

## Sändlista

Ert tjänsteställe, handläggare

Ert datum

Er beteckning

Vårt tjänsteställe, handläggare

Vårt föregående datum

Vår föregående beteckning

LEDS PERS Samo, Thomas Andersson,  
08-788 76 38, thomas.a.andersson@mil.se

**Försvarsmaktens remissvar på betänkandet ”En robust  
personalförsörjning av det militära försvaret”**

## Sammanfattning

Försvarsmakten bejaktar den i utredningen föreslagna personalförsörjningsmodell som bygger på en kombination av frivillighet och plikt. Ett system där de som är uttagna utgående från frivilligheten och de som blir uttagna med plikt utbildas under samma förutsättningar och med samma villkor uppfattas vara en rimlig utgångspunkt. Det är nödvändigt att ett ändamålsenligt system för personalförsörjning som kan anpassas till behov och läge kommer på plats. Försvarsmakten uppfattar att föreslagen modell skapar rätt förutsättningar och att framtida beslut därmed kan avgränsas till volymer och tillgänglighet i våra krigsförband istället för systemdesign. Balansen mellan frivillighet och plikt kan med föreslagen modell hanteras över tid där en förändring i omvärldsläget snabbt ska kunna mötas med en anpassad personalförsörjning.

Lagen om totalförsvarsplikt är tvingande. Utredningen beskriver dock en tillämpning där intresse och motivation är grunden även för de som kallas till utbildning mot krigsplacering. Försvarsmakten delar uppfattningen att intresse och motivation utgör centrala aspekter att ta hänsyn till.

Försvarsmakten anser att ett antal av förslagen i utredningen bör beredas ytterligare inom myndigheten för att utgöra underlag för kommande försvarsberedning. Motivet till detta är bland annat den påverkan på Försvarsmaktens operativa förmåga i olika skeden av konfliktskalan som kan bli följden av exempelvis förändringar i de årliga volymerna av värnpliktiga under grundutbildning och förskjutningen av GSS/T till krigsplacerade värnpliktiga.

(TA)

Postadress  
Högkvarteret  
107 85 Stockholm

Besöksadress  
Lidingövägen 24

Telefon  
08-788 75 00

Telefax  
08-788 77 78

E-post, Internet  
exp-hkv@mil.se  
www.forsvarsmakten.se/hkv

Försvarsmaktens ekonomi är idag avvägd mot en grundutbildningsvolym år 2020 om 4 000 värnpliktiga. Vid en eventuellt högre volym om 5 000 värnpliktiga behövs en förstärkning av anslaget 6:1.1 om ca 630 miljoner kronor. Försvarsmaktens ekonomi för perioden 2017-2019 är avvägd och redovisad för regeringen. Försvarsmakten vill poängtera att det inte finns några förutsättningar för ett anslagssparande från 2017. En ökad volym värnpliktiga under grundutbildning skulle vidare medföra behov av såväl fler officerare som infrastrukturella åtgärder vilket medför ökade kostnader som ej är redovisade i utredningen. Dessutom bedöms en begäran om omprövning och utökning av miljötillstånden för vissa övnings- och skjutfält vara nödvändig.

Utöver den tillgänglighetsreducering en ökning av krigsplacerade värnpliktiga, på bekostnad av GSS/T, medför ser Försvarsmakten redan idag ett behov av att se över förutsättningarna att nyttja Försvarsmaktens personal under fred, kris och krig. Dagens regelverk för tidvis tjänstgörande personal innebär att individen enbart har åtagande att fullgöra tjänstgöring i enlighet med sin tjänstgöringsplan. Tjänstgöring därutöver är frivillig och den enskilde har ingen skyldighet att inställa sig.

Avseende förordningsförändringar anser Försvarsmakten att förordning (2015:613) om militär grundutbildning inte ska läggas vilande. Utöver detta bejakar myndigheten de föreslagna förordningsförändringarna. Ersättningen till de värnpliktiga bör dock indexbaseras.

Vidare bejakar Försvarsmakten en översyn av förordningen avseende medinflytande och anser att denna bör ske skyndsamt.

Försvarsmakten ställer sig positiv till förslaget avseende studieincitament men då enbart enligt den modell där administrationen av ett sådant hanteras av Centrala studiestödsnämnden och att det inte belastar Försvarsmakten ekonomiskt.

Vidare delar myndigheten utredningens syn att löner för soldater och sjömän är något för arbetsmarknadens parter att hantera.

## **Inledning**

Den frivilliga militära personalförsörjningen som system fungerar väl såtillvida att en hög andel av de som har genomfört grundläggande militär utbildning har valt ett fortsatt engagemang i Försvarsmakten. Den frivilliga militära personalförsörjningen har vidare medfört såväl ökad kvalitet som tillgänglighet i de fall där anställd personal har ersatt värnpliktiga.

Försvarsmakten har sedan reformen infördes 2010, i stor konkurrens, etablerat sig som en arbetsgivare på arbetsmarknaden. Rekryteringen av GSS/K har i huvudsak genomförts enligt plan och i den takt som ekonomin har tillåtit. Försvarsmakten har, oaktat den fundamentala förändringen av personalförsörjningssystemet, upprätthållit efterfrågad beredskap och levererat insatser såväl nationellt som internationellt med hög kvalitet.

Utredningen använder sig generellt av Försvarsmaktens budgetunderlag för 2016 (BU 16) som underlag för tabeller och egna kalkyler. Eftersom det inte är den senaste planeringen är det i vissa fall olyckligt då Försvarsmakten kontinuerligt överser denna med hänsyn till nya uppgifter och förändrade ekonomiska omständigheter etc. Det innebär bl.a. att ett antal tabeller och resonemang riskerar att ge läsaren en felaktig uppfattning om vad utredarens förslag innebär i jämförelse med Försvarsmaktens nuvarande planering.

Försvarsmaktens remissvar följer i stort samma disposition som utredningen. Dock så är konsekvenserna beskrivna i respektive avsnitt snarare än att samlas på ett ställe motsvarande kapitel 14 i utredningen. När det gäller kapitlet avseende jämförelse med Danmark och Norge har Försvarsmakten inga kommentarer.

## Författningsförslag

Försvarsmakten har inom ramen för arbetet med framtida officersutbildning identifierat ett behov av flera vägar in i officersyrket. Detta innehåller bland annat förslag om en aspirantutbildning, som förberedelse för kommande officersutbildning. Myndighetens analys visar att vare sig aspirantutbildning eller de inledande delarna av officersutbildning i Försvarsmakten kan göras under Officersförordningen (2007:1268), då denna i 9 § anger att den som ska antas till officersutbildning i Försvarsmakten redan måste ha genomfört militär grundutbildning eller liknande. Att genomföra aspirantutbildning under värnplikt låter sig med största sannolikhet inte göras om de som ska antas till utbildningen ska kunna ges platsgaranti till Officersprogrammet. Med hänsyn till detta bör därför en kommande aspirantutbildning vara baserad på nuvarande förordning (2015:613) om militär grundutbildning. Utbildningen planeras endast omfatta något eller några dussin individer per år. Detta ska alltså inte ses som ett generellt avsteg från kravet på grundutbildning baserad på värnplikt vilket avses vara den huvudsakliga vägen in i yrket.

Försvarsmakten anser, mot bakgrund av ovanstående, att nuvarande förordning (2015:613) om militär grundutbildning fortsatt ska vara giltig vilket innebär att några övergångsbestämmelser inte behöver utformas. Försvarsmakten vill avslutningsvis peka på att den föreslagna aspirantutbildningen också bygger på att inga förändringar införs för personalgruppen 5<sup>1</sup> i 2 §, förordning (1996:927) med bestämmelser för Försvarsmaktens personal.

I övrigt bejakar Försvarsmakten utredningens förslag men vill peka på möjligheten att knyta olika ersättningar till gällande prisbasbelopp. En sådan koppling finns redan i 15 § officersförordning (2007:1268) rörande reservofficerspremier samt i dagens system för ersättning till rekryter. En indexbaserad ersättning innebär att regeringen inte behöver ändra i de författningar som styr Försvarsmakten för att ersättningarna ska följa samhällets kostnadsutveckling.

<sup>1</sup> Personalgrupp 5 avser rekryter.

## Utredningens uppdrag och arbete

Utredningsdirektivet anger att de förslag som utredningen föreslår ska utgå från befintlig lagstiftning. Försvarsmakten anser att denna avgränsning leder till att ett antal aspekter inom personalförsörjningen inte beaktas. Det avser framförallt utmaningarna avseende tillgänglighet av tidvis tjänstgörande personal och krigsplacerade värnpliktiga vid ett konfliktscenario inom ramen för grundberedskap. Tidvis tjänstgörande personal har enligt nuvarande regelverk endast tjänstgöringsskyldighet enligt avtalad tjänstgöringsplan. Försvarsmakten behöver ges förutsättningar att öka den operativa effekten genom ökade möjligheter att använda GSS/T och krigsplacerade värnpliktiga.

Försvarsmakten uppfattar att utredningen går något längre i sitt resonemang med lokalförsvarsförband och en kvantifierad personalreserv om minst 23 000 än vad kommittédirektivet anger. Försvarsmakten tolkar att direktivet anger att utredningen bör utgå från den av riksdagen beslutade inriktningen för krigsförband i Försvarsmaktsorganisation 2016.

Vidare anger direktivet att utredningens förslag också bör föreslå hur Försvarsmaktens och övriga berörda myndigheters produktionskapacitet bör anpassas till förslagen. Försvarsmakten uppfattar inte att det i utredningen framgår några förslag på hur Försvarsmakten kan balansera insatser och beredskap med årlig grundutbildning av 8 000 värnpliktiga och samtidigt genomföra repetitionsutbildning av 3 500 krigsplacerade värnpliktiga.

## Vägen genom personalförsörjningsreformerna

Försvarsmakten har i huvudsak samsyn med utredningen vad gäller beskrivningen av vägen genom personalförsörjningsreformerna. Myndigheten vill dock i likhet med det senaste försvarspolitiska inriktningsbeslutet framhålla att en förändring av personalförsörjningen i Försvarsmakten från ett system baserat på plikt till ett system baserat på frivillighet är en process som tar tid och att endast sex år har förflutit sedan införandet.

## Utgångspunkter för personalförsörjningen

Försvarsmakten delar i stort utredningens beskrivningar angående utgångspunkter rörande långsiktigt hållbar personalförsörjning och vill särskilt understryka utredningens klarläggande att det är kraven på krigsförbanden som bör ligga till grund för hur det militära försvaret personalförsörjs, där särskilt gråzons-/kristillstånd bör beaktas.

Försvarsmakten vill framhålla vikten av att kunna öka tillgängligheten på personal utan att regeringen behöver föreskriva om höjd beredskap eller fatta andra särskilda beslut. Den personal det främst handlar om är reservofficerare samt tidvis tjänstgörande anställda gruppbefäl, soldater och sjömän. Myndigheten vill därför återigen peka på behovet av en översyn av tjänstgöringsskyldigheten för tidvistjänstgörande personal.

## Personalförsörjningsmodellen

Försvarsmakten bejakar den modell som utredningen föreslår. Myndigheten vill peka på att utredningens föreslagna införandeplan är tidsmässigt snäv, men bedömer att implementering av grundutbildning baserad på värnplikt är möjlig att genomföra inom angiven tidsram. Myndigheten vill dock framhålla vikten av att Totalförsvarets rekryteringsmyndighet (TRM) redan under 2017 kan skapa önskade förutsättningar för reformens genomförande.

Myndigheten vill slutligen peka på att utredningens beskrivande text i förslaget på sidan 69 inte är helt korrekt. Utredningen skriver att ”All rekrytering – även den frivilliga – sker med stöd i totalförvarsplikten”. Så är inte fallet. Rekrytering av följande personalgrupper kommer inte att ha någon direkt koppling till grundutbildning med värnplikt i dess nya form.

- Civila arbetstagare
- Frivillig personal
- Personal som direktrekryteras till internationella militära insatser med stöd av 2 § lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser
- Eventuell kommande aspirantutbildning

## Personalförsörjning med stöd av lagen om totalförvarsplikt

Försvarsmakten bejakar att den framtida personalförsörjningen baseras på frivillighet och där värnplikt används för att säkerställa önskade utbildningsvolymerna till grundutbildningen. Myndigheten vill dock peka på att utredningens förslag innebär att beredskapsunderlaget i många fall kommer att skickas till personer som just fyllt 16 år. Försvarsmakten anser att myndigheten tillsammans med TRM får bemyndigande att utveckla en ändamålsenlig tillämpning, framförallt vad avser tidpunkt för kommunikationen med de totalförvarspliktiga. Försvarsmakten anser att beredskapsunderlaget inte bör skickas ut under det år individen fyller 17 år, även om totalförvarsplikten gäller från 16 år, utan istället under det år individen fyller 18 år. Tiden från beredskapsunderlag till utbildningsstart kan annars bli upp till 3 år, en ansenlig tid under vilken såväl intresse som lämplighet i övrigt kan förändras avsevärt. Det utesluter inte möjligheten att om behov finns förändra tillämpningen.

Begreppen plikt och värnplikt är för många synonymt med en tvingande skyldighet men det inrymmer även en möjlighet för de som ser det som positivt att göra sin plikt. Lagen om totalförvarsplikt är tvingande, i dagens situation finns dock möjlighet att i hög utsträckning utgå från intresse och motivation. Utredningen beskriver inte en tvingande tillämpning utan en tillämpning där intresse och motivation är grunden, även för de som kallas till en utbildning som är planerad mot en krigsplacering i förband eller personalreserv vilket Försvarsmakten ser som positivt.

Intresse och motivation utgör centrala aspekter att ta hänsyn till, något som inte nödvändigtvis uppstår i samband med att individen ska fylla i beredskapsunderlaget. Försvarsmakten anser därför att det är av stor vikt att enskilda ska kunna tillkännage sitt intresse för Försvarsmakten, till Försvarsmakten, såväl innan som efter besvarandet av

beredskapsunderlaget. Detta för att Försvarsmakten skall kunna kommunicera vad en utbildning, ett engagemang eller en anställning i myndigheten innebär och vilka möjligheter det ger.

## **Totalförsvarspliktiga i internationell tjänstgöring**

Försvarsmakten anser att utredningen på ett bra sätt beskriver de personalförsörjningsrelaterade konsekvenserna av Sveriges unilaterala solidaritetsförklaring och vilka särskilda krav på tjänstgöring det kan innebära. Myndigheten anser dock att utredningen bör vara försiktig med slutsatsen att totalförsvarspliktiga kan användas för operationer på annat lands territorium. Försvarsberedningens rapport *Försvar i användning* (Ds 2008:48) har kommit fram till den motsatta slutsatsen i denna fråga. Försvarsmakten utgår hela tiden i sitt resonemang från att tröskeln för den typen av regeringsbeslut är hög, liksom t.ex. beslut om beredskapstjänstgöring eller hemvärnsberedskap.

## **Officersförsörjningen**

Försvarsmakten delar utredningens uppfattning att rekryteringsbasen för officersförsörjningen behöver breddas. Myndigheten vill dock i detta sammanhang erinra om att fokus under ett antal år legat på att minska officersvolymen utgående från tydliga styrningar från regeringen, inte minst i regeringsbeslut 5 - 2013, vilket utredningen också belyser.

I allt väsentligt har Försvarsmakten genomfört, eller planerar att genomföra, de åtgärder som utredningen föreslår, kopplat till försörjningen av yrkes- och reservofficerare. De yrkesofficerare som avslutar sin anställning erbjuds redan idag en anställning som reservofficer.

Försvarsmakten har med utgångspunkt i utredningen ”Framtidens officersutbildning”<sup>2</sup> påbörjat arbetet med en ny strategi för officersförsörjning. I den strategiska systemsynen framgår hur rekryteringsbasen för officersförsörjningen kan breddas genom att flera vägar in till officersyrket öppnas genom bland annat aspirantskolor.

## **Personalförsörjning av hemvärnet**

Försvarsmakten delar utredningens syn att lokalförsvarsförband kan vara en möjlig lösning till att bidra till att personalförsörja hemvärnet. Myndigheten anser dock att denna fråga bör beredas ytterligare.

## **Utbildningsvolym, balansen mellan frivillighet och plikt**

Försvarsmakten delar utredningens uppfattning att en ökad produktionskapacitet behöver värderas och avvägas inför nästkommande försvarspolitiska inriktningsperiod. Tillväxtkapaciteten dimensionerar Försvarsmaktens organisation och bör därför långsiktigt

<sup>2</sup> 2016-04-20, Roland Ekenberg, Framtidens officersutbildning, *en utredning om officerens förändrade roll och framtidens officersutbildning*.



inriktas i uppdraget till myndigheten. Vid ett försämrat omvärldsläge skulle det även kunna bli aktuellt med årliga utbildningsvolymerna utöver de som är specificerade i utredningen.

Försvarsmakten anser att utredningens förslag, inom ramen för nuvarande inriktningsbeslut (2016-2020) med en ökad utbildningsvolym redan år 2020 relativt dagens planerade nivå om 4 000, skapar behov av politiska beslut om att antingen tillföra Försvarsmakten ytterligare resurser eller ge uppdrag om att sänka kraven på tillgänglighet.

Utredningen presenterar ett förslag för finansiering av en ökad grundutbildningsvolym år 2020 om 1 000 värnpliktiga genom ett anslagssparande från 2017. Försvarsmakten ser dock inte någon möjlighet till anslagssparande 2017 i den avvägda och ansträngda ekonomi som redovisats för Regeringen. Vid en grundutbildningsvolym om 5 000 värnpliktiga år 2020 bedömer Försvarsmakten att det föreligger ett behov om förstärkning av anslaget 6:1.1 med ca 630 miljoner kronor, i 2016 års penningvärde, för att hantera uppkomna merkostnaderna.

Avseende årliga utbildningsvolymerna av värnpliktiga och förhållandet i volym mellan de som är uttagna till grundutbildning utifrån frivillighet och de som är kallade till mönstring ser Försvarsmakten ett behov av att ha handlingsfrihet och att detta inte bör låsas fast i fleråriga beslut. Utbildningsvolymerna måste kunna anpassas utifrån myndighetens behov.

Vad gäller avkastning till GSS/T som kan komma från ett system som direktutbildar värnpliktiga för krigsplacering i förband och personalreserv, så behöver detta följas upp för att kunna dimensionera antalet GSS/T på en långsiktigt försörjningsbar nivå. I utredningen föreslås antalet GSS/T minskas till hälften av dagens volym i krigsförbanden och ersättas med krigsplacerade värnpliktiga. Det påverkar tillgängligheten i grundberedskap på ett negativt sätt och får därmed påverkan på Försvarsmaktens operativa förmåga. Med denna bakgrund föreslås denna fråga hänskjutas till hantering inom Försvarsmaktens perspektivarbete och därigenom utgöra underlag inför kommande försvarsberedning.

Försvarsmakten vill dessutom påtala att om utredningens förslag att minska antalet GSS/T i krigsförbanden även blir ett beslut, är det en styrform som regeringen inte använder för närvarande. Regeringen styr Försvarsmaktens organisation på en övergripande nivå genom förordning (grundorganisationen) och regleringsbrev (krigsförbanden). Försvarsmakten redovisar det personella innehållet genom budgetunderlagen.

En återinförd VU 60-rytm, med ett årligt repetitionsutbildningsantal om ca 3 500 krigsplacerade värnpliktiga blir, vid sidan om de 8 000 som utredningen föreslår grundutbildas från 2022, ytterligare en resursdrivande uppgift. Utgående från vilken insats- och beredskap som regeringen beslutar om behöver Försvarsmakten beräkna kostnader och analysera belastning på övnings- och skjutfält, materielunderhåll, instruktörsbehov i form av officerare, värnpliktsförmåner m.m. Avvägningen mellan ett utbildande och övande försvar, kontra ett försvar som genomför insatser och står i beredskap kommer antingen att ställa krav på väsentligt ökade resurser eller medföra minskad operativ tillgänglighet i grundberedskap.

En personalreserv om 23 000 värnpliktiga inklusive 600 före detta yrkesofficerare bör analyseras ytterligare och i relation till förbandsomsättningstakt och storlek på hemvärdet

(exklusive det som utredningen benämner lokalförsvarsförband). Försvarsmakten ser en risk att antalsmässigt grundutbilda för många soldater och sjömän till men för annan verksamhet.

## Incitament

I den delen utredningen diskuterar förutsättningarna för höjda ingångslöner instämmer Försvarsmakten i utredningens bedömning att frågan hanteras av arbetsmarknadens parter inom ramen för den delegerade statliga arbetsgivarpolitiken.

Vad gäller utredningens förslag avseende studieekonomiskt incitament förordar Försvarsmakten *Möjlighet 1 – Ge det högre bidraget efter anställning om minst sex år som kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldat eller sjöman*. Försvarsmakten bedömer att ett sådant incitament möjligen kan ha en positiv effekt i såväl attraktions- som behållarperspektivet för både potentiella och nuvarande arbetstagare för vilka också jämställdhetsperspektivet tydliggörs.

Försvarsmakten vill med anledning av utredningens resonemang och förslag särskilt understryka att det studieekonomiska incitamentet är ett explicit uttryck för statens erkänsla för de medborgare som valt att aktivt bidra till rikets försvarsförmåga. Därmed är Försvarsmaktens ståndpunkt vad gäller finansiering av förslaget att det i vid bemärkelse är fråga om en samhällelig angelägenhet, varför kostnaden för förslaget inte ska belasta myndigheten.

Försvarsmakten instämmer i utredningens förslag till förändring i 3 kap 10 a § studiestödsförordningen.

## Folkförankring och samhällsinformation

Försvarsmakten delar utredningens syn på folkförankring, vikten av kommunikation med allmänheten och behovet av samverkan mellan myndigheter. Myndigheten delar utredningens uppfattning om att den politiska nivån har en viktig roll att fylla genom att aktivt medverka till att förklara och därigenom tydliggöra sitt ansvar för åtgärden att aktivera ytterligare delar av totalförsvarsplikten. Försvarsmakten bedömer att nya kommunikativa uppdrag till berörda myndigheter bör vara så pass allmänt hållna att de vidgar handlingsutrymmet för att myndigheterna tillsammans ska kunna möta de kommunikativa utmaningar som en robust personalförsörjning av det moderna försvaret innebär. En mer allmän hållning bör också kunna tillämpas på redan ställda kommunikativa uppdrag.

Utredningen beskriver många av de kommunikativa uppdrag som utförs idag och framtida behov som en konsekvens av en robust personalförsörjning av det moderna försvaret. I ett fortsatt arbete med att såväl främja frivilligheten som en ökad användning av totalförsvarsplikt bedömer Försvarsmakten att myndighetens relation till unga kvinnor och män måste påbörjas flera år innan de ska fylla i beredskapsunderlaget. En relation som Försvarsmakten måste äga och vårda i syfte att skapa en positiv och rättvisande bild av vad en utbildning, ett engagemang eller en anställning i myndigheten innebär och vilka möjligheter



det ger. En sådan relation kan och ska ske parallellt samt samordnas med andra myndigheters uppdrag inom området.

Ett viktigt perspektiv kring kommunikation är hur den uppfattas av den tänkta målgruppen. Bilden av Försvarsmakten påverkas inte bara av vad myndigheten själv kommunicerar. Bland försvarsrelaterade myndigheter återfinns olika aktörer som i sin kommunikation eller verksamhet, direkt eller indirekt, påverkar bilden av Försvarsmakten. Exempel på det är Försvarshögskolan i sin kommunikation kring officersprogrammet samt TRM i sin kommunikation gentemot värnpliktiga och vid antagningsprövningar till militär grundutbildning i Försvarsmakten. Försvarsmaktens erfarenhet är att målgruppen har svårt att se och förstå skillnaden mellan myndigheternas olika uppdrag och hur det påverkar bilden av Försvarsmakten. Det är därför av vikt att de myndigheter, som i sitt uppdrag har att i olika sammanhang kommunicera om Försvarsmakten och dess verksamhet, också gör det utifrån den kommunikativa målbild som Försvarsmakten har.

## **Ett fortsatt arbete för att främja frivilligheten**

Utredningen beskriver ett antal exempel som kan genomföras för att öka Försvarsmaktens rekryteringskraft. Försvarsmakten konstaterar att några exempel genomförs redan idag. Ett fortsatt arbete med att främja frivilligheten har en stark koppling till det som berörs i kapitel 13 Folkförankring och samhällsopinion.

Försvarsmakten ser i likhet med utredningen inget skäl till att se över behörighetskraven.

## **En jämställd försvarsmakt**

Försvarsmakten delar utredningens beskrivning men ser att vissa risker utelämnas. Myndigheten vill dessutom påtala att jämställdhet sträcker sig längre än till att enbart avse andelen kvinnor respektive män.

Utredningen anger att dess förslag om att aktivera skyldigheten att genomgå mönstring och skyldigheten att fullgöra grundutbildning med värnplikt, samtidigt innebär att skyldigheten träffar så väl män som kvinnor. På så sätt menar utredningen att Försvarsmaktens personalförsörjningssystem är könsneutralt. Försvarsmakten menar att myndighetens personalförsörjning varit helt könsneutral sedan frivilligheten började tillämpas den 1 juli år 2010.

Försvarsmakten delar utredningens bedömning om lika villkor mellan kvinnor och män som medborgare, vad beträffar skyldigheter och rättigheter i relationen till det militära försvaret, som ett mycket viktigt principiellt steg som bör ha stor inverkan på vilket sätt som normer och värderingar successivt utvecklas inom området. Försvarsmakten bedömer att kommunikationen om den könsneutrala värnplikten blir en central framgångsfaktor.

Utredningen menar att dess personalförsörjningsmodell innebär en ökad möjlighet att nå och förhoppningsvis attrahera kvinnor till anställning i Försvarsmakten, genom mönstrings- och värnpliktsinstrumentet. Försvarsmakten instämmer i att det kan vara en tänkbar utveckling

men menar att det finns en risk att inslagen av plikt och associationer till tvång också kan få en negativ inverkan på attraktionskraften och antalet kvinnor (och män) som frivilligt söker grundutbildning samt anställning i Försvarsmakten.

## **Överväganden vid framtagning av förordningsändringar hänförliga till totalförsvarsplikten**

Försvarsmakten bejakar utredningens förslag men vill framhålla att myndigheten kan komma att genomföra vissa av de aktiviteter vilka är reglerade i förordning (1995:808) om medinflytande för totalförsvarspliktiga på ett annat sätt än före den 1 juli 2010 i avvaktan på att en eventuell översyn av författningsstöd rörande medinflytande skett och regelverket ändrats. Den författningsreglering som nu finns är grundad på helt andra volymer av värnpliktiga under grundutbildning och mindre väl utformad med tanke på utredningens förslag. Försvarsmakten anser därför att en myndighetsgemensam arbetsgrupp skyndsamt bör uppdras att utveckla ett modernare regelverk.

Detta remissvar har beslutats av generallöjtnant Dennis Gyllensporre. I beredningsarbetet har LEDS PERS, LEDS PLANEK, LEDS INRI, LEDS JUR, LEDS KOMM, PROD och INS deltagit. I den slutliga handläggningen har kapten Thomas Andersson deltagit och som föredragande överste Patrick Wallberg.

Dennis Gyllensporre  
Chef Ledningsstaben

Patrick Wallberg

### **Sändlista**

Försvarsdepartementet

### ***För kännedom***

Totalförsvarets rekryteringsmyndighet

OFR/O FM

OFR/S

SACO Försvar

SEKO Försvar

Inom HKV

LEDS INRI

LEDS PLANEK

LEDS KOMM

LEDS JUR

LEDS CIO

LEDS PERS

LEDS STAB ÖB/GD stöd

PROD

INS