Utlandsstyrkan

Betänkande av Utredningen om utlandsstyrkan

SOU 98:30

Utlandsstyrkan

Betänkande av Utredningen om utlandsstyrkan

SOU 98:30

65

Statens offentliga utredningar
1998:30
Försvarsdepartementet

Utlandsstyrkan

Betänkande av Utredningen om utlandsstyrkan
Stockholm 1998

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress: Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-690 91 91
Ordertel: 08-690 91 90
E-post: fritzes.order@liber.se
Internet: www.fritzes.se

Svara på remiss. Hur och Varför. Statsrådsberedningen, 1993.
- En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.

Broschyren kan beställas hos:
Regeringskansliets förvaltningsavdelning
Distributionscentralen
103 33 Stockholm
Fax: 08–405 10 10
Telefon: 08–405 10 25

Elanders Gotab,
Stockholm 1998

ISBN 91-38-20853-9
ISSN 0375-250X

Till Statsrådet och chefen för Försvarsdepartementet

Regeringen beslutade den 23 januari 1997 att tillsätta en särskild utredare med uppdrag att göra en översyn av reglerna för Försvarsmaktens fredsfrämjande verksamhet utomlands (dir 1997:21).

Den 12 februari 1997 förordnade chefen för Försvarsdepartementet, statsrådet von Sydow, rättschefen Susanne Billum att vara särskild utredare.

Som experter förordnades samma dag departementssekreteraren Herman Jentzen, Försvarsdepartementet, kanslirådet Helena Lindberg, Justitiedepartementet, förhandlingssekreteraren Lars Lindholm, Arbetsgivarverket, socialförsäkringsombudet Anna Märta Stenberg, Riksförsäkringsverket och kommendören av första graden Gustaf von Hofsten, Försvarsmakten. Genom beslut den 17 mars 1997 att gälla från och med den 14 mars samma år entledigades Helena Lindberg och förordnades kanslirådet Ingela Jönsson, Justitiedepartementet som expert.

Som sekreterare förordnades den 12 februari 1997 hovrättsassessorn Henrik Kjellin.

Utredningen har antagit namnet Utredningen om utlandsstyrkan.

Härmed överlämnas utredningens betänkande Utlandsstyrkan. Utredningens experter har ställt sig bakom förslagen.

Utredningsuppdraget är härmed slutfört.

Stockholm i januari 1998

Susanne Billum

/Henrik Kjellin

Innehållsförteckning

Sammanfattning

Utredningen har haft i uppdrag att se över reglerna för Försvarsmaktens internationella fredsfrämjande verksamhet utomlands med tonvikt på regler och rutiner som tillämpas vid personskador samt att föreslå förbättringar. Som grund för dessa förslag har utredningen ägnat särskild uppmärksamhet åt att analysera riskerna i utlandsstyrkans verksamhet, den skadeförebyggande verksamheten samt omhändertagandet då en personskada inträffar.

Hög risk för allvarliga personskador

Att tjänstgöra i internationell fredsfrämjande verksamhet innebär förhöjda risker att skadas och invalidiseras. Den statistik utredningen inhämtat visar att skaderiskerna är väsentligt högre än för de mest skadedrabbade yrkena i Sverige. Både risken att skadas och att invalidiseras är ungefär tre gånger så hög. I förhållande till dem som fullgör värnplikt är skillnaderna inte lika stora, men det beror på att även denna grupp utsätts för väsentligt större skaderisker än vad som förekommer i arbetslivet. Statistiken visar också att det är de meniga soldaterna i utlandsstyrkan som löper de största riskerna att skadas och invalidiseras. Verksamheten innebär dessutom en särskild risk för allvarliga psykiska skador.

De höga skaderiskerna motiverar särskilda satsningar för de anställda i internationellt fredsfrämjande insatser. Detta motiveras också av att de anställda frivilligt utsätter sig för fara för att fullfölja Sveriges åtaganden till stöd för världsfreden.

Utredningen föreslår i korthet följande.

Det skadeförebyggande arbetet utökas och intensifieras

- Försvarsmakten skall i princip ha samma arbetsmiljöansvar utomlands som i Sverige. Detta innebär bl. a. att det skall finnas skyddsombud och skyddskommittéer vid de svenska missionerna.

- 10 miljoner kronor satsas särskilt på arbetsmiljöarbete inom Försvarsmakten. Medlen skall betalas ut under en treårsperiod. De skall bl. a. användas till en översyn av olika riskmoment inom den fredsfrämjande verksamheten och till att skapa ökad medvetenhet om betydelsen av skadeförebyggande åtgärder.
- Kriterierna för antagning modifieras. Särskild vikt skall läggas vid de sökandes omdöme och personliga mognad.

Det praktiska omhändertagandet av dem som skadats under tjänstgöring förbättras

- Försvarsmaktens ansvar för social och arbetslivsinriktad rehabilitering av dem som skadats under tjänstgöringen förtydligas och definieras. Försvarsmakten skall utreda rehabiliteringsbehovet, planera insatserna och hjälpa och stödja den skadade så att han eller hon får lämplig arbetsträning eller utbildning.
- Försvarsmakten skall kunna ge bidrag till en utbildning som motiveras av eller förlängs till följd av skadefallet. Detta gäller även högre studier.
- Försvarsmakten skall även kunna ge bidrag till andra särskilda rehabiliteringsinsatser.
- Särskilda insatser skall göras för att stärka den skadades möjligheter att leva ett aktivt och självständigt liv, också i de fall arbetsförmåga inte kan uppnås.
- För varje anställd som skadas allvarligt skall det utses en särskild person som har ansvar för att den skadade får lämplig rehabilitering (koordinatör). Koordinatören skall dessutom kunna hjälpa den skadade med praktiska eller ekonomiska angelägenheter, såsom att få ut ersättning på grund av skadan.
- Försvarsmakten skall ha ett särskilt ansvar att undersöka om de tidigare anställda drabbats av skador.

Det ekonomiska skyddet för de skadade förbättras

- Ersättningen enligt Statens riskgaranti höjs totalt sett samtidigt som den omstruktureras. Högst ersättning skall betalas till dem som skadats av händelser som har direkt samband med den fredsfrämjande insatsen.
- En särskild livsvarig livränta införs för de svårast skadade. Den är skattefri och kan utgå med som mest två basbelopp per år, motsvarande ca. 6 000 kr i månaden i dagens penningvärde.

- Ersättningen vid dödsfall koncentreras till de närmast anhöriga. Särskilda belopp utgår till make eller sambo och barn.
- Den som skadas under tjänstgöring får i princip alltid sjukersättning minst motsvarande sjukpenning och rehabiliteringspenning räknad på lönen under tjänstgöringen.
- Om den anställde drabbas av arbetsskada skall arbetsskadelivräntan alltid baseras på minst fem basbelopp vid full nedsättning av arbetsförmågan.
- En tidigare anställd som skadats under anställningen får under tre år efter det att anställningen avslutats samma sjukvårdsförmåner som under tjänstgöringen.

Stöd till de skadades anhöriga införs

- Anhöriga skall få ersättning för att kunna möta vid hemkomsten till Sverige och därefter besöka en skadad på sjukhus.
- Anhöriga som medverkar vid en skadads rehabilitering skall kunna få ersättning för kostnader som detta orsakar.
- Vid svårare skador skall Försvarsmakten kunna ge bidrag till kostnader för krisstöd och annat psykosocialt stöd till anhöriga.
- Anhöriga skall också kunna få bistånd och vägledning i praktiska och ekonomiska frågor genom den skadades koordinatör

Regleringen

Utredningens förslag kräver delvis lagform. Vissa bestämmelser har därför sammanförts i en lag om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Huvuddelen av bestämmelserna återfinns i en till lagen knuten förordning om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.

I den föreslagna lagen definieras även begreppet internationell fredsfrämjande verksamhet, vilket bildar utgångspunkt för avgränsningen av utlandsstyrkans verksamhet i förhållande till annan internationell verksamhet som bedrivs av Försvarsmakten.

Författningsförslag

1 Förslag till lag om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten

Härigenom föreskrivs följande

Lagens tillämpningsområde

1 § Denna lag tillämpas på de anställda i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.

2 § I utlandsstyrkan anställs endast den militära och civila personal som behövs för internationell fredsfrämjande verksamhet utomlands.

3 § Med internationell fredsfrämjande verksamhet avses insatser utomlands i syfte att

1. avvärja risk för en väpnad konflikt,
2. hejda en pågående väpnad konflikt, samt
3. övervaka överenskommelser om fred och vapenstillestånd.

Med internationell fredsfrämjande verksamhet avses även andra uppgifter som fullgörs i samband med insatser enligt 1–3 och som behövs för att skapa förutsättningar för en varaktig fred.

Tillämpning av vissa lagar

4 § I fråga om de anställda i utlandsstyrkan skall 2 och 3 kap., 6 kap. 1–6 §§, 6 a § första stycket första och andra satsen samt andra stycket samt 8 och 9 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160) tillämpas även utomlands, om inte tjänstgöringsförhållandena hindrar detta.

5 § I fråga om de anställda i utlandsstyrkan skall följande bestämmelser inte tillämpas

1. 15–17 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd,
2. 12 § semesterlagen (1977:480), samt
3. arbetstidslagen (1982:673).

6 § Vid prövning av om en anställd drabbats av en arbetsskada skall 7 och 8 §§ lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd tillämpas om det är förmånligare för den enskilde än en tillämpning av motsvarande regler i lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring.

Vid tillämpning av lagen om arbetsskadeförsäkring utgör livränteunderlaget minst fem basbelopp.

Social och arbetslivsinriktad rehabilitering

7 § Om någon skadas under anställning i utlandsstyrkan skall Försvarsmakten i samråd med den skadade

1. utreda behovet av åtgärder för att den skadade skall återfå full arbetsförmåga eller för att stärka den skadades möjligheter att i framtiden försörja sig genom förvärvsarbete,
2. om det är möjligt, bereda den skadade lämplig arbetsträning inom ramen för Försvarsmaktens verksamhet,
3. medverka till att den skadade får tillgång till lämplig yrkesutbildning eller annan fortsatt utbildning som är ägnad att stärka hans eller hennes förvärvsförmåga, samt
4. förmedla kontakter med andra myndigheter och organisationer som förfogar över insatser som kan underlätta den skadades återgång till arbetslivet.

8 § I fall som avses i 7 § 3 får Försvarsmakten ge ekonomiskt stöd till en utbildning som föranletts av eller förlängts till följd av skadefallet.

Försvarsmakten får också ge stöd till andra åtgärder som främjar den skadades återgång till arbetslivet samt till anskaffande av de hjälpmedel som den skadade kan vara i behov av.

Om en anhörigs medverkan är av särskild betydelse för den skadades rehabilitering får Försvarsmakten ge den anhörige ersättning för kostnader som föranleds av en sådan insats.

9 § Om den skadade efter utredning enligt 7 § 1 inte anses kunna återgå till förvärvsarbete skall Försvarsmaktens åtgärder inriktas på att stärka den skadades möjligheter att leva ett aktivt och självständigt liv.

Detsamma gäller om den skadade drabbats av allvarliga men som inte hindrar förvärvsförmågan men i övrigt påverkar livsföringen avsevärt.

10 § Om någon skadas under anställning i utlandsstyrkan och det finns anledning att anta att skadan kan leda till bestående funktionshinder eller annars är av allvarlig art, skall Försvarsmakten utse en person som skall stödja och bistå den skadade (koordinatör).

11 § Försvarsmaktens ansvar enligt 7–9 §§ kvarstår under en tid av tre år från det att åtgärder enligt 7 § 2 och 3 kan inledas. Om särskilda skäl föreligger kan åtgärderna utsträckas under ytterligare två år.

12 § Vid fullgörandet av de uppgifter som avses i 7–9 §§ skall Försvarsmakten samarbeta med försäkringskassan, länsarbetsnämnden och andra berörda myndigheter.

Försvarsmaktens åtgärder bör samordnas med en eventuell arbetsgivares.

13 § Försvarsmaktens ansvar enligt 7–9 §§ innebär ingen inskränkning i det ansvar som enligt 2 kap. och 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen (1977:1160) samt 22 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring åvilar den skadades arbetsgivare.

Omprövning

14 § Om den skadade inte är nöjd med ett beslut enligt 7–9 §§ kan han eller hon begära att beslutet omprövas av Försvarsmakten. Det omprövade beslutet kan inte överklagas.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1999. Bestämmelserna i 7–13 §§ skall tillämpas även i fråga om tidigare anställda i utlandsstyrkan som skadats efter utgången av år 1992.

2 Förslag till förordning om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten

Härigenom föreskrivs följande

Utlandsstyrkans uppgifter

1 § Utlandsstyrkan fullgör de uppgifter som åvilar Försvarsmakten inom ramen för internationell fredsfrämjande verksamhet utomlands.

Anställning i utlandsstyrkan

2 § Vid anställning i utlandsstyrkan skall utöver allmän lämplighet för de uppgifter som är i fråga särskilt beaktas den sökandes omdöme och personliga mognad.

Arbetsuppgifterna

3 § Anställningen omfattar både utbildning och tjänstgöring. I tjänstgöringen ingår såväl förberedelser som efterarbete. Den anställde är skyldig att tjänstgöra utomlands.

Anställningsavtalet, m.m.

4 § Anställningsavtalet skall vara skriftligt. I avtalet skall den anställde förbinda sig att följa bestämmelserna i denna förordning och de föreskrifter som i övrigt är meddelade för utlandsstyrkans verksamhet.

5 § Anställning i utlandsstyrkan skall vara tidsbegränsad och avse tiden för både utbildning och tjänstgöring. Anställningen får dock tidsbegränsas till att avse endast utbildningstiden eller tjänstgöringstiden.

6 § Vid uppsägning av anställning före anställningstidens utgång gäller en uppsägningstid av tre månader. Arbetsgivaren får dock medge den anställde kortare uppsägningstid.

Om den anställde genomgått utbildning för tjänstgöringen utan att få godkända vitsord, får arbetsgivaren säga upp anställningen med en uppsägningstid av en månad.

7 § Den som anställs i utlandsstyrkan får enligt Försvarsmaktens bestämmande tilläggas militär tjänstegrad enligt organisationsplan för utlandsstyrkan.

Lön m.m.

8 § En anställd i utlandsstyrkan får under tjänstgöringen lön enligt de grunder som Försvarsmakten bestämmer.

Under förrättning utomlands har en anställd i utlandsstyrkan också rätt till ett särskilt tillägg med det belopp som regeringen bestämmer. Det särskilda tillägget skall vara lika för alla som tjänstgör i samma område och bestämmas med beaktande av tjänstgöringsförhållandena där. Om det till följd av tjänstgöringens art eller andra omständigheter finns särskilda skäl, skall något särskilt tillägg inte betalas.

Lön och särskilt tillägg utbetalas i svensk valuta.

Reseförmåner m.m.

9 § Under tjänstgöring i Sverige utgår ersättning för ökade levnadsomkostnader motsvarande vad som gäller för andra anställda inom Försvarsmakten.

10 § Under tjänstgöring utomlands utgår ersättning för ökade levnadsomkostnader enligt utlandsreseförordningen (1991:1754). Detsamma gäller vid resa från Sverige till förrättningsplatsen och åter samt under annan ledighet än semester.

Försvarsmakten får även besluta om ersättning för andra kostnader än som avses i första stycket om de föranletts av tjänstgöringen utomlands.

Den som är anställd i utlandsstyrkan har för varje hel sexmånadersperiod rätt till en fri hemresa från tjänstgöringsplatsen och åter.

Om en anställd enligt riktlinjer från Förenta nationerna eller Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa (OSSE) har rätt att ta med anhöriga till tjänstgöringsplatsen, utgår även ersättning för kostnader

med anledning av att anhöriga medföljer. Försvarsmakten bestämmer ersättningens storlek.

Semester m.m.

11 § I fråga om semester tillämpas motsvarande bestämmelser som för andra anställda i Försvarsmakten.

Semesterledighet och annan ledighet beviljas av Försvarsmakten. Försvarsmakten skall därvid beakta de grunder som kan ha beslutats av Förenta nationerna eller Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa (OSSE).

Förmåner vid sjukdom eller skada

12 § Under tjänstgöring i Sverige får den anställde sjukvårdsförmåner motsvarande vad som gäller för andra anställda i Försvarsmakten. Under tjänstgöring utomlands får den anställde fri sjukvård i den mån motsvarande förmån inte bereds honom eller henne i annan ordning.

13 § Om en anställds arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom skall Försvarsmakten under hela sjukdomsperioden utbetala ersättning för förlorad inkomst så att den sammanlagda ersättningen alltid uppgår till vad som skulle ha utgått om ersättningen beräknats på den lön i pengar den anställde hade då sjukdomen inträdde.

Motsvarande skall gälla för en tidigare anställd om sjukdomen är en arbetsskada som kan hänföras till tjänstgöringen inom utlandsstyrkan och om den tidigare anställde får lägre ersättning än vad som skulle utgått om ersättningen beräknats på lönen i utlandsstyrkan. Ersättningen skall i detta fall beräknas på lönen för den sista hela anställningsmånaden.

Om en anställd eller tidigare anställd är föremål för rehabiliteringsåtgärder enligt 7 § lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten och därvid uppbär ersättning enligt 3 kap 7 b § eller 22 kap. 7 § lagen om allmän försäkring tillämpas första och andra styckena på motsvarande sätt.

Statens riskgaranti

14 § Staten ikläder sig riskgaranti för anställda i utlandsstyrkan som ådragit sig fysisk eller psykisk skada under tjänstgöring utomlands.

15 § Full ersättning enligt riskgarantin utgår vid skada som

1. inträffat under väpnad tjänstgöring eller då den anställde fullgjort annan särskilt riskfylld tjänstgöring eller
2. annars är orsakad av krigshändelser eller andra utomordentliga händelser som har samband med ett fredsfrämjande uppdrag.

Vid skada i annat fall än som avses i första stycket men som inträffat under tjänstgöring inom området för ett fredsfrämjande uppdrag eller vid resa till eller ifrån ett sådant område utgår ersättning med hälften av de belopp som anges i 16 och 17 §§.

En inträffad skada skall anses vara en sådan skada som anges i första stycket om det inte av omständigheterna framgår att den haft andra orsaker.

16 § Vid full invaliditet utgår ersättning enligt riskgarantin med tolv basbelopp. Dessutom utgår livränta med ett årligt belopp om två basbelopp under den skadades resterande livstid. Vid lägre invaliditetsgrad som uppgår till minst fem procent utgår ersättning och livränta med de lägre belopp som motsvarar invaliditetsgraden.

Livränta som uppgår till mer än tolv tusen kronor om året utbetalas en gång per månad. I andra fall sker utbetalning två gånger per år.

17 § Vid dödsfall utbetalas ersättning enligt riskgarantin med tolv basbelopp till dödsboet, om den avlidne efterlämnar arvingar som nämns i 2 kap. 1 och 2 §§ ärvdabalken. Dessutom utgår sex basbelopp till efterlevande make eller maka samt sambo, om samboförhållandet varat minst ett år eller samborna har gemensamma barn, och tre basbelopp till varje efterlevande barn.

Särskild ersättning till skadade och anhöriga

18 § Den som skadats under anställning i utlandsstyrkan har under en tid av tre år efter det att anställningen upphört rätt till ersättning för av skadan orsakade sjukvårdskostnader som om han eller hon fortfarande varit anställd i utlandsstyrkan.

Till anställd som efter anställningstidens utgång genomgår läkarundersökning för utredning av om skada eller sjukdom uppkommit under tjänstgöring i utlandsstyrkan eller läkarundersökning för att erhålla invaliditetsintyg utgår ersättning för kostnader för undersökningen samt för resa, uppehälle och tidsspillan efter samma grunder som gäller i fråga om ersättning av allmänna medel till vittnen m.fl.

19 § Om en anställd i utlandsstyrkan förolyckats eller skadats så svårt att sjukhusvård krävs utgår ersättning till de anhöriga för skäligt antal resor till den förolyckade eller skadade samt uppehälle och tidspillan vid sådan resa efter samma grunder som gäller i fråga om ersättning av allmänna medel till vittnen m.fl.

I fall som avses i första stycket får Försvarsmakten även ge skäligt bidrag till kostnader för psykosocialt stöd till anhöriga som är i behov av det.

Uppföljande verksamhet

20 § Även efter det att en anställning i utlandsstyrkan upphört, åligger det Försvarsmakten att utreda att en tidigare anställd inte drabbats av skada som avses i 10 § lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Utredningen skall ha den form och den omfattning som motiveras av förhållandena under utlandstjänstgöringen. Den skall innefatta personlig kontakt, om detta inte av särskilda skäl kan anses obehövligt eller ogenomförbart.

Försvarsmaktens ansvar enligt första stycket kvarstår under fem år efter det att anställningen upphört.

Försvarsmaktens rehabiliteringsorganisation

21 § Försvarsmakten skall ha en på lämplig sätt organiserad verksamhet för att genomföra vad som anges i 7–12 §§ lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.

Koordinatörens uppgifter

22 § I koordinatörens uppgifter ingår att

1. stödja den skadade så att han eller hon får den vård och behandling eller de hjälpmedel som behövs,
2. se till att vad som åligger Försvarsmakten enligt 7–12 §§ lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten fullgörs på ett ändamålsenligt sätt,
3. sköta kontakter mellan Försvarsmakten och den skadade samt hans eller hennes anhöriga,
4. stödja den skadade samt hans eller hennes anhöriga så att de får den ekonomiska ersättning som kan utgå med anledning av skadan, samt

5. hjälpa den skadade med andra personliga angelägenheter som inte kan anstå och som den skadade till följd av sitt tillstånd inte skäligen kan klara själv.

Handläggning och överklagande

23 § Ersättning enligt 13–19 §§ bestäms av Försvarsmakten.

Beslut enligt 9, 10 samt 13–19 §§ får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol. Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. Övriga beslut får inte överklagas.

Tillämpningsföreskrifter

24 § Försvarsmakten meddelar föreskrifter om tillämpningen av denna förordning.

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 1999. Genom förordningen upphävs förordningen (1984:309) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten och förordningen (FFS 1984:31) om förmåner till anställd i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.

Utredningsuppdraget

Uppdraget

Regeringen beslöt den 23 januari 1997 direktiv till utredningen, vari bland annat anges följande.

En särskild utredare skall göra en översyn av författningsregleringen avseende Försvarsmaktens fredsfrämjande verksamhet utomlands och förmånerna till den anställda personalen.

Översynen skall vara av både teknisk och materiell natur. Arbetet med reglernas materiella innebörd skall främst inriktas på de regler och rutiner som gäller för dem som skadas i samband med anställningen.

Den tekniska delen av översynen skall resultera i en förordning där samtliga bestämmelser relaterade till Försvarsmaktens fredsfrämjande verksamhet utomlands finns samlade. Men också författningstekniska förenklingar bör så långt möjligt eftersträvas utan att tydligheten, främst i de frågor som reglerar den anställdes skyldigheter och förmåner, går förlorad.

Utredaren bör undersöka vilka uppgifter som nu utförs inom ramen för anställning i utlandsstyrkan. Med undersökningen som utgångspunkt bör utredaren lämna förslag till lämpliga avgränsningar i förhållande till annan verksamhet av internationell karaktär som fullgörs av Försvarsmakten och därvid väga in att myndigheten till följd av svenskt internationellt åtagande även ges andra uppgifter som antingen direkt eller indirekt kan beröra utlandsstyrkans verksamhet, eller som ligger helt utanför. - - -

Vidare bör utredaren studera hur en anställning i utlandsstyrkan och tjänstgöringen utomlands inverkar på den anställdes rättigheter med avseende på tillämpningen av bestämmelserna i lagen (1962:381) om allmän försäkring och lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring.

Utredaren bör också studera reglerna och tillämpningen av dessa i samband med sjukdom, personskada och dödsfall. Därvid bör särskilt effekterna av de samordningsregler som gäller på detta område utvärderas. I detta sammanhang bör utredaren också studera ansvarsfördelningen mellan myndigheterna och

andra aktörer samt arbetsrutinerna när det ekonomiska skyddet till förmån för den anställde och dennes anhöriga aktiveras.

Omhändertagandet och uppföljningen i dessa situationer av de anhöriga samt möjligheterna att ersätta denna grupp för förlorad arbetsinkomst och faktiska kostnader i samband med vården av den som skadas bör också uppmärksammas. Även på dessa punkter bör utredaren föreslå förbättringar.

En fråga som utredaren bör belysa är möjligheten att helt eller delvis införa ett särskilt system som tillgodoser behovet av ekonomiskt skydd om den anställde drabbas av skador som leder till bestående arbetsoförmåga I anslutning till denna fråga skall utredaren också redovisa de ekonomiska och finansiella konsekvenserna av ett sådant system.

Sammanfattningsvis anförs följande.

En särskild utredare skall göra en översyn av reglerna för Försvarsmaktens fredsfrämjande verksamhet utomlands. Utgångspunkten för utredningsarbetet är att grunderna för verksamheten, anställning av personal samt personalens skyldigheter och förmåner även i fortsättningen skall läggas fast genom förordning. Utredaren skall alltså föreslå en förordning där de grundläggande bestämmelserna för verksamheten finns samlade.

Utredaren skall också göra en saklig prövning av gällande regler och rutiner, främst med inriktning på dem som tillämpas vid personskador, samt lämna förslag till förbättringar.

Utredningens arbete

Utredningen inledde sitt arbete under februari 1997. Våren 1997 ägnades åt informationsinsamling, medan återstående tid åtgått till överväganden och sammanställning av betänkandet.

I syfte att samla underlag till övervägandena har utredningen besökt Försvarsmaktens internationella kommando i Almnäs, den bataljon som avlöste i Bosnien våren 1997, Ba 09, under dess utbildningstid i Eksjö, det nederländska försvarsdepartementet i Haag, Kammarkollegiet i Karlstad samt Försvarets sjukvårdscentrum på Hammarö.

Till utredningens sammanträden har inbjudits företrädare för Riksförsäkringsverket, Försvarsmakten, Socialstyrelsen samt Rikspolisstyrelsen, vilka redogjort för olika frågor som rör utredningens uppdrag.

Vidare har utredningen inhämtat upplysningar från Arbetarskyddsstyrelsen, Utrikesdepartementet, Generaltullstyrelsen, Försvarsmakten, Statens Trygghetsnämnd, Trafikskadenämnden, Kammarkollegiet, Rikspolisstyrelsen, Finansinspektionen samt Konsumenternas

Försäkringsbyrå. Utredningen har också inhämtat information från Danmark, England, Finland, Norge och Österrike angående regler om ekonomiskt skydd, m.m. Även franska myndigheter har tillskrivits men något svar har inte erhållits i sådan tid att uppgifter om de franska förhållandena kunnat införas i betänkandet.

Utredningen har under arbetet informerat arbetstagarrepresentanter. Vid informationen deltog Officersförbundet (OF), Försvarets Civila Tjänstemannaförbund (FCTF), Facket för Service och Kommunikation (SEKO), Tull-Kust och Sveriges reservofficersförbund (SROF). Utredningen har dessutom besökts av Kamratföreningen Bataljonen.

Genom sekretariatets försorg har utredningen samrått med utredningen om civilpoliser i internationell verksamhet.

I BAKGRUND

1 Fredsfrämjande verksamhet

Avsikten är att i detta kapitel ge en översiktlig bild av fredsfrämjande verksamhet i och utanför Sverige. Vidare skall det kort redogöras för hur Sveriges fredsfrämjande verksamhet organiserats inom Försvarsmakten. Dessutom skall några utvecklingslinjer som kan vara viktiga ur direktivens perspektiv lyftas fram.

1.1 Fredsfrämjande verksamhet

Fredsfrämjande insatser förekom redan före andra världskriget. Sveriges första bidrag var de trupper som sändes till Saar-området i samband med den folkomröstning som avgjorde om området skulle tillhöra Tyskland eller Frankrike.

Efter andra världskriget skapades den första fredsbevarande styrkan 1956 för att övervaka det vapenstilleståndsavtal som träffats efter Suezkrisen. Dessförinnan hade trupper under FN-flagg efter säkerhetsrådets rekommendation förekommit i Sydkorea. Detta var dock snarare fråga om att de västallierade hjälpte en bundsförvant än en fredsfrämjande insats i egentlig mening. Efter insatsen vid Suez följde under början av 1960-talet den fredsfrämjande insatsen i Kongo och därefter en rad insatser som främst var koncentrerade till regionen kring östra Medelhavet.

Efter det kalla krigets slut har den fredsfrämjande verksamheten tagit ny fart i och med att större enighet på det internationella planet kunnat nås. Samtidigt har de konflikter där fredsfrämjande insatser

gjorts förändrats. Under de första decennierna efter andra världskriget var många av de större väpnade konflikterna mellanstatliga, ofta som en följd av avvecklingen av kolonialväldena. På senare tid har konflikterna i allt större utsträckning varit inomstatliga.

1.2 Olika former av fredsfrämjande verksamhet

Fredsfrämjande verksamhet är inte något helt entydigt begrepp. Även om de fredsfrämjande insatserna i regel bygger på beslut av FN, saknas egentlig definition av sådana insatser i FN-stadgan. Istället har en avgränsning av vad som anses höra till fredsfrämjande verksamhet vuxit fram efterhand. I Sverige har begreppet i vid mening fått inkludera konfliktförebyggande, fredsskapande, fredsbevarande, fredsframtvingande och fredsbyggande insatser. Avväpning och avrustning har också ansetts kunna ingå som en fredsfrämjande åtgärd.

Konfliktförebyggande insatser genomförs för att hindra att en väpnad konflikt utbryter i ett visst område där överhängande risk för sådan föreligger. I konfliktförebyggande insatser ingår bland annat politiskt agerande, preventiv diplomati samt institutionellt och humanitärt bistånd. Även utplacering av observatörer, civilpoliser eller förband kan förekomma.

Fredsskapande insatser har till syfte att genom fredliga medel, t ex medling och annan diplomatisk verksamhet, få stridande parter till uppgörelser om fred eller vapenvila.

Fredsbevarande insatser i traditionell bemärkelse avser insatser som görs efter ett freds- eller eldupphöravtal. Insatserna baseras på parternas medgivande samt på en opartisk inställning till konflikten. Våldsanvändning kan förekomma inom ramen för självförsvar, och då gäller att det använda våldet skall vara ett direkt svar på en motsvarande åtgärd från någon av parterna, att det skall stå i proportion till vad angriparen använt samt att våldet inte skall förorsaka onödig skada eller onödigt lidande.

Fredsframtvingande insatser utförs för att med militärt våld, eller hot därom, upprätthålla eller återställa fred i ett område. Denna typ av insatser kan alltså innebära våldsanvändning utöver vad som kan anses vara självförsvar. Både våldsanvändningen och själva insatsen i sig kan ske utan medgivande från parterna i konflikten.

Fredsbyggande insatser syftar till att stärka och bygga upp institutioner och infrastruktur i ett land som drabbats av en konflikt. De har samtidigt en konfliktförebyggande funktion genom att undanröja riskerna för att konflikten skall blossa upp på nytt.

På senare år har även poliser förekommit i fredsfrämjande verksamhet i allt större utsträckning. De har i huvudsak haft till uppgift att övervaka den inhemska polismakten och se till att dess arbete sköts i enlighet med rättsstatens principer. Det har dock även förekommit att polisstyrkor har tjänstgjort som reguljära poliser i länder som efter en konflikt saknat ett fungerande polisväsende, exempelvis i Kambodja.

Vid sidan av poliser och militärer kan personer med en rad andra yrken ingå i fredsfrämjande insatser. En viktig grupp är hälso- och sjukvårdspersonal, vilken ingår i varje förband Sverige sänder ut men som också kan utgöra en egen enhet som stödjer andra förband. Andra exempel på yrkeskategorier som kan ingå i ett förband är präster, jurister och journalister. Även poliser kan ingå som militärpoliser och då med ansvar för det interna polisarbetet inom förbandet.

1.3 Försvarsmaktens internationella verksamhet

Det går inte att klart avgränsa vad av Försvarsmaktens internationella verksamhet som kan anses vara fredsfrämjande. All Försvarsmaktens verksamhet syftar till fred i Sverige och därmed också i Sveriges omgivning. Emellertid är det bara viss del av verksamheten som är internationell i den meningen att den involverar andra länder än Sverige.

Till Försvarsmaktens internationella verksamhet kan försvarsattachéerna räknas. Den verksamhet de bedriver kan dock inte betecknas som fredsfrämjande. Samarbetet inom ramen för organisationen för säkerhet och samarbete i Europa (OSSE), västeuropeiska unionen (VEU) och partnerskap för fred (PFF) innebär åtskilligt internationellt arbete. Det genomförs såväl övningar, kurser som inspektioner. Övningarna innebär att olika militära enheter från de olika deltagande staterna samövar i enlighet med en tidigare uppgjord plan. Kurserna syftar bland annat till att ge utländska militärer en inblick i svensk, demokratisk syn på hur ett lands försvar kan organiseras och styras. Inspektionerna avser militära installationer i något annat medlemsland i OSSE. Svenskt deltagande vid inspektioner

begärs från högre ort och ofta med kort varsel. Själva inspektionen sker under en kort tidsrymd, oftast någon dag.

Vid sidan av den utbildning, m.m. som sker inom ramen för PFF har samarbete skett i PFF-avtalets anda. Exempel på detta är de minröjningsövningar som utförts vid den baltiska kusten. Utbildning av baltiska soldater har också skett för att de skall kunna bilda ett eget fredsfrämjande förband, BALTBAT.

Slutligen organiserar Försvarsmakten den fredsfrämjande verksamhet som sker inom ramen för utlandsstyrkan.

1.3.1 Särskilt om SWEDINT

Försvarets internationella centrum ombildades den 1 juli 1997 till Försvarsmaktens internationella kommando. Detta innebar dock inte att det namn under vilken verksamheten mest är känd, SWEDINT, ändrades. Verksamheten bedrivs i Almnäs utanför Södertälje.

SWEDINT:s huvuduppgift är att vara Sveriges kompetenscenter för den internationella militära verksamheten. Detta innebär att erfarenheter och information från svensk och utländsk fredsfrämjande verksamhet samlas. Denna kunskap används inte bara för Sveriges egna behov utan en viktig del i verksamheten är också att stödja andra länder med kompetens vad avser fredsfrämjande insatser.

I SWEDINT:s uppgifter ingår även att sätta upp förband för internationell tjänst. Fram till och med den bataljon som anlände till Bosnien under våren 1997 sköttes rekryteringen av något av utbildningsförbanden ute i landet. Numera är istället ordningen sådan att det är SWEDINT som både rekryterar och sätter upp förbanden. Anställningen av dem som ingår i förbanden sker i utlandsstyrkan.

Utbildning genomförs för dem som skall ingå i svenska fredsfrämjande insatser och den avser militärer och civila, poliser och sjukvårdspersonal. Vid sidan av denna typ av utbildning genomförs också kurser inom ramen för PFF.

SWEDINT har lednings- och arbetsgivaransvaret i förhållande till utlandsstyrkan. I detta ingår att stödja utlandsstyrkan med underhålls- och personaladministrativa tjänster. Vidare åligger det SWEDINT att sköta budgeteringen för och den ekonomiska redovisningen av utlandsstyrkans verksamhet. Slutligen ingår det även i uppgifterna att följa och analysera verksamheten i utlandsstyrkan och att utveckla den.

Anställningen i utlandsstyrkan omfattar såväl utbildning som tjänstgöring utomlands inom ramen för den fredsfrämjande insatsen. Därtill kommer tid för transport till och från missionsområdet, avrustning i

Sverige, m.m. Tjänstgöringen i utlandsstyrkan är inte arbetstidsreglerad. Rätt till semester föreligger, men ledigheten kan dock bara beviljas om det kan godtas av FN eller annan på vars initiativ insatsen sker. Under tjänstgöringstiden kan även s.k. leave förekomma. Detta innebär en begränsad ledighet på särskild plats nära missionsområdet. Av de meniga soldaterna saknar ca. 70 procent annan anställning och de flesta av dem har inte tidigare haft någon fast anställning.

Vid SWEDINT genomförs i runda tal 12 större och 20 mindre kurser per år vilket motsvarar 11 000–12 000 elevdagar. Vidare levereras mellan 25 och 50 ton förnödenheter varje vecka till de anställda som befinner sig i utlandet. Under ett år anställs ungefär 2 500 personer i utlandsstyrkan, vilket innebär att lika många personer deltar i hemkomstprogram i samband med att tjänsten upphör.

I mars 1997 uppgick antalet anställda i utlandsstyrkan till 681. Av dem var 62 civilpoliser och 59 militärobservatörer. Vidare ingick 543 anställda i de bägge truppmissionerna i Bosnien och Makedonien. Bland de övriga 17 ingick personal placerad vid FN-högkvarteret i New York och med observatörsliknande funktioner i Sydkorea och Tjetjenien. Observatörer fanns i Georgien, Östra Slavonien, Bosnien, Makedonien, Mellanöstern, Kashmir, Kuwait, Angola samt Guatemala. Sedan juni 1997 tjänstgör tre anställda i utlandsstyrkan vid SHIRBRIG:s planeringsenhet i Köpenhamn.

Den sammanlagda kostnaden för SWEDINT:s verksamhet uppgick till ca 650 miljoner kr under år 1997.

1.4 Framtida fredsfrämjande verksamhet

I det senaste försvarsbeslutet, 1996, gavs nya riktlinjer för beredskapen för fredsfrämjande insatser. I prop. 1996/97:4, Totalförsvar i förnyelse, anfördes att Försvarsmaktens internationella kommando skulle organisera, utbilda och understödja de fredsfrämjande insatser Sverige medverkar i. Vidare anfördes följande.

Specialenheter för ledning, fältarbeten t.ex. minröjning, transporter samt hälso- och sjukvård skall organiseras vid det internationella kommandot. Dessa skall även kunna delta i civila och humanitära insatser. Civil expertis skall därför medverka i ledningen för specialenheterna. Nyckelpersonal bör knytas till dessa enheter på ett sätt som motsvarar krigsplacering. Annan lämplig och frivillig personal bör förtecknas i ett specialregister. Materielplaner bör upprättas. Syftet härmed är att enheterna skall kunna hålla en hög grundbered-

skap. Då svensk specialistmedverkan aktualiseras skall den efterfrågade enhetens insatsberedskap snabbt kunna höjas. En av enheterna skall ingå i snabbinsatsstyrkan enligt nedan. Kommandot bör vidare hålla en kader av snabbt tillgänglig personal för tjänstgöring som militärobservatörer och stabsofficerare samt för specialistuppdrag.

Försvarsmakten bör inom det internationella kommandot organisera en snabbinsatsstyrka som skall bestå av ett mekaniserat skyttekompani, ledningspersonal samt en av specialenheterna enligt ovan av kompanis storlek. Snabbinsatsstyrkan bör kunna insättas i ett krisområde femton till trettio dagar efter regeringens beslut. Sammansättningen från olika specialenheter i styrkan skall kunna skifta långsiktigt över tiden beroende på internationell efterfrågan och nationell kompetensutveckling. Insatser utomlands med denna styrka bör begränsas till högst sex månader. Ett år efter avslutad insats bör snabbinsatsstyrkan ånyo vara insatsberedd.

Den specialenhet som 1998 ingår i snabbinsatsstyrkan är ett ingenjörskompani med ammunitions- och minröjningskapacitet.

Denna utveckling mot snabbare insatser kan dock medföra problem. Ofta kan det bli frågan om att gå in i en konflikt redan innan en klar bild av den och av vilka de stridande parterna är kunnat erhållas. Samtidigt kan självklart ett tidigt ingripande leda till att många risker undviks genom att själva konflikten kvävs i sin linda.

En annan utvecklingslinje som också kan vara betydelsefull är den som syftar till att fylla kompetensgapet mellan de militära truppinsatserna och de polisiära. Skapandet av gendarmeriförband har diskuterats. Dessa skulle komma att få en uppbyggnad motsvarande vad s.k. nationalgarden eller inrikestrupper brukar ha, det vill säga relativt tungt beväpnade styrkor med huvudsakligen polisiära uppgifter.

2 Reglerna för den fredsfrämjande verksamheten

Detta kapitel behandlar de olika regler på skilda nivåer som utgör den författningsmässiga ramen för den fredsfrämjande verksamheten. Regler om när svensk trupp får sändas utomlands finns i 10 kap. regeringsformen. Förutsättningar för utsändande i vissa fall har reglerats i lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands. De närmare bestämmelserna om utlandsstyrkan finns huvudsakligen i förordningen (1984:309) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten och i fråga om förmånerna i förordningen (FFS 1984:31) om förmåner till anställd i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.

2.1 Äldre regleringar

År 1964 angavs formerna för svenska truppbidrag till fredsfrämjande verksamhet genom att riksdagen godkände riktlinjer för uppsättande och användande av en svensk beredskapsstyrka för FN-tjänst.

Avsikten med att sätta upp en sådan styrka var att kunna tillgodose föstahandsbehovet för en insats av FN var som helst i världen i syfte att upprätthålla lugn och ordning. Styrkan skulle också kunna användas vid hjälpverksamhet i samband med naturkatastrofer och olyckor. Antalet anställda i styrkan skulle vara ca. 1 600 och den skulle organiseras i två bataljoner och en teknikerkontingent. Bataljonerna skulle utrustas för vakttjänst och för upprätthållande av ordning. Teknikerkontingentens uppgift skulle vara att kunna driva och hålla igång tekniskt betonade samhällsanordningar och utöva transportledning. Kontingenten skulle också omfatta en flygtransportenhet och en stabs- och observatörstrupp.

Med stöd av detta riksdagsbeslut utfärdade regeringen kungörelsen (1967:18) om svensk beredskapsstyrka i FN-tjänst. Enligt kungörelsen kunde regeringen besluta att svensk beredskapsstyrka skulle ställas till FN:s förfogande för att delta i fredsbevarande operationer.

Den nya regeringsformen 1974 innebär att svensk väpnad styrka endast får sändas till annat land om riksdagen tillåter det, om det är medgivet i lag som anger förutsättningarna för åtgärden eller om skyldigheten att vidta åtgärden följer av internationell överenskommelse eller förpliktelse som har godkänts av riksdagen. Som en följd av detta överfördes bestämmelser om att regeringen får sända FN-trupp utomlands till en särskild lag, lagen (1974:614) om beredskapsstyrka för FN tjänst. De övriga reglerna i 1967 års kungörelse infördes i förordningen (1976:152) om beredskapsstyrka för FN-tjänst. Denna sistnämnda förordning ersattes 1984 av förordningen (1984:309) om beredskapsstyrka för FN-tjänst.

Under slutet av 1980-talet och början av 1990-talet blev det alltmer tydligt att internationella fredsbevarande operationer skulle kunna komma att äga rum i nya former och under annat huvudmannaskap än FN:s. Det säkerhetspolitiska läget i Europa förändrades radikalt under denna tid. Järnridån föll och Sovjetstaten upplöstes. Samarbetet i Konferensen om säkerhet och samarbete i Europa (ESK) ledde till att Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa (OSSE) bildades. Mot denna bakgrund kunde regeringens befogenheter enligt lagen om beredskapsstyrka för FN-tjänst visa sig vara för begränsade. Denna lag ersattes därför av lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands. I samband med att den nya lagen infördes ändrades namnet på förordningen om beredskapsstyrka för FN-tjänst till förordningen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.

2.2 Regeringsformen

Enligt 10 kap. 9 § regeringsformen får regeringen sätta in försvarsmakten vid *väpnat angrepp* mot riket. I övrigt får svensk väpnad styrka sättas in i strid eller sändas till annat land endast om riksdagen medger det, om det är medgivet i lag som anger förutsättningarna för åtgärden eller om skyldighet att vidta åtgärden följer av internationell överenskommelse eller förpliktelse som har godkänts av riksdagen.

Att regeringen får sätta in väpnad styrka när riket är föremål för väpnat angrepp har sin grund i att det i en sådan situation inte är möjligt att avvakta ett riksdagsbeslut. När väpnat angrepp mot riket inte föreligger kan regeringen endast sända väpnad styrka till utlandet om någon av de särskilda situationer som nämnts ovan föreligger. Gemensamt för dem är att riksdagen direkt eller indirekt har godkänt åtgärden eller förutsättningarna för den.

Den första av de särskilda grunderna är att riksdagen godkänt att trupp sänds utomlands. Ett exempel på detta är då Sverige hösten 1993 skickade 880 soldater till Tuzla-området. Även om uppdraget till huvuddelen var av fredsbevarande karaktär ingick även *fredsframtvingande moment*, vilket medförde att beslut måste fattas av riksdagen. Även i samband med Sveriges deltagande i IFOR-styrkan i Bosnien-Hercegovina inhämtades riksdagens medgivande. Det konstaterades att styrkan inte enbart skulle ha fredsbevarande uppgifter, eftersom den skulle ha "befogenhet att tillgripa militära tvångsmedel som går utöver strikt självförsvar".

Den andra grunden för regeringens kompetens att sätta in väpnad trupp utomlands är att det är *medgivet i lag* som anger förutsättningarna för åtgärden. Riksdagen har beslutat om två lagar där regeringen bemyndigas att på egen hand besluta i sådana frågor.

Den ena är lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands. Enligt denna lag får regeringen på begäran av Förenta nationerna eller Organisationen för säkerhet och samarbete (OSSE) ställa en väpnad styrka till förfogande för fredsbevarande verksamhet.

Den andra är lagen (1994:588) om utbildning för fredsfrämjande verksamhet. Enligt denna lag får regeringen sända väpnad styrka till utlandet i den mån denna skall deltaga i utbildning för fredsfrämjande verksamhet inom ramen för internationellt samarbete. Lagen kom till främst för att ge regeringen befogenhet att sända väpnad styrka till övningar inom ramen för samarbetet inom PFF.

Den tredje situationen då regeringen utan riksdagens hörande får sända trupp utomlands är då det följer av en *internationell överenskommelse* som godkänts av riksdagen. Detta stadgande har tillkommit med hänsyn till art. 43 FN-stadgan, som innebär att medlemsstaterna är skyldiga att på säkerhetsrådets anmodan ställa väpnade styrkor till rådets förfogande.

2.2.1 Begreppet väpnad styrka

Vad som regleras i 10 kap. 9 § regeringsformen är de situationer då *väpnad* styrka får sändas till utlandet. Bestämmelsen hindrar inte att svensk beväpnad trupp sänds utomlands. Det är inte så att beväpning i sig gör att en styrka skall ses som väpnad. Regeringsformens bestämmelse har tolkats på så sätt att en styrka kan ha beväpning för självförsvar utan att för den skull betraktas som väpnad.

Ett exempel där regeringen sänt en i och för sig beväpnad trupp utomlands utan att höra riksdagen är när ett fältsjukhus sändes till Gulf-

kriget. Storbritannien begärde i början på 1991 att Sverige skulle delta i aktionen mot Irak i anledning av dess invasion av Kuwait. Regeringen beslöt, utan att inhämta riksdagens samtycke, att Sverige skulle bidra med ett bemannat fältsjukhus stationerat i Saudiarabien. Fältsjukhuset ansågs endast beväpnat för självförsvar.

Regeringens beslut blev sedermera föremål för konstitutionsutskottets granskning. Granskningen gav inte anledning till något särskilt uttalande.

2.3 Lagen om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands

Som nyss nämnts har lagen om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands tillkommit mot bakgrund av bestämmelserna i 10 kap. 9 § regeringsformen. Den innehåller tre paragrafer.

Enligt 1 § får regeringen ställa en väpnad styrka till förfogande för *fredsbevarande* verksamhet utomlands efter antingen en begäran från FN eller efter ett beslut av OSSE.

Den personal som skall tjänstgöra i väpnad tjänst för fredsbevarande verksamhet utomlands skall enligt 2 § anställas särskilt för uppgiften. De som anställs skall vidare ingå i en utlandsstyrka inom Försvarsmakten. Att de som skall ingå i den väpnade styrkan skall anställas särskilt för uppgiften utgör en markering att rekrytering till styrkan skall ske på *frivillig grund*. Varken Försvarsmakten eller annan arbetsgivare kan alltså beordra personal att delta i fredsbevarande verksamhet utomlands.

Av 3 § framgår att det *största antalet* personer som regeringen kan sända utomlands för väpnad tjänstgöring samtidigt är 3 000.

2.4 Förordningen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten

Inledande bestämmelser

De inledande bestämmelserna i förordningen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten omfattar 1–3 §§.

I 1 § stadgas att Försvarsmakten skall *rekrytera, organisera och utbilda* en styrka för tjänstgöring utomlands (utlandsstyrka). En mot-

svarande bestämmelse finns i 2 § förordningen (1994:642) med instruktion för Försvarsmakten.

Av 2 § framgår vidare att Försvarsmakten bestämmer *tjänstgöringsområde eller tjänstgöringsområden* inom verksamhetsområdet för utlandsstyrkan. Detta har betydelse vid tillämpning av vissa bestämmelser om förmåner för de anställda.

I 3 § stadgas att förordningen även skall tillämpas på en *civil polisavdelning* som tjänstgör i utlandsstyrkan.

Anställning m.m.

Anställning i utlandsstyrkan skall enligt 4 § ske genom *skriftligt avtal*. Detta är dock bara en ordningsbestämmelse. Enligt allmänna principer kan ett giltigt avtal om anställning i utlandsstyrkan uppkomma även på annat sätt. I avtalet skall den anställde förbinda sig att följa bestämmelserna i förordningen samt de övriga föreskrifter som meddelats för utlandsstyrkans verksamhet.

I 5 § stadgas att det inte bör anställas någon i utlandsstyrkan som har *högre kvalifikationer* än uppgiften kräver.

Enligt 6 § får den som anställts i utlandsstyrkan samtidigt inneha annan statlig anställning som han eller hon då är tjänstledig från utan särskilt beslut. Regeln innebär att den som anställs i utlandsstyrkan blir *automatiskt tjänstledig* från annan statlig anställning

Anställningen i utlandsstyrkan skall enligt 7 § vara tidsbegränsad och får gälla för högst 25 månader. Anställningstiden skall enligt huvudregeln omfatta både utbildningen i Sverige och tjänstgöringen utomlands. Dock får anställning ske endast för utbildningstiden.

I utlandsstyrkan gäller enligt 8 § en *uppsägningstid* av tre månader. Försvarsmakten får dock medge att den anställde slutar tidigare. Om den anställde inte blir godkänd vid den utbildning som föregår utlandstjänstgöringen får arbetsgivaren dock säga upp den anställde med en månads uppsägningstid. Med tanke på att Sverige förbundit sig i förhållande till världssamfundet att sköta en viss uppgift måste den generella uppsägningstiden vara så lång att det finns möjlighet att sätta upp en ersättningsstyrka. Detta är skälet till att uppsägningstiden satts längre än den som stadgas i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Enligt 8 § andra stycket gäller inte 15–17 §§ lagen om anställningsskydd för de anställda i utlandsstyrkan. I dessa bestämmelser anges arbetsgivarens skyldigheter när en tidsbegränsad anställning upphör. Enligt 15 § lagen om anställningsskydd skall arbetsgivaren i vissa fall ge en anställd meddelande om att en tidsbegränsad anställning

inte fortsätter tills vidare. För detta krävs dock antingen att den anställde varit tillfälligt anställd minst tolv månader under den senaste treårsperioden eller att det är fråga om säsongsarbete.

I 9 § förordningen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten finns en upplysning att lagen (1986:644) om disciplinförseelser av krigsmän, m.m. gäller även för de anställda i utlandsstyrkan. Hänvisningen är felaktig. Lagen om discipilinförseelser av krigsmän, m.m. har ersatts med lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m. *Disciplinansvaret* innebär ett särskilt ansvar vid sidan av det allmänna tjänsteansvaret. Enligt lagen om disciplinansvar kan den som uppsåtligen åsidosätter vad han eller hon på grund av instruktion eller order har att iaktta i tjänsten åläggas disciplinpåföljd. De olika påföljderna är varning, extratjänst, löneavdrag och utegångsförbud. Ärenden om disciplinansvar prövas inom Försvarsmakten av chefen för det förband eller den enhet av annat slag där den enskilde tjänstgör. Ett beslut om disciplinpåföljd kan överklagas till allmän domstol.

Enligt 10 § förordningen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten kan den som anställs i utlandsstyrkan tilläggas *militär tjänsteställning*. Beslutet fattas av Försvarsmakten och skall följa organisationsplanen för utlandsstyrkan. Denna bestämmelse gör det möjligt att ge de civila i utlandstyrkan, till exempel sjukvårdspersonal, militär tjänstegrad under tjänstgöringen.

Tjänstgöring m.m.

Frågor om tjänstgöringen behandlas i 11–13 §§.

I 11 § stadgas att den som är anställd i utlandsstyrkan är *skyldig* att genomgå utbildning och att tjänstgöra utomlands. Utöver den tid som åtgår för detta kan anställningen bestå av tid i Sverige som krävs för inryckning och andra förberedelser och för avrustning och utryckning. Att märka är att den anställde inte har någon rätt att tjänstgöra utomlands. Det står alltså arbetsgivaren fritt att välja att inte sända ut en viss anställd eller att avbryta utlandstjänstgöringen före anställningstidens slut.

Enligt 12 § omfattar *utbildningen*, om regeringen inte bestämmer annat, fyra veckor för befäl och två veckor för övrig personal. För kvinnliga anställda tillkommer två veckors allmänmilitär utbildning. Den tid som krävs för inryckning och utryckning ingår inte i utbildningstiden.

Om regeringen inte bestämmer annat, skall *tjänstgöringen* utomlands enligt 13 § vara längst sju månader. För observatörer och personal vid högkvartersstab gäller dock en längsta tid om 13 månader. Ut-

över denna tid är den anställde enligt vad Försvarsmakten bestämmer skyldig att tjänstgöra utomlands under den tid som krävs för förberedelse- och avvecklingsarbete och för överlämnande av materiel m.m. Detsamma gäller under sådan tid då återtransport till Sverige förhindras eller fördröjs på grund av krig eller andra extraordinära förhållanden.

Särskilda bestämmelser

De övriga bestämmelserna i förordningen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten, 14–20 §§, har rubriken "särskilda bestämmelser".

I 14 § påminns om att det finns särskilda bestämmelser om *förmåner* till anställda i utlandsstyrkan. Dessa finns huvudsakligen i förordningen (FFS 1984:31) om förmåner till anställd i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten, men även i de enskilda beslut som regeringen eller Försvarsmakten meddelar.

15 § gäller sedan 1 januari 1997 och ger Försvarsmakten ansvar för skadades *rehabilitering*. Försvarsmakten skall ansvara för att de åtgärder som enligt 22 kap. lagen om allmän försäkring åvilar en arbetsgivare blir utförda om en anställd i utlandsstyrkan skadas. Bestämmelsen löser inte den skadades arbetsgivare från dennes ansvar enligt lagen om allmän försäkring. Tanken är istället att Försvarsmakten skall se till att rehabiliteringen sköts i de fall då den skadade saknar anställning eller då den skadades arbetsgivare har så begränsade resurser att det är tveksamt om en rehabilitering kommer till stånd. Bestämmelsen skall tillämpas avseende dem som skadats efter utgången av år 1992.

Reglerna om vem som får besluta om *disciplinansvar* modifieras av 16 §. Där sägs att de anställda i utlandsstyrkan skall anses tjänstgöra vid den enhet där de genomgått utbildning enligt 12 §. Detta innebär att det är chefen för det regementet som beslutar i disciplinärenden. Dessutom får chefen för den enskilda kontingenten i utlandsstyrkan, om han eller hon är lägst överstelöjtnant eller kommendörkapten, samt chefen för SWEDINT besluta i disciplinärenden. Denna regel har tillkommit för att det skall finnas någon behörig att pröva disciplinansvarsfrågor sedan en enhet inom utlandsstyrkan upplösts.

Enligt 17 § får *utrustning och förnödenheter* för utlandsstyrkans löpande underhåll utan hinder av gällande bestämmelser föras ut ur och åter in i landet. De bestämmelser som avses är till exempel tullbestämmelser och bestämmelser om införsel av vissa varor.

I 18 § stadgas att för uppgifter i Sverige som avser utlandsstyrkan får utöver tillgänglig arbetskraft *anställas ytterligare personal.* Anställ-

ningarna skall i så fall vara tidsbegränsade. Försvarsmakten har således en möjlighet att anställa personal med tidsbegränsad anställning utöver vad lagen om anställningskydd tillåter.

Även den som inte är anställd vid utlandsstyrkan kan, enligt 19 §, tilläggas *militär tjänsteställning* under tjänsteresor till utlandet. Beslut i detta avseende fattas av Försvarsmakten. En motsvarande regel har införts i 35 § officersförordningen (1994: 882). Bakgrunden till regeln är att svenska officerare har låga grader internationellt sett. Därför kan det finnas anledning att höja tjänstegraden vid utlandsresor.

Slutligen stadgas i 20 § att beslut om tillsättning av tjänst i utlandsstyrkan inte får *överklagas*.

2.5 Förordningen om förmåner till anställd i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten

Arvode

De tre första paragraferna i förordningen om förmåner till anställd i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten styr vilken lön den anställde får.

Enligt 1 § får den anställde *arvode* enligt de grunder Försvarsmakten bestämmer efter hörande av Arbetsgivarverket. I fråga om civilpoliser skall Försvarsmakten istället höra Rikspolisstyrelsen. Utöver detta arvode har de anställda rätt till ett särskilt tillägg. Tillägget skall vara lika för alla på samma plats och skall bestämmas med utgångspunkt från tjänstgöringsförhållandena på platsen. Om det med hänsyn till tjänstgöringens art eller andra omständigheter finns särskilda skäl skall dock inte något tillägg utgå. I fråga om avdrag från arvodet skall bestämmelser i kollektivavtal gälla (21 § 5 mom. första avd SA-F). Regeln innebär att en arbetstagare som uppbär reservstatsarvode skall ha löneavdrag motsvarande fyra femtedelar av arvodet. Reservstatsavtalet är ett kollektivavtal för officerare som har slutat sin anställning i Försvarsmakten i förtid, men som fortfarande tjänstgör i viss utsträckning.

Enligt 2 § skall en anställd som fullgör flygtjänstgöring ha *flygtillägg* enligt de regler som gäller för yrkesofficerare.

I 3 § stadgas att arvode, särskilt tillägg och flygtillägg skall betalas ut i *svenska kronor*.

Reseförmåner m.m.

I 4–11 §§ behandlas de reseförmåner som utgår till anställda i utlandsstyrkan.

Förmånerna vid *inryckning och utryckning* styrs av 4 §. Den anställde får fri resa inom Sverige från hemorten och åter till den ort där tjänstgöringen i Sverige sker eller varifrån avresan från Sverige sker. Enligt Försvarsmaktens bestämmande kan den fria resan istället utgå för resa från och till den ordinarie tjänstgöringsorten eller vistelseorten. Även de resor den som söker anställning i utlandsstyrkan gör ersätts på motsvarande sätt. Resekostnadsersättning och traktamente betalas enligt bestämmelserna i ARA (allmänt reseavtal). Att bestämmelserna i ARA tillämpas innebär att samma regler gäller som allmänt för statsanställda. Traktamente utgår dock inte under dag då den anställde avreser från Sverige eller återkommer hit.

Förmånerna under *tjänstgöringen i Sverige* regleras i 5 §. Vid sådan tjänstgöring får den anställde förmåner enligt 2–4 §§ ÖVA (avtal om särskilda villkor vid övningsverksamhet och viss annan verksamhet inom Försvarsmakten). 2 § ÖVA innebär att arbetstagare har rätt till fritt logi då han eller hon på grund av verksamhetens krav inte kan använda sin ordinarie bostad. Enligt 3 § ÖVA har den anställde rätt till fria måltider samt ett tjänstgöringstillägg på 62 kr per dygn. Tillägget skall betalas för varje dygn av vilket mer än åtta timmar tagits i anspråk för övning eller tjänstgöring. I de fall arbetsgivaren inte kan tillhandahålla fria måltider skall ersättning motsvarande traktamente och förrättningstillägg istället utges. Dock skall enligt 4 § ÖVA ersättning för utebliven måltid inte utges i samband med överlevnadsövning, då antalet måltider anpassats till övningens mål och syfte.

Anställd som kan bo kvar hemma under tjänstgöringen har inte rätt till förmåner enligt 2 – 4 §§ ÖVA. Detsamma gäller den som inte vistas på tjänstgöringsorten på grund av sjukdom eller tjänstledighet. Under den tid en anställd är intagen på sjukhus eller annan sjukvårdsinrättning utgår dock tjänstgöringstillägg för dagtid enligt 4 § ÖVA, om inte Försvarsmakten beslutar annat.

Försvarsmakten får bestämma att ersättningen vid tjänstgöring i Sverige istället i vissa fall skall utgå såsom traktamente och förrättningstillägg enligt ARA och 2 § FARA (avtal om särskilda anställningsvillkor vid tjänsteresa och förrättning samt förmåner vid byte av arbetsort m.m.). Att bestämmelserna i ARA och FARA tillämpas innebär att samma regler gäller som allmänt för statsanställda. Detta gäller den som deltar i utbildning till observatör, för tjänstgöring i högkvartersstab eller för tjänstgöring i Korea. Detsamma gäller den som

efter hemkomsten till Sverige deltar i avrustningsstyrka eller tjänstgör som instruktör.

Enligt 6 § utgår *förmåner under utbildningskurser utomlands* enligt bestämmelserna i utlandsreseförordningen (1991:1754).

I 7 § regleras de *förmåner som utgår under förrättning utomlands*. I förrättningen inräknas också tiden för resa från Sverige och åter. Vid sådan förrättning har den anställde rätt till fria resor, fritt nattlogi, fri kost och traktamente. Traktamentet skall utgå med ett belopp som motsvarar 15 procent av det dagtraktamente som gäller på förrättningsplatsen enligt utlandsreseförordningen. De fria resorna avser resor från bostadsorten och åter. Om fritt nattlogi inte kan erbjudas skall ersättning utgå för styrkta kostnader. Kostnaden får dock inte vara högre än skäligt. På motsvarande sätt gäller då fria måltider inte kan erbjudas att den anställde får ersättning som motsvarar dagtraktamentet för förrättningsplatsen enligt utlandsreseförordningen. Utlandsreseförordningen utgör också norm för vad som får utgå i resekostnadsersättning samt ersättning för nattlogi och traktamente under resa. Sådan ersättning får inte utgå med högre belopp än vad den skulle ha gjort enligt utlandsreseförordningen. Om den anställde tjänstgör som observatör och i samband med ankomsten till tjänstgöringsorten inte kan använda sitt nattlogi har han eller hon rätt till ersättning. Detsamma gäller om nattlogiet inte kan utnyttjas i samband med byte av bostadsort eller vid återresa till Sverige. Ersättningen bestäms av Försvarsmakten och den får inte utgå under mer än fjorton dagar av tjänstgöringstiden. Slutligen stadgas i 7 § att de förmåner som anges i paragrafen bara utgår om motsvarande förmåner inte betalas av annan.

Enligt 8 § får den anställde kostnadsfritt medföra *bagage* m.m. under resor till förrättning utomlands eller till utbildningskurs utomlands. I vilken omfattning detta får ske bestäms av Försvarsmakten.

Den som är anställd för en tid om minst sex månader har enligt 9 § rätt till en *fri hemresa* till bostaden i Sverige. Om en anställd under tjänstgöring utomlands tillfälligt kommenderas för tjänstgöring i Sverige utgår förmåner enligt 2–4 §§ ÖVA. Detsamma gäller om den anställde vistas i Sverige för sjukvård eller konvalescens.

Utöver ovan angivna förmåner har den anställde enligt 11 § rätt till ersättning för *kostnader* för pass och visum eller liknande. Även föreskriven läkarundersökning och vaccinering ersätts; i sistnämnda fall enligt vad Försvarsmakten bestämmer.

Familjeförmåner

För dem som tjänstgör som observatörer, i en högkvartersstab eller i Sveriges delegation i Korea utgår s.k. *familjeförmåner*. Dessa regleras i 12-13 a §§.

Enligt 12 § utgår ersättning för varje tolvmånadersperiod av anställningstiden för en hemresa från förrättningsplatsen eller en resa till förrättningsplatsen för maka eller make och barn. Ersättningen utgår för flygresa i turistklass och för oundgängliga kostnader för anslutningsresa och för övernattning. Om anställningstiden förlängs har den anställde rätt till ersättning för ytterligare en resa redan efter sex månader. Vidare utgår ersättning för särskild sjuk- och olycksfallsförsäkring för make eller maka och barn om de följt med till förrättningsplatsen. För medföljande barn betalas dessutom kostnader för skolgång enligt vad Försvarsmakten bestämmer. Slutligen ersätts kostnader för pass, visum och vaccinering för medföljande.

Enligt 13 § skall sambo jämställas med make eller maka vid tillämpning av 12 § om samborna varit folkbokförda på samma adress sedan minst ett år. Med barn avses egna barn under 18 år men även makes eller makas barn, sambos barn och fosterbarn.

Om det finns särskilda skäl med hänsyn till säkerheten i tjänstgöringsområdet, får Försvarsmakten enligt 13 a § dra in familjeförmånerna under viss tid dock högst sex månader. När sådana skäl föreligger får Försvarsmakten ersätta kostnader för sådana resor för make eller maka och barn som företas till annan lämplig plats än till förrättningsorten.

Övriga förmåner

I 14–21 §§ behandlas övriga förmåner. Detta gäller främst förmåner med anledning av sjukdom och personskada.

Enligt 14 § tillhandahåller Försvarsmakten den *utrustning* som den anställde behöver för sin tjänstgöring. Utöver detta kan den som anställts i specialenhet för katastrofhjälp samt kvinnlig anställd få ett utrustningsbidrag som Försvarsmakten bestämmer. Om den anställde önskar det kan han eller hon få köpa den utrustning som Försvarsmakten tillhandahållit.

Under tjänstgöringen är den anställde enligt 15 § försäkrad enligt avtalet om *statens tjänstegrupplivförsäkring*.

Sjukvårdsförmånerna regleras i 16 §. Under tjänstgöring inom landet får den anställde *sjukvårdsförmåner* enligt kollektivavtal (bestämmelser i 12 kap. första avd. SA-F för tjänsteman i förmånsgrupp A). Under tjänstgöring utomlands får den anställde fri sjukvård i den mån motsvarande förmån inte bereds honom i annan ordning.

Enligt 17 § utgår ersättning för *sjukdom eller skada* under tjänstgöring utomlands enligt de grunder som anges i lagen om arbetsskadeförsäkring. I tjänstgöringen utomlands inbegrips färd från Sverige till förrättningsplatsen och åter. En förutsättning för ersättning är dock att skadan eller sjukdomen skulle ha medfört rätt till ersättning enligt lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd. Denna något svårlästa formulering har sitt ursprung i den tid då statligt anställda omfattades av arbetsskadeförsäkringen men ersättning till dem vid motsvarande skada betalades direkt över statsbudgeten. Regeln innebär emellertid att prövningen av om en skada eller sjukdom ådragits i arbetet skall göras enligt antingen lagen om arbetsskadeförsäkring eller lagen om statligt personskadeskydd beroende på vilken av lagarna som ger det förmånligaste resultatet för den enskilde. Jämför RÅ 1995 ref. 75.

I 17 § andra stycket upplyses om att bestämmelser om ersättning för personskada också finns i avtalet om ersättning vid personskada.

Ett viktig del av skyddet för de anställda i utlandsstyrkan är den *riskgaranti*, som utgår enligt 18 § i förordningen. Ersättning enligt riskgarantin betalas vid bestående invaliditet eller vid dödsfall på grund av skada eller sjukdom som avses i 17 §. Ersättningen utgår vid fullständig invaliditet och vid dödsfall med 22 basbelopp enligt lagen om allmän försäkring. Vid lägre grad av invaliditet utgår lägre belopp motsvarande invaliditetsgraden. Den nedre gränsen för att ersättning skall utgå är fem procents invaliditetsgrad.

Ersättning vid dödsfall betalas till dödsboet och ersättningen minskas med vad som tidigare utgivits såsom ersättning för invaliditet. Vidare skall ersättningen alltid minskas med vad som för samma skada eller sjukdom utgått från FN eller OSSE. Någon ersättning till den enskilde kan inte utgå från någon av dessa organisationer. Däremot betalar FN ersättning för en stats kostnader för att en av statens soldater skadats under fredsfrämjande tjänstgöring med 50 000 USD per skadetillfälle.

I 19 § regleras *särskilda sjukförmåner* för skador och sjukdomar som avses i 17 § och som medför hel arbetsoförmåga. Om sådan skada eller sjukdom medfört hel arbetsoförmåga utgår under en sjukperiod om högst 90 dagar ersättning motsvarande vad den tidigare anställde fått i arvode och flygtillägg. Ersättningen utgår även för tid då den anställde är avstängd från arbete på grund av risk för överförande av

smitta som han eller hon kan antas har ådragit sig under anställningen i utlandsstyrkan. För att ersättning skall utgå måste dock sjukperioden ha inträffat inom 180 dagar från anställningens slut.

Ersättning enligt 19 § skall minskas med avlöning, pension, livränta, understöd eller annan motsvarande förmån som den tidigare anställde får under sjukdomsperioden. Minskning skall också ske med sjukpenning som utgår enligt lagen om allmän försäkring eller lagen om arbetsskadeförsäkring.

Under den tid då ersättning utges enligt 19 § får minskningsregeln i 3 kap. 4 a § lagen om allmän försäkring en märklig effekt. Eftersom den innebär att sjukpenning skall minskas med alla ersättningar som utges av arbetsgivaren och som överstiger 10 % av den sjukpenninggrundande inkomsten, kommer Försvarsmakten att få betala hela ersättningen till den sjuke.

Enligt 20 § har en anställd som skall genomgå *undersökning* för att konstatera om rätt till ersättning föreligger enligt 17 § eller för att erhålla invaliditetsintyg efter att anställningen upphört rätt till ersättning. Ersättning skall utgå enligt de principer som gäller i fråga om ersättning av allmänna medel till vittnen m.fl. Detta styrs av förordningen (1982:805) om ersättning av allmänna medel till vittnen, m.m. I korthet gäller att ersättning utgår för resa, uppehälle och mistad inkomst eller annan ekonomisk förlust. Reseersättningen utgår för kostnaden för tåg andra klass eller motsvarande. Om bil använts betalas 12 kr per mil. Traktamente utgår med högst 60 kr per dag och för nattlogi med högst 400 kr. Ersättningen för mistad inkomst m.m. utgår med högst 300 kr per dag.

Av 21 § framgår att den anställde omfattas av statliga *pensionsbestämmelser* under anställningstiden.

Ledighet

Frågor om ledighet regleras i 22–23 §§.

Vilken *semester* den anställde har rätt till styrs enligt 22 § av bestämmelserna i kollektivavtal (10 kap. första avd, SA-F för tjänsteman i förmånsgrupp A). Dock gäller som undantag att semesteråret skall räknas tiden från och med 1 april ett år till och med 31 mars påföljande år.

Vidare gäller att ledighet beviljas enligt vad Försvarsmakten bestämt med hänsyn till de grunder FN och OSSE fastställt. Beslut om ledighet fattas av chefen för den enskilda enheten inom utlandstyrkan. Om den anställde under ledighet vistas utanför förläggningen på för-

rättningsplatsen får han eller hon inte andra reseförmåner än traktamente enligt 7 §.

Enligt 23 § får även *annan ledighet* beviljas enligt de grunder Försvarsmakten bestämmer. Vid sådan ledighet beslutar Försvarsmakten om avdrag från den anställdes förmåner.

Särskilda bestämmelser

Ett ökat skydd tillförsäkras inte bara de anställda i utlandsstyrkan. Enligt 24 § gäller bestämmelserna i 18 § om statens *riskgaranti* även för personal som inte är anställd i utlandsstyrkan under tjänsteresor utomlands som berör utlandsstyrkans verksamhet. Denna bestämmelse omfattar exempelvis dem som utför transporter till utlandsstyrkan.

I fråga om *stabsbidrag* gäller enligt 25 § att chefen för en bataljon eller annan självständig enhet ur utlandsstyrkan under tjänstgöring utomlands får disponera högst det belopp som Försvarsmakten bestämmer. Detsamma gäller för *personalvårdsverksamhet* under tjänstgöringen utomlands. Av medlen för personalvårdsverksamhet får respektive chef i trängande fall låna ut skäligt belopp till underlydande personal för att täcka oförutsedda utgifter för resekostnader.

Regler om *överklagande* m.m. finns i 26 §. Där stadgas att ersättning enligt 17 § första stycket skall bestämmas och betalas ut av allmän försäkringskassa. Ersättning enligt 18–20 §§ skall däremot beslutas och betalas ut av Försvarsmakten eller annan myndighet som Försvarsmakten bestämmer. Vidare gäller i fråga om ändring och överklagande av beslut i ärende som handläggs av allmän försäkringskassa i första instans att 20 kap. 10–13 §§ lagen om allmän försäkring skall tillämpas. Andra beslut enligt förordningen skall överklagas hos allmän förvaltningsdomstol och vid överklagande till kammarrätten krävs prövningstillstånd.

Tillämpningsföreskrifter m.m.

Enligt 27 § får Försvarsmakten utfärda föreskrifter för verkställighet av förordningen. I fråga om 17 § skall detta dock ske i samråd med Riksförsäkringsverket.

3 Risker vid internationellt fredsfrämjande arbete

I detta kapitel behandlas de olika risker för den psykiska och fysiska hälsan som en anställd i utlandsstyrkan utsätter sig för i samband med utlandstjänstgöringen. Vidare redovisas skadestatistik och i vilken mån riskerna är höga jämfört med andra grupper.

3.1 Riskerna vid en utlandsmission

Den som deltar i internationellt fredsfrämjande arbete utsätter sig för skaderisker. Dessa skiljer sig åt beroende på var tjänstgöringen utförs och vilken konflikt som den avser. Bidragande till en hög risknivå är också om en insats görs under en pågående konflikt eller kort efter en vapenvila. Vilken befattning den anställde har kan också ha stor betydelse.

I sitt arbete med att förebygga skador har SWEDINT identifierat åtta huvudgrupper av risker.

Ett viktigt problem i länder som drabbats av krig och förstörelse är *försörjning med mat och vatten*. Tillgång till rent vatten kan kräva flera timmars arbete varje dag. Detsamma gäller tillgången till färsk mat.

En annan hälsorisk är de *smittsamma sjukdomar* som finns i olika delar av världen. Detta kan gälla allt från malaria till parasiter som sprids till den som går barfota. Riskerna ökar också i och med att befolkningen i en krigshärjat land dras till fredfrämjande trupper för att idka handel eller erbjuda tjänster.

Vid varmare breddgrader innebär *djur och insekter* större risker. Exempelvis finns giftiga spindlar och ormar i en helt annan utsträckning än i Sverige.

Till de situationer som kan utlösa faror i ett område som nyligen skakats av krig hör *demonstrationer*. Erfarenheter från Bosnien visar att sammankomster som haft annan orsak, t.ex. begravningar, ofta kan övergå i politiska manifestationer.

I Bosnien har ett särskilt problem kallat *"slivoskjutning"* förekommit. I syfte att provocera skjuts det över byar eller hus nattetid. Det förekommer också att skjutningen sker över de fredsbevarande truppernas förläggningar. Syftet med dessa skjutningar är inte att träffa och skada utan att provocera och utöva psykisk press.

De risker som förekommer behöver inte vara relaterade till själva konflikten. Det händer att enskilda ur fredsbevarande trupper utsätts för sådant som *rån, misshandel* och i extremfallet blir *tagna som gisslan*. Denna typ av händelser kan naturligtvis vara försök att provocera eller ske i syfte att uppnå politiska fördelar, men det kan också röra sig om ren kriminalitet. I krigsdrabbade länder kan rättsväsendet vara i upplösning.

Att ordningsmakten satts ur spel bidrar till ännu ett riskmoment: *trafiken*. Många av de skador som förekommer har samband med trafiksituationen. Under en konflikt har ofta delar av vägnätet blivit förstört och andra delar är minerat. Detta gör att belastningen på de farbara vägarna blir högre. Till saken hör att bilarna ofta är i dåligt skick.

Det kanske största hotet – åtminstone i de områden som varit utsatta för krig – är *minor och oexploderad ammunition*. Av de olyckor som förekommit i Bosnien har 37 % varit relaterade till minor, och däribland många av de allvarligaste. Skador kan uppkomma både genom olyckshändelse eller vid aktiv minröjning. Internationella erfarenheter ger vid handen att en minröjare dödas och två skadas allvarligt per 5 000 röjda minor. Bland de anställda i utlandsstyrkan har dock skadenivåerna hittills varit avsevärt lägre.

Vid sidan av dessa fysiska faror föreligger risk för *psykiska skador*. Riskmomenten är ofta inte lika lätt identifierbara som vad gäller fysiska skador. Det händer till exempel vid allvarliga olyckor att den som drabbas av den fysiska skadan inte får några psykiska problem, utan att det istället är kamraten som stod bredvid och såg händelsen som drabbas.

3.2 Vilken typ av skador förekommer?

En heltäckande bild av vilka skador som förekommer är med hänsyn till integritetsproblem svår att upprätta. Försvarsmakten har dock i viss mån redovisat bilden vad avser fysiska skador i en skrivelse till regeringen den 30 april 1996.[1] Försvarsmaktens redovisning upptog de som skadats allvarligt. De som nämns är de som repatrierats på grund av skada under tiden från den 20 september 1993 till 29 januari 1996, dvs. under ungefär två och ett halvt år.

Under denna period återsändes 35 personer till Sverige på grund av att de skadats. Skador förekom av många olika slag. Det vanligaste var skador på ben och fötter, inklusive skottskada i lår och avskuren hälsena. Dessa fall var åtta stycken. Fyra drabbades av *minskador* med framför allt skador i benen som följd. Tre skadade skallen, tre ögonen och tre händerna eller enskilda fingrar. Fyra fick skador på inre organ. Ryggskador och armbrott var andra skador som ledde till hemsändning, liksom brännskador, m.m. (totalt sju fall).

De viktigaste psykiska skador som kan drabba en person som deltar i fredsfrämjande verksamhet är dels s.k. *kumulativ stress*, dels *posttraumatiskt stress syndrom* (PTSD, posttraumatic stress disorder).

Kumulativ stress är något som drabbar människor i olika miljöer. Vi utsätts löpande för olika påfrestningar som inverkar stressande. Om sådana stressorer kommer för tätt inpå varandra hinner den utsatte inte återhämta sig, utan blir psykiskt överbelastad. Det tillstånd av *utbrändhet* kumulativ stress kan ge upphov till går dock över när man inte längre utsätts för stressen. Det får knappast några följder i det långa loppet.

PTSD är däremot en psykisk störning som kan drabba personer som utsätts för en *traumatisk händelse* långt utöver vanliga mänskliga erfarenheter. Den traumatiska händelsen kan bestå i att bevittna eller konfronteras med död eller dödshot, kroppslig skada eller hot om allvarlig kroppsskada. Det kan röra sig om t.ex. krigsskador, upplevelser av koncentrationsläger, tortyr, våldtäkt, misshandel eller masskadesituationer. Den drabbade har i situationen upplevt rädsla, hjälplöshet eller skräck. Sjukdomen karaktäriseras av tre symtomgrupper. För det första ett ständigt och plågsamt *återupplevande* av händelsen, t.ex. i form av påträngande minnesbilder och mardrömmar. För det andra ett ständigt *undvikande* av tankar som har med händelsen att göra eller svårigheter

[1] Regeringens ärende Fö96/434/SI.

att minnas viktiga detaljer av den. Och för det tredje bestående tecken på *psykisk överspändhet* t.ex. i form av koncentrationssvårigheter, sömnstörningar, irritabilitet och spänd vaksamhet. Störningen har oftast föregåtts av en traumatisk krisreaktion som inte har gått tillbaka på naturligt sätt. Biologiska, psykologiska och sociala faktorer kan öka risken för att den normala reaktionen efter ett psykiskt trauma övergår i psykisk störning.

I normalfallet visar det sig om en person drabbats av PTSD inom tre till sex månader från den traumatiska händelsen. Det är dock inte ovanligt att det tar väsentligt längre tid, ibland upp till flera år.

3.3 Hur stora är skaderiskerna?

Avgörande för utredningens vidare ställningstagande är inte enbart att det föreligger vissa särskilt avgränsbara risker under tjänstgöring i utlandsstyrkan, vilka kan resultera i fysiska och psykiska skador utan snarare om och i vilken utsträckning det sker. För att kunna precisera på vilken nivå eventuella skaderisker ligger har utredningen inhämtat statistik från Försvarets sjukvårdscentrum och från Statens trygghetsnämnd. Statistiken från trygghetsnämnden har därefter omvandlats till relativa tal med hjälp av uppgifter som inhämtats från Försvarsmakten. Som jämförelsetal har statistik från Arbetsmarknadsstyrelsen använts och dessutom statistik som hämtats från en uppsats av K Torsteinrud och T J Larsson[2]. Psykiska skador har härefter behandlats särskilt. Uppgifterna i denna del bygger på upplysningar som lämnats av försvarsöverpsykiatern Per-Olof Michel. Slutligen har vissa jämförelser gjorts beträffande inträffade dödsolyckor.

3.3.1 Statistik från Försvarets sjukvårdscentrum

Som nämnts har statistik inhämtats från Försvarets sjukvårdscentrum. Statistiken avser de skador som är att hänföra till budgetåret 1995/96 och omfattar anmälningar som registrerats fram till och med den 28 april 1997.

[2] Torsteinsrud och Larsson, Allvarliga arbetsskador i Sverige 1994–95, 1997.

Enhet	Antalet anställda	Anmälda olyckor	Olyckor med sjuk frånvaro[3]	Olycksfall per 1000 anställda[4]
IFOR Sverige	117[5]	28	9	77
IFOR utlandet	740[6]	210	126	170
FN-observatörer	248	5	3	12
Makedonien	42	2	1	24
Civilpoliser	52	0	0	0[7]

Mot bakgrund av ovanstående tabell kan vissa iakttagelser göras om farligheten hos fredsbevarande tjänstgöring. En viss reservation måste dock göras eftersom materialet bara omfattar ett år och ett mindre antal anställda och normalavvikelser därigenom kan få stort utrymme.

Allmänt används antalet skador som innebär minst en sjukskrivningsdag, per 1 000 anställda och år som jämförelsetal. Arbetarskyddsstyrelsen publicerar för varje år statistik över alla arbetstagare i Sverige, där jämförelser görs just med denna enhet. Det sammanlagda an-

[3] Inklusive tand- och hörselskador som ej lett till sjukskrivning.

[4] Olycksfall med sjukfrånvaro inklusive tand- och hörselskador som ej lett till sjukskrivning.

[5] Baserar sig på utbildningstiden en månad.

[6] Under budgetåret 1995/96 var totalt 1480 man baserade i Bosnien, uppdelat på två perioder om sex månader vardera.

[7] Enligt Försvarets sjukvårdscentrum har skador rapporterats under andra perioder, dock ett fåtal. Rikspolisstyrelsen har bekräftat att alla anmälningar sker till SWEDINT och även intygat att skadefrekvensen är låg.

talet anställda som ingick i underlaget var 3 850 862 personer. Av dem skadades 33 676 personer eller 8,7 per 1 000 anställda och år.

Den mest skadedrabbade gruppen bland arbetstagare i Sverige var de som arbetade med kreatursslakt och som hade en årlig skadesiffra på 51,6 per 1 000 anställda och år. Arbete vid metallmalmgruvor innebar en relativ frekvens på 30,3. Inom trävaruindustrin var frekvensen 23,0. Inom byggnadsindustrin skadades 14,9 per 1 000 anställda och år. De som arbetade i jord- och stenvaruindustin drabbades av 20,5 skador per 1 000 anställda och år.

Inom totalförsvaret var jämförelsetalet 8,5 skadade per 1 000 anställda och år medan siffran var något högre för det militära försvaret, 9,4. Poliserna skadades i större utsträckning. För dem var det relativa talet 12,3, medan brandmännens skadetal var så högt som 33,9.

För hela utlandsstyrkan var det relativa skadetalet under budgetåret 1995/96 116 per 1 000 anställda och år. Tjänstgöringen i IFOR-styrkan i Bosnien var klart mest skadedrabbad med en relativ frekvens på 170. Därnäst följde skadefrekvensen under IFOR-styrkans utbildningstid i Sverige med en skadefrekvens på 77. Av dem som tjänstgjorde inom kontingenten i Makedonien skadades 24 av 1 000 anställda per år, medan observatörerna hade väsentligt lägre skadetal, 12 per 1 000 anställda och år. Bland civilpoliserna förekom inga skador detta år. I Försvarets sjukvårdscentrums statistik förekommer dock anmälningar om skador under andra år.

Att risken för att drabbas av en personskada vid tjänstgöring i utlandsstyrkan ligger på en mycket hög nivå framgår också av Försvarsmaktens årsrapport över arbetsskador 1996. Den relativa frekvensen för arbetsskador som vållats genom olycka var under 1996 115 per 1 000 anställda. Motsvarande siffra för andra halvåret 1995 var 123. Det konstaterades vidare att det relativa antalet skador är elva gånger högre i utlandsstyrkan än för anställda i Försvarsmakten i allmänhet.

3.3.2 Statistik från Statens trygghetsnämnd

För att få en kompletterande jämförelse har utredningen också inhämtat statistik från Statens Trygghetsnämnd. I denna statistik har redovisats det totala antalet skador under åren 1993–1996 som anmälts till nämnden och för följande grupper: yrkesofficerare i utlandsstyrkan, övriga i utlandsstyrkan, yrkesofficerare i vanlig tjänst, totalförsvarspliktiga och frivilliga under tjänstgöring samt totalförsvarspliktiga och frivilliga under fritid. Olyckor och sjukdomar med dödlig utgång ingår inte i statistiken.

Grupp	**Orsak**	**1993**	**1994**	**1995**	**1996**
Yrkesofficer i	Olycksfall	3	32	14	5
utlandsstyrkan	Sjukdom	1	7	4	2
Övriga i	Olycksfall	19	108	16 4	76
utlandsstyrkan	Misshandel	1			3
	Färdolyckfall		1		
	Sjukdom	5	10	29	8
Yrkesofficer i	Olycksfall	98	118	77	54
Försvars-	Misshandel			3	
makten	Färdolycksfall	23	15	2	4
	Sjukdom	56	14	15	6
Totalförsvars-	Olycksfall	817	1414	1203	810
pliktiga och	Misshandel		2	6	
frivilliga i	Färdolycksfall	60	53	11	2
tjänsten	Sjukdom	143	309	319	188
Totalförsvars-	Olycksfall	68	106	75	30
pliktiga och	Färdolycksfall	18	11	5	2
frivilliga under	Sjukdom	1	1	4	1
fritid					

Vidare har Trygghetsnämnden redovisat de ovan angivna olyckornas och sjukdomarnas konsekvens genom att ange samtliga skador under tiden 1993–1996 som inneburit längre sjukskrivningstid än 30 dagar eller medfört kvarstående besvär. Att observera är att olyckor och sjukdomar med dödlig utgång inte ingår i denna sammanställning.

Grupp	Följder av olycka eller sjukdom	Antal
Yrkesofficer i utlandsstyrkan	Sjukskrivning mer än 30 dagar men inga kvarstående men	14
	Medicinsk invaliditetsgrad 0-15 %	10
	Medicinsk invaliditetsgrad 16-30 %	1
Övriga i utlandsstyrkan	Sjukskrivning mer än 30 dagar men inga kvarstående men	74
	Medicinsk invaliditetsgrad 0-15 %	37
	Medicinsk invaliditetsgrad 16-30 %	3
Yrkesofficer i Försvars-	Sjukskrivning mer än 30 dagar men inga kvarstående men	109
makten	Medicinsk invaliditetsgrad 0-15 %	91
	Medicinsk invaliditetsgrad 16-30 %	6
	Medicinsk invaliditetsgrad 31-100 %	1
Totalförsvars-	Sjukskrivning mer än 30 dagar men inga kvarstående men	1307
pliktiga och frivilliga i	Medicinsk invaliditetsgrad 0-15 %	837
tjänst	Medicinsk invaliditetsgrad 16-30 %	4
	Medicinsk invaliditetsgrad 31-100 %	2
Totalförsvars-	Sjukskrivning mer än 30 dagar men inga kvarstående men	98
pliktiga och frivilliga under	Medicinsk invaliditetsgrad 0-15 %	61
fritid	Medicinsk invaliditetsgrad 16-30 %	4

För att ovan redovisade antal skadade skall ge en bild av hur riskfylld tjänstgöringen i utlandsstyrkan är måste siffrorna omvandlas till relativa tal. Vad först gäller dem som på grund av skada drabbats av mer än 30 dagars sjukskrivning eller invaliditet blir den relativa skade-

frekvensen för hela utlandsstyrkan 22,12 per 1 000 anställda och år, medan motsvarande siffror för yrkesofficerare i utlandsstyrkan blir 8,95 och för övriga anställda hela 32,66.[8] När det sedan gäller dem som invalidiserats är frekvensen 8,11 för hela utlandsstyrkan, 3,94 för yrkesofficerarna och hela 11,46 för de övriga anställda.

En jämförelse kan i första hand göras med yrkesofficerare under tjänstgöring i Sverige. Risken för dem att på grund av skada drabbas av mer än 30 dagars sjukskrivning eller invaliditet är 3,23 per 1 000 anställda och år under tidsintervallet åren 1993–1996.[9] Vad sedan gäller risken att drabbas av invaliditet var den 1,53 per 1 000 anställda och år.

Vidare kan en jämförelse med totalförsvarspliktiga vara av intresse. För dem låg den relativa risken att drabbas av skada under tjänstgöring som medfört mer än 30 dagars sjukskrivning eller invaliditet på 17,92 per år under det aktuella tidsintervallet.[10] Risken att få en skada som ledde till invaliditet var 7,02 per tusen totalförsvarspliktiga och år.

Som en grund för jämförelse finns motsvarande siffror för riskutsatta yrkeskårer.[11] Vad gäller skador som innebar sjukskrivning i mer än 30 dagar eller invaliditet hade civilt bevaknings- och skyddsarbete (poliser, brandmän och väktare) den högsta relativa frekvensen med 10,02 per 1 000 anställda och år. Därefter följde trävaruarbete med 9,67, transport- och kommunikationsarbete med 8,93, gruv- och stenbrytningsarbete med 8,78 samt bygg- och anläggningarbete med 8,62.

I fråga om de skador som ledde till invaliditet var trävaruarbetare de mest riskutsatta med en relativ frekvens på 3,96 skador per 1 000 anställda och år. Därefter följde bygg- och anläggningsarbete med 2,93, massa- och pappersarbete med 2,64, stål-, metallverks- smides- och gjuteriarbete med 2,28 samt gruv- och stenbrytningsarbete med 2,22

Nu nämnda relativa risknivåer vad gäller invaliditet och längre sjukskrivningstider har samlats i nedanstående tabell.

---

[8] Beräkningen har baserats på följande antal årsarbetskrafter, 1993 1 135 varav 397 yrkesofficerare, 1994 1 957 varav 822 yrkesofficerare, 1995 1 837 varav 973 yrkesofficerare samt 1996 1 356 varav 638 yrkesofficerare. Antalet årsarbetskrafter har fastställts mot bakgrund av att en årsarbetskraft i utlandsstyrkan får anses motsvara 260 arbetsdagar.

[9] Beräkningen har baserats på att i genomsnitt 16 000 yrkesofficerare var anställda i Försvarsmakten under de aktuella åren.

[10] Beräkningen har baserats på att i genomsnitt 30 000 totalförsvarspliktiga per år tjänstgjorde under perioden.

[11] Uppgifterna har hämtats från Torsteinsrud och Larsson, Allvarliga arbetsskador i Sverige 1994–95, 1997.

Grupp	Invaliditet per 1 000 anställda/år	Invaliditet eller enbart sjukskrivning mer än 30 dagar per 1000 anställda/år
Utlandsstyrkan	8,11	22,12
Yrkesofficerare i utlandsstyrkan	3,94	8,95
Övriga i utlandsstyrkan	11,46	32,66
Yrkesofficerare i Sverige	1,53	3,23
Totalförsvarspliktiga i tjänsten	7,02	17,92
Trävaruarbetare	3,96	9,67
Bygg- och anläggningsarbetare	2,93	8,62
Massa- och pappersarbete	2,64	7,82
Stålverksarbete m.m.	2,28	7,85
Bevaknings- och skyddsarbete	1,89	10,02

3.3.3 Särskilt om riskerna för psykiska skador

Ifråga om *posttraumatiskt stress syndrom* (PTSD) kan allmänt sägas att riskerna ökar ju vanligare stressituationerna är. I krig kan man räkna med att 15–30 % av soldaterna drabbas av PTSD.

Tidigare har undersökningar gjorts avseende svenska FN-soldater. Fynden tyder på att *åldern* har stor betydelse för hur bra en enskild soldat klarar psykiska påfrestningar under tjänstgöringen. De som oftast drabbades av psykiska reaktioner var de i åldersgruppen 17–20 år. Vidare har studierna visat att de som riskerar att utveckla psykiska problem främst fanns i två grupper, de som *hemförlovats* och de som hade *hög alkoholkonsumtion*.

Norska studier har också visat på en högre självmordsrisk bland de FN-soldater som hemförlovas.

3.3.4 Risken att dödas under tjänstgöring

De risker som redovisats ovan leder till en förhöjd skadefrekvens. Även risken att dödas är högre än vid anställning i Sverige. Hittills har 66 svenskar dödats under fredsbevarande tjänstgöring, varav sex personer under tiden 1 januari 1993 till 1 juli 1997. Detta kan jämföras med siffran för hela arbetsmarknaden i Sverige, där antalet dödsfall under år 1995 var 89. Mot bakgrund av att sammanlagt ca. 70 000 svenskar tjänstgjort i fredsfrämjande insatser kan risken sägas vara väsentligt förhöjd även jämfört med farliga yrken i Sverige, där de högsta riskerna ligger kring 0,2 per 1 000 anställda och år (avser arbete inom jordbruks-, skogsbruks- och fiskerinäringarna). För hela arbetsmarknaden var den relativa risken att förolyckas 0,025 per 1 000 anställda och år.

3.4 Slutsatser avseende skaderiskerna

Utan tvekan kan tjänstgöring i utlandsstyrkan sägas innefatta stora risker i förhållande till de risker som föreligger normalt vid tjänstgöring i Sverige.

De båda statistikunderlagen, vilka inhämtats oberoende av varandra, ger en samstämmig bild av skaderiskerna. Även om underlaget i vissa delar är väl litet för att helt säkra slutsatser skall kunna dras innebär denna överensstämmelse att den allmänna bild statistiken ger av skaderiskerna får anses rättvisande.

Statistiken från Försvarsmaktens sjukvårdscentrum ger vid handen att särskilt missionen i Bosnien är skadedrabbad. Siffran 170 skadefall per 1 000 anställda och år är mer än tre gånger så hög som för det farligaste yrket enligt Arbetarskyddsstyrelsens statistik. Även *utbildningstiden i Sverige* verkar vara skadedrabbad, även om underlaget här är litet. Antalet 77 skador per 1 000 anställda och år är särskilt anmärkningsvärt, eftersom verksamheten inte sker under sådana förhållanden som brukar råda på missionsplatser.

Någorlunda i nivå med annat farligt arbete verkar däremot både tjänstgöring som observatör och i Makedonien vara. Siffrorna 12 respektive 24 antyder inga anmärkningsvärda risker.

Vad gäller de civila poliserna kan man däremot konstatera att tjänsten utomlands förefaller vara lindrigare och mindre riskfylld än den här hemma. Detta är också en uppfattning som bekräftats av Rikspolisstyrelsen.

Statistiken från Statens trygghetsnämnd bekräftar vad som sagts ovan. Även den ger bilden att det är förbandsmissionerna, och då särskilt den i Bosnien, som är skadedrabbade. De generella risknivåerna, 22,12 promilles risk per år att drabbas av mer än trettio dagars sjukskrivning eller bli invalidiserad och 8,11 promilles risk att bli invalidiserad, är något mer än dubbelt mot vad som gäller för de farligaste yrkena i Sverige. Riskerna är dock inte jämnt fördelade inom utlandsstyrkan. Skadefrekvenserna för yrkesofficerare är ungefär lika höga som för de farligaste yrkena i Sverige, vilket i och för sig innebär avsevärda risker. De mest utsatta är dock de anställda i utlandsstyrkan som inte är yrkesofficerare. De relativa riskerna för dem att skadas ligger nära nog tre gånger så högt som riskerna för de farligaste yrkena i Sverige.

Sammantaget ger de höga skadenivåerna vid missionen i Bosnien och för de anställda som inte är yrkesofficerare anledning till antagandet att det i hög utsträckning är de meniga soldaterna som drabbas av skador. Detta antagande stöds också av att det är denna kategori av anställda som har de arbetsuppgifter som borde innefatta de största skaderiskerna. Att denna grupp är så skadeutsatt är särskilt allvarligt med hänsyn till att majoriteten av dem som tillhör den saknar annan anställning än den i utlandsstyrkan.

Vad slutligen gäller risken att dödas under tjänstgöring i utlandsstyrkan är antalet dödsfall så få att säkra uttalanden om de relativa riskerna inte går att göra. Dock kan konstateras att hittills har ungefär en promille av de anställda i utlandsstyrkan dödats under tjänstgöringen. Det finns anledning att anta att risken att dödas är väsentligt högre under särskilt riskfyllda missioner, som den i Bosnien.

4 Skadeförebyggande åtgärder

I detta kapitel behandlas de åtgärder som vidtas för att förebygga såväl fysiska som psykiska skador under tjänstgöring i utlandsstyrkan. Som en bakgrund beskrivs först de regler i arbetsmiljölagen som behandlar arbetsmiljöns utformning, arbetsmiljöarbetet samt samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Därefter behandlas de särskilda åtgärder Försvarsmakten vidtar. Vidare berörs urvalsprocessen av de som skall anställas i utlandsstyrkan.

4.1 Arbetsmiljölagen

Syftet med arbetsmiljölagens bestämmelser är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att uppnå en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljölagen omfattar nio kapitel. Dessa behandlar lagens tillämpningsområde, arbetsmiljöns beskaffenhet, allmänna skyldigheter, bemyndiganden, minderåriga, samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare, tillsyn, påföljder samt överklagande. I detta sammanhang finns det anledning att särskilt behandla de kapitel som rör arbetsmiljöns beskaffenhet, allmänna skyldigheter samt samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare m.m.

Arbetsmiljöns utformning

De grundläggande bestämmelserna om arbetsmiljöns utformning innebär att arbetsförhållandena skall anpassas efter varje anställds förutsättningar och följa samhällets förändring och de återfinns i 2 kap. 1 §.

Där stadgas att arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Vidare skall arbetsförhållandena anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt hänseende. Arbetstagaren skall också ges möjlighet att påverka utformningen av sin egen

arbetssituation samt delta i förändrings- och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet.

Vidare gäller att teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Därvid skall även löneformer och förläggning av arbetstider beaktas. Starkt styrt eller bundet arbete skall undvikas eller begränsas. Slutligen skall det eftersträvas att arbetet ger möjligheter till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter och att arbetsförhållandena ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling samt till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar.

De övriga bestämmelserna i 2 kap. innehåller närmare regler om den faktiska arbetsmiljön. Bland annat skall arbetet planläggas och anordnas så att det kan utföras i en sund och säker miljö. Vidare skall arbetslokaler vara utformade och inredda så att de är lämpliga från arbetsmiljösynpunkt. Luft-, ljud- och ljusförhållanden och övriga arbetshygieniska förhållanden skall vara tillfredsställande. Betryggande skyddsåtgärder skall vidtagas mot skada genom fall, ras, brand, explosion, elektrisk ström eller liknande. I fråga om maskiner, redskap och andra tekniska anordningar gäller att de skall vara så beskaffade och placerade och brukas på sådant sätt, att betryggande säkerhet ges mot ohälsa och olycksfall. Ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall får användas endast under förhållanden som ger betryggande säkerhet.

Om betryggande skydd mot ohälsa eller olycksfall inte nås på annat sätt, skall personlig skyddsutrustning användas. Denna skall tillhandahållas genom arbetsgivarens försorg. Dessutom gäller att det i den utsträckning som föranleds av arbetets art och arbetstagarnas behov skall finnas utrymmen och anordningar för personlig hygien, förtäring och vila samt för första hjälp vid olycksfall eller sjukdom samt att ett fordon som används för personaltransport skall vara lämpat för ändamålet.

Arbetsmiljöarbetet

De allmänna bestämmelserna om arbetsgivares och arbetstagares skyldigheter i fråga om hur arbetsmiljöarbetet utförs finns i 3 kap. arbetsmiljölagen.

Den grundläggande regeln är att arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Vidare skall arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Lokaler samt maskiner, redskap, skyddsutrustning och andra tekniska anordningar skall under-

hållas väl. Om arbetsförhållandena påkallar det skall arbetsgivaren föranstalta om företagshälsovård i den omfattning verksamheten kräver. Arbetsgivaren skall dessutom beakta den särskilda risk för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam.

Vidare skall arbetsgivaren systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller arbetsmiljölagens krav. Det åligger också arbetsgivaren att utreda arbetsskador och att fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten samt att vidta de åtgärder som krävs för att minska riskerna. Därtill kommer att arbetsgivaren skall ha en organisation för att rehabilitera de arbetstagare som skadats under arbetet.

I arbetsgivarens skyldigheter ingår också att se till att arbetstagaren får god kännedom om de förhållanden, under vilka arbetet bedrivs och upplyses om de risker som kan vara förbundna med arbetet. Arbetsgivaren skall förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och vet vad han eller hon har att iaktta för att undgå riskerna i arbetet. Arbetsgivaren skall också ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd. Vid arbetets planläggning och anordnande skall det beaktas att människors förutsättningar att utföra arbetsuppgifter är olika.

Också arbetstagaren har skyldigheter. Han eller hon skall medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetstagaren skall följa givna föreskrifter samt använda de skyddsanordningar och iaktta den försiktighet i övrigt som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall. Om arbetstagaren finner att arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa, skall han snarast underrätta arbetsgivaren eller skyddsombud. Arbetstagaren är fri från ersättningsskyldighet för skada som uppstår till följd av att han underlåter att utföra arbetet i avvaktan på besked om det skall fortsättas.

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

Bestämmelserna om samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare har samlats i 6 kap. arbetsmiljölagen. Där stadgas att arbetsgivare och arbetstagare skall bedriva en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet.

På ett arbetsställe, där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts, skall det utses ett eller flera skyddsombud. Skyddsombud skall

också utses om arbetsförhållandena påkallar det. Skyddsombud utses av den lokala arbetstagarorganisationen. Om det inte finns någon sådan organisation, utses skyddsombud av arbetstagarna. Om det på en arbetsplats finns mer än ett skyddsombud, skall ett av ombuden utses att vara huvudskyddsombud med uppgift att samordna skyddsombudens verksamhet.

Skyddsombudet företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och skall verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. I detta syfte skall ombudet inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall. Skyddsombud skall också delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren skall underrätta skyddsombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom ombudets område. Arbetsgivare och arbetstagare har gemensamt ansvar för att ett skyddsombud får erforderlig utbildning. Ett skyddsombud har rätt att ta del av de handlingar och erhålla de upplysningar i övrigt som behövs för ombudets verksamhet.

Om ett skyddsombud anser att åtgärder behöver vidtas för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö, skall skyddsombudet vända sig till arbetsgivaren och begära sådana åtgärder. Skyddsombudet kan också begära att en viss undersökning skall göras för kontroll av förhållandena inom skyddsområdet. På framställning skall arbetsgivaren genast lämna skyddsombudet en skriftlig bekräftelse på att han mottagit dennes begäran. Arbetsgivaren skall utan dröjsmål lämna besked i frågan. Gör han inte det eller beaktas inte begäran inom skälig tid, kan yrkesinpektionen ingripa.

Om ett visst arbete innebär omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa och kan rättelse inte genast uppnås genom hänvändelse till arbetsgivaren, kan ett skyddsombud bestämma att arbetet skall avbrytas i avvaktan på ställningstagande av yrkesinspektionen.

Vid arbetsställe, där minst femtio arbetstagare regelbundet sysselsätts, skall finnas en skyddskommitté, sammansatt av företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna. En skyddskommitté skall tillsättas även vid arbetsställe med mindre antal arbetstagare, om det begärs av arbetstagarna. Företrädare för de anställda utses bland arbetstagarna av lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns ingen sådan organisation utses företrädare av arbetstagarna.

Skyddskommittén skall delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet på arbetsstället samt följa arbetets genomförande. Den skall noga följa utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa och olycksfall samt verka för tillfredsställande arbetsmiljöförhållanden. I skyddskommittén

skall behandlas bland annat frågor om företagshälsovård, planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation, planering av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall, upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön, arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på arbetsstället.

4.2 Försvarsmaktens arbetsmiljöarbete

Inom Försvarsmakten har osäkerhet rått i fråga om arbetsmiljölagen är tillämplig även vid utlandsstyrkans verksamhet utomlands. I och för sig har skadeförebyggande arbete alltid förekommit, men efter att en ökad skadefrekvens uppmärksammats har arbetet intensifierats på senare tid.

Förebyggande av fysiska skador inom utlandsstyrkan

Varje förband inspekteras av Högkvarteret minst en gång under tjänstgöringstiden. I dessa inspektioner ingår att se till de anställdas säkerhet. Bland annat inspekteras fordon och vapen.

I det löpande arbetet inom utlandsstyrkan ingår så kallade hygienkontroller. De utförs av bl a läkare, veterinär eller hälsoskyddsinspektör och innebär bland annat en inspektion av de disponerade lokalerna för att kontrollera eventuella brister och hälsorisker.

Vidare behandlas frågor om hur säkerheten för de anställda kan ökas i förbandsnämnden. Inom förbanden kan också skyddsombud vara utsedda, vilka har ett visst ansvarsområde, exempelvis ett kompani.

Om brister i utrustningen eller något annat missförhållande framkommer genom några av dessa kanaler är det första steget att det skall avhjälpas av förbandet självt. Finns inte den personal eller utrustning som krävs för detta i missionsområdet, kan hjälp sändas från Sverige.

En viktig del av arbetet för att minska skaderiskerna är också att ta vara på erfarenheterna av inträffade skador. Om en olycka med personskada som följd inträffar, görs en besiktning och upprättas ett protokoll över händelsen. Sedan orsaken till olyckan utretts vidtas därefter åtgärder för att nya liknande olyckor skall undvikas.

Vid sidan av detta mer skadeinriktade arbete ingår det i utbildningen en genomgång av de risker för fysiska skador som kan förekomma i anslutning till tjänstgöringen i utlandsstyrkan. Syftet är att de anställda skall kunna känna igen och undvika riskerna.

Förebyggande av psykiska skador inom utlandsstyrkan

Vad gäller de *psykiska skadorna* pågår ett löpande arbete för att minska dem inom Försvarsmakten. Detta arbete kan sägas bestå av utbildning och stöd.

Under tjänstgöringstiden kommer den anställde att uppleva sådant som går långt utöver vad man normalt möter i det svenska samhället. De fredsfrämjande uppdragen pågår i områden där det är eller nyligen varit krig. Dessa upplevelser kan ge upphov till övergående efterreaktioner, vilka i princip kommer att försvinna när den enskilde fått tid att bearbeta upplevelserna från tjänstgöringen. I vissa fall kan – som nämnts ovan – särskilt allvarliga händelser resultera i psykiska skador, PTSD. I den utbildning de anställda får före uppdraget ingår att de skall lära sig att känna igen och förstå mekanismerna bakom dessa typer av besvär, samt att dessutom ha grundläggande kunskaper i hur man kommer till rätta med dem.

Exempel på fysiska symtom som kan ha samband med psykiska efterreaktioner är trötthet, huvudvärk, hjärtklappning, magsmärtor, skakningar, dålig aptit, diarré, potensproblem, frossa och svettningar samt muskelspänningar.

Typiska symtom på psykiska efterreaktioner är sömnproblem, mardrömmar, rädsla, irritation, snabba humörsvängningar, skuldkänslor, självförebråelser, minnes- och koncentrationssvårigheter, ändrade värderingar, ensamhet, tomhet, isolering, aggressivitet samt en känsla av maktlöshet.

Bakom dessa reaktioner ligger ofta psykisk stress som skapats av att upplevelser under tjänstgöringen inte kunnat bearbetas klart. Ofta nog kan miljön under tjänstgöringen vara så pressad att tid för bearbetning inte finns i tillräcklig omfattning. Dessutom kan det ofta ta längre tid än den anställningen avser att bearbeta en särskilt störande upplevelse.

De olika stödformerna för att undvika psykiska skador är tänkt att fungera enligt nedanstående modell.

Stöd inom psykiatrin
Stöd på primärvårdsnivå
Stöd via SWEDINT
Stöd via chefer och återträffar
Stöd via kamrater, vänner och anhöriga
Självhjälp och stödgrupper

Bakgrunden till stödmodellen är den information samtliga anställda får om psykiska reaktioner på stress. Grundtanken är att de skall känna igen vad som är *normala reaktioner* och kunna hantera dem, antingen själva eller i grupp.

Tanken är att den anställde i första hand skall söka stöd hos *kamrater, vänner och anhöriga*. Detta har också visat sig vara den naturliga reaktionen. Vid en undersökning av om de anställda fått tillräckligt psyko-socialt stöd svarade en majoritet ja och för denna grupp hade stödet i huvudsak bestått i arbetskamrater, vänner och anhöriga.

För alla är emellertid det sociala skyddsnätet inte tillräckligt. Detta gäller särskilt vid isolerade händelser som är sådana att de skulle kunna utlösa PTSD. I sådana situationer ankommer det på *cheferna* att tillse att avlastningssamtal genomförs.

För de anställda som drabbas av särskilt uppskakande händelser krävs *experthjälp*. SWEDINT kan förmedla sådan hjälp antingen genom att den anställde åker hem eller genom att kompetent personal åker till tjänstgöringsområdet.

För de mest komplicerade fallen finns den *allmänna sjukvården* med både primär- och specialistvård.

Formerna för det mer djupgående emotionella stödet är avlastningssamtal och debriefing. Båda genomförs enligt i princip samma metod. Skillnaden kan sägas vara att debriefingen går djupare in i varje fas och därmed tar längre tid.

Stödet går ut på att få den utsatte att klargöra händelsen. Den första delen består i att ta fram fakta om händelsen genom att fråga vad som *hände*. I nästa skede ställs frågan vad den utsatte *tänkte* för att klarlägga denna del av förloppet. Därefter får den utsatte berätta vad han eller hon *kände* för att på så sätt tydliggöra sin emotionella reaktion. Slutligen genomförs så kallad normalisering, vilket innebär att den utsatte blir medvetandegjord om det normala i hans eller hennes reaktioner.

Bakgrunden till denna metod är att erfarenheterna visar att riskerna för PTSD ökar om den enskilde hade liten möjlighet att påverka situationen och om den dessutom framstod som oklar.

4.3 Uppföljande verksamhet

De formaliserade åtgärderna för att fånga upp de anställda i utlandsstyrkan som drabbats av skada under tjänstgöringen är dels hemkomstsamtal, dels återträffar. Det är i huvudsak psykiska efterreaktioner som upptäcks.

Hemkomstsamtalen är en del av det hemkomstprogram som alla anställda i utlandsstyrkan skall genomföra. Syftet med samtalen är främst att fånga upp dem som kan behöva ytterligare stöd, men också att skapa ett tydligt avslut på tjänstgöringsperioden. På detta sätt är samtalen en viktig del i det skadeförebyggande arbetet.

Hemkomstprogrammet pågår under tre dagar. Under den första dagen anländer de anställda till Almnäs. Avrustningen påbörjas och dagen avslutas med en samlad middag.

Dag två inleds med information om vilka normalreaktionerna är då man kommer hem från ett fredsfrämjande uppdrag. Samtidigt beskrivs det stöd SWEDINT kan ge och de anställda får tydligt besked om att de alltid är välkomna att höra av sig i frågor som rör anställningen. Efter detta informerar Högkvarteret om den bild media förmedlat om enhetens verksamhet. Detta sker med särskild tyngdpunkt på bevakningen i lokala media från de regioner som de anställda har starkast anknytning till. Vidare följer information från arbetsförmedlingen. Den kvarvarande delen av dagen före kvällens gemensamma middag, ägnas åt hemkomstsamtal. Dessa genomförs i de grupper som de anställda tjänstgjort i och går ut på att gruppen skall tala om hur det

varit att tjänstgöra. Samtalen leds av särskilt utbildade personer som kan vara exempelvis beteendevetare, militärer, präster.

Den tredje dagen är den anställdes anhöriga välkomna till SWEDINT och den avslutningsceremoni där Försvarsmaktens belöningsmedalj för internationella insatser delas ut. Därefter är anställningen avslutad.

Ytterligare ett inslag i arbetet för att fånga upp dem som har drabbats av psykiska problem är de återträffar som genomförs 6–12 månader efter det att anställningen avslutades. Alla de som ingick i en viss enhet inbjuds till återträffen. Återträffarna sker kompanivis eller stabsvis och försiggår under en helg.

Ett syfte är att chefen för enheten skall kunna kontrollera att ingen mår psykiskt dåligt. Oftast brukar så inte heller vara fallet med dem som dyker upp på återträffen. Däremot kan psykiska problem vara ett skäl att utebli. Mot denna bakgrund kontaktas alla de som inte angett ett gott skäl till varför de inte kommit till återträffen. Detta ansvar läggs på enheten. Under återträffen skall den grupp som den som uteblivit tillhörde bestämma hur han eller hon skall kontaktas och rapportera detta till chefen för enheten. Det är sedan chefens ansvar att kontrollera att kontakten verkligen tas.

Om det vid kontakten visar sig att den uteblivne har behov av stöd i någon form, rapporteras detta till SWEDINT. Därefter tar SWEDINT en personlig kontakt med den enskilde för att klarlägga vilken form av stöd som behövs. I de allra flesta fall sker kontakten genom ett personligt möte.

Kamratföreningen Bataljonen är en annan viktig part då det gäller att upptäcka kvardröjande psykiska reaktioner. Genom överenskommelse med Försvarsmakten utbildas kamratstödjare inom kamratföreningen och dessa har även möjlighet att påverka enskilda att söka hjälp via SWEDINT.

4.4 Antagning av anställda till utlandsstyrkan

Vilka som antas till utlandsstyrkan är inte betydelselöst från skadeförebyggande synpunkt. Exempelvis kan vissa personer ha större benägenhet att utsätta sig själva och andra för risker och vidare kan personliga problem förvärras under den stress som en anställning i utlandsstyrkan kan ge upphov till.

Som grund för antagningen av anställda i utlandsstyrkan gäller sedan 1 juli 1997 "Anvisningar för rekryterings- och antagningssystem för utlandsstyrkan".

De högsta cheferna i utlandsstyrkan utses av Högkvarteret, medan övriga anställningar sker efter ett samarbete mellan SWEDINT och det förband som utsetts som lokal produktionsledare.

Vid antagningen gäller att personer som tidigare tjänstgjort i utlandsstyrkan inte bör tas i anspråk förrän efter minst tolv månaders vistelse i Sverige. Vidare bör en person komma i fråga för högst tre utlandsmissioner inom en sjuårsperiod bland annat för att minska risken för PTSD. Den personal som tas ut skall uppfylla de kvalifikationskrav och gradkrav som anges i befattningsbeskrivningen. Därvid skall bestämmelsen i 5 § förordningen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten om att det inte bör anställas någon med högre kvalifikationer än vad uppgiften kräver beaktas.

De personer som förekommer i kriminalregistret skall inte tas ut till utlandstjänst. Dock kan chefen för SWEDINT göra undantag från denna regel. På de personliga planet försöker man undvika de som "flyr" från personliga problem, eftersom detta snarare brukar öka problemen.

5 Omhändertagande vid personskada

Detta kapitel behandlar både det kortsiktiga och det långsiktiga omhändertagandet vid personskada under anställning i utlandsstyrkan. I detta ingår först och främst det omedelbara omhändertagandet vid en olycka. Vidare innefattas det krisstöd som ges till de anhöriga och det arbete som genomförs för att fånga upp dem som drabbats av skador, främst då psykiska. Slutligen skall också behandlas den sociala och arbetslivsinriktade rehabiliteringen av skadade.

5.1 Omedelbart omhändertagande vid personskada

Målet för det omedelbara omhändertagandet vid en olycka i utlandsstyrkan är att den skadade så fort som möjligt skall få adekvat vård och följderna av skadan därigenom minimeras. Självklart skiljer sig åtgärderna väsentligt åt beroende på vilken typ av skada det är fråga om. Vissa skador kan kräva omedelbart omhändertagande, andra inte. Vissa skadade behandlas bättre på platsen, andra behöver transporteras till Sverige.

Om någon skadas i en olycka är den första insatsen den första hjälp som den skadades kollegor ger. Under utbildningen skall alla anställda ha lärt sig grunderna för första hjälp. Samtidigt tas en kontakt med läkare på enheten för avvägning av om skadan kan hanteras med hjälp av de tillgängliga resurserna på platsen. Om skadan är av sådan art att den skadade behöver transporteras till Sverige kontaktas sjukvårdsavdelningen vid operationsledningen på Högkvarteret, varifrån hemtransporten leds.

Transporten till Sverige sker i fråga om missionen i Bosnien-Hercegovina med norskt ambulansflyg. Oftast är målet universitetssjukhuset i Linköping, där det finns särskild kompetens vad gäller krigsskador.

När den skadade landar i Sverige övergår ansvaret till försvarsområdesbefälhavaren i Strängnäs som möter i Linköping. Den

skadade överförs härefter till sjukhus i det landsting där han eller hon är bosatt. Då övergår ansvaret till berörd försvarsområdesbefälhavare.

När den skadade väl kommit till Sverige är vården en fråga för den allmänna hälso- och sjukvården och inte för Försvarsmakten, vars insatser begränsas till psykosocialt stöd.

I fråga om psykiska stressreaktioner kan de vara nog så allvarliga utan att en transport till Sverige är nödvändig. Istället kan det finnas anledning att sända specialister till missionsområdet.

5.2 Krisstöd

Under det senaste decenniet har det i samhället alltmer observerats att människor som drabbas av emotionella kriser har behov av stöd. Det som tidigare ofta betraktades som "vanlig medmänsklighet" har alltmer fått organiserade former. I samhället har inrättats beredskap både på kommunal och landstingsnivå för att kunna möta behov vid större katastrofer och olyckor. Detta stöd utlöses dock inte vid personliga kriser hos enskilda.

Krisstöd inom Försvarsmakten

I "Handbok för personaltjänst" redovisas riktlinjer för krisstödet inom Försvarsmakten. Riktlinjerna gäller både händelser inom landet och händelser som drabbar anställda i utlandsstyrkan.

Försvarsmaktens krisstödsarbete är ett led i personalansvaret. Det åvilar varje chef att tillse att personalen har tillgång till adekvat stöd vid emotionella kriser. Detta gäller både vid enstaka olyckstillfällen och vid större katastrofer. Både vid förband och skolor finns beredskap att hantera de psykosociala behov som kan uppstå vid olyckor eller katastrofer som drabbar personalen. Inom ramen för denna beredskap tar Försvarsmakten också ansvar för anhöriga till drabbad personal.

Målsättningen med Försvarsmaktens krisstödsarbete är att dels genom utbildning och information förebygga stressreaktioner, dels genom stödåtgärder reducera bestående effekter av emotionell kris.

Vid kriser bland personal inom landet består beredskapen av krisstödsgrupper som varje lokal produktionsledare har tillgång till endera genom egen organisation eller genom försvarsområdesbefälhavarens försorg. På regional nivå finns ett samordningsansvar i militärområdesstaberna och centralt finns en central krisstödsgrupp i Högkvarteret.

Vid olyckor i utlandsstyrkan finns som regel utbildad personal på plats som kan hantera stödet till drabbade. Om behovet är stort kan även

personal från Sverige med kompetens inom psykosocialt stödarbete transporteras till det område där en viss enhet inom utlandsstyrkan tjänstgör.

Meddelande till anhöriga i Sverige lämnas om möjligt av den skadade själv. Vid svåra skador och dödsfall skall meddelandet framföras av försvarsområdesbefälhavaren eller officerare på motsvarande nivå åtföljd av lämplig person ur den lokala krisstödsgruppen.

De anhöriga erbjuds stöd genom Försvarsmaktens försorg både vad gäller emotionella och praktiska frågor. Vid behov sker kontakt och samordning med samhällets övriga resurser.

Anhöriga till den som skadats så svårt under tjänstgöring i utlandsstyrkan att transport till Sverige är nödvändig erbjuds möjlighet att möta den skadade på den plats vederbörande förs till. Vid dödsfall erbjuder sig Försvarsmakten, genom försvarsområdesbefälhavarens försorg, att genomföra mottagningsceremoni vid lämplig flygplats i Sverige. Vidare erbjuds stöd till anhöriga vad gäller arrangemang i samband med begravning.

5.3 Rehabilitering

Systemet för att rehabilitera dem som drabbats av en nedsättning av arbetsförmågan på grund av skada eller sjukdom skiljer sig åt beroende på om den skadade har en anställning eller inte. När det gäller de anställda har arbetsgivaren det huvudsakliga ansvaret tillsammans med försäkringskassan, medan länsarbetsnämnderna träder in i arbetsgivarens ställe om den skadade är arbetslös.

Rehabiliteringen av anställda regleras av 22 kap. lagen om allmän försäkring samt arbetsmiljölagen. Dessa bestämmelser kompletteras av 7 § lagen om anställningsskydd.

5.3.1 Lagen om anställningsskydd

Reglerna i lagen om anställningsskydd har betydelse för att en skadad skall rehabiliteras eftersom en arbetsgivare inte hur som helst kan säga upp en person som skadats.

Enligt 7 § nämnda lag skall en uppsägning vara sakligt grundad och en uppsägning är inte det om det är skäligt att begära att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete. Detta innebär att det förhållandet att den skadade inte längre kan klara sitt tidigare arbete inte utgör grund

för en uppsägning om han eller hon kan utföra annat arbete åt arbetsgivaren.

5.3.2 Lagen om allmän försäkring

Reglerna om rehabilitering i 22 kap. lagen om allmän försäkring infördes 1992. Syftet med lagstiftningen var särskilt att främja och utveckla sådana rehabiliteringsåtgärder som är av betydelse för att underlätta att personer som varit sjukskrivna under lång tid återgår till arbetet. I målgruppen inräknades också de som uppbär sjukbidrag eller förtidspension. Det är alltså fråga om en arbetslivsinriktad rehabilitering, till skillnad från den medicinska rehabilitering som sker inom hälso- och sjukvården.

Arbetsgivaren har enligt prop. 1990/91:141 s. 41 ansvar "för att den anställdes rehabiliteringsbehov kartläggs och för att erforderliga arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder vidtas". Det anfördes vidare att "ansvar för rehabilitering kan avse dels ett ansvar för att en anställd som har behov av rehabilitering får detta behov utrett och tillgodosett, dels ett ansvar för att det hos arbetsgivaren finns en fungerande organisation för rehabiliteringsarbetet."

I propositionen uttalades dessutom avseende arbetsgivarens ansvar att det "ligger i både arbetsgivarens och den anställdes intresse att rehabilitering sker snabbt och effektivt. En första uppgift vid längre sjukfrånvaro eller flera korta sjukfall är att ta reda på om det behövs några särskilda rehabiliteringsåtgärder. Arbetsgivaren bör ha ansvaret för att en sådan utredning görs. För att detta skall kunna fungera är det viktigt att arbetsgivaren har en ändamålsenlig organisation för rehabiliteringsarbetet och ett system för att tidigt fånga upp behovet av rehabilitering. - - - Ansvaret för att klarlägga rehabiliteringsbehovet bör gälla oavsett hur behovet har uppstått."

Enligt propositionen borde arbetsgivarens ansvar dock inte stanna vid det ovannämnda. "I arbetsgivarens ansvar bör också ingå att vidta de arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder som kan genomföras inom eller i anslutning till den egna verksamheten. Exempel på sådana åtgärder är arbetsprövning, arbetsträning, utbildning och omplacering. Det bör också kunna bli fråga om att vidta tekniska åtgärder eller att skaffa särskild utrustning för att ändra den fysiska miljön och därmed minska arbetsbelastningen för den enskilde. Det kan även gälla åtgärder beträffande arbetsinnehåll och arbetsorganisation."

Avseende inriktningen hos rehabiliteringen sades vidare att den bör "vara att den anställde skall beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren. Förvärvsarbetet och gemenskapen på arbetsplatsen är en betydelsefull

del i det sociala livet. Arbetskamraterna är ofta ett starkt stöd för den som efter en sjukdomsperiod behöver rehabiliteras för att kunna återgå i arbete."

Den som är försäkrad enligt lagen om allmän försäkring skall enligt 22 kap. 1 § ha möjlighet till rehabilitering och ha rätt till rehabiliteringspenning. Att märka är att reglerna inte är knutna till en anställning utan gäller oavsett om den försäkrade är arbetstagare, uppdragstagare eller arbetslös. Rehabiliteringen skall syfta till att återge den som drabbats av sjukdom arbetsförmågan och ge honom eller henne möjlighet att försörja sig genom förvärvsarbete. Begreppen sjukdom och arbetsoförmåga syftar på reglerna om sjukpenning. Vilka åtgärder som skall genomföras för rehabiliteringen skall planeras i samråd med den försäkrade. Vid denna planering skall den försäkrades individuella förutsättningar och behov vara utgångspunkten.

Den försäkrades arbetsgivare har ansvaret för att en rehabilitering inleds. Om det inte framstår som obehövligt skall arbetsgivaren starta en rehabiliteringsundersökning när den försäkrade varit helt eller delvis sjukskriven i mer än fyra veckor. Undersökning skall också göras om den försäkrade ofta varit frånvarande på grund av sjukdom eller den försäkrade själv begär det. I lagens förarbeten har angetts frånvaro vid sex tillfällen under det senaste året. Omfattningen av utredning kan variera efter omständigheterna. Syftet är att beskriva vilka åtgärder som kan behövas för att den enskilde skall kunna återgå till sitt arbete och klara ut vem som skall ansvara för åtgärderna. Utredning skall inte göras om det är obehövligt. Exempel på detta är när det står klart att en återgång kan ske utan att några särskilda åtgärder vidtas. Ett skäl till att särskilda åtgärder inte behövs kan vara att arbetsgivaren redan har en lämplig organisation. Att arbetsgivaren är skyldig att se till att det finns en lämplig rehabiliteringsverksamhet följer av 3 kap. 2 a § lagen (1977:1160) om arbetsmiljö.

I de fall den försäkrade är arbetslös initieras en rehabilitering av försäkringskassan. I och för sig har arbetsmarknadsmyndigheterna ett rehabiliteringsansvar, men de saknar information om en arbetslös är sjukskriven. När den som är arbetslös varit sjukskriven under mer än fyra veckor skall frågan om rehabilitering aktualiseras. Försäkringskassan planerar i samråd med länsarbetsnämnden de vidare åtgärderna.

Rehabiliteringsutredningen skall vara klar inom åtta veckor från dagen för anmälan av sjukdomsfallet, eller då den föranletts av flera fall, det senaste. Om utredningen istället sker på den försäkrades begäran skall den vara klar senast inom åtta veckor från begäran. När utredningen är klar skall den sändas till försäkringskassan. Om den inte blivit

klar inom den föreskrivna tiden skall kassan istället underrättas om skälet till dröjsmålet och när den kan väntas bli klar.

Om den försäkrade medger det skall rehabiliteringsutredningen göras i samråd med hans eller hennes arbetstagarorganisation. Skälet till att medgivande krävs är att utredningen kan innehålla integritetskänsliga uppgifter.

Under vissa förutsättningar kan försäkringskassan ta över ansvaret för rehabiliteringsutredningen. Skäl för detta kan vara att arbetsgivaren saknar kompetens och resurser för utredningen eller att arbetsgivaren trots påminnelser inte sköter sina åligganden. Vidare kan relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare vara sådana att det är svårt att genomföra utredningen.

Det åligger den försäkrade att lämna de upplysningar som behövs för att hans eller hennes behov av rehabilitering skall kunna klarläggas. Vidare är den försäkrade skyldig att medverka aktivt i rehabiliteringen. Följden av att den försäkrade inte sköter dessa åligganden kan bli att rehabiliteringspenningen sätts ned.

Det övergripande ansvaret för rehabiliteringsverksamheten ligger hos försäkringskassan. Kassan skall samordna och utöva tillsyn över de åtgärder som vidtas för att rehabilitera försäkrade. Vidare skall kassan i samråd med den försäkrade se till att hans behov av rehabilitering kartläggs och att de nödvändiga åtgärderna vidtas.

Om den försäkrade medger det skall kassan samarbeta med hans eller hennes arbetsgivare och arbetstagarorganisation, socialtjänsten, arbetsförmedlingen samt de andra myndigheter som kan vara berörda. Kassan skall verka för att var och en av dessa inom sitt område vidtar de nödvändiga åtgärderna för att rehabiliteringen skall lyckas. Slutligen skall kassan se till att rehabiliteringen påbörjas så fort det är möjligt med hänsyn till medicinska och andra omständigheter.

När den försäkrade deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering kan rehabiliteringsersättning utges. För detta krävs dock att arbetsförmågan är nedsatt med minst en fjärdedel och att åtgärderna syftar till att förkorta sjukdomstid eller att häva eller förebygga arbetsoförmåga. Rehabiliteringsersättning består dels av rehabiliteringspenning, dels av särskilt bidrag. Rehabiliteringsersättning utgår som längst till och med den månad då den försäkrade fyller 65 år. Det särskilda bidraget utges under rehabiliteringstiden för de ökade kostnader den försäkrade får.

Hel rehabiliteringspenning utgör 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten delad med 365, dvs. samma belopp som sjukpenningen. På samma sätt som sjukpenning kan rehabiliteringspenning utgå hel, med tre fjärdedelar, med hälften eller med en fjärdedel motsvarande nedsättningen av arbetsförmågan. Arbetsförmågan skall anses

nedsatt i den mån rehabiliteringen förhindrar arbete. Det är alltså inte sjukdomen som avgör i vilken grad arbetsförmågan skall anses nedsatt.

Rehabiliteringspenningen skall minskas med vad som utgår i sjukpenning eller föräldrapenning enligt samma lag, sjukpenning och livränta enligt lagen om arbetsskadeförsäkring samt den del av studiemedel eller liknande som inte skall återbetalas. Detsamma gäller ersättning som den försäkrade får på grund av utländsk lagstiftning.

Försäkringskassan skall upprätta en rehabiliteringsplan i de fall då rehabiliteringsersättning kan utgå. Planen skall upprättas i samråd med den försäkrade och ange vilka åtgärder som skall vidtas. Vidare skall planen ange vem som har ansvaret för respektive åtgärd och en tidsplan för rehabiliteringen. Planen skall dessutom innehålla en uppgift om den beräknade kostnaden för ersättning under rehabiliteringtiden. Försäkringskassan skall fortlöpande se till att rehabiliteringsplanen följs och att det görs nödvändiga ändringar i den.

5.3.3 Arbetsmiljölagen

En stor del av arbetsgivarens rehabiliteringsarbete faller tillbaka på arbetsmiljölagen (1977:1160). Samtidigt med att 22 kap. lagen om allmän försäkring infördes gjordes en rad ändringar i arbetsmiljölagen. Bland annat ålades arbetsgivare att se till att en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet bedrivs på arbetsplatsen. I prop. 1990/91:140 Arbetsmiljö och rehabilitering, s. 49 anfördes:

Arbetsplatsens betydelse för ett aktivt och tidigt arbete med arbetsmiljöanpassning kan inte nog understrykas. I linjeorganisationen, på arbetsledarnivå, finns ofta de bästa förutsättningarna att bedöma, genomföra och följa upp insatser för anpassning och yrkesinriktad rehabilitering.

Kraven på att det finns en på lämpligt sätt organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet är generella och gäller alla arbetsgivare. Organisationen av arbetet måste anpassas efter skyldigheterna i lagen om allmän försäkring och arbetsmiljölagen. Hur en på lämpligt sätt organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet i detalj bör utformas varierar beroende på förutsättningarna inom olika verksamheter. Det kan t.ex. innebära att arbetsgivaren ser till att det finns:

- kompetens och kontaktpersoner
- ekonomiska resurser avdelade för ändamålet
- policy och mål för frågorna
- organisation av arbetet

- tydlig ansvarsfördelning
- rutiner för tidiga kontakter med sjukskrivna
- rutiner för undersökning av rehabiliteringsbehov m.m.
- rutiner för kontakter med myndigheter, företagshälsovård m.fl.
- rutiner för kontroll, uppföljning och utvärdering
- samverkan med arbetstagarna

Organisation och rutiner måste vara sådana att tidiga varningssignaler uppmärksammas och att åtgärder mot ohälsa planeras och genomförs. Det är däremot inte nödvändigt att man med interna krafter klarar att kartlägga, bedöma behov av och genomföra alla åtgärder. Det finns olika organ med särskild kompetens som kan anlitas för detta.

Det är i 3 kap. 2 a § tredje stycket arbetsmiljölagen som arbetsgivarens rehabiliteringsansvar regleras. Arbetsgivaren skall se till att det inom hans verksamhet finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av de uppgifter som åvilar honom enligt både arbetsmiljölagen och 22 kap. lagen om allmän försäkring.

För rehabiliteringen har även 2 kap 1 § andra stycket betydelse. Där stadgas att arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysisk och psykiskt hänseende. Det åligger alltså arbetsgivaren att löpande förändra en arbetsplats så att den anställde kan klara sitt arbete även om han eller hon drabbats av en fysisk eller psykisk skada.

5.3.4 Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar

Genom en ändring av förordningen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten har Försvarsmakten sedan 1 januari 1997 ansvar för rehabilitering av de som skadats i utlandsstyrkan även för tiden efter det att de avslutat sin anställning inom Försvarsmakten.

Enligt 15 § förordningen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten gäller att Försvarsmakten har ett ansvar för att de rehabiliteringsuppgifter som åvilar en arbetsgivare enligt 22 kap. lagen om allmän försäkring fullgörs även gentemot en tidigare anställd som skadats under tjänstgöring i utlandsstyrkan. Ansvaret skall enligt övergångsbestämmelserna tillämpas beträffande dem som skadats efter år 1992. Förordningsbestämmelsen fråntar inte den skadades eventuella arbetsgivare hans ansvar enligt lagen om allmän försäkring eller arbetsmiljölagen.

I syfte att ta fram riktlinjer och direktiv för detta rehabiliteringsansvar tillsattes en arbetsgrupp inom Försvarsmakten. De synpunkter som framkom genom arbetsgruppen var följande.

Försvarsmaktens åtgärder för att rehabilitera en skadad behöver inte begränsas av ansvaret enligt 22 kap. lagen om allmän försäkring utan i det enskilda fallet kan en bedömning göras av om ytterligare stöd bör ges. Rehabiliteringsåtgärderna bör vidare genomföras under samarbete med försäkringskassan, arbetsförmedlingen, en eventuell arbetsgivare m.fl.

Viktigt är såväl att bygga upp kompetens inom Försvarsmakten som att ta till vara den som finns inom andra berörda samhällsorgan. Kompetensen behöver omfatta kroppslig, psykisk, social och teknisk rehabilitering. Även juridisk kompetens behöver knytas till verksamheten.

I rehabiliteringsarbetet skall Försvarsmakten verka för att den skadade återfår rimlig funktionsförmåga och stödja hans eller hennes återgång till samhället. Grunden för rehabiliteringen skall vara individens möjligheter och förutsättningar.

Rehabiliteringsarbetet skall ledas av personalavdelningen på Högkvarteret men så långt möjligt handläggas i samråd med lokal personal inom Försvarsmakten och eventuell arbetsgivare.

Personalavdelningen på högkvarteret har erhållit information från SWEDINT i fråga om vilka av de tidigare anställda som skulle kunna omfattas av rehabiliteringsansvaret. Dessa personer, vilka var ungefär 50, har därefter tillställts en enkät, vilken innehållit de frågor som krävts för avgörandet om ytterligare åtgärder behövts. Av de 50 har ca 20 svarat att de behöver stöd från Försvarsmakten; dock har de flesta velat ha stöd i fråga om vilken ersättning de varit berättigade till med anledning av skadan.

Särskilda åtgärder för rehabilitering har hittills ansetts kunna komma i fråga för sex personer, varav beslut om någon form av stöd fattats beträffande tre. De andra tre är ännu inte tillräckligt återställda medicinskt för att åtgärder i syfte att rehabilitera dem i andra avseenden skall vara meningsfulla.

Det åtgärder som hittills beslutats har i första hand avsett längre utbildningar på universitet eller folkhögskola.

De ansvariga för rehabiliteringsverksamheten har bedömt att upp till tio personer per år kan komma i fråga för insatser vid nuvarande storlek på utlandsstyrkan.

6 Ersättning för personskada – allmänna principer

De grundläggande reglerna för ersättning vid personskada finns i skadeståndslagen. Den ersättning som kan bli följden av en skada kan delas upp i en rad poster. Till dem hör sjukvårdskostnader, inkomstförlust, sveda och värk, lyte och men samt olägenheter i övrigt. För den kränkning vissa brottsliga gärningar inneburit kan dessutom särskild ersättning utgå. Av de olika ersättningsposterna brukar ersättning för sjukvårdskostnader och för inkomstförlust hänföras till den ekonomiska skadan, medan övriga klassas som ideella skador.

6.1 Skadeståndsrättens roll i det sociala skyddsnätet

Vid sidan om möjligheten till ersättning genom ett skadeståndsrättsligt anspråk finns en rad olika försäkringssystem ur vilka ersättning kan komma att utgå. Försäkringar har dessutom betydelse vid krav mot skadevållaren eftersom en eventuell ersättning ofta utgår ur en ansvarsförsäkring som omfattar honom eller henne.

De ersättningssystem genom vilka ersättning kan komma att betalas kan vara både privata och allmänna. Vid sidan av de allmänna försäkringssystemen finns också särskilt reglerade ersättningsformer. Ett exempel på det sistnämnda är den riskgaranti som gäller för de anställda i utlandsstyrkan.

De olika försäkringarna och ersättningssystemen skiljer sig åt både beroende på vilken grad av anknytning som krävs till den skadevållande handlingen och i fråga om vilka olika delposter som ersätts vid en personskada.

Vid ett rent civilrättsligt anspråk gentemot den som orsakat en skada krävs dels att skadan vållats genom vårdslöshet, dels att den är en rimligt förutsebar följd av ett visst handlande. Vid många av de andra ersättningsformerna räcker det med en lösare anknytning. För att sjukpenning enligt lagen om allmän försäkring skall utgå krävs till exempel

bara att arbetsoförmåga föreligger på grund av sjukdom och oavsett hur denna uppkommit utgår ersättning.

Av de olika ersättningsposter som kan ingå vid en personskada ersätts samtliga genom vissa ersättningssystem som brottsskadeersättningen, trafikförsäkringen och personskadeavtalet. I andra ersättningssystem kompenseras bara viss del av skadan, ofta inkomstförlust. Exempel på detta är de olika ersättningar som kan utgå i samband med en arbetsskada.

Att den allmänna skadeståndsrätten i princip utgör grunden för ersättning med anledning av personskada eller avbräck i inkomsterna innebär inte att de olika försäkringssystemen inte i sin tur påverkat skadeståndsrätten. Vid en jämförelse mellan Europa och USA brukar man säga att våra relativt sett modesta skadestånd delvis har sin grund i att den skadade oftast blir omhändertagen oavsett om han eller hon får ersättning av skadevållaren och alltså inte är beroende av skadeståndet. På detta sätt har de sociala skyddsnäten verkat återhållande på utvecklingen mot högre ersättningsnivåer.

6.2 Skadeståndslagen

Den grundläggande bestämmelse som reglerar ersättning för personskada är 5 kap. 1 § skadeståndslagen (1972:207). Där stadgas att skadestånd till den som tillfogats personskada omfattar ersättning för sjukvårdskostnad och andra utgifter, inkomstförlust, sveda och värk, lyte och annat stadigvarande men samt olägenheter i övrigt till följd av skadan. Vidare sägs att ersättning för inkomstförlust skall motsvara skillnaden mellan den inkomst som den skadelidande skulle ha kunnat uppbära om han inte skadats och den inkomst han trots skadan har eller borde ha uppnått eller som han kan beräknas komma att uppnå genom ett sådant arbete som motsvarar hans krafter och färdigheter och som rimligen kan begäras av honom med hänsyn till tidigare utbildning och verksamhet, omskolning eller annan liknande åtgärd samt ålder, bosättningsförhållanden och därmed jämförliga förhållanden. Med inkomstförlust likställs vidare intrång i näringsverksamhet och dessutom likställs värdet av hushållsarbete i hemmet med inkomst.

Om skadan lett till döden utgår enligt 5 kap. 2 § ersättning för begravningskostnad och annan skälig kostnad till följd av dödsfallet samt förlust av underhåll. För att ersättning för förlust av underhåll skall utgå krävs dock att den efterlevande enligt lag hade rätt till underhåll eller i annat fall var ekonomiskt beroende av den avlidne.

Från ersättning för inkomstförlust eller förlust av underhåll skall enligt 5 kap. 3 § avgå ersättning enligt lagen om allmän försäkring, lagen om arbetsskadeförsäkring eller liknande ersättning. Detsamma gäller pension eller annan periodisk ersättning samt sjuklön som betalas av arbetsgivare eller ur en försäkring som är en löneförmån.

Vid sidan av dessa ersättningsposter kan den skadelidande, om skadan orsakats av viss brottslig gärning, enligt 1 kap. 3 § få ersättning för personligt lidande eller så kallad kränkning (se nedan).

Sjukvårdskostnader m.m.

I princip är alla sjukvårdskostnader ersättningsgilla, åtminstone om de kan anses vara nödvändiga för den medicinska rehabiliteringen. I bakgrunden finns dock regeln om att den skadelidande bör minimera skadan. Detta innebär i ett system som vårt att den skadelidande bör använda sig av den offentliga sjukvården i så stor utsträckning som möjligt. I vanliga fall kommer därför ersättningen enbart att omfatta kostnader för patientavgifter, medicin och resor till och från olika vårdinrättningar.

I vissa fall kan dock annan form av vård vara motiverad. Det har förekommit att kostnader för vård i hemmet godkänts även om den blivit avsevärt dyrare än vad det kostat att vårdas på vanligt sjukhus eftersom vården i hemmet hade haft stor betydelse för rehabiliteringen.

Ersättning av denna typ kan inte bara tillfalla den som drabbats av den fysiska eller psykiska skadan. Även anhörigas kostnader har i viss mån ansetts ersättningsgrundande. I ett fall fick en person som rest till Sverige från Australien med anledning av att en anhörig skadats, ersättning för resekostnaderna. Någon ersättning för inkomstförlust utgick dock inte.

Inkomstförlust

Ersättning för inkomstförlust delas ofta in i två poster, dels den konstaterade förlusten för förfluten tid, dels den förväntade förlusten för framtiden.

När det gäller inkomstförlusten för förfluten tid så är den relativt okomplicerad att beräkna om den skadade har ett heltidsarbete. Den som arbetar bara under en viss säsong har i princip inte rätt till ersättning för tid då han eller hon inte skulle ha arbetat. Vid bestämning av ersättning för förfluten tid skall avdrag göras för ersättning som utgått i form av sjukpenning eller liknande.

I de fall den skadade inte är arbetstagare bestäms ersättningen efter särskilda principer. Om den skadade varit egen företagare skall intrånget i näringsverksamheten, dvs. det avbräck skadan vållat, jämställas med inkomstförlust. Ett exempel på sådant avbräck är om en lantbrukare som skadats inte kan sköta sin djurbesättning utan måste slakta den och därmed lider förlust. Även värdet av hushållsarbete jämställs med inkomst. I flera äldre rättsfall har ersättning utgått för kostnaden för hemhjälp då en husmor skadats. Den som studerar kan få ersättning för den försening skadan orsakar, till exempel har ersättning då studier försenats utgått med ingångslön för motsvarande tid.

I fråga om inkomstförlust avseende framtiden skall en individuell bedömning göras. Vad som skall bestämmas är skillnaden mellan den inkomst den skadade borde ha haft om han eller hon inte skadats, och den inkomst som kan förväntas. Att bestämma förlusten kan kräva en omfattande utredning vilket innebär att frågan om ersättning ofta inte kan avgöras förrän långt efter att skadan inträffat.

En annan viktig fråga är om ersättning för framtida inkomstförlust skall utgå som livränta eller som kapital. I Sverige har det sedan länge varit tradition att det utgår någon form av livränta, utom då det kapitaliserade beloppet skulle bli lågt. I detta avseende skiljer sig Sverige från de flesta andra länder. För att ersättningen skall utgå som kapital talar att det ökar den skadelidandes möjligheter att utnyttja ersättningen. Å andra sidan finns risk att den skadade inte har möjlighet eller förmåga att placera medlen långsiktigt och därför står utan hjälp efter ett par år. Skadeståndslagen ger möjlighet till båda ersättningsformerna och det är bara då ersättningen är av väsentlig betydelse för den skadelidandes försörjning som den bör utgå som livränta.

Precis som när det gäller inkomstförlust för förfluten tid skall annan typ av ersättning som utgått till exempel genom de allmänna försäkringssystemen räknas av då en livränta eller ett kapitalbelopp bestäms.

Sveda och värk

Sveda och värk är en ideell skadepost som omfattar lidandet under den akuta sjukdomstiden till skillnad från den ersättning som utgår för lyte och men. Vad som ersätts är främst den fysiska smärta och det obehag som skadan lett till, men i viss mån kan även oro inför framtiden kompenseras. Ersättning kan alltså utgå för såväl fysiska som psykiska följder.

Hur stor ersättningen skall bli bestäms av hur länge den akuta sjukdomstiden varat. Den är i princip högre vid sjukhusvistelse än annars

och särskilt hög vid intensivvård eller liknande. Detta är dock bara yttre faktorer att hänga upp bedömningen på. Självklart kan det förekomma att personer med mycket smärtsamma skador inte behöver vårdas på sjukhus. Det maximala ersättningsbeloppet för sveda och värk låg 1995 på ca. 80 000 kr.

Lyte och men

Med lyte och men avses fysiska defekter som inte behöver påverka inkomstförmågan. Med lyte förstås vanligen rent fysiska defekter som påverkar inte bara arbetsförmågan och därmed inkomsten utan även levnadsföringen i övrigt. Till den trängre kretsen av men hör rörelseinskränkningar, dövhet, huvudvärk, smärtor etc. Ersättning kan dock även utgå för vanställande ärr och annat som inte medför annat än psykiskt obehag eller är generande.

Följderna av lyte eller men kan i viss mån sägas vara ekonomiska i det att skadan i förlängningen innebär kostnader. En invalidiserad kan behöva byta bostad. Han eller hon kan också drabbas av sjukdom oftare och behöva ta hjälp med sådant som tidigare gick att klara själv. Denna typ av extrakostnader ersätts dock inom ramen för denna skadepost.

När det gäller att bestämma storleken på ersättning beaktas såväl den medicinska invaliditetsgraden som den skadades ålder. I de fall ingen medicinsk invaliditet föreligger, till exempel vid missprydande ärr, har ledning hämtats från motsvarande skador.

Ersättning för lyte och men brukar regelbundet utgå som kapitalbelopp. Ersättningen kapitaliseras efter den skadades ålder så att en ung person kan få ut väsentligt mer än en äldre. Den övre gränsen för ersättning låg 1995 i princip på ca. 650 000 kr.

Olägenheter i övrigt

Som en särskild skadepost infördes olägenheter i övrigt i skadeståndslagen 1975. Som exempel på vad som kan ersättas under denna beteckning kan nämnas anspänning i arbetet. Det kan antas att den som drabbats av en skada, även om han eller hon inte fått sänkt inkomst, behöver anstränga sig mer för att bibehålla inkomsten och kan få svårare att avancera till den position som annars skulle ha uppnåtts.

Även förlusten av möjlighet till fritidsaktivitet kan kvalificera till ersättning. Detta gäller till exempel att man hindras att utöva idrott eller friluftsliv och jakt eller inte kan resa längre sträckor. Denna typ av skada har också rubricerats som anspänning på fritiden.

Olägenheterna i övrigt kan också bestå i ändringar i den dagliga livsföringen. Till exempel har ökade besvär vid reparationer av hus och bil eller vid hushållsarbete godtagits.

Ersättning för olägenheter i övrigt brukar beräknas till ett fast belopp per år. På samma sätt som vad som gäller för lyte och men anpassas ersättningen efter åldern. Det högsta sammanlagda belopp som utgivits från trafikförsäkringen för denna typ av skada var 1995 585 000 kr.

Personligt lidande

Ersättning för personligt lidande utgår enligt 1 kap. 3 § skadeståndslagen vid vissa typer av brott. Denna ersättningspost brukar också benämnas ersättning för kränkning. De är brott mot den personliga friheten, annat ofredande, brytande av post eller telehemlighet, intrång i förvar, olovlig avlyssning, olaga diskriminering, ärekränkning eller annan liknande gärning. Ersättning utgår bara till den som blivit utsatt för brottet.

Till brott mot den personliga friheten räknas inte bara de brott mot frihet som anges i 4 kap. brottsbalken utan även brott mot liv och hälsa (3 kap. brottsbalken) och sexualbrott (6 kap. brottsbalken).

6.3 Inkomstskatteplikt för skadestånd

Den grundläggande skiljelinjen för om ett skadestånd är skattepliktigt eller inte är om det ersätter något som hade varit skattepliktigt, exempelvis inkomst.

I 19 § 1 st 3 kommunalskattelagen (1928:370) stadgas att som skattepliktig inkomst inte skall räknas ersättning jämlikt lagen om allmän försäkring, lagen om arbetsskadeförsäkring eller annan motsvarande reglering om ersättningen inte grundas på förvärvsinkomst, ersättning som tillfallit någon på grund av försäkring som inte tagits i samband med tjänst samt ersättning från trafikförsäkring, annan ansvarighetsförsäkring eller skadeståndsförsäkring om ersättningen inte avser förlorad inkomst av skattepliktig natur.

Av de olika delposterna i en ersättning enligt skadeståndsrätten är det i princip bara ersättningen för inkomstförlust som brukar anses skattepliktig.

6.4 Samordning mellan olika ersättningar

Som huvudregel sker samordning eller avräkning mellan olika ersättningar i den mån de kan sägas vila på samma grund. Detta innebär att ersättning för inkomstförlust inte bör kunna utgå med mer än 100 procent. Även i fråga om ideell ersättning sker normalt avräkning. Dock sker ingen avräkning för s.k. beloppsersättningar, dvs. ersättningar som utgår med visst belopp vid en skada eller där ersättning inte baseras på någon av de enskilda skadeposterna i skadeståndslagen. Mellan ersättning enligt personskadeavtalet och ersättning enligt Statens riskgaranti eller enligt tjänstereseförsäkringen sker ingen avräkning.

7 Regler om ersättning vid personskada

Ersättning vid en personskada som inträffat under tjänstgöring i utlandsstyrkan kan utgå för såväl den ekonomiska skadan som för den ideella. Vad gäller inkomstförlust ersätts den främst genom allmänna ersättningssystem som den allmänna försäkringen och arbetsskadeförsäkringen, även om viss ersättning även kan utgå på grund av kollektivavtal.

Ideell ersättning utgår främst på grund av kollektivavtal men dessutom enligt förordningen om förmåner till anställda i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.

Till anhöriga kan utgå viss ersättning för inkomstförlust enligt de allmänna försäkringssystemen, medan ideell ersättning kan utgå både på grund av kollektivavtal och enligt nyss nämnda förordning.

Generellt gäller enligt de allmänna försäkringssystemen att de bara ger ersättning upp till sju och ett halvt basbelopp. För inkomstförluster över denna nivå kan ersättning utgå enligt kollektivavtal.

7.1 Lagen om allmän försäkring

Reglerna om de allmänna sjuk- och pensionsförmånerna finns i lagen (1962:381) om allmän försäkring. Den allmänna försäkringen består av sjukförsäkring, folkpensionering och försäkring för tilläggspension. I den allmänna försäkringen ingår också bland annat regler om rehabilitering.

Sjukförsäkringen består av ersättning för sjukvård, av sjukpenning och av föräldrapenningförmåner. Till sjukförsäkringen är bestämmelserna i lagen (1991:1047) om sjuklön knutna. Både folkpensionen och tilläggspensionen kan utgå i form av ålderspension, förtidspension och efterlevandepension.

Den allmänna försäkringen omfattar dels svenska medborgare, dels den som utan att vara svensk medborgare är bosatt i Sverige. För rätt till flertalet förmåner krävs dock inskrivning hos försäkringskassan, vilket förutsätter bosättning i Sverige. För statligt anställda gäller

särskilda regler. Om regeringen inte föreskrivit annat skall den som sänds till ett annat land av en statlig arbetsgivare för arbetsgivarens räkning anses vara bosatt i Sverige även om utlandsvistelsen är avsedd att vara längre än ett år. Även medföljande make, sambo samt barn under 18 år skall i sådant fall anses vara bosatta i Sverige.

7.1.1 Sjukpenning

Rätt till sjukpenning föreligger för den som är inskriven vid försäkringskassa och som har en sjukpenninggrundande inkomst som uppgår till 24 procent av basbeloppet (f.n. ca. 8 800 kr). Med sjukpenninggrundande inkomst avses inkomst av arbete och den utgörs av den årliga inkomst som den försäkrade kan antas komma få tillsvidare.

Vilken inkomst en försäkrad kan antas få är en bedömningsfråga. Särskilt svår kan bedömningen vara vid tillfällig anställning. Enligt huvudregeln krävs att den tillfälliga anställningen varar minst sex månader. För att den enskilde efter denna period skall få behålla sin sjukpenninggrundande inkomst krävs att han eller hon uppfyller vissa villkor, såsom att t.ex. ställa sig till arbetsmarknadens förfogande.

I inkomsten ingår endast ersättning i pengar som den försäkrade får för eget arbete såsom arbetstagare i allmän eller enskild tjänst (inkomst av anställning) eller på annan grund (inkomst av annan förvärvskälla). Vid beräkningen av den sjukpenninggrundande inkomsten skall bortses från inkomst som överstiger sju och ett halvt basbelopp. Ersättning för arbete i form av pengar som uppgår till minst 1 000 kr räknas som inkomst av anställning, även om den försäkrade inte är anställd hos den som utger ersättningen.

Sjukpenning utgår vid sjukdom som sätter ned den försäkrades arbetsförmåga med minst en fjärdedel. Arbetsmarknadsmässiga, ekonomiska, sociala och liknande förhållanden skall dock inte vägas in vid bedömningen av hur mycket arbetsförmågan satts ned.

Med sjukdom likställs arbetsoförmåga som orsakats av tidigare sjukdom om sjukpenning utgått för den sjukdomsperioden. Vid bedömningen om arbetsförmågan är nedsatt skall hänsyn också tas till om den försäkrade kan utföra andra arbetsuppgifter som arbetsgivaren erbjuder än de sedvanliga. Sjukpenningen utgår helt eller med tre fjärdedelar, hälften eller en fjärdedel motsvarande graden av nedsättning i arbetsförmågan.

Det grundläggande sjukdomsbegreppet inom sjukförsäkringen definieras inte i lagen om allmän försäkring. Som utgångspunkt har i praxis tagits ett uttalande i förarbetena till lagen om allmän försäkring (SOU

1944:15 s. 162) om att vanligt språkbruk och gängse läkarvetenskaplig uppfattning bör vara vägledande. Med denna bakgrund kan varje onormalt kropps- eller själstillstånd som inte hör ihop med livsprocessen betecknas som sjukdom. Störningar och fysiska förändringar som beror på det naturliga åldrandet eller graviditet betraktas däremot inte som sjukdom eftersom de hör ihop med det normala levnadsförloppet.

Även om sjukdom inte föreligger kan sjukpenning ändå utgå för tid då den försäkrade genomgår medicinsk behandling eller rehabilitering som syftar till att förebygga eller förkorta sjukdom eller till att förebygga eller häva arbetsoförmåga.

Därutöver kan ersättning i form av rehabiliteringsersättning utgå då den försäkrade deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering på grund av sjukdom som satt ned arbetsförmågan med minst en fjärdedel (se avsnitt 5.3.2).

För varje dag under en sjukperiod utges sjukpenning med 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten delad med 365. Under de första 28 dagarna av en sjukperiod utgår ersättningen dock i de flesta fall enligt lagen om sjuklön (se nedan avsnitt 7.2). En sjukperiod är en oavbruten tid då den försäkrade lider av sjukdom eller har rätt till sjukpenning på grund av förebyggande behandling eller rehabilitering.

Sjukpenning utgår inte för första dagen av en sjukperiod, den s.k. karensdagen. Detta gäller dock inte om sjukperioden börjar inom fem dagar från en tidigare sjukperiod eller om den försäkrade under de senaste tolv månaderna haft tio karensdagar.

I 3 kap 4 a § har en regel om reducering av sjukpenning införts i syfte att motverka att vissa arbetstagare genom avtal tillförsäkras en högre kompensationsnivå än andra grupper. Om den försäkrade erhåller lön under sjukdomstiden skall sjukpenningen minskas med så mycket som överstiger tio procent av den lön den försäkrade skulle ha fått om han eller hon varit i arbete.

7.1.2 Folkpension

De allmänna pensionsförmånerna består av folkpension och tilläggspension. Både folkpensionen och tilläggspensionen kan utgå som ålderspension, efterlevandepension och förtidspension. Reglerna om folkpension finns i 5–9 kap. lagen om allmän försäkring. Här behandlas reglerna om ålderspension och förtidspension.

Rätten till folkpension som är ålderspension tillkommer den försäkrade från och med den månad han eller hon fyller 65 år. Efter framställning kan pensionen utgå tidigare, dock tidigast från och med den

månad den försäkrade fyller 61 år. Uttaget av ålderspension får avse hela, tre fjärdedelar, hälften eller en fjärdedel.

Hel ålderspension utgör 96 procent av basbeloppet. Om den försäkrade är gift utgår pensionen dock bara med 78,5 procent. Om pensionen börjar utgå före den månad den försäkrade fyller sextiofem minskas pensionen med en halv procent för varje månad som då pensionsuttaget börjar återstår till den månad då den försäkrade fyller 65 år.

Den som har fyllt sexton år kan få förtidspension för tiden före den månad han eller hon fyller sextiofem år. Därefter övergår pensionen i ålderspension. Förtidspension skall utgå om den försäkrades arbetsförmåga på grund av sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska eller psykiska prestationsförmågan är nedsatt med minst en fjärdedel och nedsättningen kan anses varaktig. För sådan arbetsförmågenedsättning som inte kan anses varaktig, men som kan antas bli bestående avsevärd tid utgår pensionsförmånerna istället i form av sjukbidrag, som är tidsbegränsat.

Förtidspension resp. sjukbidrag utgår i förhållande till nedsättningen av arbetsförmågan odelad, med tre fjärdedelar, med hälften eller med en fjärdedel.

Efterlevandepension

Folkpension i form av efterlevandepension består av *barnpension*, samt *omställningspension* och *särskild efterlevandepension*. Med efterlevande make likställs i fråga om rätt till omställningspension och särskild efterlevandepension den som, utan att vara gift, stadigvarande sammanbodde med en icke gift man eller kvinna vid dennes död och som tidigare har varit gift med eller har eller har haft eller då väntade barn med den avlidne.

Barn som ännu inte fyllt 18 år har enligt 2 § rätt till *barnpension*. Om ett barn som har fyllt 18 år bedriver studier som ger rätt till förlängt barnbidrag har det rätt till barnpension även för sådan tid, dock längst till och med juni månad det år då barnet fyller 20 år.

Barnpension utgör 25 procent av basbeloppet efter varje avliden förälder per år. Barnpension skall dock alltid vara så stor, att den tillsammans med barnets tilläggspension i form av barnpension, utgör 40 procent av basbeloppet efter varje avliden förälder.

En efterlevande make, som inte har uppnått 65 års ålder och som stadigvarande sammanbodde med sin make vid dennes död har rätt till *omställningspension*, om den efterlevande vid dödsfallet stadigvarande sammanbodde med barn under tolv år eller hade sammanbott med den

avlidne under en tid av minst fem år fram till tidpunkten för dödsfallet. Omställningspension gäller för en tid av sex månader räknat från tidpunkten för dödsfallet. Efter de sex månaderna skall omställningspension ändå utgå om den efterlevande har vårdnaden om och stadigvarande sammanbor med barn under tolv år. Pensionen utbetalas till dess barnet uppnått denna ålder.

Den som har rätt till omställningspension har också rätt till *särskild efterlevandepension*, om hans eller hennes möjlighet att bereda sig inkomst genom ett för honom lämpligt arbete är nedsatt med minst en fjärdedel alltsedan makens död och nedsättningen beror på arbetsmarknadsmässiga skäl, nedsatt hälsa eller annan därmed jämförlig omständighet samt kan antas inte vara endast kortvarig. Rätten till särskild efterlevandepension inträder vid den tidpunkt då rätten till omställningspension upphör.

Bedömningen av om förvärvsmöjligheten är nedsatt skall göras mot bakgrund av den efterlevandes möjlighet att bereda sig inkomst genom sådant arbete som motsvarar hans eller hennes krafter och färdigheter och som rimligen kan begäras med hänsyn till utbildning och tidigare verksamhet samt ålder, bosättningsförhållanden och andra därmed jämförliga omständigheter.

Omställningspension liksom hel särskild efterlevandepension är 90 procent av basbeloppet per år.

Handikappersättning

Som en särskild folkpensionsförmån kan handikappersättning utgå enligt 9 kap. lagen om allmän försäkring. Rätt till sådan ersättning tillkommer försäkrad som fyllt 16 år men ännu inte 65 år.

För att ersättning skall utgå krävs att den försäkrades funktionsförmåga satts ned i sådan mån att han eller hon i sin dagliga livsföring behöver mera tidskrävande hjälp av annan eller för att kunna förvärvsarbeta behöver fortlöpande hjälp av annan eller annars har betydande merutgifter. Bedömningen av rätt till handikappersättning grundas på det sammanlagda behovet. Handikappersättning utgår alltid till den som är blind, döv eller gravt hörselskadad om handikappet uppkommit före sextiofem års ålder.

Beroende på hjälpbehovets storlek utgör handikappersättningen 69, 53 eller 36 procent av basbeloppet per år.

Pensionstillskott

Till den som uppbär folkpension i form av ålderspension, förtidspension eller efterlevandepension som inte är barnpension kan vidare *pensionstillskott* enligt lagen (1969:205) om pensionstillskott utgå. Syftet med pensionstillskottet är att ge dem som har låg pension ett ekonomiskt tillskott. Om den pensionsberättigade även har allmän tilläggspension utgår därför pensionstillskott endast till den del tilläggspensionen är lägre än pensionstillskottet.

Enligt huvudregeln uppgår pensionstillskottet för den som uppbär ålderspension eller efterlevandepension till 55,5 procent av basbeloppet. För den som börjat ta ut ålderspension i förtid skall pensionstillskottet minskas i motsvarande mån som folkpensionen. För den som uppbär förtidspension uppgår pensionstillskottet till 111,5 procent av basbeloppet. I de fall folkpension endast betalas ut partiellt utgår pensionstillskottet i motsvarande mån.

7.1.3 Tilläggspension

Den som har förvärvsarbetat kan under vissa förutsättningar ha rätt till tilläggspension, vilken utgår i form av ålderspension, förtidspension och efterlevandepension. Reglerna om den allmänna tilläggspensionen finns i 11–14 kap. lagen om allmän försäkring.

För varje år som en person varit försäkrad enligt lagen om allmän försäkring skall det beräknas en *pensionsgrundande inkomst* på grundval av hans eller hennes inkomst av anställning eller inkomst av annan förvärvsverksamhet.

Med inkomst av anställning avses lön eller annan ersättning i pengar eller andra skattepliktiga förmåner som den försäkrade fått som arbetstagare i allmän eller enskild tjänst. Med lön likställs kostnadsersättning som ingår vid beräkning av preliminär A-skatt.

Med inkomst av annat förvärvsarbete avses inkomst av näringsverksamhet här i landet i vilken den försäkrade arbetat i icke oväsentlig omfattning, tillfälliga förvärvsinkomster av självständigt bedriven verksamhet, m.m. Vid beräkning av pensionsgrundande inkomst beaktas också vissa ersättningar som träder istället för eller ersätter inkomst av förvärvsarbete.

Till grund för beräkningen av inkomst av anställning och inkomst av förvärvsarbete skall den försäkrades taxerade inkomst läggas.

Den pensionsgrundande inkomsten utgörs av den del av årsinkomsten som överstiger ett men understiger sju och ett halvt basbelopp. *Pensionspoängen* är därvid den pensionsgrundande inkomsten delad med det vid ingången av året gällande basbeloppet och alltså som högst 6,5.

För rätt till tilläggspension krävs att den försäkrade fått pensionspoäng för tre år. Tilläggspensionen beräknas genom att det för året gällande basbeloppet multipliceras med den försäkrades genomsnittliga pensionspoäng, eller om pensionspoäng tillgodoräknats honom eller henne för mer än 15 år, den genomsnittliga pensionspoängen för de femton åren med högst pensionspoäng. Om pensionspoäng tillgodoräknats den försäkrade under färre än trettio år skall den produkt som erhållits minskas i motsvarande mån för vart år.

Tilläggspension i form av förtidspension kan utgå om den försäkrades arbetsförmåga på grund av sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska eller psykiska prestationsförmågan är nedsatt med minst en fjärdedel och nedsättningen kan anses varaktig. För sådan arbetsförmågenedsättning som inte kan anses varaktig, men som kan antas bli bestående avsevärd tid utgår pensionsförmånerna istället i form av sjukbidrag, som utgår för begränsad tid.

Förtidspension resp. sjukbidrag utgår i förhållande till nedsättningen av arbetsförmågan odelad, med tre fjärdedelar, med hälften eller med en fjärdedel.

Beräkning av tilläggspension vid förtidspension för försäkrad som tillgodoräknats pensionspoäng för minst två av de senaste fyra år som föregått det år då pensionsfallet inträffar eller har en sjukpenninggrundande inkomst som uppgår till minst ett basbelopp avviker från vad som gäller vid ålderspension. I sådant fall skall tilläggspensionen beräknas under antagande att den försäkrade fram till dess han eller hon uppnår sextiofyra års ålder haft en inkomst motsvarande medeltalet av de senaste fyra årens pensionspoäng. Vid beräkningen av medeltalet får de år då pensionspoäng inte uppnåtts eller då den varit som lägst avräknas, dock högst hälften av åren. Om pensionen därigenom blir högre får medeltalet istället beräknas på samtliga de år som förflutit sedan den försäkrade fyllde sexton år. Vid beräkningen av medeltalet får de år då pensionspoäng inte uppnåtts eller då den varit som lägst avräknas, dock högst hälften av åren.

Efterlevandepension

Om en försäkrad avlidit och han eller hon vid sitt frånfälle var eller skulle ha kunnat vara berättigad till tilläggspension i form av förtids-

pension eller ålderspension, har hans eller hennes efterlevande rätt till tilläggspension i form av *efterlevandepension*.

Efterlevandepension utgår i form av *barnpension* till den försäkrades efterlevande barn och i form av *omställningspension* och *särskild efterlevandepension* till den försäkrades efterlevande make.

Barn och efterlevande make har dock rätt till efterlevandepension i form av tilläggspension endast i den mån de har rätt till efterlevandepension i form av folkpension.

Barnpension för ett barn utgör 30 procent av den förtidspension den försäkrade skulle ha erhållit om rätt till sådan pension hade inträtt vid tidpunkten för dödsfallet. Är flera barn berättigade till barnpension efter den försäkrade, ökas det nämnda procenttalet med 20 för varje barn utöver det första. Det sammanlagda barnpensionsbeloppet fördelas därvid lika mellan barnen.

Omställningspension liksom hel särskild efterlevandepension utgör för år räknat, om det efter den försäkrade finns barn som enligt 2 § har rätt till pension efter honom, 20 och i annat fall 40 procent av den förtidspension eller ålderspension den försäkrade skulle ha varit berättigad till.

7.2 Lagen om sjuklön

Under de första 28 dagarna av en sjukdomsperiod utgår ersättning för inkomstförlust i de flesta fall enligt reglerna i lagen (1991:1047) om sjuklön istället för enligt reglerna i lagen om allmän försäkring. Från och med den 1 april 1998 blir sjuklöneperioden 14 dagar. En arbetstagares rätt till sjuklön gäller från och med den första dagen av anställningstiden. Om anställningstiden är kortare än en månad måste den anställde dock ha varit anställd minst fjorton dagar i följd för att rätt till sjuklön skall föreligga. Vid beräkning av anställningstidens längd skall tidigare anställningar hos samma arbetsgivare räknas in om tiden mellan anställningarna varit kortare än fjorton dagar.

Sjuklön utgår vid sjukdom som sätter ned arbetsförmågan. Med sjukdom jämställs ett tillstånd av nedsatt arbetsförmåga som orsakats av sjukdom för vilken sjuklön eller sjukpenning utgått. Däremot utgår inte sjuklön vid behandling eller rehabilitering. Vid bedömningen av hur mycket arbetsförmågan satts ned skall beaktas om arbetstagaren helt eller delvis är förhindrad att utföra sitt vanliga eller därmed jämförligt arbete.

Sjuklön utgår inte för den första sjukdagen, karensdagen, och för de därpå följande dagarna med 80 procent av anställningsförmånerna. Om

arbetstagaren under de senaste tolv månaderna redan gått miste om sjuklön från arbetsgivaren för tio dagar, skall regeln om karensdag inte tillämpas.

7.3 Lagen om arbetsskadeförsäkring

Det grundläggande skyddet vid arbetsskador ges i lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring. Arbetsskadeförsäkringen omfattar alla som förvärvsarbetar i Sverige, dvs. såväl anställda som uppdragstagare och egenföretagare. Försäkringen gäller även när en arbetstagare sänds utomlands för arbete av en arbetsgivare med verksamhet i Sverige, om arbetet avses vara högst ett år. En arbetstagare i statlig tjänst omfattas av arbetsskadeförsäkringen under hela utsändningstiden.

Arbetsskadeförsäkringen har ett generellt utformat skadebegrepp, vilket innebär att varje hälsostörning som har sitt ursprung i arbetsmiljön i princip skall kunna godtas som arbetsskada. Det generella skadebegreppet kommer till uttryck i lagtexten där det sägs att med arbetsskada förstås "skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet". Olycksfall på väg till eller från arbetet, s.k. färdolycksfall, räknas som olycksfall i arbete om färden föranletts av och stått i nära samband med arbetet.

Med olycksfall i arbetsskadeförsäkringens mening avses en i viss mån ovanlig och oförutsedd händelse med ett relativt kortvarigt händelseförlopp. I praxis har innebörden av begreppet "kortvarig händelse" kommit att utsträckas till att omfatta ett händelseförlopp som sträcker sig över högst fem dagar.

Begreppet arbetssjukdom är i arbetsskadeförsäkringen definierat som skada till följd av "annan skadlig inverkan". Med annan skadlig inverkan avses i princip varje i arbetsmiljön förekommande faktor som kan påverka den fysiska eller psykiska hälsan ogynnsamt. För att en arbetsmiljöfaktor skall godtas som skadlig i arbetsskadeförsäkringens mening krävs att den med hög grad av sannolikhet kan ge upphov till en sådan skada som den försäkrade har. Kriteriet "hög grad av sannolikhet" innebär att det måste föreligga en väsentlig kunskap inom medicinsk eller annan vetenskap om att en viss faktor har en viss skadebringande egenskap. Beträffande skador av psykisk och psykosomatisk natur finns det vissa begränsningar i det generella skadebegreppet. I lagen anges att sådan skada inte skall anses som arbetsskada om den uppkommit till följd av företagsnedläggelse, arbetstvist, bristande uppskattning av den försäkrades arbetsinsatser, vantrivsel med

arbetsuppgifter eller arbetskamrater eller därmed jämförliga förhållanden.

Även försäkringsskyddet vid smittsam sjukdom är begränsat i arbetsskadeförsäkringen. Som arbetsskada godtas smittsam sjukdom som den försäkrade fått vid arbete i laboratorium där arbete med smittämnet i fråga bedrivs. Om en försäkrad blivit smittad på annat sätt, gäller arbetsskadeförsäkringen endast om smittan ådragits i arbete vid sjukvårdsinrättning eller i annat arbete vid behandling, vård eller omhändertagande av smittförande person eller hantering av smittförande djur eller material. I dessa fall gäller skyddet enbart vissa särskilt angivna sjukdomar. Alla former av smittsam sjukdom som uppkommit till följd av olycksfall omfattas dock.

Om en försäkrad varit utsatt för ett olycksfall eller någon annan skadlig inverkan skall den skada han eller hon ådragit sig anses vara orsakad av den skadliga inverkan om "övervägande skäl talar för det ". Om två likvärdiga medicinskt sakkunniga har olika uppfattningar i sambandsfrågan skall samband inte godtas. Vidare kan noteras att förhållanden utanför arbetet, t.ex. olika fysiskt ansträngande aktiviteter på fritiden eller socialt, ekonomiskt eller psykiskt påfrestande förhållanden i privatlivet kan leda till att övervägande skäl inte talar för ett samband.

Ersättning för inkomstförlust under det inledande sjukdomsförloppet utgår inte med högre belopp än enligt lagen om allmän försäkring. Även kostnaden för sjukvård till följd av arbetsskada ersätts på samma sätt som vid annan sjukdom. Den skadade får alltså betala patientavgifter inom ramen för högkostnadsskyddet. Vid tandskada har den försäkrade dock rätt till nödvändiga kostnader för tandvård. Ersättning enligt arbetsskadeförsäkringen lämnas också för särskilda hjälpmedel samt för sjukvård utomlands.

En försäkrad som till följd av arbetsskada har fått en bestående nedsättning av sin förmåga att skaffa sig inkomst, har rätt till ersättning i form av *livränta* för den inkomstförlust som uppkommit. Bedömningen av om en bestående nedsättning av arbetsförmågan föreligger görs sedan den medicinska rehabiliteringen avslutats och intill dess utgår alltså ersättningen i form av sjukpenning. Nedsättningen av arbetsförmågan måste dock uppgå till minst en femtondel och inkomstförlusten för år räknat måste vara minst en fjärdedel av basbeloppet. Livräntans storlek kan kortfattat sägas utgöra skillnaden mellan vad den försäkrade skulle ha haft i inkomst om skadan inte inträffat och den inkomst den försäkrade kan bedömas få trots skadan. Vid bedömningen av den försäkrades förmåga att skaffa inkomst skall man ta hänsyn till arbetsskadan, tidigare utbildning och verksamhet samt ålder, bosättningsförhållanden och andra sådana omständigheter. Livräntan knyts

till basbeloppet och betalas normalt ut längst till den månad den skadade fyller 65 år.

Vid ett dödsfall på grund av arbetsskada lämnas begravningshjälp som motsvarar 30 procent av basbeloppet. Vidare utges livränta i form av *barnlivränta* till den försäkrades efterlevande barn och i form av *omställningslivränta* och *särskild efterlevandelivränta* till den försäkrades efterlevande make. Livränta till efterlevande skall beräknas på grundval av den livränta den avlidne skulle ha haft rätt till.

Barn till en avliden försäkrad har rätt till livränta för tid till och med den månad då barnet fyller 18 år eller då skolgången avslutas, dock längst till och med juni månad det år då barnet fyller 20 år. Livränta till ett efterlevande barn uppgår till 40 procent av den livränta den avlidne skulle ha haft per år. Är flera barn berättigade till livränta efter den försäkrade, ökas det nämnda procenttalet med 20 för varje barn utöver det första och det sammanlagda livräntebeloppet fördelas lika mellan barnen.

Omställningslivränta för efterlevande make utgår under samma förutsättningar som vad gäller efterlevandepension i form av folkpension. Även särskild efterlevandelivränta kan utgå motsvarande vad som gäller enligt reglerna om folkpension. Omställningslivränta liksom hel särskild efterlevandelivränta utges med belopp som, när den försäkrade även efterlämnar barn som har rätt till livränta efter honom enligt denna lag, för år räknat motsvarar 20 och i annat fall 45 procent av vad den avlidne skulle ha haft i livränta.

7.4 Lagen om statligt personskadeskydd

Kompletterande skyddsregler för vissa grupper finns i lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd och lagen (1977:266) om statlig ersättning vid ideell skada m.m.

Lagen om statligt personskadeskydd tillämpas för vissa kategorier av personer som i allmänhet inte täcks av arbetsskadeförsäkringen, bland annat totalförsvarspliktiga, frivilliga brandmän samt personer som intagits på kriminalvårdsanstalt.

Personskadeskyddet gäller under den s.k. skyddstiden, vilken inträder när färden till den skyddade verksamheten eller intagningen påbörjas tills färden från denna avslutas. Skyddet gäller obegränsat i Sverige, Norge, Finland och Danmark utom Färöarna och Grönland. Vid vistelse på annan plats gäller skyddet bara om staten anordnat eller bekostat resan.

Personskadeskyddet gäller för skada som inträffat under skyddstiden. En skada skall anses orsakad av olycksfall när övervägande skäl talar för det. I detta avseende gäller alltså samma beviskrav som enligt lagen om arbetsskadeförsäkring. Skador som visar sig under skyddstiden men som inte orsakats av olycksfall skall anses ha skett under skyddstiden om det inte finns anledning att anta att skadan orsakats av annat än verksamheten och verksamheten inte heller väsentligt bidragit till skadan. I dessa fall gäller alltså ett lägre beviskrav än vid prövning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring. Om skadan visar sig efter skyddstiden skall skadan anses ha uppkommit under skyddstiden om verksamheten skäligen kan antas ha väsentligt bidragit till skadan.

Ersättning utgår vid sjukdom, bestående nedsättning av arbetsförmågan och dödsfall i huvudsak enligt tillämpliga bestämmelser i lagen om arbetsskadeförsäkring. Dock gäller vissa undantag. Sjukpenning och livränta utgår exempelvis inte under skyddstiden.

Genom lagen (1997:1189) om ändring av lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd, som trädde i kraft den 1 januari 1998, infördes bland annat särskilda förmåner för totalförsvarspliktiga som skadats under grundutbildning som är längre än 60 dagar. De lägsta nivåerna för beräkning av sjukpenning- och livränteunderlag höjdes och är fyra basbelopp för tid före 21 års ålder, fyra och ett halvt basbelopp mellan 21 och 25 års ålder och fem basbelopp från och med 25 års ålder. Dessutom fick dessa totalförsvarspliktiga efter skyddstidens utgång rätt till ersättning för nödvändiga kostnader för läkarvård, sjukvårdande behandling, sjukhusvård samt läkemedel under högst tre års tid. I kostnad för vård inräknas dessutom nödvändiga kostnader för resor.

7.5 Kollektivavtalsbestämd ersättning

Vid sidan av den ersättning som utgår genom de allmänna försäkringssystem som redovisas ovan kan ersättning utgå även på grund av kollektivavtal.

För dem som är förtidspensionerade kan även viss ersättning utgå enligt det statliga pensionsavtalet, PA -91.

7.5.1 Avtalet om ersättning vid personskada

Vid en arbetsskada kan ersättning också lämnas på grundval av överenskommelser i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. På det

statliga området ges ersättning enligt avtalet om ersättning vid personskada

Begreppet arbetsskada i personskadeavtalet är definierat på samma sätt som inom arbetsskadeförsäkringen, dvs. försäkringen omfattar olycksfall i arbete, färdolycksfall, arbetssjukdomar och skador som föranletts av våld eller misshandel som arbetstagare utsatts för på grund av sin anställning. Även regeln för bedömning av samband har samma utformning som i arbetsskadeförsäkringen. Under tjänstgöring i utlandet omfattar personskadeavtalet dock även skadefall som beror av sjukdom och olycksfall som kan antas ha sin orsak i miljöfaktorer som klart avviker från vad som förekommer i Sverige eller sådana speciella risker som den anställde på grund av sin utlandsvistelse rimligen inte kunnat undvika.

Ersättning enligt personskadeavtalet utgår för inkomstförlust under akut sjukdom m.m., sveda och värk, sjukvårdskostnader och andra kostnader, lyte och annat bestående men, olägenheter i övrigt samt framtida kostnader. Den grundläggande principen är att ersättningen skall bestämmas enligt *skadeståndsrättsliga principer*.

För *inkomstförlust* lämnas ersättning med 10 procent av inkomsten från och med den nittioförsta dagen av sjukdomsperioden om inkomstförlusten uppgår till minst 20 procent. Om förlusten efter att ett år förlupit uppgår till minst 30 procent utges ersättning med 20 procent av inkomsten.

Ersättning för *sveda och värk* utgår för en arbetsskada som förorsakat längre sjukledighet än trettio dagar för sveda och värk under sjukdomstiden. Vid arbetssjukdom, särskild utlandsskada och hemarbete utges dock inte ersättning för tid före den nittioförsta dagen efter att skadan inträffade. Om svedan och värken på grund av skadans art varit särskilt svår kan dock ersättning utgå redan från första dagen.

Ersättning för *sjukvårdskostnader och andra kostnader* utgår om skadan förorsakat sjukledighet i minst åtta dagar eller medfört rätt till ersättning för sveda och värk för att den varit särskilt svår. Ersättning utgår exempelvis för läkar- och sjukvårdskostnader, kostnader för skadade kläder, glasögon, hörapparater, proteser och liknande. Ersättning kan också utges för skäliga kostnader som en arbetstagare har i samband med rehabilitering.

Ersättning för *lyte och men* utgår för sådant som kan förutses bli bestående och utges först när det akuta sjukdomstillståndet upphört. Grund för beloppets storlek är dels den medicinska invaliditetsgraden, dels arbetstagarens ålder. Om det vid bestämmandet av den medicinska invaliditetsgraden inte tagits hänsyn till vissa särskilda följder, kan högre ersättning bestämmas. Sådana särskilda följder är exempelvis

vanprydande ärr, amputationsdefekt, värk, förlust av sinnesfunktion samt tänder eller inre organ.

Om en arbetsskada medfört bestående medicinsk invaliditet, kan ersättning för *olägenheter i övrigt* utges. Ersättning beräknas enligt skadeståndsrättsliga grunder men bestäms alltid till minst 70 procent av ersättningen för lyte och men.

Slutligen kan ersättning utgå för *framtida kostnader*. I princip gäller att framtida kostnader anses ersatta genom ersättningarna för lyte och men och olägenheter i övrigt. Dock kan ytterligare ersättning utges om större faktisk kostnad uppkommit eller kan förutses.

Även vid *dödsfall* utges ersättning. Till efterlevande make, maka eller sambo utges två och ett halvt basbelopp och till barn lämnas ett kvarts basbelopp för varje helt år som återstår till dess barnet fyller 20 år.

Utöver detta utgår ersättning för begravningskostnader enligt skadeståndsrättsliga principer.

7.5.2 Statens grupplivförsäkring

De anställda i utlandsstyrkan omfattas under hela anställningstiden även av statens grupplivförsäkring.

Grupplivförsäkringen ger ett skydd vid dödsfall. I sådant fall utbetalas ett grundbelopp om den avlidne efterlämnade make, sambo eller arvsberättigat barn. Med sambo avses en ogift man eller kvinna som sammanbor under äktenskapsliknande förhållanden med en ogift arbetstagare eller före detta arbetstagare av motsatt kön. För sambor som sammanbott under mindre än sex månader för dödsfallet gäller särskilda regler.

Grundbeloppets storlek är beroende av den avlidnes ålder och arbetstid och regleras årligen. Om den avlidne var under 55 år och arbetade minst 16 timmar per vecka utgår 167 400 kr medan beloppet vid en kortare arbetstid var 83 700 kr. Vid högre ålder minskas beloppet för att vid 64 års ålder eller mer vara 27 900 kr vid arbete minst 16 timmar per vecka och annars 13 950 kr. I vissa fall kan full ersättning även utgå efter att arbetstagaren fyllt 55 år men före 65 års ålder.

Utöver grundbeloppet kan barnbelopp utgå om arbetstagaren efterlämnade arvsberättigat barn under 21 år eller, om make eller sambo inte finns, arvsberättigat syskon under 21 år som inte har sina föräldrar i livet. Barnbeloppet uppgår om barnet var under 17 år och den avlidne arbetade minst 16 timmar per vecka till 55 800 kr och annars till 27 900 kr. Beloppet sjunker sedan för att då barnet är 19 år eller mer vara lika stora som de lägsta nivåerna för grundbelopp.

Grundbeloppet utgår helt till make. Om den avlidne efterlämnade både sambo och barn går hälften till sambon och hälften till barnen. Om enbart barn efterlämnades tar de hela beloppet. Barnbelopp går till ifrågavarande barn eller syskon.

7.5.3 Försvarsmaktens avtalssamling

Utöver den ersättning som kan komma att utgå ur personskadeavtalet och enligt lagen om arbetsskadeförsäkring, lagen om allmän försäkring och lagen om sjuklön utgår särskild ersättning för anställda med inkomst som överstiger sju och ett halvt basbelopp enligt kollektivavtal. För de anställda i Försvarsmakten regleras detta i 6 kap. Försvarets avtalssamling (FAS). Regleringen innebär att arbetsgivaren ersätter för inkomstförluster vid sjukdom med den lön som överstiger sju och ett halvt basbelopp. Reglerna som är motsvarande dem som gäller på andra delar av arbetsmarknaden innebär att den anställde vid sjukdom får 90 procent av sin lön.

7.6 Övrig ersättning, m.m.

Vad som angivits ovan är de viktigaste ersättningssystemen. Vid sidan av dem utgår som beskrivits ovan ersättning till de anställda i utlandsstyrkan enligt förordningen om förmåner till anställda i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Denna särskilda ersättning utgörs av fri sjukvård, ersättning enligt statens riskgaranti samt särskild sjukpenning.

Ideell ersättning till den som *skadats eller blivit sjuk utomlands* kan även utgå enligt förordningen (1986:259) om ersättning till följd av sjukdom eller skada som ådragits utom riket. Ersättning kan utgå enligt förordningen vid invaliditet eller dödsfall till följd av vissa sjukdomar som anges i särskild bilaga till förordningen eller vid personskada som har samband med naturkatastrof, krig, uppror, allmänt upplopp eller liknande händelse. Ersättning kan också utgå för skada som drabbar arbetstagares make om maken vistas utom riket på grund av arbetstagarens tjänstgöring. Eftersom avräkning sker gentemot annan ersättning är det egentligen bara vid invaliditet som ersättningen har någon betydelse. Om den anställde drabbas av full invaliditet utgår 25 000 kr till make, 15 000 kr till barn under 12 år och 10 000 kr till barn över 12 år men ännu inte över 21 år. Vid bestående nedsättning av arbetsförmågan som uppgår till minst tio procent betalas det motsvarande lägre beloppet.

Utöver det skydd som den anställde har genom olika bestämmelser och kollektivavtal kan *privata försäkringar* föreligga. Dessa ger dock i stor utsträckning inte ersättning för skada som drabbat den som deltar i en fredsfrämjande insats. Detta gäller i vart fall hemförsäkringar och olycksfallsförsäkringar. Däremot kan livförsäkringar i vissa fall omfatta även dödsfall som inträffar under tjänstgöring i en fredsfrämjande insats. Det nu sagda gäller allmänt förekommande försäkringsvillkor. Det har upplysts att försäkringsbolag erbjuder särskilda försäkringar till de anställda i utlandsstyrkan. Med hänsyn till att det är frivilligt att teckna sådana, saknas det anledning att behandla dem här.

Vid sidan av de ovan nämnda ersättningsformerna kan olägenheterna med skadan i viss mån även kompenseras genom andra delar av det offentliga trygghetssystemet. Detta gäller bland annat genom lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, lagen om assistansersättning, lagen om ersättning och ledighet vid närståendevård förordningen om bilstöd till handikappade samt socialtjänstlagen.

Utöver vad som nu angivits kan ersättning också utgå i vissa särskilda skadesituationer ur trafikförsäkringen och enligt brottsskadelagen.

7.6.1 Trafikskadeersättning

Om en person eller sak skadats till följd av trafik här i landet med motordrivet fordon utgår enligt 8 § trafikskadelagen (1975:1410) trafikskadeersättning. Sådan ersättning utgår också vid trafik utomlands om motorfordonet var registrerat i Sverige eller tillhörde svenska staten och den som skadats var svensk medborgare eller hade hemvist här.

För att täcka de kostnader som kan komma att utgå i trafikskadeersättning är ägaren till ett motordrivet fordon som är registrerat i bilregistret skyldig att ha trafikförsäkring för det. Denna skyldighet gäller dock inte om fordonet är avställt. Vid vissa typer av kreditköp är det istället innehavaren som skall hålla fordonet försäkrat. Staten är inte skyldig att ha sina fordon trafikförsäkrade. Försäkringsskyldigheten gäller inte heller fordon som med stöd av författning eller avtal innehas av Försvarsmakten. I fråga om fordon som ägs av staten och som inte är försäkrade beslutas ersättning av Kammarkollegiet.

Ersättningen bestäms i samtliga fall enligt de bestämmelser som gäller för trafikförsäkringen, dvs. huvudsakligen enligt skadeståndsrättsliga principer.

7.6.2 Brottsskadeersättning

I brottsskadelagen (1978:413) finns bestämmelser om ersättning av statsmedel för skada till följd av brott.

Lagen är primärt tillämplig vid brott som har begåtts i Sverige. Den kan dock tillämpas även vid brott som begåtts utomlands om det skett mot någon som har hemvist i Sverige. I så fall tillämpas den dock bara vid personskada och inte om det finns så liten anknytning till Sverige att det inte kan anses rimligt. Vad gäller de som tjänstgör i utlandsstyrkan torde anknytningen till Sverige vara sådan att brottsskadelagen i och för sig kan tillämpas på brott som har begåtts mot en anställd under tjänstgöringen utomlands.

Brottsskadeersättning utgår i princip bara för personskada. Ersättningen skall bestämmas med ledning av skadeståndslagens regler om personskada. Normalt utbetalas ett kapitalbelopp. Om ersättningen är av väsentlig betydelse för den skadelidandes framtida vård eller försörjning skall den dock utgå som livränta. Från det belopp som räknas fram skall det skadestånd som betalats eller som kan förväntas bli betalt dras i från. Dessutom skall annan ersättning som utgått enligt lagen om allmän försäkring, lagen om arbetsskadeförsäkring, annan försäkringsersättning m.m. avräknas.

Brottsskadeersättning med anledning av personskada som fastställs till ett engångsbelopp skall utgå med högst 20 basbelopp. Om livränta bestämts skall den vara som högst tre basbelopp.

7.6.3 Stöd och service till vissa funktionshindrade

Lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade innehåller bestämmelser om insatser för *särskilt stöd och särskild service* åt personer

1. med utvecklingsstörning, autism eller autismliknande tillstånd,
2. med betydande och bestående begåvningsmässigt funktionshinder efter hjärnskada i vuxen ålder föranledd av yttre våld eller kroppslig sjukdom eller
3. med andra varaktiga fysiska eller psykiska funktionshinder som uppenbart inte beror på normalt åldrande, om de är stora och förorsakar betydande svårigheter i den dagliga livsföringen och därmed ett omfattande behov av stöd eller service.

Målet med verksamheten är enligt 5 § att främja *jämlikhet* i levnadsvillkor och *full delaktighet* i samhällslivet för funktions-

hindrade. Enligt 6 § skall verksamheten bedrivas i samarbete med andra berörda samhällsorgan och myndigheter. Verksamheten skall vara grundad på respekt för den enskildes *självbestämmanderätt* och integritet. Den enskilde skall i största möjliga utsträckning ges inflytande och medbestämmande över insatser som ges. För verksamheten enligt denna lag skall det finnas den personal som behövs för att ett gott stöd och en god service och omvårdnad skall kunna ges.

De funktionshindrade har enligt 7 § endast rätt till stöd och service om de behöver sådan hjälp i sin livsföring och om deras behov inte tillgodoses på annat sätt. Den enskilde skall genom insatserna tillförsäkras *goda levnadsvillkor*. Insatserna skall vara varaktiga och samordnade. De skall anpassas till mottagarens individuella behov samt utformas så att de är lätt tillgängliga för de personer som behöver dem och stärker deras förmåga att leva ett självständigt liv.

Enligt 8 § skall insatser enligt lagen bara ges den enskilde om han eller hon *begär* det. Om den enskilde är under 15 år eller uppenbart saknar förmåga att på egen hand ta ställning i frågan kan vårdnadshavare, god man, förmyndare eller förvaltare begära insatser för den enskilde.

Insatserna för särskilt stöd och service är enligt 9 §

1. rådgivning och annat personligt stöd som ställer krav på särskild kunskap om problem och livsbetingelser för människor med stora och varaktiga funktionshinder,

2. biträde av personlig assistent eller ekonomiskt stöd till skäliga kostnader för sådan assistans, till den del behovet av ekonomiskt stöd inte täcks av assistansersättning enligt lagen (1993:389) om assistansersättning,

3. ledsagarservice,

4. biträde av kontaktperson,

5. avlösarservice i hemmet,

6. korttidsvistelse utanför det egna hemmet,

7. korttidstillsyn för skolungdom över 12 år utanför det egna hemmet i anslutning till skoldagen samt under lov,

8. boende i familjehem eller bostad med särskild service för barn eller ungdomar som behöver bo utanför föräldrahemmet,

9. bostad med särskild service för vuxna eller annan särskilt anpassad bostad för vuxna,

10. daglig verksamhet för personer i yrkesverksam ålder som saknar förvärvsarbete och inte utbildar sig.

Med personlig assistans avses enligt 9 § 2 *personligt utformat* stöd som ges av ett begränsat antal personer åt den som på grund av stora

och varaktiga funktionshinder behöver hjälp med sin personliga hygien, måltider, att klä av och på sig, att kommunicera med andra eller annan hjälp som förutsätter ingående kunskaper om den funktionshindrade (grundläggande behov). Den som har behov av personlig assistans för sina behov har även rätt till insatser för andra personliga behov om behoven inte tillgodoses på annat sätt. Som kostnad för personlig assistans anses inte i något fall ersättning som den enskilde själv lämnar till någon som han eller hon lever i hushållsgemenskap med, eller till en personlig assistent för arbete som utförts på arbetstid som överstiger den tid som anges i 2-4 §§ lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete. Personlig assistans lämnas inte för tid efter det att den enskilde fyllt 65 år.

I insatserna enligt 9 § 5-8 och 10 samt i insatsen bostad med särskild service för vuxna ingår enligt 9 b § också *omvårdnad*. I insatserna bostad med särskild service för barn och ungdomar samt bostad med särskild service för vuxna ingår också fritidsverksamhet och kulturella aktiviteter.

Avgift för personlig assistans får enligt 18 § tas ut inom ramen för beviljad assistansersättning. I övrigt får skäliga avgifter för bostad, fritidsverksamhet och kulturella aktiviteter tas ut.

7.6.4 Assistansersättning

Lagen om assistansersättning innehåller regler om *ersättning* av allmänna medel till vissa funktionshindrade för kostnader för personlig assistans (assistansersättning).

Den som omfattas av 1 § lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade har rätt att få *assistansersättning* för sin dagliga livsföring. Detta gäller dock inte dem som har fyllt 65 år, vårdas på en institution som tillhör staten, en kommun eller ett landsting, vårdas på en institution som drivs med bidrag från staten, en kommun eller ett landsting, bor i en gruppbostad, eller vistas i eller deltar i barnomsorg, skola eller daglig verksamhet enligt 9 § 10 lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade. Om särskilda skäl föreligger, kan assistansersättning lämnas även för tid då den funktionshindrade vårdas för kortare tid på sjukhus eller liknande. För att rätt till assistansersättning skall föreligga krävs dessutom att den enskilde har behov av personlig assistans för sina grundläggande behov under i genomsnitt mer än 20 timmar i veckan. Assistansersättning får inte lämnas för sjukvårdande insatser enligt hälso- och sjukvårdslagen (1982:763).

Assistansersättning får inte lämnas för längre tid tillbaka än tre månader före den månad då ansökan eller anmälan gjorts. Assistansersättning skall beviljas för ett visst antal timmar per vecka, månad eller längre tid, dock längst sex månader, då den enskilde har behov av personlig assistans för sin dagliga livsföring (beviljade assistanstimmar). Rätt till assistansersättning för den som erhåller sådan ersättning skall omprövas sedan två år förflutit från det att frågan om rätt till ersättning senast prövades och vid väsentligt ändrade förhållanden. Ändring av assistansersättning vid väsentligt ändrade förhållanden skall gälla från och med den månad då anledning till ändringen uppkom.

Assistansersättning *utbetalas* månadsvis med för år 1998 168 kr för det antal beviljade assistanstimmar som assistans lämnats. Om det föreligger särskilda skäl kan ersättning utgå med högre belopp. Som kostnad för personlig assistans anses inte i något fall ersättning som den enskilde själv lämnar till någon som han lever i hushållsgemenskap med eller till en personlig assistent för arbete som utförts på arbetstid som överstiger den tid som anges i 2--4 §§ lagen (1970:943) om arbetstid m. m. i husligt arbete.

7.6.5 Bilstöd till handikappade

Ett funktionshinder innebär ofta att den drabbade blir mer beroende av bil för att kunna transportera sig. Funktionshindret kan göra att han eller hon inte kan utnyttja allmänna kommunikationsmedel på samma sätt som tidigare. Möjlighet att få stöd vid anskaffande eller anpassning av en bil finns enligt förordningen (1988:890) om bilstöd till handikappade. Med handikappad avses den som på grund av *varaktigt funktionshinder* har väsentliga svårigheter att förflytta sig på egen hand eller att anlita allmänna kommunikationer.

Bidrag kan lämnas för anskaffande av personbil, motorcykel eller moped, för handikappanpassning av ett befintligt fordon och för körkortsutbildning.

Stöd får lämnas till handikappad som är under 65 år och som är beroende av ett fordon för att kunna försörja sig genom arbete eller genomgå yrkesinriktad utbildning eller rehabilitering. Vidare får bidrag lämnas till den som är under 65 år och har beviljats sjukbidrag eller förtidspension samt även annars till handikappad som är över 18 år men ännu inte 50 år. Bidrag får dessutom lämnas till handikappad förälder med barn under 18 år och till förälder till handikappat barn.

Bidrag till körkortsutbildning får lämnas till den som är eller riskerar att bli arbetslös och som med ett körkort har möjlighet att få ett stadigvarande arbete.

7.6.6 Vård av närstående

Lag (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård kom till som en del i en reform för att stärka de äldres situation.

Den som vårdas skall vara så svårt sjuk att det finns ett *påtagligt hot* mot hans eller hennes liv. Detta hot behöver inte vara överhängande utan kan vara sannolikt på sikt som vid elakartad cancer. Det finns ingen begränsning till att den sjuke måste vara äldre, även om den nu beskrivna situationen oftast uppkommer i fråga om äldre. Däremot kan lagens bestämmelser inte tillämpas vid mycket svåra skador, vilka inte medfört risk för den skadades liv eller där risken undanröjts.

Lagen är också tillämplig vid vård av någon som vid behandling inom den svenska hälso- och sjukvården fått infektion av hiv genom smitta vid användning av blod eller blodprodukter. Detta gäller även om den som vårdas fått infektion av hiv genom smitta av en närstående, om de är eller varit gifta med varandra eller sammanbott under äktenskapsliknande förhållanden och om smittan ägt rum innan den först smittade fått kännedom om sin infektion.

Ersättningen skall utges från sjukförsäkringen enligt lagen om allmän försäkring. Som villkor för lagens tillämpning gäller att vården ges här i landet och att vårdaren och den sjuke är inskrivna hos allmän försäkringskassa.

En närstående som vårdar någon som är svårt sjuk på det sätt som angetts ovan har rätt till ersättning för tid då han *avstår från förvärvsarbete* i samband med vården. Med närstående avses en nära social relation. Det finns inget krav på släktskap.

Ersättning utges med belopp som i princip motsvarar vårdarens *sjukpenning* enligt lagen om allmän försäkring. Dock gäller ingen karensdag. Ersättning utges för högst 240 dagar sammanlagt för vård av ovan angivna hivsmittade och för högst 60 dagar sammanlagt för varje annan person som vårdas.

Hel ersättning utges till en vårdare som avstår från förvärvsarbete. Halv eller fjärdedels ersättning utges till en vårdare som arbetar högst hälften respektive högst tre fjärdedelar av den tid han skulle ha arbetat om han inte vårdat den sjuke. Vid beräkning av antalet dagar med rätt till ersättning anses två dagar med halv eller fyra dagar med fjärdedels ersättning som en dag. Om någon vårdar mer än en person under samma tid berättigar det inte till ytterligare ersättning.

Ersättning för vård av en person får inte utges till *flera vårdare* för samma tid och gäller att ersättning inte utges i den mån vårdaren för samma dag får sjukpenning, havandeskapspenning, föräldrapenningförmåner eller rehabiliteringspenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring eller sjukpenning enligt lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring eller får motsvarande ersättning enligt annan författning eller på grund av regeringens beslut i ett särskilt fall eller uppbär sjuklön eller annan ersättning enligt lagen (1991:1047) om sjuklön. Utan hinder härav utges dock ersättning enligt denna lag om den avser annan tid än den andra ersättningen.

8 Internationell jämförelse

8.1 Danmark

I Danmark kan tjänstgöring i en fredsfrämjande insats ske inom ramen för anställning i försvarsmakten. Om poliser ingår i den fredsfrämjande insatsen är också de anställda i försvarsmakten.

Någon särskilt förhöjd skaderisk har inte kunnat iakttas vad avser de danska fredsfrämjande insatserna. För att minska riskerna för personskada genomförs utbildning före tjänstgöringen, exempelvis om minfält. Den inhemska arbetsskadelagstiftningen tillämpas även inom missionsområdet.

Om någon skadas under tjänstgöringen utgår ersättning för inkomstförlust enligt socialförsäkringsrättsliga regler både till den skadade och vid dödsfall till anhöriga för förlust av försörjning. Därutöver utgår särskild ersättning från försvarsmakten, vilken vid 100 procents invaliditet uppgår till 1 257 000 DKR. Vid dödsfall utgår 838 000 DKR om den avlidne hade försörjningsbörda och annars 419 000 DKR.

För att minska riskerna för psykiska skador utbildas de anställda innan tjänstgöringen utomlands inleds. I utbildningen ingår information om hur den enskilde genom självhjälp kan förebygga psykiska problem. I samband med hemkomsten genomförs ett program vilket kan innefatta psykologhjälp.

Vid behov kan de anhöriga till en anställd som skadats eller dödats i tjänsten erbjudas krisstöd innefattande terapisamtal med psykolog.

Försvarsmakten tar stort ansvar för att rehabilitera dem som skadats eller invalidiserats under tjänstgöringen. I första hand erbjuds de lämplig anställning inom försvarsmakten. Om lämplig plats inte kan uppbringas eller den skadade vägrar godta anställning inom försvarsmakten, erbjuds pension som kompensation för inkomstförlusten.

8.2 Finland

Anställning av dem som skall tjänstgöra inom ramen för en fredsfrämjande insats sker på frivillig basis. Stamanställda inom försvaret är tjänstlediga från sin ordinarie tjänst. Tjänstgöringstiden är upp till tolv månader lång och en person kan anställas för att därefter tjänstgöra i en ny mission. Vad gäller poliser kan de anställas som militärpoliser och då av försvarsmakten. Så kallade civilpoliser anställs däremot av utrikesdepartementet.

Några särskilda åtgärder för att minska skaderiskerna vid fredsfrämjande tjänstgöring har inte vidtagits. I princip tillämpas den nationella arbetsmiljölagstiftningen, dock endast i den utsträckning som kan anses rimlig.

Under tjänstgöringstiden har den anställde i utlandsstyrkan rätt till fullständig hälsovård, inbegripet tandvård. Ersättning på grund av olycka eller sjukdom som inträffat under tjänstgöringen sker enligt en särskild lag. Ersättning utgår för sjukvårdskostnader och vissa kostnader för sakskada, exempelvis för förstörda glasögon. Under inledande sjukdomstid som är längre än tre dagar och mindre än ett år utgår sjukpenning om nedsättningen av arbetsförmågan är större än tio procent. Om den skadades arbetsförmåga kan antas förbli nedsatt under lång tid eller permanent utgår livränta, dock som mest med 85 procent av den tidigare inkomsten. Ersättning kan även utgå under tid för rehabilitering. Vid dödsfall utgår, förutom begravningshjälp, familjepension för make eller barn under 18 år med maximalt 70 procent av den avlidnes inkomst. Dessutom utgår som mest ca 100 000 FMK till make eller maka och 45 000 FMK till barn. Någon särskild ersättning till de anhöriga utgår inte vid olycka som inte inneburit dödsfall.

Det genomförs inga särskilda åtgärder för att förebygga psykiska skador hos de anställda i den fredsfrämjande verksamheten. Krisstöd organiseras när behov finns, men det finns ingen stående beredskap. Inom enskilda bataljoner har särskilda s.k. debriefing-grupper organiserats.

Den finländska staten har ansvar för rehabiliteringen av dem som skadats under tjänstgöring inom ramen för en fredsfrämjande insats. I första hand syftar rehabiliteringen till att den skadade skall kunna återgå till sitt tidigare arbete och i andra hand till att han eller hon skall kunna få ett nytt.

8.3 Norge

De som deltar i en fredsfrämjande insats anställs särskilt för tjänstgöringen. Anställningen sker inom försvarsmakten. Civilpoliser anställs dock inte inom försvarsmakten.

Någon särskild undersökning av skadefrekvenserna vad avser dem som tjänstgör i fredsfrämjande insatser har inte gjorts. Det allmänna intrycket är dock inte att riskerna för personskada är särskilt förhöjda. Delvis med syfte att minska eventuella risker för personskada genomförs en femveckors utbildning innan tjänstgöringen utomlands inleds. Den nationella arbetsskadelagstiftningen tillämpas inte inom området för en fredsfrämjande mission.

Ersättning vid personskada utgår enligt samma regler som gäller för andra anställda. Dock gäller vissa särregler, vilka särskilt vid dödsfall innebär högre ersättning.

Anhöriga har rätt till ersättning för förlust av försörjning och ideell skada i samband med dödsfall. Däremot utgår ingen ersättning till en skadads anhöriga för exempelvis resor m.m.

För att förebygga psykiska skador hos de anställda i fredsfrämjande insatser sker samtal med särskilda "team" både före utresan och efter hemkomsten. Om en olycka inträffar kan de anhöriga få stöd av motsvarande grupp.

Försvarsmakten har i egenskap av arbetsgivare det primära ansvaret för en skadad. Detta innebär att den skadade i första hand skall rehabiliteras till arbetslivet och först i andra hand skall ersättning utgå.

8.4 Nederländerna

I Nederländerna har en rad reformer genomförts vad avser omhändertagandet av dem som skadats under tjänstgöring i fredsfrämjande insatser. Bakgrunden till detta var att skadorna blev avsevärt fler i och med engagemanget i Bosnien. Till saken hör att även den nederländska insatsen i Kambodja medfört höga skadenivåer.

Ett av skälen bakom reformerna var också att alla kostnader för de skadades framtida försörjning vid arbetsoförmåga skall betalas av försvarsmakten. Detta innebär ett mycket starkt kostnadsincitament både till att hålla nere antalet skador och till att rehabilitera dem som skadats så att försvarsmakten undviker livslånga kostnader för livräntor eller liknande.

När det gäller att hålla nere antalet skador pågår ett aktivt arbete och motsvarande arbetsmiljöregler som vid arbete i Nederländerna tillämpas i den utsträckning det är rimligt. Åtgärderna för att undvika skador innefattar också, som i Sverige, utbildning avseende riskerna vid fredsfrämjande insatser.

Reformerna för att förbättra omhändertagandet av dem som skadats bestod dels av att försvarsmakten fick ett rehabiliteringsansvar gentemot alla anställda i fredsfrämjande insatser, dels att en ny organisation för rehabiliteringsverksamheten skapades.

Rehabiliteringsansvaret innebär att det åligger försvarsmakten att vidta åtgärder inte bara för att den skadade skall bli medicinskt rehabiliterad utan också för att han eller hon skall kunna försörja sig genom arbete och även i övrigt återgå till sitt tidigare liv. Detta innebär bland annat att den skadade kan få arbetsträning inom försvarsmakten, men också att försvarsmakten kan bekosta utbildning. Dessutom kan försvarsmakten bistå med hjälpmedel och annat som kan underlätta en funktionshindrads återgång till samhällslivet.

Basen för rehabiliteringsorganisationen är så kallade "coordinating officers", vilka har till uppgift att bistå den skadade under hela rehabiliteringsprocessen. I uppgifterna ingår att tillförsäkra att den medicinska behandlingen blir så välavpassad som möjligt samt att därefter stödja och hjälpa den skadade så att han eller hon får sådan utbildning eller arbetsträning att fortsatt förvärvsarbete är möjligt. Syftet är att den skadade skall bli konkurrenskraftig på arbetsmarknaden. Vid sidan av detta skall "coordinating officer" se till att den skadade får den ekonomiska ersättning och det övriga bistånd han eller hon har rätt till. Dessutom kan "coordinating officer" hjälpa och stödja den skadade med privata angelägenheter, vilka inte kan anstå och som den skadade inte själv kan klara, exempelvis att skaffa en bostad eller lägga om lån.

Under rehabiliteringsperioden skall den skadade kvarstå i tjänst i försvarsmakten minst 24 månader, men vid behov kan tiden utsträckas. I de fall rehabiliteringsperioden inte övergår direkt i förvärvsarbete är dock tidsgränsen minst tre år, eftersom ingen får gå från rehabilitering för skada till arbetslöshet innan så lång tid förflutit sedan skadan.

När en person vid en fredsfrämjande mission skadats sker det medicinska omhändertagandet i tre steg. De första insatserna sker i missionsområdet. Denna fas innefattar första hjälp och annan omedelbar medicinsk behandling samt transport till ett eventuellt fältsjukhus där fortsatt behandling ges. Nästa steg innefattar transport hem till Nederländerna och till det Centrala militärsjukhuset. Sedan den skadade fått nödvändig sjukhusvård överförs han eller hon till det

militära rehabiliteringscentrat, där den skadade får fortsatt behandling för att uppnå tillräcklig kroppsfunktion.

Det är i sistnämnda skede som den sociala och arbetslivsinriktade rehabiliteringen inleds, även om en "coordinating officer" utsetts redan i samband med att den skadade återförts till Nederländerna. Grunden för denna del av rehabiliteringen är den sammanställning av den skadades allmänna behov och möjligheter som " coordinating officer" gör.

Både i samband med dödsfall och allvarliga skador åligger det befälhavare på den förolyckades hemregemente att omgående underrätta de anhöriga och även massmedia. Detta görs för att de anhöriga skall veta vad som hänt innan det sprids i media.

I samband med informationen om olyckan erbjuds de anhöriga psyko-socialt stöd. Den nederländska försvarsmaktens ansvar att stödja de anhöriga varar under den akuta fasen, upp till ett år. Därefter övergår ansvaret på hälso- och sjukvården. Det förekommer inte några särskilda kontakter mellan försvaret och de sociala myndigheterna eller hälso- och sjukvården i samband med en olycka.

Om en olycka eller sjukdom, som inträffat under tjänstgöring inom ramen för ett fredsfrämjande uppdrag, leder till personskada utgår ersättning både för ekonomisk och ideell skada.

Vad gäller ekonomisk skada har den skadade förutom fri sjukvård rätt till ersättning för inkomstförlust. Till alla som drabbats av permanent nedsättning av arbetsförmågan utgår pension. Storleken bestäms med hänsyn till vilken inkomst den skadade borde ha haft om skadan inte inträffat. I de fall skadan orsakats av tjänstgöringen kan högre ersättning utgå. Ersättningens storlek är beroende av invaliditetsgraden.

En skada skall anses vara orsakad av tjänstgöringen om den inträffat när den skadade utförde en direkt order, utförde uppgifter beroende på generella eller speciella tjänstgöringsregler eller utförde andra uppgifter som av försvarsministern bestämts vara att anse som led i tjänstgöringen.

Vid sidan av denna ersättning kan pensionen ökas med upptill 40 procent av den förväntade inkomsten, som ett särskilt tillägg för sveda och värk, vid höga invaliditetsgrader.

Om olycka eller sjukdom lett till dödsfall utgår ersättning till efterlevande make eller maka samt till barn som försörjdes av den avlidne. Därutöver kan särskild efterlevandeersättning utgå till den avlidnes föräldrar, mor- eller farföräldrar samt svärföräldrar om de före dödsfallet försörjdes av den förolyckade. Någon annan särskild

ersättning till anhöriga, exempelvis vid svår olycka för kostnader för att möta den skadade, utgår inte.

Angående anställningsförhållandena gäller att alla som tjänstgör i fredsfrämjande missionen är anställda inom försvarsmakten. Det är frivilligt att delta i fredsfrämjande missioner. De poliser som deltar i särskilda polismissioner är dock inte anställda i försvarsmakten.

8.5 Storbritannien

I Storbritannien, som har en yrkesarmé, är tjänstgöring i fredsfrämjande insatser inte frivilligt, utan sker efter beordring.

Vid personskada som inträffat inom ramen för en fredsfrämjande mission, utgår ersättning enligt skadeståndsrättsliga principer i de fall skadan kan anses orsakad av felaktiga eller försumliga order eller instruktioner. I annat fall utgår krigspension, brottsskadeersättning och arbetsskadeersättningar.

I de fall ett dödsfall inträffat i en fredsfrämjande mission utses en ”visiting officer”, som har till uppgift att besöka de anhöriga och bistå dem i den mån de behöver hjälp och stöd. Därutöver kan ”visiting officer” förmedla kontakt med terapeut och med välgörenhetsorganisationer, vilka kan stödja de anhöriga. Inom ett dygn skickas också ett kondoleansbrev, vilket även innehåller information om de anhörigas rätt i fråga om pension, fri bostad, etc. Make, maka eller barn har vid ett dödsfall rätt till fri bostad under sex månader samt pension.

Om en olycka i en fredsfrämjande mission resulterar i allvarliga personskador, begränsar sig stödet till hjälp så att de anhöriga kan besöka den skadade på sjukhus.

Nationella arbetsmiljöbestämmelser tillämpas allmänt inom försvarsmakten och även vid utlandsmissioner, dock med de begränsningar som tjänstgöringsförhållandena kan kräva.

8.6 Österrike

I Österrike gäller den ordningen att de som deltar i ett fredsfrämjande uppdrag anställs särskilt för uppdraget. Anställda inom försvarsmakten kan inte beordras att tjänstgöra. Om poliser deltar är de inte anställda av försvarsmakten utan av inrikesministeriet.

Någon förhöjd risk för personskador har inte upptäckts vid de uppdrag Österrike deltagit i. Bland annat för att minimera riskerna för den egna personalen deltar dock Österrike endast i insatser som inte

innefattar mer våldsanvändning än att de kan klassas som fredsbevarande. Den nationella arbetsmiljölagstiftningen tillämpas inte inom ett missionsområde. Istället gäller särskilt utformade föreskrifter i fråga om skydd och säkerhet för de anställda i ett fredsbevarande uppdrag.

I Österrike gäller särskilda regler för dem som skadats på grund av krigshändelser, och dessa regler är även tillämpliga på dem som skadats under tjänstgöring i en fredsbevarande insats. Ersättning utgår för förlorad inkomst om en skada inneburit invaliditet. Denna ersättning bestäms på grund av den skadades ålder, arbetssituation, försörjningsbörda, m.m. Vidare utgår ersättning för ideell skada. Till anhöriga kan ersättning för förlorad försörjning utgå. Däremot utgår ingen ersättning för ökade utgifter vid en eventuell olycka.

Med syftet att förebygga psykiska skador görs en särskild sållning av dem som sökt tjänst inom den fredsbevarande styrkan, varvid cirka 30–40 procent inte passerar. Psykosocialt stöd till de anhöriga i samband med en olycka ges av den allmänna hälso- och sjukvården och inte av försvarsmakten.

Försvarsmakten har bara ansvar för att rehabilitera dem som skadats under tjänstgöring i en fredsbevarande insats om de redan tidigare är anställda inom försvaret. Vad gäller övriga ligger ansvaret för rehabiliteringen på motsvarigheten till försäkringskassan. De som är fast anställda i försvarsmakten vårdas vid en skada på militärsjukhus, medan vården av dem som enbart är tillfälligt anställda åligger den allmänna hälso- och sjukvården.

II ÖVERVÄGANDEN OCH FÖRSLAG

9 Allmänna utgångspunkter

Utredningen har haft i uppdrag att se över regelsystemet rörande utlandsstyrkan, varvid arbetet med reglernas materiella innebörd främst skolat inriktas på regler och rutiner som tillämpas vid personskada samt utmynna i förslag till förbättringar. Utredningen har mot denna bakgrund ägnat särskild uppmärksamhet åt att klarlägga och belysa de risker som är förenade med tjänstgöringen i utlandsstyrkan och vilka skador dessa kan medföra. Detta material kan i sin tur ge underlag för överväganden angående vad som kan göras för att nedbringa antalet allvarliga personskador och mildra konsekvenserna av dessa.

Utredningens genomgång av tillgänglig skadestatistik visar otvetydigt att riskerna vid tjänstgöring i utlandsstyrkan är avsevärt större än vid yrkesverksamhet i Sverige (se avsnitt 3.3). Också en jämförelse med de mest skadedrabbade yrkena och med plikttjänstgöring visar en klart förhöjd skaderisk, trots att just totalförsvarspliktiga också drabbas av skador i betydligt större utsträckning än någon yrkesgrupp i Sverige. De anställda i utlandsstyrkan löper vidare särskild risk att drabbas av allvarliga skador som kan ge bestående men. Alla i utlandsstyrkan är dock inte lika utsatta för skaderisker. Poliser utsätts exempelvis för mindre skaderisker vid tjänstgöring i utlandsstyrkan än vid sedvanlig polisverksamhet i Sverige. De allvarliga skadorna har i första hand drabbat meniga soldater, dvs. de skadade har i stor utsträckning varit unga män, ofta utan förankring på arbetsmarknaden.

Att så långt som möjligt förebygga eller minska de skaderisker som är förenade med tjänstgöring i utlandsstyrkan samt att dämpa omfatt-

ningen av de skador som ändå inträffar är en synnerligen viktig uppgift för Försvarsmakten i den framtida fredsfrämjande verksamheten. Utredningen vill inledningsvis understryka betydelsen av att det sker ett målmedvetet arbetsmiljöarbete också på detta område, även om uppgifternas natur gör att vissa skaderisker inte helt kan undvikas. Försvarsmakten bör enligt utredningens mening verka för en ökad medvetenhet på alla nivåer när det gäller faktorer som kan inverka positivt eller negativt på säkerheten i verksamheten (se vidare avsnitt 11.2).

Trots förebyggande åtgärder kommer emellertid vissa skador ändå att inträffa i utlandsstyrkans verksamhet. Riskerna vid tjänstgöringen kommer sannolikt att förbli jämförelsevis höga, särskilt riskerna för allvarliga skador. Det finns därför anledning att kritiskt granska gällande regler för det ekonomiska skyddet. Utredningen har i denna del kunnat konstatera vissa brister, vilka framför allt kommer till synes när det gäller allvarliga och bestående skador som drabbar yngre personer. Visserligen täcker de allmänna försäkringssystemen, jämte kollektivavtalsersättning, en betydande del av inkomstförlusten. I det fall den skadade ännu inte är färdigutbildad eller hunnit etablera sig i ett yrke – vilket som sagt är vanligt – kommer denna ersättning dock inte att spegla den verkliga förlusten. En jämförelse kan också göras med den allmänna skadeståndsrätten, där full ersättning kan ges inte bara för inkomstförlust. Dessutom kan ersättning ges för andra skadeposter, såsom sveda och värk, bestående lyte och men samt olägenheter i övrigt.

Tjänstgöringen i utlandsstyrkan sker för att fullgöra Sveriges internationella åtaganden när det gäller fredsfrämjande insatser utomlands. Denna tjänstgöring kan, till följd av dess koppling till hotande väpnade konflikter, medföra faror som normalt bara förekommer i krigstid. Utredningen vill peka på att de svenska socialförsäkringssystemen är utformade med tanke på normala förhållanden i fredstid. Man kan därför ha anledning att ställa sig frågan om dessa regelsystem på ett tillfredsställande sätt kan ta hand också om de svåra skadefall som kan inträffa till följd av väpnade konflikter. Sverige har under lång tid varit förskonat från krig. Denna fråga har därför knappast aktualiserats förrän Sverige beslutat att spela en mer aktiv roll i de internationella ansträngningarna att förebygga och hejda väpnade konflikter.

Utredningen anser principiellt att det finns anledning att överväga ett förhöjt ekonomiskt skydd för anställda i utlandsstyrkan som drabbas av svåra skador och funktionshinder till följd av krigshändelser eller andra utomordentliga händelser som sammanhänger med Sveriges engagemang för att avvärja en väpnad konflikt. Mot bakgrund av att dessa

skador ofta drabbar unga personer utan fotfäste på arbetsmarknaden bör inriktningen enligt utredningens mening vara en livslång ekonomisk förstärkning som kan bidra till att underlätta den skadades tillvaro såväl i arbetslivet som i privatlivet. Här bör särskilt nämnas åtgärder som kan minska praktiska problem och minska risk för isolering genom ökade möjligheter att delta i samhälleliga och kulturella aktiviteter. Utredningen föreslår för detta ändamål en omstrukturering av Statens riskgaranti, med förstärkning för de svårast skadade, bl.a. i form av en livränta (se avsnitt 12.3).

Utredningen anser däremot inte att det rent generellt finns anledning att införa ett förhöjt ekonomiskt skydd för de anställda i utlandsstyrkan. Det är i fråga om de svårast skadade som ytterligare stöd ter sig motiverat. De medel som kan disponeras för dessa ändamål bör därför enligt utredningens mening koncentreras till insatser för dessa.

I detta sammanhang bör också påpekas att dessa svårast skadade ofta har behov av en lång tids uppföljning och stöd från Försvarsmaktens sida för att kunna komma in i arbetslivet, eller om detta inte är möjligt, för att i vart fall utveckla de möjligheter som finns till ett aktivt och självständigt liv och undvika isolering. Utredningen presenterar i denna del ett antal förslag för att precisera Försvarsmaktens ansvar gentemot de skadade (se avsnitt 11.4). Utredningen vill samtidigt framhålla att det på detta område behövs en betydande attitydförändring. Försvarsmaktens verksamhet bör bli betydligt mer uppsökande och erbjudande gentemot de skadade, vilka kanske inte själva har den kraft och det initiativ som krävs för att efterfråga den hjälp de kan vara berättigade till.

För att bevaka att Försvarsmaktens insatser för en skadad samordnas och fullgörs på bästa sätt föreslår utredningen att det för varje allvarligt skadad skall utses en särskild koordinatör. Denne skall också ha till uppgift att sköta Försvarsmaktens kontakter med den skadade och bistå honom eller henne med olika former av uppgifter, såsom att ta kontakt med andra myndigheter, hjälpa till med ersättningsanspråk m.m.

Koordinatörens uppgift blir särskilt viktig eftersom de som löper störst risk att skadas är de unga, meniga soldaterna. De saknar i stor utsträckning annan anställning än den i utlandsstyrkan; enligt uppgift är uppåt 70 procent av dem arbetslösa när de börjar sin anställning. Detta gör också att de ofta saknar en fast relation med en arbetstagarorganisation som kan stödja dem om en skada inträffar.

En annan viktig fråga är vad som kan göras för att underlätta situationen för de anhöriga till någon som dödats eller skadats svårt under tjänstgöringen i utlandsstyrkan. I denna del vill utredningen understryka betydelsen för de anhöriga av att veta att den skadade verkligen

får adekvat vård och behandling och det fortsatta stöd han eller hon kan behöva. Ovisshet i sådana avseenden lägger en extra börda på de anhöriga. Ett förbättrat stöd till de allvarligt skadade är kanske den viktigaste insatsen också sett från de anhörigas synpunkt.

Inte desto mindre kan de anhöriga behöva stöd för egen del i den krissituation som uppstått. Stödet till de anhöriga framstår dock inte främst som en ekonomisk fråga. Såvitt gäller make och barn finns vid dödsfall ett skyddsnät av ekonomiska förmåner. Utredningens förslag angående utformningen av statens riskgaranti innebär en fokusering på den avlidnes närmaste anhöriga. När det gäller kostnader i samband med t.ex. den skadades fortsatta rehabilitering är det utredningens uppfattning att det ekonomiska stödet i första hand bör riktas till den skadade själv. Utredningen föreslår dock att Försvarsmakten bör ges möjlighet att lämna anhöriga som tar aktiv del i den skadades rehabilitering viss ersättning för ökade kostnader till följd därav. Den viktiga funktion anhöriga kan fylla när det gäller rehabilitering kan inte nog understrykas. Vidare bör Försvarsmakten kunna ge visst ekonomiskt stöd för att täcka anhörigas behov av krisstöd eller annat psykosocialt stöd.

De anhöriga kan också ha ett stort behov av personligt stöd och vägledning i olika frågor. Ibland kanske de anhöriga föredrar att vända sig till andra instanser för att få detta. Försvarsmakten bör dock ha ett ansvar för att sådana behov tillgodoses i den mån de anhöriga önskar det. Den koordinatör som utredningen föreslår skall utses för alla som skadas med risk för bestående men bör även svara för kontakterna med de anhöriga och vara beredd att hjälpa dem med information och vägledning i såväl praktiska som ekonomiska frågor. På detta sätt får de anhöriga någonstans att vända sig, inte bara i omedelbar anslutning till skadefallet utan även under den fortsatta rehabiliteringstiden.

Sedan rehabiliteringen avslutats anser utredningen att eventuella kvarstående behov av stöd och service i första hand bör tillgodoses i samma former som för andra med likartade funktionshinder. Det fortsatta stödet bör syfta till att stärka den skadades möjligheter att själv bestämma hur han eller hon vill forma sin framtida tillvaro.

När det slutligen gäller avgränsningen av vilka uppgifter som bör utföras inom ramen för utlandsstyrkan har utredningen inte funnit skäl att annat än i marginella avseenden frångå nu gällande praxis. Däremot bör bedömningen konkretiseras genom att den görs mot bakgrund av en definition av begreppet "internationell fredsfrämjande verksamhet". Avgörande för avgränsningen av utlandsstyrkans uppgifter, och därmed vilka som skall anställas i utlandsstyrkan, bör vara statens behov av att

ha en särskilt författningsreglerad anställningsform för att kunna uppfylla Sveriges internationella åtaganden.

10 Utlandsstyrkans uppgifter

I utredningens uppdrag ingår att undersöka vilka uppgifter som i dag utförs inom ramen för anställning i utlandsstyrkan och föreslå en lämplig avgränsning i förhållande till annan verksamhet av internationell karaktär som Försvarsmakten eller annan myndighet genomför. I direktiven anges också att det huvudsakliga skälet för att anställning bör ske särskilt i utlandsstyrkan är det särskilda ansvar Sveriges åtagande att ställa en väpnad styrka till förfogande för fredsfrämjande verksamhet utomlands innebär.

10.1 Bör den nuvarande ordningen ändras?

Utredningen har ovan beskrivit Försvarsmaktens internationella verksamhet och vilken del av den som bedrivs inom utlandsstyrkan (avsnitt 1.3). Generellt sett kan sägas att det rör sig om uppgifter som – med fredsfrämjande syfte – fullgörs utomlands och efter initiativ från någon internationell organisation samt att uppgifternas karaktär förutsätter kunskaper om våldsanvändning och upprätthållande av ordning. Utredningen har fått uppfattningen att de uppgifter som utförs inom utlandsstyrkan faller inom vad som kan anses motiverat. Det finns i princip inga vägande skäl att ändra den praxis som hittills gällt för anställning inom ramen för utlandsstyrkan. Den definition av utlandsstyrkans uppgifter som utredningen föreslår i det följande medför dock vissa marginella förändringar.

En särskild fråga i detta sammanhang är om de poliser som tjänstgör som observatörer eller i särskilda polisstyrkor skall anställas i utlandsstyrkan. I betänkandet SOU 1997:104 "Polis i fredens tjänst" har föreslagits att huvudmannaskapet för denna grupp skall överföras från Försvarsmakten till Rikspolisstyrelsen. Det saknas anledning för utredningen att diskutera detta förslag som kommer att beredas i sedvanlig ordning.

10.2 En definition av internationell fredsfrämjande verksamhet

De arbetsuppgifter som bör skötas inom ramen för utlandsstyrkan är de som kan sägas ingå i den internationella fredsfrämjande verksamheten. En avgränsning av vilka som skall anställas i utlandsstyrkan måste ske mot bakgrund av en definition av vad som är internationell fredsfrämjande verksamhet.

Att verksamheten skall vara internationell innebär inte att all tjänstgöring måste ske utomlands utan att de huvudsakliga arbetsuppgifterna skall vara förlagda till utlandet och att tiden i Sverige i princip bara bör ägnas åt förberedelse och efterarbete.

Ovan har beskrivits vad som är fredsfrämjande verksamhet i vid bemärkelse (avsnitt 1.2). Med hänsyn till att här är fråga om uppdrag med militär eller polisiär anknytning finns skäl att använda en något snävare definition. Följande uppgifter får anses vara de centrala för utlandsstyrkan.

Insatser för att *avvärja en risk för väpnad konflikt*. Med detta avses både åtgärder innan en konflikt utbrutit och senare för att hindra att den bryter ut på nytt.

Åtgärder för att *hejda en pågående väpnad konflikt*. Denna del av de fredsfrämjande insatserna är den som i störst utsträckning kan medföra våldsanvändning.

Även insatser för att *övervaka överenskommelser om fred och vapenstillestånd* bör inräknas bland de fredsfrämjande uppgifterna.

De nu nämnda uppgifterna kan innebära såväl väpnad tjänst som våldsanvändning, men detta utgör ingen förutsättning för att uppdraget skall kunna anses vara fredsfrämjande. I uppdraget kan också ingå utbildnings- och informationsinsatser.

De som tjänstgör inom ramen för en fredsfrämjande insats kan härutöver få bistå vid avväpning av trupper, vid insamlandet av vapen, ammunition och sprängämnen som spritts i samband med en väpnad konflikt, vid uppbyggnad av ordningsmakt eller vid annat som behövs för att skapa förutsättningar för en varaktig fred. Det bör dock krävas att sådana uppgifter fullgörs i samband med en insats som innefattas i någon av de ovan angivna huvuduppgifterna.

För att en viss uppgift skall kunna anses vara fredsfrämjande bör krävas att det huvudsakliga uppdraget kan inordnas under någon av de tre huvudkategorier som nämnts ovan. Det finns dock inget som hindrar att anställda i utlandsstyrkan under tjänstgöring utomlands utför andra arbetsuppgifter av humanitär karaktär, när detta inte inkräktar på

det huvudsakliga uppdraget. Att uppgiften skall vara fredsfrämjande innebär inte heller att alla i utlandsstyrkan måste ha arbetsuppgifter som är fredsfrämjande. Vid truppmissioner krävs stödpersonal av olika slag för att truppen skall kunna utföra sin uppgift. I vissa fall kan en hel trupp, exempelvis ett sjukvårdskompani, utgöra stöd till övriga delar av en fredsfrämjande insats. Detta innebär att inte enbart de som själva utför fredsfrämjande verksamhet utomlands skall anställas i utlandsstyrkan. Alla som skall tjänstgöra utomlands för att den fredsfrämjande insatsen skall kunna genomföras bör ha sådan anställning.

Även i begreppet verksamhet ligger en begränsning. För att något skall kunna betraktas som en verksamhet bör det ha en längre utsträckning i tiden. Sådant som inte kräver mer än någon veckas arbete kan inte anses ha sådan varaktighet att det bör betraktas som en verksamhet. Därmed bör inte heller anställning i utlandsstyrkan komma ifråga i sådana fall.

Det bör särskilt uppmärksammas att den snävare tolkning av begreppet fredsfrämjande verksamhet som nu angivits har tillkommit för att avgränsa vilken verksamhet som skall utföras inom ramen för utlandstyrkan. Som ovan framgått används en vidare tolkning av begreppet i den militära doktrinen och inom det säkerhetspolitiska arbetet. Utredningens förslag hindrar inte att så sker även i fortsättningen.

10.3 Vissa särskilda avgränsningar

I anslutning till definitionen av internationell fredsfrämjande verksamhet finns det anledning att beröra vissa särskilda gruppers arbetsuppgifter.

En sådan grupp är de anställda inom Försvarsmakten som under kortare perioder utför arbete utomlands som berör utlandsstyrkans verksamhet. Det kan röra sig om olika specialistfunktioner, som transporter och då särskilt flygtransporter, hantverksuppgifter och reparationsuppgifter, specialisthjälp vid skador eller sjukdomar, etc. Exempelvis kan en truppmission för en kortare period behöva kompletteras med viss specialistkompetens. I sådana fall brukar anställning i utlandsstyrkan inte ske, vilket får anses rimligt. Det kan inte anses ändamålsenligt att anställa någon särskilt enbart för en kortare period.

När det gäller flygtransporter finns det anledning att nyansera bedömningen. Då de första svenska fredsfrämjande förbanden sattes upp var avsikten att även enheter för flygtransporter skulle ingå. Emellertid

har både kostnaderna för inköp och hållande av flygplan ökat så att ett effektivt utnyttjande är nödvändigt. Detta gör att det bara är undantagsvis som viss personal tjänstgör kontinuerligt för en viss fredsfrämjande mission. När så är fallet bör anställning i utlandsstyrkan övervägas, särskilt om tjänstgöringen kan förutses pågå under längre tid. I andra fall är det inte motiverat att anställa flygande personal i utlandsstyrkan.

Inom ramen för fredsarbetet inom Europa genomför Försvarsmakten en rad uppgifter vilka i vissa avseenden liknar dem som utförs i utlandsstyrkan. Exempel på detta är inspektioner av militära installationer etc., vilka utförs efter anmaning från OSSE. Även om denna tjänstgöring har många beröringspunkter med observatörstjänst, bör anställning i utlandsstyrkan inte ske med hänsyn till att inspektionerna inte brukar kräva mer än någon dags arbete.

Ett annat exempel på verksamhet som har sin motsvarighet i utlandsstyrkan är den minröjning som utförts i Baltikum. Eftersom de minor som röjs i huvudsak inte placerats ut med anledning av en väpnad konflikt utan som en del i en stats reguljära försvarssystem, kan minröjningen inte sägas vara ett led i internationell fredsfrämjande verksamhet. Därmed skall inte heller anställning ske i utlandsstyrkan.

Vidare kan inte heller den tjänstgöring som sker exempelvis vid FN-högkvarteret i New York eller vid SHIRBRIG:s planeringsenhet i Köpenhamn sägas innefatta sådana arbetsuppgifter att anställning i utlandsstyrkan skall ske.

11 Praktiska åtgärder

De praktiska åtgärder utredningen föreslår har två huvudsyften. Det första är att så få som möjligt skall skadas under tjänstgöringen i utlandsstyrkan. Det andra är att de som ändå skadas skall få så god hjälp som möjligt att återgå till förvärvsarbete och till att i övrigt leva ett aktivt och självständigt liv.

11.1 Riskerna inom internationell fredsfrämjande verksamhet

Riskerna vid fredsfrämjande verksamhet och även vilka skadenivåer dessa risker leder till har redovisats ovan (avsnitt 3). Skadenivåerna skiljer sig mellan olika grupper av anställda. Generellt sett kan meniga soldater sägas vara de som skadats i störst utsträckning. Observatörer och civilpoliser hade låga skadefrekvenser. De verkligt höga skadetalen förekom i kontingenten i Bosnien. Under denna styrkas tjänstgöring i utlandet var skadenivån under ett enskilt år motsvarande 4–5 gånger högre än vad nivån brukar vara för de farligaste yrkena i Sverige. Anmärkningsvärt är vidare att skadenivåerna under utbildningstiden i Sverige är mer än dubbelt så höga som nivåerna i de farligaste yrkena.

Innan utredningen går in på vad som kan göras för att minska antalet skador bör frågan om skaderiskerna kan antas öka i framtiden eller inte behandlas. Detta är självklart beroende av vilken typ av fredsfrämjande missioner som kan bli aktuella. Det finns dock anledning att peka på några utvecklingslinjer inom internationell fredsfrämjande verksamhet som kan innebära högre skaderisker.

Under de senaste decennierna har antalet mellanstatliga konflikter minskat. Istället har antalet inbördeskrig blivit fler. Detta gör det i sin tur svårare att få en allmän acceptans för de fredsfrämjande insatserna, vilka kan upplevas som partiska. I ett inbördeskrig kan också parterna växla, särskilt i stater med svaga politiska strukturer, och den väpnade konfliktens förlopp kan bli svårare att förutsäga. Detta är något som

kan medföra ökade risker för personalen i fredsfrämjande insatser i framtiden.

I samma riktning talar den nu rådande inriktningen att skapa snabbinsatsförband. Sådana kan visserligen, om rätt använda, kväva en konflikt i dess linda och därmed innebära att mycket våld och mänskligt lidande undviks. Den snabba insatsen innebär dock att förberedelserna i vissa avseenden inte kan bli lika goda som inför en sedvanlig insats. Detta kan i sin tur medföra större risker i och med att ett godkännande av insatsen kanske inte kunnat uppnås av alla parter i konflikten och att kanske inte ens alla potentiella parter hunnit identifieras.

Ett särskilt problem som både innefattar polisiär och militär personal är den typ av gendarmeriförband som diskuterats. Detta skulle innebära förband vars kompetens enligt svenska mått ligger mellan det militära och det polisiära och vars uppgift snarast skulle vara att agera gentemot allmänheten i ett område och inte gentemot de stridande parterna. Detta skulle kunna föra med sig nya typer av svårigheter och nya typer av skaderisker. Särskilt för de poliser som idag har mycket låga skadetal skulle tjänstgöring i gendarmeriförband kunna innebära ökade skaderisker.

En slutsats av det ovanstående skulle kunna vara att Sverige bör iaktta försiktighet när det gäller att delta i fredsfrämjande insatser av ovannämnda typer. Sverige har emellertid hittills varit ett land som drivit på utvecklingen och användandet av trupp i fredsfrämjande insatser.

Mot denna bakgrund finns det anledning att anta att skaderiskerna inom Sveriges internationellt fredsfrämjande verksamhet i vart fall inte kommer att minska i framtiden. Frågan blir därför i vilken mån detta kan kompenseras av att den skadeförebyggande verksamheten byggs ut och effektiviseras.

11.2 Skadeförebyggande verksamhet

De åtgärder som vidtas för att förebygga skador under anställningen består dels av utbildning, dels av praktiska åtgärder för att förebygga arbetsmiljörisker.

11.2.1 Utbildning om skaderisker

I den utbildning som föregår tjänstgöringen utomlands för alla anställda i utlandsstyrkan ingår även utbildning om vilka risker för fysiska och psykiska skador som kan förekomma. Syftet med denna utbildning är

att de anställda skall kunna känna igen både riskerna och de symtom som kan visa sig om en skada inträffat. Det sistnämnda är särskilt viktigt när det gäller psykiska skador. I utbildningen ingår även kunskaper i första hjälp och i hur behandlingen av psykiska skador går till.

Utredningen har fått uppfattningen att denna utbildningsverksamhet bedrivs ambitiöst och ges utrymme under utbildningstiden. Det finns ändå anledning att uppmuntra och stödja verksamheten, särskilt vad gäller risker för psykiska skador. Möjligheten att upptäcka sådana förutsätter kunskaper i den nära kretsen av arbetskamrater, eftersom psykiska besvär fortfarande är något tabubelagt i vårt samhälle och risken att en skada inte upptäcks därför är stor.

11.2.2 Arbetsmiljöarbetet

Grunden för arbetsmiljöarbete i Sverige är bestämmelserna i arbetsmiljölagen (1977:1160). Inom Försvarsmakten har osäkerhet rått i fråga om i vilken grad arbetsmiljölagen är tillämplig vid utlandsstyrkans verksamhet utomlands. Skadeförebyggande arbete har alltid förekommit, men efter att en ökad skadefrekvens uppmärksammats har arbetet intensifierats på senare tid.

Mot att arbetsmiljölagen skulle vara tillämplig utomlands har anförts ett uttalande med detta innehåll i förarbetena. Dock anges i uttalandet att lagen bör tillämpas i möjlig utsträckning vid svenska beskickningar och missioner. Detta utgör ett starkt stöd för att även tillämpa den avseende utlandsstyrkans anställda. Vidare kan åtminstone de regler i arbetsmiljölagen som behandlar arbetsmiljöns utformning sägas vara sådant som arbetsgivaren och arbetstagaren hade kunnat avtala om. Anställningsavtal i utlandsstyrkan får anses ha en sådan anknytning till Sverige att svensk lag bör tillämpas för dem oavsett om tjänstgöringen sker utom riket. Detta skulle innebära att åtminstone de bestämmelser i arbetsmiljölagen som har civilrättslig karaktär skulle bli tillämpliga även utomlands. Däremot kan dessa bestämmelser aldrig utgöra grund för myndighetsingripande, vilket för övrigt utan särskilt avtal eller liknande med den stat där tjänstgöringen sker är uteslutet.

Även om således starka skäl talar för att arbetsmiljölagen åtminstone delvis är tillämplig vid fredsfrämjande verksamhet utomlands kan det finnas skäl att förtydliga detta särskilt. De delar av lagen som bör tillämpas är främst 2 och 3 kap. I 2 kap. regleras närmare hur arbetsmiljön skall vara beskaffad i olika hänseenden, medan bestämmelser om arbetsgivarens och arbetstagarens allmänna skyldigheter finns i 3 kap.

Utöver detta kan det finnas anledning att tillämpa vissa av bestämmelserna i 6 kap. Detta kapitel handlar om samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare och innehåller regler om skyddsombud och skyddskommittéer. Under utbildningstiden i Sverige gäller arbetsmiljölagen utan begränsningar. Detta innebär att skyddsombud skall finnas, och om de anställda i en viss styrka uppgår till minst femtio skall en skyddskommitté vara upprättad. Även den samling ett snabbinsatsförband gör inför en insats, är tillräcklig för att skyddsombud skall utses och skyddskommitté tillsättas. Det finns ingen anledning att skyddsombuden och de som ingår i skyddskommittéerna inte skulle fortsätta att upprätthålla sina poster utomlands, även om befogenheterna förändras.

Mot denna bakgrund bör reglerna om utseende av skyddsombud och skyddskommitté m.m. gälla även vid tjänstgöring i utlandsstyrkan utomlands. De regler, exempelvis den om stoppningsrätt, som innebär befogenhet till åtgärder som har karaktären av myndighetsutövning bör dock inte gälla. Sammantaget bör 6 kap. 1 - 6 §§, 6 a § första stycket första och andra satsen samt andra stycket samt 8 och 9 §§ arbetsmiljölagen tillämpas.

I fråga om skyddskommittéerna kommer den föreslagna lösningen att innebära att förfarandet inte regleras. I många fall kan det dock finnas anledning att ändå söka ledning i de regler arbetsmiljölagen ger.

Att det finns skyddsombud inom utlandsstyrkan har inte bara betydelse i det avseendet som arbetsmiljölagen anger. Det innebär också att hanteringen av arbetsmiljöfrågor organiseras på samma sätt som i Sverige och därmed på ett sätt som de anställda i utlandsstyrkan är vana vid. Bland det viktigaste när det gäller att förebygga skador är att informationen från dem som utför ett visst arbete om vilka risker det medför verkligen når dem som bestämmer hur det skall utföras. Därmed kan skyddsombuden ha betydelse som informationslänkar mellan de meniga och befälen inom utlandsstyrkan.

Att svensk trupp i vissa fall står under utländskt befäl bör inte föranleda någon förändring i skyddsombudens och skyddskommittéernas verksamhet.

Även om de ovan nämnda bestämmelserna i arbetsmiljölagen som huvudregel bör tillämpas, kan emellertid tjänstgöringsförhållandena vara sådana att det i vissa fall inte är fullt möjligt. Det kan därför finnas anledning att i viss mån begränsa skyldigheten att tillämpa de nämnda bestämmelserna. En lämplig begränsning är att de skall tillämpas om inte tjänstgöringsförhållandena hindrar det. Denna begränsning skall inte tolkas som en allmän friskrivning. Det bör krävas

att varje enskilt undantag från tillämpning av arbetsmiljölagen framstår som rimligt med hänsyn till den rådande situationen. De skadeförebyggande åtgärderna får dock inte innebära att inte Sverige kan uppfylla sina åtaganden.

11.2.3 Särskilda insatser för att minska skaderiskerna

Det praktiska arbetsmiljöarbetet kommer naturligtvis att färgas av förhållandena på platsen. Fredsfrämjande missioner genomförs i områden där de vanliga samhällsfunktionerna störts av en väpnad konflikt eller en uppladdning inför en sådan. Självklart kommer de moment som ingår i tjänstgöring i utlandsstyrkan ofrånkomligen att innefatta risktagande. Dessutom kan olika faktorer innebära att vissa arbetsmoment inte kan utföras med all den försiktighet som vore önskvärd. Ett exempel på detta är minröjning som måste utföras för att få ut en person som hamnat inom minerat område. Särskilt om personen är skadad kan dennes liv och hälsa motivera ett högre risktagande. När det däremot gäller exempelvis minröjning som sker utan särskild anledning till tidspress, finns det ingen anledning att inte vidta alla rimliga säkerhetsåtgärder.

Med hänsyn till de stora kostnader Försvarsmakten drabbas av vid allvarligare skador eller dödsfall i utlandsstyrkan finns det anledning att anta att de resurser som läggs ned på skadeförebyggande arbete kan medföra åtminstone motsvarande besparingar. Det kan dock finnas skäl att göra en engångssatsning under en treårsperiod i syfte att skapa ökad medvetenhet på alla nivåer om betydelsen av ett målmedvetet arbetsmiljöarbete för att förebygga eller begränsa riskerna för personskador. Enligt utredningens uppfattning är det rimligt att 10 miljoner kronor satsas under treårsperioden för dessa ändamål.

Vilka specifika insatser dessa medel skall användas till bör bestämmas närmare av Försvarsmakten. I fråga om utlandsstyrkans verksamhet kommer dock arbetet med att förebygga risker att till stor del innefatta andra åtgärder än vid arbetsplatser i Sverige. Under tjänstgöring utomlands handlar ofta undvikande av risker om att välja det handlingsmönster i en given situation som innebär de minsta riskerna. Att tillgänglig information om olika inträffade riskmoment samlas in och struktureras skulle kunna vara värdefullt vid planering och genomförande av fredsfrämjande uppgifter. En sådan kunskapsbank skulle bli särskilt användbar om den innehöll information även från andra länder som deltar i fredsfrämjande insatser.

11.3 Urvalets betydelse

När det gäller att förebygga och undvika skador hos personalen i fredsfrämjande insatser kan man inte förbigå urvalets betydelse. Självklart är det viktigt vilka egenskaper de som deltar i en mission har, både för den egna säkerheten och för arbetskamraternas.

Som konstaterats tyder mycket på att skadefrekvensen i utlandsstyrkan är högst bland de meniga soldaterna. Detta är också den grupp som har den lägsta genomsnittsåldern. Det finns anledning att anta att livserfarenhet hjälper den enskilde att känna igen och undvika riskfyllda situationer.

Åldern och erfarenheten har också särskild betydelse när det gäller de psykiska skadorna. Den allmänna uppfattningen är att äldre har lättare att hantera psykiska trauman än yngre och därmed löper mindre risk att skadas av de upplevelser som är en oundviklig följd av deltagande i en fredsfrämjande insats.

Slutsatsen i detta avseende blir att särskild vikt bör läggas vid de sökandes omdöme och personliga mognad vid anställning i utlandsstyrkan.

Vad gäller de psykiska skadorna är de anställdas psykosociala situation särskilt viktig. Problem på det personliga planet försvinner inte för att man avlägsnar sig från dem i rummet, snarare tvärt om. Det finns skäl att tro att utlandsstyrkan kan locka personer som exempelvis i samband med en separation känner behov av att förändra sin livssituation. Sådana personer löper särskilt stora risker att inte klara de psykiska påfrestningar en tjänstgöring inom ramen för ett fredsfrämjande uppdrag innebär. Det är därför viktigt att utredningen om de sökandes psykosociala situation är tillfredsställande i samband med uttagningen av dem som skall anställas i utlandsstyrkan.

Ytterligare en fråga är i vilken grad återkommande tjänstgöring i utlandsstyrkan bör få förekomma. Generellt sett kan det sägas vara olämpligt att någon tjänstgör vid upprepade tillfällen i internationell fredsfrämjande verksamhet och det bör särskilt undvikas att någon åker ut flera gånger i följd. Någon absolut regel kan visserligen inte uppställas. Det finns dock anledning att vid uttagningen vara särskilt uppmärksam på farorna med upprepad tjänstgöring under krigsliknande eller annars extrema förhållanden. Vad som också bör undvikas är att man gör anställning i fredsfrämjande insatser till en särskild karriär och åker ut gång efter annan.

För att undvika att vissa inte försöker få annat arbete förutom tjänstgöringen i utlandsstyrkan kan det vara av betydelse att de sökande anger sina framtidsplaner i samband med uttagningen. Detta gäller sär-

skilt dem som är unga och nyss lämnat värnpliktstjänstgöringen. Det bör i första hand vara de som kan presentera rimliga och någorlunda preciserade planer för det framtida yrkeslivet som kommer i fråga för anställning. En uppgift i detta avseende kan också vara betydelsefull när det gäller att rehabilitera en anställd som skadats under tjänstgöringen i utlandsstyrkan, även om den naturligtvis inte är bindande när det gäller bedömningen av lämpliga rehabiliteringsåtgärder. Dessutom kan en uppgift om den sökandes yrkes- och utbildningsplaner bidra till utredningen vid bestämmande av arbetsskadelivränta i de fall en skadad är ung och ännu inte påbörjat studier eller inträtt i yrkeslivet.

I detta sammanhang finns slutligen anledning att ta upp de problem med rekrytering som kan uppkomma efter att Sverige under ett antal år deltagit i en riskfylld och krävande insats, som exempelvis den i Bosnien. Sveriges befolkning är inte större än att intresset för tjänstgöring i utlandsstyrkan mattas av. I sådant fall, som får anses vara övergående i den mån konflikten är det, är det viktigare att de som anställs i utlandsstyrkan har den mognad, det omdöme och den psykosociala situation som erfordras än att undvika återanställningar av tidigare anställda.

11.4 Rehabilitering av skadade

Vad som behandlas nedan är de åtgärder som skall vidtas för att lindra följderna av sjukdomar och olycksfall. Rehabiliteringen av de som skadats under tjänstgöring i utlandsstyrkan innehåller två moment, dels den medicinska rehabiliteringen, dels den sociala och arbetslivsinriktade rehabiliteringen.

11.4.1 Den medicinska rehabiliteringen

I anställningsförmånerna för en anställd i utlandsstyrkan ingår även fri sjukvård och i viss utsträckning tillgodoses behovet av sjukvård inom ramen för Försvarsmaktens verksamhet samt inom ramen för den fredsfrämjande missionen. Vid svårare skador är det emellertid inom den allmänna hälso- och sjukvården som den medicinska rehabiliteringen sker.

En särskild fråga i detta hänseende är om Försvarsmakten bör kunna bidra med att täcka kostnader för vård som går utöver vad som erbjuds genom den allmänna hälso- och sjukvården. Det skulle kunna röra sig antingen om särskild specialistvård eller om att kunna förkorta en vårdtid genom att kunna få exempelvis en operation till stånd snabbare.

Kostnaderna för detta skulle kunna täckas antingen direkt eller genom att särskild sjukförsäkring tecknas för de anställda i utlandsstyrkan.

Ett starkt skäl för Försvarsmakten att täcka kostnader av nu nämnd typ är att kostnaderna för den sociala och arbetslivsinriktade rehabiliteringen i förlängningen skulle kunna bli lägre. Detta bör därför inte möta något principiellt hinder. Om denna typ av kostnader skall täckas genom särskild försäkring eller ej, får dock anses vara en arbetsgivarfråga.

11.4.2 Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar

Sedan den 1 januari 1997 har Försvarsmakten ett rehabiliteringsansvar för alla som varit anställda i utlandsstyrkan och som skadats efter år 1992. Ansvaret innebär att Försvarsmaktens skall se till att de rehabiliteringsuppgifter som åvilar en arbetsgivare enligt 22 kap. lagen om allmän försäkring fullgörs. Ansvaret fråntar inte den skadades eventuella arbetsgivare dennes ansvar för rehabilitering av den skadade.

Att Försvarsmakten bör ha ansvaret för rehabilitering av de tidigare anställda i utlandsstyrkan är inte ifrågasatt. Däremot kan det ifrågasättas om det sätt på vilket ansvaret reglerats är ändamålsenligt.

Som redovisats ovan vilar en arbetsgivares rehabiliteringsansvar gentemot en anställd på lagen om allmän försäkring och arbetsmiljölagen, samt kompletteras av lagen om anställningsskydd. Det rehabiliteringsansvar Försvarsmakten har mot dem som tidigare varit anställda i utlandsstyrkan men som inte är fast anställda inom Försvarsmakten består endast av reglerna i en av dessa lagar, nämligen lagen om allmän försäkring. Det är inte heller möjligt att låta Försvarsmaktens ansvar omfatta hela den rättsliga grunden för en arbetsgivares rehabiliteringsansvar. Detta talar för att en annan lösning än den nu valda är att föredra. Till saken hör också att reglerna i 22 kap. lagen om allmän försäkring är relativt nyligen tillkomna och under översyn. Detta leder till en osäkerhet för utredningen i och med att det kan vara svårt att förutse innehållet i det rehabiliteringsansvar som åläggs Försvarsmakten om det knyts till reglerna i 22 kap. lagen om allmän försäkring.

Sammantaget finner utredningen att regleringen av Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar bör frikopplas från nuvarande lagstiftning och istället definieras i särskilda regler. Vilka frågor är det då som behöver regleras för att Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar skall bli tydligt och genomförbart?

Den första frågan är självklart vilka åtgärder som Försvarsmakten skall genomföra för att den skadade skall rehabiliteras socialt och arbetslivsinriktat. En särskild fråga i detta sammanhang är i vilken utsträckning Försvarsmaktens åtgärder skall kunna innefatta direkt ekonomiskt stöd. Vidare krävs också en definition av Försvarsmaktens ansvar i de fall då den skadade inte kan återgå till förvärvsarbete eller då skadan haft allvarliga konsekvenser vilka dock inte påverkar förvärvsförmågan. En betydelsefull fråga, som särskilt aktualiserats under utredningens arbete, är hur Försvarsmaktens rehabiliteringsarbete bör organiseras. Hur länge Försvarsmaktens ansvar bör kvarstå bör också bestämmas. Slutligen bör Försvarsmaktens förhållande till andra som också har ansvar för rehabiliteringen definieras, samt i vilken utsträckning Försvarsmaktens åtgärder bör påverka andras.

11.4.3 Aktivt uppsökande verksamhet

En grundläggande fråga innan utredningen går in på vilka åtgärder Försvarsmakten skall vidta är i vilken utsträckning den skadade skall vara skyldig att delta i rehabiliteringen och över huvud taget samarbeta med Försvarsmakten. Om den skadade inte längre är anställd har Försvarsmakten inte den beordringsrätt som ligger i arbetsgivare-arbetstagareförhållandet. Dock gör det förhållandet att den skadade tidigare varit anställd att Försvarsmakten kan ha en betydligt aktivare inställning än annars. Den skadade skall således inte själv behöva påfordra olika åtgärder eller ta andra liknande initiativ. Försvarsmaktens attityd bör enligt utredningens uppfattning vara uppsökande och erbjudande och den skadade kan, om han eller hon inte uttryckligen protesterar ofta anses ha godtagit de åtgärder Försvarsmakten erbjuder. Inte ens i de fall den skadade avböjer hjälp från Försvarsmakten bör Försvarsmakten befrias från sitt ansvar. I sådant fall kan det finnas anledning att kontakter tas med andra myndigheter, vilka förfogar över möjligheter att få igång rehabiliteringen, exempelvis försäkringskassan och arbetsförmedlingen och på så vis åstadkomma att den skadade tillgodogörs de resurser som följer av Försvarsmaktens ansvar. Vad som nu sagts innebär självfallet inte att den skadades egen inställning inte skall ges ett stort utrymme vid genomförandet av rehabiliteringsåtgärderna. Alla åtgärder måste planeras och genomföras i samråd med den skadade.

11.4.4 Arbetslivsinriktad rehabilitering

Det första steget i rehabiliteringsprocessen är en utredning av behovet av åtgärder för att den skadade skall återfå full arbetsförmåga eller för att förstärka den skadades möjligheter att i framtiden försörja sig genom förvärvsarbete. Denna utredning skall göras i samråd med den skadade och bör inledas så tidigt som möjligt så att den medicinska rehabiliteringen kan samordnas med den sociala och arbetsmarknadsmässiga. Det är lämpligt att utredningen resulterar i en skriftlig plan, vilken kan upprättas med ledning av bestämmelserna i 22 kap. lagen om allmän försäkring.

De huvudsakliga formerna för arbetslivsinriktad rehabilitering kommer att vara arbetsträning och utbildning. Arbetsträning innebär att den skadades förmåga att klara ett arbete han eller hon redan före skadan hade kompetens för övas upp. Detta kan ofta ske inom ramen för Försvarsmaktens verksamhet, vilken spänner över ett stort fält. I de fall lämplig arbetsträning inte kan anordnas inom Försvarsmakten bör kontakter med myndigheter eller andra där träningen skulle kunna genomföras förmedlas.

Viktigare för att den skadade skall kunna återgå till förvärvslivet är kanske ändå utbildning som syftar till att höja kompetensen till en sådan nivå att den skadade trots eventuellt kvarstående funktionshinder blir attraktiv på arbetsmarknaden. Utbildningens betydelse accentueras av att många av de anställda i utlandsstyrkan är unga och ännu inte hunnit skaffa sig den utbildning de tänkt. Även för dem som redan har en utbildning kan en ny bli nödvändig om skadan förhindrar arbete inom det område där den skadade tidigare arbetat.

Utredningen anser mot bakgrund av det anförda att Försvarsmakten bör kunna ge ekonomiskt stöd till en utbildning som motiverats av eller förlängts till följd av skadan. Utgångspunkten bör vara att den skadade i vart fall inte skall försättas i en sämre ekonomisk situation än om han eller hon kunnat fullfölja sina ursprungliga utbildnings- eller yrkesplaner.

Med hänsyn till samhällets utveckling kommer det i praktiken inte sällan att krävas längre utbildningar på universitetsnivå. Ibland kan då frågan uppkomma om den utbildning den skadade önskar är rimlig både i förhållande till kostnader och den skadades förutsättningar. Detta visar ytterligare på betydelsen av att den som söker anställning i utlandsstyrkan i samband med antagningen anger sina framtidsplaner.

Mot bakgrund av vad som angetts då kan rimligheten i den skadades önskemål om utbildning bedömas.

Både under den tid arbetsträning och utbildning pågår och sedan den skadades kompetens höjts genom sådana åtgärder bör Försvarsmakten förmedla kontakter med andra myndigheter och organisationer som förfogar över insatser som kan underlätta den skadades återgång till arbetslivet.

I de fall skadan lett till ett fysiskt handikapp kan den skadade vara i behov av hjälpmedel för kunna återgå till att försörja sig genom förvärvsarbete och för att kunna leva ett aktivt och självständigt liv. Försvarsmakten bör i dessa fall inte ensamt bekosta hjälpmedlen i den mån sådana kan erbjudas på annat sätt inom samhället. Däremot kan det finnas anledning för Försvarsmakten att förbättra den skadades situation genom att bistå med medel så att hjälpmedel av särskild art eller kvalitet kan anskaffas.

En särskild fråga är i vilken utsträckning rehabiliteringen bör leda till anställning i Försvarsmakten. Målet med rehabiliteringen bör vara att den skadades kompetens höjs så att han eller hon kan få tillfredsställande arbete på den öppna arbetsmarknaden. Det får inte förekomma att Försvarsmakten väljer att anställa någon för att på så sätt spara in kostnaderna för en rehabilitering.

11.4.5 Social rehabilitering

Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar skall inte enbart vara inriktat på att den skadade skall återfå så god förvärvsförmåga som möjligt. Den sociala rehabiliteringen är minst lika viktig. Ett uttryck för detta är att Försvarsmaktens ansvar på intet sätt upphör om sådan utredning som nämnts ovan visar att den skadade inte anses kunna återgå till förvärvsarbete. I sådant fall skall Försvarsmaktens insatser inriktas på att stödja den skadades möjligheter att leva ett aktivt och självständigt liv. Insatserna kan röra sig om allt från att bistå den skadade med hjälpmedel till att möjliggöra kontakter med jämnåriga och till att hjälpa den skadade att utöva olika intressen.

Motsvarande skall gälla om den skadade drabbats av allvarliga men, vilka dock inte hindrar att han eller hon bibehåller eller skaffar sig ett heltidsarbete. Många som har exempelvis kontorsarbete kan utan alltför stora svårigheter klara det även om de blir rullstolsbundna. Försvarsmaktens insatser kan i så fall gå ut på att stödja den skadades möjligheter till en meningsfull fritid.

11.4.6 Hur länge skall rehabiliteringsansvaret gälla?

Rehabiliteringsinsatserna enligt lagen om allmän försäkring begränsas i princip till ett års tid med hänsyn till reglerna om rehabiliteringspenning. Vissa möjligheter till förlängning finns dock.

Enligt utredningens uppfattning bör Försvarsmaktens rehabiliterings ansvar bestå betydligt längre och tre år får anses vara en rimlig gräns. Emellertid kan inte ens det anses vara tillräckligt i vissa fall. Vid vissa svårare skador kan arbetsträning m.m. ta särskilt lång tid i anspråk. Det kan också förekomma att den utbildning som ansetts lämplig tar längre tid än tre år. Det bör därför finnas möjlighet att utsträcka ansvaret ytterligare två år om särskilda skäl föreligger. Inte heller detta skall dock ses som en yttersta gräns i annat avseende än att den skadade inte kan begära att Försvarsmakten utsträcker sina insatser längre.

När skall då tidsfristen för Försvarsmaktens ansvar börja löpa? Att låta tidsfristen löpa från tidpunkten för skadan är inte lämpligt med hänsyn till hur olika lång tid som kan krävas för att en skadad skall bli så medicinskt återställd att rehabiliteringen kan påbörjas. Tidsfristen bör därför räknas från och med den tidpunkt då de faktiska rehabiliteringsåtgärderna kan inledas. När denna tidpunkt inträffar får avgöras från fall till fall. Att regeln för hur länge Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar byggts upp på detta sätt innebär att utredningen av vilka åtgärder som är lämpliga kommer att genomföras innan tidsfristen börjar löpa.

11.4.7 Samarbete med andra rehabiliteringsansvariga

Vid sidan av Försvarsmakten finns myndigheter och andra som har ansvar för rehabiliteringen av en skadad. I de flesta fall är deras inbördes samarbete reglerat och beroende av vilken egenskap den skadade har, till exempel som arbetstagare. Att någon skyldighet för de andra inblandade att samarbeta med Försvarsmakten inte följer av Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar, hindrar inte att Försvarsmakten åläggs att samarbeta med exempelvis försäkringskassan och länsarbetsnämnden. Med hänsyn till att även dessa myndigheter har ansvar för rehabilitering och att Försvarsmaktens insatser kan främja rehabiliteringen borde inga hinder möta för samarbetet.

Särskilt när det gäller utredningen om den skadades behov av insatser och den planering som genomförts kan det finnas anledning till samarbete med försäkringskassan.

I de fall den skadade har en annan arbetsgivare än Försvarsmakten, som därmed också har ansvar för rehabilitering, skall Försvarsmaktens arbetsuppgifter som huvudregel samordnas med arbetsgivarens. I de fall arbetsgivaren bidrar till att den skadade får en tillfredsställande rehabilitering kan Försvarsmaktens åtgärder begränsas till en kontroll att så sker. I vissa fall, till exempel då arbetsgivarens rörelse har liten omfattning finns kanske inte förutsättningarna för en tillfredsställande rehabilitering. Detta kan ge anledning för Försvarsmakten att ta ett vidare ansvar. Meningen är dock inte att den skadades eventuella arbetsgivare skall kunna dra fördel av Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar.

11.4.8 Uppföljande verksamhet

För att rehabiliteringsåtgärder skall kunna bli effektiva krävs att insatserna för att den skadade skall återfå förvärvsförmågan m.m. sätts in så tidigt som möjligt. Det är avgjort för sent att inleda utredningen när det medicinska rehabiliteringen är slutförd. Insatserna bör därför inledas så fort det finns anledning att anta att någon som skadats kommer att få bestående men eller skadan annars är av allvarlig art.

En särskild fråga är i vilken omfattning det kan sägas ligga på Försvarsmakten att utreda om de tidigare anställda i utlandsstyrkan fått skador under tjänstgöringstiden vilka omfattas av rehabiliteringsansvaret. Sådan utredning sker redan i dag genom de återträffar SWEDINT genomför cirka ett år efter att tjänstgöringen avslutats. Enligt de erfarenheter som gjorts vid dessa återträffar är det i huvudsak de psykiska problemen som riskerar att förbli oupptäckta. Detta aktualiserar frågan om det kan anses tillräckligt med en uppföljning som sker efter en så pass kort tidsrymd som ett år.

Enligt utredningens uppfattning borde den tidsrymd inom vilken det åligger Försvarsmakten att undersöka att de tidigare anställda inte drabbats av några skador till följd av anställningen sträckas ut väsentligt och omfatta fem år.

Den nu tillämpade modellen får anses i huvudsak ändamålsenlig. Åtminstone någon gång under de fem åren bör personlig kontakt tas med samtliga tidigare anställda, lämpligen genom återträffar som nu. Emellertid kan det finnas anledning att i större utsträckning anpassa omfattningen av den uppföljande verksamheten till förhållandena under tjänstgöringen. Mot bakgrund av vad som framkommer under hemkomstsamtalen kan en bedömning göras av om den anställde upplevt sådant som kan ge upphov till psykiska efterreaktioner. Omfattningen av de vidare kontakterna bör avgöras av vad den anställde varit utsatt för. I fråga om dem som upplevt sådant som typiskt sett medför stor

risk för psykiska efterreaktioner, bör personliga kontakter ske relativt ofta. Däremot kan undersökningen kanske helt underlåtas i fråga om dem som haft en oproblematisk tjänstgöring inom ett relativt lugnt område. Dock bör det avseende alla ske en skriftlig uppföljning i enkätform mot slutet av femårsperioden. I samband med detta bör även förnyad information ges om vilket stöd Försvarsmakten kan ge.

I de fall personlig kontakt bör ske med hänsyn till den enskildes tjänstgöringsförhållanden, bör sådan endast kunna frångås om det finns särskilda skäl, exempelvis att det ändå är känt för Försvarsmakten att den tidigare anställde inte har några problem eller om personlig kontakt är ogenomförbar därför att den enskilde flyttat utomlands eller undanbett sig alla kontakter med Försvarsmakten. Idag tas särskilda kontakter med alla dem som inte kommer till återträffarna och inte heller anger något godtagbart skäl för att inte komma, som bröllop eller begravning i familjen. För den som vill dölja att han eller hon drabbats av psykiska problem och därför inte vill gå på en återträff, kan det dock ligga nära till hands att ange ett s.k. godtagbart skäl oavsett om detta är sant.

I detta sammanhang finns det särskild anledning att betona värdet i de insatser som görs av ideella organisationer, bl.a. organisationer för de tidigare anställda, som Kamratföreningen Bataljonen. Det kan t.ex. ibland vara lämpligt att Försvarsmakten tar hjälp av sådana organisationer för att kunna fullgöra kontrollansvaret. Den som drabbats av psykiska problem kan ha lättare att anförtro sig åt en tidigare kamrat än åt en företrädare för Försvarsmakten. Organisationer av detta slag kan även ge värdefullt stöd på längre sikt genom kontaktmöjligheter och kamratstöd åt dem som har kvarstående psykiska besvär.

11.4.9 Försvarsmaktens rehabiliteringsorganisation

På samma sätt som vad gäller arbetsgivarnas allmänna rehabiliteringsansvar bör det särskilt föreskrivas att Försvarsmakten skall ha en på lämpligt sätt organiserad rehabiliteringsorganisation för att det ansvar som beskrivits ovan skall kunna genomföras.

Det finns emellertid anledning att på en punkt precisera hur organisationen bör se ut. På det individuella planet kommer rehabiliteringen med nödvändighet att involvera en rad olika moment och en rad kontakter med de inblandade. Vidare har det kommit till utredningens kännedom att de skadade ofta har behov av ytterligare hjälp utöver den som kan betecknas som rehabilitering. Många upplever det som svårt eller påfrestande att bevaka sin rätt i ersättningsfrågor medan de exempelvis ligger på sjukhus. Vidare kan vissa andra angelägenheter

som egentligen är att anse som personliga behöva åtgärdas under tiden för den medicinska rehabiliteringen. Det kan röra sig om lån som behöver läggas om eller att den skadade behöver skaffa en ny bostad, m.m.

Slutsatsen är att en särskild person bör utses som har huvudansvaret för att den skadade får det stöd och den hjälp som behövs. Detta innebär inte att en och samma person skall utföra allt det som åligger Försvarsmakten utan endast att denna person skall se till att åtgärderna utförs. En sådan person skulle få en samordnande funktion som egentligen inte motsvaras av någon nu existerande funktion inom den offentliga förvaltningen. Det finns därför anledning att undvika redan etablerade beteckningar som kontaktperson m.m. Enligt utredningens uppfattning kan en lämplig beteckning vara *koordinatör*.

En koordinatör bör utses för en anställd eller tidigare anställd i utlandsstyrkan så fort det står klart att den anställde skadats under anställningstiden och det kan antas att skadan kan leda till bestående funktionshinder eller annars är av allvarlig art.

Koordinatörens grundläggande ansvar bör vara att se till att Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar genomförs. För att detta skall kunna ske kan det också krävas att koordinatören stödjer den skadade så att han eller hon får den vård och behandling eller de hjälpmedel som behövs. Det kan till exempel röra sig om att genom kontakter med sjukvården se till att den skadade får en vård som är lämplig i förhållande till de framtida möjligheterna till rehabilitering.

Det bör också åligga koordinatören att sköta kontakterna mellan Försvarsmakten och den skadade samt hans eller hennes anhöriga. Vidare bör koordinatören stödja både den skadade och hans eller hennes anhöriga så att de får den ekonomiska ersättning som kan utgå med anledning av skadan. Inte minst detta är en viktig uppgift. För den skadade kan den trygghet som ligger i en god ekonomisk kompensation vara betydelsefull. Dessutom torde de nödvändiga kontakterna med myndigheter och andra, vilket skulle ta den skadade mycket lång tid och kräva mycket kraft, i de flesta fall kunna klaras av enkelt och smidigt. Med den ekonomiska ersättning som kan utgå avses all typ av ersättning som det finns rimlig grund att anta att den skadade har rätt till, inklusive ersättning ur privata försäkringar och rent privaträttsliga skadestånd. I de fall den skadade behöver juridiskt biträde bör koordinatören kunna hjälpa den skadade att utnyttja rättshjälp, rättsskydd och liknande.

Slutligen bör det ligga på koordinatören att hjälpa den skadade med sådana personliga angelägenheter som inte kan anstå och som den skadade till följd av sitt tillstånd inte skäligen kan klara själv. Det kan

som angivits ovan bland annat röra sig om att bistå vid omläggning av lån eller med att skaffa den skadade en ny bostad.

11.5 Krisstöd

Att ge psykosocialt stöd till de anhöriga till anställda i utlandsstyrkan som skadats eller dödats under tjänstgöringen ingår i dag i Försvarsmaktens rutiner. Huvudregeln är att någon av de högre befälen vid en näraliggande enhet inom Försvarsmakten personligen, tillsammans med präst, kurator eller liknande, överbringar det tragiska beskedet till de anhöriga. I samband med detta lämnas även information om vilket psykosocialt stöd Försvarsmakten kan erbjuda samt vem som i fortsättningen kommer att vara de anhörigas kontaktperson.

Den grundläggande tanken är att Försvarsmakten skall kunna erbjuda de anhöriga krisstöd i den mån de efterfrågar det. Om de istället väljer att vända sig till den allmänna sjukvården vidtar Försvarsmakten inga ytterligare åtgärder.

Försvarsmaktens program för krisstöd förefaller ambitiöst och ändamålsenligt. Några punkter kan dock diskuteras. Som ovan framhållits i avsnitt 11.4.3 bör Försvarsmaktens attityd gentemot dem som skadas bli mera aktivt uppsökande och erbjudande. Samma förhållningssätt bör prägla bemötandet av de anhöriga. Den koordinatör som utses för den skadade har viktiga uppgifter också när det gäller att tillse att de anhöriga fått det stöd de behöver, även efter den första chocken.

Inom den allmänna sjukvården betonas att det psykosociala stödet måste lämnas i ett samarbete mellan hälso- och sjukvårdsmyndigheter å ena sidan och de sociala myndigheterna å den andra. Detta samarbete genomförs för att de som är i behov av krisstöd skall få ett så bra stöd som möjligt. Försvarsmakten bör på motsvarande sätt söka att i samförstånd med de berörda utforma ett så bra psykosocialt stöd som möjligt, varvid möjligheten till samverkan med andra myndigheter bör tas till vara.

Försvarsmakten bör dessutom ha möjlighet att ge ekonomiskt bidrag till fortsatt psykosocialt stöd till anhöriga som behöver det (se vidare avsnitt 12.5).

12 Ekonomiska åtgärder

De ekonomiska åtgärder utredningen föreslår syftar till att den anställde i utlandsstyrkan vid en personskada skall få en god ersättning både vad avser inkomstförlusten och den ideella skadan.

Enligt direktiven skall utredningen belysa möjligheten att helt eller delvis införa ett särskilt system för ersättning till anställda som drabbas av skada som leder till bestående arbetsoförmåga. Emellertid är de nu gällande ersättningssystemen av s.k. rättighetskaraktär. Ett nytt system skulle praktiskt sett enbart kunna skapas vid sidan av dem och med avräkning för vad som kan utgå enligt de allmänna systemen. Till saken hör också att en inte obetydlig del av ersättningen utgår på grund av kollektivavtal. Mot denna bakgrund avstår utredningen från att föreslå ett särskilt system för ersättning för skador som innebär bestående nedsättning av arbetsförmågan. Utredningens förslag till ny utformning av Statens riskgaranti med förstärkning för de svårast skadade tillgodoser emellertid samma syfte.

12.1 Är ersättningen vid personskada tillräcklig?

Vid analysen av om ersättningen för personskada är tillräcklig har utredningen sett sig nödsakad att bortse från att två till synes lika allvarliga skador kan ge olika ersättning beroende på vilken typ av ersättning som är i fråga. Utredningen har istället inriktat sig på att identifiera och fylla luckor i det ekonomiska skyddsnätet så att ingen skadad skall kunna stå utan rimlig ersättning.

12.1.1 Inkomstförlust

Den största delen av den ersättning som utgår på grund av ekonomisk förlust vid en personskada är ersättningen för inkomstförlust. Sådan

ersättning utgår såväl för det initiala sjukdomsförloppet som, om nedsättningen av förvärvsförmågan blir permanent, i form av livränta.

Enligt svensk skadeståndsrätt skall den skadade ha full ersättning för både inträffad och framtida inkomstförlust. Att bestämma vilken inkomst en person skulle ha fått i framtiden om en personskada inte inträffat är vanskligt. Det kan dock ifrågasättas om tillräcklig hänsyn tas till den inkomstutveckling den skadade skulle ha kunnat få, särskilt om han eller hon är ung.

Vad gäller de allmänna försäkringssystemen utgår inte full ersättning för det initiala sjukdomsförloppet. Som ett led i de senare årens budgetsaneringar har sjukpenningen sänkts och ger inte längre ersättning för hela inkomstförlusten. Dessutom har en karensdag införts. Det saknas anledning att här ifrågasätta denna ordning.

Vad som däremot kräver särregler är de situationer där en anställd eller tidigare anställd i utlandsstyrkan riskerar att stå utan ersättning för inkomstförlust som sammanhänger med skada under tjänstgöringen. Detta skulle kunna inträffa i två specifika situationer.

Den första hänger samman med de grundläggande förutsättningarna för att erhålla en sjukpenninggrundande inkomst i samband med tillfällig anställning. Enligt huvudregeln krävs att den tillfälliga anställningen varar minst sex månader. För att den enskilde efter denna period skall få behålla sin sjukpenninggrundande inkomst krävs att han eller hon uppfyller vissa villkor, såsom att t.ex. ställa sig till arbetsmarknadens förfogande. Redan detta kan ge problem. Många av de anställda är unga och har för avsikt att påbörja studier efter tjänstgöringen.

Viktigare är dock att det förekommer väsentligt kortare tjänstgöringstider i utlandsstyrkan än sex månader. Enligt 7 § förordningen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten kan anställning avse endast utbildningstiden, dvs. två till fyra veckor.

Kortvariga anställningar kan också bli aktuella inom ramen för de snabbinsatsstyrkor som kommer att införas under 1998. Det kan bli fråga om väsentligt kortare anställningstider än de sex månader som nu är huvudregel för förbandsmissioner.

Att de anställda i utlandsstyrkan i vissa fall inte har rätt att få räkna inkomsten i utlandsstyrkan som grund för sjukpenninggrundande inkomst kan ge särskilda problem, eftersom många av de anställda saknar tidigare anställning och inte har någon sjukpenninggrundande inkomst registrerad, när de börjar sin anställning i utlandsstyrkan.

Den andra situationen beror på att sjukpenning utgår på grund av den sjukpenninggrundande inkomst som föreligger då en person blir sjukskriven, inte då sjukdomen uppkom. De anställda i utlandsstyrkan

löper särskilda risker att drabbas av psykiska efterreaktioner. Erfarenheten ger vid handen att den som drabbats av psykiska problem ofta kan gå länge utan att insatser genomförs för att komma till rätta med problemen. Därmed finns det risk att den enskilde hinner förlora en sjukpenninggrundande inkomst han eller hon tidigare haft.

När det sedan gäller den ersättning som utgår om nedsättningen av arbetsförmågan är mer permanent är det av avgörande betydelse om en arbetsskada föreligger eller inte. Om så är fallet, utgår ersättning i princip motsvarande inkomstbortfallet. Även här kan det ifrågasättas om ersättningen verkligen täcker även den inkomstutveckling som normalt hade kunnat påräknas.

12.1.2 Ideell ersättning

Frågan om nivåerna för den ideella ersättningen vid personskada har utretts på senare år. År 1995 lade Kommittén om ideell skada fram sitt slutbetänkande, SOU 1995:33, Ersättning för ideell skada vid personskada. Bakom utredningen låg flera uttalanden av riksdagen att det fanns skäl att ifrågasätta om den ideella ersättningen vid personskada verkligen gav en tillräcklig kompensation.

I sitt ställningstagande till om ersättningsnivån var tillräcklig gjorde kommittén bland annat jämförelser med andra europeiska länder. Slutsatsen var att den ersättning som utges i Sverige var förhållandevis låg. Den svenska ersättningen var inte lägst men avsevärt lägre än den i de länder som hade de högsta ersättningarna. Vidare gav jämförelsen vid handen att skillnaderna i förhållande till andra länder blev större ju allvarligare skadan var. I Sverige utgavs mer vid lindrigare skador och mindre vid allvarligare skador än i andra länder.

Kommitténs förslag innebär att skadestånden för ideell skada bör höjas betydligt när det gäller de allvarligaste skadorna. En viss höjning ansågs också motiverad i fråga om de skador som inte var fullt så allvarliga, medan ersättningsnivån för skador av lindrig natur borde vara oförändrad. Höjningen av ersättningen borde göras avseende ersättningsposten lyte och men och vara 50 procent till dem som fått de allvarligaste skadorna. Från Justitiedepartementet har inhämtats att lagstiftning i detta avseende tidigast kan träda i kraft den 1 juli 1999.

Även om ovannämnda förslag genomförs skulle Sverige på intet sätt inta någon tätposition bland de europeiska staterna avseende ersättning för ideell skada. Den maximala ersättningen skulle uppgå till ca. en miljon kr, vilket skall jämföras med tre miljoner kr i Irland och uppåt fem miljoner kr i Italien.

12.2 Spärregler mot luckor i socialförsäkringssystemet

Som konstaterats kan anställda i utlandsstyrkan under vissa förutsättningar komma att stå utan rimlig ersättning för förlorad inkomst i samband med sjukdom som innebär nedsättning av förvärvsförmågan.

Idag finns en särskild skyddsregel i 19 § förordningen om förmåner till anställda i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Denna regel ger dock inget fullgott skydd i förhållande till de luckor som konstaterats ovan, eftersom ersättningen utgår bara vid skada eller sjukdom som är att anse som en arbetsskada och som inträffat utomlands eller vid resa till eller från utlandet. Dessutom utgår ersättningen endast under en begränsad tid.

Vad gäller de anställda som på grund av kort anställningstid eller annars inte kvalificerar sig för sjukpenninggrundande inkomst bör frågan lösas genom att den anställde alltid får den ersättning som skulle ha utgått om lönen i utlandsstyrkan varit sjukpenninggrundande. Det bör därför föreskrivas att Försvarsmakten alltid skall utge ersättning till en anställd i utlandsstyrkan vid sjukdom som sätter ned arbetsförmågan så att den anställdes sammanlagda ersättning uppgår till vad som hade utgått om ersättningen beräknats på den lön i pengar den anställde hade då sjukdomen inträffade. Med lön avses i detta fall sådan ersättning som får beaktas vid beräkning av sjukpenninggrundande inkomst enligt lagen om allmän försäkring.

För dem som har förlorat en sjukpenninggrundande inkomst de i och för sig haft rätt till eller av andra skäl har en lägre sjukpenninggrundande inkomst än under tjänstgöringen i utlandsstyrkan finns det anledning att införa en särskild regel i de fall då nedsättningen av arbetsförmågan kan anses vara en arbetsskada som är hänförlig till anställningen i utlandsstyrkan. Försvarsmakten bör i sådant fall utge ersättning till en tidigare anställd i utlandsstyrkan vid sjukdom som sätter ned arbetsförmågan så att den anställdes sammanlagda ersättning uppgår till vad som hade utgått om ersättningen från den allmänna sjukförsäkringen m.m. beräknats på den lön i pengar den anställde hade under den sista anställningsmånaden i utlandsstyrkan.

Den högre ersättning som anges i de båda föregående styckena bör utgå såväl under sjukdomstid som under tid då rehabilitering pågår och den skadade därvid uppbär ersättning enligt 3 kap. 7 b § eller 22 kap 7 § lagen om allmän försäkring.

Vid sidan av ersättningen för sjukdomsperioden aktualiserar utredningens bedömning ovan även frågan om den livränta som kan komma att utges enligt lagen om arbetsskadeförsäkring är tillräcklig. Livräntan bestäms med hänsyn till det livränteunderlag som beräknas enligt 4 kap. 5–11 §§ lagen om arbetsskadeförsäkring. Huvudregeln är att livränteunderlaget skall motsvara den sjukpenninggrundande inkomsten. För de fall sådan saknas eller den inte ger ett rättvist utfall finns en rad särregler. I de fall avsevärd tid förflutit sedan den enskilde blev utsatt för skadebringande inverkan får högre inkomst beaktas om det finns särskilda skäl. Vidare gäller särskilda regler för dem som genomgår utbildning.

Visserligen är avsikten med de olika reglerna för beräkning av livränteunderlaget att ingen skall falla igenom och hamna på en orimligt låg nivå. Emellertid kan det enligt utredningens uppfattning finnas anledning att skapa en spärregel för de anställda i utlandsstyrkan, detta särskilt med hänsyn till vad som sagts ovan om riskerna för att psykiska skador upptäcks sent. Utredningen anser mot denna bakgrund att det särskilt bör föreskrivas att lägre livränteunderlag än fem basbelopp inte skall tillämpas avseende en person som är eller varit anställd i utlandsstyrkan vid beräkning av livränta på grund av en arbetsskada. Denna nivå har satts med hänsyn till vad som sedan 1 januari 1998 gäller enligt lagen om statligt personskadeskydd för totalförsvarspliktiga som skadats under grundutbildning som är längre än 60 dagar.

12.3 Kompensation för sjukvårdskostnader

Sedan 1 januari 1998 har totalförsvarspliktiga som skadats under grundutbildning som är längre än 60 dagar enligt 13 a § lagen om statligt personskadeskydd efter skyddstidens utgång under en tid av tre år rätt till ersättning för nödvändiga kostnader för läkarvård m.m. (se avsnitt 7.4). De som skadats under tjänstgöring i utlandsstyrkan bör rimligen tillförsäkras ett motsvarande skydd mot sjukvårdskostnader som är en följd av skadan. Detta bör lösas på så sätt att de under en tid av tre år efter det att anställningen upphört har rätt till ersättning för sådana kostnader som om de fortfarande var anställda. De kostnader som kommer att ersättas genom nu föreslagen bestämmelse är i princip de som uppkommer vid vård inom den allmänna vården.

12.4 Ny utformning av Statens riskgaranti

Som konstaterats ovan är den ideella ersättning som utgår vid personskada relativt låg i Sverige. Någon väsentlig höjning av ersättningsbeloppen kan inte förväntas inom de närmaste åren. Redan mot denna bakgrund kan den ersättning som i dag utgår enligt Statens riskgaranti anses välmotiverad. Vad som dessutom kan anföras till stöd för den är att ett särskilt gott skydd bör erbjudas dem som frivilligt utsätter sig för fara för att hjälpa krigets offer och främja världsfreden.

Emellertid finns anledning att ifrågasätta om utformningen av riskgarantin är den mest ändamålsenliga. Detta kan göras både vad avser ersättningen vid dödsfall och vid invaliditet.

Om avsikten med riskgarantin är att fylla upp och kompensera där övriga ersättningssystem inte ger ett fullgott skydd, bör den utformas så att den särskilt kompenserar en långsiktig nedsättning av de fysiska eller psykiska funktionerna och därav följande övriga besvär. Det kan också finnas anledning att ifrågasätta om de omedelbara behoven är sådana att det är motiverat att redan i ett tidigt skede betala ut en så stor summa som för närvarande utgår enligt riskgarantin. Det kan finnas risk att beloppet snabbt förbrukas så att den skadade sedan står utan extra ekonomiskt stöd. Enligt utredningens uppfattning skulle den som blivit helt eller delvis invalidiserad i allmänhet vara bättre betjänt av att en del av kapitalbeloppet ersattes av en livränta, samtidigt som det sammanlagda beloppet höjs. En livränta kan bidra till ekonomisk trygghet så länge den skadade lever. Den kan även ha ett symbolvärde som kvarstående bevis på den insats den skadade gjort i fredens tjänst.

Lämpligen kan kapitalbeloppet utgå med tolv basbelopp och livräntan sättas till två basbelopp per år. Med hänsyn till att de belopp som utgår enligt riskgarantin är skattefria skulle livräntan innebära ett väsentligt ekonomiskt tillskott. För den som blivit helt invalidiserad skulle den föreslagna ordningen innebära cirka 6 000 kr per månad i dagens penningvärde utöver vad som kan komma att utgå i form av ersättning för inkomstförlust.

Som tidigare bör ersättningen enligt riskgarantin utgå enligt invaliditetsgraden och endast om denna uppgår till minst fem procent. Livräntor vars årliga belopp understiger 12 000 kr bör betalas ut två gånger om året och övriga en gång i månaden.

Det finns också anledning att reformera den ersättning som utgår enligt riskgarantin vid dödsfall. Idag finns inga spärrar avseende till vem ersättning skall utges. Formellt sätt kan ersättning komma att tillfalla Allmänna arvsfonden. Utredningen anser att det med hänsyn till ersättningens ideella karaktär finns anledning att sätta en gräns vid den

avlidnes föräldrar och syskon. Ersättning ur riskgarantin bör endast utgå då den avlidne efterlämnar make, maka eller motsvarande, barn eller barns avkomling, föräldrar, syskon eller syskons avkomling. Vidare kan det finnas skäl att särskilt kompensera de närmaste anhöriga som make eller maka och barn.

Utredningen anser att en lämplig fördelning är att tolv basbelopp utgår till dödsboet om den avlidne efterlämnar arvingar som nämns i 2 kap. 1 och 2 §§ ärvdabalken. Utöver detta bör sex basbelopp utgå till efterlevande make eller maka samt tre basbelopp till varje efterlevande barn. Eftersom ersättningen är ideell bör den utgå oavsett barnets ålder. Med make eller maka bör sambo jämställas om samboförhållandet varat minst ett år vid dödsfallet eller samborna hade gemensamma barn. Vidare bör den med vilken den avlidne registrerat partnerskap jämställas med make eller maka. Sambor anses vara sambor oavsett om de är hetero- eller homosexuella.

De nu angivna beloppen är beräknade under förutsättning att det liksom nu inte sker någon avräkning i förhållande till ersättning som utges enligt exempelvis personskadeavtalet. Om avräkningsförfarande skulle börja tillämpas bör ersättningsnivåerna i riskgarantin höjas i motsvarande mån.

12.5 I vilka situationer bör det särskilda ekonomiska skyddet gälla?

En viktig fråga är vem som skall omfattas av det särskilda ekonomiska skyddet. De skyddsregler som föreslagits ovan är i princip av två olika typer.

De regler som innebär att eventuella luckor i det socialförsäkringsrättsliga skyddsnätet täpps till är till sin karaktär minimiregler. Syftet med dem är att en anställd eller tidigare anställd i utlandsstyrkan skall få en acceptabel ersättning vid inkomstförlust på grund av skada eller sjukdom. De innebär egentligen inte någon extra förmån. Mot denna bakgrund finns det ingen anledning att de inte skall tillämpas avseende alla anställda i utlandsstyrkan oavsett tjänstgöringens innehåll och oavsett om skadan eller sjukdomen inträder under tjänstgöring i Sverige eller utomlands.

Vad gäller den särskilda ersättningen från Försvarsmakten som utges vid sjukfall som inletts under tjänstgöringen bör ersättning utgå oavsett orsaken till arbetsoförmågan. Den högre ersättning som kan utgå vid sjukfall som inletts efter att anställningen avslutats bör dock bara utgå om sjukdomen är en arbetsskada.

När det däremot gäller ersättning enligt Statens riskgaranti utgör den en kompensation för de särskilda risker som en tjänstgöring inom ramen för ett fredsfrämjande uppdrag innebär. Som grund för det extra skyddet kan också ses en erkänsla för att den anställde utsätter sig för dessa risker för att hjälpa dem som hotas av krigshändelser och för att upprätthålla Sveriges internationella anseende. Med hänsyn härtill bör ersättningen enligt riskgarantin knytas till det särskilda riskmomentet.

Som konstaterats ovan är skadefrekvenserna under utbildningen av dem som skall tjänstgöra i Bosnien nära nog dubbelt så höga som vid andra riskfyllda arbeten. Det finns dock ingen anledning att anta annat än att dessa skadenivåer kan sänkas till mera acceptabla nivåer, sedan Försvarsmakten sett över verksamheten och genomfört adekvata arbetsmiljöåtgärder. Mot denna bakgrund anser utredningen att de i och för sig höga skaderiskerna inte utgör skäl att utsträcka riskgarantin även till tjänstgöring i Sverige.

Tjänstgöring inom en fredsfrämjande insats utomlands kommer däremot alltid att vara riskfylld och dessutom finns det anledning att befara att riskerna till och med kan öka beroende på vilka former av fredsfrämjande insatser som blir aktuella i framtiden. Därmed finns det anledning att särskilt rikta in den extra ersättningen för ideella skador mot de särskilt farliga situationerna.

Att ersättning endast utgår i de fall skada orsakats av krigshändelser, dvs. det egentliga faromomentet, skulle leda till svåra gränsdragningar och en mycket stor skillnad i ersättning vid olika typer av skador. Utredningen anser emellertid att det kan finnas anledning att ge särskilt hög ersättning enligt riskgarantin (fullt belopp) på grund av skador som föranletts av de särskilda risker som sammanhänger med själva den fredsfrämjande insatsen. Vid skada som inträffar under tjänstgöring inom det område som den fredsfrämjande insatsen avser eller vid resa till eller ifrån detta område, men som har andra orsaker, bör ersättning utgå med hälften av fullt belopp. Ersättning bör alltså i princip bara utgå under tjänstgöring utomlands eller under resa till utlandet, dvs tidigast från och med att den resande passerar Sveriges gräns eller lämnar svensk hamn eller flygplats. Vad gäller resor inom Sverige kan Försvarsmakten genom att teckna tjänstereseförsäkring tillskapa ett skydd för de anställda i utlandsstyrkan.

De fall då full ersättning enligt riskgarantin bör utgå är vid skada som inträffat under väpnad tjänstgöring eller då den anställde fullgjort annan särskilt riskfylld tjänstgöring eller vid skada som annars är orsakad av krigshändelser eller andra utomordentliga händelser som har samband med ett fredsfrämjande uppdrag.

Avgörande för om väpnad tjänstgöring föreligger är inte om den anställde för tillfället bär vapen. Vad som avses är i stället tjänstgöring som innebär åtminstone en beaktansvärd risk för våldsanvändning, inklusive brukande av eget vapen.

Med särskilt riskfylld tjänstgöring avses tjänstgöring som utförs utan att den anställde är beväpnad alls eller annat än för självförsvar, men som innefattar stora personliga risker som beror på den väpnade konflikten. Ett exempel kan vara minröjning.

I krigshändelser får innefattas sådant som beskjutning och liknande, men även att den anställde skadas när han eller hon utlöser en mina som i och för sig var avsedd för någon annan. Andra utomordentliga händelser kan avse sådant som våld eller sabotage som riktas mot utlandsstyrkan från lokalbefolkningen, på grund av att stämningar mot den fredsfrämjande insatsen piskats upp. Vidare bör våld mot en anställd i utlandsstyrkan som för tillfället inte bär uniform innefattas om det kan anses ha utlösts på grund av att den anställde deltar i den fredsfrämjande insatsen.

Trafikolyckor kan var särskilt svåra att bedöma. Att ett fordon går av vägen efter beskjutning eller skadas av minering är klart sådana fall då full ersättning enligt riskgarantin bör utgå. När det däremot gäller kollisioner med fordon som tillhör de stridande parterna eller olyckor som kan anses direkt orsakade av att vägarna blivit försämrade på grund av konflikten, exempelvis att delar av vägbanan saknas eller en bro sprängts, är bedömningen inte lika enkel men bedömningen bör nog ofta sluta i att full ersättning ändå utges. Däremot kan inte enbart sådant som att trafiken blivit farligare på grund av de allmänna trafikförhållandena sägas vara sådant som motiverar att ersättning enligt riskgarantin utgår med mer än halvt belopp.

För att underlätta tillämpningen föreslår utredningen en särskild presumtionsregel som innebär att en inträffad skada skall anses vara orsakad av krigshändelser etc. om det inte av omständigheterna framgår att den haft andra orsaker.

Vad som skall avses med området för det fredsfrämjande uppdraget bör avgöras mot bakgrund av de internationella överenskommelser och andra dokument som styr insatsen. Ersättning kan alltså komma att utgå även för skada som inträffat utanför det område som den svenska personalen har ansvar för.

12.6 Särskilt om ersättning till anhöriga

Om en anställd i utlandsstyrkan skadas svårt, är det rimligt att de anhöriga får möjlighet att möta honom eller henne vid ankomsten till Sverige. Motsvarande kan gälla även vid ett dödsfall. När någon som skadats är i behov av långvarig läkarvård kan det också finnas anledning att bistå de anhöriga med ersättning för minst ett besök per månad under tiden för sjukhusvistelsen. En sådan ersättning till de anhöriga som anges här bör utgå för resa, uppehälle och för förlorad inkomst. Den bör utgå efter samma grunder som gäller i fråga om ersättning av allmänna medel till vittnen m.fl.

I direktiven anges vidare att utredningen särskilt skall uppmärksamma möjligheten att ersätta anhöriga för förlorad arbetsinkomst och faktiska kostnader i samband med vård av den som skadats.

Här skall inledningsvis erinras om bestämmelserna i lagen om ersättning och ledighet för närståendevård, enligt vilken en närstående som vårdar en person som är svårt sjuk har rätt till ersättning för tid då han avstår från förvärvsarbete i samband med vården. Den närstående har också rätt till motsvarande ledighet från sitt arbete. Ersättning kan i här aktuella fall utgå för högst 60 hela dagar och kan utgå med hel, halv eller fjärdedels ersättning.

Utredningen har vidare i det föregående föreslagit att Försvarsmakten skall kunna ge stöd till åtgärder som främjar den skadades återgång till arbetslivet (se 8 § utredningens lagförslag). Detta tillsammans med den föreslagna preciseringen och utvidgningen av Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar medför att en minskad börda läggs på de anhöriga. Den koordinatör som skall utses för den skadade bör även kunna hjälpa till med många uppgifter som annars skulle falla på de anhöriga. De anhörigas viktigaste uppgift blir därmed att ge den skadade det sociala och psykologiska stöd som kan vara avgörande för en framgångsrik rehabilitering. Detta hindrar inte att också de anhöriga själva kan vara i behov av psykosocialt stöd, särskilt den första tiden efter att en allvarlig skada inträffat. Enligt utredningens uppfattning bör Försvarsmakten ta ett ansvar för att sådana behov hos de anhöriga tillgodoses och vid behov kunna ge ekonomiskt bidrag till kostnader för psykosocialt stöd som Försvarsmakten inte själv kan tillhandahålla.

Att de anhöriga engagerar sig i rehabiliteringen av en skadad är ofta ytterst väsentligt för resultatet av övriga insatser. Försvarsmakten bör därför sträva efter att i samråd med den skadade uppmuntra och stödja sådant engagemang från de anhörigas sida. Ibland kan dock en med-

verkan i rehabiliteringen bli omfattande eller på annat sätt mycket ekonomiskt kännbar för den anhörige, samtidigt som rehabiliteringssynpunkter talar starkt för att den anhöriges insatser bör fortsätta. I sådana fall anser utredningen att Försvarsmakten bör ha möjlighet att ge den anhörige skälig ersättning för de kostnader som uppstår. Det kan t. ex. röra sig om ökade boendekostnader, kostnader för barntillsyn, kostnader för resor till plats där arbetsträning eller andra rehabiliteringsinsatser äger rum, el. dyl.

En särskild fråga gäller om utebliven arbetsinkomst för den anhörige i sådant fall skall kunna ersättas. Det finns beaktansvärda skäl som talar för detta; uppenbart är att det skulle kunna underlätta anhörigas medverkan i rehabiliteringen. Å andra sidan förekommer inte någon liknande ersättning till anhöriga på andra håll i vårt socialförsäkringssystem, bortsett från reglerna om ersättning för närståendevård (se 7.6.5). Utredningen anser efter överväganden att en särlösning för just anhöriga till anställda i utlandsstyrkan inte är lämplig, bland annat med hänsyn till den rätt till ledighet från anställning som i så fall också måste övervägas. Frågan bör till följd av sin mera allmängiltiga karaktär behandlas i ett vidare sammanhang som beaktar också andra anhörigas välmotiverade önskan att medverka i rehabilitering av sina närmaste.

När den egentliga rehabiliteringen avslutats går den skadade in i en ny fas, där det gäller för honom eller henne att finna former för ett så normalt och självständigt liv som möjligt i framtiden. Detta kan självfallet gestalta sig mycket olika med hänsyn till art och omfattning av skada. Enligt utredningens uppfattning bör det fortsatta stödet till den skadade ha till syfte att ge honom eller henne så stort ekonomiskt och personligt oberoende som är möjligt med hänsyn till de kvarstående funktionshindren. Inriktningen bör därför vara att stödet riktas till den skadade själv för att ge honom eller henne ökade möjligheter att själv bestämma över sin tillvaro. Detta syfte tillgodoses genom utredningens förslag om en ändrad utformning av statens riskgaranti, innefattande bl.a. ett livslångt ekonomiskt stöd i form av livränta. När det gäller framtida insatser i form av stöd och service anser utredningen att sådana så långt som möjligt bör ges i samma former som till andra med liknande funktionshinder. Utredningen vill här särskilt peka på insatsen personlig assistans enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade samt möjligheten till assistansersättning (se avsnitt 7.6.3 och 7.6.4).

Av detta synsätt följer att utredningen inte är beredd att föreslå någon särskild form av ekonomiskt stöd som riktas direkt till någon eller några av den skadades anhöriga efter det att den egentliga rehabi-

literingen slutförts, t. ex. för att möjliggöra långvariga omvårdnadsinsatser från en anhörigs sida. Ett sådant stöd skulle kunna komma i konflikt med principen om den skadades rätt att själv välja insatser och vem som skall utföra dem. Det skulle också kunna medföra oklarheter när det gäller ansvaret för att den skadade får tillfredsställande vård och service. Utredningen vill dessutom även här framhålla önskvärdheten av att finna mera allmängiltiga lösningar när det gäller rätten till ersättning och ledighet för anhöriga som önskar medverka i vården av svårt sjuka eller skadade personer. Såvitt utredningen har kunnat finna förekommer inte heller något sådant stöd till anhöriga i de andra länder utredningen inhämtat uppgifter från (jämför avsnitt 8).

I de fall den skadade har ett så omfattande och varaktigt behov av stöd och service att lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (se ovan) är tillämplig har han eller hon möjlighet själv avgöra vem som skall lämna hjälpen. Om den skadade så önskar är det därför ingenting som hindrar att en anhörig påtar sig denna uppgift och då får ersättning i form av egen arbetsinkomst enligt reglerna om personlig assistans.

13 Övriga frågor

I förhållande till den tidigare regleringen innebär nu föreliggande förslag dels att nya bestämmelser skapas, dels att en rad av de tidigare bestämmelserna förs över till den nya regleringen och dels att ett antal bestämmelser sorterats ut. Här finns anledning i viss mån kommentera de bestämmelser som överförts och borttagits i den mån detta inte gjorts ovan.

I dag ges reglerna för utlandsstyrkan i två förordningar. Det finns anledning att ifrågasätta om det inte behövs viss lagreglering. Även denna fråga behandlas nedan.

13.1 Överförda och borttagna bestämmelser, m.m.

Här behandlas beslutanderätten avseende disciplinansvar och åtalsanmälningar samt frågor om militär tjänsteställning, tjänstgöringstid, utrustning, tillfällig arbetskraft, anställningens form, semester och arbetstid samt om tillämplig lag vid prövning av arbetsskada.

13.1.1 Disciplinansvar

I 16 § förordningen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten ges ett förtydligande av vem som skall anses ha beslutanderätt enligt 20 § lagen (1994:1811) om disciplinansvar inom totalförsvaret, m.m. (se ovan avsnitt 2.4). Syftet med denna bestämmelse är att anvisa beslutande chef även för de situationer då chef med beslutanderätt inte finns inom utlandsstyrkan, främst därför att en styrka hunnit upplösas då fråga om disciplinansvar eller åtalsanmälan uppkommer.

Med hänsyn till att de disciplinpåföljder som här kan komma i fråga i princip inte kan meddelas efter det att en anställd slutat anställningen, skulle bestämmelsen enbart behövas för de situationer då fråga är om en åtalsanmälan skall göras eller ej. Med hänsyn till att envar får

anmäla brott till åtal saknas enligt utredningens uppfattning anledning att behålla den särskilda bestämmelsen avseende utlandsstyrkan.

13.1.2 Militär tjänsteställning, tjänstgöringstid, utrustning, tillfällig arbetskraft samt fastställande av lön

Med stöd av 35 § officersförordningen (1994:882) kan Försvarsmakten respektive regeringen befordra den som fått viss uppgift utomlands på grund av svenskt internationellt åtagande. Med hänsyn härtill saknas det anledning att behålla motsvarande bestämmelser i regleringen om utlandsstyrkan, dvs 19 §§ förordningen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Däremot behövs fortfarande en motsvarighet till 10 § förordningen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.

I dag anges vidare särskilt både utbildningstidens och tjänstgöringstidens längd. Med hänsyn till utvecklingen mot snabbinsatsförband m.m. är det inte ändamålsenligt att i författning låsa fast dessa tidsramar. Utredningens förslag till reglering saknar därför bestämmelser i detta avseende.

I 17 § förordningen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten stadgas att utrustning och förnödenheter för utlandsstyrkans löpande underhåll utan hinder av gällande bestämmelser får föras ut ur Sverige och åter föras in. Från Generaltullstyrelsen har inhämtats att ut- och införsel är möjlig även utan en dylik bestämmelse och den bör därför utgå ur regleringen.

Enligt 18 § förordningen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten får personal anställas på tidsbegränsade förordnanden i Sverige för uppgifter som avser utlandsstyrkans verksamhet. Bestämmelsen, som ger rätt till tillfällig anställning utöver vad lagen om anställningsskydd medger, har enligt uppgift från Försvarsmakten aldrig tillämpats. De tänkbara situationer där tillfällig arbetskraft kan behövas bör kunna rymmas inom vad 5 § första stycket 3 lagen om anställningsskydd medger. Därmed saknas behov av en särskild bestämmelse avseende utlandsstyrkan.

Den nuvarande regeln i 1 § förordningen om förmåner till anställda i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten att arvodet till de anställda skall bestämmas efter hörande av Arbetsgivarverket synes ha sin grund i att verket tidigare svarade för arbetsgivarfunktionen inom den statliga förvaltningen. Med hänsyn till att så inte längre är fallet anser utredningen inte det befogat att behålla kravet på hörande av

Arbetsgivarverket. Istället bör Försvarsmakten när så är påkallat under hand höra andra statliga myndigheter om det behövs för en enhetlig lönesättning, exempelvis Rikspolisstyrelsen. Detta behöver dock inte uttryckas särskilt.

13.1.3 Semester och arbetstid

Med hänsyn till den starka knytningen till Sverige hos anställningar i utlandsstyrkan torde svensk arbetslagstiftning i huvudsak vara tillämplig vid tjänstgöring utomlands inom ramen för utlandsstyrkan. Detta gäller exempelvis semesterlagen och arbetstidslagen.

I 12 § semesterlagen finns bestämmelser om rätt till förläggning av semester under viss tid. Emellertid är detta inte en fråga Sverige kan råda helt över, eftersom förhållandena på tjänstgöringsplatsen kan vara sådana att ledighet inte är möjlig. Med hänsyn härtill bör 12 § semesterlagen inte gälla för anställda i utlandsstyrkan. Liksom tidigare är det lämpligt att övriga semesterfrågor bestäms av reglerna för motsvarande personal inom Försvarsmakten inom ramen för gällande kollektivavtalsbestämmelser.

Arbetstiden för de anställda under tjänstgöring utomlands är idag inte reglerad. Med hänsyn till vad som sagts ovan bör inte arbetstidslagen gälla för de anställda i utlandsstyrkan. Under utredningens arbete har ett förslag till ny arbetstidslag arbetats fram inom Regeringskansliet. Detta kan dock inte beaktas vid utformningen av de förslag utredningen nu lägger fram, utan erforderlig anpassning av de olika lagarna får ske i samband med senare propositionsarbete.

13.1.4 Tillämplig lag vid prövning av arbetsskada

Enligt 17 § utgår ersättning för *sjukdom eller skada* som uppkommit under tjänstgöring utomlands enligt de grunder som anges i lagen om arbetsskadeförsäkring. I tjänstgöringen utomlands inbegrips färd från Sverige till förrättningsplatsen och åter. En förutsättning för ersättning är dock att skadan eller sjukdomen skulle ha medfört rätt till ersättning enligt lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd. Regeln innebär att prövningen av om en skada eller sjukdom ådragits i arbetet skall göras enligt antingen lagen om arbetsskadeförsäkring eller lagen om statligt personskadeskydd beroende på vilken av lagarna som ger det förmånligaste resultatet för den enskilde. Frågan är dock vilka av bestämmelserna i sistnämnda lag som skall tillämpas avseende de anställda i utlandsstyrkan.

Att bevisreglerna i 7 och 8 §§ skall tillämpas är klart. Skäl kan vidare anföras för att även bestämmelsen om skyddstid skall tillämpas. Detta skulle innebära att skador som den anställde drabbades av från och med att resan till missionsområdet inleddes till och med att hemresan avslutades skulle innefattas i det stärkta skyddet. Detta skulle emellertid även innebära att semestertid som tillbringas i Sverige skulle omfattas. De anställda i utlandsstyrkan anses vara i tjänst under all tid de tillbringar utanför Sverige, utom under semester, vilket medför att skyddet omfattar all tid utom just semestertiden om regeln om skyddstid inte anses gälla för de anställda i utlandsstyrkan.

Sammantaget anser utredningen att det inte finns skäl att utsträcka skyddet till att gälla även under semestertid och därmed bör endast 7 och 8 §§ lagen om statligt personskadeskydd tillämpas avseende en anställd i utlandsstyrkan och alltså inte bestämmelsen om skyddstid i 5 § nämnda lag.

13.2 Regleringens form

I direktiven anges att den tekniska delen av utredningens översyn av bestämmelserna för utlandsstyrkans verksamhet skall resultera i en förordning där samtliga bestämmelser relaterade till Försvarsmaktens fredsfrämjande verksamhet utomlands finns samlade. Utredningen har i första hand uppfattat detta som ett önskemål att regleringen görs överskådlig och att de nu gällande förordningarna, förordningen (1984:309) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten och förordningen (FFS 1984:31) om förmåner till anställd i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten, arbetas ihop till en samlad förordning.

De förslag utredningen redovisat ovan påkallar emellertid även viss lagreglering. Visserligen förekommer inte sådana frågor som enligt 8 kap. regeringsformen skall ha lags form. Men det föreslås vissa bestämmelser vilka delvis reglerar sådant som redan är reglerat i lag eller till och med inskränker lags tillämplighet. I sådant fall bör lagform väljas. Detta gäller huvudsakligen de regler om rehabilitering av den anställde som utredningen föreslagit ovan.

Vidare bör avgränsningen av i vilken utsträckning arbetsmiljölagen skall tillämpas utomlands ske i lagform. Detsamma gäller inskränkningarna i tillämpningen av lagen om anställningsskydd, semesterlagen och arbetstidslagen. Dessutom bör även bestämmelsen om enligt vilka regler det skall prövas om en anställd i utlandsstyrkan har drabbats av en arbetsskada samt om det särskilda livränteunderlaget finnas i lag.

Var skall då de nu angivna lagbestämmelserna infogas? Ett alternativ vore att införa dem i lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands. Emellertid är denna lag inte tillämplig på alla fredsfrämjande insatser utomlands utan endast på sådana som inte innefattar mer än fredsbevarande verksamhet. Detta kommer sig av att lagen tillkommit som en delegation från riksdagen till regeringen av rätten att sända väpnad trupp utomlands. Lagens bakgrund är bestämmelsen i 10 kap 9 § första stycket 2 regeringsformen där det anges att regeringen får sända väpnad styrka till annat land endast om det är medgivet i lag som angiver förutsättningarna för åtgärden.

Utredningen anser av bland annat dessa skäl att de bestämmelser rörande utlandsstyrkan som bör ha lags form bör samlas i en ny lag, lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Denna lag bör även innehålla en definition av vad som menas med internationell fredsfrämjande verksamhet och därmed klargöra och avgränsa vad som är utlandsstyrkans uppgift. Att denna är vidare än de uppgifter som framgår av lagen om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands har konstaterats ovan. I den nya lagen bör vidare regleras huvudpunkterna i Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar, då de innebär vissa avvikelser i förhållande till arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring. De undantag som föreslås beträffande lagen om anställningsskydd, semesterlagen och arbetstidslagen hade i och för sig kunnat införas i respektive lag. Med hänsyn till det relativt begränsade antalet anställda som berörs av undantagen får det dock anses lämpligare att införa dessa undantag i den nya lagen.

Kompletterande bestämmelser till den nya lagen samt övriga bestämmelser som inte behöver ha lagform kommer enligt utredningens förslag att samlas i en ny förordning, förordningen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.

Man kan diskutera om ytterligare bestämmelser av principiell natur skulle ges lagform. Det gäller främst den föreslagna nya utformningen av Statens riskgaranti. Frågan kan dock underställas riksdagen i annan ordning.

13.3 Omprövning och överklagande

En särskild fråga är i vilken utsträckning de bestämmelser utredningen föreslår bör kunna omprövas och överklagas.

Lagförslaget kan inte sägas innehålla några bestämmelser om åtgärder som bör kunna överklagas. Däremot bör en möjlighet för den enskilde att påkalla omprövning inom Försvarsmakten införas.

I fråga om förordningsförslaget bör beslut enligt de bestämmelser som rör frågor om ekonomisk ersättning till enskild kunna överklagas. Liksom tidigare bör inte beslut om anställning i utlandsstyrkan kunna överklagas.

13.4 Ikraftträdande och övergångsfrågor

Författningsförslagen kan tidigast träda i kraft 1 januari 1999. Den särskilda arbetsmiljösatsningen är inte beroende av författningsförslagen men kan rimligen inledas vid samma tidpunkt.

De föreslagna bestämmelserna bör gälla från ikraftträdandet. Dock bör det rehabiliteringssystem Försvarsmakten tillämpar vara enhetligt. De nya rehabiliteringsbestämmelserna bör alltså tillämpas även avseende tidigare anställda i utlandsstyrkan som skadats efter utgången av år 1992.

Den som skadas under tiden fram till ikraftträdandet kommer att få ersättning enligt den nu gällande lydelsen av Statens riskgaranti men rehabiliteras enligt de nya reglerna.

14 Konsekvenser av förslagen

14.1 Kostnadskonsekvenser

Av de förslag utredningen lämnat medför flera ekonomiska konsekvenser, nämligen tillämpningen av ett minsta livränteunderlag på fem basbelopp, regeln om att sjukersättning i vissa fall skall beräknas på lönen, omformuleringen av Statens riskgaranti samt stödet till anhöriga vid skada eller dödsfall.

Att arbetsmiljölagens skall tillämpas utomlands kan i inledningsskedet kräva vissa insatser för att risker inom utlandsstyrkans verksamhet skall kunna identifieras och åtgärdas. Dessa kostnader bör dock väl kunna rymmas inom den särskilda satsningen på 10 miljoner kronor som utredningen föreslagit. På längre sikt kan detta arbete förväntas innebära vissa kostnadsminskningar. Detta gäller inte bara att utgifterna på grund av Statens riskgaranti minskar. Även kostnader för transporter m.m. i samband med en skada och sådant som rekrytering och utbildning om någon måste ersättas kostar mycket. Med hänsyn till nu nämnda kostnadsminskningar – och med hänsyn till den nytta Försvarsmakten bör kunna ha av erfarenheterna inom sin övriga verksamhet – bör utredningens förslag avseende arbetsmiljöåtgärder inte innebära några merkostnader utöver de angivna 10 miljoner kronor.

Detsamma gäller de föreslagna rehabiliteringsbestämmelserna, vilka i huvudsak får ses som ett förtydligande av det rehabiliteringsansvar Försvarsmakten har redan idag. Införandet av särskilda koordinatörer bör inte heller medföra några större kostnadsökningar. Det finns anledning att anta att en väl uppbyggd rehabiliteringsorganisation kan bidra till att hålla nere Försvarsmaktens kostnader för att rehabilitera skadade. Sammantaget finner utredningen inte anledning att räkna med större kostnadsökning i denna del än 500 000 kr per år. Detta är beräknat med hänsyn till att Försvarsmakten redan har ett rehabiliteringsansvar. Det kan dock observeras att Försvarsmakten i samband med att ansvaret infördes inte tillfördes några särskilda medel för ändamålet.

I utredningens förslag ingår att den sjukersättning Försvarsmakten idag skall utge enligt 19 § förordningen om förmåner till anställd i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten slopas. Försvarsmakten har uppgivit att den besparing detta innebär teoretiskt sett kan beräknas till ca 1 miljon kr per år, men att den faktiska besparingen för Försvarsmakten är väsentligt lägre på grund av att regeln inte tillämpas i någon större utsträckning. Däremot kan i och för sig motsvarande merkostnader ha uppkommit för försäkringskassorna. Även om den beräknade besparingen är osäker får den anses väl täcka de fördyringar som kan uppstå till följd av följande av utredningens förslag, nämligen det särskilda livränteunderlaget enligt 6 § utredningens lagförslag, den särskilda sjukersättningen enligt 13 § utredningens förordningsförslag, sjukförmånerna enligt 18 § utredningens förordningsförslag samt kostnadsersättningen till anhöriga enligt 19 § utredningens förordningsförslag. Sammantaget finner utredningen inte skäl att räkna med vare sig besparing eller fördyring avseende de frågor som nu behandlats, vare sig för statsbudgeten eller för Försvarsmakten. Eventuella merkostnader torde bli försumbara i förhållande till Försvarsmaktens samlade kostnader för rehabilitering.

De förändringar som föreslås avseende den uppföljande verksamheten torde komma att medföra kostnadsökningar. Emellertid finns anledning att anta att tidig upptäckt av exempelvis psykiska problem minskar Försvarsmaktens eventuella rehabiliteringskostnader. Därmed finns det inte heller avseende denna förändring skäl att räkna med någon större kostnadsökning för Försvarsmakten. Utredningen förutser dock en viss kostnadsökning vilken bör stanna vid 200 000 kr per år.

Vad därefter gäller den nya utformningen av Statens riskgaranti har utredningen gjort en beräkning som bygger på de ersättningsfall som inträffat från ingången av år 1993 till den 1 juli 1997, dvs under tre och ett halvt år. Under denna tid utgavs ersättning enligt riskgarantin på grund av sex dödsfall och sammanlagt 17 fall av invaliditet. Redan här skall sägas att de fredsfrämjande insatser som genomfördes under denna period var sådana som innebar relativt höga skaderisker. I de nedan angivna beräkningarna har hänsyn inte tagits till detta.

Av dem som invalidiserades drabbades tre av upp till 10 procents invaliditet, sju av 20 – 30 procents invaliditet, två av 35 procents invaliditet, fyra av 45 – 50 procents invaliditet och en av 70 procents invaliditet. De sammanlagda ersättningarna till dessa skadade uppgick till 4 352 290 kr. I ersättning på grund av dödsfall utbetalades sammanlagt 4 791 600 kr.

Försvarsmakten har vidare uppgivit att den genomsnittliga åldern för dem som invalidiserats var 25 år och att alla utom en var man. Från

Finansinspektionen har inhämtats att den kapitaliserade kostnaden för en livränta om två basbelopp per år till en 25-årig man bör beräknas till ca 2 900 000 kr. Kostnaden för beslutade ersättningar till invalidiserade hade under den ovan angivna perioden mot denna bakgrund blivit 15 826 800 kr om de av utredningen föreslagna reglerna tillämpats. Därtill kommer kostnaderna för kapitalbelopp med 2 374 000 kr, vilket sammanlagt ger ca 18,2 miljoner kronor.

De avlidna för vilka ersättning utbetalades, saknade alla make eller motsvarande samt barn. Detta kan inte anses oväntat med hänsyn till vad som framkommit avseende skaderiskerna och att det främst är unga som skadas. Om de av utredningen föreslagna reglerna hade tillämpats vid de inträffade dödsfallen hade ersättningen blivit 2,6 miljoner kronor.

I nu nämnda beräkningar har inte hänsyn tagits till den indelning av skadeorsakerna som införts, dvs. när ersättning skall utgå med hel eller halvt belopp. Med hänsyn till vad som upplyst avseende skadeorsakerna i de nu aktuella fallen uppskattar utredningen att en tredjedel av de ovan angivna ersättningsfallen är sådana att endast halv ersättning skulle utgå. Detta skulle innebära att de samlade kostnaderna i den nu föreslagna utformningen av riskgarantin skulle bli ca 17,3 miljoner kronor jämfört med ca 9,1 miljoner kronor enligt det gällande systemet under tidsperioden. Ökningen av kostnaderna skulle således bli 8,2 miljoner kronor eller 2,3 miljoner kronor per år.

Emellertid bör de arbetsmiljöfrämjande insatser Försvarsmakten vidtar, särskilt med hänsyn till den särskilda satsningen på 10 miljoner kronor, innebära att skaderiskerna kan minskas. Utredningen anser det rimligt att anta att antalet ersättningsfall enligt riskgarantin sjunker. Om denna nedgång i skadeantalet försiktigtvis beräknas till 20 procent (av ovan angivna 17,3 miljoner kronor) skulle den årliga kostnadsökningen för utredningens förslag bli 1,4 miljoner kronor.

Mot bakgrund av det ovan anförda finns det enligt utredningens uppfattning anledning att räkna med att utredningens förslag sammanlagt kostar 2,1 miljoner kronor per år (0,5 miljoner kronor avseende rehabilitering, 0,2 miljoner kronor avseende uppföljning samt 1,4 miljoner kronor avseende riskgarantin), med undantag för de tre första åren då kostnaden för arbetsmiljösatsningen tillkommer och kostnaden blir 5,4 miljoner kronor.

Även om det inte beaktas i utredningens slutliga beräkning av kostnaderna kan det dessutom finnas anledning att här erinra om den ersättning som kan komma att erhållas av FN eller OSSE i samband med en skada. Enligt nu gällande regler ersätter exempelvis FN medlemsstaterna med upp till 50 000 USD per personskada. Att denna

ersättning var avsedd att avräknas från riskgarantin framgår av den nuvarande lydelsen av 18 § tredje stycket förordningen (FFS 1984:31) om förmåner till anställd i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Om ersättning för de ovan angivna 23 fallen av utbetalning enligt riskgarantin hade erhållits från FN, hade det sammanlagda beloppet uppgått till ca. 9 miljoner kronor eller ca. 2,6 miljoner kronor per år.

Vidare finns det anledning att i anslutning till kostnadsredovisningen avseende ersättning till skadade påpeka att en ny invaliditetsskala tillämpas sedan 1 juli 1996. Den nya skalan tillkom som en anpassning till att det moderna samhällslivet medfört att vissa funktionshinder blivit mindre belastande, medan andra innebär större hinder. Generellt sett innebar den nya skalan lägre invaliditetsgrader och därför höjdes de maximala försäkringsbeloppen med ca 17 procent. Någon motsvarande höjning av riskgarantins storlek genomfördes inte i samband med att de nya invaliditetsskalorna började tillämpas.

Hur stora kostnaderna för de särskilda insatserna för de anställda i utlandsstyrkan blir är i hög grad beroende av hur farlig den enskilda missionen är. Under den period vilken utredningen använt som underlag för beräkningen av kostnaderna för omformuleringen av riskgarantin har huvuddelen av skadefallen inträffat i Bosnien och dessutom främst under den första delen av perioden. Hur stora kostnaderna kommer att bli i framtiden är i hög grad beroende på vilka insatser Sverige deltar i. Det kan dock finnas anledning att anslå särskilda medel för de kostnadsökningar för rehabilitering och ersättning som kan bli följden av deltagande i missioner med lika höga eller högre skaderisker än i Bosnien. På motsvarande sätt kan det finnas anledning räkna med lägre kostnader när Sverige deltar i mindre riskfyllda insatser.

För kommande insatser kan lämpligen kostnaderna för omhändertagande och ersättning vid skada och sjukdom beräknas som ett påslag på kostnaderna för insatsen, vilket anpassas till hur stora risker som kan förutses.

14.2 Övriga konsekvenser

Utredningens förslag medför inga konsekvenser för vare sig regionalpolitiken, jämställdheten mellan könen eller det brottsförebyggande arbetet.

15 Författningskommentar

Förslaget till lag om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten

Lagens tillämpningsområde

1 § Denna lag tillämpas på de anställda i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.

Lagens tillämpningsområde styrs av bestämmelserna i 1–3 §§. Vilka som skall anställas i utlandsstyrkan anges i 2 §. I 3 § definieras begreppet internationell fredsfrämjande verksamhet. Av 1–3 §§ följer inte att alla som tjänstgör inom ramen för internationell fredsfrämjande verksamhet måste vara anställda i utlandsstyrkan. Dock finns ett krav på frivillighet som framgår av 2 § lagen om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands. I 1 § utredningens förordningsförslag föreskrivs vidare att utlandsstyrkan fullgör de uppgifter som åvilar Försvarsmakten inom ramen för fredsfrämjande verksamhet utomlands.

2 § I utlandsstyrkan anställs endast den militära och civila personal som behövs för internationell fredsfrämjande verksamhet utomlands.

I paragrafen anges vilka som skall anställas i utlandsstyrkan. Vad som avses med internationell fredsfrämjande verksamhet anges i 3 §. Att såväl den militära som den civila personal som behövs kan anställas innebär att regleringen är neutral i förhållande till karaktären hos det fredsfrämjande uppdraget. Även i fortsättningen kan s.k. civilpoliser anställas i utlandsstyrkan. Det avgörande för om så skall ske bör vara om regeringen ger Försvarsmakten i uppdrag att organisera Sveriges deltagande i en viss fredsfrämjande mission. Anställning i utlandsstyrkan kan bara ske när Försvarsmakten är huvudman för en viss insats.

3 § Med internationell fredsfrämjande verksamhet avses insatser utomlands i syfte att

1. avvärja risk för en väpnad konflikt,
2. hejda en pågående väpnad konflikt, samt
3. övervaka överenskommelser om fred och vapenstillestånd.

Med internationell fredsfrämjande verksamhet avses även andra uppgifter som fullgörs i samband med insatser enligt 1–3 och som behövs för att skapa förutsättningar för en varaktig fred.

Paragrafen definierar begreppet internationell fredsfrämjande verksamhet. I definitionen innefattas såväl fredsbevarande som fredsskapande och fredsframtvingande insatser. Denna lag har alltså ett vidare tillämpningsområde än lagen (1992:1153) om väpnad styrka för tjänstgöring utomlands.

Internationell fredsfrämjande verksamhet kan generellt sägas innefatta uppgifter som – med fredsfrämjande syfte – fullgörs utomlands och efter initiativ från någon internationell organisation samt att uppgifternas karaktär förutsätter kunskaper om våldsanvändning och upprätthållande av ordning.

Punkterna 1–3 uttrycker vad som kan sägas vara huvuduppgifterna. Vid truppmissioner anställs alla som behövs för uppgiften i utlandsstyrkan om truppens huvuduppgift kan föras in under någon av punkterna 1–3.

Andra stycket möjliggör att svensk trupp sänds till ett område för att fullgöra andra uppgifter vars syfte är att skapa förutsättningar för en varaktig fred, under förutsättning detta sker i anslutning till sådana insatser som avses i 1-3. Det finns inget krav på att uppgifterna enligt 1–3 utförs av svensk personal.

Vid sidan av de angivna uppgifterna får anställning i utlandsstyrkan ske av personal som har huvudsakligen stödjande funktion i förhållande till personal som fullgör uppgifter enligt 1–3. Exempel på det sistnämnda är fältsjukhus. Vidare får personalen i utlandsstyrkan utnyttjas för andra arbetsuppgifter av humanitär karaktär så länge deras närvaro motiveras av ett uppdrag som kan inordnas under punkterna 1–3.

För att en viss uppgift skall kunna anses vara verksamhet får den förutsättas vara längre än enbart någon vecka.

Tillämpning av vissa lagar

4 § I fråga om de anställda i utlandsstyrkan skall 2 och 3 kap., 6 kap. 1–6 §§, 6 a § första stycket första och andra satsen samt andra stycket samt 8 och 9 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160) tillämpas även utomlands, om inte tjänstgöringsförhållandena hindrar detta.

I paragrafen anges vilka delar av arbetsmiljölagen som skall tillämpas då anställda i utlandsstyrkan tjänstgör utomlands. Regeln innebär att kapitlen om bestämmelserna om arbetsmiljöns beskaffenhet och om allmänna skyldigheter blir tillämpliga. Självklart måste arbetsmiljöåtgärderna anpassas till arbetets särskilda karaktär. Detta innebär dock inte att högre skaderisker än vid en arbetsplats i Sverige skall accepteras.

Vidare skall vissa av bestämmelserna om skyddsombud och skyddskommittéer tillämpas. Deras befogenhet är dock begränsad med hänsyn till att fråga är om arbete utomlands. I fråga om förfarande, m.m. bör ledning sökas i arbetsmiljölagens regler även om de inte är direkt tillämpliga i denna del.

Sista satsen innebär att avsteg från arbetsmiljölagens regler får göras om en tillämpning hindras av tjänstgöringsförhållandena. Varje avsteg måste dock framstå som motiverat med hänsyn till den rådande situationen.

5 § I fråga om de anställda i utlandsstyrkan skall följande bestämmelser inte tillämpas

1 15–17 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd,
2 12 § semesterlagen (1977:480), samt
3 arbetstidslagen (1982:673).

Bestämmelsen i första punkten har överförts från förordningen (1984:309) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Någon saklig ändring är inte avsedd.

Andra punkten innebär att den bestämmelse i semesterlagen som anger att arbetstagaren har rätt att ta ut sin semester under viss tid inte gäller. Anställda i utlandsstyrkan har därmed bara rätt att ta semester om det medges av Försvarsmakten. Bestämmelsen innebär inte någon saklig ändring

Tredje punkten innebär att arbetstidslagen inte skall tillämpas beträffande de anställda i utlandsstyrkan. Dock bör dess regler endast i särskilda fall frångås under tjänstgöringen i Sverige, exempelvis då ett snabbinsatsförband utrustas för omedelbart förestående tjänstgöring. Bestämmelsen innebär inte någon saklig ändring av nu gällande praxis.

6 § Vid prövning av om en anställd drabbats av en arbetsskada skall 7 och 8 §§ lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd tillämpas om det är förmånligare för den enskilde än en tillämpning av motsvarande regler i lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring.

Vid tillämpning av lagen om arbetsskadeförsäkring utgör livränteunderlaget minst fem basbelopp.

Första stycket innebär att prövningen av om en skada är en arbetsskada skall ske enligt sambandsregler och skadekriterier i den av de båda lagarna som ger det förmånligaste resultatet för den enskilde. Ersättning utgår enligt lagen om arbetsskadeförsäkring. Under vilken tid den anställde omfattas av skyddet regleras av lagen om arbetsskadeförsäkring. Reglerna om skyddstid enligt lagen om statligt personskadeskydd skall inte tillämpas.

Andra stycket innebär en spärregel till skydd för dem som vid en arbetsskada annars skulle få mycket låg livränta.

Social och arbetslivsinriktad rehabilitering

7 § Om någon skadas under anställning i utlandsstyrkan skall Försvarsmakten i samråd med den skadade

1. utreda behovet av åtgärder för att den skadade skall återfå full arbetsförmåga eller för att stärka den skadades möjligheter att i framtiden försörja sig genom förvärvsarbete,
2. om det är möjligt, bereda den skadade lämplig arbetsträning inom ramen för Försvarsmaktens verksamhet,
3. medverka till att den skadade får tillgång till lämplig yrkesutbildning eller annan fortsatt utbildning som är ägnad att stärka hans eller hennes förvärvsförmåga samt
4. förmedla kontakter med andra myndigheter och organisationer som förfogar över insatser som kan underlätta den skadades återgång till arbetslivet.

Bestämmelsen anger de grundläggande momenten i de åtgärder Försvarsmakten skall vidta för att rehabilitera den som skadats under tjänstgöring i utlandsstyrkan. Åtgärderna skall vidtas beträffande dem som på grund av skada drabbats av invaliditet eller nedsättning av arbetsförmågan. Utredning enligt den första punkten bör inledas så snart behovet av rehabilitering kan bedömas.

Att ordet "skadas" använts antyder att rehabiliteringsansvaret enbart skall aktualiseras då skadan orsakats av olyckshändelse. Dock bör rehabilitering komma i fråga även vid fall som enligt praxis skulle anses vara arbetssjukdom. Detta gäller exempelvis vissa sjukdomar och parasiter som finns inom missionsområdet och som är svåra att skydda sig mot på grund av tjänstgöringsförhållandena. Dessutom bör även vissa skadeförlopp, vilka är för utsträckta för att betecknas som olyckor, innefattas om orsaken kan hänföras till deltagandet i den fredsfrämjande insatsen.

En särskild fråga är vid vilka psykiska besvär Försvarsmakten skall bistå en tidigare anställd. Enligt utredningens uppfattning är det endast i de fall då de psykiska besvären tydligt har sin orsak i händelser efter det att anställningen upphört eller i andra faktorer som uppenbart saknar samband med tjänstgöringen som Försvarsmakten inte bör ha något ansvar för att bistå med stöd till rehabiliteringen. Som utredningen påpekat ovan bör urvalsrutinerna för vilka som anställs i utlandsstyrkan organiseras så att de som tas ut har tillräcklig psykisk stabilitet för att klara påfrestningarna. Detta bör samtidigt minska risken för att anställning sker av personer som riskerar att drabbas av psykiska problem som har sin grund i andra faktorer än sådana som har samband med själva tjänstgöringen.

Den utredning som avses i 1 kan med fördel göras på det sätt som beskrivs i 22 kap. lagen om allmän försäkring.

De huvudsakliga formerna för arbetslivsinriktad rehabilitering kommer att vara arbetsträning och utbildning. Arbetsträning innebär att den skadades förmåga att klara ett arbete han eller hon redan före skadan hade kompetens för övas upp. Detta kan ofta ske inom ramen för Försvarsmaktens verksamhet, vilken spänner över ett stort fält. I de fall lämplig arbetsträning inte kan anordnas inom Försvarsmakten bör kontakter med myndigheter eller andra där träningen skulle kunna genomföras förmedlas.

Viktigare för att den skadade skall kunna återgå till förvärvslivet är kanske ändå utbildning som syftar till att höja kompetensen till en sådan nivå att den skadade trots eventuellt kvarstående funktionshinder blir attraktiv på arbetsmarknaden. Utbildningens betydelse accentueras av att många av de anställda i utlandsstyrkan är unga och ännu inte hunnit skaffa sig den utbildning de tänkt. Även för dem som redan har en utbildning kan en ny bli nödvändig om skadan förhindrar arbete inom det område där den skadade tidigare arbetat.

Med hänsyn till samhällets utveckling kommer det i praktiken inte sällan att krävas längre utbildningar på universitetsnivå. Detta innebär att man har en högre ambitionsnivå än vad som följer av 22 kap. lagen om allmän försäkring. Ibland kan då frågan uppkomma om den utbildning den skadade önskar är rimlig både i förhållande till kostnader och den skadades förutsättningar. Detta visar på betydelsen av att den som söker anställning i utlandsstyrkan i samband med antagningen anger sina framtidsplaner.

Både under den tid arbetsträning och utbildning pågår och sedan den skadades kompetens höjts genom sådana åtgärder bör Försvarsmakten förmedla kontakter med andra myndigheter och organisationer som

förfogar över insatser som kan underlätta den skadades återgång till arbetslivet.

8 § I fall som avses i 7 § 3 får Försvarsmakten ge ekonomiskt stöd till en utbildning som föranletts av eller förlängts till följd av skadefallet.

Försvarsmakten får också ge stöd till andra åtgärder som främjar den skadades återgång till arbetslivet samt till anskaffande av de hjälpmedel som den skadade kan vara i behov av.

Om en anhörigs medverkan är av särskild betydelse för den skadades rehabilitering får Försvarsmakten ge den anhörige ersättning för kostnader som föranleds av en sådan insats.

Omfattningen av det stöd som anges i paragrafen får prövas individuellt. Ekonomiskt stöd till utbildning behöver kanske till exempel inte ges för hela utbildningskostnaden, utan får avvägas med hänsyn till den skadades kvarstående funktionshinder och andra konsekvenser av skadan. Vidare bör andra inkomstmöjligheter beaktas. I många fall torde det bli fråga om att komplettera andra förmåner så att den skadade får reell ekonomisk möjlighet att fullgöra den avsedda utbildningen.

I vissa fall kan den sociala och arbetslivsinriktade rehabiliteringen gynnas av att den allmänna sjukvården kompletteras. Detta kan avse sådan vård som inte omfattas av den allmänna vården, exempelvis vissa former av psykosocialt stöd. I andra fall kan särskilda insatser behövas för att påskynda den medicinska rehabiliteringen även om adekvat behandling i och för sig skulle ha kunnat erhållas inom den allmänna vården.

I de fall skadan lett till ett fysiskt handikapp kan den skadade vara i behov av hjälpmedel för kunna återgå till att försörja sig genom förvärvsarbete och för att kunna leva ett aktivt och självständigt liv. Försvarsmakten bör i dessa fall inte ensam bekosta hjälpmedlen i den mån sådana kan erbjudas på annat sätt inom samhället. Däremot kan det finnas anledning för Försvarsmakten att förbättra den skadades situation genom att bistå med medel så att hjälpmedel av särskild art eller kvalitet kan anskaffas.

I vissa särskilda fall kan det finnas ett behov av att någon anhörig till den skadade medverkar vid rehabiliteringen. Försvarsmakten bör i dessa fall kunna utge ersättning för de kostnader medverkan i rehabiliteringen medför för den anhöriga. När en anhörig bör medverka i rehabiliteringen bör bestämmas utifrån den skadades behov och det bör stå klart att detta främjar rehabiliteringen. Som exempel på kostnader som kan ersättas kan nämnas ökade boendekostnader,

kostnader för resor och barntillsyn, m.m. Ersättning för förlorad arbetsinkomst eller ersättning för utfört arbete räknas inte hit.

9 § Om den skadade efter utredning enligt 7 § 1 inte anses kunna återgå till förvärvsarbete skall Försvarsmaktens åtgärder inriktas på att stärka den skadades möjligheter att leva ett aktivt och självständigt liv.

Detsamma gäller om den skadade drabbats av allvarliga men som inte hindrar förvärvsförmågan men i övrigt påverkar livsföringen avsevärt.

Målet för rehabiliteringsåtgärderna är inte enbart att öka den skadades arbetsförmåga. Även i de fall åtgärderna sannolikt inte skulle påverka denna skall åtgärder ändå vidtas för att förbättra den skadades situation i övrigt. Även jämsides med insatser för att förbättra arbetsförmågan bör insatser som nämns i denna paragraf genomföras.

Insatserna kan röra sig om allt från att bistå den skadade med hjälpmedel och en anpassad bostad till att möjliggöra kontakter med jämnåriga och till att hjälpa den skadade att utöva olika intressen, delta i samhälleliga och kulturella aktiviteter, m.m.

10 § Om någon skadas under anställning i utlandsstyrkan och det finns anledning att anta att skadan kan leda till bestående funktionshinder eller annars är av allvarlig art, skall Försvarsmakten utse en person som skall stödja och bistå den skadade (koordinatör).

Regeln beskriver inledningen av Försvarsmaktens rehabiliteringsåtgärder. En koordinatör skall utses så fort förutsättningarna i paragrafen är för handen. Koordinatörens närmare arbetsuppgifter anges i förordningen.

Någon gräns för när uppdraget upphör har inte satts. Även efter det att Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar upphört kan det finnas ett behov att koordinatören behåller sin funktion som kontaktperson. Därtill kan det finnas kvarstående ersättningsfrågor.

11 § Försvarsmaktens ansvar enligt 7–9 §§ kvarstår under en tid av tre år från det att åtgärder än enligt 7 § 2 och 3 kan inledas. Om särskilda skäl föreligger kan åtgärderna utsträckas under ytterligare två år.

Bestämmelsen uttrycker hur långt Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar sträcker sig i tiden. Den treåriga tidsfristen inleds i princip när en arbetsträning eller en utbildning kan inledas.

Skäl att utsträcka åtgärderna utöver tre år kan föreligga exempelvis om den skadades tillstånd är sådant att den medicinska rehabiliteringen måste pågå jämsides med utbildning eller arbetsträning och kräver så

mycket tid att de övriga insatserna blir lidande. Andra exempel är att den skadade gör stora framsteg mot slutet av treårsperioden och det därmed inte kan anses rimligt att avbryta åtgärderna eller att den utbildning den skadade genomför är så lång att det inte inom treårstiden går att bedöma om studierna kommer att försenas på grund av skadan.

12 § Vid fullgörandet av de uppgifter som avses i 7–9 §§ skall Försvarsmakten samarbeta med försäkringskassan, länsarbetsnämnden och andra berörda myndigheter.

Försvarsmaktens åtgärder bör samordnas med en eventuell arbetsgivares.

Under genomförandet av rehabiliteringen skall Försvarsmakten genom samarbete med andra myndigheter dra nytta av de övriga resurser som finns tillgängliga i samhället.

Den skadades eventuella arbetsgivare har i stora delar samma ansvar för rehabilitering som Försvarsmakten. Med hänsyn härtill bör insatserna samordnas. I de fall en eventuell arbetsgivare tar ett stort ansvar för rehabiliteringen bör Försvarsmaktens åtgärder i de flesta fall kunna inskränkas till enbart avstämning av hur rehabiliteringen förlöper. I särskilt svåra fall som kräver omfattande resurser kan det dock finnas skäl för Försvarsmakten att bidra med ytterligare resurser utöver vad arbetsgivaren kan erbjuda.

Det kan också finnas anledning att erbjuda möjligheten till arbetsträning inom Försvarsmakten i de fall lämplig sådan träning inte kan anordnas hos arbetsgivaren.

13 § Försvarsmaktens ansvar enligt 7–9 §§ innebär ingen inskränkning i de ansvar som enligt 2 kap. och 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen (1977:1160) samt 22 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring åvilar den skadades arbetsgivare.

Av bestämmelsen framgår att den skadades eventuella arbetsgivare inte skall kunna dra nytta av Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar. I de fall så ändå sker bör Försvarsmakten försöka förmå arbetsgivaren att ta sitt ansvar.

Omprövning

14 § Om den skadade inte är nöjd med ett beslut enligt 7–9 §§ kan han eller hon begära att beslutet omprövas av Försvarsmakten. Det omprövade beslutet kan inte överklagas.

De frågor som behandlas i lagen är inte av sådan karaktär att rätt till överklagande bör föreligga. Däremot kan det finnas anledning att skapa

en möjlighet till omprövning inom Försvarsmakten, vilken då självklart bör ske på högre nivå än där det ursprungliga beslutet fattades.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1999. Bestämmelserna i 7–13 §§ skall tillämpas även i fråga om tidigare anställda i utlandsstyrkan som skadats efter utgången av år 1992.

Att 7–13 §§ skall tillämpas avseende tidigare anställda i utlandsstyrkan som skadats efter utgången av år 1992 innebär att dessa liksom idag skall omfattas av Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar. Se i övrigt avsnitt 13.4.

Förslaget till förordning om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten

Utlandsstyrkans uppgifter

1 § Utlandsstyrkan fullgör de uppgifter som åvilar Försvarsmakten inom ramen för internationell fredsfrämjande verksamhet utomlands.

Vad som avses med internationell fredsfrämjande verksamhet framgår av lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Vilka specifika uppgifter som kommer att fullgöras inom utlandsstyrkan är beroende av vilka uppgifter regeringen uppdrar åt Försvarsmakten. Om regeringen givit Försvarsmakten i uppdrag att vara huvudman för en viss fredsfrämjande insats skall den utföras genom anställda i utlandsstyrkan.

Anställning i utlandsstyrkan

2 § Vid anställning i utlandsstyrkan skall utöver allmän lämplighet för de uppgifter som är i fråga särskilt beaktas den sökandes omdöme och personliga mognad.

Bestämmelsen innebär en precisering av vilka sakliga grunder som skall beaktas vid anställning i utlandsstyrkan. I den allmänna lämpligheten skall vägas in de risker som kan ligga i att en person vid ett flertal tillfällen utsätts för påfrestningarna i att arbeta i en konfliktmiljö. Det kan finnas anledning att begränsa möjligheterna att vid upprepade tillfällen tjänstgöra i utlandsstyrkan. Det viktigaste kravet är dock att de sökande uppfyller kravet på omdöme och personlig mognad.

Arbetsuppgifterna

3 § Anställningen omfattar både utbildning och tjänstgöring. I tjänstgöringen ingår såväl förberedelser som efterarbete. Den anställde är skyldig att tjänstgöra utomlands.

Paragrafen innehåller vad som tidigare stadgades i 11–13 §§ förordningen (1984:309) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Någon saklig ändring av nu gällande tillämpning är inte avsedd. Det bör framhållas att rätt för den anställde att tjänstgöra utomlands inte föreligger.

Anställningsavtalet, m.m.

4 § Anställningsavtalet skall vara skriftligt. I avtalet skall den anställde förbinda sig att följa bestämmelserna i denna förordning och de föreskrifter som i övrigt är meddelade för utlandsstyrkans verksamhet.

Bestämmelsen har överförts från förordningen (1984:309) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Någon saklig ändring är inte avsedd.

5 § Anställning i utlandsstyrkan skall vara tidsbegränsad och avse tiden för både utbildning och tjänstgöring. Anställningen får dock tidsbegränsas till att avse endast utbildningstiden eller tjänstgöringstiden.

Bestämmelsen har överförts från förordningen (1984:309) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Någon saklig ändring är inte avsedd. Att tidsbegränsad anställning även får avse tjänstgöringstiden har införts för att möjliggöra att de som anställts enbart för utbildningstiden skall kunna anställas för tjänstgöringstiden om så behövs.

Det bör särskilt uppmärksammas att tidsbegränsad anställning antingen kan gälla för viss tid eller tills vidare dock längst till visst datum och att det enbart är vid den senare formen som uppsägning på grund av arbetsbrist kan förekomma. Vid anställning bör alltså formen tills vidare dock längst till visst datum användas i de fall det går att förutse att arbetsbrist kan uppkomma.

6 § Vid uppsägning av anställning före anställningstidens utgång gäller en uppsägningstid av tre månader. Arbetsgivaren får dock medge den anställde kortare uppsägningstid.

Om den anställde genomgått utbildning för tjänstgöringen utan att få godkända vitsord, får arbetsgivaren säga upp anställningen med en uppsägningstid av en månad.

Bestämmelsen har överförts från förordningen (1984:309) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Någon saklig ändring är inte avsedd.

7 § Den som anställs i utlandsstyrkan får enligt Försvarsmaktens bestämmande tilläggas militär tjänstegrad enligt organisationsplan för utlandsstyrkan.

Bestämmelsen har överförts från förordningen (1984:309) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Någon saklig ändring är inte avsedd.

Lön m.m.

8 § En anställd i utlandsstyrkan får under tjänstgöringen lön enligt de grunder som Försvarsmakten bestämmer.

Under förrättning utomlands har en anställd i utlandsstyrkan också rätt till ett särskilt tillägg med det belopp som regeringen bestämmer. Det särskilda tillägget skall vara lika för alla som tjänstgör i samma område och bestämmas med beaktande av tjänstgöringsförhållandena där. Om det till följd av tjänstgöringens art eller andra omständigheter finns särskilda skäl, skall något särskilt tillägg inte betalas.

Lön och särskilt tillägg utbetalas i svensk valuta.

Bestämmelsen har överförts från förordningen (FFS 1984:31) om förmåner till anställd i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Någon saklig ändring är inte avsedd.

Regeln om att beslut om lön skall fattas efter hörande av Arbetsgivarverket och i vissa fall av Rikspolisstyrelsen har tagits bort. Detta hindrar dock inte att Försvarsmakten under hand hör andra myndigheter vid lönesättning om det behövs.

Reseförmåner m.m.

9 § Under tjänstgöring i Sverige utgår ersättning för ökade levnadsomkostnader motsvarande vad som gäller för andra anställda inom Försvarsmakten.

Paragrafen innebär att 4–5 §§ förordningen (FFS 1984:31) om förmåner till anställd i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten förts över och sammanfattats. Någon saklig ändring är inte avsedd.

10 § Under tjänstgöring utomlands utgår ersättning för ökade levnadsomkostnader enligt utlandsreseförordningen (1991:1754). Detsamma gäller vid resa från Sverige till förrättningsplatsen och åter samt under annan ledighet än semester.

Försvarsmakten får även besluta om ersättning för andra kostnader än som avses i första stycket om de föranletts av tjänstgöringen utomlands.

Den som är anställd i utlandsstyrkan har för varje hel sexmånadersperiod rätt till en fri hemresa från tjänstgöringsplatsen och åter.

Om en anställd enligt riktlinjer från Förenta nationerna eller Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa (OSSE) har rätt att ta med anhöriga till tjänstgöringsplatsen, utgår även ersättning för kostnader med anledning av att anhöriga medföljer. Försvarsmaktens bestämmer ersättningens storlek.

Paragrafen innebär att 6–11 §§ förordningen (FFS 1984:31) om förmåner till anställd i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten förts över och sammanfattats. Någon saklig ändring är inte avsedd.

Med de i andra stycket nämnda andra kostnaderna avses exempelvis kostnader för transport av bagage samt för pass, visum och vaccination.

Semester m.m.

11 § I fråga om semester tillämpas motsvarande bestämmelser som för andra anställda i Försvarsmakten.

Semesterledighet och annan ledighet beviljas av Försvarsmakten. Försvarsmakten skall därvid beakta de grunder som kan ha beslutats av Förenta nationerna eller Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa (OSSE).

Bestämmelsen innebär i princip att 22 § förordningen (FFS 1984:31) om förmåner till anställd i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten förts över. Någon saklig ändring är inte avsedd. Paragrafen hindrar inte att också andra organisationers beslut beaktas.

Förmåner vid sjukdom eller skada

12 § Under tjänstgöring i Sverige får den anställde sjukvårdsförmåner motsvarande vad som gäller för andra anställda i Försvarsmakten. Under tjänstgöring utomlands får den anställde fri sjukvård i den mån motsvarande förmån inte bereds honom i annan ordning.

Bestämmelsen innebär i princip att 16 § förordningen (FFS 1984:31) om förmåner till anställd i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten förts över. Någon saklig ändring är inte avsedd.

13 § Om en anställds arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom skall Försvarsmakten under hela sjukdomsperioden utbetala ersättning för förlorad inkomst så att den sammanlagda ersättning alltid uppgår till vad som skulle ha utgått om ersättningen beräknats på den lön i pengar den anställde hade då sjukdomen inträdde.

Motsvarande skall gälla för en tidigare anställd om sjukdomen är en arbetsskada som kan hänföras till tjänstgöringen inom utlandsstyrkan och om den tidigare anställde får lägre ersättning än vad som skulle utgått om ersättningen

beräknats på lönen i utlandsstyrkan. Ersättningen skall i detta fall beräknas på lönen för den sista hela anställningsmånaden.

Om en anställd eller tidigare anställd är föremål för rehabiliteringsåtgärder enligt 7 § lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten och därvid uppbär ersättning enligt 3 kap 7 b § eller 22 kap. 7 § lagen om allmän försäkring tillämpas första och andra styckena på motsvarande sätt.

Paragrafen syftar till att garantera de anställda i utlandsstyrkan samma skydd mot att stå utan eller att få låg ersättning för inkomstförlust vid sjukdom, som om de fortfarande vore anställda i utlandsstyrkan. Begreppen sjukdom, nedsättning av arbetsförmågan, lön samt sjukdomsperiod skall tolkas enligt lagen om allmän försäkring. Vad som är en arbetsskada skall bestämmas på sätt som anges i 6 § lagförslaget.

I paragrafen hänvisas inte direkt till något av de enskilda ersättningssystemen. Regeln har utformats på detta sätt för att den inte skall behöva ändras varje gång förändringar görs avseende ersättning vid nedsättning av arbetsförmågan.

Första stycket ger den anställde samma rätt till ersättning som om han eller hon hade fått tillgodoräkna sig lönen som ersättningsunderlag trots att så inte är fallet. Ersättningen skall utbetalas under hela sjukdomsperioden, dvs. även efter att anställningen i utlandsstyrkan upphört. Detta innebär att man gör en jämförelse mellan vad den sjuke faktiskt får och vad han eller hon hade fått om inkomsten i utlandsstyrkan hade fått beaktas som underlag vid beräkning av ersättning enligt lagen om allmän försäkring, personskadeavtalet, andra kollektivavtal, m.m. och att man betalar ut mellanskillnaden.

I andra stycket ges ett skydd till dem som efter att anställningen upphört sjukskrivs på grund av en sjukdom som inträffat under tjänstgöringen och som är att anse som en arbetsskada. Även de har rätt att uppbära vad som skulle ha utgått om de fått ersättningen beräknad på den lön de hade i utlandstyrkan. Med lön avses i detta fall lönen under den sista hela anställningsmånaden.

Tredje stycket innebär att de i första och andra stycket angivna skyddsreglerna tillämpas också under rehabilitering.

Statens riskgaranti

14 § Staten ikläder sig riskgaranti för anställda i utlandsstyrkan som ådragit sig fysisk eller psykisk skada under tjänstgöring utomlands.

Ersättningen enligt statens riskgaranti utgör en ideell ersättning. Varken skatt eller sociala avgifter skall därmed utgå på ersättningsbeloppen.

15 § Full ersättning enligt riskgarantin utgår vid skada som

1. inträffat under väpnad tjänstgöring eller då den anställde fullgjort annan särskilt riskfylld tjänstgöring eller
2. annars är orsakad av krigshändelser eller andra utomordentliga händelser som har samband med ett fredsfrämjande uppdrag.

Vid skada i annat fall än som avses i första stycket men som inträffat under tjänstgöring inom området för ett fredsfrämjande uppdrag eller vid resa till eller ifrån ett sådant område utgår ersättning med hälften av de belopp som anges i 16 och 17 §§.

En inträffad skada skall anses vara en sådan skada som anges i första stycket om det inte av omständigheterna framgår att den haft andra orsaker.

Avgörande för om väpnad tjänstgöring föreligger är inte om den anställde för tillfället bär vapen. Vad som avses är istället tjänstgöring, som innebär åtminstone en beaktansvärd risk för våldsanvändning, inklusive brukande av eget vapen.

Med särskilt riskfylld tjänstgöring avses tjänstgöring som utförs utan att den anställde är beväpnad alls eller annat än för självförsvar, men som innefattar stora personliga risker som beror på den väpnade konflikten. Ett exempel kan vara minröjning.

I krigshändelser får innefattas sådant som beskjutning och liknande, men även att den anställde skadas när han eller hon utlöser en mina som i och för sig var avsedd för någon annan. Andra utomordentliga händelser kan avse sådant som våld eller sabotage som riktas mot utlandsstyrkan från lokalbefolkningen, på grund av att stämningar mot den fredsfrämjande insatsen piskats upp. Vidare bör våld mot en anställd i utlandsstyrkan som för tillfället inte bär uniform innefattas om det kan anses ha utlösts på grund av att den anställde deltar i den fredsfrämjande insatsen.

Trafikolyckor kan var särskilt svåra att bedöma. Att ett fordon går av vägen efter beskjutning eller skadas av minering är klart sådana fall då full ersättning enligt riskgarantin bör utgå. När det däremot gäller kollisioner med fordon som tillhör de stridande parterna eller olyckor som kan anses direkt orsakade av att vägarna blivit försämrade på grund av konflikten, exempelvis att delar av vägbanan saknas eller en bro sprängts, är bedömningen inte lika enkel men bedömningen bör nog ofta sluta i att full ersättning ändå utges. Däremot kan inte enbart sådant som att trafiken blivit farligare på grund av de allmänna trafikförhållandena sägas vara sådant som motiverar att ersättning enligt riskgarantin utgår med mer än halvt belopp.

Vad som skall avses med området för det fredsfrämjande uppdraget bör avgöras mot bakgrund av de internationella överenskommelser och

andra dokument som styr insatsen. Ersättning kan alltså komma att utgå även för skada som inträffat utanför det område som den svenska personalen har ansvar för.

Tredje stycket har införts för att underlätta bedömningen i tveksamma fall. Det innebär en viss presumtion för att ersättningen för en inträffad skada skall utgå enligt första stycket.

16 § Vid full invaliditet utgår ersättning enligt riskgarantin med tolv basbelopp. Dessutom utgår livränta med ett årligt belopp om två basbelopp under den skadades resterande livstid. Vid lägre invaliditetsgrad som uppgår till minst fem procent utgår ersättning och livränta med de lägre belopp som motsvarar invaliditetsgraden.

Livränta som uppgår till mer än tolv tusen kronor om året utbetalas en gång per månad. I andra fall sker utbetalning två gånger per år.

Vilken ersättning som utgår vid invaliditet beror på invaliditetsgraden. Vid full invaliditet kommer således tolv basbelopp att falla ut omedelbart och därefter livränta motsvarande två basbelopp per år under den skadades resterande livstid. Även livräntan är avsedd att kompensera för det personliga lidandet och skall därför vara skattefri.

Om skadan är att hänföra till 15 § andra stycket utges hälften av nu angivna belopp.

17 § Vid dödsfall utbetalas ersättning enligt riskgarantin med tolv basbelopp till dödsboet, om den avlidne efterlämnar arvingar som nämns i 2 kap. 1 och 2 §§ ärvdabalken. Dessutom utgår sex basbelopp till efterlevande make eller maka samt sambo, om samboförhållandet varat minst ett år eller samborna har gemensamma barn, och tre basbelopp till varje efterlevande barn.

Paragrafen beskriver vilken ersättning som utgår enligt riskgarantin vid dödsfall. Om det finns föräldrar eller syskon eller syskons avkomlingar eller närmare släktingar utgår tolv basbelopp till dödsboet. Dessa medel fördelas därefter enligt arvsrättsliga regler. Om det finns make eller maka och barn utgår ytterligare ersättning. Till make eller maka utgår sex basbelopp och till varje efterlevande barn tre basbelopp. Med make eller maka jämställs person med vilken anställd registrerat partnerskap. Vid bedömningen av om en person varit sambo med den förolyckade saknar det betydelse om förhållandet varit av homo- eller heterosexuell art.

Även de nu angivna beloppen halveras vid skador som avses i 15 § andra stycket.

Särskild ersättning till skadade och anhöriga

18 § Den som skadats under anställning i utlandsstyrkan har under en tid av tre år efter det att anställningen upphört rätt till ersättning för av skadan orsakade sjukvårdskostnader som om han eller hon fortfarande varit anställd i utlandsstyrkan.

Till anställd som efter anställningstidens utgång genomgår läkarundersökning för utredning av om skada eller sjukdom uppkommit under tjänstgöring i utlandsstyrkan eller läkarundersökning för att erhålla invaliditetsintyg utgår ersättning för kostnader för undersökningen samt för resa, uppehälle och tidsspillan efter samma grunder som gäller i fråga om ersättning av allmänna medel till vittnen m.fl.

Bestämmelsen i första stycket innebär att de som skadats under anställning i utlandsstyrkan under en tid av tre år efter att anställningen upphört har rätt till samma sjukförmåner som om de fortfarande var anställda. De kostnader som kommer att ersättas genom denna bestämmelse är i princip de som uppkommer vid vård inom den allmänna vården.

Bestämmelsen i andra stycket innebär i princip att 20 § förordningen (FFS 1984:31) om förmåner till anställd i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten förts över. Någon saklig ändring är inte avsedd.

19 § Om en anställd i utlandsstyrkan förolyckats eller skadats så svårt att sjukhusvård krävs utgår ersättning till de anhöriga för skäligt antal resor till den förolyckade eller skadade samt uppehälle och tidspillan vid sådan resa efter samma grunder som gäller i fråga om ersättning av allmänna medel till vittnen m.fl.

I fall som avses i första stycket får Försvarsmakten även ge skäligt bidrag till kostnader för psykosocialt stöd till anhöriga som är i behov av det.

Genom regeln i första stycket får anhöriga till de anställda ersättning för att ta emot den som förolyckats och för att möta eller besöka den som skadats svårt. Med anhörig avses person som har en mycket nära social relation till den skadade eller avlidne. Ingen begränsning har angetts beträffande antalet resor. Ett riktmärke kan dock vara en resa per månad.

Genom andra stycket får Försvarsmakten möjlighet att ge ekonomiskt bidrag till krisstöd eller annat psykosocialt stöd till ovannämnda anhöriga, dvs. i fall då den anställde dödats eller skadats svårt.

Uppföljande verksamhet

20 § Även efter det att en anställning i utlandsstyrkan upphört, åligger det Försvarsmakten att utreda att en tidigare anställd inte drabbats av skada som avses i 10 § lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten. Utredningen skall ha den form och den omfattning som motiveras av förhållandena under utlandstjänstgöringen. Den skall innefatta personlig kontakt, om detta inte av särskilda skäl kan anses obehövligt eller ogenomförbart.

Försvarsmaktens ansvar enligt första stycket kvarstår under fem år efter det att anställningen upphört.

Vilken omfattning och form utredningen skall ha skall bestämmas med hänsyn till hur tjänstgöringsförhållandena varit. I samband med hemkomstsamtalen bör en bedömning göras av vilken risk den enskilde löper att drabbas av psykiska efterreaktioner. Om tjänstgöringen varit helt odramatisk på en relativt lugn plats, kan utredningen begränsas till att den anställde kontaktas brevledes mot slutet av perioden. I de fall de skadade utsatts för sådant som typiskt sett kan leda till psykiska efterreaktioner kan det däremot finnas anledning till täta personliga kontakter.

Personlig kontakt skall ske utom då det är obehövligt eller ogenomförbart. Obehövligt kan det vara om Försvarsmakten redan har information om den tidigare anställdes situation. Ogenomförbart kan det vara om den tidigare anställde avsagt sig varje kontakt med Försvarsmakten eller om han eller hon flyttat utomlands och det inte är rimligt att Försvarsmakten genomför ett besök.

Försvarsmaktens rehabiliteringsorganisation

21 § Försvarsmakten skall ha en på lämplig sätt organiserad verksamhet för att genomföra vad som anges i 7–12 §§ lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.

Bestämmelsen motsvarar den i 3 kap. 2 a tredje stycket arbetsmiljölagen och bör tillämpas på motsvarande sätt.

Koordinatörens uppgifter

22 § I koordinatörens uppgifter ingår att

1. stödja den skadade så att han eller hon får den vård och behandling eller de hjälpmedel som behövs,
2. se till att vad som åligger Försvarsmakten enligt 7–12 §§ lagen om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten fullgörs på ett ändamålsenligt sätt,
3. sköta kontakter mellan Försvarsmakten och den skadade samt hans eller hennes anhöriga,

4. stödja den skadade samt hans eller hennes anhöriga så att de får den ekonomiska ersättning som kan utgå med anledning av skadan samt
5. hjälpa den skadade med andra personliga angelägenheter som inte kan anstå och som den skadade till följd av sitt tillstånd inte skäligen kan klara själv.

Koordinatörens grundläggande ansvar bör vara att se till att Försvarsmaktens rehabiliteringsansvar genomförs i enlighet med vad som anförts ovan.

För att detta skall kunna ske kan det också krävas att koordinatören stödjer den skadade så att han eller hon får den vård och behandling eller de hjälpmedel som behövs. Det kan till exempel röra sig om att genom kontakter med sjukvården se till att den skadade får en vård som är lämplig i förhållande till de framtida möjligheterna till rehabilitering.

Det bör också åligga koordinatören att sköta kontakterna mellan Försvarsmakten och den skadade samt hans eller hennes anhöriga.

Vidare bör koordinatören stödja både den skadade och hans eller hennes anhöriga så att de får den ekonomiska ersättning som kan utgå med anledning av skadan. Inte minst detta är en viktig uppgift. För den skadade kan den trygghet som ligger i en god ekonomisk kompensation vara betydelsefull. Dessutom torde de nödvändiga kontakterna med myndigheter och andra, vilket skulle ta den skadade mycket lång tid och kräva mycket kraft, i de flesta fall kunna klaras av enkelt och smidigt. Med den ekonomiska ersättning som kan utgå avses all typ av ersättning som det finns rimlig grund att anta att den skadade har rätt till, inklusive ersättning ur privata försäkringar och rent privaträttsliga skadestånd. I de fall den skadade behöver juridiskt biträde bör koordinatören kunna hjälpa den skadade att utnyttja rättshjälp, rättsskydd och liknande.

Slutligen bör det ligga på koordinatören att hjälpa den skadade med sådana personliga angelägenheter som inte kan anstå och som den skadade till följd av sitt tillstånd inte skäligen kan klara själv. Det kan t.ex. röra sig om att bistå vid omläggning av lån eller med att skaffa den skadade en ny bostad.

Handläggning och överklagande

23 § Ersättning enligt 13–19 §§ bestäms av Försvarsmakten.

Beslut enligt 9, 10 samt 13–19 §§ får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol. Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. Övriga beslut får inte överklagas.

Bestämmelsen i första stycket innebär i princip att motsvarande bestämmelse i förordningen (FFS 1984:31) om förmåner till anställd i

utlandsstyrkan inom Försvarsmakten förts över. Någon saklig ändring är inte avsedd.

Enligt andra stycket får de beslut enligt förordningen som gäller ersättning till den enskilde överklagas till allmän förvaltningsdomstol.

Tillämpningsföreskrifter

24 § Försvarsmakten meddelar föreskrifter om tillämpningen av denna förordning.

Bestämmelsen i första stycket innebär i princip att 27 § förordningen (FFS 1984:31) om förmåner till anställd i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten förts över. Kompletterande föreskrifter av Försvarsmakten kommer att behövas även i fortsättningen.

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 1999. Genom förordningen upphävs förordningen (1984:309) om utlandsstyrkan inom Försvarsmakten och förordningen (FFS 1984:31) om förmåner till anställd i utlandsstyrkan inom Försvarsmakten.

Se avsnitt 13.4.

Statens offentliga utredningar 1998

Kronologisk förteckning

1. Omstruktureringar och beskattning. Fi.
2. Tänder hela livet
   – nytt ersättningssystem för vuxentandvård. S.
3. Välfärdens genusansikte. A.
4. Män passar alltid? Nivå- och organisationsspecifika processer med exempel från handeln. A.
5. Vårt liv som kön. Kärlek, ekonomiska resurser och maktdiskurser. A.
6. Ty makten är din ... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige. A.
7. Översyn av rörelse- och tillsynsregler för kollektiva försäkringar. Fi
8. Alkoholreklam. Marknadsföring av alkoholdrycker och Systembolagets produkturval. S.
9. Integritet – Effektivitet – Skattebrott. Fi.
10. Campus för konst. U.
11. Fristående utbildningar med statlig tillsyn inom olika områden. U.
12. Självdeklaration och kontrolluppgifter
    – förenklade förfaranden. Fi.
13. Säkrare kemikaliehantering. Fö
14. E-pengar – näringsrättsliga frågor. Fi.
15. Gröna nyckeltal – Indikatorer för ett ekologiskt hållbart samhälle. M.
16. När åsikter blir handling. En kunskapsöversikt om bemötande av personer med funktionshinder. S.
17. Samordning av digital marksänd TV. Ku.
18. En gräns – en myndighet? Fi.
19. IT och regional utveckling.
    120 exempel från Sveriges län. K.
20. IT-kommisionens hearing om infrastrukturen för digitala medier. Andrakammarsalen, Riksdagen 1997-10-24. K.
21. Problem med inbäddade system inför 2000-skiftet. Hearing anordnad av IT kommissionen i samverkan med Industriförbundet och Statskontoret 1997-11-14. K.
22. Försäkringsgaranti.
    Ett garantisystem för försäkringsersättningar. Fi.
23. Staten och exportfinansieringen. N.
24. Fiskeriadministrationen i ett EU-perspektiv. Översyn av fiskeriadministrationen m.m. Jo.
25. Tre städer. En storstadspolitik för hela landet. + 4 st bilagor. S.
26. Från hembränt till Mariakliniken.
    – fakta om ungdomar och svartsprit. S.
27. Nya ledningsregler för bankaktiebolag och försäkringsbolag. Fi.
28. Läkemedel i vård och handel. Om en säker, flexibel och samordnad läkemedelsförsörjning. S.
29. 1976 års lag om immunitet och privilegier i vissa fall – en översyn. UD.
30. Utlandsstyrkan. Fö.

Statens offentliga utredningar 1998

Systematisk förteckning

Utrikesdepartementet
1976 års lag om immunitet och privilegier i vissa fall
– en översyn. [29]

Försvarsdepartementet
Säkrare kemikaliehantering. [13]
Utlandsstyrkan. [30]

Socialdepartementet
Tänder hela livet
– nytt ersättningssystem för vuxentandvård. [2]
Alkoholreklam. Marknadsföring av alkoholdrycker och Systembolagets produkturval. [8]
När åsikter blir handling. En kunskapsöversikt om bemötande av personer med funktionshinder. [16]
Tre städer. En storstadspolitik för hela landet.
+ 4 st bilagor. [25]
Från hembränt till Mariakliniken.
– fakta om ungdomar och svartsprit. [26]
Läkemedel i vård och handel. Om en säker, flexibel och samordnad läkemedelsförsörjning. [28]

Kommunikationsdepartementet
IT och regional utveckling.
120 exempel från Sveriges län. [19]
IT-kommisionens hearing om infrastrukturen för digitala medier. Andrakammarsalen, Riksdagen 1997-10-24. [20]
Problem med inbäddade system inför 2000-skiftet. Hearing anordnad av IT kommissionen i samverkan med Industriförbundet och Statskontoret 1997-11-14. [21]

Finansdepartementet
Omstruktureringar och beskattning. [1]
Översyn av rörelse- och tillsynsregler för kollektiva försäkringar. [7]
Integritet – Effektivitet – Skattebrott. [9]
Självdeklaration och kontrolluppgifter
– förenklade förfaranden. [12]
E-pengar – näringsrättsliga frågor. [14]
En gräns – en myndighet? [18]
Försäkringsgaranti.
Ett garantisystem för försäkringsersättningar. [22]
Nya ledningsregler för bankaktiebolag och försäkringsbolag. [27]

Utbildningsdepartementet
Campus för konst [10]
Fristående utbildningar med statlig tillsyn inom olika områden. [11]

Jordbruksdepartementet
Fiskeriadministrationen i ett EU-perspektiv. Översyn av fiskeriadministrationen m.m. [24]

Arbetsmarknadsdepartementet
Välfärdens genusansikte. [3]
Män passar alltid? Nivå- och organisationsspecifika processer med exempel från handeln. [4]
Vårt liv som kön. Kärlek, ekonomiska resurser och maktdiskurser. [5]
Ty makten är din ... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige. [6]

Kulturdepartementet
Samordning av digital marksänd TV. [17]

Närings- och handelsdepartementet
Staten och exportfinansieringen. [23]

Miljödepartementet
Gröna nyckeltal – Indikatorer för ett ekologiskt hållbart samhälle. [15]

FRITZES
OFFENTLIGA
PUBLIKATIONER

POSTADRESS: 106 47 STOCKHOLM
FAX 08-690 91 91, TELEFON 08-690 91 90
E-POST: fritzes.order@liber.se
INTERNET: www.fritzes.se