



Kommunstyrelseförvaltningen
Enheten för civil beredskap
civilberedskap@harnosand.se

SOU 2025:6 Plikten kallar! En modern personalförsörjning av det civila försvaret

Diarienummer: Fö2025/00151

Härnösands Kommuns svar

Inledning

Under krig och krigsfara kommer kommunen ha en viktig roll att upprätthålla grundläggande samhällsservice till medborgarna så som t.ex. vård, omsorg och skola.

Det som kännetecknar kommunal verksamhet och verksamhetsområdet är att det är en personalintensiv verksamhet. Även vid prioritering av arbetsuppgifter krävs det i många verksamheter personella resurser för att kunna upprätthålla verksamheter som i vissa fall är livsviktig. På många orter i Sverige är kommunen en av de största arbetsgivarna.

För planering gällande det civila försvaret behövs en tydlighet och enkelhet i förfarande i hantering av personella resurser för att organisationen ska kunna fokusera på att lösa kärnuppdraget och mindre fokus på administrativ hantering av personal kopplat till krigsorganisationen. Stort ansvar vilar på respektive organisation att i fredstid analysera och planera för personalförsörjningen, det även att ha förmåga att resurssätta (personer och ekonomi) planeringen som helhet. Härnösands kommun stödjer utredningens förslag i sin helhet men i synnerhet förslaget om möjligheterna till att beredskapsregistrera som ett komplement till Allmän tjänsteplikt, exempelvis personal utan anställning i kommunen.

Allmän tjänsteplikt fullgörs genom att den som är totalförsvarspliktig:

Kap 6, 2 § *Allmän tjänsteplikt fullgörs genom att den som är totalförsvarspliktig*

1. kvarstår i sin anställning eller fullföljer ett uppdrag,
2. tjänstgör enligt avtal om frivillig tjänstgöring inom *totalförsvaret*, eller – *om frivillig tjänstgöring inom det militära försvaret*, eller mellan en statlig myndighet och en medlem i en frivillig försvarsorganisation om annan frivillig tjänstgöring inom *totalförsvaret*,

Härnösands Kommun kommer nedan att redovisa mer detaljerade synpunkter på några av förslagen.

Allmänt

I likhet med utredningsförslaget så ser Härnösands kommun ett behov att från kommunernas sida, så långt det går, minska den administrativa belastningen till miniminivå gällande disponibilitetskontroll och tydlighet i vem som omfattas av totalförsvarsplikten. I och med utredningens förslag gällande kommuner, framhålls det att kommuner i grunden ska kunna luta sig mot den Allmänna tjänsteplikten, ej blanda in krigsplaceringar, som nu felaktigt har använts på många håll, då det är förbehållet civilpliktiga och värnpliktiga.

I det fallet nationen hamnar i ett läge av krig eller krigsfara är det en nationell angelägenhet. I kapitel 1.6 *Förslag till lag om ändring i lagen (2006:544) om kommuners och regioners åtgärder inför och vid extraordinära händelser i fredstid och höjd beredskap* anges

”Kommuner och regioner ska hålla den myndighet som regeringen bestämmer informerad om de beredskapsförberedelser som vidtagits och om de övriga förhållanden som har betydelse för det civila försvaret i kommunen respektive regionen.”

Oavsett om det är information eller rapportering skrivningen syftar till, vill Härnösands kommun lyfta vikten av att olika myndigheter verkar för en så sammanhållen informationsdelning/rapportering från begärande myndigheter som möjligt. Exempelvis under pandemin kom det till både kommuner och länsstyrelser begäran om olika regeringsuppdrag, andra uppgifter, lägesbilder, förfrågningar från olika myndigheter samt regeringen där det många gånger var likande frågor eller ibland samma utan att ha synkat myndigheter emellan. Det tar resurser från alla till att svara på dessa.

Beredskapsregistrering

Härnösands kommun är positiva till att använda *beredskapsregistrering* för de som omfattas av totalförsvarsplikten och som ett verktyg i arbetet med att bemanna krigsorganisationen för dem som inte tillhör den ordinarie personalen.

För att underlätta hanteringen av registrering för bemanningsansvariga i kommunens organisation, lyfter vi även möjligheten till att kunna beredskapsregistrera alla avtal, även när de upphör, digitalt till Plikt och provningsverket.

Det innefattar även de upplysningarna om lämplighet för att tjänstgöra via sin värnplikt, civil plikt eller allmän tjänsteplikt som myndigheten kan begära från Kommunen.

Tjänsten bör vara användbar i såväl freds- som krigstid. Dock behövs det i sin tur en fortsatt analog tjänst då ett digitalt system är sårbart i kris.

Kommunens ställningstagande är att den administrativa bördan bör minskas till det minimala för att inte belasta resurser inom organisationen mer än nödvändigt.

Konsekvenser att beakta vid personalförsörjning av det civila försvaret

Mänskliga rättigheter och jämställdhet

Likt allt beredskapsarbete, från planering och vardagsarbete till höjd beredskap och det civila försvaret, behöver allt arbete beakta människors olika förutsättningar i tider av kris och krig. Det behöver beaktas i hög grad när det gäller personalplanering.

Planering av det civila försvaret behöver kompletteras med kunskap om exempelvis socioekonomiska förutsättningar, fysisk och psykisk hälsa, skillnader mellan stad och land och möjligheten att ta till sig information, vilken bakgrund medarbetarna har, baserat på socioekonomiska förutsättningar och familjesituationer. Dessa variabler påverkar individens förmåga till försvarsvilja och dennes förmåga att planera och säkerställa att den egna familjens behov blir omhändertagna i händelse av kris eller krig¹.

Det kan finnas behov av att arbeta utanför kontorstid och dygnet runt, både vid samhällsstörningar och vid höjd beredskap. De vars någon av de vuxna, oftast kvinnan, arbetar inom vård, omsorg eller skola och fortfarande är den som tar största ansvar för familjen (barn, anhöriga och husdjur) är det därför ytterst viktigt att samhället har förmåga att stötta dessa så att de känner en trygghet, minskar oron för att i sin tur kunna fullgöra sin plikt inom det civila försvaret. Är inte omständigheterna runt omkring tryggade kommer inget straff i världen spela någon roll för individen om deras anhöriga (barn och föräldrar) inte är omhändertagna och trygga.

De allra flesta som arbetar i samhällsviktiga verksamheter är beroende av att vård, skola och barnomsorg fungerar för att de själva ska kunna fortsätta bedriva sitt samhällsviktiga arbete. För att kommunens medarbetare ska kunna känna sig trygga även med ovan nämnda förutsättningar krävs det stora nationella insatser (ekonomiska) för att särskilt stärka dessa verksamheter i grunden.

Den som lever i en utsatt situation i vardagen tenderar att drabbas hårdare när krisen kommer. För den som behöver stöd för att klara vardagen eller har väldigt små marginaler kommer stödbehovet att vara större vid påfrestningar, samhällsstörningar, kriser och krig.

Människor drabbas olika av ojämlika och ojämställda förhållanden i samhället. Särskilt sårbara grupper kan vara personer som löper större risk för diskriminering och/eller har svagt samhälleligt skydd.

¹ Röda korset, 2021, "Människan i krisen – Ett humanitärt perspektiv på Sveriges krisberedskapssystem"

Det kan röra sig om:

- barn
- personer med funktionsnedsättning och/eller fysisk eller psykisk sjukdom
- personer i utanförskap (långvarig arbetslöshet, sjukskrivning, lågt socialt deltagande)
- nyanlända, asylsökande, flyktingar
- personer i socioekonomisk utsatthet
- kvinnor och barn som är utsatta för våld
- kvinnor som lever ensamstående i ekonomisk utsatthet med barn
- hbtqi-personer (ett paraplybegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner, personer med queera uttryck och identiteter och intersexpersoner)
- personer som lever i prostitution och människohandel
- personer med missbruk och i hemlöshet.

I arbetet med personalförsörjning på nationell, regional och lokal nivå är det bra att kontinuerligt ställa sig frågorna:

- Hur påverkas olika grupper i den egna organisationen (medarbetare, pliktad personal)?
- När vi de grupper vi behöver med information?

Försvarsvilja

Utifrån den allmänna tjänsteplikten kan det uppstå påtvingad anställning, det vill säga att någon blir anställd av kommunen utifrån en nationell angelägenhet. Att plikta in personal ska även vara den sista vägen att säkerställa att personalen faktiskt kommer till sitt jobb.

FOI:s tolkning av försvarsvilja:

”att en person är benägen att göra eller tycka något i det bestämda syftet att bidra till landets försvar – för dess uppbyggnad eller mot en angripare”².

I en krigssituation behövs det att alla delar av samhället bidrar och alla arbetsföra individer sluter upp. Allt från soldater, förskolepersonal,

² FOI, <https://www.foi.se/nyheter-och-press/nyheter/2021-12-09-vad-ar-forsvarsvilja-och-hur-viktig-ar-den.html>, hämtad 20250411.

pedagoger, vårdpersonal men även industriarbetare, lastbilschaufförer, någon som städar akutmottagningen liksom många andra yrkesgrupper. Nästan alla i samhället kan bidra på ett eller annat sätt genom sitt arbete och bidra till försvarsförmågan.

Att kommunens invånare upplever trygghet och kan upprätthålla sin vardag under påfrestning bidrar till samhällets funktionalitet, robusthet och uthållighet. Försvarsviljan spelar stor roll på hur delaktig individen känner sig i beslut, inkludering i samhället, känslan av trygghet mm (se *Konsekvenser att beakta*). För att känna försvarsvilja behövs det ökade satsningar för det civila försvaret för att få olika grupper i samhället att känna sig delaktiga och inkluderade. De flesta kan bidra på något sätt till att samhället ska fortsätta fungera i krig viljan att bidra och att fortsätta göra det vi gör i vardagen även i höjd beredskap behöver vi skapa genom inkludering och synliggörande.

Synliggörandet av hur varje medarbetare har en roll i försvaret, att gå till jobbet är en sak, men för att den ensamstående småbarnsmamman inom vården, med obekväma arbetstider, ska **känna sig trygg** med att lämna sina barn även i höjd beredskap, krävs det mer stöd av samhället.

Mycket av det stödet grundar sig i att planera sin krigsorganisation utifrån mänskliga rättigheter och jämställdhetsperspektiv, och stödja ett psykosocialt omhändertagande i orostider av medarbetare. Det är en viktig del att värna sin personals välbefinnande men även ta medborgarnas oro på allvar, det i sin tur kan leda till att öka medborgares försvarsvilja.

Arbetsförmedlingen

För att Arbetsförmedlingen ska kunna fullgöra sina uppgifter vill Härnösands Kommun särskilt lyfta några beaktanden gällande placeringar utifrån totalförsvarsplikten.

Härnösands kommun ser en vikt av att Arbetsförmedlingen och kommunerna i god tid behöver föra dialog om hur de lokalt vill samverka gällande personalresurser.

När det kommer till att plikta in personal behöver särskild hänsyn tas beträffande ungdomar 16–17 år som omfattas av totalförsvarsplikten (ej de som är värnpliktiga). Det gäller att ha ett tydligt barnperspektiv och se till barnets bästa och ha barnkonventionen i beaktande. För kommunernas del är det att kommunernas 16–17-åringar ungdomar stannar inom kommunens regi och om situationen kräver, stöttar kommunens lagstadgade verksamheter. I den möjligaste mån ska ungdomarna fullgöra sin utbildning i första hand, i andra hand varva sin utbildning med sin plikt (inom det området ungdomen utbildar sig i, särskilt de utbildningar som är viktiga för totalförsvaret).

I övrigt är det av största vikt att rätt personer pliktas till respektive verksamhet och att Arbetsförmedlingen säkerställer att registerutdrag är uppvisat för de verksamheter där det krävs.

Arbetsförmedlingen behöver även ha ett funktionsrätts och jämställdhetsperspektiv för sina placeringar, för att så långt som möjligt värna om människan i kris och krig och även med en inkludering och integreringsperspektiv.

Frivilla försvarsorganisationer (FRG)

I remissförslaget lyfts frivilliga försvarsorganisationer och andra ideella organisationer som en viktig del i personalförsörjningen av det civila försvaret. Genom att skriva avtal med den utpekade frivilliga försvarsorganisation, och använda *beredskapsregistrering* som ett verktyg i planeringen blir de tydligare för respektive part om vilken personal som tillkommer.

För kommunerna behöver i avtalet även tydliggöras vilket uppdrag FRG ska ha. Av erfarenheterna från exempelvis vid bränderna 2018 uppmärksammades det av flera kommunala organisationer, en stor problematik kring samordningen med att hantera anställningar och organisering av frivilliga. Bland annat med problematiken av den otydlighet som uppstod gällande anställningsförhållande för respektive person beroende på vem som var anvisad av arbetsgivaren, anställda direkt av den kommun där krisen hanterades eller var där som frivillig.

Det är även önskvärt att problematik mellan anställning i en krigsorganisation och utredningen av civilplikten synkas med de arbetsrättsliga förhållandena i kris och krig och det krislägesavtal som tecknades av centrala parter inom den kommunala och regionala sektorn.

Utredningen lyfter i SOU 2022:57 om Civilbefolkningens skydd, föreslås det att FRG borde kunna utgöra en grund för betydligt större frivilliga beredskapsgrupper, för att i sin tur kunna verka som en del i det civila försvaret. Här bör det dock påpekas att förmågan hos olika FRG-grupper runt om i Sverige ser olika ut. Många kommuner har på pappret³ ett avtal med FRG men det finns stora utmaningar med nyrekrytering, få aktiva, organisering och de som är registrerade är ofta till åren komna. Detta medför en stor begränsning i vad respektive FRG faktiskt kan bidra med. Därför anser Härnösands kommun att det finns en risk med att nationellt generellt utgå från en historiks syn på FRG-kapacitet i kris och krigsförhållanden. Nationellt har ideellt deltagande förändrats under årens lopp. Detta gäller generellt för alla ideella föreningar runt om i Sverige. Individer engagerar sig inte längre i samma utsträckning som under kriget och efterkrigstiden samt några decennier framåt. Med det sagt har det visat sig att vid händelser, bland annat under pandemin, skogbränder och terrorattentat, att samhället sluter upp och vill bidra med olika typer av hjälp och stöd till behovande. I samband och även ett tag efter händelsen i sig, ser de ideella föreningarna en ökning av frivilliga medlemmar.

³ SOU 2025:6, kap 6.2.2, "I dagsläget är det 156 kommuner som har en frivillig resursgrupp"

FRG:s roll behöver anpassas utifrån dagens samhälle och dess individer och organiseras efter dessa förutsättningar.

Härnösands kommun motsätter sig inte frivilliga insatser, det är EN viktig del av Sveriges robusthet, men att det behöver tydliggöras i enlighet med ovan nämnda synpunkter. Synpunkterna omfattar ej de som är krigsplacerade inom hemvärnet.

Beredskapslarm

Härnösands kommun stödjer även förslaget av beredskapslarmet omfattning, vilken syftar till de som omfattas av värnplikt och civilplikt ska inställa sig för värnplikt och civilplikt enligt lagen om totalförsvarsplikt.

Förslaget bör dock förtydligas än mer, särskilt till de som lyder under civilplikten. Detta utifrån forskrifter likt den allmänna tjänsteplikten, att det är tydligt för vilken verksamhet och vilken del av landet det gäller och där det civila försvaret behöver stärkas⁴. Detta för att civilplikten ej ska användas där behovet ej finns för tillfället.

Härnösand 2025-05-08

Andreas Sjölander (S)
Kommunstyrelsens ordförande
Härnösands kommun

⁴ 6 kap. 1 § totalförsvarspliktslagen kan allmän tjänsteplikt föreskrivas av regeringen vid höjd beredskap, om det behövs för att verksamhet som är av särskild vikt för totalförsvaret ska kunna upprätthållas. Föreskriften kan avse viss del av landet eller viss verksamhet.