

Stockholm, 2025-10-29

Försvarsdepartementet  
Enheten för militär förmåga

103 33 Stockholm

[fo.remissvar@regeringskansliet.se](mailto:fo.remissvar@regeringskansliet.se)

# Remissyttrande SOU 2025:86

Redo! En utredning om personalförsörjningen av det militära försvaret

*Fö 2025/01190*

Förbundet Reservofficerarna har beretts tillfälle att yttra sig över betänkandet *Redo! En utredning om personalförsörjningen av det militära försvaret* och inkommer härmed med kommentarer och synpunkter på förslagen.

## Sammanfattning

Förbundet Reservofficerarna är sammantaget nöjt med att ett antal värdefulla förändringar nu föreslås, inte minst lagstadgad rätt till tjänstledighet för reservofficerare. Vi välkomnar också att utredningen föreslår att reservofficerares tjänstgöringsskyldighet fortsatt ska regleras i avtal. Dessa två förslag **tillstyrks** av förbundet.

Vad gäller rätt till anstånd och uppehåll från civila studier **delar** Förbundet utredningens bedömning avseende åtgärdsförslaget och att UHR:s föreskrifter är ett lämpligt sätt att reglera frågan.

Även förslag som indirekt berör reservofficerare, som förbättrade förmåner för värnpliktiga som genomför grund- och repetitionsutbildning samt officersaspiranter, **välkomnas**.

Förbundet är dock mycket **kritiskt** till förslaget om förlängd värnplikt för f d officerare. Förslaget riskerar urholka reservofficerares anställningar och deras roll som anställda, försvaga reservofficerskollektivets förhandlingsposition på ett dramatiskt sätt utan att ge någon vidare trovärdighet för krigsorganisationen. Förbundet **avstyrker** förslaget.

Förbundet är vidare **kritiskt** till att den s k 3/8-regeln i officersförordningen inte tas bort. Vi menar att det är ett reellt hinder för att bygga militär förmåga att tjänstgöringsvilliga reservofficerare nekas att förstärka Försvarmaktens grundorganisation på ett för båda parter värdefullt sätt.

Förbundet **välkomnar** att utredningen tar upp behovet av ekonomisk kompensation när reservofficeren tjänstgör i Försvarmakten. Inkomstbortfallet relativt den civila lönen är ett

reellt hinder för många reservofficerare (sannolikt även för övrig tidvis tjänstgörande personal) att tjänstgöra och därmed ett hinder för militär förmåga.

Det är mycket olyckligt om detta hinder i praktiken försämrar försvarsförmågan. Försvaret av Sverige är en av statens kärnverksamheter och bör bekostas av staten, inte av den enskilde eller bero på privata arbetsgivares goda vilja. Fungerande system för detta finns i andra Natoländer. Nyligen har även den svenska staten träffat kollektivavtal med arbetstagarorganisationer för att medarbetare inte ska drabbas ekonomiskt när de tjänstgör i Försvarsmakten. Förbundet önskar att arbetet med att utreda en lösning för hela arbetsmarknaden inleds omgående.

Sammantaget anser förbundet det vara bra att nödvändiga förändringar genomförs. Antalet förslag i förhållande till allmänna överväganden i utredningen är slående. Det finns således fortsatt stora behov av åtgärder på området som avser personalförsörjningen av det militära försvaret. En fungerande personalförsörjning behöver sättas högre upp på agendan för att säkra militär förmåga.

## **Om Förbundet Reservofficerarna**

Förbundet Reservofficerarna är fackförbundet som exklusivt organiserar svenska reservofficerare. Vi företräder de drygt 2300 medlemmarna i Sveriges Reservofficerare (Sverof) och Svenska Marinens Reservofficersförbund (SMRO). Vi är medlemmar i Saco och Folk och Försvar. Vi är del av OFR:s förbundsområde för officerare och samverkar inom OFR/S,P,O med OFR:s statliga förbundsområden.

Förbundets mål är att underlätta för reservofficerare att tjänstgöra i Försvarsmakten. Under de många år som reservofficerssystemet varit underutnyttjat har kunskapen (både i den civila och den militära kontexten) om vad som krävs för att en reservofficer ska kunna tjänstgöra minskat. Detta har påverkat både lagstiftning och kultur på ett sätt som hindrar många reservofficerare att tjänstgöra militärt. Förbundet Reservofficerarna arbetar aktivt med att förändra detta för att öka Försvarsmaktens tillgång på personal.

## **Bakgrund**

Den finns idag cirka 7100 individer som är anställda som reservofficerare i Försvarsmakten. Vi bedömer att endast drygt hälften av dessa är användbara i Försvarsmaktens krigsorganisation, vilket vi grundar på statistik över hur många som tjänstgjort över de senaste åren.

Försvarsmaktens planerade behov av reservofficerare i krigsorganisationen är 5800 redan innevarande år. Hur många av de idag anställda reservofficerarna som är krigsplaceringsbara får Försvarsmaktens inventering utvisa. Den ska vara slutförd vid årsskiftet.

Även om det finns en enorm styrka i den erfarenhet från civilt och militärt yrkesliv som finns i reservofficerskåren, är dess demografi en utmaning för det militära försvarets personalförsörjning. Knappt var femte reservofficer är yngre än 45 år, genomsnittsåldern är 55 år. Många reservofficerare har varken övat eller tjänstgjort på decennier. Åldersstrukturen påverkar även den framtida personalförsörjningen: 2035 har hälften av dagens reservofficerare gått i ålderspension. Då tillförseln av nya, unga reservofficerare är alltför låg riskerar det att medföra stor brist på officerare med tillräcklig kompetens.

Förbundet befärar att inte tillräckligt många reservofficerare kommer att vara tjänstgöringsbara för att nå Försvarsmaktens mål. För att nå dessa måste många fler nya reservofficerare utbildas och varenda befintlig reservofficer behöver få större möjlighet att tjänstgöra i Försvarsmakten. Detta kräver åtgärder i form av lagstiftning, finansiering, organisationsförändringar, arbetsgivarpolitisk vilja samt arbetssätt och metoder inom Försvarsmakten.

## **Inledning**

Förbundet Reservofficerarna (Förbundet) har deltagit i utredningens referensgrupp. Förbundet uppskattar särskilt de konstruktiva, transparenta och lösningsorienterade diskussioner som förts i referensgruppen.<sup>1</sup>

Nedan följer Förbundet Reservofficerarnas synpunkter på utredningens resonemang, bedömningar och förslag såsom de uttrycks i betänkandet.

## **Resonemangen i 3 kap. (Totalförsvarsplikten)**

Betänkandet inleds med en översikt av totalförsvarsplikten.<sup>2</sup> Även om utredningen tidvis återkommer till detta, så tål det att påminnas om att alla inte bidrar inom ramen för plikttjänst – särskilt i fredstid. Pliktinstrumentet är inte rättvist bara för att det en gång varit det.

Utredningen bekräftar pliktens ingrepp på individen.<sup>3</sup> Vi delar bilden att ekonomiska och personliga förhållande är de som påverkas mest negativt. Förbundets intresse för pliktfrågorna aktualiseras främst i ljuset av förslagen om förhöjd värnpliktsålder för f d officerare. Vi är starkt kritiska till dessa förslag och återkommer till detta nedan.

## **Resonemangen i 5 kap. (Lärdomar från Ukraina)**

Det är välkommet ett kapitel i betänkandet ägnas åt att dra lärdomar från kriget i Ukraina.<sup>4</sup> Att bekräfta folkförankring, att sprida ut uppgifterna på en bred bas av kvalificerad personal och

---

<sup>1</sup> Se s. 58.

<sup>2</sup> Jfr s. 61.

<sup>3</sup> Jfr s. 65.

<sup>4</sup> Jfr s. 88 f.

att engagemang behöver motivation i botten som lärdomar från Ukraina. Förbundet menar dock att dessa lärdomar inte återspeglas i utredningens förslag i övrigt.

## **Resonemangen i 6 kap. (Värnpliktiga med nyckelkompetenser)**

Avseende hela kapitlet om värnpliktiga med nyckelkompetenser kan sägas att vi anser att de som behövs i Försvarsmaktens verksamhet ska anställas om de inte löser en uppgift i krigsorganisationen enbart som värnpliktiga.<sup>5</sup>

Vilka Försvarsmakten utbildar inom ramen för ordinarie grundutbildning för behov i krigsorganisationen är upp till Försvarsmakten, men behov i grundorganisationen ska lösas av anställd personal. Det är en orimlig förhandlingsposition för den anställda personalen att hela tiden ställas mot pliktad personal. Detta bekräftas av utredningen i 6.5.2.<sup>6</sup>

Vi **delar** utredningens bedömning att Försvarsmaktens kompetensuppföljning är undermålig.<sup>7</sup> Detta vållar stora problem för tidvis tjänstgörande personal i allmänhet och reservofficerare i synnerhet.

Vi **delar** bedömningen att inga hinder finns för att nyckelbefattningar innehas av anställda.<sup>8</sup> Vi menar att det borde vara normen. Att Försvarsmakten konkurrerar med civila arbetsgivare om kompetensen är bra och naturligt. Här har Försvarsmakten en resa att göra för att bli en mer attraktiv arbetsgivare.

Förbundet anser att det är problematiskt att Försvarsmakten inte fångar upp de personer med värnpliktsutbildning som sedan skaffar sig kvalificerade civila utbildningar.<sup>9</sup> Försvarsmakten hade vunnit mycket på att identifiera personer med särskild kompetens (läkare, ingenjörer med flera) och chefer i näringsliv och förvaltning. Anställning och alternativa utbildningsvägar som reservofficer vore i många fall lämpligt sätt att förvalta personalen.

Här bedömer Förbundet att samarbeten med civila lärosäten kan vara mycket fruktsamma och ett effektivt sätt att förse totalförsvaret med efterfrågad kompetens.<sup>10</sup> Särskilt stor nytta tror vi att parallella och/eller kombinerade utbildningar som leder till både civil- och officersexamina kan göra. Det ger möjlighet till att fler väljer reservofficerskarriären, och kan säkerställa att Försvarsmakten och försvarsindustrin får tillgång till kompetens man inte själv kan utbilda fram. Inom andra Natoländer är detta ett välkänt och väl nyttjat koncept. Försvarsmakten har nu inlett ett samarbete med tre civila lärosäten för att utbilda ingenjörsstudenter till officerare

---

<sup>5</sup> Jfr s. 91 ff.

<sup>6</sup> Se s. 96 f.

<sup>7</sup> Jfr s. 96.

<sup>8</sup> Jfr s. 96 f.

<sup>9</sup> Jfr s. 101.

<sup>10</sup> Se s. 102.

under pågående studier (kursstart hösten 2026). Förbundet **välkomnar** detta och ser gärna att metoden används även inom andra discipliner.

## Förslagen i 7 kap. (Militär grundutbildning)

Förbundet **välkomnar** att det förs en diskussion i betänkandet om grå arbetskraft.<sup>11</sup> Som berörts tidigare är detta problematiskt. Dels för förtroendet och förankringen av plikten, dels för att inte på ett oskäligt sätt urholka den anställda personalens kollektiva och individuella förhandlingsposition. Att Försvarsmakten ser stora utmaningar att lösa uppgifter i grundorganisationen torde vara en signal att anställningsvillkoren måste förbättras.

Förbundet **välkomnar** också att utredningen erkänner pliktens pris för de enskilda.<sup>12</sup> Vi instämmer i att alla personalkategorier svarar för försvarsberedskapen, men att personalförsörjningen i dess nuvarande struktur och dimension ställer krav på Försvarsmakten som arbetsgivare som idag inte möts.

Att attrahera och behålla personal är en uppgift som kan behöva lösas genom en ändrad arbetsgivarpolitik och strukturella förändringar, ex. förändrade utbildningar och karriärvägar.

Förbundet **instämmer** vidare helt i utredningens bedömning om vikten av att Försvarsmakten anpassar grundutbildningen så att så få högskoleterminer som möjligt påverkas.<sup>13</sup> Anpassning till akademikers verklighet är avgörande för ökad rekrytering till reservofficersutbildningen och fortsatt officerskarriär.

## Förslagen i 8 kap. (Beredskapstjänstgöring)

Avseende hela kapitlet om beredskapstjänstgöring anser förbundet att det är **mycket problematiskt** att vid en höjd värnpliktsålder för f d officerare ha olika personalkategorier som, sida vid sida, utför samma arbete med olika ersättningar.<sup>14</sup> Stora villkorsskillnader kan också komma att påverka äldre reservofficiäres förhandlingsposition om Försvarsmaktens behov kan tillgodoses av billigare, pliktad personal. Försämrade villkor medför minskad tjänstgöringsvilja. Att spela ut personalkategorier mot varandra är inte positivt för försvarsförmågan.

Vidare är beredskapstjänstgöringen som instrument ett oförutsägbart och dåligt förankrat verktyg i pliktlagstiftningen som är mycket ingripande för den lilla del av befolkningen som är värnpliktig.

---

<sup>11</sup> Se s. 126 f.

<sup>12</sup> Jfr s. 134 f.

<sup>13</sup> Se s. 134 f.

<sup>14</sup> Jfr s. 137 ff.

Förslaget att beredskapstjänstgöringen går från 180 dagar totalt till 180 dagar per tillfälle innebär ett i princip obegränsat tidsuttag från ett mycket litet antal individer.<sup>15</sup> En bättre lösning är att lösa beredskapsuppgifter med anställd, tidvis tjänstgörande personal. Förbundet **avstyrker** förslaget i sin helhet.

## **Förslagen i 9 kap. (Förlängd värnplikt för officerare)**

Avseende de delar av kapitlet som berör förlängd värnplikt för officerare är förbundet **mycket kritiskt**.<sup>16</sup> Förbundet har inget att erinra mot förslaget i 9.5.1., dvs att de som fyller 47 år under pågående inkallelse ska ha kvardröjande plikt för att fullgöra densamma.<sup>17</sup> Kommentarererna nedan kommer endast att avse förslaget i 9.5.2., dvs att f d officerare ska kunna ianspråktagas med värnplikt intill 70 års ålder.<sup>18</sup> Kritiken grundar sig främst på två punkter: dels urholkas officerskollektivets ställning som anställd personal, dels bestraffas officerskollektivet med en frihetsinskränkning som deras jämnåriga i samma position slipper.

Officerare är oundgängliga för rikets försvar. De bygger försvarsförmåga genom utbildning, övning, träning och skarp insatsverksamhet. Genom att utöva ledarskap i militär kontext och kunna fatta svåra beslut om våldsanvändning i krig och konflikt utgör de en unik resurs, med höga krav på omdöme, integritet och utbildning.

Officerare är anställd personal. Även om värnpliktiga kan bestrida befattningar som normalt innehas av officerare är dessa inte utbytbara. Anställningen är ett civilrättsligt förhållande som bygger på frivillighet. Det innebär att alla de som anställts som officerare självmant meddelat att de vill bidra till rikets försvar. Det innebär samtidigt att de kan välja att avsluta sina anställningar för att göra något annat. Friheten att kunna välja sysselsättning torde vara ett av de kärnvärden som våra medlemmar, och resten av officerskollektivet, valt att försvara.

De som är anställda som officerare har ingått avtal om, och är medvetna om, att de kan ianspråktagas med allmän tjänsteplikt under höjd beredskap och krig. I likhet med alla andra anställda är huvudregeln att man ska fortsätta gå till jobbet och göra nytta där man behövs. Att ingående av anställning har kvardröjande effekter följer dock inte av detta. Att f d officerare ska belastas med förlängd värnplikt är en påлага som inte drabbar övriga jämnåriga. Det är i grunden oskäligt att de som gjort en insats, baserad på frivilligt engagemang och avtal, ska bestraffas för detta i efterhand.

En situation där en reservofficer exempelvis inte erbjuds anställning av Försvarsmakten utan i stället ianspråktagas med plikt kommer att få dramatiskt negativa effekter på

---

<sup>15</sup> Jfr s. 147 ff.

<sup>16</sup> Jfr s. 155 ff.

<sup>17</sup> Se s. 160 ff.

<sup>18</sup> Jfr s. 165 ff.

reservofficerskollektivets anställningsvillkor och urholka personalkategoriens ställning som anställd personal.<sup>19</sup>

I förslaget ställs inga krav på att Försvarsmakten har erbjudit anställning. Det är orimligt att Försvarsmakten ensidigt ska kunna säga upp reservofficeren och sedan plikta in denne som värnpliktig utan något skydd för den enskilde.<sup>20</sup> Försvarsmakten bör i stället anställa sina officerare och ianspråka dem med allmän tjänsteplikt.

Anställning som reservofficer lämpar sig mycket väl för den kategori personal som föreslås kunna ianspråkats med förlängd värnplikt. Förslaget innebär orimligt betungande konsekvenser för den som en gång väljer att bli officer.<sup>21</sup> Nuvarande pliktålder (47 år) bör fortsätta gälla. Risken är annars att en höjd värnpliktsålder försvårar rekryteringen av officerare, vilket torde vara kontraproduktivt för utredningens huvudmål.

Utöver argumenten ovan, som främst angår de f d officerarnas villkor, finns ytterligare skäl till varför förslaget är olämpligt. Förbundet anser att förslaget går stick i stäv med målet att bygga en trovärdig krigsorganisation. Utifrån hur förslaget är konstruerat skulle de individer som krigsplacerats med värnplikt enligt förslaget inte kunna repetitionsutbildas förrän vid höjd beredskap. För att på ett rimligt sätt tillgodose behovet på övad personal bör dessa anställas i stället. Förslaget är därför meningslöst för att öka tillgången på militär personal *på ett trovärdigt sätt*. Fler (f d) officerare på pappret medför inte ökad försvarsförmåga.

Förbundet Reservofficerarna **avstyrker** förslaget i sin helhet.

## Förslagen i 11 kap. (Villkoren för totalförsvarspliktiga)

Avseende hela kapitlet om villkoren för totalförsvarspliktiga **instämmer** förbundet i stora delar av utredningens förslag och resonemang.<sup>22</sup> Försvarsmakten kommer att ha en bredd av personal som bestrider likvärdiga befattningar i krigsorganisationen, sida vid sida, i olika kategorier med olika villkor. Dessa olikheter bör undanröjas så att rättvisa och attraktiva villkor bör gälla alla, oavsett roll i fred. Förbundet **delar** utredningens bedömning att pliktpersonal har behov av kompensation i flera skeden av livet.<sup>23</sup>

## Officersaspiranter

Officersaspiranters förmåner påverkas indirekt av förmånerna för pliktpersonal. Det är mycket viktigt att dessa förmåner är attraktiva för att bibehålla högt söktryck och fulla utbildningar till

---

<sup>19</sup> Jfr s. 160.

<sup>20</sup> Jfr s. 167.

<sup>21</sup> Jfr s. 169.

<sup>22</sup> Jfr s. 187 ff.

<sup>23</sup> Se s. 196.

officersyrket. Givet den stora bristen på unga reservofficerare gäller detta reservofficersutbildningen i synnerhet.

Vi **instämmer** tillfullo i vad som framförts av Officersförbundets studentråd, nämligen att dag- och förplägnadsersättning måste återspegla faktiska levnadskostnader.<sup>24</sup> Frågan är om inte officersaspiranter bör anställas direkt inför utbildning. Det hade bättre reflekterat deras status, verkat rekryteringsfrämjande och förenklat för Försvarsmakten att säkerställa attraktiva villkor under utbildningen.<sup>25</sup>

### Värnpliktiga under grundutbildning

Utredningen föreslår att dagersättningen till värnpliktiga under grundutbildning bör höjas.<sup>26</sup> Förbundet Reservofficerarna **tillstyrker** detta förslag. Utredningen föreslår att en automatisk indexering av dagersättningen bör införas.<sup>27</sup> Förbundet Reservofficerarna **tillstyrker** detta förslag.

Rättvisefrågorna kring plikten bör sättas högre upp på agendan, då dessa har påverkan på folkförankringen.<sup>28</sup> Goda villkor för värnpliktiga är avgörande för en hållbar rekrytering till det militära försvaret.

Vi ställer oss frågande till källan för angivande av syfte med utbildningspremien.<sup>29</sup> Vi saknar ett resonemang om hur försenad utbildningsstart och försenat arbetsmarknadsinträde påverkar de som efter sitt grundutbildningsår fortsätter till reservofficersutbildning. För befälsskattade individer kommer detta över tid behöva bli alltmer normaliserat och därmed också träffa fler individer. För dessa blir tiden med motsvarande förmåner längre och behovet av att kompensera rätt blir ännu högre.

### Värnpliktiga under repetitionsutbildning

Vi **instämmer** i utredningens uttalande att repetitionsutbildning är viktigt för krigsdugligheten, men att inkomstbortfall måste undanröjas. Förbundet anser att det är mycket problematiskt att många som genomför repetitionsutbildning med plikt drabbas av inkomstbortfall, särskilt då arbetstidsuttaget vid repetitionsutbildning ofta är högre än vid normalt arbete. Detta gäller även reservofficerare som drabbas av inkomstbortfall vid militär tjänstgöring. Vi tycker det är anmärkningsvärt att det inte förs statisk över formellt uttryckt missnöje över de ekonomiska förutsättningarna att tjänstgöra.<sup>30</sup>

---

<sup>24</sup> Jfr s. 222 f.

<sup>25</sup> Jfr s. 213 f.

<sup>26</sup> Se s. 243 f.

<sup>27</sup> Se s. 245 ff.

<sup>28</sup> Jfr s. 191.

<sup>29</sup> Se s. 229 f.

<sup>30</sup> Jfr s. 227.

Vi **tillstyrker** även förslaget att dagpenningens storlek bör höjas från 90 procent av sjukpenninggrundande inkomst (SGI) till 100 procent av SGI.<sup>31</sup> Vi **avstyrker** förslaget vad gäller att taket för SGI fortsatt ska gälla.

Vi delar särskilt kommentarerna om rättvisa<sup>32</sup> och insikten om inkomstbortfall för de som genomför repetitionsutbildning<sup>33</sup>. Vad gäller det senare är dessa insikter lika tillämpliga på reservofficerare som lider inkomstbortfall vid tjänstgöring. Den modell som föreslås bör kunna ligga till grund för kompensationsmodell för reservofficerare.

Vad gäller ersättning för resor **tillstyrker** vi utredningens förslag.

## Förslagen i 13 kap. (Reservofficerare)

### Allmänt

Avseende hela kapitlet om reservofficerare anser vi att utredningen tidvis beaktat våra synpunkter och kommentarer från referensgruppsarbetet väl, medan vissa frågor utelämnats och vissa resonemang är utelämnade.<sup>34</sup> Vi har inget att invända mot de beskrivningar av historik och internationella jämförelser som gjorts. I allmänhet kan vi konstatera att det anläggs ett arbetsgivarvänligt perspektiv i betänkandet.

Förbundet anser att det saknas en självständig analys av framlagda fakta i betänkandet.<sup>35</sup> Detta rör bl a problematiken i åldersfördelning, pensionskullar, andelen som saknar tjänstgöringsplan och krigsplacering samt Försvarsmaktens bristfälliga kännedom/kontakt/intresse för stora delar av den anställda gruppen. Vi saknar också referenser till den senare antagna personalförsörjningsplanen (och de underliggande bedömningarna), som anger något nedreviderade prognoser över behovet av reservofficerare de kommande tio åren. Dessa tal är enligt oss både låga och omöjliga att nå med befintliga åtgärder/insatser.

Förbundet **emotser** fortsatt engagemang och intresse från regeringen avseende hur Försvarsmakten kan öka utbildningsvolymerna och nyttjandet av reservofficerare.

### Tjänstgöringsskyldighet

Inledningsvis delar förbundet utredningens beskrivning och förklaring kring reservofficerares anställning och tjänstgöringsskyldighet.<sup>36</sup> Utredningen bedömer att det finns ett behov av att reservofficerare tjänstgör i den omfattning som behövs för att de ska kunna utveckla och

---

<sup>31</sup> Se s. 247 ff.

<sup>32</sup> Se s. 240.

<sup>33</sup> Se s. 241.

<sup>34</sup> Jfr s. 267 ff

<sup>35</sup> Jfr s. 269.

<sup>36</sup> Jfr s. 271 ff.

behålla sin kompetens. En sådan tjänstgöringsskyldighet bör regleras i reservofficerarnas anställningsavtal.<sup>37</sup>

Förbundet **delar** utredningens syn på behovet av att reservofficerare ska ha sådan kompetensutveckling att de ska kunna vara omedelbart krigsdugliga vid höjd beredskap. För detta krävs regelbunden och utvecklad dialog mellan Försvarmakten och den enskilde reservofficeraren, planerad övning och tjänstgörings- samt kompetensutvecklingsplan för varje krigsplacerad reservofficer.

Förbundet **delar** utredningens analys om att tjänstgöringsskyldigheten ska regleras i anställningsavtalet och **tillstyrker** utredningens förslag. Reservofficerare har som regel en mycket hög försvarsvilja. Förutsatt att Försvarmakten erbjuder attraktiva villkor och inkomstbortfallet åtgärdas är Förbundets fasta övertygelse att fler reservofficerare kommer att vilja tjänstgöra.

Vi uppskattar utredningens påminnelse om skillnaden mellan plikt och anställning och att frivillighet är en central ingrediens i denna.<sup>38</sup> Vi uppskattar också utredningens påminnelse om att det är arbetsrättsliga sanktioner som ska gälla inom anställningsförhållandet, utan inblandning av straffrättsliga sanktioner, särskilt vad gäller grundläggande delar i anställningen. Vi saknar den dock vad gäller kvardröjande värnplikt för reservofficerare.

Vi menar att det vore oklart och godtyckligt att reglera, även om det görs i avtal, tjänstgöringsskyldighet i förhållande till en omständighet som den statliga arbetsgivarparten äger tolkningsföreträde på (dvs hur mycket som krävs för att bibehålla och utveckla kompetens). Vi erinrar om att detta blir en avtalsfråga och att parterna sannolikt kommer att landa i en annan lösning. Vi påminner oss också om att det historiskt varit Försvarmakten som nekat tjänstgöring och inte sört för kompetensutvecklingen, snarare än att vara en fråga om reservofficerarnas tjänstgöringsvilja.

Vi uppskattar att utredningen hänvisar Försvarmakten till avtalsvägen vad gäller tjänstgöringsskyldighet vid ex. ÖB aktivering.<sup>39</sup> Vi står redo att förhandla med Försvarmakten om detta.

---

<sup>37</sup> Se s. 278 ff.

<sup>38</sup> Se *ibid.*

<sup>39</sup> Se s. 281 f.

## Lagstadgad rätt till tjänstledighet

En reservofficer har i dagsläget inte explicit laglig rätt till tjänstledighet från civil arbetsgivare för tjänstgöring i Försvarsmakten. Däremot har reservofficern skydd för sin anställning. Vi **delar** utredningens beskrivning av gällande rätt.<sup>40</sup>

Utredningen bedömer att det idag finns en osäkerhet kring innebörden av skyddet för den civila anställningen enligt 9 kap. lagen om totalförsvarsplikt i samband med tjänstgöring som reservofficer.<sup>41</sup> Detta utgör en omständighet som enligt utredningen kan ha en negativ påverkan på Försvarsmaktens möjligheter att tillgodose behovet av reservofficerare. Förbundet **delar** utredningens bedömning.

Det bör införas en ny bestämmelse i lagen (1994:2076) om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m.<sup>42</sup> Av den nya bestämmelsen bör det uttryckligen framgå att reservofficerare ha rätt till ledighet från sin civila anställning vid tjänstgöring som reservofficer. Den nya bestämmelsen bör även omfatta all annan tjänstgöring som anges i lagen om skydd för anställning för viss tjänstgöring inom totalförsvaret, samt den som fullgör värnplikt, civilplikt eller allmän tjänsteplikt hos annan än ordinarie arbetsgivare.<sup>43</sup> Förbundet **delar** utredningens övervägande och **tillstyrker** förslagen. Oklarheter kring rätt till tjänstledighet har påverkat svensk försvarsförmåga negativt. Vi ber därför regeringen att **påskynda** lagstiftningsarbetet kring denna fråga.

## Rätt till anstånd med studier och studieuppehåll

Rätten till tjänstledighet från civil arbetsgivare är viktig för reservofficerare som har en civil *anställning*. Den reservofficer som i stället *studerar*, behöver rätt till anstånd med studiestart, studieuppehåll eller anpassningar för att kunna tjänstgöra i Försvarsmakten. Förbundet **delar** utredningens bedömning avseende åtgärdsförslaget och att UHR:s föreskrifter är ett lämpligt sätt att reglera frågan.<sup>44</sup>

Utredningen berör dock inte behovet av anpassningar under pågående studier i någon mån. Anstånd med studiestart och studieuppehåll kan underlätta mycket för den som avser läsa reservofficersutbildning eller tjänstgöra som reservofficer på heltid, särskilt om det pågår en termin eller längre. Särskilt underlättar det rekryteringen till reservofficersutbildningen där personer som fått beviljade anstånd med studiestart för att genomföra värnplikt kan fortsätta till reservofficersutbildningen utan att förlora sin plats på universitetet. Lärosätena behöver underlätta så att reservofficerare kan vara aktiva i sin reservofficersanställning och bestrida

---

<sup>40</sup> Se s. 285 ff.

<sup>41</sup> Se s. 290 f.

<sup>42</sup> Jfr s. 49 f.

<sup>43</sup> Se s. 292.

<sup>44</sup> Jfr s. 296 ff.

befattningar i krigsorganisationen någon eller några veckor per år även då de i huvudsak studerar.

De hinder som framför allt kommer i fråga är närvarokrav, inlämningsuppgifter med korta deadlines eller examinationsmoment på campus. Tjänstgöring som reservofficer bör vara ett sådant laga förfall som medger att komplettera vissa obligatorier eller att extra examinationstillfällen ordnas i rimlig omfattning. Regeringen bör, själv eller genom lämplig myndighet, utreda hur detta bäst ordnas.

### 3/8-regeln

Förbundet Reservofficerarna är på ett övergripande plan negativt till 3/8-regeln och **förordar** att den avskaffas.<sup>45</sup>

Vi delar utredningens beskrivning av gällande rätt men ställer oss frågande till att utredningen beskriver bestämmelsen som en skyddsregel för civila arbetsgivare.<sup>46</sup> Noteras bör att ingen sådan skyddsregel finns för upprepade föräldraledighetsperioder, eller för riksdagsledamöters eller fackligt förtroendevaldas rätt till frånvaro från ordinarie arbetsuppgifter. Vi menar att för det fall lagstiftaren vill ställa upp en skyddsregel för civila arbetsgivare, på bekostnad av militär förmåga, så bör det göras i relevant arbetsrättslig lagstiftning och genom lag. Officersförordningen är knappast en lämplig författning att reglera skydd för civila arbetsgivare i.

3/8-regeln är ett betydande hinder för adekvat personalförsörjning av det militära försvaret.<sup>47</sup> I en tid av stort tillväxtbehov bör det i stället ses som positivt att reservofficerare under begränsad tid kan förstärka Försvarsmaktens grundorganisation. Detta borde inte hindras av en restriktion från regeringen.

Förbundet menar att 3/8-regeln inte minst hindrar Försvarsmaktens personalbehov vid grundutbildning och NATO-staber. Förbundet menar vidare att det är ett reellt och växande problem att tjänstgöringsvilliga reservofficerare nekas tjänstgöring till följd av en administrativ föreskrift som spelat ut sin roll.

Det finns många godtagbara och sakliga skäl till att en reservofficer, trots att han eller hon tjänstgör mycket i Försvarsmakten under en begränsad tid, inte vill bli yrkesofficer eller civilanställd. Förbundet påminner om möjligheten att avtala bort bestämmelsen om 3/8-regeln genom kollektivavtal genom övergångsbestämmelserna i LOA.

---

<sup>45</sup> Jfr s. 297 ff.

<sup>46</sup> Se s. 299

<sup>47</sup> Jfr s. 300 f.

## Inkomstbortfall och lön

Förbundet Reservofficerarna **uppskattar** att utredningen, trots att det inte framgår av direktivet, behandlar frågan om reservofficerares lön och annan ekonomisk ersättning.<sup>48</sup> Förbundet **delar** beskrivningarna som utredningen gör i avsnittet. Frågan är angelägen för personalförsörjningen av det militära försvaret och vi **välkomnar** därför en utredning som i närtid ser över frågan särskilt.

## Förslagen i 14 kap. (GSS)

Förbundet **delar** många av utredningens beskrivningar av läget och Försvarsmaktens arbetsgivarskap.<sup>49</sup> Många av de personalförsörjningsproblem som berör GSS-kategorin hänför sig troligen till villkorsfrågor och personaltjänst i myndigheten. Vi **delar** utredningens resonemang och analyser, särskilt vikten av att Försvarsmakten tillhandahåller god verksamhet för en bättre personalomsättning.

Förbundet Reservofficerarna instämmer i Officersförbundets anförda tankar som återges i betänkandet.<sup>50</sup> Vi menar att GSS/K bör erbjudas tillsvidareanställningar och att det är orimligt att en betydande grupp anställda i myndigheten har långa visstidsanställningar med de problem för de enskilda som följer därav.

Avseende tjänstgöringsskyldighet för GSS/T menar vi att det vore bra om reglerna överlag harmoniserar med de regler som gäller för reservofficerare.<sup>51</sup> Det hade skapat bättre förståelse för de villkor som gäller för tidvis tjänstgörande personal. Liksom för reservofficerare är det positivt att reglera GSS/T:s tjänstgöringsskyldighet i anställningsavtal.

## Förslagen i 15 kap. (Civila arbetstagare)

Avseende hela kapitlet om Försvarsmaktens civila arbetstagare har förbundet inte något att invända mot förslagen eller bedömningarna som görs.<sup>52</sup>

De argument som anförs mot kvardröjande tjänsteplikt för civila arbetstagare är tillämpliga mot förslaget om förlängd värnplikt för officerare.<sup>53</sup> Särskilt att de påtvingade förändringarna i

---

<sup>48</sup> Jfr s. 301 ff.

<sup>49</sup> Jfr s. 309 ff.

<sup>50</sup> Se s. 330 ff.

<sup>51</sup> Jfr s. 349 ff.

<sup>52</sup> Jfr s. 359 ff.

<sup>53</sup> Se s. 392 f.

enskildas avtalsrelationer är mycket ingripande och att åliggandena sannolikt är alltför ingripande i förhållande till 8 kap. 3 § regeringsformen.

Vad gäller ianspråktagande av tidvis tjänstgörande civil personal **delar** förbundet utredningens bedömning och **tillstyrker** förslaget.<sup>54</sup>

Vi ställer oss dock frågande till den röriga rättsliga framställning som görs. Tidvis anställda är ett begrepp som skiljer sig något från tidvis tjänstgörande, vilket är det som används i ex. förordningen (1996:927) om Försvarsmaktens personal och på i princip alla ställen (utom just den refererade 12 §) i lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar.

Tidvis tjänstgörande, såväl reservofficerare som GSS/T, är anställda under en längre period men bara aktiva under spridda perioder under anställningstiden. Det som utmärker anställningsformen från intermittenta anställningar är att anställningsförhållandet består.

Jfr AD 2024 nr 53 som anger mycket tydligt att reservofficerare är tillsvidareanställda officerare som arbetar deltid. Att anställningens omfattning löpande regleras i avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare ändrar inte detta. Detta har emellertid ingen betydelse för utredningens förslag eller bedömningar.

## Förslagen i 16 kap. (Civilpliktiga)

Avseende kapitlet om civilpliktiga har förbundet inget att invända.<sup>55</sup>

## Förslagen i 17 kap. (Ikraftträdande)

Avseende kapitlet om ikraftträdande och övergångsbestämmelser **invänder** förbundet mot att inga hänsyn tas för att lindra den retroaktivitet av förlängd värnplikt för f d officerare som föreslås av utredningen.<sup>56</sup> Vi önskar också att reglerna om lagstadgad rätt till tjänstledighet för reservofficerare träder i kraft tidigare än det föreslagna datumet.<sup>57</sup>

## Avslutning

Remissvaret är beslutat av förbundsstyrelsen för Förbundet Reservofficerarna den 28 oktober 2025.

Enligt uppdrag,

---

<sup>54</sup> Jfr s. 398 ff.

<sup>55</sup> Jfr s. 409 ff.

<sup>56</sup> Se s. 443.

<sup>57</sup> Jfr ibid.

Jenny Harlin  
Kanslichef  
Förbundet Reservofficerarna