

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Vincent Paciello Lundvall

Försvarsdepartementet

Redo! En utredning om personalförsörjningen av det militära försvaret (SOU 2025:86)

SKR:s sammanfattande ställningstaganden

- SKR avstyrker förslaget att beredskapstjänstgöringen inte ska ha begränsningar i hur mycket tid som kan tas ut. SKR ser dock att det kan finnas behov att ett utökad uttag per tillfälle och individ.
- SKR tillstyrker förslaget om kvarstående skyldighet för tjänstgöring vid höjd beredskap fram till 70 år är rimligt och välbehövligt men anser att åldersgränsen för värnplikt kan behöva höjas från dagens 47 år.
- SKR tillstyrker förslaget att höja ersättningsnivåerna samt att indexera dem. Utredningens förslag är väl motiverat utifrån att en sådan förändring är väsentlig för totalförsvarsviljan och folkförankringen av det svenska systemet om totalförsvarsplikt. SKR anser dock att ersättningsnivåerna behöver höjas ytterligare för att bättre motsvara vad en individ har som ordinarie inkomstnivå.
- SKR tillstyrker att det är ett statligt ansvar att betala den inkomstförlust som uppstår för reservofficer vid tjänstledighet från huvudanställning och inte något som bör förutsättas ska betalas av ordinarie arbetsgivare.
- SKR avstyrker införandet av ny personalkategori om tidvis tjänstgörande civil personal. Som motförslag föreslås att om sådan anställningsform införs i lagen om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m. måste det mötas upp med omfattande regleringar som kraftigt begränsar och tydliggör i vilken omfattning extra tjänstgöring kan göras.
- SKR tillstyrker förslaget om en återaktivering av civilplikt för Försvarsmakten. SKR vill dock lyfta vikten av att Försvarsmakten borde få i uppdrag att utreda en sådan återaktivering precis som de uppdrag flera andra myndigheter fått av regeringen vad gäller att utreda en återaktivering inom det civila försvaret. I en sådan utredning är det av yttersta vikt att Försvarsmakten åläggs att samverka med SKR och utvalda kommun- och regionrepresentanter. Vidare vill SKR göra medskicket redan nu om vikten av att de individer som tas ut för civilplikt i största möjliga grad tas från verksamheter som inte är en del av totalförsvaret.
- SKR föreslår att utredningens förslag om nytt område för civilplikt ”övrig logistik” bör delas upp i flera separata verksamhetsområden för civilplikt eller flyttas från listan över förslag om en aktivering och istället tillförs områden som Försvarsmakten behöver utreda ytterligare.

Avsnitt 8.6 Överväganden och förslag (om beredskapstjänstgöring)

- **SKR avstyrker förslaget att beredskapstjänstgöringen ändras till att vara helt utan begränsningar.**

SKR förstår behovet av ett utökat uttag kan vara motiverat men anser att det behöver balanseras i förhållande till den enskilde individens civila anställning och berörd arbetsgivares verksamhet som riskerar att påverkas mycket med omfattande konsekvenser.

Istället för obegränsad uttagsmöjlighet ser vi att det troligtvis behövs ytterligare förstärkningar av totalförsvarets olika aktörers verksamheter, till exempel statliga stöd för ökat cyberförsvarsstöd och bevakningsskydd för totalförsvarsaktörer samt inte minst att Forsvarsmakten utökar antalet kontinuerligt tjänstgörande personal.

- **SKR stödjer en utökning av beredskapstjänstgöringen omfattar samtliga totalförsvarspliktiga och inte enbart de som krigsplacerats för värnplikt.**

Att samtliga totalförsvarspliktiga omfattas är i linje med att totalförsvaret består av både militärt och civilt försvar och där det militära är mycket mer beroende av det civila försvaret än förr i tiden.

- **SKR anser att den enskilda arbetsgivaren ska få ekonomisk ersättning vid personals frånvaro vid beredskapstjänstgöring**

Utredningen lyfter mycket klokt de samhällsekonomiska konsekvenser som följer av en aktiverad beredskapstjänstgöring i form av att arbetsgivaren vars anställda kallas in till beredskapstjänstgöring kommer att möta kostnader i form av ersättningsrekryteringar, vakanser och utbildning. Verksamhet och produktivitet kan påverkas vilket innebär ekonomiska konsekvenser. Som arbetsgivarorganisation ser vi de omfattande negativa konsekvenserna som bekymmersamt. För att mildra effekterna för arbetsgivare föreslår SKR att den enskilda arbetsgivaren inte ska behöva stå för hela denna kostnad vid personals frånvaro och att en form av kompensatoriskt system införs för att rekrytera vikarie, upplärning, tappad produktivitet etc. Att en ersättning och kompensation betalas ut är centralt för att skapa en folklig förankring för nyttjandet av pliktssystemet i Sverige. Ekonomisk ersättning är i linje med finansieringsprincipen och är därtill viktigt för att undvika att arbetsgivare annars kan riskera att välja bort en enskild värn- och civilpliktig vid en rekryteringsprocess.

- **SKR föreslår möjlighet att använda totalförsvarspliktiga vid kvalificerade kriser**

SKR föreslår ny form av pliktjänstgöring så att totalförsvarspliktiga i form av värnpliktiga, civilpliktiga och så kallade pliktfrivilliga ska kunna nyttjas vid fredstida kvalificerade kriser, efter beslut om en aktivering från regeringen eller av regeringen utpekade myndigheter. En sådan ny form av pliktjänstgöring benämns med fördel för *tjänstgöring vid kvalificerade kriser* och använder därmed samma

begrepp som föreslås i betänkandet om ”Kommuner och regioners grundläggande beredskap inför kris och krig”, SOU 2024:65. Vi föreslår att sådan tjänstgöring får för varje totalförsvarspiktig omfatta högst 30 dagar per kalenderår.

Med en sådan ny pliktjänstgöring skulle Sverige få samma typ av lösning som finns i Norge varpå vi skapar ett mer heltäckande system och skydd längs med hela hotskalan. Genom detta förslag kommer delar av Försvarsmaktens behov kunna tas omhand samtidigt som det skapar en till nivå strax under beredskapsläget. På så sätt torde det ligga i linje med det underliggande syftet för utredningens förslag om beredskapstjänstgöring.

Avsnitt 9.5.1 En kvarstående skyldighet att fullgöra värnplikt för den som fullgör beredskapstjänstgöring eller krigstjänstgöring vid höjd beredskap bör införas

SKR tillstyrker förslaget om att skyldigheten att fullgöra värnplikt ska kvarstå så länge det behövs för den som har inkallats till beredskapstjänstgöring eller krigstjänstgöring innan slutet av det kalenderår när han eller hon fyller 47 år.

SKR föreslår dock att den föreslagna åldersgränsen kan behöva höjas. Det finns anledning att överväga att redan nu skapa den rättsliga möjligheten än att behöva göra det i ett mer kritiskt läge. Vi skapar därmed en konstitutionell beredskap och undviker att lagstiftningen utgör administrativa hinder.

SKR anser vidare att förslag om höjd åldersgräns inte enbart bör avse kvarstående skyldighet utan även generellt för åldersgränsen för värnplikt.

Observera att nyttjandet av höjd åldersgräns noga behöver vägas mot det kompetensförsörjningsbehov som offentliga arbetsgivare kan ställas inför.

Avsnitt 9.5.2 En förlängd skyldighet att fullgöra värnplikt för tidigare anställda yrkesofficerare och reservofficerare bör införas

SKR tillstyrker förslaget att om en person som tidigare har varit anställd som yrkesofficer eller reservofficer i Försvarsmakten i minst ett år ska värnplikt gälla till och med slutet av det kalenderår som han eller hon fyller 70 år.

SKR vill lyfta fram att många före detta officerare och reservofficerare kan ha framträdande positioner inom det civila försvaret så som chefer eller samordnare av totalförsvarskritisk verksamhet i kommuner, regioner och kommunala bolag och kan inte undvaras från dessa organisationer. Vidare kan de också i hög utsträckning vara politiskt förtroendevalda i kommuner och regioners styrelser och beslutande organ och som förtroendevalda vara väsentliga för beslutskedjan.

Avsnitt 11 Villkoren för totalförsvarsavgifter

SKR tillstyrker förslaget att höja nivåerna för dag ersättning och dagpenning samt att indexera dem. Vi frågar oss om det inte vore motiverat med ännu högre ersättningsnivåer för både dag ersättning och dagpenning.

Höjda ersättningar är väsentligt för att individer inte ska drabbas för omfattande ekonomiskt samt att stärka individens totalförsvarsvilja och den folkförankring som pliktssystemet behöver bygga på. Många av de verksamhetsområden som i olika utredningar och enligt regeringsuppdrag föreslås för en aktiverad civilplikt är inom hälso- och sjukvård, tandvård, it- och kommunikationsteknisk tjänst, cybersäkerhet med flera har ofta betydligt högre löner än vad dagpenning eller dagersättning ger. En medianlön kan vara omkring 45-50 000 kr samt där nivån för 90:e percentilen ligger på 70-90 000 kronor i månadslön beroende på yrke och sektor. Lägg därtill att krigsplacering för värnplikt och civilplikt medför tjänstledighet från ordinarie anställning för att utföra pliktjänstgöring kan komma att omfatta årtal. De ekonomiska konsekvenserna för individen kan därmed få mycket långtgående effekter.

Avsnitt 13.7.5 Överväganden (om ersättningen till reservofficerare)

SKR tillstyrker förslaget att Försvarsmakten, vid sidan av den lön som är knuten till reservofficerens befattning, även betalar en löneutfyllnad knuten till reservofficerens civila lön. Detta skulle till viss del ersätta sådan löneutfyllnad som i dag betalas av civila arbetsgivare. En sådan lösning ligger i linje med principen att kostnaden för systemet ska bäras av den som nyttjar det, vilket är Försvarsmakten i detta fall.

Avsnitt 15.10.2 En ny personalkategori för tidvis tjänstgörande civil personal bör införas och Avsnitt 15.10.3 lanspråktagande av tidvis tjänstgörande civil personal i höjd beredskap och personalkategoriens tjänstgöring i grundberedskap

SKR avstyrker förslaget att införa ny personalkategori om tidvis tjänstgörande civil personal. Om en sådan anställningsform införs i lagen om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m. *så måste* det mötas upp med omfattande regleringar som tydliggör i vilken omfattning tjänstgöring kan fullgöras. Ett alternativ är att Försvarsmakten istället anställer fler civilanställda på heltid eller med rimligt hög nivå av deltid för att personen i fråga ska kunna ha det som huvudanställning. Vidare kan det hela hanteras som en separat fråga för statlig sektor där en individ kan ha flera statliga anställningar.

Utredningen föreslår införandet av en ny personalkategori för civil personal som ska tjänstgöra inte enbart vid höjd beredskap utan även i fredstid och utan att höjd beredskap samt allmän tjänsteplikt aktiverats, i så kallad grundberedskap. Utredningen menar att införandet av en ny personalkategori för tidvis tjänstgörande civil personal inte kräver några författningsändringar. Upplägget som föreslås är att Försvarsmakten tecknar anställningsavtal med civil personal som gäller tills vidare och som innefattar deltidstjänstgöring med en förutbestämd sysselsättningsgrad men som kan utökas vid överenskomna särskilda händelser eller perioder. För att möjliggöra sådan anställning föreslås att civil personal ges samma skydd för dennes huvudanställning och rätt till ledighet genom att kategorin införs i lagen om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m. Vidare redogörs för att Försvarsmakten framfört ett behov av att kunna kalla in tidvis tjänstgörande civil

personal med kort varsel. På detta svarar utredningen att det vore lämpligt att införa en tydlig reglering om hur arbetsskyldighet aktiveras vid oförutsedda situationer. En möjlig lösning skulle även kunna vara att införa ett beredskapsschema om Försvarsmakten bedömer att det framtida behovet av att kunna kalla in civil personal i grundberedskap är mycket tidskritiskt. Vidare, vad gäller arbetsskyldighetens innehåll anser utredningen att det är lämpligt att regleringen i anställningsavtalet ger ett tillräckligt utrymme för arbetsledningsbeslut. Utredningen anser slutligen att det inte finns skäl att införa mer begränsad rätt till tjänstledighet vad avser den civila kompetensen i krigsorganisationen jämfört med den rätt till ledighet som exempelvis reservofficerare eller frivilliga i Försvarsmakten åtnjuter.

SKR instämmer i att det inte krävs författningsändringar för att Försvarsmakten ska kunna teckna anställningsavtal med civil personal som gäller tillsvidare och som innefattar deltidstjänstgöring med en förutbestämd sysselsättningsgrad, sådana avtal är normalt förekommande på svensk arbetsmarknad. Svårigheten är att få dessa anställningar attraktiva nog för att personer ska vilja och kunna kombinera dem med annan anställning på hel- eller deltid.

SKR instämmer inte i flera delar av utredningens resonemang om hur en sådan anställning skulle kunna se ut, vilka möjligheter som Försvarsmakten har att via arbetsledningsrätten med kort varsel kalla in de deltidsanställda samt de föreslagna författningsmässiga ändringarna samt *frånvaron* av författningsändringar kopplad till denna anställningsform som innebär att nyttjandet av de civilanställda kraftigt begränsas tidsmässigt.

De föreslagna ändringarna samt frånvaron av stödjande författningsändringar skulle, om vi tolkar utredningen rätt, i praktiken innebära att en särställning införs för Försvarsmakten som arbetsgivare där de har fri dragningsrätt på de civilanställda.

Att med kort varsel kunna kalla in de deltidsanställda för att arbeta med ett högre arbetstidsmått innebär ett avsteg från principerna för vad som ingår i ett anställningsavtal och hur detta avtal står sig i förhållande till en persons huvudanställning. För att möjliggöra att den deltidsanställda inställer sig med kort varsel föreslås att Försvarsmaktens rätt att kalla in regleras i anställningsavtalet, och om vi tolkar det rätt, i kollektivavtalsform, ej i författningsform. Vidare innebär det ett ingrepp i personens skyldigheter enligt dennes förmodade huvudanställning hos annan arbetsgivare och denne arbetsgivares arbetsledningsrätt.

En deltidsanställning hos Försvarsmakten utgör en bisyssla i förhållande till huvudanställningen. Som bisyssla kan huvudarbetsgivaren i praktiken förbjuda deltidsanställningen om det inte finns särskilda författningsmässiga bestämmelser så som för GSS-personal¹ och reservofficerare. Att via reglering i anställningsavtal mellan Försvarsmakten och den deltidsanställda, eller via kollektivavtal, ändra denna förutsättning är problematiskt. Vidare föreslås att det hela möjliggörs enbart genom författningsändringen att de deltidsanställdes huvudanställning ska vara skyddad i lag och att tjänstledighet ska vara tvingande. Om vi tolkar det rätt föreslås inte några ytterligare nödvändiga författningsändringar som på olika sätt begränsar

¹ Gruppbefäl, soldater och sjömän.

den nya personalkategorin rent tidsmässigt motsvarande vad som i dag finns för GSS-anställda och reservofficerare.

Avsnitt 16.6.2 Civilplikten bör aktiveras för verksamheter i Försvarsmakten

SKR tillstyrker förslaget om att återaktivera civilplikten för försvarsmakten vilket är i linje med vårt tidigare yttrande om aktivering av civilplikt för det civila försvaret. SKR vill poängtera vikten av att Försvarsmakten borde få ett uppdrag att utreda en sådan återaktivering. Det är då i likhet med att flera andra myndigheter fått motsvarande uppdrag av regeringen. Vid en sådan utredning är det av yttersta vikt att såväl SKR som några utvalda kommun- och regionrepresentanter deltar i sådan utredning.

Återaktiverad civilplikt kan få stor påverkan för kommuner och regioner inom främst hälso- och sjukvård samt tandvård. Vidare vill SKR göra medskicket redan nu om vikten av att de individer som tas ut för civilplikt i största möjliga mån tas från verksamheter som inte utgör en aktör inom totalförsvaret enligt §§ 1 och 7, Lag (1992:1403) om totalförsvaret och höjd beredskap.

Avsnitt 16.6.3 Fler verksamheter i Försvarsmakten där civilplikt får fullgöras

SKR tillstyrker förslaget att utöka antalet verksamhetsområden där civilplikt föreslås gälla för Försvarsmakten till *It- och kommunikationsteknisk tjänst, cybersäkerhet* och *övrig logistik* samt att Försvarsmakten får i uppdrag att utreda om en aktivering bör ske även för *underrättelse- och säkerhetstjänst, skydd och bevakning* samt *fortifikation/infrastruktur*.

SKR menar att området *övrig logistik* bör delas upp i flera separata verksamhetsområden för civilplikt enligt förslag nedan. Alternativt att det istället tillförs de områden som Försvarsmakten föreslås utreda ytterligare.

Vid utredningens beskrivning av området *Övrig logistik* nämns en rad olika områden:

- ”Logistikfunktionen inom Försvarsmakten omfattar bland annat förnödenhetsförsörjning, lagring av förnödenheter, resurser för transporter, teknisk tjänst och militär sjukvård.”
- ”Delfunktionen teknisk tjänst och driftteknik omfattar bland annat skötsel och reparationen av tekniska system inom verksamhetsområdet.
- ”Inom logistik finns även delfunktionen underhållstjänst som avser försörjning av exempelvis el, vatten, drivmedel och bränsle.”
- ”Vidare omfattas i verksamhetsområdet transport- och trafikledning vilket rör förflyttning och samordning av annan trafik. Denna verksamhet omfattar bland annat militär transportplanering, konvojering på vägar, tågtrafikledning, flygtrafikledning och lotsning av fartyg.

Var och en av dessa områden utgör egna verksamhetsområden inom svensk arbetsmarknad och motsvarar mer eller mindre av enskilda områden enligt SCB:s klassificering av yrken och verksamhetsområden. Det torde därmed vara så att

området ”Övrig logistik”, om vi tolkat det rätt, istället borde brytas upp i separata verksamhetsområden för civilplikt för Försvarsmakten enligt följande förslag:

- Logistik och lagerverksamhet
- Driftteknik, skötsel och reparationer av tekniska system
- Underhållstjänst för försörjning av el, vatten, drivmedel och bränsle
- Transport- och trafikledning inom väg-, tåg-, flyg- och fartygstrafik (med reservation för att flygtrafikledning redan finns på den vilande förteckning B)

En sådan ändrad uppdelning skulle innebära en betydligt bättre transparens och förståelse för vilka områden som omfattas av civilplikt något som underlättar för berörda arbetsgivare i offentlig och privat sektor.

Sveriges Kommuner och Regioner

Anders Henriksson
Ordförande