelser.

Lagen föreslås träda i kraft den 1 juli 2012.

I propositionen gör regeringen bedömningen att de regler som redan gäller för anstånd med studier och för studieuppehåll på universitets- och högskoleområdet ska tillämpas också för den som behöver anstånd för att påbörja studier eller studieuppehåll för att pröva en anställning som grupp-

befäl, soldat eller sjöman i Försvarsmakten. Samma ska gälla för studieuppehåll för tjänstgöring i Försvarsmakten som tidvis tjänstgörande gruppbefäl, soldat eller sjöman.

Motionen

Vänsterpartiet anser i motion 2011/12:Fö7 yrkande 3 att en ny handlingsplan bör upprättas för att nå en jämnare könsfördelning. *Vänsterpartiet* har inga invändningar mot de lagförslag som finns i propositionen. Partiet anser att det rent arbetsrättsliga är tillfredsställande utifrån den rådande situationen. Partiet har dock synpunkter på förutsättningarna för personalförsörjningen. Det är särskilt tre områden som partiet anser behöver synas närmare och som kräver ytterligare åtgärder, nämligen rekryteringsunderlaget, kostnaderna och jämställdheten. *Vänsterpartiet* betonar att Försvarsmakten inte får bli en inåtvänd organisation med en smal rekryteringsbas. Partiet konstaterar att kvinnor i betydligt mindre utsträckning än män söker sig till försvaret och anser att den skeva könsfördelningen kräver lösningar. Regeringen bör återkomma med förslag om att upprätta en ny handlingsplan för att nå en jämnare könsfördelning.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis slå fast att ett väl fungerande personalförsörjningssystem är en nödvändig förutsättning för den nya försvarspolitiska inriktning som riksdagen slog fast våren 2009 (prop. 2008/09:140, bet. 2008/09:FöU10, rskr. 2008/09:292). Det nya personalförsörjningssystemet ska vara utformat på ett sådant sätt att det på ett kostnadseffektivt sätt gagnar insatsorganisationens tillgänglighet, användbarhet och förmåga att möta nya uppgifter och förändringar i det säkerhetspolitiska läget. Utskottet kan konstatera att den sista stora pusselbiten i försvarsreformen kommer på plats genom propositionen om soldatanställningar. Det handlar bl.a. om soldaters arbetsrättsliga skydd, rätt till ledighet från civil anställning och om anställningstider. Utskottet välkomnar regeringens förslag till lösningar i propositionen och gör helhetsbedömningen att de har goda förutsättningar att motsvara de krav som ställs på en modern försvarsmakt.

Utskottet har vid två tidigare tillfällen yttrat sig till försvarsutskottet i olika frågor om den framtida personalförsörjningen i Försvarsmakten (yttr. 2008/09:AU8y och 2009/10:AU7y). I båda yttrandena har utskottet betonat de arbetsrättsliga aspekterna av en övergång till ett försvar som bl.a. bygger på tidsbegränsade anställningar för gruppbefäl, soldater och sjömän.

Utskottet kan konstatera att propositionen inte mötts av några invändningar när det gäller att reglera anställningsförhållandena för dessa personalkategorier i en speciallag. Den verksamhet som regleras genom lagförslaget är enligt utskottets bedömning så särpräglad att en speciallagstiftning är motiverad.

Det förstnämnda yttrandet ovan beskrev vissa grundläggande aspekter på anställningsskyddet och möjligheten att genom kollektivavtal avvika från dessa regler. Utskottet välkomnar mot den bakgrunden propositionen och noterar med tillfredsställelse att lagförslaget överensstämmer med utskottets synpunkter den gången, t.ex. i fråga om möjligheten för en arbetstagare att i förtid säga upp en längre tidsbegränsad anställning hos Försvarsmakten.

Vänsterpartiet har inga invändningar mot lagförslagen i sig men anser att den skeva könsfördelningen inom Försvarsmakten kräver lösningar, och partiet förespråkar en ny handlingsplan för att nå en jämnare könsfördelning. Utskottet återkommer till denna fråga.

Utskottet har en grundläggande positiv inställning till det framlagda lagförslaget men måste samtidigt konstatera att det i vissa avseenden avviker från gängse arbetsrättslig reglering. Det gäller främst anställningsformen tidvis tjänstgöring som i hög grad bygger på att det finns två parallella arbetsgivare, Försvarsmakten och en civil arbetsgivare, och att arbetstagaren alternerar mellan dessa anställningar. Propositionen utgår från att tjänstgöringen hos Försvarsmakten ska mötas av välvilja hos den civila arbetsgivaren. Självfallet är detta en rimlig utgångspunkt. Som sägs i propositionen måste Försvarets personalförsörjning ses som en fråga för hela samhället. Vissa arbetsgivare får acceptera att dela viss personal med Försvarsmakten och inrätta sig efter det regelverk som tagits fram för att möjliggöra Försvarsmaktens personalförsörjning. Det kan enligt utskottets bedömning inte uteslutas att de två arbetsgivarna i olika avseenden kan ha motstridiga intressen. Utskottet vill peka på att det kan komma att innebära en del svårigheter för de civila arbetsgivarna. Detta kan särskilt antas gälla mindre företag. Ett anställningsförhållande bygger på ömsesidig lojalitet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, vilket gör att man inte heller kan bortse från att en arbetstagare kan hamna i besvärlig situation med dubbla lojaliteter.

Av detta skäl är det viktigt att Försvarsmakten planerar in tjänstgöringen för olika arbetstagare med god framförhållning. Som sägs i propositionen kommer det att vara en betydelsefull förutsättning för verksamheten att det finns en översiktlig preliminär planering. Arbetstagaren och den civila arbetsgivaren bör ha möjlighet att, även om planeringen är preliminär, överblicka en längre tidshorisont än tre månader. Även konsekvenserna av systemet med återhämtningstid är något som den civila arbetsgivaren måste överblicka.

Utskottet vill liksom regeringen betona vikten av ett förtroendefullt samarbete mellan Försvarsmakten och de civila arbetsgivarna, och det gör sig särskilt gällande när det rör sig om tidvis tjänstgörande personal. Det är av största betydelse att en sådan dialog äger rum. Om dessa förutsättningar inte är uppfyllda finns det risk för att den tidvisa tjänstgöringen – som större delen av soldatanställningarna ska utgöras av – inte kommer att fun-

gera som regeringen tänkt sig. Därför är det positivt att regeringen anser att en central funktion för arbetsgivarrelationer snarast bör inrättas inom Försvarsmakten.

Att det för en och samma arbetstagare kan handla om två parallella och stadigvarande arbetsgivare kan också leda till en komplex organisationsbild. Arbetstagaren kan vara medlem i en arbetstagarorganisation som Försvarsmakten inte har någon avtalsrelation till, vilket i praktiken bl.a. skulle kunna leda till tillämpningssvårigheter för Försvarsmakten när det gäller förhandlingar, överläggningar och varsel. Utskottet gör bedömningen att detta är frågor som arbetsmarknadens parter har de bästa förutsättningarna att finna praktiska lösningar på.

Utskottet konstaterar att det är fråga om ett nytt slag av lagstiftning vars praktiska konsekvenser är svåra att förutse i alla delar. Utskottet förutsätter att regeringen noggrant följer utvecklingen och vid behov återkommer till riksdagen.

Utskottet övergår nu till den fråga som Vänsterpartiet tar upp.

Utskottet vill understryka att kvinnor har haft möjlighet att göra värnplikt och bli officerare sedan 1980. År 1989 upphävdes dessutom de sista formella restriktionerna för kvinnor att inneha befattningar och tjänstgöra vid förband. Trots det kan utskottet konstatera att det inte råder någon jämn könsbalans inom Försvarsmakten. Utskottet instämmer därför i regeringens uppfattning att Försvarsmakten måste åstadkomma en jämnare könsbalans bland sina anställda och att förändringstakten måste öka. Det är dock angeläget att Försvarsmaktens ansträngningar inte bara avser rekryteringen. Det är minst lika viktigt att erbjuda kvinnor en bra och därmed attraktiv arbetsplats med goda utvecklingsmöjligheter så att de stannar kvar hela anställningstiden. En självklar och grundläggande förutsättning är att utrustning och materiel anpassas också till kvinnor så att både kvinnor och män kan verka i Försvarsmakten.

Utskottet anser att det är av stor betydelse att Försvarsmakten också vidtar åtgärder före, under och efter anställningen för att fler kvinnor ska söka sig till Försvarsmakten och stanna kvar i sin anställning. Utskottet gör bedömningen att möjligheten att gå vidare i det civila arbetslivet efter avslutad anställning kommer att vara viktig för både kvinnor och män. Det kan därför vara av särskild betydelse att tidigt analysera vilka områden som anställda kvinnor vill och kan karriärväxla till. Utskottet instämmer i regeringens bedömning att Försvarsmakten bör överväga att inrätta en central funktion för meritbedömning m.m.

Sammanfattningsvis anser utskottet att försvarsutskottet bör tillstyrka propositionen och avstyrka motion 2011/12:F67 (V) yrkande 3.

Stockholm den 19 april 2012

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Tomas Tobé

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Tomas Tobé (M), Ylva Johansson (S), Maria Plass (M), Raimo Pärssinen (S), Katarina Brännström (M), Maria Stenberg (S), Gustav Nilsson (M), Patrik Björck (S), Hans Backman (FP), Ann-Christin Ahlberg (S), Annika Carlsson (C), Johan Andersson (S), Hanif Bali (M), Andreas Carlson (KD), Josefin Brink (V), Ann-Louise Hansson (MP) och Johnny Skalin (SD).

Avvikande mening

Soldatanställningar i Försvarsmakten (MP, V)

Josefin Brink (V) och Ann-Louise Hansson (MP) anför:

Vi anser att Försvarsmakten inte får bli en inåtvänd organisation med en smal rekryteringsbas. Kvinnor söker sig i betydligt mindre utsträckning än män till försvaret. Den skeva könsfördelningen kräver lösningar. Vi anser att regeringen bör återkomma med förslag om att upprätta en ny handlingsplan för att nå en jämnare könsfördelning.

Med detta tillstyrker vi motion 2011/12:Fö7 (V) yrkande 3.