

Nuvarande ordning

Pliktsystemet

En skyldighet att tjänstgöra för att försvara landet har funnits länge i Sverige. Före den 1 juli 1995 säkerställdes totalförsvarets behov av personal genom bl.a. ett antal pliktlagar. I det krigsomställda samhället skulle en stor del av befolkningen komma att kallas in till tjänstgöring genom någon plikttag, främst inom Försvarsmakten, men även till andra funktioner inom totalförsvaret.

Den 1 juli 1995 trädde lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt i kraft (prop. 1994/95:6 och 87, bet. 1994/95: FöU1, rskr. 1994/95:78). Den ersatte ett flertal lagar som innehöll pliktbestämmelser, bl.a. värnpliktslagen (1941:967), lagen (1966:413) om vapenfri tjänst, lagen (1981:292) om tjänsteplikt för hälso- och sjukvårdspersonal samt veterinärpersonal m.m., lagen (1984:272) om skyldighet för civilförsvarspliktiga att tjänstgöra utanför civilförsvaret samt allmänna tjänstepliktslagen (1959:83). Vidare ersatte lagen de bestämmelser om civilförsvarsplikt som fanns i den då gällande civilförsvarslagen (1960:74). Den 1 juli 1995 trädde ytterligare några nya lagar i kraft, nämligen lagen (1994:1810) om möjlighet för kvinnor att fullgöra värnplikt eller civilplikt med längre utbildning och lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m. Till nämnda lagar har regeringen utfärdat verkställighetsföreskrifter.

Lagstiftningen har medfört en flexiblare användning av totalförsvarets personalresurser. Hur många som skall skrivas in med plikt och hur lång utbildning de skall genomgå skall enligt plikt-lagen styras av behovet av pliktpersonal under höjd beredskap. Behovet av personal för att lösa det militära och civila försvarets uppgifter i krig skall således styra inskrivning och utbildningstid. Behovet avgörs av den som ansvarar för verksamheten. Enligt lagen skall tjänstgöringsskyldigheten fullgöras som värnplikt, civilplikt eller allmän tjänsteplikt. Värnplikten och civilplikten skall omfatta grundutbildning, repetitionsutbildning, beredskaps-tjänstgöring och krigstjänstgöring. Den allmänna tjänsteplikten fullgörs endast under höjd beredskap.

Totalförsvarsplikten gäller för varje svensk medborgare samt för varje utländsk medborgare som är bosatt i Sverige från det år man fyller 16 år t.o.m. det år man fyller 70 år. Endast svenska män är skyldiga att mönstra och fullgöra värnplikt eller civilplikt med lång grundutbildning (mer än 60 dagar). Denna skyldighet

föreligger endast från det år som den totalförsvarspliktige fyller 19 år till slutet av det år han fyller 47 år. Den som vid mönstringen inte behöver fullgöra grundutbildning skall placeras i en utbildningsreserv för att senare eventuellt kunna tas i anspråk, efter beslut av regeringen, när det behövs med hänsyn till Sveriges försvarsberedskap.

Den som placerats i utbildningsreserven skall då kunna grundutbildas med värnplikt eller civilplikt. Den som placerats i utbildningsreserven kan också tas i anspråk för en kortare grundutbildning om högst 60 dagar i det civila försvaret.

Rättigheten att efter ansökan få vara vapenfri finns alljämt kvar. Den vapenfria tjänsten regleras dock inte längre som ett undantag från värnpliktstjänstgöringen utan som ett av flera tjänstgöringsalternativ inom ramen för totalförsvarsplikten.

Lagen om totalförsvarsplikt innehåller också bl.a. bestämmelser om inskrivning m.m., utbildningstider, förmåner, uppskov och straff m.m.

Svenska kvinnor kan, utöver skyldigheten att genomgå civilpliktsutbildning i högst 60 dagar, frivilligt genomgå en antagningsprövning för inskrivning för värnplikt eller civilplikt med lång grundutbildning. En kvinna som skrivits in för värnplikt eller civilplikt med lång grundutbildning blir vid straffansvar skyldig att fullgöra värnplikt eller civilplikt med lång grundutbildning enligt samma bestämmelser som gäller för männen. Detta innebär att en kvinna, förutom att hon blir skyldig att fullgöra grundutbildning, också blir skyldig att fullgöra repetitionsutbildning och att tjänstgöra under höjd beredskap.

Disciplinansvar inom totalförsvaret

Fr.o.m den 1 juli 1995 regleras, som ovan sagts, disciplinansvaret för pliktpersonal i lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m.

1986 års disciplinansvarslag kom därmed att upphöra. Den nya lagen bygger dock helt på den gamla lagen och vad som skett är till största delen tekniska anpassningar till totalförsvarsplikten. En väsentlig nyhet är dock att disciplinansvaret utsträcks till att omfatta även de totalförsvarspliktiga som fullgör civilplikt enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt.

Huvudregeln är att beslut i disciplinärenden skall fattas där den disciplinansvarige tjänstgör eller har tjänstgjort. Det innebär i fråga om dem som fullgör värnplikt att Försvarsmakten genom chefen för det förband eller den enhet av annat slag där den

disciplinansvarige tjänstgör fattar beslut, om chefen har lägst överstes eller kommandörs grad. Försvarsmakten kan också delegera beslutanderätten till överstelöjtnant eller kommandörkapten. Lagen innehåller också en bestämmelse som gör det möjligt för den chef i Försvarsmakten som tilldelats beslutsbefogenhet enligt lagen att delegera beslutsförfarandet i disciplinansvarsfrågor, dock inte till lägre chef än kompanichef under förutsättning att förfarandet inte kan antas utgöra brott, att förseelsen har erkänts samt att förseelsen inte bör medföra svårare påföljd än varning eller extratjänst eller utgångsförbud i fem dagar. Den chef som fått beslutsansvar delegerat till sig får dock endast besluta påföljderna varning, extratjänst och utgångsförbud i högst fem dagar. För dem som fullgör civilplikt kan tjänstgöringen ske förutom hos olika myndigheter också i kommuner, landsting och kyrkliga kommuner samt hos enskilda, t.ex. i bolag. Även för dessa är huvudregeln att beslut skall fattas där tjänstgöringen äger eller har ägt rum. För dem som tjänstgör hos privaträttsliga subjekt skall dock frågan om disciplinansvar alltid prövas av Statens räddningsverk. Ärenden som skall prövas av andra myndigheter än Försvarsmakten, av kommuner, landsting eller kyrkliga kommuner prövas av chefen för den organisatoriska enhet där den disciplinansvarige tjänstgör eller har tjänstgjort eller av någon annan högre chef.

Lagen gäller vidare för bl.a. anställda i utlandsstyrkan i Försvarsmakten, när de tjänstgör utomlands.

Lagen innehåller bestämmelser som garanterar den enskildes rättssäkerhet, bl.a. möjligheten att föra saken till domstol. Därutöver innehåller lagen bestämmelser till skydd för den enskilde. Bl.a. kan nämnas att det finns möjlighet att begära omprövning hos förbandschefen av ett beslut om disciplinpåföljd som i Försvarsmakten fattats av en lägre chef. Vidare skall det finnas auditörer (jurister) som skall biträda beslutsfattande myndigheter. I vissa fall är det obligatoriskt att inhämta auditörens yttrande innan beslutet fattas. Detta gäller dock inte de s.k. kompanichefsärendena.

Som nämnts ovan är disciplinpåföljderna varning, extratjänst, löneavdrag och utgångsförbud.

Varning innebär att den felande erinras om att han för framtiden skall iaktta sina skyldigheter i tjänsten. Varning är den lindrigaste disciplinpåföljd som kan användas.

Extratjänst innebär att den felande vid högst fem tillfällen utöver den vanliga tjänsten skall utföra handräckning eller annan särskild uppgift.

Löneavdrag får bestämmas för högst trettio dagar och innebär avdrag på dagersättning eller motsvarande ersättning. I åtskilliga fall kan inte något löneavdrag verkställas därför att den betalningsskyldige t.ex. ryckt ut. I sådana fall bortfaller inte påföljden. I stället gäller att den som har ålagts löneavdrag skall betala motsvarande belopp.

Utegångsförbud innebär förbud för den som är förlagd inom ett kasernområde, läger eller motsvarande område att under en bestämd tid, minst en och högst 15 dagar, på fritiden vistas utanför det område som är upplåtet åt en viss avdelning eller utanför en del av ett sådant område. För den som är förlagd ombord på ett fartyg skall utgångsförbudet avse förbud att lämna fartyget.

Löneavdrag får åläggas tillsammans med utgångsförbud, om det krävs av hänsyn till ordningen inom den verksamhet där disciplinförseelsen har begåtts. I princip gäller dock att endast en påföljd skall åläggas vid en disciplinförseelse. Vid lindriga förseelser skall i första hand varning och extratjänst komma i fråga. Vid allvarigare förseelser har man att välja mellan löneavdrag eller utgångsförbud. I princip anses löneavdrag vara en lindrigare påföljd än utgångsförbud. Om disciplinförseelsen samtidigt utgör ett brott, skall åtalsanmälan göras.

Åtalsanmälan behöver dock inte göras beträffande vissa särskilt angivna brott.

Lagreformen år 1986 innebar att en militär befattningshavares rätt att ålägga straffrättslig påföljd föll bort. Förseelser som tidigare handlagts enligt regler om disciplinmål blev avkriminaliserade och skulle i stället handläggas som disciplinärenden vid myndigheterna. Vid dessa förhållanden ansågs vid reformen att en utvidgning av det tidigare gällande tillrättavisningsinstitutet var behövlig, varvid varning och extratjänst behölls som de var, medan det högsta antalet dagar för utgångsförbud och landgångsförbud (sju dagar) sattes till frihetsstraffets tidigare maximum (15 dagar). Det tidigare begreppet disciplinbot ersattes av ordet löneavdrag, vilket var ett led i att ytterligare närma det militära och det civila ansvarssystemen till varandra och i denna anda sattes högsta gränsen för löneavdrag till 30 dagar i överensstämmelse med reglerna om löneavdrag i lagen (1976:600) om offentlig anställning.

Svåra påfrestningar på samhället i fred

Regeringen lämnade hösten 1996 propositionen om beredskapen mot svåra påfrestningar på samhället i fred till riksdagen (prop. 1996/97:11). Riksdagen behandlade propositionen i maj 1997 (bet. 1996/97:FöU5, rskr. 1996/97:203). I propositionen redogörs för den inriktning som regeringen anser att arbetet med att förebygga och hantera svåra påfrestningar bör ha samt hur ett system för att säkerställa beredskapen bör utformas. För ett tiotal olika svåra påfrestningar bör det enligt regeringen finnas en särskilt god beredskap. De avser nedfall av radioaktiva ämnen, svåra störningar i viktiga infrastruktursystem (el, tele, hälso- och sjukvårdens el- och vattenförsörjning, radio och TV samt försörjning med vatten), översvämningar och dammbrott, massflykt av asyl- och hjälpsökande till Sverige, allvarlig smitta, terrorism, kemikalieolyckor och utsläpp av farliga ämnen till sjöss m.m. samt störningar i samhällsviktiga datasystem.

I propositionen betonas att samhällets grundläggande stabilitet och flexibilitet är helt avgörande när det gäller möjligheterna att klara påfrestningar på samhället i fred. Ansvariga myndigheter och organ kompletterar sedan denna baskapacitet med särskilda åtgärder. Generellt viktigt anges i propositionen vara en tillräcklig förmåga när det gäller ledning och information.

Statsmakternas höga ambition för beredskapen mot svåra påfrestningar på samhället i fred är en konsekvens av det vidgade säkerhetsbegreppet i 1996 års totalförvarsbeslut. Det är emellertid viktigt att framhålla att beredskapen mot svåra påfrestningar inte är ett ansvar för totalförsvaret. Däremot skall enligt förvarsbeslutet de totalförvarsresurser som byggs upp för huvuduppgiften vid ett väpnat angrepp kunna komma till användning vid svåra fredstida påfrestningar.

Vid många av de situationer som kan anses vara svåra påfrestningar på samhället i fred kommer bestämmelserna i räddningstjänstlagen (1986:1102) att kunna tillämpas. En sådan viktig bestämmelse är regleringen om tjänsteplikt enligt 44 § räddningstjänstlagen. Denna tjänsteplikt innebär att när det behövs, är var och en mellan arton och sextiofem år, skyldig att medverka i räddningstjänst i den mån kunskaper, hälsa och kroppskrafter tillåter det. Tjänsteplikten fullgörs på anmodan av räddningsledaren. Däremot finns inte någon annan särskild tjänsteplikt för tjänstgöring eller möjlighet att med plikt utbilda personal för att hantera svåra påfrestningar på samhället i fred.

ting emot att numera utföra någon form av samhällsnyttig tjänst i stället för värnplikt.

Det nya pliktsystemet har nu varit tillämpligt i drygt två år. Riksdagen har i totalförsvarsbeslutet i december 1996 tagit ställning för en fortsatt totalförsvarsplikt samtidigt som anspråken på att kunna utnyttja totalförsvarsresurser i fredstid har ökat.

Regeringen lämnade, såsom tidigare nämnts, propositionen om beredskapen mot svåra påfrestningar på samhället i fred till riksdagen hösten 1996. Riksdagen tog ställning till propositionen under våren 1997. Regeringen redovisade i propositionen vissa viktigare åtgärder – grundade på Hot- och riskutredningens förslag i betänkandet (SOU 1995:19) Ett säkrare samhälle – som regeringen avsåg att vidta eller i några fall hade vidtagit. I propositionen lämnade regeringen inte några förslag till lagstiftning. Regeringen ansåg att lagstiftningsfrågan borde övervägas ytterligare innan ett ställningstagande kunde göras.

Det är mot bakgrund av vad som anförts ovan som regeringen anser att det finns skäl att nu göra en allmän översyn av hur pliktsystemet tillämpas och om några förändringar bör göras. Översynen bör göras av en parlamentariskt sammansatt kommitté. I samband med den översyn som nu skall genomföras av tillämpningen av det nya pliktsystemet bör också övervägas om en skyldighet för den enskilde bör införas att tjänstgöra vid svåra påfrestningar på samhället i fred.

Uppdraget

Pliktsystemet

Riksdagen har i totalförsvarsbeslutet år 1996 lagt fast att det svenska totalförsvaret skall vara så uppbyggt och organiserat att det är en angelägenhet för hela befolkningen och att detta tillgodoses bäst genom ett system med plikttjänstgöring. Detta innebär att en stor del av totalförsvarets personalförsörjning även i framtiden skall tryggas genom ett pliktsystem. De grunder som lagts fast i den nu gällande lagen om totalförsvarsplikt skall alltså gälla. Således skall tjänstgöringsskyldigheten fullgöras som värnplikt, civilplikt eller allmän tjänsteplikt.

Utredningen skall från dessa utgångspunkter göra en allmän granskning av tillämpningen av systemet med totalförsvarsplikten i följande hänseenden.

Pliktverket och Nämnden för personalvård för totalförsvarspliktiga har ansett att inskrivningssystemet bör kunna förbättras.

Utredningen skall mot bakgrund av och med hänsyn till myndigheternas synpunkter överväga om inskrivningssystemet kan effektiviseras utan att rättssäkerheten rubbas. Även kraven för att skrivas in på olika befattningar i totalförsvaret skall ses över.

Utredningen skall också se över hur informationen om plikt-tjänstgöringen kan förbättras. Utredningen skall se över uppskovsreglerna och därvid överväga om arbetsmarknadsskäl skall vägas in vid prövningen av uppskov och föreslå de ändringar av reglerna som översynen leder till.

Utredningen skall också, om systemet med en utbildningsreserv alltså bör kvarstå, överväga hur utbildningsreservens sammansättning skall vara med hänsyn till de totalförsvarspliktiga kvalifikationer och hemvist i landet.

Riksrevisionsverkets rapport tar endast upp värnpliktsutbildningen. Mot bakgrund av Riksrevisionsverkets rapport skall utredningen överväga om pliktutbildning i form av värnplikt eller civilplikt kan effektiviseras ytterligare. I detta sammanhang skall utredningen också överväga utbildningstidernas längd samt tiden för omsättningen av krigsorganisationen.

Utredningen skall utvärdera systemet med kvinnors möjlighet att efter ansökan få fullgöra plikttjänstgöring och föreslå åtgärder med anledning av resultatet av utvärderingen.

Utredningen skall överväga vilka åtgärder som behöver vidtas för att minska avgångarna före och under grundutbildningen.

Utredningen skall också överväga och lämna förslag om hur utbildningen ytterligare kan ges ett civilt meritvärde.

Utredningen skall utvärdera försöksverksamheten med tre månaders frivillig pliktutbildning för rekrytering till hemvärnet. Utredningen skall härvid överväga om denna utbildning eller någon kort civilpliktsutbildning även kan ligga till grund för rekrytering till frivilliga försvarsorganisationer inom totalförsvaret.

Utredningen skall också se över reglerna som gäller möjligheten att inte inkalla personer som tillhör ett visst religiöst samfund.

Utredningen skall även uppmärksamma de effekter som utredningens förslag kan få på det sanktionssystem som lagts fast i pliktlagstiftningen.

Disciplinsystemet

Behov av översyn av disciplinansvarssystemet gäller dels frågan om vem som skall ha beslutanderätten i första instans avseende disciplinansvar, dels vilka påföljder som skall följa på disciplinförseelser.

Såvitt avser beslutanderätten i första instans har i Försvarmakten kompanichefen en stark ställning över de totalförsvarspliktiga. Detsamma kan sägas gälla för förbandschefen. Detta i kombination med att man inom statsförvaltningen alltmer övergår till personalansvarsnämnder är ett skäl att se över denna del av systemet. Tänkbara förändringar skulle för fredstid bl.a. kunna vara avskaffande av kompanichefens beslutanderätt, införande av auditörsmedverkan även i kompanichefsärenden, stärkande av auditörens ställning i alla ärenden (auditören skulle kunna vara beslutande i stället för förbandschefen resp. kompanichefen) samt införande av någon form av medverkan i besluten från de totalförsvarspliktigas sida. En fråga i sammanhanget är självfallet om det är lämpligt med olika system för fred och krig. Ställning måste också tas till hur man bör göra med utlandsstyrkans personal, som ju befinner sig i en situation som kan sägas vara i viss mån krigsliknande. Utredningen skall mot bakgrund av det anförda göra en översyn av disciplinsystemet såvitt avser beslutanderätten i första instans avseende disciplinförseelser och lämna förslag till ändringar.

Disciplinpåföljderna för disciplinförseelser har i huvudsak varit oförändrade under den senare hälften av 1900-talet, dock med den väsentliga förändringen att efter 1986 års reform beslutas disciplinpåföljderna på förvaltningsrättslig grund. De disciplinpåföljder man tillämpar i dag är således i princip desamma som tillämpats sedan länge. På senare år har dock tjänstgöringsområdena för de totalförsvarspliktiga utökats inte minst inom den civila delen av totalförsvaret.

Utredningen skall därför se över disciplinpåföljderna och lämna förslag till ändringar.

Utredningen skall redovisa de konsekvenser såväl för den enskilde som för myndigheterna som framlagda förslag medför.

Skyldighet att tjänstgöra vid svåra påfrestningar på samhället i fred.

I den av riksdagen behandlade propositionen om beredskapen mot svåra påfrestningar på samhället i fred angavs en rad olika situationer som kan tänkas innebära en sådan påfrestning. Exempelvis kan katastrofartade olyckor, naturkatastrofer, tekniska fel i

viktig utrustning, sabotage och terrorism innebära att samhället drabbas av en svår påfrestning. Detta gäller framför allt om det inträffade medför allvarliga störningar i viktiga samhällsfunktioner och därmed fara för många människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller fara för mycket omfattande skador på miljön eller på egendom.

Enligt riksdagsbeslutet bör ambitionen för samhällets fortsatta beredskapsåtgärder mot svåra påfrestningar på samhället i fred vara att risken för och konsekvenserna av svåra påfrestningar på samhället i fred skall minska. Om en svår påfrestning skulle inträffa, skall människors liv, personliga säkerhet och hälsa tryggas samt skador på miljö och egendom hindras eller begränsas.

Olika åtgärder kan vidtas för att minska risken för fredstida svåra påfrestningar på samhället samt för att begränsa effekterna av sådana påfrestningar om de skulle inträffa.

En typ av åtgärder avser enskilda människors insatser. Det finns anledning att tro att många människor genom frivilliga insatser kommer att delta i sådant arbete. För många av de situationer som kan betecknas som svåra påfrestningar på samhället i fred kan vidare, som nämnts, åtgärder vidtas med stöd av bestämmelserna om tjänsteplikt enligt 44 § räddningstjänstlagen.

Vid en sådan genomgång av tillämpningen av pliktssystemet som nu skall genomföras kan det dock, för att ytterligare förstärka samhällets beredskap mot svåra fredstida påfrestningar på samhället, finnas anledning att överväga om det också bör införas en skyldighet att tjänstgöra vid sådana påfrestningar. Dessa överväganden skall avse en närmare precisering av i vilka situationer en sådan plikt skulle vara möjlig att använda, möjligheten av att med plikt utbilda personal för att hantera svåra påfrestningar på samhället i fred och möjligheten av att införa en plikt att tjänstgöra om en sådan påfrestning skulle inträffa. Utredningen skall härvid bedöma om en sådan skyldighet kan inrymmas inom ramen för totalförsvarsplikten eller om den bör vara särskild. Utredningen skall beakta betydelsen av de bestämmelser om tjänsteplikt som finns i räddningstjänstlagen.

Utredningen skall redovisa de konsekvenser som ett pliktssystem skulle medföra såväl för samhället som för den enskilde. Framlagda förslag skall innehålla kostnadsberäkningar och underlag för bedömningen av finansieringen. Den rättsliga, ekonomiska och praktiska innebörden av lämnade förslag skall belysas.

Författningsreglering

Utredningen skall lämna förslag till nödvändig författningsreglering.

Arbetets bedrivande

Utredningen skall redovisa resultatet av sitt arbete i fråga om lagregleringen av disciplinansvar och uppskov senast den 15 augusti 1998 och i övrigt senast den 1 februari 2000.

Utredningsarbetet skall bedrivas i samverkan med Totalförsvarets pliktverk, Försvarmakten, Överstyrelsen för civil beredskap, Rikspolisstyrelsen och övriga som anordnar pliktutbildning samt Värnpliktsrådet och Civilpliktsrådet.

Utredningen skall hålla berörda centrala arbetstagarorganisationer informerade om sitt arbete och ge dem tillfälle att framföra synpunkter.

För utredningsarbetet gäller regeringens direktiv till samtliga kommittéer och särskilda utredare om redovisning av regionalpolitiska konsekvenser (dir. 1992:50), om att redovisa jämställdhetspolitiska konsekvenser (dir. 1994:124) samt om att redovisa konsekvenser för brottsligheten och det brottsförebyggande arbetet (dir. 1996:49).

För utredningsarbetet gäller också regeringens direktiv om att pröva offentliga åtaganden (dir. 1994:23). I detta sammanhang skall utredningen redovisa ekonomiska effekter av sina förslag, både i fråga om rationaliseringsvinster på lång och kort sikt samt eventuella avvecklingskostnader.

Kommittédirektiv



Tilläggsdirektiv till utredningen
(Fö 1998:01) om översyn av
totalförsvarspliktens tillämpning
och andra pliktfrågor m.m.

Dir
1998:49

Beslut vid regeringssammanträde den 17 juni 1998

Sammanfattning av uppdraget

Utredningen (Fö 1998:01) om översyn av totalförsvarspliktens tillämpning och andra pliktfrågor m.m. lämnas genom tilläggsdirektiv i uppdrag att

- överväga och föreslå förändringar som i förhållande till nuvarande ordning medför attpliktsystemet blir flexiblare och mer anpassat till rådande säkerhets- och försvarspolitiska förutsättningar samt gör det möjligt att vid behov öka Sveriges internationella insatser,
- överväga och i förekommande fall föreslå förändringar som medför att plikttjänstgöring i större utsträckning kan fullgöras i eller i närheten av den ort där den totalförsvarspliktige är bosatt,
- överväga och föreslå eventuella förändringar av påföljd för brott mot totalförsvarsplikten,
- överväga om personskadeskyddet bör förändras för de totalförsvarspliktiga och i förekommande fall komma med förslag samt
- uppmärksamma de effekter som förslagen i övrigt kan få på de förmåner som gäller för den som fullgör plikttjänstgöring.

Bakgrund

Med stöd av regeringens bemyndigande den 25 september 1997 tillsattes en parlamentarisk utredning med uppgift att göra en översyn av tillämpningen av systemet med totalförsvarsplikt. Enligt direktiven (dir. 1997:106) skall utredningen främst utreda frågor om inskrivningssystemet, uppskovsreglerna, utbildningsreserven, utbildningstidernas längd, pliktutbildningen för kvinnor, avgångar samt utbildningens meritvärde. Utredningen skall därutöver utreda olika disciplinfrågor inom totalförsvaret samt överväga om ett pliktssystem för svåra påfrestningar på samhället i fred skall införas. Dessa direktiv ligger alltså fast.

Sedan direktivens tillkomst har Försvarsberedningen presenterat delrapporten *Svensk säkerhetspolitik i ny omvärldsbelysning* (Ds 1998:9).

I rapporten diskuteras innebörden av den internationella utvecklingen på det säkerhetspolitiska området sedan det senaste totalförsvarsbeslutet fattades år 1996. Försvarsberedningen gör i sin analys bl.a. den bedömningen att ett större krig i Europa och därmed också ett angreppshot mot Sverige ter sig än mer avlägset än inför det senaste totalförsvarsbeslutet. Därutöver menar Försvarsberedningen att krav även kan komma att ställas på Sverige att medverka till krishantering i ett vidare globalt sammanhang. Försvarsberedningen anser därför att Sverige bör pröva att lägga relativt större vikt vid att ha kapacitet för krishantering både i det egna närområdet och i internationella fredsfrämjande och humanitära insatser.

Genom totalförsvarsbeslutet år 1996 lade riksdagen fast vilka mål och resurser som totalförsvaret skall ha under perioden 1997–2001. Ett viktigt inslag i beslutet är att Försvarsmaktens beredskap skall medge att organisationens huvuddel inom ett år efter beslut om det skall ha uppnått full krigsduglighet.

För att skapa förutsättningar för att åstadkomma balans i Försvarsmaktens ekonomi och planering har regeringen i propositionen *Försvarsmaktens ekonomi och verksamhet* år 1998 m.m. (prop. 1997/98:84) angivit att det övergripande målet för Försvarsmaktens beredskap skall ändras enligt följande. Försvarsmaktens beredskap skall medge att utvalda delar av organisationen inom ett år efter beslut har uppnått full krigsduglighet. Beredskap, organisation och planläggning skall vidare medge att Försvarsmaktens förmåga långsiktigt kan anpassas, dvs. utökas eller förändras för att motsvara framtida krav och behov.

Utredningen om utlandsstyrkan har i januari 1998 i betänkandet Utlandsstyrkan (SOU 1998:30) lämnat förslag bl.a. om personskadeskydd, rehabilitering m.m. för personal i utlandsstyrkan.

Arbets-skadeutredningen har i mars 1988 i betänkandet Den framtida arbets-skadeförsäkringen (SOU 1998:37) tagit upp frågan om personskadeskyddet m.m. för totalförsvarspiktiga.

Mot bakgrund av det anförda finns det anledning att vid översynen av utbildningssystemet för totalförsvarspiktiga beakta ytterligare aspekter än de som har angivits i utredningens ursprungliga direktiv.

Uppdraget

Pliktsystemet

Sverige bör i framtiden inrikta sig på att ha ett pliktsystem som är flexibelt och anpassat efter förmågan att lösa olika uppgifter med hänsyn till rådande säkerhets- och försvarspolitiska förutsättningar. Detta innebär att pliktsystemet bör vara mer differentierat än nu samt mer anpassat till tänkbara förändringar av uppgifter och resurser.

Utredningen skall därför utreda och föreslå de förändringar som behöver göras av det nuvarande utbildningssystemet för att det bättre skall möta de nya krav som kommer att ställas inför framtiden. I sammanhanget skall beaktas att ett mål bör vara att alla som genomgår mönstring och som har förutsättningar att fullgöra värnplikt eller civilplikt skall skrivas in för sådan tjänstgöring och att inskrivning i en utbildningsreserv i framtiden bör tillgripas endast undantagsvis.

Utredningen skall överväga möjligheterna att genomföra förändringar som medför att utbildningssystemet blir flexiblare med avseende på större variationer i utbildningstidernas längd. Utredningen skall också utreda och föreslå de eventuella förändringar som behöver göras av pliktsystemet för att kunna möta ett kvarstående behov av att långsiktigt kunna anpassa försvarsförmågan. Härvid skall utredningen analysera för- och nackdelar med ett utbildningssystem som tillåter att grundutbildningen inte behöver genomföras i en följd, t.ex. att en andra del av grundutbildningen först görs i ett anpassningsskede. Utredningen skall även utreda behovet av och möjligheten att krigsplacera den totalförsvarspiktige efter sådan utbildning.

I sitt arbete skall utredningen beakta att ett framtida system av beredskapsskäl måste kunna tillförsäkra att ett ganska stort antal

totalförsvarspliktiga årligen ges sådan utbildning att dessa får de kunskaper och färdigheter som krigsuppgiften kräver. En sådan utbildning behövs också för att säkerställa rekrytering till officersyrket och för Sveriges internationella insatser.

Utredningen skall analysera och i förekommande fall lämna förslag till om det kan skapas ett system med ökade möjligheter för den enskilde att fullgöra sin plikttjänstgöring i eller i så nära anslutning som möjligt till den ort där denne är bosatt.

Utredningen skall vidare i sina förslag beakta möjligheterna av att förlägga utbildningstiderna så att de i mindre utsträckning än i dag kolliderar med när terminerna för högskolestudier börjar och slutar.

Påföljder för brott mot totalförsvarsplikt

För att pliktsystemet skall kunna upprätthållas måste det finnas fungerande och trovärdiga påföljder för underlåtenhet att fullgöra sådan tjänstgöring som omfattas av totalförsvarsplikten. För närvarande tillämpas en mycket fast praxis när det gäller påföljdsval och straffmätning för s.k. totalvägran. En ändrad utformning av pliktsystemet i riktning mot ett mer flexibelt system ger emellertid anledning att ta upp frågan om denna praxis bör ändras i något avseende.

Utredningen skall med utgångspunkt från sina överväganden när det gäller pliktsystemets utformning behandla frågan om hur vägran att fullgöra tjänstgöring bör bedömas i påföljdshänseende. Bland annat skall utredningen undersöka om de olika alternativen till fängelse i anstalt kan komma till användning i större utsträckning än i dag såsom påföljd för totalvägran. När det gäller användningen av olika påföljdsalternativ skall utredningen beakta de överväganden som redovisas i regeringens proposition Vissa reformer av påföljdssystemet (prop. 1997/98:96). Om utredningen kommer fram till att den nuvarande ordningen skall ändras, bör förslag utarbetas till ändring av relevanta straffbestämmelser i lagen om totalförsvarsplikt.

Förmåner

Utredningen skall uppmärksamma de effekter som utredningens förslag kan få på de förmåner som enligt pliktlagstiftningen är förknippade med fullgörandet av totalförsvarsplikten.

Mot bakgrund av vad som tagits upp i ovannämnda betänkanden om utlandsstyrkan och den framtida arbetsskadeförsäkringen

och med beaktande av statsmakternas ställningstagande till förslagen skall utredningen överväga om personskadeskyddet bör förändras för de totalförsvarspliktiga med avseende på rehabiliteringsansvar och stöd till anhöriga m.m och i förekommande fall komma med förslag.

Författningsreglering

Utredningen skall lämna förslag till nödvändig författningsreglering.

Arbetets bedrivande

Med ändring av vad som angivits i huvuddirektiven skall utredningen redovisa resultatet av allt sitt arbete senast den 1 februari år 2000. Utredningen behöver således inte i augusti 1998 lämna något delbetänkande i fråga om lagregleringen av disciplinansvar och uppskov.

Utredningen skall även i de uppdrag som lämnats i detta tilläggsdirektiv samarbeta med Totalförsvarets pliktverk, Försvarsmakten, Överstyrelsen för civil beredskap, Rikspolisstyrelsen och övriga som anordnar pliktutbildning samt Värnpliktsrådet och Civilpliktsrådet.

Om det krävs försöksverksamhet får den bedrivas inom utredningens ram och skall då göras inom gällande lagstiftning.

Utredningen skall i nödvändig utsträckning jämföra det svenska pliktssystemet med motsvarande system i de nordiska länderna.

Även i övrigt skall vad som angivits i utredningens huvuddirektiv (dir. 1997:106) under rubriken "arbetets bedrivande" gälla för de uppdrag som i detta tilläggsdirektiv lämnats utredningen

Kommittédirektiv



Tilläggsdirektiv till 1998 års
pliktutredning

Dir
1999:85

Beslut vid regeringssammanträde den 4 november 1999.

Sammanfattning av uppdraget

Utredningen (Fö 1998:01) om översyn av totalförsvarspliktens tillämpning och andra pliktfrågor m.m. lämnas genom tilläggsdirektiv i uppdrag att

- i fråga om pliktens omfattning beakta att grunden för det framtida pliktsystemet skall vara vilka uppgifter som skall lösas genom totalförsvarsverksamhet och att förmågan att kunna möta ett väpnat angrepp skall vara dimensionerande för pliktsystemet,
- i fråga om inskrivningssystemet överväga lämpligheten av ett system där större hänsyn till frivillighet kan tas,
- överväga och lämna förslag till hur man kan minska antalet totalförsvarspliktiga som fullgör värnplikt i s.k. stödproduktion,
- pröva frågan om värnpliktsutbildningen även kan anpassas till ökningen av förmågan till internationella insatser samt
- utreda behovet av ändringar i krigsplaceringsystemet.

Bakgrund

Regeringen beslutade den 25 september 1997 om direktiv (dir. 1997:106) till en översyn av totalförsvarspliktens tillämpning och andra pliktfrågor m.m. Vidarebeslutade regeringen den 17 juni 1998 om tilläggsdirektiv (dir. 1998:49) till utredningen.

Sedan tillkomsten av dessa direktiv har Försvarsberedningen presenterat sin rapport inför 1999 års kontrollstation Förändrad omvärld – omdanat försvar (Ds 1999:2).

Med anledning av den säkerhetspolitiska kontrollstationen år 1999 beslutade regeringen den 4 mars 1999 på grundval av Försvarsberedningens rapport om propositionen (prop. 1998/99:74) Förändrad omvärld – omdanat försvar.

Riksdagen har den 27 maj 1999 beslutat att bifalla regeringens förslag (bet. 1998/99:UFöU1, rskr. 1998/99:222, bet. 1998/99:FöU5, rskr. 1998/99:224).

På uppdrag av regeringen lämnade Försvarsmakten den 19 maj 1999 förslag till framtida struktur för Försvarsmakten (Fö1999/1185/MIL). Rapporten innehåller flera förslag som berör totalförsvarsplikten. I den del som förslaget berör totalförsvarsplikten har Totalförsvarets pliktverk den 11 augusti 1999 inkommit med ett yttrande.

Mot bakgrund av ovanstående finns det anledning att vid översynen av pliktsystemet beakta ytterligare aspekter än de som har angetts i utredningens tidigare direktiv.

Uppdraget

Utredningen skall i sitt fortsatta arbete beakta vad statsmakterna i ovannämnda beslut anfört om totalförsvarsplikten inriktning. Utredningen skall därvid särskilt överväga följande.

Nytt mål för dimensioneringen av pliktsystemet

I den nämnda propositionen (prop.1998/99:74) Förändrad omvärld- omdanat försvar anförde regeringen att kravet på totalförsvarets förmåga att kunna möta ett väpnat angrepp borde vara dimensionerande för det framtida pliktsystemet.

Försvarsutskottet ansåg i sitt betänkande (bet. 1998/99:FöU5) att grunden för det framtida pliktsystemet borde vara vilka uppgifter som försvaret skall lösa och att uppgiften att möta ett väpnat angrepp borde vara dimensionerande.

I utredningens tidigare tilläggsdirektiv har det angetts att utredningen skall beakta målet att alla som genomgår mönstring och som har förutsättningar att fullgöra värnplikt eller civilplikt skall skrivas in för sådan tjänstgöring. Utredningen skall nu i sitt fortsatta arbete i stället beakta att grunden för det framtida pliktsystemet skall vara vilka uppgifter som skall lösas genom totalförsvarsverksamhet och att förmågan att kunna möta ett väpnat angrepp skall vara dimensionerande för pliktsystemet.

Försvarsmakten har i sitt underlag till framtida struktur för Försvarsmakten lämnat förslag till förändringar av tillämpningen

av totalförsvarsplikten. Utredningen skall i sitt arbete ta del av vad som framförts i underlaget i följande hänseende.

Ett inskrivningssystem med ökad frivillighet

Försvarsmakten har föreslagit ett förändrat inskrivningssystem där ett ökat inslag av frivillighet införs. Utredningen skall överväga lämpligheten av att införa ett inskrivningssystem för totalförsvarspliktiga där större hänsyn tas till frivillighet och om så är fallet lämna förslag till ett sådant system.

Minskning av totalförsvarspliktiga i s.k. stödproduktion

Utredningen skall också överväga hur man kan minska antalet totalförsvarspliktiga som fullgör värnplikt i sådana befattningar som i huvudsak används för stöd, bl.a. till beredskap och produktion av flygtid samt till utbildningen, s.k. stödproduktion.

Utbildning mot internationella uppgifter och flexiblare krigsplacering

Försvarsmakten har föreslagit att utbildningen bör inriktas mot större inslag av internationella uppgifter. Försvarsmakten har också föreslagit att krigsplaceringsystemet förändras.

Utredningen skall därför pröva frågan om värnpliktsutbildningen även kan anpassas till ökningen av förmågan till internationella insatser och så att krigsplaceringsystemet för totalförsvarspliktiga kan bli mer flexibelt.

Författningsreglering

Utredningen skall lämna förslag till nödvändig författningsreglering.

Arbetets bedrivande

Utredningen skall, med ändring av tidigare direktiv, redovisa resultatet av sitt arbete senast den 1 mars 2000.

Utredningsarbetet skall även fortsättningsvis bedrivas i samarbete med Försvarsberedningen, Totalförsvarets pliktverk, Försvarsmakten, Överstyrelsen för civil beredskap samt Värnpliktsrådet och Civilpliktsrådet.

Utredningen skall hålla berörda centrala arbetstagarorganisationer informerade om sitt arbete och ge dem tillfälle att framföra synpunkter.

Utredningens arbetsgrupper

I utredningens arbetsgrupper har ingått företrädare för utredningen samt de representanter för myndigheter eller motsvarande som framgår av följande *sammanställning*:

1. Utbildningsgruppen

Peter Carlstedt	Räddningsverket
Mikael Lindholm	Försvarsmakten
Anders Oltorp	Försvarsmakten
Hans Wehlin	ÖCB

2. Terminsgruppen

Thomas Lövgren	Pliktverket
Anders Oltorp	Försvarsmakten
Leif Strandberg	Högskoleverket
Hans Wehlin	ÖCB

3. Påfrestningsgruppen

Anders Bergwall	ÖCB
Peter Carlstedt	Räddningsverket
Ulla Ekvall	Landstingsförbundet
Johan Friberg	Svenska Kommunförbundet
Anders Oltorp	Försvarsmakten
Nils-Erik Karlsson	Pliktverket

4. Mönstringsgruppen

Ulf Bergh	FOA
Christer Franzén	Pliktverket
Kjell Larsson	Räddningsverket
Anders Oltorp	Försvarsmakten
Hans Wehlin	ÖCB

5. Krigsplaceringsgruppen

Ulla Ekvall	Landstingsförbundet
Stefan Håbbe	Räddningsverket
Claes-Göran Johansson	Pliktverket
Anders Oltorp	Försvarsmakten
Hans Wehlin	ÖCB

6. Informationsgruppen

Anne Fredriksson	Försvarsmakten
Ingegerd Hedén	Pliktverket
Eva Jansson-Regnéér	Styrelsen för psykologiskt försvar
Anneli Wicksell	ÖCB
Karin Viklund	Räddningsverket

7. Avbrottsgruppen

Mona Edvardsson	Räddningsverket
Anders Oltorp	Försvarsmakten
Ewa Pettersson	Pliktverket
Hans Wehlin	ÖCB

8. Motivationsgruppen

Johan Friberg	Svenska Kommunförbundet
Björn Hanby	ÖCB
Stefan Håbbe	Räddningsverket
Kjell Kastman	Pliktverket
Anders Oltorp	Försvarsmakten
Anna Runeberg	ÖCB
Leif Strandberg	Högskoleverket

9. Kvinnoutbildningsgruppen

Ulf Bergh	FOA
Åsa Blomberg	Försvarsmakten
Ulla Ekvall	Landstingsförbundet
Johan Friberg	Svenska Kommunförbundet
Anna Runeberg	ÖCB
Gunnel Sandegård	Pliktverket

10. Laggruppen

Maria Hedegård	Försvarsdepartementet
Key Hedström	Räddningsverket
Elisabeth Lager	ÖCB
Stefan Olsson	Pliktverket
Stefan Ryding-Berg	Försvarsmakten
Hans Wehlin	ÖCB

* * *

Jan Stigare har som konsult deltagit i arbetet inom sekretariatet och i flera av arbetsgrupperna.

Jonas Holm och *Joacim Tegnesjö*, båda Försvarsmakten, har deltagit i arbetet med utformning av utredningens skiss till mönstrings- och inskrivningssystem.

Huvuddragen i gällande ordning

1 Inledning

En sammanhållen tjänstgöringsskyldighet för totalförsvaret

En skyldighet att tjänstgöra för att försvara landet har funnits länge i Sverige. Före den 1 juli 1995 reglerades skyldigheten att tjänstgöra inom totalförsvaret genom olika lagar för skilda slag av verksamhet. Skyldigheten avsåg i samtliga fall en plikt att delta i en verksamhet under höjd beredskap. Med några undantag reglerade bestämmelserna också skyldigheten att i fred delta i utbildning. Pliktpersonal kunde vidare i en del fall vara skyldiga att i fred medverka för att undanröja hot mot landets säkerhet.

Den 1 juli 1995 trädde lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt i kraft (prop. 1994/95:6 och 87, bet. 1994/95:FöU1, rskr. 1994/95:78). Den ersatte ett flertal lagar som innehöll pliktbestämmelser, bland andra värnpliktslagen (1941:967), lagen (1966:413) om vapenfri tjänst, lagen (1981:292) om tjänsteplikt för hälso- och sjukvårdspersonal samt veterinärpersonal m.m., lagen (1984:272) om skyldighet för civilförsvarspliktiga att tjänstgöra utanför civilförsvaret samt allmänna tjänstepliktslagen (1959:83). Den 1 juli 1995 trädde ytterligare några nya lagar i kraft, nämligen lagen (1994:1810) om möjligheter för kvinnor att fullgöra värnplikt eller civilplikt med längre utbildning och lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m. Till nämnda lagar har regeringen utfärdat verkställighetsföreskrifter.

Den nya lagstiftningen har medfört en flexiblare användning av totalförsvarets personalresurser. Hur många personer som skall skrivas in med plikt och hur lång utbildning de skall genomgå styrs av behovet av pliktpersonal under höjd beredskap. Behovet av personal för att lösa det militära och civila försvarets uppgifter i krig styr inskrivning och utbildningstid. Behovet avgörs av dem som ansvarar för verksamheten.

Tjänstgöringsskyldigheten som är gemensam för hela totalförsvaret benämns totalförsvarsplikt. Enligt lagen om totalförsvars-

plikt skall tjänstgöringsskyldigheten fullgöras som värnplikt, civilplikt eller allmän tjänsteplikt. Värnplikten och civilplikten omfattar grundutbildning, repetitionsutbildning, beredskapstjänstgöring och krigstjänstgöring. Den allmänna tjänsteplikten innebär endast tjänstgöringsskyldighet under höjd beredskap.

Totalförsvaret - militär och civil verksamhet

Totalförsvaret avser inte en organisation utan en verksamhet. Begreppet definieras i lagen (1992:1403) om totalförsvaret och höjd beredskap och avser verksamhet som behövs för att förbereda Sverige för krig. Totalförsvarets verksamhet i fred utgörs således - utöver den ordinarie verksamheten - av sådana förberedande åtgärder som behövs just för att vi skall kunna bemästra påfrestningarna på samhället under krigsförhållanden. Totalförsvarets förmåga grundas främst på det fredstida samhällets resurser och dess förmåga till omställning från fred till krig. Enligt den s.k. ansvarsprincipen medför ansvaret för en verksamhet i fred ett ansvar också i krig (prop. 1994/95:6 s. 84 och prop. 1994/95:7 s. 51).

Totalförsvaret består av militär verksamhet (militärt försvar) och civil verksamhet (civilt försvar). Militärt försvar avser den militära verksamheten som bedrivs av Försvarmakten. Det följer av beredskapsförordningen (1993:242). Huvuduppgiften för Försvarmakten är att i fred vidta förberedelser för att i krig kunna försvara Sverige mot väpnade angrepp som hotar landets frihet och oberoende. Andra uppgifter i fred som följer av förordningen (1994:642) med instruktion för Försvarmakten är att 1) övervaka och hävda Sveriges territoriella integritet i luften, till sjöss och på marken, 2) kunna ställa kvalificerade förband och andra resurser till förfogande för internationella fredsfrämjande och humanitära insatser, 3) kunna stödja samhället vid svåra påfrestningar på samhället i fred, och 4) ha en beredskap som medger att huvuddelen av Försvarmaktens organisation inom ett år efter särskilt beslut har uppnått full krigsduglighet. Försvarmaktens beredskap, organisation och planläggning skall vidare medge att Försvarmaktens förmåga långsiktigt kan anpassas för att motsvara framtida krav och behov.

Huvuduppgiften för civilt försvar är att skydda befolkningen och civil egendom från krigets verkningar. Civilt försvar omfattar enligt den ovan nämnda beredskapsförordningen all den civila verksamhet som ingår i totalförsvaret, dvs. alla de beredskapsför-

beredelser som statliga civila myndigheter, kommuner, landsting och registrerade trossamfund samt enskilda och företag vidtar i fredstid och all den civila verksamhet som behövs under krigsförhållanden för att stödja Försvarsmakten, skydda och rädda liv och egendom, trygga en livsnödvändig försörjning och upprätthålla viktiga samhällsfunktioner. Verksamheten är uppdelad i närmare ett tjugotal funktioner. Varje funktion representeras av en funktionsansvarig myndighet som, under regeringen, ansvarar för samordningen av beredskapsförberedelserna i fred och verksamheten under höjd beredskap.

Användningen av totalförsvarsresurserna

Det finns inget hinder för att utnyttja de resurser som finns för totalförsvarsverksamhet även för annan verksamhet i fred utan alla resurser som har tillförts totalförsvaret får när det är möjligt och lämpligt användas även för annan verksamhet i fred. Vid utformningen av resurserna - såväl personella som materiella - gäller dessutom sedan den 1 januari 1997 enligt 2 § lagen om totalförsvar och höjd beredskap en direkt skyldighet att ta hänsyn till att dessa också skall kunna användas vid internationella fredsfrämjande och humanitära insatser samt för att kunna stärka samhällets förmåga att förebygga och hantera svåra påfrestningar i fred. Detta innebär inte en utvidgning av verksamhetsområdet för totalförsvaret. Totalförsvarsresurserna ställs till förfogande för det samhällsorgan som normalt har att hantera denna typ av händelse. Den typ av totalförsvarsresurser som kan komma till användning är bl.a. lednings- och personalresurser, förplägnads- och förlägningsresurser, transportresurser, materiel och reservkraft (prop. 1996/97:4, bet. 1996/97:FöU1).

Höjd beredskap

Enligt lagen om totalförsvar och höjd beredskap kan beredskapen höjas för att stärka landets försvarsförmåga. Två beredskapsgrader råder. Höjd beredskap är antingen skärpt beredskap eller högsta beredskap. Under högsta beredskap är totalförsvar all samhällsverksamhet som då skall bedrivas. Är Sverige i krig råder högsta beredskap. Är Sverige i krigsfara eller råder det sådana utomordentliga förhållanden som är föranledda av att det är krig utanför Sveriges gränser eller av att Sverige har varit i krig

eller krigsfara, får regeringen enligt nyss nämnda lag besluta om skärpt eller högsta beredskap.

När höjd beredskap råder kommer personal inom totalförsvaret helt eller delvis att tas i anspråk med plikt. Sådan tjänstgöring kan emellertid bli aktuell även i ett tidigare skede. Enligt 3 kap. 10 § lagen om totalförsvarsplikt kan totalförsvarspliktiga som har skrivits in i utbildningsreserven bli skyldiga att fullgöra sådan plikt, om regeringen anser att det behövs med hänsyn till Sveriges försvarsberedskap.

2 Totalförsvarsplikten

Grundläggande bestämmelser om totalförsvaret och totalförsvarsplikt finns i 1 kap. lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt. Hänvisningar till paragrafer avser detta kapitel om inte annat anges.

Personalförsörjning med plikt

Totalförsvarets behov av personal tillgodoses i dag genom anställningsavtal, särskilda avtal om tjänstgöringsskyldighet och en på plikt baserad tjänstgöringsskyldighet, benämnd totalförsvarsplikt. Hur stor del av totalförsvarets personalbehov som får tillgodoses genom anställningsavtal och särskilda avtal framför totalförsvarsplikt har inte uttryckligen reglerats. Den grundläggande principen är att Sveriges totalförsvaret skall vara så uppbyggt och organiserat att det är en angelägenhet för hela befolkningen (1 §). Statsmakterna har därvid vid flera tillfällen (se t.ex. prop. 1986/87:95 och prop 1994/95:6) uttalat att detta mål uppnås genom ett på plikt baserat personalförsörjningssystem. Detta kommer till uttryck genom regeln att totalförsvarets personalförsörjning skall tryggas genom totalförsvarsplikt (2 §).

Totalförsvarspliktens innebörd

Totalförsvarsplikten innebär en skyldighet för varje svensk medborgare och för den som utan att vara svensk medborgare är bosatt i Sverige att tjänstgöra inom totalförsvaret i den omfattning som hans eller hennes kroppskrafter och hälsotillstånd tillåter. Denna skyldighet gäller från början av det kalenderår personen

fyller sexton år till slutet av det kalenderår när personen fyller sjuttio år. Tjänstgöringsskyldigheten fullgörs som inledningsvis nämnts som värnplikt, civilplikt eller allmän tjänsteplikt. Värnplikten och civilplikten omfattar grundutbildning, repetitionsutbildning, beredskapstjänstgöring och krigstjänstgöring. Den allmänna tjänsteplikten fullgörs endast under höjd beredskap.

Värnplikten fullgörs hos Försvarsmakten och skall alltid inledas med grundutbildning. Någon kortaste grundutbildningstid för värnplikt har inte angivits i lagen. Den nedre gränsen för antalet grundutbildningsdagar bestämmer i stället regeringen i verkställighetsföreskrifter (se 1994/95:FöU1 s. 23). För närvarande är den kortaste grundutbildningstiden 80 dagar. Det innebär att Försvarsmakten är ansvarig för tjänstgöringen. Rent faktiskt kan dock tjänstgöringen, efter den inledande utbildningen hos myndigheten, slutföras hos andra myndigheter, t.ex. hos Sjöfartsverket eller Försvarets radioanstalt. Skyldigheten att fullgöra värnplikt omfattar endast män som är svenska medborgare och gäller från början av det kalenderår när den totalförsvarspliktige fyller 19 år till slutet av det kalenderår när han fyller fyrtiosju år.

Kvinnor som vill få anställning som yrkes- eller reservofficerare skall genomgå grundutbildning hos Försvarsmakten. Det följer av 1 § lagen (1994:1810) om möjligheter för kvinnor att fullgöra värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning. Även kvinnor som, utan att vilja få anställning som yrkes- eller reservofficerare, under höjd beredskap vill tjänstgöra i sådana befattningar som kräver längre grundutbildning än 60 dagar inom totalförsvaret har möjlighet att genomgå militär grundutbildning. Av 5 § följer att en kvinna som efter antagningsprövning enligt den lagen skrivits in för värnplikt därefter är skyldig att fullgöra värnplikten. lagen (1994:1810) om möjligheter för kvinnor att fullgöra värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning

Civilplikten fullgörs i såväl civilt som militärt försvar. Civilplikten får inte omfatta annan verksamhet som är förenad med egentliga stridsuppgifter än ordnings- eller bevakningsuppgifter. Inom ramen för civilplikten finns det möjligheter att fullgöra tjänstgöring som inte är förenad med bruk av vapen (vapenfri tjänstgöring). Tjänstgöring med civilplikt behöver inte alltid, till skillnad mot värnplikt, inledas med en grundutbildning. En totalförsvarspliktig som skall fullgöra civilplikt behöver t.ex. inte genomgå grundutbildning, om han eller hon på grund av sin yrkesutbildning redan har de grundläggande färdigheter som krävs för att upprätthålla en viss befattning. I de fall ett utbildningsbehov saknas, saknas således också anledning att med stöd

av pliktbestämmelser grundutbilda. Däremot är det möjligt att genom repetitionsutbildning upprätthålla och utveckla den enskildes kunskaper och färdigheter.

Den allmänna tjänsteplikten innefattar en skyldighet att under höjd beredskap tjänstgöra i en ordinarie anställning eller efter anvisning av en myndighet utföra vissa arbetsuppgifter. Skillnaden mellan civilplikt och allmän tjänsteplikt är att tjänstgöringen med allmän tjänsteplikt inte skall äga rum annat än vid höjd beredskap. En sådan tjänstgöring är inte heller förknippad med något krav på grundutbildning eller repetitionsutbildning. Det utesluter emellertid inte att det som en följd av en anställning åligger en arbetstagare att delta i av arbetsgivaren anordnad övning för att vissa funktioner skall kunna upprätthållas vid höjd beredskap (t.ex. för hälso- och sjukvårdspersonal anställda inom landstingen).

De som frivilligt åtagit sig att tjänstgöra inom totalförsvaret under höjd beredskap är skyldiga att göra detta med allmän tjänsteplikt. Härigenom är det möjligt att t.ex. genom hot om straff säkerställa att en person som har åtagit sig en viss tjänstgöring inom civilt försvar verkligen fullföljer sitt åtagande i ett skärpt läge.

3 Mönstring och annan utredning

Grundläggande bestämmelser om mönstring och annan utredning om den totalförsvarspliktiges personliga förhållanden finns i 2 kap. lagen om totalförsvarsplikt. Hänvisningar till paragrafer avser detta kapitel om inte annat anges.

Den som är totalförsvarspliktig är skyldig att skriftligen eller muntligen eller, om det behövs, vid en personlig inställelse lämna nödvändiga uppgifter om hälsotillstånd, utbildning, arbete och personliga förhållanden i övrigt. Syftet är att utreda den totalförsvarspliktiges förutsättningar att fullgöra värnplikt eller civilplikt och därmed säkerställa att ingen enskild åläggs en tjänstgöring som går utöver hans eller hennes förmåga (1 §).

Varje svensk man som är totalförsvarspliktig är för utredning skyldig att mönstra. Skyldigheten att genomgå mönstring inträder det kalenderår när den totalförsvarspliktige fyller arton år eller, för den som förvärvar svenskt medborgarskap senare, från och med den dag när han blir svensk medborgare. Om det inte finns särskilda skäl, är ingen skyldig att genomgå mönstring efter det kalenderår när han fyller tjugofyra år. Ett särskilt skäl som nämns

i lagmotiven att frånga denna bestämmelse är om någon hållit sig undan och därför inte har kunnat nås med kallelse tidigare (2 §). Mönstring är en förutsättning för att få ta någon i anspråk för värnplikt eller för civilplikt som omfattar längre grundutbildning än 60 dagar - dvs. lång grundutbildning. På grundval av en mindre omfattande utredning än mönstring kan den som är totalförsvarspliktig tas i anspråk för tjänstgöring med civilplikt om grundutbildningstiden inte överstiger 60 dagar - dvs. kort grundutbildning (3 kap. 4 §).

Totalförsvarets pliktverk (Pliktverket) ansvarar för att manliga totalförsvarspliktiga genomgår mönstring. Annan mindre omfattande utredning kan göras av Pliktverket eller av andra myndigheter, som regeringen bestämmer, och av kommuner, landsting eller registrerade trossamfund som har behov av pliktpersonal för att uppfylla det planerings- och bemanningsansvar som åvilar dem i egenskap av ansvariga för civil verksamhet, dvs. civilt försvar.

Ingen skall kallas att genomgå mönstring, om det är uppenbart att personen i fråga saknar förmåga att fullgöra såväl värnplikt som civilplikt (2 §). Om resultatet av mönstringen visar att den totalförsvarspliktige saknar förutsättningar att fullgöra både värnplikt och civilplikt skall Pliktverket besluta att han inte är skyldig att fullgöra sådan tjänstgöring (3 kap. 2 §).

Mönstringen skall alltid genomföras i den totalförsvarspliktiges personliga närvaro. Personlig närvaro är en förutsättning för att mönstring skall anses ha ägt rum. Den skall omfatta medicinska och psykologiska undersökningar samt annan utredning av hans personliga förhållanden. Vägran att aktivt medverka vid mönstringen är inte straffbelagd (3 §). Kommuner, landsting och enskilda vårdinrättningar skall till Pliktverket lämna de uppgifter om en totalförsvarspliktigs hälsotillstånd och personliga förhållanden i övrigt som behövs för att bedöma hans eller hennes förutsättningar att fullgöra värnplikt eller civilplikt (4 §).

Vid bedömningen av om en totalförsvarspliktig saknar förutsättningar att fullgöra värnplikt eller civilplikt skall bl.a. prövas huruvida han eller hon på grund av sjukdom eller av någon annan orsak har sin fysiska eller psykiska prestationsförmåga nedsatt i sådan grad att tjänsten inte kan fullgöras eller annars genom tjänstgöringen löper särskild risk att få en sådan nedsättning av prestationsförmågan. Detta innebär bl.a. att den som inte uppfyller förutsättningarna för att fullgöra värnplikt och därmed inte kan skrivas in för sådan tjänst ändå kan komma att tas i anspråk med civilplikt.

4 Inskrivning

Grundläggande bestämmelser om inskrivning finns i 3 kap. 1-11 §§ lagen om totalförsvarsplikt. Hänvisningar till paragrafer avser detta kapitel om inte annat anges.

Inskrivning efter mönstring

Visar resultatet av mönstringen att den totalförsvarspliktige har förutsättningar att fullgöra värnplikt eller civilplikt, skall Pliktverket placera honom i en eller flera befattningsgrupper samt skriva in honom för värnplikt eller civilplikt eller i en utbildningsreserv. Befattningsgrupper skall finnas för chefer, för specialister och för övriga. Befattningsgrupper finns inom såväl militärt som civilt försvar. Inom varje befattningsgrupp finns olika befattningar (1 §). Försvarsmakten och Överstyrelsen för civil beredskap (ÖCB) bestämmer i verkställighetsföreskrifter vilka befattningsgrupper och befattningar som skall finnas - Försvarsmaktens föreskrifter om utbildning och krigsplacering av totalförsvarspliktiga (FFS 1995:18) och ÖCB:s föreskrifter om utbildning och krigsplacering av totalförsvarspliktiga (ÖCBFS 1995:3, ändr.1997:2). Det sammanlagda antalet befattningar är för närvarande omkring 1200.

För värnplikt och civilplikt skall det antal totalförsvarspliktiga skrivas in som i krig behövs i Försvarsmakten och civilt försvar eller för Försvarsmaktens fredstida beredskap. Ur varje befattningsgrupp skall de som är bäst lämpade skrivas in för tjänstgöring. Resten skrivs in i utbildningsreserven som är gemensam för militärt och civilt försvar. Utbildningsreserven innehåller representanter från alla befattningsgrupperna (2 §).

Inskrivning efter annan utredning

Den som efter annan utredning än mönstring bedöms lämplig för civilplikt får av Pliktverket skrivas in för sådan tjänstgöring. Men bara för civilplikt med kort grundutbildning. För inskrivning för civilplikt med lång grundutbildning krävs att mönstring har föregått inskrivningsbeslutet (4 §).

Inskrivningsbeslutet

För den som skrivs in för värnplikt eller för sådan civilplikt som omfattar grundutbildning, skall följande bestämmas vid inskrivningen.

- den befattning eller typ av befattning som han eller hon skall utbildas till,
- de förband, skolor, myndigheter eller andra organisationer där grundutbildningen huvudsakligen skall fullgöras,
- grundutbildningens längd, och
- vid lång grundutbildning, året och månaden när grundutbildningen är planerad att börja.

Till skillnad från inskrivning för värnplikt innebär inte med nödvändighet att inskrivningsbeslut för civilplikt att grundutbildning måste äga rum. Men innebär inskrivningen att grundutbildning skall äga rum måste inskrivningsbeslutet innehålla de uppgifter som räknas upp i punkterna ovan (5 §). Vid inskrivning för civilplikt som inte omfattar grundutbildning skall det bestämmas vilken befattning som den som skrivs in skall upprätthålla. Det innebär inskrivning direkt i krigsbefattning (6 §).

Av ett beslut om inskrivning skall det framgå vad som har bestämts enligt 5 och 6 §§. Ett beslut om inskrivning i utbildningsreserven skall innehålla uppgift om den totalförsvarspliktiges befattningsgrupp. Den som genomgår mönstring skall vid mönstringen underrättas om vad som bestämts vid inskrivningen. Beslutet bör delges den mönstrande såväl muntligen som skriftligen. Har Pliktverket vid mönstringen beslutat om att den mönstrande inte är skyldig att fullgöra värnplikt och civilplikt skall denne på motsvarande sätt underrättas även om det beslutet. I regel pågår mönstringen under två dagar. Någon tidsbestämning finns dock inte. Mönstringen kan pågå tills den totalförsvarspliktiges fysiska och psykiska förutsättningar har utretts (8 §).

Ett inskrivningsbeslut får ändrasi olika avseenden, t.ex. såvitt avser befattning, förband, grundutbildningens längd etc. Initiativet kan komma från den totalförsvarspliktige själv, från Pliktverket eller från den utbildningsorganisation där han eller hon tjänstgör. Om det behövs för bedömningen, är den som är totalförsvarspliktig skyldig att genomgå förnyad mönstring eller annan utredning enligt 2 kap. Det finns dock viktiga begränsningar i förutsättningarna för att få ändra ett inskrivningsbeslut. Ändringar som innebär att tiden för grundutbildningen blir längre än det tidigare beslutet kräver alltid den totalförsvarspliktiges samtycke.

Detsamma gäller i fråga om ändring av ett beslut i inskrivningsreserven till inskrivning för värnplikt eller för civilplikt men lång grundutbildning. Men inte i fråga om ändring av ett beslut om inskrivning i utbildningsreserven för inskrivning med civilplikt med kort grundutbildning. Den som har placerats i utbildningsreserven kan således tas i anspråk för en kortare utbildning i det civila försvaret. Ett sådant beslut får också fattas oberoende av om den enskildes förhållanden har ändrats eller inte (9 §).

Regeringen har dock alltid möjlighet, om det behövs med hänsyn till Sveriges försvarsberedskap, att ändra ett inskrivningsbeslut om inskrivning i utbildningsreserven till inskrivning för värnplikt eller civilplikt med lång grundutbildning. Denna möjlighet kvarstår så länge den totalförsvarspliktige är inskriven i utbildningsreserven (10 §).

Inskrivning i utbildningsreserven upphör vid utgången av det kalenderår när den totalförsvarspliktige fyller trettio år. Bestämmelsen innebär en garanti för den enskilde att inte komma i fråga för lång grundutbildning efter trettio års ålder (11 §).

5 Vapenfria

Grundläggande bestämmelser om tjänstgöring utan vapen finns i 4 kap. 16-22 §§ lagen om totalförsvarsplikt.

Den vapenfria tjänsten regleras som ett av flera tjänstgöringsalternativ inom ramen för totalförsvarsplikten och är inte något undantag från värnpliktstjänstgöringen. En totalförsvarspliktig som vill slippa tjänstgöring i Försvarsmakten eller sådan tjänstgöring i civilt försvar som är förenad med bruk av vapen mot annan har rätt till detta, om han eller hon har en allvarlig personlig övertygelse om att inte bruka vapen mot annan (16 § och 21 §). Att vapenbruket skall vara riktat mot annan innebär enligt lagmotiven att rätten att vara vapenfri inte kan åberopas för den typ av vapenbruk som t.ex. förekommer inom räddningstjänsten i samband med ammunitionsröjning (prop.1994/95:6 s. 175). Vid prövningen skall tilltro sättas till sökandens uppgifter, om det inte finns anledning att misstänka att uppgifterna inte är sanningsenliga (a. prop. s. 132).

En ansökan om rätt att vara vapenfri kan göras såväl innan sökanden har skrivits in som efter ett inskrivningsbeslut, t.ex. efter fullgjord grundutbildning i det militära försvaret. Om inskrivning inte har skett, innebär beslutet ett hinder för inskrivning för tjänstgöring i Försvarsmakten och för civilplikt som är

förenad med bruk av vapen. Har inskrivning skett, skall inskrivningen ändras så att ingen konflikt uppstår med beslutet om rätten att vara vapenfri.

Ansökningar om rätt att vara vapenfri prövas av Pliktverket (22 §).

6 Krigsplacering

Grundläggande bestämmelser om krigsplacering finns i 3 kap. 12-15 §§ lagen om totalförsvarsplikt.

En krigsplacering innebär placering i en befattning som i krig behövs i Försvarsmakten eller i det civila försvaret. Krigsplacering sker normalt i den befattning som den totalförsvarspliktige har grundutbildats till. Men krigsplacering kan också ske i en annan befattning eller verksamhet än den som den totalförsvarspliktige grundutbildats till. En förutsättning för krigsplacering är att den som blir krigsplacerad har tillräckliga kunskaper och är lämpad för de krigsuppgifter som skall utföras. En totalförsvarspliktig som har skrivits in för civilplikt utan grundutbildning skrivs direkt in i sin krigsbefattningen.

Ingen får krigsplaceras för mer än en uppgift under höjd beredskap. Pliktverket ansvarar för krigsplacering av pliktpersonal och håller dels ett register för krigsplacerad pliktpersonal, dels ett särskilt register för annan personal. I det senare registret kan antecknas om en viss person tillhör nyckelpersonalen hos en arbetsgivare och därför inte bör skrivas in med värnplikt eller civilplikt för någon annan verksamhet.

Pliktverket beslutar om krigsplacering. Ett sådant beslut kan inte överklagas. Det kan däremot ändras. Ansvaret för att olika verksamheter inom totalförsvaret bemannas ligger på det organ som svarar för en verksamhet i krig. Beslut om krigsplacering grundas därför alltid på framställningar från de bemanningsansvariga organen.

En totalförsvarspliktig som inte krigsplaceras efter avslutad grundutbildning får skrivas in på nytt för civilplikt utan grundutbildning eller med kort grundutbildning.

7 Kvinnors tjänstgöring

Kvinnors möjlighet att ansöka om antagning till dels militär grundutbildning, dels en sådan utbildning inom det civila försvaret som kräver längre grundutbildning än 60 dagar regleras som redan nämnts i lagen om möjligheter för kvinnor att fullgöra värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning.

Svenska kvinnor kan, utöver skyldigheten att genomgå civilpliktsutbildning i högst 60 dagar (kort grundutbildning), enligt lagen frivilligt genomgå en antagningsprövning för inskrivning för värnplikt eller civilplikt med lång grundutbildning. Den utredning som en kvinna skall genomgå benämns antagningsprövning och överensstämmer till sitt innehåll med den mönstring som svenska män skall genomgå.

En kvinna som har lämnat sitt samtycke till att genomgå en sådan grundutbildning till vilken hon har befunnits lämpad skrivs in för värnplikt eller civilplikt. När en kvinna skrivits in för värnplikt eller civilplikt med lång grundutbildning omfattas hon av samma bestämmelser som en man som med stöd av lagen om totalförsvarsplikt skrivits in för motsvarande grundutbildning. Hon blir således med lagstadgad plikt skyldig att fullgöra inte bara grundutbildning utan också repetitionsutbildning, beredskapstjänstgöring och krigstjänstgöring.

8 Fullgörande av värnplikt och civilplikt

Grundläggande bestämmelser om fullgörande av värnplikt och civilplikt och om utbildningstider finns i 4 kap. lagen om totalförsvarsplikt.

En totalförsvarspliktig som har skrivits in för värnplikt eller civilplikt är skyldig att fullgöra sådan tjänst. Den som har skrivits in för utbildning till en befattning är vidare skyldig att fullgöra grundutbildning och repetitionsutbildning. Den som har krigsplacerats är även skyldig att fullgöra beredskapstjänstgöring och krigstjänstgöring.

Under normala förhållanden är dock en totalförsvarspliktig som har skrivits in för värnplikt eller civilplikt med lång grundutbildning och som inte har kallats in till grundutbildning före utgången av det kalenderår när han fyller 24 år inte skyldig att fullgöra grundutbildningen. Den som är inskriven i utbildnings-

reserven kan dock om det behövs med hänsyn till Sveriges försvarsberedskap bli skyldig att fullgöra sådan grundutbildning. Kallelse måste i det fallet ske före utgången av det kalenderår när han fyller 30 år. Det är regeringen som bestämmer när behov föreligger med hänsyn till försvarsberedskapen.

Efter ny inskrivning åligger det en totalförsvarspiktig att fullgöra civilplikt med kort grundutbildning eller civilplikt med enbart repetitionsutbildning, krigstjänstgöring och beredskapstjänstgöring, även om han tidigare har fullgjort grundutbildning.

Utbildningstider

Följande tidsramar gäller enligt lag

- den längsta grundutbildningstiden för värnplikt är 615 dagar,
- den längsta grundutbildningstiden för civilplikt är 320 dagar,
- det högsta antalet repetitionsutbildningsdagar är 240,
- den längsta sammanlagda utbildningstiden är 700 dagar, och
- det högst antalet beredskapstjänstgöringsdagar är 180.

De militära befattningarnas grundutbildningstider framgår av Försvarsmaktens föreskrifter (FFS 1995:18) om utbildning och krigsplacering av totalförsvarspiktiga. De civila befattningarnas grundutbildningstider framgår av ÖCB:s föreskrifter (ÖCBFS 1995:3) om utbildning och krigsplacering av totalförsvarspiktiga. Regeringen har i 5 kap. 3 § förordningen (1995:238) om totalförsvarspikt föreskrivit att grundutbildningen för en totalförsvarspiktig som skrivits in för värnplikt skall vara lägst 80 dagar.

Vissa andra inskränkningar i de personliga förhållandena

Grundläggande bestämmelser om vissa inskränkningar i de totalförsvarspiktigas personliga förhållanden under fullgörande av värnplikt eller civilplikt finns i 5 och 7 kap. lagen om totalförsvarspikt.

Totalförsvarspiktiga som fullgör värnplikt eller civilplikt är skyldiga

- att tåla inskränkningar i rätten att förflytta sig,
- att genomgå medicinska och psykologiska undersökningar,
- att lyda förmans order och i övrigt
- att rätta sig efter de tjänsteföreskrifter som gäller.

En totalförsvarspliktig är dessutom skyldig att inställa sig efter kallelse till mönstring, annan utredning eller till utbildning.

En totalförsvarspliktig skall vidare kunna nås av postförsändelser från Pliktverket, vara skyldig att bekräfta mottagandet av vissa handlingar från myndigheter och ta del av dessa handlingars innehåll samt vara skyldig att ta emot, väl förvara och efter uppmaning återlämna handlingar och utrustning som rör tjänsten.

9 Utbildningen

Grundläggande bestämmelser om utbildningens innehåll finns i 5 kap. 3-5 §§ lagen om totalförsvarsplikt. Hänvisningar till paragrafer avser detta kapitel om inte annat anges.

Grundutbildningen syftar till att ge de totalförsvarspliktiga en sådan grundläggande utbildning att de kan fullgöra de uppgifter som det förband eller den organisation där de tjänstgör kan komma att ställas inför i krig. Syftet med repetitionsutbildningen är att befästa och utveckla skickligheten för krigsuppgiften. I grundutbildningen och repetitionsutbildningen ingår även uppgifter som syftar till att upprätthålla Sveriges försvarsberedskap (3 §).

Huvudregeln är att grundutbildningen skall genomföras i en följd. Avsteg från denna regel får göras för vissa befattningar, men endast om det finns särskilda skäl. Det innebär en restriktiv tillämpning av möjligheten till en uppdelning (4 §). Repetitionsutbildningens omfattning för varje totalförsvarspliktig bestäms av krigsuppgiften och behovet att öva det förband eller den verksamhet där han eller hon är krigsplacerad (5 §).

10 Uppskov och avbrott

Uppskov

Grundläggande bestämmelser om uppskov med tjänstgöringen finns i 5 kap. 8-11 §§ lagen om totalförsvarsplikt. Hänvisningar till paragrafer avser detta kapitel om inte annat anges.

En totalförsvarspliktig kan efter ansökan beviljas uppskov med grundutbildningen och repetitionsutbildning som han eller hon har kallats in till. Uppskov kan inte beviljas med krigstjänstgöring och beredskapstjänstgöring. Behovet av ledighet vid sådan tjänstgöring får i stället tillgodoses genom tjänstledighet.

Uppskov kan beviljas

- ❑ om tjänstgöringen medför avsevärda svårigheter med avseende på sökandens studier eller arbete eller i övrigt för sökanden själv eller någon nära anhörig till honom eller henne, eller
- ❑ om sökandens fysiska eller psykiska prestationsförmåga är tillfälligt så nedsatt att det kan antas att tjänstgöringen inte kan fullföljas.

Uppskov på nyss angivna grunder får beslutas för högst ett år i sänder räknat från inställeledagen. När denna tid har gått ut ankommer det på Pliktverket att på nytt ta ställning till den framtida tjänstgöringsskyldigheten. Uppskov med grundutbildningen skall normalt inte beviljas för tiden efter utgången av det kalenderår när den totalförsvarspliktige fyller 24 år (8 §).

Uppskov med utbildningen skall också som huvudregel beviljas när en totalförsvarspliktig efter inkallelsen men innan utbildningen har påbörjats ansöker om att vara vapenfri. Uppskov skall beviljas för tiden till dess ansökningen om rätt att vara vapenfri har prövats slutligt. En ansökan om rätt att vara vapenfri som görs under denna tid anses innefatta en ansökan om uppskov (9 §).

Ärenden om uppskov prövas av Pliktverket (10 §).

Totalförsvarspliktiga som fullgör vissa uppdrag, t.ex. som riksdagsledamot, som ersättare för riksdagsledamot eller som statsråd, har uppskov utan särskilt beslut (11 §).

Avbrott

Grundläggande bestämmelser om avbrott finns i 5 kap. 12-16 §§ lagen om totalförsvarsplikt. Hänvisningar till paragrafer avser detta kapitel om inte annat anges. Bestämmelserna är inte tillämpliga på krigstjänstgöring eller beredskapstjänstgöring.

Grundutbildning eller repetitionsutbildning skall avbrytas om den som fullgör tjänstgöringen har varit frånvarande från tjänsten under så lång tid att utbildningsmålet inte kommer att nås. Det samma gäller om den som fullgör tjänstgöringen på grund av tillfälligt nedsatt fysisk eller psykisk prestationsförmåga kan antas komma att vara frånvarande från tjänsten under så lång tid att utbildningsmålet inte kommer att nås (12 §).

Värnplikten och civilplikten skall också i normalfallet avbrytas när den totalförsvarspliktige ansöker om rätt att vara vapenfri, om utbildningen är förenad med bruk av vapen (13 § 1).

Tjänstgöringen skall vidare avbrytas om den totalförsvarspliktige vägrar eller underlåter att fullgöra sina skyldigheter under tjänstgöringen (13 § 2).

Avbrott skall också göras i tjänstgöringen, om den totalförsvarspliktige har sådana skäl för detta som anges i 8 § första stycket 1, dvs. om tjänstgöringen medför avsevärda svårigheter med avseende på den totalförsvarspliktiges studier eller arbete eller i övrigt för den totalförsvarspliktige själv eller någon nära anhörig till honom eller henne, och ansöker om att utbildningen skall avbrytas (14 §).

Ärenden om avbrott prövas av Pliktverket eller efter verkets bestämmande av en annan statlig myndighet, en kommun, ett landsting eller registrerat trossamfund. Ärenden som avses i 14 § skall dock alltid prövas av Pliktverket (15 §).

11 Förmåner m.m.

Grundläggande bestämmelser om förmåner finns i 8 kap. lagen om totalförsvarsplikt. Hänvisningar till paragrafer avser detta kapitel om inte annat anges.

En totalförsvarspliktig har vid inställelse för mönstring eller annan utredning enligt 2 kap. 1 § och när han eller hon fullgör värnplikt eller civilplikt rätt till

- reseförmåner,
- fri förplägnad,
- fri inkvartering,
- fri hälso- och sjukvård,
- fri grupplivförsäkring, samt
- begravningshjälp.

Den som fullgör värnplikt, civilplikt eller tjänstgör enligt avtal om frivillig tjänstgöring inom totalförsvaret har även rätt till

- fri utrustning,
- dagersättning eller dagpenning,
- utryckningsbidrag efter viss grundutbildning,
- familjebidrag,
- tandvård, samt
- vid beredskapstjänstgöring och krigstjänstgöring
- fältraktamente och
- särskild ersättning för tjänstgöring i viss befattning.

Dagersättningen är vid lång grundutbildning 40 kronor per tjänstgöringsdag, 50 kronor från och med den 1 juli 2000. Efter den 230:e tjänstgöringsdagen tillkommer beroende på antalet ytterligare tjänstgöringsdagar ett tillägg per dag med minst 15 kronor och högst 90 kronor. Utryckningsbidraget är 4 500 kronor [2 kap. 1 och 6 §§ förordningen (1995:239) om förmåner till totalförsvarspliktiga].

Personskadeskydd

En totalförsvarspliktig har också rätt till ersättning för personskada enligt lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd och lagen (1977:266) om statlig ersättning vid ideell skada m.m.

Skydd för anställning

Grundläggande bestämmelser om skydd för anställning m.m. finns i 9 kap. lagen om totalförsvarsplikt. Hänvisningar till paragrafer avser detta kapitel om inte annat anges.

Enligt dessa bestämmelser får ingen avskedas eller sägas upp från en anställning till följd av att han eller hon fullgör en skyldighet enligt lagen om totalförsvarsplikt (1 §). Bestämmelsen gäller vid mönstring, personlig inställelse till annan utredning och vid all tjänstgöring enligt lagen. En förutsättning för att en totalförsvarspliktig skall få tillgodoräkna sig anställningsskyddet är att den skyldighet som har ålagts med stöd av lagen också fullgörs.

12 Straffbestämmelser m.m.

Bestämmelser om straff, hämtning och vite m.m. finns i 10 kap. lagen om totalförsvarsplikt. Hänvisningar till paragrafer avser detta kapitel om inte annat anges.

Totalförsvarsplikten är straffsanktionerad. Det innebär att staffpåföljd kan tillgripas när totalförsvarspliktiga inte fullgör sina grundläggande skyldigheter enligt pliktbestämmelserna. Ett särskilt disciplinförfarande, som vilar på förvaltningsrättslig grund, finns som korrektionsmedel mot förseelser som inte utgör brott. I fråga om gränsdragningen mellan disciplinförseelse och straffansvar är detta ytterst en fråga för rättstillämpningen och för

den som har att besluta om disciplinansvar respektive åtalsanmälan (prop. 1994/95:6 s. 152 och prop.1985/86:9 s. 138-139).

Straff

En totalförsvarspliktig som uppsåtligen eller av oaktsamhet uteblir från en mönstring eller annan utredning enligt 2 kap. 1 § till vilken han eller hon har kallats att personligen inställa sig döms till penningböter (1 §).

En totalförsvarspliktig som uppsåtligen avviker eller uteblir från värnplikt, civilplikt eller allmän tjänsteplikt, vägrar eller underlåter att lyda förmans eller annans chefs order eller på annat sätt åsidosätter vad som åligger honom eller henne under tjänstgöringen, döms, om gärningen är ägnad att medföra avsevärt men för utbildningen eller tjänsten i övrigt, för *brott mot totalförsvarsplikten* till böter eller fängelse i högst ett år. Om gärningen kan straffas enligt 21 kap. brottsbalken (BrB), dvs. om den begåtts av en krigsman under krig eller under tid då regeringen föreskrivit att detta kapitel i brottsbalken skall tillämpas, skall ansvar dock inte inträda för brott mot totalförsvarsplikten (2 §). Lagrummet tillämpas bl.a. på totalvägran.

Enligt fast praxis döms den som första gången totalvägrar till villkorlig dom och böter, om det skett av ideella skäl, medan den som vägrar av andra skäl döms till ett kortare fängelsestraff - 14 dagar. Vid lagföring andra gången bestäms påföljden till fängelse minst fyra månader. Ingen skillnad i straffmätningen görs härvid mellan dem som vägrat av ideella skäl och dem som vägrat av andra skäl.

Begås ett brott enligt 2 § under höjd beredskap, döms, om brottet medför avsevärt men för totalförsvaret eller annars är att anse som grovt, till fängelse i lägst sex månader och högst fyra år (3 §). Brottet kan som sagts bara begås under höjd beredskap och endast av den som inte är att anse som krigsman enligt 21 kap. BrB. Som exempel på vad som kan anses medföra avsevärt men för totalförsvaret nämns i lagmotiven det fall att någon som har en nyckelroll i en krigsviktig industri avviker och förorsakar ett långt produktionsstopp. Underlåtenhet att lyda order kan också - i kritiska situationer - medföra sådana konsekvenser att en ordervägran bör bedömas som grovt brott (prop. 1994/95:6 s. 197-198).

En totalförsvarspliktig som av oaktsamhet uteblir från värnplikt eller civilplikt döms till böter (4 §). Det straffsanktionerade

området avser även ringa fall av oaktsamhet. Utevaro av oaktsamhet från allmän tjänsteplikt omfattas dock inte av bestämmelsen (prop. 1994/95:6 s. 198).

Hämtning

Om en totalförsvarspliktig utan giltigt skäl uteblir från tjänstgöringen eller uteblir från mönstringen eller annan utredning enligt 2 kap., till vilken han eller hon har kallats att inställa sig personligen, får han eller hon hämtas genom polismyndighetens försorg. Beslutet kan fattas av Pliktverket eller, efter delegering, av en myndighet hos vilken tjänstgöringen skall ske. Kostnaden för hämtningen skall den som hämtas själv stå för (6 §).

Vite

Underlåtenheten att fullgöra uppgiftsskyldighet är inte straffsanktionerad. I stället får Pliktverket vitesförelägga totalförsvarspliktiga och andra som inte fullgör sina skyldigheter i dessa avseenden (7 §). Ett vitesföreläggande blir aktuellt först om det står klart att den som omfattas av uppgiftsskyldigheten inte har efterkommit en uppmaning att lämna de efterfrågade uppgifterna. Bestämmelserna i lagen (1985:206) om viten skall tillämpas (prop. 1994/95:6 s. 199).

Möjligheten att inte fortsätta kalla in den som vägrar tjänstgöring

Pliktverket får i särskilda fall besluta att en totalförsvarspliktig som vägrar tjänstgöring tills vidare inte skall kallas till mönstring eller inkallas till värnplikt eller civilplikt. Det ena undantaget gäller totalförsvarspliktiga som vägrar eller underlåter att fullgöra vad som åligger dem eller avviker eller uteblir från tjänstgöringsstället och det kan antas att han eller hon inte kommer att fullgöra den värnplikt eller civilplikt som inskrivningen avser. Det andra undantaget avser totalförsvarspliktiga som med hänvisning till sin anslutning till visst religiöst samfund förklarar att han eller hon inte kommer att fullgöra vare sig värnplikt eller civilplikt (8 §).

Enligt lagmotiven krävs för ett beslut att inte kalla in en totalförsvarspliktig till grundutbildning i det först nämnda fallet att vederbörande dömts till fängelse i två månader. När det gäller

repetitionsutbildning räcker det med ett kortare fängelsestraff än två månader. Det bör också gälla för den som har skrivits in för civilplikt med kort grundutbildning (prop. 1994/95:6 s. 199-200). Därutöver krävs som sagts att den tjänstgöring som inkallelse avser inte kommer att fullgöras.

Det andra fallet gäller för medlemmar i sekten Jehovas vittnen. Det framgår av 7 kap. 3 § förordningen (1995:238) om totalförsvarsplikt.

13 Disciplinansvar

Bestämmelser om disciplinansvar finns i lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m. Hänvisningar till paragrafer avser denna lag om inte annat anges. Förfarandet vilar på förvaltningsrättslig grund och är korrektionsmedlet mot förseelser som inte utgör brott.

Disciplinpåföljderna är varning, extratjänst, löneavdrag och utgångsförbud (10 §).

Varning innebär att den felande erinras om att han för framtiden skall iakta sina skyldigheter i tjänsten. Varning är den lindrigaste disciplinpåföljden som kan användas (11 §).

Extratjänst innebär att den felande vid högst fem tillfällen utöver den vanliga tjänsten skall utföra handräckning eller annan särskild uppgift (12 §).

Löneavdrag får bestämmas för högst trettio dagar och innebär avdrag på dagersättningen eller motsvarande ersättning. Kan löneavdrag inte verkställas, t.ex. på grund av den som ålagts löneavdraget har ryckt ut krävs denne att i stället betala motsvarande belopp (13 §).

Utegångsförbud innebär förbud för den som är förlagd inom ett kasernområde, läger eller motsvarande område att under en bestämd tid, minst en och högst 15 dagar, på fritiden vistas utanför det område som är upplåtet åt en viss avdelning eller utanför en del av ett sådant område. För den som är förlagd på ett fartyg skall utgångsförbudet avse förbud att lämna fartyget (14 §).

I princip gäller att endast en påföljd skall åläggas vid disciplinförseelse. Löneavdrag får dock i vissa fall åläggas tillsammans med utgångsförbud.

Vid lindriga förseelser skall i förstas hand varning och extratjänst komma i fråga. Vid allvarliga förseelser skall löneavdrag eller utgångsförbud användas. Löneavdrag anses var en

lindrigare påföljd än utgångsförbud. En dags utgångsförbud motsvarar två dagars löneavdrag.

Pliktjänstgöringen i andra nordiska länder

Ämne	Danmark	Finland	Norge
1. Lagstiftning	<p><i>Grundlagen (81 §)</i></p> <p><i>Värnpliktslagen (nr 1088 den 23 december 1998)</i></p> <p><i>Lagen om försvarets personal (nr 527 den 6 juli 1998)</i></p> <p><i>Lagen om försvarets organisation (nr 909 år 1993)</i></p> <p><i>Lagen om värnpliktens fullgörande i civil verksamhet (nr 1089 den 23 december 1993)</i></p>	<p><i>Regeringsformen (år 1919)</i></p> <p><i>Värnpliktslagen (år 1950)</i></p> <p><i>Civiltjänstlagen (år 1991)</i></p> <p><i>Lagen om befolkningskydd (år 1958)</i></p> <p><i>Beredskapslagen och lagen om försvarstillstånd (år 1991)</i></p> <p><i>Lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor (år 1995)</i></p>	<p><i>Grundlagen (109 §)</i></p> <p><i>Värnpliktslagen (år 1953)</i></p> <p><i>Lagen om hemvärnet (år 1953)</i></p> <p><i>Lagen om undantag på grund av allvarlig övertygelse (år 1965)</i></p> <p><i>Lagen om civilförsvaret (år 1953)</i></p> <p><i>Lagen om tjänsteplikt inom polisen (år 1952)</i></p>
2. Plikten i stora drag	<p><i>Alla män i åldern 18–32 år är värnpliktiga och skall mönstra.</i></p> <p><i>Värnpliktstjänstgöringen består av:</i></p> <p><input type="checkbox"/> Tjänstgöring inom det <i>militära försvaret</i> (armén, marinen och flygvapnet);</p>	<p><i>Alla män i åldern 18–60 år är värnpliktiga och skall mönstra.</i></p> <p><i>Beväringstjänstgöringen består av:</i></p> <p><input type="checkbox"/> Tjänstgöring inom det <i>militära försvaret</i> (armén, sjöstridskrafterna och flygvapnet);</p>	<p><i>Alla män i åldern 19–44 år är värnpliktiga och skall mönstra.</i></p> <p><i>Värnpliktstjänstgöringen består av:</i></p> <p><input type="checkbox"/> Grundutbildning inom det <i>militära försvaret</i> (armén, sjöförsvaret och luftförsvaret);</p>

Ämne	Danmark	Finland	Norge
	<p>☐ Tjänstgöring inom <i>Räddningsberedskapen</i> (det integrerade civilförsvaret och brandväsendet);</p> <p>☐ <i>Biståndsarbete</i> i utvecklingsländer;</p> <p>☐ <i>Civilt arbete</i> (vapenfri tjänst);</p> <p><i>Frivillig tjänstgöring</i> i det militära försvaret eller i <i>Räddningsberedskapen</i> kan ersätta värnplikts-tjänstgöringen.</p>	<p><i>Vapenfri tjänst</i> förekommer inom det militära försvaret och <i>civiltjänst</i> på tjänstgöringsplatser som Arbetsministeriet anvisar (för dem som av religiösa eller andra skäl inte kan göra beväringstjänst).</p> <p><i>Frivillig tjänstgöring</i> inom det militära försvaret kan ske efter ansökan.</p>	<p>De grundutbildade disponeras för repetitionsutbildning och mobilisering inom försvarsgrenarna och <i>hemvärnet</i>.</p> <p><i>Hemvärnet</i> består av frivillig personal och av värnpliktiga som efter grundutbildningen har förts över från försvarsgrenarna.</p> <p>Elever kan skrivas in som <i>lärlingar</i> inom ett 40-tal tekniska yrkesområden i Försvaret. Samma sak gäller elever inom ett femtiotal yrkesområden vid <i>praktiska fortsättningskolor</i>. Eleverna kombinerar i båda fallen yrkesutbildningen med militär tjänstgöring.</p> <p><i>Polisreserven</i> består av värnpliktiga som vid mobilisering skall tjänstgöra inom polisen.</p>

Ämne	Danmark	Finland	Norge
			<p><i>Civilförsvaret</i> kan disponera värnpliktiga som har lämnat det militära försvaret eller som på grund av sina civila yrkeserfarenheter behövs inom civilförsvaret.</p> <p>Möjligheter till <i>civil tjänstplikt</i> föreligger för dem som kommer i konflikt med sin allvarliga övertygelse om de gör militärtjänst.</p> <p><i>Uppgifter</i> för dem som fullgör civil tjänsteplikt finns inom den sociala sektorn, på det humanitära och kulturella området och inom natur- och miljövården.</p>
3. Åldersgränser	<p><i>Mönstring</i> sker i åldern 18–30 år.</p> <p>Värnpliktiga som <i>inte har påbörjat tjänstgöring</i> innan de fyller 32 år kan inte kallas in till sådan tjänst.</p> <p>Skyldighet att tjänstgöra inom det militära försvaret <i>upphör</i> vid 50 års ålder för meniga och vid 60 års ålder för befäl.</p>	<p><i>Mönstringen</i> (uppbådet) äger rum under det år som den värnpliktige fyller 18 år.</p> <p><i>Tjänstgöringen</i> sker som regel vid 19 eller 20 års ålder (i särskilda fall kan den äga rum i åldern 18–29 år).</p>	<p>Skyldighet att <i>mönstra</i> föreligger för män fr.o.m. 18 års ålder.</p> <p>Grundutbildningen inom det militära försvaret skall <i>avslutas</i> före slutet av det år som den värnpliktige fyller 22 år.</p>

Ämne	Danmark	Finland	Norge
		Efter tjänstgöring inom de aktiva trupperna ingår meniga upp till 50 års ålder i <i>reserven</i> – för officerare och underofficerare är åldersgränsen 60 år.	Skyldighet att <i>genomgå grundutbildning</i> inom det militära försvaret föreligger fram till slutet av det år då den värnpliktige fyller 28 år (om uppskovet beror på den värnpliktige själv fram till slutet av det år då han fyller 33 år). De utbildade inom det militära försvaret tillhör <i>linjevärnet</i> fram till 34 års ålder och i åldern 35–44 år <i>landvärnet</i> .
4. Utbildningstidens längd	<i>Grundutbildningen</i> för meniga omfattar 4–12 månader och för befäl 17–24 månader.	<i>Grundutbildningen</i> omfattar 180 dagar (meniga utan specialuppgifter), 270 dagar (meniga med specialuppgifter) eller 362 dagar (befäl eller meniga med krävande specialuppgifter). <i>Vapenfri tjänst</i> inom det militära försvaret äger rum under 330 och <i>civil tjänst</i> under 395 dagar.	<i>Grundutbildningen</i> inom det militära försvaret omfattar sex, nio eller 12 månader. För <i>värnpliktiga med lärlingskontrakt</i> kan tiden utökas. Den <i>sammanlagda tiden</i> för grundutbildning och repetitionsutbildning får uppgå till 19 månader. <i>Tjänstgöringen med civil tjänsteplikt</i> omfattar 14 månader.

Ämne	Danmark	Finland	Norge
5. Kvinnors tjänstgöring	Kvinnor kan sedan år 1998 göra <i>militärtjänst</i> på ”värnpliktsliknande villkor” (fram till i juli 1998 hade ett 40-tal kvinnor anmält sig till tjänstgöring).	Kvinnor kan frivilligt göra <i>militärtjänst</i> enligt de regler som gäller för männen.	Kvinnor kan ansöka om att få fullgöra <i>militär grundutbildning</i> . De kvinnor som inom tre månader efter grundutbildningens början <i>skriver under</i> en ”villighets-erklæring” om fortsatt tjänstgöring fullgör de skyldigheter som gäller för männen.
6. Mönstring och inskrivning	De värnpliktiga delas vid mönstringen in i tre kategorier; <i>lämpliga</i> (egnede), <i>begränsat lämpliga</i> och <i>olämpliga</i> . De som bedöms vara lämpliga eller begränsat lämpliga <i>drar sedan en lott</i> . De som vid lottdragningen <i>får fri-nummer</i> blir inte inskrivna för tjänstgöring (för de begränsat lämpliga har lottdragningen i praktiken ingen betydelse, eftersom i stort sett endast de lämpliga kallas in till tjänstgöring).	Mönstringen (uppbådet) äger rum <i>under en dag</i> . Mönstringen sker <i>i varje kommun</i> under ledning av militärlänsstaben. De värnpliktiga har <i>i förväg</i> genomgått en läkarundersökning på den lokala hälsovårdscentralen och fyllt i ett formulär med personuppgifter och annat. Under mönstringen genomförs en <i>psykologisk test</i> och en <i>ny läkarundersökning</i> .	Mönstringen (sesjonen) sker <i>under en dag</i> vid inskrivning i tillfälliga lokaler på ett stort antal platser i landet. Mönstring sker inom varje kommun när en årskull eller delar av en årskull skall skrivas in. De mönstrande får <i>information</i> om tjänstgöringen samt genomgår <i>hälsokontroll och skriftliga tester</i> . Efter klassificering av de mönstrande sker årligen under hösten en s.k. <i>huvudfördelning</i> . De värnpliktiga fördelas mellan försvarsgrenarna och får besked om planerad tidpunkt för inryckningen.

Ämne	Danmark	Finland	Norge
	<p>Lottningsystemet tillämpas inte för dem <i>med speciell utbildning</i> som försvaret har särskilt behov av.</p> <p>De lämpliga eller begränsat lämpliga som vill göra värnpliktstjänst kan <i>ingå avtal om tjänstgöring</i>. Det gäller även värnpliktiga som har fått frinummer. De kallas in före alla andra och får en tjänstgöring som så långt möjligt överensstämmer med deras egna önskemål.</p> <p>Kraven på dem som mönstrar är <i>förhållandevis höga</i> och de som skall tjänstgöra inom det militära försvaret är lämpliga för i stort sett alla tjänster. För <i>jägar- och specialistbefattningar</i> finns det ca 7 500 anställda meniga.</p>	<p>Inskrivningsförrättaren <i>kontrollerar</i> personuppgifterna, <i>fastställer den värnpliktiges duglighet</i> för tjänstgöring, <i>ger information</i>, tar del av den <i>värnpliktiges önskemål</i> och <i>beslutar</i> om vilken tjänstgöring den värnpliktige skall fullgöra (inom t.ex. infanteriet, luftvärnet, pansartrupperna eller marinen).</p> <p>Inskrivningsförrättaren bestämmer vidare <i>tid och plats</i> för inryckningen men inte utbildningstidens längd.</p>	

Ämne	Danmark	Finland	Norge
7. Inskrivningens omfattning	<p>Under perioden 1993–95 <i>mönstrade</i> i genomsnitt per år nära 34 000 personer. Knappt 24 000 av dessa bedömdes som lämpliga för pliktjänstgöring. Omkring 7 000 av de senare tecknade avtal om tjänstgöring. Ca 2 900 skrevs in genom lottning. Drygt 9 000 gick till det militära försvaret, omkring 1 400 till Räddningsberedskapen och 12 500 till personalreserven.</p> <p>Knappt 30 % blev krigsplacerade i <i>det civila försvarets beredskapsstyrka</i> (som inte kallas in till tjänstgöring i fredstid).</p> <p>Den <i>statliga mobiliseringsstyrkan</i> inom Räddningsberedskapen organiseras i form av <i>räddningskolonner vid sex beredskapscentra</i> (för miljöskydd finns dessutom 50 enheter). <i>Utbildningen omfattar</i> årligen 1 400 personer.</p>	<p>Drygt 90 % av <i>varje årskull</i> inkallas.</p> <p>Omkring 85 % av årskullen <i>gör militärtjänst</i> (ca 27 000 personer).</p>	<p>Under senare år har omkring 21 000 värnpliktiga varje år genomgått grundutbildning inom <i>det militära försvaret</i>. Inskrivningen kommer under år 2000 att minska till drygt 18 000.</p> <p><i>Hemvärnet, polisreserven och det civila försvaret</i> tillförs personal som inte längre skall tjänstgöra inom det militära försvaret.</p> <p>Det <i>civila försvarets</i> styrka omfattar sammanlagt 50 000 personer. Omkring 13 000 av dessa är utbildade inom det civila försvaret – de övriga kommer att genomgå utbildning under en anpassningsperiod.</p> <p>Det civila försvarets personal ingår bl.a. i <i>fredsinsatsgrupper</i>. Det finns drygt 100 grupper som var och en består av ett 20-tal personer.</p>

Ämne	Danmark	Finland	Norge
			Ca 3 000 tjänstgöringsskyldiga sökte under år 1998 <i>civil tjänst</i> . Nära 2 300 fullgjorde sådan tjänst – i allmänhet inom hälso- och sjukvården eller socialtjänsten.
8. Uppskov	<p>Uppskov <i>kan beviljas</i> om tvingande skäl föreligger:</p> <p><input type="checkbox"/> <i>Yrkesutbildning eller studier;</i></p> <p><input type="checkbox"/> Den värnpliktige skall <i>ordna upp ekonomiska angelägenheter;</i></p> <p><input type="checkbox"/> Övriga jämförbara <i>personliga omständigheter;</i></p> <p><input type="checkbox"/> Permanent vistelse i <i>utlandet</i>.</p> <p>Uppskov beviljas för <i>1–3 år i taget</i> (längst till utgången av det år då den värnpliktige fyller 28 år).</p>	<p>Uppskov <i>kan beviljas</i> om tvingande skäl föreligger:</p> <p><input type="checkbox"/> <i>Yrkesutbildning eller studier;</i></p> <p><input type="checkbox"/> Den värnpliktige skall <i>ordna upp ekonomiska angelägenheter;</i></p> <p><input type="checkbox"/> Övriga jämförbara <i>personliga omständigheter</i>.</p> <p>Uppskov beviljas för <i>1–3 år i taget</i> (längst till utgången av det år då den värnpliktige fyller 28 år).</p>	<p>Uppskov <i>kan beviljas</i> om tvingande skäl föreligger:</p> <p><input type="checkbox"/> <i>Yrkesutbildning eller studier;</i></p> <p><input type="checkbox"/> Den värnpliktige skall <i>ordna upp ekonomiska angelägenheter;</i></p> <p><input type="checkbox"/> Övriga jämförbara <i>personliga omständigheter</i> (t.ex. omsorg om barn).</p> <p>Uppskov beviljas för <i>ett år i taget</i> (längst till utgången av det år då den värnpliktige fyller 33 år).</p>

Ämne	Danmark	Finland	Norge
9. Avbrott	<p>De som har ryckt in kan av t.ex. sociala skäl begära att få avbryta utbildningen. Det gäller också dem som efter inryckningen till militärtjänst begär vapenfri tjänst.</p> <p>Den ansvariga myndigheten skall avbryta utbildningen för den som under de tre första månaderna av utbildningen varit borta utan tillstånd eller avtjänat fängelsestraff under minst 20 dagar, av samma skäl varit frånvarande minst 60 dagar under hela första tjänstgöringen eller kommer att avtjäna ett fängelsestraff under minst lika lång tid.</p> <p>Den som avbryter får besked om att han kan komma att kallas in igen inom ett år efter utryckningen.</p> <p>Den ansvariga myndigheten kan också besluta att den som efter en tid visar sig olämplig för utbildningen som han ryckt in till skall lämna tjänsten (<i>s.k. efterkassationer</i>).</p>	<p>Militärtjänsten kan avbrytas helt eller senareläggas på grund av <i>vägande hälsoskäl</i>.</p> <p>En värnpliktig kan efter ansökan <i>övergå till civiltjänst</i>, om etiska eller religiösa skäl framkommer.</p>	<p>Värnpliktiga med tungt vägande sociala eller ekonomiska skäl kan under grundutbildningen efter ansökan <i>föras över till annan verksamhet</i> inom det militära försvaret.</p> <p>Värnpliktiga kan också i särskilda fall efter tre månader <i>få lämna grundutbildningen</i>. Dessa blir vid den årliga omfördelningen överförda till hemvärdet, det civila försvaret eller polisreserven.</p>

Ämne	Danmark	Finland	Norge
10. Krigsplaceringar	<p>Alla krigsplaceras efter grundutbildningen i <i>mobiliseringsstyrkan</i> inom de kompanier som de har ingått i under utbildningen.</p> <p>De krigsplacerade tillhör under fyra år efter grundutbildningen <i>prioritetsgrupp 1</i> (i huvudsak NATO-förband), i fyra år därefter <i>prioritetsgrupp 2</i> (nationella försvarets förband) och i ytterligare fyra år <i>prioritetsgrupp 3</i> (övriga förband).</p> <p>Avsikten är att en <i>repetitionsövning</i> skall äga rum under var och en av de tre fyraårsperioderna.</p>	Den värnpliktige krigsplaceras sedan han har <i>genomfört sin grundutbildning</i> .	Den värnpliktige krigsplaceras <i>efter grundutbildningen</i> med hänsyn till utbildning och det militära försvarets behov.

Ämne	Danmark	Finland	Norge
11. Omsättning av krigsorganisationen	Omsättningstiden för de flesta militära förbanden har genom beslut år 1999 minskat från 12 till sex år.	<p>Målet är att utbilda de viktigaste krigstida förbanden med en <i>omsättning</i> (utbildningsrytm) på <i>tre-fem</i> år.</p> <p>Den som blivit grundutbildad står kvar som <i>manskap i reserven</i> till 50 års ålder och ingår därefter i <i>lantvärnets kategori 1</i> till 60 års ålder.</p>	<p>En värnpliktig i armén <i>lämnar normalt krigsorganisationen</i> vid 35 års ålder men kan bli överförd till hemvärdet (och stannar i allmänhet där tills han är närmare 44 år.</p> <p>Sjöförsvaret och luftförsvaret har <i>inga fasta regler</i> för personalomsättningen men planerar förändringar i krigsorganisationen som kan komma att leda till en ökad omsättningstakt.</p>

Ämne	Danmark	Finland	Norge
12. Internationella fredsfrämjande insatser	De värnpliktiga medverkar i internationella fredsfrämjande insatser på frivillig grund.	<p>De värnpliktiga medverkar i internationella fredsfrämjande insatser på frivillig grund.</p> <p>De män och kvinnor som har godkänts för den internationella beredskapstruppen får vid sidan om normal grundutbildning till krigsmän utbildning för militära krishanteringsuppgifter. De som utbildats för beredskapstruppen kan i slutet av beväringstjänstgöringen anmäla sig till beredskapstruppen genom att underteckna en beredskapsförbindelse.</p>	<p>De värnpliktiga medverkar i internationella fredsfrämjande insatser på frivillig grund.</p> <p>De som fullgör grundutbildning får använda <i>de tre sista månaderna av utbildningstiden</i> till samträning i enheter som skall kunna medverka i internationella insatser. Dessa tre månader får räknas av från den kontraktperiod på sammanlagt 27 månader som dessa efter grundutbildningens slut kan ingå avtal med Försvaret om.</p>
13. Arbetsmarknadsåtgärder	De värnpliktiga skall inför uttryckningen få <i>yrkesorientering, individuell vägledning och möjligheter till ledighet så att de kan söka anvisade arbeten.</i>	Den värnpliktige har rätt enligt lag att efter tjänstgöringen <i>få tillbaka sitt civila arbete.</i> Undantag gäller vid överlåtelse av företaget, arbetsgivarens död eller konkurs.	Forsvarets vuxenoppläring ger alla värnpliktiga som genomgår grundutbildning <i>en generell yrkes- och studievägledning.</i>

Ämne	Danmark	Finland	Norge
	<p>Ett samarbete skall finnas mellan det militära förbandet eller motsvarande och <i>det lokala arbetsförmedlingskontoret</i> (som skall bedriva ett uppsökande arbete bland de värnpliktiga).</p> <p>Värnpliktiga som saknar arbete har efter utryckningen rätt att få <i>arbetslöshetsersättning</i>.</p> <p>Värnpliktiga som före inryckningen har ett förvärvsarbete <i>får inte avskedas</i> på grund av tjänstgöringen.</p> <p>Det finns <i>arbets- och utbildningskonsulenter</i> som skall samordna åtgärderna för värnpliktiga som saknar arbete. Detta är ingen arbetsförmedling utan konsulenterna skall hjälpa värnpliktiga att komma i gång med att söka utbildning eller arbete.</p>	<p>Den som avser att återgå till arbetet är skyldig att i god tid <i>meddela arbetsgivaren</i>.</p> <p><i>Arbetslösa</i> skall före inryckningen anmäla till Arbetskraftbyrån att de saknar arbete (så att de så snart som möjligt efter utryckningen får arbetslöshetsersättning).</p> <p>Den lokala beväringkommittén vid varje militärt förband har en <i>arbetsombudsman</i>, som kartlägger den enskildes arbets- och yrkesutbildningssituation samt ordnar vägledning och information.</p> <p>Beväringkommitténs <i>studieombudsman</i> informerar om kurser och inträdesfordringar vid skolor av olika slag, vägleder samt ordnar studie- och kursverksamhet.</p>	<p>Alla som önskar får också <i>individuell vägledning</i>. Vid alla större militära förband finns det "jobbsökarverkstäder", som har tillgång till <i>arbetsmarknadsmyndigheternas databaser</i> med uppgifter om bl.a. lediga platser.</p> <p>Det finns <i>centrala, regionala och lokala kontaktkommittéer</i> med företrädare för det militära försvaret och arbetsmarknadsmyndigheterna.</p> <p>Försvarsdepartementet lade år 1993 fram ett <i>handlingsprogram med 10 punkter</i>, som skulle motverka arbetslöshet bland utryckande.</p> <p>Handlingsprogrammet kom <i>efter en ändring år 1996</i> att omfatta följande: ökad civil kompetens genom grundutbildningen, vuxenutbildningen skall vara en länk mellan</p>

Ämne	Danmark	Finland	Norge
		Alla garnisoner har dessutom en <i>civilanställd socialkurator</i> som ger råd och hjälper till med arbetsärenden.	civilt och militärt liv, kurser i företagsetablering, arbets- och studievägledning under grundutbildningen, information om grundutbildningen i det civila samhället, ökad satsning på lärlingsplatser inom det militära försvaret och ökat meritvärde för grundutbildning till befattningar som har betydelse för den civila yrkesverksamheten.
14. Tjänstgöringens civila meritvärde	Det finns inga regler om civilt meritvärde för tjänstgöringen som regleras i värnpliktslagen.	<p>Beväringstjänsten kan till en viss del <i>jämställas med den praktik</i> som behövs för olika yrken (omfattningen beror på utbildningsgrenen och uppgiften under tjänstgöringstiden).</p> <p>Alla får efter tjänstgöringen ett <i>intyg</i> som bekräftar arbetspraktiken.</p> <p>De som har <i>genomgått befälsutbildning</i> kan för en del högskole- och universitetsstudier tillgodoräkna sig 1–5 studieveckor.</p>	Fullgjord grundutbildning ger tre poäng vid <i>antagning till högskolor</i> .

Ämne	Danmark	Finland	Norge
15. Frivillig pliktutbildning	Den som efter ansökan blir antagen till tjänstgöring som <i>heltidsanställd menig</i> (konstabel) fullgör värnplikten under elevtiden. Tjänstgöringen avser bl.a. jägare av olika slag och specialister.	En man som <i>fyllt 18 år</i> kan efter ansökan få göra militärtjänst före den normala tiden.	Militär grundutbildning vid Telemarksbataljonen innebär att den värnpliktige förpliktar sig att under ett antal år vilja delta i <i>fredsbevarande insatser i FN:s regi</i> . <i>Frivillig befälsutbildning</i> innebär en skyldighet att tjänstgöra inom det militära försvaret fram till 55 års ålder.
16. Disciplin-systemet	Värnpliktiga som bryter mot militära lagar eller andra bestämmelser för tjänstgöringen kan straffas enligt den <i>militära strafflagen</i> . Om det är en mindre förseelse kan en <i>överordnad chef</i> besluta om <i>disciplinpåföljder</i> (dessa får kombineras med varandra): <input type="checkbox"/> Förmaning; <input type="checkbox"/> Tillrättavisning;	Brott av militär personal mot militära bestämmelser handläggs som försvarsmaktens interna angelägenheter genom ett <i>militärdisciplinärt förfarande</i> eller i <i>militär rättegång vid allmän domstol</i> . De <i>militära brotten</i> är frånvaro, svikligt förfarande för att undvika tjänstgöring, lydnadsbrott, förmansbrott, tjänstgöringsbrott och brott i vakttjänstgöring, ordningsbrott (bl.a. olämpligt uppträdande och onykterhet), misshandel av annan	Den militära personal (befäl och meniga) som <i>försummar tjänstplikt</i> eller <i>inte iakttar skick och ordning</i> som följer av militära förfallanden kan åläggas disciplinär påföljd. Disciplinär påföljd kan också åläggas den som begår en <i>brottlig handling</i> inom militärt område, mot militär personal eller mot, alternativt vid bruk av militär materiel.

Ämne	Danmark	Finland	Norge
	<input type="checkbox"/> Arbete och extraövning under del av fritiden; <input type="checkbox"/> Vaktjänst eller annan tjänst utanför den ordinarie; <input type="checkbox"/> Kvarhållande på tjänstgöringsstället (får pågå högst 14 dagar); <input type="checkbox"/> Annan inskränkning av friheter (högst tre dagar åt gången); <input type="checkbox"/> Förflyttning till annan tjänst.	<p>krigsman och brott mot försvarsmaktens eller annan krigsmans egendom.</p> <p>Som <i>intern angelägenhet</i> behandlas brott som den felande har erkänt eller som innebär att bevisningen är klar.</p> <p>Beslut i disciplinärenden som leder till någon av följande påföljder fattas av <i>kompanichefen</i></p> <input type="checkbox"/> Anmärkning; <input type="checkbox"/> Extratjänst vid maximalt fem tillfällen; <input type="checkbox"/> Utegångsförbud under höst tio dygn; <input type="checkbox"/> Varning;	<p>De <i>disciplinära påföljderna</i> är följande:</p> <input type="checkbox"/> Arrest upp till 20 dagar; <input type="checkbox"/> Disciplinbot (för värnpliktiga meniga och korpraler upp till 25 gånger tjänstetillägget, för värvade meniga eller korpraler samt övriga befäl upp till 50 gånger tjänstetillägget); <input type="checkbox"/> Frihetsinskränkning (förbud att lämna förbandets område, annat avgränsat område eller fartyg under högst 30 dagar); <input type="checkbox"/> Tillrättavisning (som kan vara sträng tillrättavisning i närvaro av flera befäl eller meniga eller enkel tillrättavisning i enrum eller genom tjänsteskrivelse);
	<p>Disciplinpåföljden skall <i>verkställas så snart som möjligt</i> efter beslutet, men kan flyttas fram under högst 48 timmar, om den värnpliktige begär det.</p>		

Ämne	Danmark	Finland	Norge
	<p>Den värnpliktige kan begära <i>överprövning av beslutet hos rättegångschefen</i> (normalt förbandschefen). Dennes beslut kan föras vidare till en <i>disciplinnämnd</i> och prövas i nästa instans (om rättegångschefen eller den värnpliktige begär det) av en <i>överklagandenämnd</i>.</p> <p>Talan mot rättegångschefens eller disciplinnämndens beslut medför normalt inte att verkställigheten av påföljden skjuts upp.</p> <p>Om förseelsen är <i>mer allvarlig</i> kan straff fastställas utan dom eller utdömas av <i>allmän domstol</i>.</p> <p>Straff som kan fastställas <i>utan dom</i> är:</p> <p><input type="checkbox"/> Tillrättavisning (meddelas av auditör, rättegångschef eller chef för avdelning);</p>	<p>En <i>högre chef vid förbandet</i> beslutar om</p> <p><input type="checkbox"/> Disciplinbot för högst 30 dagar;</p> <p><input type="checkbox"/> Utegångsförbud under 11–15 dygn.</p> <p>Utlåtande från en <i>militärjurist</i> skall inhämtas om påföljden är varning, disciplinbot eller utgångsförbud.</p> <p>Beslut i dessa fall får <i>överklagas</i> till allmän domstol.</p> <p><i>Militär rättegång</i> förekommer vid åtal för militära brott som väckts vid allmän domstol (om brotten inte kan utredas och bedömas som militär intern angelägenhet) och vid prövning av överklaganden över beslut som chef inom försvarsmakten har fattat.</p>	<p>Beslut om bot skall följas av en <i>subsidiär arrestpåföljd</i> – upp till 15 dagar – som träder i kraft om boten inte betalas inom fyra månader.</p> <p>En <i>kompanichef</i> har begränsad rätt att besluta om disciplinpåföljd, medan <i>högre chef</i> får besluta i samtliga ärenden.</p> <p>Ett beslut kan <i>överklagas</i> till den beslutande chefens närmaste överordnade och vidare till en <i>överklagandenämnd</i> för disciplinärenden i Försvaret.</p> <p><i>Överklagandenämnden</i> består av tre ledamöter. Ordföranden skall vara jurist och inte ha någon anknytning till försvaret, de två övriga skall vara befäl respektive värnpliktig.</p>

Ämne	Danmark	Finland	Norge
	<p><input type="checkbox"/> Böter (meddelas av auditör, rättegångschef eller chef för avdelning);</p> <p><input type="checkbox"/> Fängelse upp till 30 dagar (meddelas av auditör);</p> <p>Avdelningschefens beslut kan <i>överklagas</i> till rättegångschefen och rättegångschefens eller auditörens beslut till allmän domstol.</p> <p>Straffen <i>får inte verkställas</i> förrän besluten vunnit laga kraft.</p> <p>Vid mindre allvarliga förseelser om <i>olovlig frånvaro</i> från tjänsten bör löneavdrag användas.</p>	<p><i>Straffen</i> som kan förekomma vid militär rättegång är varning, disciplinbot, utgångsförbud och fängelse.</p>	<p>Överklagandenämndens beslut kan prövas av <i>allmän domstol</i>.</p> <p>En disciplinpåföljd skall verkställas <i>utan onödigt uppehåll</i> – ett överklagande av beslutet innebär normalt att verkställigheten skjuts upp.</p>
17. Förmåner	<p>De värnpliktiga får under de första fyra månaderna <i>lön och kostersättning</i> på sammanlagt ca 6 300 kronor per månad. Fr.o.m. den femte månaden är den <i>sammanlagda ersättningen</i> ca 12 300.</p>	<p>De värnpliktiga får 19 mark i <i>dagpenning</i> under de första sex månaderna, därefter 34 mark under tre månader och slutligen 49 mark under de sista tre månaderna.</p>	<p>Det militära försvaret har ett <i>behovsorienterat ersättningssystem</i> som är grundat på fri kost, bostad, kläder samt sjuk- och tandvård. <i>Dagersättningen</i> uppgår till 95:00 Nkr per dag.</p>

	kronor.		
Ämne	Danmark	Finland	Norge
	<p><i>Avgångsersättningen</i> uppgår till mellan 4 000 och 8 000 kronor (varierar med hänsyn till tjänstgöringstidens längd).</p>	<p>Den som har faderskapsledighet under minst sex dagar får 60 mark i <i>faderskapspenning</i> per dag.</p>	<p><i>Äktamaketillägget</i> är 2 640 Nkr per månad, tillägget för det första barnet 3 000 Nkr per månad och tillägget för övriga barn 1 239 Nkr per månad.</p> <p><i>Avgångsersättningen</i> uppgår till 6 533 Nkr.</p> <p>De som genomgår 12 månaders utbildning har sju <i>fria hemresor</i> per år. Värnpliktiga med omsorg om barn får fyra <i>extra</i> resor.</p> <p>Samtliga värnpliktiga får 90 % rabatt på resor i uniform med <i>tåg, expressbussar och på fartyg som trafikerar hurtigrutten</i>.</p> <p>Alla ersättningar under grundutbildningen är <i>skattefria</i>.</p>

Ämne	Danmark	Finland	Norge
18. Fritid och ledighet	<p>De värnpliktiga har en <i>kvällstjänstgöring</i> per vecka och 20–30 <i>heldygnsövningar</i> under hela tjänstgöringen.</p> <p>Kvällar och nätter i övrigt är de <i>lediga</i>.</p> <p>Antalet <i>hemresor</i> är obegränsat.</p>	<p>En värnpliktig som under tjänstgöringen särskilt utmärkt sig kan beviljas <i>duglighetspermission</i> under sammanlagt högst 30 dygn.</p> <p>Alla värnpliktiga har rätt till <i>personlig permission</i> utan särskilda skäl under sex dygn för dem som grundutbildas under sex månader, 12 dygn för dem som grundutbildas under nio månader och 18 dygn för dem som grundutbildas under 12 månader.</p> <p><i>Personlig orsakspermission</i> kan beviljas den som behöver vara ledig för studieärenden, ekonomiska ärenden, rättsärenden, familjeärenden, idrottstävlingar eller förtroendeuppdrag. Tjänstgöringstiden förlängs med antalet permissionsdagar.</p> <p>Antalet <i>kostnadsfria permissionsresor</i> till och från hemorten är 12 vid sex månaders grundutbildning, 21 vid nio månaders utbildning och 30 vid 12 månaders utbildning.</p>	<p>De värnpliktiga har 42,5 tim <i>tjänstgöringsvecka</i>.</p> <p>Antalet <i>dygnsövningar</i> och omfattningen av <i>vakttjänsten</i> varierar mellan olika tjänstgöringsställen.</p>

Principer för översyn av befattningsbeskrivningarna och metoderna för rekryteringsproven

Av laborator *Ulf Bergh*, Försvarets forskningsanstalt
(FOA)

1 En principmodell

Besluten om totalförsvarsresursernas dimensionering grundas på de uppfattningar som finns om vilka uppgifter som ska lösas. Dessa påverkas i sin tur av faktorer som bedömningen av hoten mot landet och behovet att delta i internationella fredsfrämjande och humanitära insatser.

En del av denna dimensionering är kompetensen hos personalen inom totalförsvaret. Delar av den kompetens som behövs finns i samhället. I andra avseenden fordras det en *särskild civil eller militär utbildning med plikt*. Utbildningen ska planeras till omfattning och innehåll, så att behoven av personal tillgodoses både kvantitativt och kvalitativt. Allt måste ske inom de ekonomiska ramar som föreligger.

Kompetensen i populationen begränsar de krav som det är möjligt att tillgodose vid rekryteringen och under utbildningen. Alla individer är inte lika lämpliga för alla utbildningar. En del personer är direkt olämpliga för vissa utbildningar men väl lämpliga för andra. Några kan vara direkt olämpliga för alla utbildningar. Uttrycket ”rätt man på rätt plats” syftar till att beskriva att alla inte klarar allt lika bra. Det måste finnas en procedur som gör det möjligt att ta tillvara den kompetens som finns i populationen och som ser till att personer så långt möjligt inte placeras i verksamheter och utbildningar där de löper alltför stor risk att misslyckas. Detta kan ske enligt olika principer. Det är vanligt att skilja mellan *urval* och *klassifikation*.

Med *urval* menas att den som ska rekrytera väljer ett antal individer ur en grupp och utbildar dessa. De övriga behövs inte och skrivs av det skälet inte in för tjänstgöring.

Klassifikation innebär att individerna fördelas mellan olika kategorier:

- ❑ Om antalet platser inom olika slag av utbildning inte är bestämt i förväg placeras var och en i den kategori där han eller hon passar bäst;
- ❑ Om antalet platser i varje kategori är bestämt i förväg bedöms alla individer och – efter att alla blivit prövade – placeras varje individ så att resultatet sammantaget blir så gynnsamt som möjligt.

Om de flesta ska utbildas kan det något förenklat sägas att alla inledningsvis kan komma i fråga för alla utbildningar. Det innebär att flertalet individer måste prövas på ett och samma sätt och

att prövningen i huvudsak ska gälla egenskaper av grundläggande betydelse för möjligheterna att klara olika utbildningar. Ett annat krav är att utbildningarna blir värderade och beskrivna på ett sådant sätt att de kan jämföras med varandra.

Det system som funnits sedan slutet av 1960-talet skulle i mindre skala kunna liknas vid uttagningen av ett fotbollslag på 11 personer bland 13 spelare. För det *första* – alla utom två måste tas i anspråk. För det *andra* – det kan vara så att den bäste anfallaren också är den bäste målvakten. Var han ska placeras avgörs inte bara av hans egen kapacitet utan också av vad övriga spelare kan. Uttryckt på ett annat sätt: Det är inte bara en fråga om vad individen kan eller kan bäst utan var han gör bäst nytta för laget.

2 Myndigheternas tillämpning av systemet under de senaste decennierna

Fram till 1990-talets början var bedömningen att nästan alla män - undantagna de som av medicinska skäl var olämpliga – behövdes i krigsorganisationen. Det fanns med andra ord inte så stor anledning att *inte* utbilda. Antalet som skulle genomgå utbildning för varje befattning bestämdes i förväg.

Verksamheten liknade mer klassifikation än urval. Trots det var systemet delvis uppbyggt som ett urvalssystem. För varje befattning fanns det en s.k. *kravprofil*. De mönstrande prövades i olika avseenden och fick därmed en s.k. *kapacitetsprofil*. Nästa steg var att bedöma vilka kravprofiler som stämde överens med individens kapacitetsprofil. Inskrivningsmyndigheten – på den tiden Värnpliktsverket – upptäckte inte oväntat att det för en del befattningar inte fanns tillräckligt många personer som fyllde de uppställda kraven. Det ledde till att inskrivningsmyndigheten ändrade kravprofilerna och därmed sänkte kraven. Myndigheten tillät också s.k. kravunderskridanden. Urvalssystemet förändrades genom dessa åtgärder i riktning mot ett klassifikationssystem – men utan att detta uttalades.

3 Kommande förändringar i tillämpningen

Antalet totalförsvarspliktiga som ska genomgå grundutbildning kommer under de närmaste åren att reduceras väsentligt. Många som kan anses lämpade kommer därmed inte att skrivas in. Det innebär i sin tur en förskjutning från klassifikation till urval – men inte så mycket att det för alla slag av utbildning kommer att finnas ett överskott på mönstrande.

Även i fortsättningen kommer det för en del slag av utbildningar att finnas avsevärt fler som har förutsättningar att fullgöra civil- eller värnplikt än som behövs. För andra slag av utbildningar blir tillgången ungefär lika stor som efterfrågan, medan det för åtskilliga slag av utbildningar kommer att vara brist på lämpliga prövande. Det kommer således inte att kunna bli ett renodlat urvalssystem.

Detta är två grundläggande frågor som behöver övervägas i detta sammanhang:

- ❑ Vad gör rekryteringsmyndigheten om antalet lämpade är för litet för att utbildningsplatserna ska kunna fyllas?
- ❑ Hur bestämmer rekryteringsmyndigheten placeringen av personer som de utbildningsansvariga myndigheterna konkurrerar om?

Trots ett minskat behov kvantitativt sett blir det mer fråga om att fördela de personer som behövs än att varje utbildningsansvarig myndighet ska välja de personer som den vill ha. Kapaciteten, sammantaget i totalförsvaret, ska maximeras inom ramen för de resurser som föreligger. En del utbildningsgrenar kommer därför inte att kunna få sina krav tillgodosedda utan att hänsyn tas till hur detta påverkar rekryteringen till andra utbildningsgrenar.

Alla typer av utbildningar *bör finnas tillgängliga under i stort sett hela inskrivningsåret*. I annat fall riskerar de som prövas sent under året att råka ut för att de utbildningsplatser som de skulle passa mycket väl för redan är upptagna. *Utredningens förslag i kapitel 5* om fördelning av de mönstrande vid flera tillfällen om året syftar till att tillgodose behoven i detta avseende.

Populationens egenskaper kommer att vara styrande när det gäller att bestämma vad som ska betraktas som lämpliga egenskaper hos dem som skrivs in till olika utbildningsgrenar. Det är ju meningslöst att upprätta en kravprofil som kan uppfyllas av

100 individer i en årskull och samtidigt ange att utbildningsbehovet är 1 000 personer per år.

4 Skillnader i roller mellan myndigheterna

Bemannings- och utbildningsansvariga myndigheter ska se till att pliktpersonalen blir utbildad men också beskriva verksamheter och utbildningar. Beskrivningarna ska göras på ett sådant sätt att de kan översättas till mätbara storheter. Beskrivningarna kanske inte alltid kan översättas till vad verksamheten eller utbildningen kräver av individen.

De bemannings- och utbildningsansvariga myndigheterna har ett intresse av att få tillgång till så kompetenta och motiverade personer som möjligt. Det underlättar utbildningen. Risken är därmed också att de överdriver kraven. Följden blir också en dragkamp om de mest kompetenta personerna både mellan utbildande enheter *inom* myndigheterna och *mellan* myndigheter.

Rekryteringsmyndigheten ska utveckla metoder som gör det möjligt att mäta individernas egenskaper. Den ska också genomföra mätningarna, väga samman resultaten av dessa och skriva in prövade personer till olika utbildningar. Myndigheten ska på ett korrekt sätt identifiera kapaciteten hos varje individ. Om den inte lyckas med det kommer en del att hamna i utbildningar som de inte klarar. Andra blir underskattade i så hög grad att de inte kommer i fråga för utbildningar som de skulle kunna klara. Båda dessa fel leder till extra kostnader för samhället och för den enskilde.

Sammantaget kan olikheterna i roller leda till att de bemannings- och utbildningsansvariga myndigheterna inte anser att rekryteringsmyndigheten förser dem med tillräckligt duktiga personer. Rekryteringsmyndigheten tycker för sin del att utbildningsanordnarna inte tar tillvara kompetensen hos de individer som de blivit tilldelade. Det kan i sin tur leda till att varken utbildningsanordnarna eller rekryteringsmyndigheten i tillräcklig utsträckning söker efter lösningar på problemen *inom sina egna verksamheter* utan agerar som om det skulle ordna sig bara den andra myndigheten gjorde nödvändiga förändringar.

Det behövs ett värderingssystem som definierar vad rekryteringsmyndigheten ska göra i det här sammanhanget och vad de bemannings- och utbildningsansvariga myndigheterna måste vara

nöjda med. För närvarande finns det ingen avstämning som gör det möjligt att bedöma om rekryteringsmyndigheten gjort den inskrivning som den kommit överens med de bemannings- och utbildningsansvariga myndigheterna om. En konsekvens av att alla bemannings- och utbildningsanordnare ”öser ur samma källa” är att befattningsbeskrivningarna – och översättningarna från dessa till krav på individen – måste ske med en enhetlig metodik.

Det måste vidare finnas en instans som gör avvägningarna av var olika kompetenser ska användas. Den ska alltså bedöma var de kommer att göra mest nytta. En sådan avvägning kommer givetvis inte att begränsa utbildningsanordnarnas strävanden att få tillgång till kompetenta individer.

Alla bemannings- och utbildningsanordnare måste bli ense om att det mer är en fråga om att fördela den kompetens som finns än att varje myndighet ska kunna få sina önsknings tillgodosedda.

5 Översyn av systemet med befattningsanalyser och kravprofiler

När det nuvarande systemet med befattningsanalyser och kravprofiler behandlades i utredningen framkom det att en översyn borde ske av hela systemet, så att det svarar mot en rekrytering i tre steg enligt den modell som utredningen redovisat tidigare i denna rapport. Översynen är ett tidsödande arbete som bör ske i regi av de bemannings- och utbildningsansvariga myndigheterna.

Utredningens roll i det här sammanhanget är att skapa en modell för befattningsanalyser och kravprofiler. Det borde kunna ske med ledning av erfarenheterna från den mönstring och inskrivning som ägt rum under ett antal år. Utgångspunkten för utformningen av modellen bör vara de kunskaper som finns om vad som går att mäta i samband med *rekryteringen i stegen 2 och 3* och vad som ska krävas av dem som ska genomgå utbildningen.

En viktig skillnad i förhållande till det nuvarande systemet är det tredje steget, som ger den utbildningsansvariga myndigheten ett ansvar för – och därmed ökat inflytande över – vilka verksamheter som de tjänstgöringsskyldiga ska utbildas för. Detta steg innebär rimligen att inskrivningen inte resulterar i en detaljerad placering i en befattning utan i en typ av befattning eller utbildningsgrupp. För det civila försvaret blir möjligheterna att använda

det tredje steget mindre, eftersom utbildningen från början i många fall inriktas mot en enda utbildning.

Detta tredje steg kommer inte på något avgörande sätt att påverka behovet av befattningsbeskrivningar eller kravprofiler. Fortfarande kommer det att vara nödvändigt att beskriva utbildningens innehåll, så att det framgår vilka egenskaper som är viktiga och vilka som inte är det. Bedömningen är densamma för inskrivningsprovets del. Individens egenskaper måste kunna beskrivas på ett tillförlitligt sätt. Annars är risken stor att han eller hon placeras i fel utbildningsgrupp.

Placeringen i en typ av befattning eller en utbildningsgrupp innebär att rekryteringsmyndigheten mer sällan kommer att göra felaktiga inskrivningar. Om urvalet till slut blir bättre än som hittills i allmänhet varit fallet beror i hög grad på hur bra de utbildningsansvariga myndigheterna lyckas i det tredje steget.

För den tjänstgöringsskyldige innebär steg tre framför allt att han eller hon går från inskrivningen utan att veta exakt vilken utbildning tjänstgöringen kommer att avse. Det är inte självklart att detta försämrar möjligheterna för var och en att sätta sig in i vad utbildningen kommer att omfatta. En orsak är att det redan nu i många fall sker förändringar i utbildningen mellan inskrivning och inryckning. En annan orsak är att ändrade behov fordrar omplaceringar. En tredje orsak är att många tjänstgöringsskyldiga inte kan skaffa sig information om skillnaderna mellan olika utbildningar inom en utbildningsgrupp. Känslan av osäkerhet är dock sannolikt större.

6 Översyn av metodiken för rekryteringsproven

Metoderna i den nuvarande rekryteringsverksamheten utvecklades redan under 1960-talet men har modifierats ett antal gånger. Syftet har varit att lösa de problem som uppkommit. Nu fordras sannolikt en genomgripande översyn som bl.a. belyser samspelet mellan olika delar i rekryteringsarbetet.

Detta är exempel på frågor som bör besvaras i denna översyn:

- Vilka prov ska genomföras?
- Hur många prov ska genomföras?
- Hur ska modellen kravprofil-kapacitetsprofil se ut?
- Vilka skalor ska gälla?

Vid valet av prov bör det beaktas att proven

- Har hög tillförlitlighet;
- Mäter den egenskap som avses (hög validitet);
- Har låg korrelation sinsemellan (mäter olika egenskaper);
- Mäter egenskaper som är rimligt stabila under åtminstone något år.

Om proven ska mäta av varandra oberoende egenskaper – och samtidigt ligga kvar på givna nivåer – finns det inte utrymme för särskilt många prov.

Det nuvarande systemet bygger på principen att utbildningarna har en kravprofil och varje individ en kapacitetsprofil. Inskrivningen går ut på att avgöra vilka utbildningar som individen kan klara – och hur detta går att förena både med de behov som utbildningsanordnarna har formulerat och med individens egna önskemål. Vid den bedömningen är det tillåtet att underskrida kraven. Det gör systemet flexiblere. Ett ytterligare steg skulle vara att *låta överkapacitet i ett avseende hos en individ kompensera för brister i andra avseenden*. Det skulle innebära att varje utbildning hade flera kravprofiler. I ett urvalssystem med det tredje steget blir kravprofilen gemensam för en typ av befattning eller utbildningsgrupp, alternativt fordras en fördelning med hjälp av flera kravprofiler. Det senare skulle kunna uttryckas som att lägsta individuella värdet är 2 och medelvärdet minst 4.

I det nuvarande systemet anger storleken (höjden) på kraven att en egenskap varierar i betydelse mellan olika utbildningar. Skalan som används är indelad i nio klasser. Med den noggrannhet som den nuvarande mätmetodiken har skulle en stor del av individerna få andra kapacitetstal, om de testades ytterligare en gång. En minskning av antal klasser på den niogradiga skalan skulle vara en lösning. Om det blev möjligt att göra kompensationer enligt texten i föregående stycke skulle känsligheten för antalet klasser sannolikt minska. En annan lösning skulle vara att försöka vikta de olika egenskaperna.

Ansvar för att en sådan översyn kommer till stånd ligger på rekryteringsmyndigheten. Själva genomförandet bör sannolikt inkludera kompetenser som normalt finns utanför denna myndighet.

Detaljer i steg 2 av rekryteringen

En redogörelse för modellerings- och simuleringsarbete
inom utredningens sekretariat

1 Momenten i prövningen

Mönstringen består i dag av en rad olika moment. De flesta är av den karaktären att de bör ingå även i steg 2 i en förenklad mönstring. Som framgår av *sammanställningen på följande sida* har i huvudsak endast de krävande fysiska proven tagits bort i utredningens modell. Mekaniker- och telegrafiproven kommer sannolikt inte att behöva genomföras av mer än 10 å 20 % av de mönstrande.

Själva grunden för bedömningen av lämpligheten är inskrivningsprovet. Det ger vägledning om bl.a. förmågan att förstå sammanhang, tänka abstrakt och kunna verka i grupp. Inskrivningsprovet är särskilt viktigt för bedömningen av förutsättningarna att bli befäl. Det är också ett av syftena med den psykologiska undersökningen. Inskrivningsprovet visar vilka som kan behöva genomgå mekaniker och telegrafiproven.

Den *medicinska undersökningen* innehåller enligt utredningens modell en värdering av uppgifterna i hälsodeklarationen och av de läkarintyg som den tjänstgöringsskyldige eventuellt lämnat in. Det kan innebära att den medicinska personalen tagit kontakt med den som utfärdat ett intyg och begärt ytterligare upplysningar. Till den medicinska undersökningen hör en prövning av syn, färgseende, hörsel och bullerkänslighet. Det skall ske också en bedömning av kroppsbyggnad och arbetskapacitet hos var och en. De brister som eventuellt förekommer blir en av grunderna för den sammanfattande bedömningen av den medicinska tjänstbarheten.

Rekryteringspersonalen väger samman uppgifterna från den medicinska undersökningen med den skattning av pliktjänstförmågan som blir resultatet av den *psykologiska undersökningen*. Sammanvägningen resulterar i ett omdöme om lämpligheten som slutligen skall värderas med hänsyn till med bedömningen av motivationen hos var och en att genomgå lång grundutbildning.

Den tid som går åt för de olika momenten i de nuvarande mönstringen vid regionkontoren beräknas till 5,5 timmar. En prövning enligt utredningens förenklade modell skulle komma att fordra drygt 3 timmar räknat i effektiv tid.

Prövningsmomenten i det nuvarande mönstringsystemet och i den skisserade lokala mönstringen

Moment (i nuvarande system)	Bör ingå i lokal mönstring	Nuvarande tid per mönstrande, minuter	Beräknad tid per mönstrande i lokalt system, minuter
1. Upprop och ID- kontroll	X	2	1
2. Information om pliktutbildningen	X	60	30 ¹⁾
3. Inskrivningsprov	X ²⁾	90	80
4. Mekaniker- prov	- ³⁾	30	-
5. Telegrafi prov	- ³⁾	20	-
6. Uppföljning av uppgifter, skattning av arbetskapacitet m.m.	X	10	10
7. Syn och färgseende	X	10	5
8. Hörsel och buller-känslighet	X	5	10
9. Längd och vikt	X	2	2
10. EKG	-	7	-
11. Arbetskapacitet (testcykel)	-	25	-
12. Muskelstyrka (ISOKAI)	-	10	-
13. Medicinsk tjänstbarhet (läkare)	X	10	10
14. Skattning av pliktjänstförmåga och befälslämplighet (psykolog)	X	30	20
15. Lämplighet och motivation	X	15	20
<i>Summa Tid</i>		<i>Ca 5 tim 30 min</i>	<i>3 tim 10 min</i>

1) Huvuddelen av informationen får de mönstrande vid t.ex. Skolans totalförsvarsdag. Se vidare kapitel 7.

2) De mönstrande har i förväg lämnat uppgifter om bl.a. personliga förhållanden, planerade studier och motivation.

3) 10-20 % av antalet mönstrande genomgår mekaniker- eller telegrafiprov.

2 Mönstringen under en dag (scenario)

Utredningens sekretariat har genom en s.k. modellering av rekryteringen i steg 2 funnit att 25 prövningsskyldiga skulle vara en lämplig grupp som under en dag genomgår prövning på ett rekryteringsställe. Med den tidsåtgång som redovisas i sammanställningen på föregående sida skulle det på varje rekryteringsställe behövas en rekryteringsgrupp som består av följande:

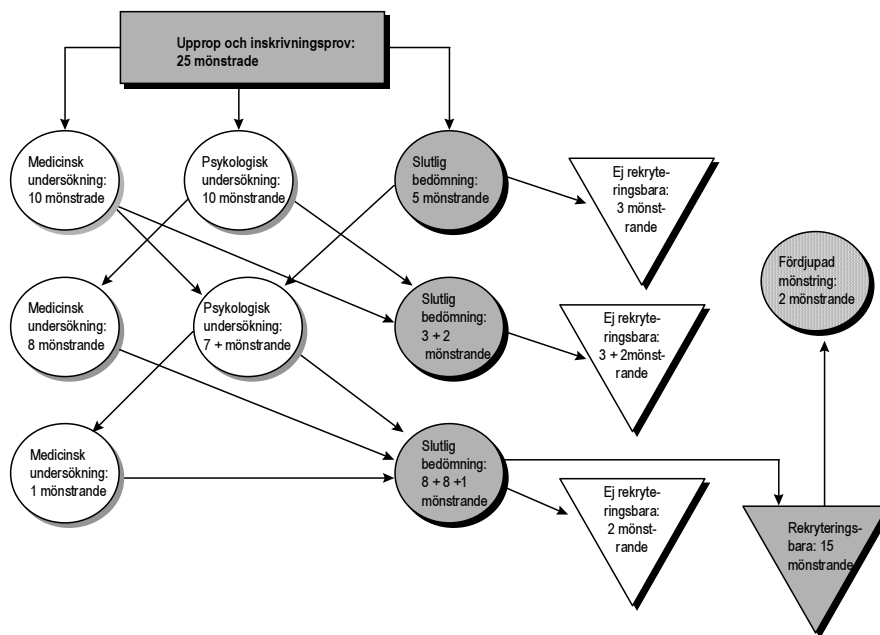
Befattningar	Uppgift
<input type="checkbox"/> <i>Rekryteringschef och bitr rekryteringschef</i>	Upprop, information, sammanfattande bedömning, administration m.m.
<input type="checkbox"/> <i>Läkare och sjuksköterska</i>	Medicinsk undersökning
<input type="checkbox"/> <i>Psykologer (två)</i>	Inskrivningsprov och psykologiska undersökning

Alla i gruppen skall kunna hjälpas åt med bedömningar, registrering, redovisning och hantering av de tekniska hjälpmedel som prövningen fordrar. Det är möjligt att det i början, innan verksamheten funnit sina former, också behövs någon som biträder med framför allt registrering och hanteringen av utrustningen på rekryteringsstället.

Scenariot under en rekryteringsdag skulle kunna bli det som sekretariatet beskriver i *figur 1*. Personalen har med ledning av inskrivningsprovet och de i förväg inlämnade uppgifterna gjort den bedömningen att fem av de mönstrande inte är lämpliga för lång grundutbildning. De kallas i figuren för *ej rekryteringsbara*. De återstående 20 fördelas på två grupper med tio i varje.

Den ena gruppen börjar med den medicinska, den andra med den psykologiska undersökningen. Som framgår av figuren bekräftar den slutliga bedömningen för tre av de mönstrande att de inte är lämpliga för lång grundutbildning. I två fall kommer medicinska och psykologiska undersökningar att ske under dagen. Det senare skulle kunna vara följden av att de prövningsskyldiga begär att få genomgå en fullständig prövning.

Figur 1. Flödet under rekryteringsdagen – en principskiss



Resultatet av det tänkta scenariot är att 15 blir bedömda som lämpliga för lång grundutbildning. Två av dessa går vidare till fördjupad prövning. Tio mönstrande bedömer rekryteringsgruppen som ej rekryteringsbara. De får besked om att de inte kommer i fråga vid den fördelning av utbildningsplatser som äger rum senare under året.

De 15 rekryteringsbara får möjligheten att inom t.ex. tre veckor ange vilka slag av utbildning som var och en skulle vilja genomgå. I det ligger en bedömning av vilket slag av verksamhet som de sätter först, utbildningstidens längd, platsen för utbildning och tiden för inryckning. De som går vidare till fördjupad mönstring har delvis redan gjort ett sådant val när beslutet fattas om en sådan mönstring.

Alla som rekryteringsmyndigheten senare placerar i en utbildning eller en verksamhet får möjligheter att skriva på en förbindelse som reglerar den kommande utbildningen. Ett sådant åtagande från den enskildes sida innebär att även staten förbinder sig att utbildningen skall äga rum på det sätt som framgår av beslutet.

3 Den lokala och regionala strukturen

Rekryteringen i steg 2 enligt utredningens modell bör för flertalet prövningsskyldiga förläggas till de miljöer där dessa normalt befinner sig. Rekryteringen bör av skäl som utredningen redovisar i kapitel 8 så långt möjligt ske i skolans lokaler.

Utgångspunkten för överväganden om den lokala och regionala strukturen av verksamheten kan enligt sekretariatets mening vara dessa:

- ❑ En rekryteringsgrupp på sex personer använder ca *160 av årets omkring*
- ❑ *220 arbetsdagar* för prövning. De klarar omkring 4 000 prövningsskyldiga per år.
- ❑ De återstående *60 arbetsdagarna* går åt för planering, uppföljning, utvärdering och utbildning.
- ❑ Prövning bör ske på orter där det finns underlag för *minst omkring tio rekryteringsdagar*, dvs 250 prövningsskyldiga per år. Det motsvarar ett befolkningsunderlag på i runt tal 40 000 invånare.

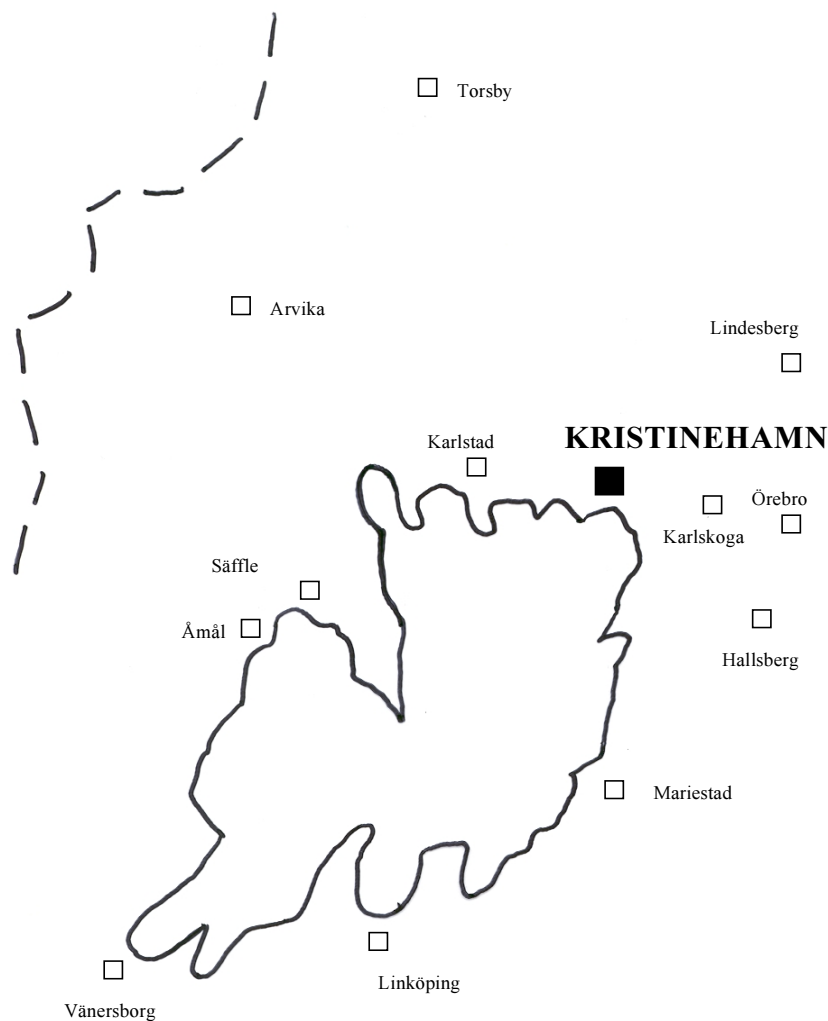
Sekretariatet har valt ut drygt 100 orter med minst ca 40 000 invånare i underlag och sammanfört dem till rekryteringsdistrikt, som är avgränsade på ett sådant sätt att personalen från distrikthuvudorten når de flesta rekryteringsorterna genom resor på en à två timmar sammanlagt i båda riktningarna per dag.

Resultatet av övervägandena är en indelning i 14 rekryteringsdistrikt, som har en genomsnittlig folkmängd på omkring 600 000 personer. Distrikten i norra Sverige blir till ytan större än distrikten i södra Sverige men har trots det färre invånare. Det blir från distrikthuvudorterna i norra Sverige svårt att nå varje rekryteringsort genom resor fram och tillbaka under dagen. Rekryteringsdagarna är av det skälet färre än i södra Sverige.

Distrikthuvudorterna är i samtliga fall lokaliseringssorter för de militärdistriktsenheter som regeringen enligt totalförsvarspropositionen hösten 1999 har för avsikt att utse. En samlokalisering ger möjligheter till samutnyttjande av administrativa resurser mellan Försvarsmakten och rekryteringsmyndigheten.

Figur 2 visar som exempel de rekryteringsorter som skulle kunna ingå i ett distrikt med *Kristinehamn* som huvudort. Distriktet består i det här fallet av Värmlands och Örebro län samt de delar av Västra Götalands län som ligger i anslutning till Vänern.

Figur 2. Rekryteringsorter i Kristinehamns distrikt.



Upptagningsområdet har drygt 700 000 invånare. Det beräknade antalet mönstrande uppgår till något mer än 4 000, vilket skulle fordra 160 rekryteringsdagar årligen. De båda läns huvudorterna Karlstad och Örebro får vardera ett 30-tal rekryteringsdagar per år.

4 Andra praktiska frågor som behöver övervägas

Det skisserade systemet för lokal rekrytering av pliktpersonal är organisatoriskt i flera avseenden helt annorlunda än det nuvarande, som är uppbyggt på mönstring vid i huvudsak fem regionala kontor i landet. Utredningen har i stora drag beskrivit en modell för ett nytt rekryteringssystem. Beskrivningen omfattar flera av de grundläggande elementen i systemet. Det finns dessutom ett stort antal frågor av mer praktisk natur som också behöver övervägas.

Sekretariatet redovisar under *följande rubriker* ett antal sådana överväganden som skall göras. Det är frågor som i allmänhet inte kan avgöras förrän en mer detaljerad planering äger rum inom ramen för den av utredningen föreslagna försöksverksamheten.

4.1 Kriterier för bedömningarna

Bedömningarna av lämpligheten kommer att göras av fler personer än i det nuvarande mönstrings- och inskrivningssystemet. Risken för spridning i avgörandena minskar, om rekryteringsmyndigheten utarbetar kriterier i olika avseenden för de olika slagen av bedömningen som rekryteringsgruppen skall göra.

Det kan vara fråga om gränsvärden av olika slag för den medicinska undersökningen. Som vägledning för psykologiska undersökningar och för sammanfattande bedömningar av tjänstbarheten kan det vara lämpligt att rekryteringsmyndigheten beskriver ett antal exempel grundade på erfarenheter från tidigare prövningar.

Den uppföljning och utvärdering av verksamheten som fortlöpande äger rum kommer att utgöra ett underlag för utformningen av de kriterierna. Det handlar i det sammanhanget inte minst om att utveckla grunder för bedömningarna av befälslämpligheten.

4.2 Sårbarheten i systemet

En organisation bestående av rekryteringsgrupper på sex personer får svårt att fungera om den inte vid varje tillfälle är fulltalig. Om det är en planerad frånvaro går det att tillföra personal från andra delar av organisationen. De bör centralt hos rekryteringsmyndig-

heten finnas någon slags *back-up* i det avseendet. Vid mer plötslig frånvaro – t.ex. på grund av sjukdom – kan ett distrikt få ersättare från ett distrikt i närheten, förutsatt att det där inte sker någon rekrytering den dagen.

En annan lösning är att bedriva provning i den utsträckning som det finns resurser till. Det som gruppen i sådana fall inte hinner med får skjutas upp till ett annat tillfälle. Det förhållandet att verksamheten äger rum där de provningsskyldiga normalt befinner sig underlättar en sådan omplanering.

En förändring i planeringen fordras också när en provningsskyldig plötsligt lämnar återbud. Han eller hon kallas i dessa fall till någon av de återstående rekryteringsdagarna på orten eller – om det är den sista månstringsdagen för året på den orten – till provning på en annan ort i distriktet. Det bör kunna finnas stora möjligheter till flexibilitet i det här avseendet.

4.3 Förutsättningar att rekrytera personal

Rekryteringsmyndigheten måste ha en kunnig och engagerad personal. Det är en förutsättning för att organisationen skall lyckas med uppgiften att på ett begränsat underlag bedöma vilka som är lämpliga att genomgå lång grundutbildning och vilket slag av verksamhet som de passar för.

Det behövs som tidigare framgått en rekryteringschef och en biträdande rekryteringschef, en läkare, en sjuksköterska och två psykologer. Rekryteringschefen och biträdande rekryteringschefen motsvaras i stor utsträckning av de inskrivningsförrättare som finns i den nuvarande organisationen. Pliktverket har inte haft några svårigheter att rekrytera sådan personal. Det bör gälla även en organisation av det slag som skisseras i utredningens modell.

Läkaren, sjuksköterskan och psykologerna bör i en del fall kunna anställas lokalt på rekryteringsorterna. Det borde vara möjligt att ingå ett avtal med sjukvårdshuvudmannen i länet att sjukhuset eller vårdcentralen på rekryteringsorten håller med personal. Ett antal privatpraktiserande läkare är kanske intresserade av att ha rekryteringen som en fast bisyssla.

För de uppgifter som inte kan lösas med lokalt rekryterade skall det finnas anställda som har hela distriktet som arbetsområde. Det gäller att finna personer som inte bara är intresserade av uppgiften utan också kan tänka sig att resa inom distriktet under minst 100 arbetsdagar per år. En mycket stor del av resorna

i södra och mellersta Sverige är inte så långa att det blir nödvändigt med övernattning. Det gäller särskilt i de mest befolknings-täta delarna av landet. Storstadsregionerna svarar för mer än en tredjedel av samtliga mönstrande under ett år.

4.4 Tekniska hjälpmedel

Rekryteringen i steg 2 skall givetvis utnyttja den tekniska utrustning som finns att tillgå. Inskrivningsprovet sker för närvarande med hjälp av datorer som är kopplade till Pliktverkets datasystem. Det är en tung och utrymmeskrävande materiel som inte går att på ett enkelt sätt transportera mellan ett hundratal rekryteringsorter i landet. Att skaffa utrustning för permanent placering på rekryteringsställena skulle kosta för mycket. Användningen av andras datorer skulle bli alltför komplicerat med hänsyn till bl.a. sekretesskraven.

Sekretariatet anser att den lösning som ligger närmast till hands är att rekryteringsmyndigheten utrustar vart och ett av de 14 distrikten med bärbara datorer som tillsammans med en server utgör ett slutet system. Genomförandet av inskrivningsprovet skulle sannolikt av praktiska skäl behöva delas upp i två omgångar. Det skulle av det skälet inte behövas mer än 12 à 13 datorer.

En utrustning av den omfattningen kan enkelt transporteras och sättas upp på rekryteringsstället varje dag. Samma sak gäller den utrustning som behövs för bedömning av syn och hörsel. Hörselprovet sker med hjälp av en ljudgivare som kan placeras i en mindre väska. Det behövs emellertid också en ljudisolerad mindre bur där den mönstrande skall lyssna på signalerna. Det är en enkel utrustning som däremot bör kunna anskaffas i tillräckligt antal och placeras på var och en av de drygt 100 rekryteringsställena.

4.5 Samarbete med skolan

Ett av de viktigare syftena med den rekryteringen i steg 2 är, som utredningen framhåller i kapitel 8, att få till stånd ett samarbete med skolan. För den lokala rekryteringen behövs det tillfälligt lokaler – fem à sex rum. Det är en fördel om dessa går att disponera där de provningskyldiga normalt befinner sig. Utredningen har anser att en rekrytering i steg inom skolans lokaler sannolikt

skulle öka intresset för delen säkerhetspolitik och totalförsvaret i enligt ämneskursen för kärnämnet samhällskunskap.

Kontakter med företrädare för skolans huvudmän har visat att det sannolikt i många fall kommer att finnas ett intresse hos skolledningar och lärare att medverka. Förutsättningarna varierar emellertid från skola till skola. Ett samarbete med skolan skulle emellertid vara en viktig grund för verksamheten.

4.6 Registrering och redovisning

Den lokala rekryteringen grundas på ett antal uppgifter om varje tjänstgöringsskyldig och resulterar i bedömningar av bl.a. tjänstbarheten. Dessa uppgifter och bedömningar måste registreras på ett sådant sätt att de kan användas vid den fördelning av de rekryteringsbara som äger rum en eller flera gånger per år.

Den lokala prövningen i ett system med rekrytering i tre steg fordrar delvis nya rutiner för registrering och redovisning. Det bör ingå i planeringen av verksamheten att förbereda sådana rutiner.

Försörjningen med förstärkningspersonal vid olika slag av svåra påfrestningar på samhället i fred

En översikt utarbetad inom utredningens sekretariat

Inledning

Utredningens sekretariat har utvecklat en modell i matrisformat för beskrivning av behovet att förstärka personalen vid olika slag av svåra påfrestningar på samhället i fred. Modellen skall ge ett underlag för bedömningar i kvalitativa termer av det behov av personal som inte går att tillgodose med hjälp av den ordinarie organisationens resurser.

Utredningens modell syftar till bedömningar av behovet att förstärka för tre slag av personal:

1. *Specialutbildad personal;*
2. *Personal som delvis är utbildad för uppgiften; och*
3. *Handräckningspersonal*

Med *specialutbildad personal* menar utredningen anställda med en yrkesutbildning som är relevant för utförandet av uppgifter inom olika verksamhetsområden. Det kan vara personer som ger stöd åt ledningspersonalen, t.ex. stabsutbildade, sambandsexperten, informationssakkunniga och befattningshavare i spetsfunktioner av olika slag. De ska självständigt eller i samverkan med andra kunna lösa komplicerade uppgifter inom sina områden.

Delvis utbildade för uppgiften är t.ex. personer som genomgår eller har genomgått något slag av utbildning för verksamheten hos myndigheter med civila eller militära totalförsvarsuppgifter. Det kan vara civil- eller värnpliktiga, anställda inom Försvarsmakten

och frivilligpersonal. Alla dessa kan vid insatser i samband med svåra påfrestningar i fred utföra en del av de uppgifter som yrkespersonal inom t.ex. polisen, räddningstjänsten, hälso- och sjukvården, socialtjänsten, eldistributionen och kommunernas tekniska förvaltningar svarar för. Arbetet skall normalt ske under ledning av yrkespersonalen inom dessa verksamheter.

Handräckningspersonal är det som i dagligt tal kallas ”armar och ben”. De ska kunna utföra enklare uppgifter som inte kräver någon särskild utbildning. Arbetet är i allmänhet omfattande – det fordras som regel ett förhållandevis stort antal personer som medverkar.