

Regeringens proposition

1998/99:68

Lag om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten

Prop.
1998/99:68

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 4 mars 1999

Göran Persson

Björn von Sydow
(Försvarsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås en lag om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. För den som tjänstgör i internationell fredsfrämjande verksamhet är risken att skadas och invalidiseras högre än i många andra verksamheter. Regeringen föreslår därför vissa regler för att förbättra det socialrättsliga skyddet. Försvarsmaktens ansvar för rehabilitering av personer som skadas under sin anställning i utlandsstyrkan förtydligas och förstärks.

Som ett led i arbetet med att söka minska risken för skador och invaliditet för de anställda i utlandsstyrkan föreslår regeringen att vissa delar i arbetsmiljölagen (1977:1160) skall gälla även utomlands. Den nya lagen innehåller också viss särreglering av arbetsrättslig karaktär. Lagen föreslås träda i kraft den 1 juli 1999.

1	Förslag till riksdagsbeslut.....	3
2	Förslag till lag om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten	4
3	Ärendet och dess beredning.....	7
4	Försvarsmaktens internationella verksamhet.....	7
4.1	Verksamhetens utveckling	7
4.2	Sändande av väpnad styrka till ett annat land.....	8
4.3	Försvarets internationella kommando	9
5	Fredsfrämjande verksamhet.....	9
6	Lagens tillämpningsområde.....	10
7	Tillämpning av vissa lagar	12
7.1	Försvarsmaktens arbetsmiljöansvar	12
7.2	Anställningsform, semester och arbetstid m.m.	14
7.3	Regler vid prövning av arbetsskada	16
8	Rehabiliteringsansvaret.....	17
8.1	Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar	17
8.2	Begränsning av rehabiliteringsansvaret i tiden m.m.	21
8.3	Ersättning till anhöriga.....	22
9	Överklagande.....	23
10	Kostnadskonsekvenser	24
11	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	25
12	Författningskommentar	25
Bilaga 1	Sammanfattning av betänkandet SOU 1998:30 Utlandsstyrkan	31
Bilaga 2	Betänkandets förslag till lagtext	34
Bilaga 3	Förteckning över remissinstanser som yttrat sig över betänkandet Utlandsstyrkan.....	37
Bilaga 4	Lagrådsremissens lagförslag.....	38
Bilaga 5	Lagrådets yttrande	41
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 4 mars 1999.....	43

1 Förslag till riksdagsbeslut

Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om utlandsstyrkan inom Försvarmakten.

2 Förslag till lag om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten

Prop. 1998/99:68

Härigenom föreskrivs följande.

Lagens tillämpningsområde

1 § Denna lag skall tillämpas på de anställda i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.

I utlandsstyrkan får endast sådan militär och civil personal anställas som behövs för internationell verksamhet utomlands i syfte att

1. avvärja risk för en väpnad konflikt,
2. hejda en pågående väpnad konflikt,
3. övervaka överenskommelser om fred och vapenstillestånd, eller
4. skapa förutsättningar för varaktig fred och säkerhet genom humanitärt arbete i samband med en väpnad konflikt.

Tillämpning av vissa lagar

2 § För de anställda i utlandsstyrkan skall följande bestämmelser i arbetsmiljölagen (1977:1160) gälla även utomlands, om inte tjänstgöringsförhållandena hindrar detta:

- 2 kap. 1–8 §§,
- 3 kap. 1–4, 6 och 12 §§,
- 6 kap. 1–6 §§, 6 a § första stycket första och andra meningen och andra stycket samt 8 och 9 §§.

3 § För de anställda i utlandsstyrkan skall följande bestämmelser inte gälla:

1. 15–17 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd,
2. 12 § semesterlagen (1977:480), samt
3. arbetstidslagen (1982:673).

4 § En anställning i utlandsstyrkan skall vara tidsbegränsad och avse tiden för både utbildning och tjänstgöring. Anställningen får dock tidsbegränsas till att avse endast utbildningstiden eller tjänstgöringstiden.

Vid uppsägning av anställning före anställningstidens utgång gäller en uppsägningstid av tre månader för både arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivaren får dock bevilja den anställda kortare uppsägningstid.

Om den anställda genomgått utbildning för tjänstgöring utan att få godkända vitsord, får arbetsgivaren säga upp anställningen med en uppsägningstid av en månad.

5 § Vid tjänstgöring utomlands gäller lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring från det att den första färden till tjänstgöringsplatsen påbörjas till det att den sista färden från tjänstgöringsplatsen avslutas. Skada som inträffar under denna tid skall anses som arbetsskada, om övervägande skäl talar för det. Skador som inträffar under semester eller motsvarande

ledighet utom tjänstgöringslandet skall omfattas av lagens skydd endast om det finns särskilda skäl. Prop. 1998/99:68

Vid prövning av om en anställd drabbats av en arbetsskada skall bevisreglerna i 7 och 8 §§ lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd tillämpas för den tid som avses i första stycket, om det är förmånligare för den enskilde än en tillämpning av motsvarande regler i lagen om arbetsskadeförsäkring.

Vid tillämpning av lagen om arbetsskadeförsäkring utgör livränteunderlaget minst fem basbelopp.

Rehabilitering

6 § Om någon skadas under anställning i utlandsstyrkan, skall Försvarsmakten i samråd med den skadade

1. utreda behovet av åtgärder för att den skadade skall återfå full arbetsförmåga eller för att stärka den skadades möjligheter att i framtiden försörja sig genom förvärvsarbete,

2. om det är möjligt, ge den skadade lämplig arbetsträning inom ramen för Försvarsmaktens verksamhet, samt

3. medverka till att den skadade får tillgång till lämplig yrkesutbildning eller fortbildning som är ägnad att stärka hans eller hennes förvärvsförmåga.

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

Försvarsmakten skall också ge stöd till andra åtgärder som främjar den skadades återgång till arbetslivet samt till anskaffande av hjälpmedel som den skadade behöver.

Stöd enligt första och andra stycket ges endast om det inte skall tillhandahållas av någon annan till följd av andra bestämmelser och om det framstår som skäligt med hänsyn till skadan och omständigheterna i övrigt.

8 § Försvarsmakten har ett ansvar enligt 6 och 7 §§ under en tid av tre år från det att åtgärder enligt 6 § 2 och 3 kan inledas. Om det finns särskilda skäl, skall åtgärderna utsträckas under ytterligare två år.

9 § Vid fullgörandet av de uppgifter som avses i 6 och 7 §§ skall Försvarsmakten samarbeta med försäkringskassan, länsarbetsnämnden och andra berörda myndigheter.

Försvarsmaktens åtgärder bör samordnas med en eventuell arbetsgivares.

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

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

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

I fall som avses i andra stycket skall Försvarsmakten efter ansökan även ge skäligt bidrag till kostnader för psykosocialt stöd till anhöriga som är i behov av det och om det framstår som skäligt med hänsyn till omständigheterna i övrigt.

Överklagande

12 § Beslut enligt 6–8 §§ och 11 § får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol. Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1999. Bestämmelserna i 6–11 §§ skall tillämpas även i fråga om tidigare anställda i utlandsstyrkan som skadats efter utgången av år 1992. Ersättning enligt 11 § gäller endast kostnader som uppkommit efter den 30 juni 1999.

Den 23 januari 1997 beslutade regeringen om direktiv (dir. 1997:21) till en särskild utredare med uppdrag att se över reglerna för Försvarsmaktens fredsfrämjande verksamhet utomlands. Med stöd av regeringens bemyndigande förordnade chefen för Försvarsdepartementet, statsrådet Björn von Sydow, rättschefen Susanne Billum att vara särskild utredare.

Utredningen som antog namnet Utredningen om utlandsstyrkan fick i uppdrag att samla grunderna för verksamheten, anställning av personal samt personalens skyldigheter och förmåner i en förordning. Utredningen skulle också göra en saklig prövning av gällande regler och rutiner, främst med inriktning på dem som tillämpas vid personskador, samt lämna förslag till förbättringar. Utredningens förslag kräver delvis lagform varför utredningen lämnat förslag till en lag om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Huvuddelen av utredningens förslag finns i en till lagen knuten förordning om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Förordningsförslaget behandlas dock inte i lagrådsremissen. Utredningen lämnade sitt betänkande (SOU 1998:30) Utlandsstyrkan i januari 1998.

En sammanfattning av betänkandet finns i *bilaga 1*. Det lagförslag som läggs fram i betänkandet finns i *bilaga 2*.

Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över de remissinstanser som har yttrat sig finns i *bilaga 3*. Remissyttrandena och en sammanställning av dessa finns tillgängliga i Försvarsdepartementet (dnr Fo98/370/RS).

Lagrådet

Regeringen beslutade den 28 januari 1999 att inhämta Lagrådets yttrande över de lagförslag som finns i *bilaga 4*. Lagrådets yttrande finns i *bilaga 5*. Lagrådets synpunkter är i huvudsak av allmän karaktär. I propositionen har regeringen följt Lagrådets förslag att inte genomföra ett förbud mot överklagande i vissa fall. Detta har resulterat i att regeringen har formulerat om lagförslaget i de delar det behandlar rehabilitering och ersättning till anhöriga så att det får karaktären av rättighetslagstiftning och därmed bättre lämpar sig för en eventuell domstolsprövning. Vi återkommer till denna fråga i avsnitt 9. Med anledning av vad som förekommit vid lagrådsföredragningen har vidare viss redaktionell ändring gjorts i lagtexten.

4 Försvarsmaktens internationella verksamhet

4.1 Verksamhetens utveckling

Den första fredsbevarande styrkan skapades år 1956 för att övervaka det vapenstilleståndsavtal som träffats efter Suez-krisen. Dessförinnan hade svenska trupper under FN-flagg efter säkerhetsrådets rekommendation tjänstgjort i Sydkorea. Efter insatsen vid Suez följde under början av

1960-talet den fredsfrämjande insatsen i Kongo och därefter en rad insatser som främst var koncentrerade till regionen kring östra Medelhavet.

I dag grundar sig Försvarsmaktens internationella engagemang till stor del på samarbete inom olika internationella organ såsom Förenta nationerna, Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa, Västeuropeiska unionen och försvarsalliansen Nato inom ramen för Partnerskap för fred. Dessa genomför såväl övningar som kurser och inspektioner.

Vid sidan av den utbildning m.m. som sker inom ramen för Partnerskap för fred har bl.a. minröjningsinsatser som utförts vid den baltiska kusten ägt rum. Utbildning av baltiska soldater har också skett för att de skall kunna bilda ett eget fredsfrämjande förband, baltbat.

4.2 Sändande av väpnad styrka till ett annat land

Regler om när svensk trupp får sändas utomlands finns i 10 kap. regeringsformen. Enligt 10 kap. 9 § regeringsformen får regeringen sätta in rikets försvarsmakt eller delar av den i strid för att möta ett väpnat angrepp mot riket. I övrigt får svensk väpnad styrka sättas in i strid eller sändas till ett annat land endast om riksdagen medger det, om det är tillåtet enligt en lag som anger förutsättningarna för åtgärden eller om skyldigheten att vidta åtgärden följer av internationell överenskommelse eller förpliktelse som har godkänts av riksdagen.

Riksdagen har beslutat om två lagar där regeringen bemyndigas att besluta i sådana frågor. Den ena är lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands. Enligt den lagen får regeringen på begäran av Förenta nationerna eller Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa (OSSE) ställa en väpnad styrka till förfogande för fredsbevarande verksamhet.

Den andra är lagen (1994:588) om utbildning för fredsfrämjande verksamhet. Enligt den lagen får regeringen sända en väpnad styrka till utlandet i den mån den skall delta i utbildning för fredsfrämjande verksamhet inom ramen för internationellt samarbete. Lagen kom till främst för att ge regeringen befogenhet att sända väpnad styrka till övningar inom ramen för samarbetet inom Partnerskap för fred (PFF).

Regeringen får också, som ovan nämnts, utan riksdagens hörande sända trupp utomlands då det följer av en internationell överenskommelse som godkänts av riksdagen. Detta stadgande har tillkommit med hänsyn till artikel 43 i FN-stadgan, som innebär att medlemsstaterna är skyldiga att på säkerhetsrådets begäran ställa väpnade styrkor till rådets förfogande.

De situationer då en väpnad styrka får sändas till utlandet regleras således i 10 kap. 9 § regeringsformen. Det förekommer dock att enheter ur Försvarsmakten sänds utomlands för att delta i internationellt arbete utan att det är fråga om situationer som omfattas av 10 kap. 9 § regeringsformen. Enheten som sänds utomlands bedöms då inte vara en väpnad styrka i regeringsformens mening. Det är således inte beväpning i sig som medför att en styrka skall ses som väpnad. Regeringsformens bestämmelse har tolkats på så sätt att en styrka kan ha beväpning för självförsvar utan att för den skull betraktas som väpnad. Ett exempel där regeringen sänt en i

och för sig beväpnad trupp utomlands utan att höra riksdagen är när ett fältsjukhus sändes till Saudiarabien till följd av Gulf-kriget. Fältsjukhuset med personal ansågs endast vara beväpnat för självförsvar och utgjorde därför enligt regeringens mening inte väpnad styrka i regeringsformens mening.

4.3 Försvarets internationella kommando

Försvarets internationella centrum ombildades den 1 juli 1997 till Försvarets internationella kommando. Man behöll dock det inarbetade namnet Swedint. Swedint är den enhet inom Försvarsmakten som fungerar som Sveriges kompetenscenter för internationell fredsfrämjande verksamhet.

I Swedints uppgifter ingår att organisera, utbilda och understödja de fredsfrämjande insatser som Sverige medverkar i. Swedint sköter således rekryteringen till utlandsstyrkan. Anställningen av dem som ingår i förbanden sker i utlandsstyrkan. Eftersom Swedint, som ovan nämnts, är en del av Försvarsmakten är det alltså Försvarsmakten som är arbetsgivare för den som anställs i utlandsstyrkan. Denna anställning sker särskilt. Detta innebär att en anställning i övrigt i Försvarsmakten inte medför någon skyldighet att tjänstgöra i utlandsstyrkan. En anställning för deltagande i utlandsstyrkan är således frivillig.

Utbildningen som genomförs för dem som skall ingå i svenska fredsfrämjande insatser avser såväl militärer som civila, t.ex. poliser och sjukvårdspersonal. Vid sidan av denna typ av utbildning genomförs också kurser inom ramen för Partnerskap för fred.

Under ett år anställs ungefär 2 500 personer i utlandsstyrkan. I november 1998 uppgick antalet anställda i utlandsstyrkan till 778. Den sammanlagda kostnaden för Swedints verksamhet uppgick till ca 650 miljoner kr under år 1997.

5 Fredsfrämjande verksamhet

Fredsfrämjande verksamhet är inte något helt entydigt begrepp. De fredsfrämjande insatserna bygger i regel på beslut av Förenta nationerna, men någon egentlig definition av sådana insatser finns inte i FN-stadgan. I stället har en avgränsning av vad som anses höra till fredsfrämjande verksamhet vuxit fram efterhand. I Sverige har begreppet fått inkludera konfliktförebyggande, fredsskapande, fredsbevarande, fredsframtvingande och fredsbyggande insatser. Avväpning och avrustning har också ansetts kunna ingå som en fredsfrämjande åtgärd.

Konfliktförebyggande insatser genomförs för att hindra att en väpnad konflikt utbryter i ett visst område där det finns en överhängande risk för en sådan. I konfliktförebyggande insatser ingår bland annat politiskt agerande, preventiv diplomati samt institutionellt och humanitärt bistånd. Även placering av observatörer, civilpoliser eller förband kan förekomma.

Fredsskapande insatser har till syfte att genom fredliga medel, t.ex. medling och annan diplomatisk verksamhet, få stridande parter till uppgörelser om fred eller vapenvila.

Fredsbevarande insatser i traditionell bemärkelse avser insatser som görs efter ett freds- eller eldupphöravtal. Insatserna baseras på parternas medgivande samt på en opartisk inställning till konflikten. Våldsanvändning kan förekomma inom ramen för självförsvar. Det använda våldet skall då vara ett direkt svar på en motsvarande åtgärd från någon av parterna, våldet skall stå i proportion till vad angriparen använt och våldet skall inte förorsaka onödig skada eller onödigt lidande.

Fredsframtvingande insatser utförs för att med militärt våld, eller hot om militärt våld, upprätthålla eller återställa fred i ett område. Denna typ av insatser kan alltså innebära våldsanvändning utöver vad som kan anses vara självförsvar. Både våldsanvändningen och själva insatsen i sig kan ske utan medgivande från parterna i konflikten.

Fredsbyggande insatser syftar till att stärka och bygga upp institutioner och infrastruktur i ett land som drabbats av en konflikt. De har samtidigt en konfliktförebyggande funktion genom att undanröja riskerna för att konflikten skall blossa upp på nytt.

6 Lagens tillämpningsområde

Regeringens förslag: Den nya lagen skall tillämpas på alla som är anställda i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.

I utlandsstyrkan anställs endast den personal som behövs för internationell verksamhet utomlands för vissa i lagen angivna syften.

Utredningens förslag: Lagen skall tillämpas på de anställda i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. En definition av vad som avses med internationell fredsfrämjande verksamhet bör finnas för att kunna avgränsa vilka som skall anställas i utlandsstyrkan. Utlandsstyrkans uppdrag har militär och polisiär anknytning varför det finns skäl till att ha en snävare definition av internationell fredsfrämjande verksamhet än den gängse definitionen.

Remissinstanserna: *Försvarsmakten* anser att det finns insatser som inte kan kategoriseras enligt förslaget utan är sådana som är nästan helt humanitära. Försvarsmakten hävdar också att en avgränsning av utlandsstyrkans verksamhet bör göras på annat sätt än genom att ändra på den gängse definitionen av begreppet fredsfrämjande verksamhet.

Officersförbundet anser att definitionen i sig är enkel men svår att tillämpa. Det kan ifrågasättas vad som avses med att skapa förutsättningar för en varaktig fred. Officersförbundet har påpekat att flera s.k. missioner är helt obehäpnade. Även *Arbetsgivarverket* påtalar att det är svårt att avgöra i vilka situationer och när utlandsstyrkan får användas för fredsfrämjande verksamhet utomlands.

I övrigt har remissinstanserna tillstyrkt eller inte haft några invändningar mot utredningens förslag.

Skälen för regeringens förslag: Särregleringarna som föreslås i denna lag är motiverade med hänsyn till den specifika hotbild som tjänstgöringen i utlandsstyrkan medför. Regeringen vill med lagförslaget öka skyddet för den enskilde när denne ställer upp i en för den enskilde, relativt sett, farlig verksamhet. Arbetet utförs på platser där väpnade konflikter pågår eller där det i vart fall finns risk för sådana. De föreslagna bestämmelserna bör tillämpas på sådan personal som särskilt anställs för tjänstgöring i utlandsstyrkan. Bestämmelserna bör omfatta såväl militär som civil personal. Utredningen har föreslagit att endast den personal som behövs för internationell fredsfrämjande verksamhet får anställas. Vidare har utredningen ansett att man därför i lag måste definiera vad som avses med internationell fredsfrämjande verksamhet. Även regeringen anser att det i lagen bör anges för vilken verksamhet som personal får anställas i utlandsstyrkan.

Fredsfrämjande verksamhet är, som framgår av avsnitt 5, inte något helt entydigt begrepp. Fredsfrämjande verksamhet bygger i regel på beslut av Förenta nationerna. Någon definition av begreppet finns dock inte i FN-stadgan. I stället har en avgränsning av vad som hör till fredsfrämjande verksamhet vuxit fram efter hand.

Om man i lag definierar ett begrepp som är allmänt förekommande såväl i Sverige som internationellt bör man iaktta en viss försiktighet. Särskilt om den legala definitionen delvis avviker från den definition som anses vara den gängse definitionen. Det finns en påtaglig risk att en tillämpare som "vet" vad som avses med begreppet inte uppmärksammar att begreppet har en annan innebörd i situationer som är att hänföra till tillämpning av lagen. Felaktig tillämpning kan leda till att enskildas rättigheter blir oklara. Tydliga regler måste eftersträvas. Att ha en definition som finns inom militär doktrin och inom det utrikes- och säkerhetspolitiska arbetet och en annan definition när det är fråga om utlandsstyrkan framstår därför inte som lämpligt. De föreslagna reglerna i lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten bör därför inte vara avhängiga av en definition av internationell fredsfrämjande verksamhet. I vissa situationer skulle en sådan konstruktion kunna innebära ett sämre skydd för en enskild som skadas.

I stället för en definition av vad som är internationell fredsfrämjande verksamhet bör man i lagen ange den verksamhet som avses och som anställning i utlandsstyrkan får ske för. Denna verksamhet är sådan som utförs 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. De nämnda uppgifterna kan innebära såväl väpnad tjänst och våldsanvändning som humanitärt arbete. I uppdraget kan också utbildnings- och informationsinsatser ingå. Avgränsningen i lagen innebär att man inte kan anställa personer i utlandsstyrkan som tjänstgör utomlands med enbart humanitärt arbete utan någon anknytning till en väpnad konflikt, t.ex. personal som deltar för att rädda liv eller bygga upp en infrastruktur i ett land som drabbats av en naturkatastrof. Däremot finns det inget som hindrar att regeringen beslutar särskilt för ett visst uppdrag att bl.a. motsvarande rehabiliteringsbe-

stämmelser som här föreslås för utlandsstyrkans personal skall gälla även för grupper som tjänstgör under andra mycket riskfyllda betingelser. Prop. 1998/99:68

Att verksamheten skall vara internationell innebär inte att all tjänstgöring måste ske utomlands men att de huvudsakliga arbetsuppgifterna skall vara förlagda till utlandet och att tiden i Sverige i princip bara bör ägnas åt förberedelser och efterarbete.

7 Tillämpning av vissa lagar

7.1 Försvarsmaktens arbetsmiljöansvar

Regeringens förslag: Arbetsmiljölagen (1977:1160) skall till viss del gälla även när utlandsstyrkan inom Försvarsmakten tjänstgör utomlands.

Utredningens förslag överensstämmer i princip med regeringens. Utredningen har dock föreslagit att hela 2 och 3 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160) skall gälla när utlandsstyrkan tjänstgör utomlands.

Remissinstanserna: *Försvarsmakten* har avstyrkt förslaget främst på den grunden att lagen i princip inte är tillämplig utanför Sveriges gränser samt att det i den verksamhet som utlandsstyrkan genomför finns många aktörer som påverkar Försvarsmaktens möjligheter som arbetsgivare att fullt ut svara för arbetsmiljön och säkerheten. Vidare anser man att det är svårt att skapa förutsättningar för ett långsiktigt arbetsmiljöarbete. *Arbetarskyddsstyrelsen* ställer sig tveksam till förslaget bl.a. med hänsyn till oklarhet huruvida Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter skall gälla eller inte samt att skyddsombudens makt att verka utomlands har uteslutits.

Skälen för regeringens förslag: Grunden för arbetsmiljöarbetet i Sverige är bestämmelserna i arbetsmiljölagen. Syftet med arbetsmiljölagens bestämmelser är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att uppnå en god arbetsmiljö. Inom Försvarsmakten har osäkerhet rått i fråga om i vilken omfattning arbetsmiljölagen är tillämplig vid utlandsstyrkans verksamhet utomlands. Skadeförebyggande arbete har dock alltid förekommit.

I förarbetena till arbetsmiljölagen sägs att lagen i princip inte är tillämplig utanför landets gränser. Av förarbetena framgår dock också att lagen bör tillämpas i möjlig utsträckning vid svenska beskickningar och missioner (jfr prop. 1976/77:149 s. 213 ff.). Utredningen har argumenterat i frågan och kommit fram till att starka skäl talar för att lagen åtminstone delvis är tillämplig när anställda i utlandsstyrkan tjänstgör utomlands. Utredningen har dock ändå funnit att det finns skäl att förtydliga detta genom att särskilt i denna lag ange vilka bestämmelser som skall gälla för utlandsstyrkan utomlands.

Anställningsavtal i utlandsstyrkan får anses ha en sådan anknytning till Sverige att svensk lag bör tillämpas även när tjänstgöringen sker utomlands. De ambitioner som finns på arbetsmiljöområdet bör om möjligt även beaktas hos svenska myndigheter utomlands. Regeringen anser där-

för att det finns starka skäl för att delar av arbetsmiljölagen skall gälla utlandsstyrkan även utomlands. För att undanröja de tveksamheter som i dag kan råda om lagens tillämplighet anser vi, i likhet med utredningen, att det i denna lag särskilt bör anges vilka bestämmelser i arbetsmiljölagen som skall gälla.

De delar av lagen som bör tillämpas finns främst i 2 och 3 kap. I 2 kap. regleras närmare hur arbetsmiljön skall vara beskaffad i olika hänseenden, medan bestämmelser om arbetsgivarens och arbetstagarens allmänna skyldigheter finns i 3 kap. Utöver detta finns det anledning att tillämpa vissa av bestämmelserna i 6 kap. Detta behandlar samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare och innehåller regler om skyddsombud och skyddskommittéer.

Under utbildningstiden i Sverige gäller arbetsmiljölagen utan begränsningar. Detta innebär att skyddsombud skall finnas och, om de anställda i en viss styrka uppgår till minst femtio att en skyddskommitté skall vara upprättad. Även den samling ett snabbinsatsförband gör inför en insats, är tillräcklig för att skyddsombud skall utses och skyddskommitté tillsättas. Det finns ingen anledning att skyddsombuden och de som ingår i skyddskommittéerna inte skulle fortsätta att upprätthålla sina uppdrag utomlands, även om befogenheterna förändras. Hanteringen av arbetsmiljöfrågor kommer då att organiseras på samma sätt som i Sverige och därmed på ett sätt som de anställda i utlandsstyrkan är vana vid. För att förebygga skador är det viktigt att informationen från dem som utför ett visst arbete om vilka risker det medför verkligen når dem som bestämmer hur det skall utföras. Regeringen anser därför att skyddsombuden kan ha en viktig betydelse som informationslänkar mellan de anställda och ledningen inom utlandsstyrkan.

Mot denna bakgrund bör reglerna om att utse skyddsombud och skyddskommitté m.m. gälla även vid tjänstgöring i utlandsstyrkan utomlands. De regler, exempelvis den om stoppningsrätt, som innebär befogenhet att vidta åtgärder som har ingripande verkan skall dock inte gälla.

Arbeterskyddsstyrelsens tveksamhet till förslaget bottnar i en osäkerhet om huruvida föreskrifter till arbetsmiljölagen även kommer att vara tillämpliga. Regeringen anser att det av allmänna principer följer att Försvarsmakten även skall tillämpa de föreskrifter som utfärdats med stöd av de bestämmelser i arbetsmiljölagen som vi föreslår skall gälla.

Även om de ovan nämnda bestämmelserna i arbetsmiljölagen som huvudregel bör tillämpas, kan emellertid tjänstgöringsförhållandena vara sådana att det i vissa fall inte är fullt möjligt. Det kan därför finnas anledning att i viss mån begränsa skyldigheten att tillämpa de nämnda bestämmelserna. En lämplig begränsning är att de skall tillämpas om inte tjänstgöringsförhållandena hindrar det. Denna begränsning skall tolkas restriktivt. Det bör krävas att varje enskilt undantag från tillämpning av arbetsmiljölagen framstår som rimligt med hänsyn till den rådande situationen. De skadeförebyggande åtgärderna får inte innebära att Sverige inte kan uppfylla sina åtaganden i den internationella verksamheten. Att svensk trupp i vissa fall står under utländskt befäl bör därför normalt sett inte föranleda någon förändring i t.ex. skyddsombudens och skyddskommittéernas verksamhet.

Regeringens förslag: Bestämmelsen i 12 § semesterlagen (1977:480) hur semesterledighet skall förläggas skall inte tillämpas på den som är anställd i utlandsstyrkan. Inte heller arbetstidslagen (1982:673) skall tillämpas på den som är anställd i utlandsstyrkan.

I lagen regleras att en anställning i utlandsstyrkan skall vara tidsbegränsad och vad som skall gälla vid uppsägning av anställning före anställningstidens utgång. I lagen skall också anges att det inte behöver lämnas besked enligt 15–17 §§ lagen (1976:580) om anställningsskydd om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta.

Utredningens förslag överensstämmer i princip med regeringens. Utredningen har dock föreslagit att reglerna om anställningsformen och uppsägning av anställning före anställningstidens utgång skall regleras i den till lagen hörande förordningen.

Remissinstanserna har i huvudsak godtagit förslaget i denna del.

Skälen för regeringens förslag: En anställning i utlandsstyrkan har så stark anknytning till Sverige att semesterlagen (1977:480), arbetstidslagen (1982:673) och lagen (1976:580) om anställningsskydd, i huvudsak torde vara tillämpliga även när utlandsstyrkan tjänstgör utomlands.

I 12 § semesterlagen finns bestämmelser om rätt till förläggning av semestern under viss tid på året. Detta innebär att en arbetstagare har rätt att få minst fyra veckor av sin semester under juni till och med augusti månad. Förhållandena på tjänstgöringsplatsen kan dock vara sådana att ledighet under just dessa sommarmånader inte är möjlig, och detta är inte något som Sverige kan råda över. Regeringen anser därför att denna bestämmelse inte skall tillämpas på utlandsstyrkans personal. Av samma anledning, dvs. skäl som Sverige inte kan råda över, bör inte heller arbetstidslagen, enligt vår mening, vara tillämplig på utlandsstyrkan.

Regleringen innebär att arbetstidslagen inte heller är tillämplig när utlandsstyrkan är under utbildning eller vid tjänstgöring i Sverige. Officersförbundet har dock efterlyst tydligare regler om att arbetstidslagens regler skall gälla vid utbildning och tjänstgöring i Sverige. Behov av att kunna organisera styrkor för snabb avfärd till ett s.k. missionsområde utan att vara styrd av arbetstidslagar kan uppkomma. Den tid som styrkan befinner sig i Sverige är dessutom normalt sett kort. Regeringen anser därför att särregleringen inte behöver begränsas till tjänstgöringen utomlands. Försvarsmakten har dock, enligt vår mening, ett generellt ansvar för att de anställda inte utsätts för orimliga arbetsvillkor vid tjänstgöring och utbildning i Sverige.

I dag regleras flera avsteg från lagen om anställningsskydd i förordningen (1984:309) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. I den förordningen regleras bl.a. att arbetsgivaren inte behöver lämna besked enligt 15–17 §§ lagen om anställningsskydd om att den tidsbegränsade anställningen inte kommer att fortsätta. Det ligger i uppdragets natur att anställningen inte kommer att förlängas. Den enskilde anställs för att delta i ett visst uppdrag och det är oftast fråga om anställningar för kortare tid. I

detta fall torde det inte finnas något arbetstagarintresse som motiverar att sådant besked bör lämnas. Aktuell reglering i lagen om anställningsskydd framstår därför som obehövlig och skapar onödiga administrativa åtgärder. I förordningen regleras också att anställningen skall vara tidsbegränsad. Den ordningen bör i sak bestå.

I princip skulle undantag från lagen om anställningsskydd alltjämt kunna regleras i förordning med stöd av 42 § 3 stycket lagen (1994:260) om offentlig anställning. Av den lagen följer att för arbetstagare som avses i lagens 1 §, t.ex. arbetstagare hos myndigheter under regeringen, skall också föreskrifter i andra författningar än lagar tillämpas även om föreskrifterna avviker från lagen om anställningsskydd. Eftersom vi nu föreslår en lag om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten anser vi att det finns anledning att reglera dessa frågor i lagen i stället för i en förordning.

Av lagen om anställningsskydd följer också att huvudregeln är att en tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört. I förordningen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten regleras i dag uppsägning av tidsbegränsad anställning i förtid. Uppsägningstiden är tre månader. Arbetsgivaren får dock bevilja den anställda kortare uppsägningstid. För det fall att den anställda inte får godkända vitsord efter genomgången utbildning får arbetsgivaren säga upp anställningen med en uppsägningstid av en månad. Behov av dessa bestämmelser finns alltjämt. Försvarsmakten och Sverige styr inte alltid över längden av de uppdrag som utlandsstyrkan skickas iväg på. Regeringen anser att det vore orimligt att binda Försvarsmakten vid anställningar längre än tre månader för t.ex. uppdrag som inte blir av eller återkallas efter kort tid. Skäl har inte heller framkommit för att ompröva bestämmelsen i någon del. Bestämmelsen i förordningen om att uppsägningstiden bestäms till en månad om den anställda inte klarar utbildningen har inte heller ifrågasatts och regeringen finner inte heller någon anledning till att inte behålla även denna. Regeringen anser att även dessa bestämmelser skall föras in i lagen.

Regeringens förslag: Vid tillämpning av lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring skall, om övervägande skäl talar för det, alla skador som inträffar från det att den första färden till tjänstgöringsplatsen påbörjas och till det att den sista färden från tjänstgöringsplatsen avslutats anses som arbetsskada. Undantag görs för semester eller motsvarande ledighet som tillbringas utom tjänstgöringslandet.

De bevisregler som är förmånligast för den enskilde skall tillämpas vid provning av om en anställd har drabbats av en arbetsskada.

Livränteunderlaget bestäms till minst fem basbelopp vid tillämpning av lagen om arbetsskadeförsäkring.

Utredningens förslag överensstämmer i sak med regeringens. Utredningen har dock en annan lagteknisk lösning.

Remissinstanserna: *Länsrätten i Göteborg* anser att livränteunderlaget vid tillämpning av lagen om arbetsskadeförsäkring är för lågt och att det istället bör bestämmas till sju basbelopp. *Försvarsmakten* har ifrågasatt om inte en reglering av skyddstiden behövs samt ansett att det är önskvärt att samma minimiregler som gäller för totalförsvarspliktiga skall gälla för anställda i utlandsstyrkan, dvs. att det ovan nämnda livränteunderlaget varierar mellan 4 och 5 basbelopp beroende på den skadades ålder.

Försäkringskassaförbundet och *Försäkringskassan i Västmanlands län* efterlyser ett klargörande av de praktiska effekterna av att livränteunderlaget avviker från gällande regler i lagen om allmän försäkring.

Skälen för regeringens förslag: I dag lämnas det enligt 17 § förordningen (FFS 1984:31) om förmåner till anställd i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten ersättning för sjukdom eller skada som uppkommit under tjänstgöring utomlands enligt de grunder som anges i lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring. I tjänstgöringen utomlands inbegrips färd från Sverige till förrättningsplatsen och åter. En förutsättning för ersättning är dock att skadan eller sjukdomen skulle ha medfört rätt till ersättning enligt lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd, om den lagen hade varit tillämplig på den anställda. Regeln innebär att provningen av om en skada eller sjukdom ådragits i arbetet skall göras enligt antingen lagen om arbetsskadeförsäkring eller lagen om statligt personskadeskydd beroende på vilken av lagarna som ger det förmånligaste resultatet för den enskilde. Regleringen innebär också att bevisreglerna i 7 och 8 §§ lagen om statligt personskadeskydd skall tillämpas.

Utlandsstyrkans personal tjänstgör under speciella förhållanden. Hotbilden är i princip densamma, oavsett om utlandsstyrkans personal ligger och sover, äter mat, ägnar sig åt vapenvård eller tjänstgör i skarpa lägen. Med hänsyn till den hotbild som finns på platser dit utlandsstyrkan skickas och för att söka åstadkomma klara och enkla regler anser regeringen att det finns skäl för att i denna lag särskilt klargöra under vilken tid som det skydd som följer av lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring skall gälla för anställda i utlandsstyrkan. Regeringen anser dock att det inte finns någon anledning att låta det stärkta skyddet även omfatta semester-

vistelse på orter där hotbilden saknas. Undantag görs därför för ledighet som inte tillbringas i tjänstgöringslandet, om inte särskilda skäl talar för att skyddet skall gälla även då. Särskilda skäl är t.ex. att kortare ledighet förläggs till en plats i närheten av missionsområdet där hotbilden för den enskilde på grund av hans eller hennes anställning i utlandsstyrkan är densamma som på tjänstgöringsplatsen.

Den som till följd av en arbetsskada har fått sin förmåga att skaffa sig inkomst genom arbete nedsatt har enligt lagen om arbetsskadeförsäkring i vissa fall rätt till livränta. I likhet med utredningen anser regeringen att ett garanterat livränteunderlag om fem basbelopp är väl avvägt.

8 Rehabiliteringsansvaret

8.1 Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar

Regeringens förslag: Försvarsmakten skall utreda rehabiliteringsbehovet, planera insatserna samt stödja och hjälpa den skadade så att han eller hon får lämplig arbetsträning eller utbildning.

Försvarsmakten skall ekonomiskt bidra till en utbildning som motiveras av eller förlängs till följd av skadan.

Försvarsmakten skall även ekonomiskt bidra till andra särskilda rehabiliteringsinsatser.

Utredningens förslag överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredningen har dock i fråga om bestämmelserna om ekonomiskt stöd valt en annan lagteknisk lösning som innebär att bestämmelserna utformats som handlingsregler för Försvarsmakten och inte som rättighetslagstiftning för den enskilde. Utredningen har även föreslagit att det av lagen skall framgå att Försvarsmakten för varje anställd som skadas allvarligt skall utse en särskild person som har ansvar för att den skadade får lämplig rehabilitering. Utredningen har även föreslagit att det av lagen skall framgå att Försvarsmakten har ansvar för den skadades sociala rehabilitering samt att myndigheten skall förmedla kontakter med andra myndigheter och organisationer som förfogar över insatser som kan underlätta den skadades återgång till arbetslivet.

Remissinstanserna: Försvarsmakten anser att det inte är ändamålsenligt att bygga upp en annan organisation för rehabilitering av de anställda i utlandsstyrkan än vad som skall gälla för andra anställda inom Försvarsmakten. Myndigheten anser att det i stället är angeläget att kunna peka på att samma regler gäller i båda fallen. *Länsrätten i Göteborg* anser att Försvarsmaktens roll kommer att vara att ha det övergripande ansvaret för att rätt åtgärder och beslut fattas hos övriga myndigheter vars ansvarsområden skall samordnas, varför en särskild fristående organisation bör bildas inom Försvarsmakten för detta. *Arbetsgivarverket* menar att Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar bör utformas som ett komplement till det ansvar som övriga aktörer med ansvar för rehabilitering har. *Försäkringskassaförbundet* anser att Försvarsmakten bör åläggas att samverka

med försäkringskassan. *Statens trygghetsnämnd* anser att det är viktigt att det klargörs vilken instans som har huvudansvaret för rehabiliteringen, Försvarsmakten eller försäkringskassan. Myndigheten efterfrågar även närmare regler för hur stort ekonomiskt stöd som ska lämnas och hur samordningen skall ske med andra ersättningsformer. *Officersförbundet* har ifrågasatt om Försvarsmaktens verksamhet primärt lämpar sig för rehabiliteringsåtgärder annat än för tidigare försvarsmaktsanställda. I övrigt har remissinstanserna tillstyrkt eller inte haft några invändningar mot förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Sedan den 1 januari 1997 har Försvarsmakten ett rehabiliteringsansvar för alla som varit anställda i utlandsstyrkan och som skadats efter år 1992. Detta är reglerat i 15 § förordningen (1984:309) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Ansvar innebär att Försvarsmakten skall se till att de rehabiliteringsuppgifter som en arbetsgivare har enligt 22 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring fullgörs. Ansvaret fräntar inte den skadades eventuella arbetsgivare dess ansvar för rehabilitering av den skadade.

Att Försvarsmakten bör ha ansvaret för rehabilitering av även de tidigare anställda i utlandsstyrkan är inte ifrågasatt. Däremot kan det ifrågasättas om det sätt på vilket ansvaret reglerats är ändamålsenligt.

En arbetsgivares rehabiliteringsansvar gentemot en anställd grundar sig i dag på lagen om allmän försäkring och arbetsmiljölagen (1977:1160). Dessa lagar kompletteras av lagen (1982:80) om anställningsskydd. Det rehabiliteringsansvar Försvarsmakten har mot dem som tidigare varit anställda i utlandsstyrkan men som inte är anställda tills vidare inom Försvarsmakten består endast av reglerna i en av dessa lagar, nämligen lagen om allmän försäkring. Det är inte heller möjligt att låta Försvarsmaktens ansvar omfatta hela den rättsliga grunden för en arbetsgivares rehabiliteringsansvar. Detta talar för att en annan lösning än den nu valda är att föredra. Man bör även beakta att reglerna i 22 kap. lagen om allmän försäkring är föremål för utvärdering. I betänkandet *Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar*, SOU 1998:104, som för närvarande bereds inom Regeringskansliet, föreslås att den enskilde skall ha samma rättigheter som i dag. Däremot har det visat sig att vissa mindre arbetsgivare har svårt att leva upp till det ansvar som de har enligt 22 kap. lagen om allmän försäkring. Delar av rehabiliteringsansvaret har därför i förslaget flyttats över från arbetsgivaren till försäkringskassan.

Försvarsmakten är en arbetsgivare med goda förutsättningar att ha en väl fungerande organisation för att fullgöra ett långtgående rehabiliteringsansvar. Det är en fördel för den enskilde om rehabiliteringsansvaret ligger hos Försvarsmakten. Försvarsmakten torde ha bättre möjligheter att se till den enskildes särskilda behov och situation eftersom myndigheten på ett annat sätt än försäkringskassan kan ha förståelse och kunskap om den mycket speciella verksamhet som den skadade har tjänstgjort i. Sammantaget anser regeringen att det finns skäl för att komplettera rehabiliteringsansvaret så som det är reglerat i 22 kap. lagen om allmän försäkring och att särskilt ange Försvarsmaktens ansvar i detta avseende.

Försvarsmakten bör få så stor handlingsfrihet som möjligt i sitt arbete med att rehabilitera personer som skadas i sin tjänstgöring i utlandsstyr-

kan. Vi vill att det skall vara möjligt för Försvarsmakten att finna den bästa möjliga lösningen för varje enskild person som behöver sådana åtgärder. Ingen skada är lik den andra och framför allt har varje enskild individ sina specifika behov som behöver tillgodoses för att det bästa möjliga rehabiliteringsresultatet skall kunna uppnås.

De föreslagna bestämmelserna om rehabilitering är inte i sig av sådan art att de behöver lagform. Allmänna bestämmelser om rehabilitering av skadade finns dock, som ovan nämnts, i 22 kap. lagen om allmän försäkring. Vårt lagförslag är att se som en förbättring och ett komplement till den lagens bestämmelser. Lagförslagets bestämmelser är centrala för den enskilde som skadats. Reglerna utgör en del av ett regelkomplex för rehabilitering. Vi finner det mest naturligt och lämpligt att även dessa bestämmelser regleras i lag. Samtliga bestämmelser om rehabilitering som är av central betydelse får då samma dignitet i lagteknisk mening.

En särskild fråga är vid vilka psykiska besvär Försvarsmakten skall bistå en tidigare anställd. Enligt regeringens uppfattning är det endast i de fall då de psykiska besvären tydligt har sin orsak i händelser efter det att anställningen upphört eller i andra faktorer som uppenbart saknar samband med tjänstgöringen som Försvarsmakten inte bör ha något ansvar för att bistå med stöd till rehabiliteringen.

Arbetslivsinriktad rehabilitering

Det första steget i rehabiliteringsprocessen är en utredning av behovet av åtgärder för att den skadade skall återfå full arbetsförmåga eller för att förstärka den skadades möjligheter att i framtiden försörja sig genom förvärvsarbete. Denna utredning skall göras i samråd med den skadade och bör inledas så tidigt som möjligt så att den medicinska rehabiliteringen kan samordnas med den sociala och arbetsmarknadsmässiga. Regeringen delar utredningens uppfattning att det är lämpligt att utredningen resulterar i en skriftlig plan, som kan upprättas med ledning av bestämmelserna i 22 kap. lagen om allmän försäkring.

De huvudsakliga formerna för arbetslivsinriktad rehabilitering är arbetsträning och utbildning. Arbetsträning innebär att den skadades förmåga att klara ett arbete som han eller hon redan före skadan hade kompetens för övas upp. I de fall lämplig arbetsträning inte kan anordnas inom Försvarsmakten bör kontakter med myndigheter eller andra där träningen skulle kunna genomföras förmedlas.

För att den skadade skall kunna återgå till förvärvslivet är utbildning som syftar till att höja kompetensen till en sådan nivå att den skadade trots eventuellt kvarstående funktionshinder blir attraktiv på arbetsmarknaden av största vikt. Utbildningens betydelse accentueras av att många av de anställda i utlandsstyrkan är unga och ännu inte hunnit skaffa sig den utbildning de tänkt. Även för dem som redan har en utbildning kan en ny bli nödvändig om skadan förhindrar arbete inom det område där den skadade tidigare arbetat.

Regeringen anser därför att Försvarsmakten skall ge ekonomiskt stöd till en utbildning som motiverats av eller förlängts till följd av skadan. Utgångspunkten bör vara att den skadade i vart fall inte skall försättas i en

sämre ekonomisk situation än om han eller hon kunnat fullfölja sina ursprungliga utbildnings- eller yrkesplaner.

Med hänsyn till samhällets utveckling kommer det i praktiken inte sällan att krävas längre utbildningar på universitetsnivå. Ibland kan då frågan uppkomma om den utbildning den skadade önskar är rimlig både i förhållande till kostnader och den skadades förutsättningar. En avvägning får göras i varje enskilt fall. Den enskildes önskemål bör dock väga tungt. I detta sammanhang kan även erinras om att regeln inte innebär att Försvarsmakten nödvändigtvis skall bekosta hela utbildningen.

Målet med rehabiliteringen bör vara att den skadades kompetens höjs så att han eller hon kan få ett tillfredsställande arbete på den öppna arbetsmarknaden.

Försvarsmaktens stöd skall ses som ett komplement till annat stöd som lämnas till den enskilde. Vid bedömningen av om stöd skall lämnas måste alltid prövas om stödet framstår som skäligt med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet.

Både under den tid arbetsträning och utbildning pågår och sedan den skadades kompetens höjts genom sådana åtgärder bör Försvarsmakten förmedla kontakter med andra myndigheter och organisationer som förfogar över insatser som kan underlätta den skadades återgång till arbetslivet, se nedan under avsnitt 8.2.

I de fall skadan lett till ett fysiskt handikapp kan den skadade vara i behov av hjälpmedel för kunna återgå till att försörja sig genom förvärvsarbete och för att kunna leva ett aktivt och självständigt liv. Försvarsmakten bör i dessa fall inte ensam bekosta hjälpmedlen i den mån sådana kan erbjudas på annat sätt inom samhället. Däremot kan det finnas anledning för Försvarsmakten att förbättra den skadades situation genom att bistå med medel så att hjälpmedel av särskild art eller kvalitet kan anskaffas.

Social rehabilitering

Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar skall inte enbart vara inriktat på att den skadade skall återfå så god förvärvsförmåga som möjligt. Regeringen delar utredningens mening om att den sociala rehabiliteringen är minst lika viktig. Om det visar sig att den skadade inte anses kunna återgå till förvärvsarbete, skall Försvarsmaktens insatser inriktas på att stödja den skadades möjligheter att leva ett aktivt och självständigt liv. Regeringen avser att återkomma i detta avseende i förordningen till lagen. Inom ramen för den föreslagna 7 § om ersättning för t.ex. hjälpmedel kommer Försvarsmakten att kunna bistå den enskilde ekonomiskt även när den skadade har bedömts inte kunna komma att återgå till arbetslivet.

Försvarsmaktens rehabiliteringsorganisation

På samma sätt som för arbetsgivarnas allmänna rehabiliteringsansvar bör det särskilt föreskrivas att Försvarsmakten skall ha en på lämpligt sätt organiserad rehabiliteringsorganisation för att det ansvar som beskrivits ovan skall kunna genomföras.

Utredningen anser att huvudansvaret inom denna rehabiliteringsorganisation skall vila på en särskild person som skall se till att den skadade får det stöd och den hjälp som behövs. Regeringen anser dock inte att det finns tillräckligt skäl för att i lag reglera hur denna organisation skall se ut. Regeringen kommer i stället att återkomma i förordningen till detta.

8.2 Begränsning av rehabiliteringsansvaret i tiden m.m.

Regeringens förslag: Försvarsmaktens sociala och arbetslivsinriktade rehabiliteringsansvar enligt denna lag skall bestå under tre år. Tiden skall dock kunna förlängas med ytterligare två år.

Försvarsmakten skall samarbeta med andra berörda myndigheter och samordna sina rehabiliteringsinsatser med eventuell annan arbetsgivares åtgärder.

Utredningens förslag överensstämmer i huvudsak med regeringens.

Remissinstanserna: *Länsrätten i Göteborg* anser att någon tidsbegränsning inte skall gälla för den som har fått psykiska skador till följd av tjänstgöring i utlandsstyrkan.

Skälen för regeringens förslag: Rehabiliteringsinsatserna enligt lagen om allmän försäkring begränsas i princip till ett års tid med hänsyn till reglerna om rehabiliteringspenning. Vissa möjligheter till förlängning finns dock. Arbetsgivares rehabiliteringsansvar gäller dock så länge anställningen fortgår.

Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar bör bestå under en längre tid. Regeringen anser att tre år är en rimlig gräns. I vissa fall kan det dock vara befogat med ännu längre tid. Vid vissa svårare skador kan arbetsträning m.m. ta särskilt lång tid i anspråk. Det kan också förekomma att den utbildning som ansetts lämplig tar längre tid än tre år. Det bör därför finnas möjlighet att utsträcka ansvaret ytterligare två år om det finns särskilda skäl. Om en rehabiliteringsåtgärd befinner sig i sitt slutskede när denna tid löpt ut finns det inget som hindrar Försvarsmakten att låta slutföra åtgärden.

Frågan är då från när denna tidsfrist skall börja löpa. Att låta tidsfristen löpa från tidpunkten för skadan är inte lämpligt med hänsyn till hur olika lång tid som kan krävas för att en skadad skall bli så medicinskt återställd att rehabiliteringen kan påbörjas. Tidsfristen bör därför enligt regeringens mening räknas från och med den tidpunkt då de faktiska rehabiliteringsåtgärderna kan inledas. När denna tidpunkt inträffar får avgöras från fall till fall. Att regeln för hur länge Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar kvarstår byggts upp på detta sätt innebär att utredningen av behovet av åtgärder kommer att genomföras innan tidsfristen börjar löpa.

Vid sidan av Försvarsmakten finns myndigheter och andra som har ansvar för rehabiliteringen av en skadad. I de flesta fall är deras inbördes samarbete reglerat och beroende av vilken ställning den skadade har, till exempel som arbetstagare. Att någon skyldighet för de andra inblandade att samarbeta med Försvarsmakten inte följer av regleringen hindrar inte att Försvarsmakten åläggs att samarbeta med exempelvis försäkringskas-

san och länsarbetsnämnden. Med hänsyn till att även dessa myndigheter har ansvar för rehabilitering och att Försvarsmaktens insatser kan främja rehabiliteringen borde inga hinder möta för samarbetet.

Särskilt när det gäller utredningen om den skadades behov av insatser och den planering som genomförts kan det finnas anledning till samarbete med försäkringskassan.

I de fall den skadade har en annan arbetsgivare än Försvarsmakten, som därmed också har ansvar för rehabilitering, skall Försvarsmaktens arbetsuppgifter som huvudregel samordnas med arbetsgivarens. I de fall arbetsgivaren bidrar till att den skadade får en tillfredsställande rehabilitering kan Försvarsmaktens åtgärder begränsas till en kontroll att så sker. I vissa fall, till exempel då det är fråga om en arbetsgivare med en verksamhet av liten omfattning, finns kanske inte förutsättningarna för en tillfredsställande rehabilitering. Försvarsmakten bör då ta ett större ansvar. Meningen är dock inte att den skadades eventuella arbetsgivare skall kunna dra fördel av Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar.

8.3 Ersättning till anhöriga

Regeringens förslag: Anhöriga till den som skadas skall få ersättning för vissa kostnader från Försvarsmakten.

Utredningens förslag överensstämmer med regeringens. Utredningen har dock föreslagit att delar av systemet skall regleras i förordning samt att delar av systemet konstrueras som handlingsregler för Försvarsmakten och inte som rättighetslagstiftning.

Remissinstanserna har tillstyrkt eller inte haft några synpunkter på förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Det är ofta ytterst väsentligt för resultatet av övriga rehabiliteringsinsatser att de anhöriga engagerar sig i rehabiliteringen av en skadad. Försvarsmakten bör därför sträva efter att i samråd med den skadade uppmuntra och stödja sådant engagemang från de anhörigas sida. Ibland kan dock en medverkan i rehabiliteringen bli omfattande eller på annat sätt mycket ekonomiskt kännbar för den anhörige, samtidigt som rehabiliteringssynpunkter talar starkt för att den anhöriges insatser bör fortsätta. Regeringen anser att Försvarsmakten i sådana fall skall ge den anhörige skälig ersättning för de kostnader som uppstår. Det kan t.ex. röra sig om ökade boendekostnader, kostnader för barn tillsyn, kostnader för resor till en plats där arbetsträning eller andra rehabiliteringsinsatser äger rum eller dylikt. Regeringen delar utredningens synpunkt att ersättning inte skall utgå för utebliven arbetsinkomst bl.a. med hänsyn till den rätt till ledighet som i så fall också måste övervägas. Frågan bör såsom utredningen konstaterat behandlas i ett vidare sammanhang som beaktar också andra anhörigas välmotiverade önskan att medverka i rehabilitering av sina närmaste.

Om en anställd i utlandsstyrkan skadas svårt, är det även rimligt att de anhöriga får möjlighet att möta honom eller henne vid ankomsten till Sverige. Motsvarande bör gälla även vid ett dödsfall. När någon som skadats

är i behov av långvarig läkarvård kan det också finnas anledning att bistå de anhöriga med ersättning för minst ett besök per månad under tiden för sjukhusvistelsen. En sådan ersättning bör ges för resa, uppehälle och för förlorad inkomst. Regeringen anser att den lämpligen bör ges efter samma grunder som gäller i fråga om ersättning av allmänna medel till vittnen m.fl.

Som ovan nämnts har ofta anhörigas stöd avgörande betydelse för en framgångsrik rehabilitering av den skadade. Men även de anhöriga kan själva vara i behov av psykosocialt stöd. Regeringen anser, i likhet med utredningen, att Försvarsmakten bör ta ett ansvar för att sådana behov hos de anhöriga tillgodoses. Försvarsmakten skall därför vid behov ge skäligt ekonomiskt bidrag till kostnader för sådant psykosocialt stöd till anhöriga som Försvarsmakten inte själv kan tillhandahålla. Samtliga regler om ersättning bör vara samlade på ett ställe.

9 Överklagande

Regeringens förslag: Beslut med stöd av bestämmelserna om rehabilitering och ersättning till anhöriga får överklagas till allmän förvaltningsdomstol.

Utredningens förslag: Utredningen, som till övervägande del inte formulerat sitt förslag som rättighetslagstiftning, har ansett att Försvarsmaktens beslut med stöd av denna lag inte bör kunna överklagas. Där emot bör det finnas möjlighet för den enskilde att begära omprövning av beslut inom Försvarsmakten. Omprövningen bör då ske på en högre nivå än där det ursprungliga beslutet fattades. Utredningen har föreslagit att bestämmelsen om ersättning till anhöriga enligt 11 § andra och tredje stycket i regeringens lagförslag skall regleras i förordningen och att beslut med stöd av de bestämmelserna skall kunna överklagas till allmän förvaltningsdomstol.

Remissinstanserna: *Kammarrätten i Jönköping* har ifrågasatt om förbudet att överklaga står i överensstämmelse med artikel 6 i konventionen (den 4 november 1950) angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (nedan benämnd Europakonventionen).

Arbetsgivarverket har efterlyst ett mer omfattande resonemang gällande kopplingen till lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Karlstads kommun har avstyrkt förslaget på den grunden att det är angeläget att myndighetsutövning mot enskilda skall kunna överklagas till domstol.

Skälen för regeringens förslag: De föreslagna bestämmelserna skall ses som ett komplement till bl.a det allmännas stöd och åtgärder. För att kunna tillgodose den enskildes behov av insatser är det viktigt att Försvarsmakten ges så stor handlingsfrihet som möjligt vid bestämmandet av stödåtgärder. Utredningens förslag till bestämmelser innebär att Försvarsmakten i vissa situationer "får" bistå den enskilde och dennes anhöriga. Vid en rättslig bedömning är sådana regler inte att anse som rättigheter i

egentlig mening. Bestämmelserna i den utformningen är alltså inte att betrakta som en rättighetslagstiftning och lämpar sig därför mindre väl för domstolsprövning. Lagrådet har dock ifrågasatt om förbudet mot överklagande, om än formellt korrekt, ändå bör genomföras med hänsyn till de förväntningar hos den enskilde som kan uppkomma till följd av bestämmelser av denna typ. Med hänsyn därtill har regeringen omformulerat förslaget så att det får karaktären av rättighetslagstiftning och därmed lämpar sig bestämmelserna bättre för en eventuell domstolsprövning. Skäl saknas att i denna situation överväga en möjlighet till omprövning av Försvarsmaktens beslut i enlighet med utredningens förslag.

10 Kostnadskonsekvenser

Utredningen har i betänkandet också tagit upp vissa förändringar i förmånssystemet som kan regleras i förordningsform, bl.a. frågan om riskgarantibelopp. Vidare har utredningen föreslagit att vissa särskilda ekonomiska satsningar bör göras för att förbättra arbetsmiljön för utlandsstyrkan. Utredningen har därutöver analyserat vilka ekonomiska konsekvenser som utredningens förslag kommer att medföra. Remissinstanserna har i dessa delar i stort sett inte framfört några synpunkter.

Regeringen har i sina förslag i vissa delar valt andra författningstekniska lösningar. Bl.a. har förslag som utredningen ansett kunna regleras i förordningsform i stället tagits in i lagförslaget. Däremot har regeringen till skillnad från utredningen den uppfattningen att vissa andra författningsförslag bl.a. om koordinatörer, inte bör lagregleras. Frågan om utformningen av riskgarantibelopp – som bör regleras i förordning – avser regeringen behandla i förordningsarbetet. För att kunna göra en samlad kostnadsanalys kan vi emellertid redan nu anmäla att vi inte kommer att helt följa utredningens förslag i denna del.

I fråga om kostnadskonsekvenserna av förslaget kan följande sägas. Utredningen har i fråga om rehabiliteringsansvaret m.m. beräknat att förslaget kan medföra en kostnadsökning om cirka 500 000 kronor per år. Regeringen delar utredningens bedömning att det i lagförslaget angivna rehabiliteringsansvaret m.m. inte medför några större kostnadsökningar. Införandet av en regel som gör arbetsmiljölagen gällande för utlandsstyrkan vid tjänstgöring utomlands kan inte heller medföra några kostnadsökningar. På längre sikt bör detta ses som en investering som medför kostnadsminskningar eftersom ett välutfört och fungerande miljöarbete leder till minskade arbetsskador.

I fråga om förslaget om en nedre gräns om fem basbelopp för beräkning av livränta har utredningen inte ansett detta medföra några kostnadsökningar. Regeringen delar utredningens bedömning att förslaget i denna del inte medför några ökade kostnader. Kostnaderna för regeringens förslag i övrigt skall finansieras inom utgiftsområde 6 Totalförsvar, anslaget A2 Fredsfrämjande truppinsatser.

Till lagens bestämmelser om rehabilitering och ersättning till anhöriga kopplas överklagandebestämmelser. Överklagandebestämmelsen vad

gäller beslut som fattas med stöd av lagens rehabiliteringsbestämmelser innebär inte någon kostnadsmässig förändring i förhållande till gällande reglering. I fråga om beslut som fattas med stöd av reglerna om ersättning till anhöriga som överklagas har regeringen ingen anledning att uppskatta att det kan bli fråga om annat än något enskilda mål. Kostnaden kan bedömas som mycket ringa och får därför i sammanhanget betraktas som marginell.

Den särskilda ekonomiska satsning på arbetsmiljöområdet på cirka 10 miljoner kronor på tre år som utredningen föreslagit anser regeringen inte nu skall behandlas i samband med detta lagförslag. Vi avser att återkomma i annat sammanhang i denna fråga.

11 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Författningsförslagen kan träda i kraft tidigast den 1 juli 1999. De föreslagna bestämmelserna bör gälla från ikraftträdandet. Dock bör det rehabiliteringssystem som Försvarsmakten tillämpar för anställda i utlandsstyrkan vara enhetligt. De nya rehabiliteringsbestämmelserna bör därför tillämpas även på tidigare anställda i utlandsstyrkan som skadats efter utgången av år 1992. I fråga om ersättning till anhöriga innebär denna reglering att ersättning i sådana fall kan betalas ut för ersättningsgilla kostnader som uppkommit efter det att lagen trätt ikraft. Skadan som den enskilde drabbats av, och som en anhörig grundar sitt anspråk på, måste dock ha uppstått efter utgången av 1992.

12 Författningskommentar

Förslaget till lag om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.

1§

Lagens tillämpningsområde styrs av bestämmelsen i 1 §. Vilka som skall anställas i utlandsstyrkan framgår av andra stycket. Det är endast den militära och civila personal som behövs för en viss internationell verksamhet utomlands som får anställas i utlandsstyrkan. Internationell verksamhet som avses är verksamhet som syftar till att avvärja risk för en väpnad konflikt, hejda en pågående väpnad konflikt, övervaka överenskommelser om fred och vapenstillestånd samt att skapa förutsättningar för varaktig fred och säkerhet genom humanitärt arbete i samband med en väpnad konflikt. En missions huvuduppgift kan omfatta ett eller flera av de ändamål som personal får anställas i utlandsstyrkan för.

Anställning i utlandsstyrkan kan bara ske när Försvarsmakten deltar i en viss insats. Att endast den personal som behövs får anställas i utlandsstyrkan innebär inte att det är varje enskild persons uppgift som skall ställas i förhållande till uppdragets syfte. Av betydelse är den huvudsakliga verksamheten för gruppen och om personens uppgifter behövs för att hela uppdraget skall kunna genomföras. Den personal som t.ex. står för

matlagningen till den övriga styrkan kan och skall således anställas i utlandsstyrkan. Detta innebär också att personal som Sverige ställer till förfogande till internationella organisationers sekretariat inte kan anställas i utlandsstyrkan.

Bestämmelsen innebär alltså inte att alla som tjänstgör inom internationell verksamhet inom Försvarsmakten skall vara anställda i utlandsstyrkan. I detta sammanhang kan även erinras om att det av 2 § lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands framgår att anställning i utlandsstyrkan skall ske särskilt.

2 §

I paragrafen anges vilka delar av arbetsmiljölagen (1977:1160) som skall tillämpas då anställda i utlandsstyrkan tjänstgör utomlands. Bestämmelsen motiveras närmare i avsnitt 7.1. Regeln innebär att vissa delar av kapitlet om bestämmelserna om arbetsmiljöns beskaffenhet och om allmänna skyldigheter blir tillämpliga. Arbetsmiljöåtgärderna måste dock anpassas till arbetets särskilda karaktär. Detta innebär inte att högre skaderisker än vid en arbetsplats i Sverige skall accepteras.

Vidare skall vissa av bestämmelserna om skyddsombud och skyddskommittéer tillämpas. Deras befogenhet är dock begränsad med hänsyn till att det är fråga om arbete utomlands. I fråga om förfarande m.m. kan ledning sökas i arbetsmiljölagens regler även om de inte är direkt tillämpliga i denna del.

Avsteg från arbetsmiljölagens regler får göras om en tillämpning hindras av tjänstgöringsförhållandena. Varje avsteg måste dock framstå som motiverat med hänsyn till den rådande situationen.

3 §

Bestämmelsen i *första punkten* har förts över från förordningen (1984:309) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten och innebär att besked inte behöver lämnas om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta. Någon saklig ändring är inte avsedd.

Andra punkten i bestämmelsen innebär att 12 § semesterlagen (1977:480), som anger att arbetstagaren har rätt att ta ut sin semester under viss tid på året, inte gäller. Anställda i utlandsstyrkan har därmed bara rätt att förlägga sin semester under denna tid på året om Försvarsmakten går med på det.

Av *tredje punkten* följer att inte heller arbetstidslagen (1982:673) skall tillämpas på de anställda i utlandsstyrkan. För att kunna organisera styrkor för snabb avfärd till ett s.k. missionsområde är Försvarsmakten inte heller bunden av arbetstidslagen vid tjänstgöring och utbildning i Sverige.

4 §

Bestämmelsen i *första stycket* har i huvudsak förts över från förordningen (1984:309) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Någon saklig ändring är inte avsedd. Att tidsbegränsad anställning får avse tjänstgöringstiden har införts för att möjliggöra att de som anställts enbart för utbildningstiden skall kunna anställas för enbart tjänstgöringstiden om det be-

hövs. Den tidsbegränsade anställningen kan antingen gälla för viss tid eller tills vidare dock längst till visst datum. Prop. 1998/99:68

Andra och tredje stycket har också förts över från förordningen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Bestämmelserna innebär att en tidsbegränsad anställning kan sägas upp före anställningstidens utgång. Någon saklig ändring är inte heller här avsedd.

5 §

Bestämmelsen innebär bland annat att skador som inträffar även under fritid kan medföra ersättning enligt lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring.

Av *första stycket* framgår att all tid från det att den första färden till tjänstgöringsplatsen påbörjas till det att den sista färden från tjänstgöringsplatsen avslutas är arbetstid när man enligt lagen om arbetsskadeförsäkring tar ställning till om en skada eller en sjukdom har uppkommit i arbetet. När någon har skadats eller drabbats av en sjukdom provas först om det har inträffat under den tid som försäkringen avser. Därefter provas om det är en sådan skada eller sjukdom som omfattas av försäkringen. Vid denna sistnämnda prövning skall, enligt *andra stycket*, de bevisregler som är förmånligast för den enskilde tillämpas.

Endast om det finns särskilda skäl omfattar skyddet skador och sjukdomar som den enskilde drabbas av under ledighet som tillbringas i annat land än tjänstgöringslandet. Utförs arbetet i flera länder, som ofta är fallet vid konflikter i gränstrakter, betraktas samtliga dessa som tjänstgöringsland. Särskilda skäl kan föreligga om den enskilde under sin ledighet vistas i ett grannland där hotbilden är densamma som i tjänstgöringslandet. Detta innebär att vid tjänstgöring i gränsområden omfattar skyddet normalt sett vistelser även i grannlandet trots att den anställda inte är stationerad där. En så kallad fritidsskada som omfattas av undantaget är t.ex. när en anställd i utlandsstyrkan under ledig tid i ett grannland utsätts för misshandel eller annat våld i sin egenskap av anställd i utlandsstyrkan.

Andra stycket innebär att prövningen av om en skada är en arbetsskada skall ske enligt regler om samband och skadekriterier i den av de båda lagarna som ger det förmånligaste resultatet för den enskilde. Ersättning betalas dock alltid ut enligt lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring.

Tredje stycket utgör en undre gräns till skydd för dem som vid en arbetsskada annars skulle få mycket låg livränta.

6 §

Bestämmelsen, som också motiveras i avsnitt 8, anger de grundläggande momenten i de åtgärder Försvarsmakten skall vidta för att rehabilitera den som skadats under tjänstgöring i utlandsstyrkan. Åtgärderna skall riktas till dem som på grund av skada drabbats av invaliditet eller nedsättning av arbetsförmågan. Av *första punkten* följer att Försvarsmakten i samråd med den skadade skall utreda vilka specifika behov som den skadade har.

Att ordet ”skadas” använts innebär inte att rehabiliteringsansvaret enbart skall aktualiseras då skadan orsakats av olyckshändelse. Rehabilitering bör även komma i fråga vid fall som enligt praxis skulle anses vara arbetssjukdom. Detta gäller exempelvis vissa sjukdomar och parasiter

som finns inom uppdragsområdet och som är svåra att skydda sig mot på grund av tjänstgöringsförhållandena. Dessutom bör även vissa skadeförlopp som är för utsträckta för att betecknas som olyckor, innefattas om orsaken kan hänföras till deltagandet i utlandsstyrkans verksamhet. Ansvar omfattar såväl fysiska som psykiska skador.

Arbetsträning innebär att den skadade övar upp sin förmåga att klara ett arbete som han eller hon redan före skadan hade kompetens för. Detta kan ofta ske inom ramen för Försvarmaktens verksamhet som spänner över ett stort fält. Av *andra punkten* följer att Försvarmakten skall söka finna lämplig arbetsträning inom myndigheten. Om den skadade har en arbetsgivare, är Försvarmaktens ansvar för att finna lämplig arbetsträning subsidiärt, se vidare författningskommentaren till 9 §. I de fall lämplig arbetsträning inte kan anordnas inom Försvarmakten bör kontakter med myndigheter eller andra där träningen skulle kunna genomföras förmedlas.

Försvarmakten skall enligt *tredje punkten* medverka till att den skadade får den utbildning som han eller hon behöver för att bli attraktiv på arbetsmarknaden. Utbildningens betydelse accentueras av att många av de anställda i utlandsstyrkan är unga och ännu inte hunnit skaffa sig den utbildning de tänkt. Även för dem som redan har en utbildning kan en ny bli nödvändig om skadan förhindrar arbete inom det område där den skadade tidigare har arbetat. Även någon typ av fortbildning kan vara av betydelse för att förbättra möjligheterna att få ett arbete. Längre utbildningar på universitetsnivå kan förekomma.

7 §

Omfattningen av det stöd som anges i paragrafen får prövas individuellt. Bestämmelsens *första stycke* innebär att Försvarmakten i vissa fall skall ge den skadade ekonomiskt stöd till utbildning. Ekonomiskt stöd till utbildning behöver kanske t.ex. inte ges för hela utbildningskostnaden, utan behovet får avvägas med hänsyn till den skadades kvarstående funktionshinder och andra konsekvenser av skadan. Vidare bör andra inkomstmöjligheter beaktas. I många fall torde det bli fråga om att komplettera andra förmåner så att den skadade får en reell ekonomisk möjlighet att fullgöra den avsedda utbildningen.

I vissa fall kan den sociala och arbetslivsinriktade rehabiliteringen gynnas av att den allmänna sjukvården kompletteras. Detta kan avse sådan vård som inte omfattas av den allmänna vården, exempelvis vissa former av psykosocialt stöd. I andra fall kan särskilda insatser behövas för att påskynda den medicinska rehabiliteringen även om lämplig behandling i och för sig skulle ha kunnat fås inom den allmänna vården.

I de fall skadan lett till ett fysiskt handikapp kan den skadade vara i behov av hjälpmedel för att kunna återgå till att försörja sig själv genom förvärvsarbete och för att kunna leva ett aktivt och självständigt liv. Enligt *andra stycket* skall Försvarmakten därför ge stöd även till andra åtgärder. Försvarmakten bör i dessa fall inte ensam bekosta hjälpmedlen i den mån sådana erbjuds på annat sätt inom samhället. Däremot kan det finnas anledning för Försvarmakten att förbättra den skadades situation genom att bistå med medel så att hjälpmedel av särskild art eller kvalitet kan anskaf-

fas. Försvarsmaktens kostnader blir således subsidiära i förhållande till vad som normalt skall utgå från andra myndigheter för hjälpmedel m.m.

Såsom framgår av *tredje stycket* och vad som ovan sagts skall stödet endast ges om det inte tillhandahålls av annan till följd av andra bestämmelser och om det framstår som skäligt med hänsyn till samtliga omständigheter.

8 §

Bestämmelsen uttrycker hur långt Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar sträcker sig i tiden. Den treåriga tidsfristen inleds i princip när en arbets träning eller en utbildning kan inledas.

Skäl att utsträcka åtgärderna utöver tre år kan föreligga exempelvis om den skadades tillstånd är sådant att den medicinska rehabiliteringen måste pågå jämsides med utbildning eller arbetsträning och kräver så mycket tid att de övriga insatserna blir lidande. Andra exempel är att den skadade gör stora framsteg mot slutet av treårsperioden och det därmed inte kan anses rimligt att avbryta åtgärderna eller att den utbildning den skadade genomför är så lång att det inte inom treårstiden går att bedöma om studierna kommer att försenas på grund av skadan.

9 §

Av *första stycket* framgår att Försvarsmakten skall samarbeta med andra myndigheter vid genomförandet av rehabiliteringen så att samtliga resurser som finns tillgängliga i samhället kommer till användning på ett för den skadade adekvat sätt.

Den skadades eventuella arbetsgivare har i stora delar samma ansvar för rehabilitering som Försvarsmakten. Därför bör, såsom framgår av *andra stycket*, insatserna samordnas. I de fall en eventuell arbetsgivare tar ett stort ansvar för rehabiliteringen bör Försvarsmaktens åtgärder i de flesta fall kunna inskränkas till enbart avstämning av hur rehabiliteringen förlöper. I särskilt svåra fall som kräver omfattande resurser kan det dock finnas skäl för Försvarsmakten att bidra med ytterligare resurser utöver vad arbetsgivaren kan erbjuda.

Det kan också finnas anledning att erbjuda möjligheten till arbetsträning inom Försvarsmakten i de fall lämplig sådan träning inte kan anordnas hos arbetsgivaren.

10 §

Av bestämmelsen framgår att den skadades eventuella arbetsgivare alltjämt har kvar sitt rehabiliteringsansvar.

11 §

I vissa särskilda fall kan det finnas ett behov av att någon anhörig till den skadade medverkar vid rehabiliteringen. Med anhörig avses person som har en mycket nära social relation till den skadade eller avlidne. Försvarsmakten i dessa fall, vilket följer av *första stycket*, skall ge skälig ersättning för de kostnader medverkan i rehabiliteringen medför för den anhörige. I vilka fall en anhörig bör medverka i rehabiliteringen bör bestämmas utifrån den skadades behov och det bör stå klart att detta främjar

rehabiliteringen. Som exempel på kostnader som kan ersättas kan nämnas ökade boendekostnader, kostnader för resor och kostnader för barntillsyn. Ersättning för förlorad arbetsinkomst eller ersättning för utfört arbete räknas inte hit.

Genom regeln i *andra stycket* får anhöriga till de anställda ersättning för vissa kostnader som uppkommer till följd av att den anhörige skall ta emot den som förolyckats och för att möta eller besöka den som skadats svårt. Ersättning kan således betalas ut för resekostnader samt kostnader för uppehälle och tidsspillan. Ingen begränsning har angetts för antalet resor. Ett riktmärke kan dock vara en resa per månad.

Av *tredje stycket* följer att Försvarsmakten skall ge ekonomiskt bidrag till krisstöd eller annat psykosocialt stöd till ovannämnda anhöriga, dvs. i fall då den anställda dödsats eller skadats svårt. Stödet skall dock föregås av en skälighetsprövning i det enskilda fallet. Alla omständigheter av betydelse bör då vägas in såsom t.ex. den anhöriges relation till den skadade, behovet av stöd, skadans art och möjligheten att erhålla professionell hjälp från annat håll.

12 §

I *paragrafen*, som fått annan innebörd efter lagrådets yttrande, anges att beslut som fattas med stöd av lagens bestämmelser om rehabilitering i 6–8 §§ och beslut om ersättning till anhöriga enligt 11 § får överklagas till allmän förvaltningsdomstol. Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Lagen träder i kraft den 1 juli 1999. Att 6–11 §§ skall tillämpas på tidigare anställda i utlandsstyrkan som skadats efter utgången av år 1992 innebär att dessa liksom i dag skall omfattas av Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar. Se i övrigt avsnitt 11.

Utredningen har haft i uppdrag att se över reglerna för Försvarsmaktens internationella fredsfrämjande verksamhet utomlands med tonvikt på regler och rutiner som tillämpas vid personskador samt att föreslå förbättringar. Som grund för dessa förslag har utredningen ägnat särskild uppmärksamhet åt att analysera riskerna i utlandsstyrkans verksamhet, den skadeförebyggande verksamheten samt omhändertagandet då en personskada inträffar.

Hög risk för allvarliga personskador

Att tjänstgöra i internationell fredsfrämjande verksamhet innebär förhöjda risker att skadas och invalidiseras. Den statistik utredningen inhämtat visar att skaderiskerna är väsentligt högre än för de mest skadedrabbade yrkena i Sverige. Både risken att skadas och att invalidiseras är ungefär tre gånger så hög. I förhållande till dem som fullgör värnplikt är skillnaderna inte lika stora, men det beror på att även denna grupp utsätts för väsentligt större skaderisker än vad som förekommer i arbetslivet. Statistiken visar också att det är de meniga soldaterna i utlandsstyrkan som löper de största riskerna att skadas och invalidiseras. Verksamheten innebär dessutom en särskild risk för allvarliga psykiska skador.

De höga skaderiskerna motiverar särskilda satsningar för de anställda i internationellt fredsfrämjande insatser. Detta motiveras också av att de anställda frivilligt utsätter sig för fara för att fullfölja Sveriges åtaganden till stöd för världsfreden.

Utredningen föreslår i korthet följande.

Det skadeförebyggande arbetet utökas och intensifieras

- Försvarsmakten skall i princip ha samma arbetsmiljöansvar utomlands som i Sverige. Detta innebär bl. a. att det skall finnas skyddsombud och skyddskommittéer vid de svenska missionerna.
- 10 miljoner kronor satsas särskilt på arbetsmiljöarbete inom Försvarsmakten. Medlen skall betalas ut under en treårsperiod. De skall bl.a. användas till en översyn av olika riskmoment inom den fredsfrämjande verksamheten och till att skapa ökad medvetenhet om betydelsen av skadeförebyggande åtgärder.
- Kriterierna för antagning modifieras. Särskild vikt skall läggas vid de sökandes omdöme och personliga mognad.

Det praktiska omhändertagandet av dem som skadats under tjänstgöring förbättras

- Försvarsmaktens ansvar för social och arbetslivsinriktad rehabilitering av dem som skadats under tjänstgöringen förtydligas och definieras. Försvarsmakten skall utreda rehabiliteringsbehovet, planera insatserna

och hjälpa och stödja den skadade så att han eller hon får lämplig arbetsträning eller utbildning.

- Försvarsmakten skall kunna ge bidrag till en utbildning som motiveras av eller förlängs till följd av skadefallet. Detta gäller även högre studier.
- Försvarsmakten skall även kunna ge bidrag till andra särskilda rehabiliteringsinsatser.
- Särskilda insatser skall göras för att stärka den skadades möjligheter att leva ett aktivt och självständigt liv, också i de fall arbetsförmåga inte kan uppnås.
- För varje anställd som skadas allvarligt skall det utses en särskild person som har ansvar för att den skadade får lämplig rehabilitering (koordinatör). Koordinatören skall dessutom kunna hjälpa den skadade med praktiska eller ekonomiska angelägenheter, såsom att få ut ersättning på grund av skadan.
- Försvarsmakten skall ha ett särskilt ansvar att undersöka om de tidigare anställda drabbats av skador.

Det ekonomiska skyddet för de skadade förbättras

- Ersättningen enligt Statens riskgaranti höjs totalt sett samtidigt som den omstruktureras. Högst ersättning skall betalas till dem som skadats av händelser som har direkt samband med den fredsfrämjande insatsen.
- En särskild livsvarig livränta införs för de svårast skadade. Den är skattefri och kan utgå med som mest två basbelopp per år, motsvarande ca. 6 000 kr i månaden i dagens penningvärde.
- Ersättningen vid dödsfall koncentreras till de närmast anhöriga. Särskilda belopp utgår till make eller sambo och barn.
- Den som skadas under tjänstgöring får i princip alltid sjukersättning minst motsvarande sjukpenning och rehabiliteringspenning räknad på lönen under tjänstgöringen.
- Om den anställde drabbas av arbetsskada skall arbetsskadelivräntan alltid baseras på minst fem basbelopp vid full nedsättning av arbetsförmågan.
- En tidigare anställd som skadats under anställningen får under tre år efter det att anställningen avslutats samma sjukvårdsförmåner som under tjänstgöringen.

Stöd till de skadades anhöriga införs

- Anhöriga skall få ersättning för att kunna möta vid hemkomsten till Sverige och därefter besöka en skadad på sjukhus.
- Anhöriga som medverkar vid en skadads rehabilitering skall kunna få ersättning för kostnader som detta orsakar. Vid svårare skador skall Försvarsmakten kunna ge bidrag till kostnader för krisstöd och annat psykosocialt stöd till anhöriga.
- Anhöriga skall också kunna få bistånd och vägledning i praktiska och ekonomiska frågor genom den skadades koordinatör.

Regleringen

Prop. 1998/99:68

Bilaga 1

Utredningens förslag kräver delvis lagform. Vissa bestämmelser har därför sammanförts i en lag om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Huvuddelen av bestämmelserna återfinns i en till lagen knuten förordning om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.

I den föreslagna lagen definieras även begreppet internationell fredsfrämjande verksamhet, vilket bildar utgångspunkt för avgränsningen av utlandsstyrkans verksamhet i förhållande till annan internationell verksamhet som bedrivs av Försvarsmakten.

Härigenom föreskrivs följande

Lagens tillämpningsområde

1 § Denna lag tillämpas på de anställda i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.

2 § I utlandsstyrkan anställs endast den militära och civila personal som behövs för internationell fredsfrämjande verksamhet utomlands.

3 § Med internationell fredsfrämjande verksamhet avses insatser utomlands i syfte att

1. avvärja risk för en väpnad konflikt,
2. hejda en pågående väpnad konflikt, samt
3. övervaka överenskommelser om fred och vapenstillestånd.

Med internationell fredsfrämjande verksamhet avses även andra uppgifter som fullgörs i samband med insatser enligt 1–3 och som behövs för att skapa förutsättningar för en varaktig fred.

Tillämpning av vissa lagar

4 § I fråga om de anställda i utlandsstyrkan skall 2 och 3 kap., 6 kap. 1–6 §§, 6 a § första stycket första och andra satsen samt andra stycket samt 8 och 9 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160) tillämpas även utomlands, om inte tjänstgöringsförhållandena hindrar detta.

5 § I fråga om de anställda i utlandsstyrkan skall följande bestämmelser inte tillämpas

1. 15–17 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd,
2. 12 § semesterlagen (1977:480), samt
3. arbetstidslagen (1982:673).

6 § Vid prövning av om en anställd drabbats av en arbetsskada skall 7 och 8 §§ lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd tillämpas om det är förmånligare för den enskilde än en tillämpning av motsvarande regler i lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring.

Vid tillämpning av lagen om arbetsskadeförsäkring utgör livränteunderlaget minst fem basbelopp.

Social och arbetslivsinriktad rehabilitering

7 § Om någon skadas under anställning i utlandsstyrkan skall Försvarsmakten i samråd med den skadade

1. utreda behovet av åtgärder för att den skadade skall återfå full arbetsförmåga eller för att stärka den skadades möjligheter att i framtiden försörja sig genom förvärvsarbete,

2. om det är möjligt, bereda den skadade lämplig arbetsträning inom ramen för Försvarsmaktens verksamhet,

3. medverka till att den skadade får tillgång till lämplig yrkesutbildning eller annan fortsatt utbildning som är ägnad att stärka hans eller hennes förvärvsförmåga, samt

4. förmedla kontakter med andra myndigheter och organisationer som förfogar över insatser som kan underlätta den skadades återgång till arbetslivet.

8 § I fall som avses i 7 § 3 får Försvarsmakten ge ekonomiskt stöd till en utbildning som föranletts av eller förlängts till följd av skadefallet.

Försvarsmakten får också ge stöd till andra åtgärder som främjar den skadades återgång till arbetslivet samt till anskaffande av de hjälpmedel som den skadade kan vara i behov av.

Om en anhörigs medverkan är av särskild betydelse för den skadades rehabilitering får Försvarsmakten ge den anhörige ersättning för kostnader som föranleds av en sådan insats.

9 § Om den skadade efter utredning enligt 7 § 1 inte anses kunna återgå till förvärvsarbete skall Försvarsmaktens åtgärder inriktas på att stärka den skadades möjligheter att leva ett aktivt och självständigt liv.

Detsamma gäller om den skadade drabbats av allvarliga men som inte hindrar förvärvsförmågan men i övrigt påverkar livsföringen avsevärt.

10 § Om någon skadas under anställning i utlandsstyrkan och det finns anledning att anta att skadan kan leda till bestående funktionshinder eller annars är av allvarlig art, skall Försvarsmakten utse en person som skall stödja och bistå den skadade (koordinator).

11 § Försvarsmaktens ansvar enligt 7–9 §§ kvarstår under en tid av tre år från det att åtgärder enligt 7 § 2 och 3 kan inledas. Om särskilda skäl föreligger kan åtgärderna utsträckas under ytterligare två år.

12 § Vid fullgörandet av de uppgifter som avses i 7–9 §§ skall Försvarsmakten samarbeta med försäkringskassan, länsarbetsnämnden och andra berörda myndigheter.

Försvarsmaktens åtgärder bör samordnas med en eventuell arbetsgivares.

13 § Försvarsmaktens ansvar enligt 7–9 §§ innebär ingen inskränkning i det ansvar som enligt 2 kap. och 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen (1977:1160) samt 22 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring åvilar den skadades arbetsgivare.

Omprövning

Prop. 1998/99:68

Bilaga 2

14 § Om den skadade inte är nöjd med ett beslut enligt 7–9 §§ kan han eller hon begära att beslutet omprövas av Försvarsmakten. Det omprövade beslutet kan inte överklagas.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1999. Bestämmelserna i 7–13 §§ skall tillämpas även i fråga om tidigare anställda i utlandsstyrkan som skadats efter utgången av år 1992.

Förteckning över remissinstanser som yttrat sig över betänkandet Utlandsstyrkan

Prop. 1998/99:68
Bilaga 3

Arbetsdomstolen, Göta hovrätt, Kammarrätten i Jönköping, Länsrätten i Göteborg, Domstolsverket, Rikspolisstyrelsen, Försvarsmakten, Statens räddningsverk, Riksförsäkringsverket, Försäkringskassaförbundet (jämte yttrande från Försäkringskassan i Stockholms län, Uppsala läns allmänna försäkringskassa, Östergötlands läns allmänna försäkringskassa, Bohusläns allmänna försäkringskassa, Västmanlands läns allmänna försäkringskassa, Jämtlands läns försäkringskassa, Västerbottens läns allmänna försäkringskassa och Göteborgs allmänna försäkringskassa), Socialstyrelsen, Kammarkollegiet, Generaltullstyrelsen, Statens trygghetsnämnd, Högskoleverket, Arbetsmarkandsstyrelsen, Arbetarskyddsstyrelsen, Officersförbundet, Sveriges Reservofficerares förbund, Sveriges akademikers centralorganisation (jämte yttrande från SACO-försvaret), Statens arbetsgivarverk, Landstingsförbundet, Stockholms läns landsting, Kristianstads läns landsting, Svenska kommunförbundet, Göteborgs kommun, Karlstads kommun, Sollefteå kommun, Trafikskadenämnden samt Svenska kyrkan jämte yttrande från Svenska kyrkans kriscentrum – Vårsta Diakonigård.

Förslag till lag om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten

Härigenom föreskrivs följande.

Lagens tillämpningsområde

1 § Denna lag skall tillämpas på de anställda i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.

I utlandsstyrkan får endast sådan militär och civil personal anställas som behövs för internationell verksamhet utomlands i syfte att

1. avvärja risk för en väpnad konflikt,
2. hejda en pågående väpnad konflikt,
3. övervaka överenskommelser om fred och vapenstillestånd, eller
4. skapa förutsättningar för varaktig fred och säkerhet genom humanitär arbete i samband med en väpnad konflikt.

Tillämpning av vissa lagar

2 § För de anställda i utlandsstyrkan skall följande bestämmelser i arbetsmiljölagen (1977:1160) gälla även utomlands, om inte tjänstgöringsförhållandena hindrar detta:

- 2 kap. 1–8 §§,
- 3 kap. 1–4, 6 och 12 §§,
- 6 kap. 1–6 §§, 6 a § första stycket första och andra meningen och andra stycket samt 8 och 9 §§.

3 § För de anställda i utlandsstyrkan skall följande bestämmelser inte gälla:

1. 15–17 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd,
2. 12 § semesterlagen (1977:480), samt
3. arbetstidslagen (1982:673).

4 § En anställning i utlandsstyrkan skall vara tidsbegränsad och avse tiden för både utbildning och tjänstgöring. Anställningen får dock tidsbegränsas till att avse endast utbildningstiden eller tjänstgöringstiden.

Vid uppsägning av anställning före anställningstidens utgång gäller en uppsägningstid av tre månader för både arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivaren får dock bevilja den anställda kortare uppsägningstid.

Om den anställda genomgått utbildning för tjänstgöring utan att få godkända vitsord, får arbetsgivaren säga upp anställningen med en uppsägningstid av en månad.

5 § Vid tjänstgöring utomlands gäller lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring från det att den första färden till tjänstgöringsplatsen påbörjas till det att den sista färden från tjänstgöringsplatsen avslutas. Skada som inträffar under denna tid skall anses som arbetsskada, om övervägande skäl talar för det. Skador som inträffar under semester eller motsvarande ledighet utom tjänstgöringslandet skall omfattas av lagens skydd endast om det finns särskilda skäl.

Vid prövning av om en anställd drabbats av en arbetsskada skall bevisreglerna i 7 och 8 §§ lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd tillämpas för den tid som avses i första stycket, om det är förmånligare för den enskilde än en tillämpning av motsvarande regler i lagen om arbetsskadeförsäkring.

Vid tillämpning av lagen om arbetsskadeförsäkring utgör livränteunderlaget minst fem basbelopp.

Rehabilitering

6 § Om någon skadas under anställning i utlandsstyrkan, skall Försvarsmakten i samråd med den skadade

1. utreda behovet av åtgärder för att den skadade skall återfå full arbetsförmåga eller för att stärka den skadades möjligheter att i framtiden försörja sig genom förvärvsarbete,
2. om det är möjligt, ge den skadade lämplig arbetsträning inom ramen för Försvarsmaktens verksamhet, samt
3. medverka till att den skadade får tillgång till lämplig yrkesutbildning eller fortbildning som är ägnad att stärka hans eller hennes förvärvsförmåga.

7 § I fall som avses i 6 § 3 får Försvarsmakten ge ekonomiskt stöd till en utbildning som föranleds av eller förlängs till följd av skadan.

Försvarsmakten får också ge stöd till andra åtgärder som främjar den skadades återgång till arbetslivet samt till anskaffande av hjälpmedel som den skadade behöver.

8 § Försvarsmakten har ett ansvar enligt 6 och 7 §§ under en tid av tre år från det att åtgärder enligt 6 § 2 och 3 kan inledas. Om det finns särskilda skäl, kan åtgärderna utsträckas under ytterligare två år.

9 § Vid fullgörandet av de uppgifter som avses i 6 och 7 §§ skall Försvarsmakten samarbeta med försäkringskassan, länsarbetsnämnden och andra berörda myndigheter.

Försvarsmaktens åtgärder bör samordnas med en eventuell arbetsgivares.

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

11 § Om en anhörigs medverkan är av särskild betydelse för den skadades rehabilitering får, Försvarsmakten ge den anhörige ersättning för kostnader som en sådan insats orsakar.

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

I fall som avses i andra stycket får Försvarsmakten även ge skäligt bidrag till kostnader för psykosocialt stöd till anhöriga som är i behov av det.

Överklagande

12 § Beslut enligt 11 § andra stycket får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol. Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

Beslut enligt 6 och 7 §§ samt 11 § första och tredje styckena får inte överklagas.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1999. Bestämmelserna i 6–11 §§ skall tillämpas även i fråga om tidigare anställda i utlandsstyrkan som skadats efter utgången av år 1992. Ersättning enligt 11 § gäller endast kostnader som uppkommit efter den 1 juli 1999.

Protokoll vid sammanträde 1999-03-01

Närvarande: f.d. justitierådet Staffan Vängby, justitierådet Gertrud Lennander, regeringsrådet Kjerstin Nordborg.

Enligt en lagrådsremiss den 28 januari 1999 (Försvarsdepartementet) har regeringen beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till lag om utlandsstyrkan inom Försvarmakten.

Förslaget har inför Lagrådet föredragits av hovrättsassessorn Maria Hedegård.

Förslaget föranleder följande yttrande av Lagrådet:

6 – 8, 11 och 12 §§

Bestämmelserna om rehabilitering i 6 – 8 §§ får till dels ses mot bakgrund av det föreslagna överklagandeförbudet i 12 §.

Rehabiliteringsreglerna har i betydande utsträckning gett Försvarmakten möjlighet att fritt bestämma vilka åtgärder som skall vidtas och vilket stöd som skall utges i varje enskilt skadefall. Åtgärderna och stöden skall ses som komplement till bl.a. det allmännas åtgärder och stöd. Det framstår i sig som tilltalande att Försvarmakten ges denna handlingsfrihet; något som för de skadade som kommer i åtnjutande av stöd i många fall kan innebära en förbättring i förhållande till vad som kan komma i fråga enligt det generella socialförsäkringssystemet.

Det kan sägas att bestämmelserna i 6 – 8 §§ (och i 11 § första och tredje styckena) inte är rättigheter i egentlig mening för den enskilde och att man därför kan avstå från regler om överklagande. I lagrådsremissen har också framförts att bestämmelserna lämpar sig mindre väl för domstolsprövning, eftersom de inte ger anvisningar om under vilka förutsättningar t.ex. stöd skall utges. Allt detta må vara riktigt, men behovet av överklagande kan måhända inte alltid styras av dessa argument och Lagrådet vill peka på några komplikationer med överklagandeförbudet.

De ifrågavarande bestämmelserna om rehabilitering och ersättning till anhöriga har fått en sådan utformning att det som Försvarmakten "får" göra lätt kan uppfattas som en sådan skyldighet som för den enskilde ter sig som en rättighet. Till detta kommer uttalanden i remissen om att rehabiliteringsreglerna är att se som en förbättring och ett komplement till bestämmelserna i lagen om allmän försäkring och att de föreslagna reglerna är centrala för den enskilde som skadats. Dessa och liknande uttalanden är ägnade att skapa förväntningar. Om dessa inte infrias, kan det

för den enskilde te sig orimligt att inte kunna få en domstolsprövning av det negativa beslutet. Samma situation kan uppkomma om en skadad eller anhörig får stöd medan en annan blir utan, fastän de vid jämförelse med varandra anser sig vara försatta i likvärdiga omständigheter. Bl.a. dessa förhållanden gör att Lagrådet vill ifrågasätta om förbudet mot överklagande, om än formellt korrekt, bör genomföras.

Prop. 1998/99:68
Bilaga 5

Skulle överklagandeförbudet bibehållas, bör övervägas om inte 6 och 8 §§ skall omformuleras något, så att de inte uppfattas som skyldigheter som kan omvandlas till rättigheter. Sålunda skulle 6 § kunna inledas: "Om någon skadas under anställning i utlandsstyrkan, får Försvarsmakten, utöver vad som kan följa av 22 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring, i samråd med den skadade...". Bestämmelsen i 8 § skulle kunna börja t.ex.: "Försvarsmaktens ansvar enligt 6 och 7 §§ kvarstår under en tid av tre år...". Slutligen torde det föreligga behov av att komplettera 12 § andra stycket med ett förbud att överklaga också beslut enligt 8 §, eftersom det enligt sistnämnda paragraf dels kan komma att ställas krav på åtgärder och stöd inom treårsperioden, dels skall göras en prövning av om särskilda skäl föreligger för att utsträcka åtgärderna ytterligare.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 4 mars 1999

Närvarande: statsministern Persson, ordförande, och statsråden Freivalds, Lindh, Sahlin, von Sydow, Klingvall, Östros, Engqvist, Rosengren, Larsson, Wärnersson, Lejon, Lövdén

Föredragande: statsrådet von Sydow

Regeringen beslutar proposition 1998/99:68 Lag om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.