

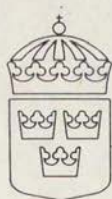
# Försvars- maktens personal- kategorier

Ny kategoriindelning  
Rekrytering och utbildning  
av vissa personalgrupper

Betänkande av civilmilitärutredningen

**SOU** 1982:48





Statens offentliga utredningar

1982:48

Försvarsdepartementet

125

# Försvarsmaktens personalkategorier

Ny kategoriindelning  
Rekrytering och utbildning av  
vissa grupper

Betänkande av civilmilitärutredningen

Stockholm 1982

Omslag Johan Hillbom  
Jernström Offsettryck AB

ISBN 91-38-06993-8  
ISSN 0375-250X

Gotab, Stockholm 1982

## Statsrådet och chefen för försvarsdepartementet

Regeringen bemyndigade den 1 juni 1978 chefen för försvarsdepartementet att tillkalla en särskild utredare för att utreda frågan om kategoritillhörighet, rekrytering och utbildning för viss civilmilitär personal m. m. Med stöd av detta bemyndigande tillkallade departementschefen den 30 juni 1978 konteramiralen Dag Arvas som särskild utredare.

Att som experter stå till utredarens förfogande förordnades den 30 juni 1978 byråchefen Frithiof Borgquist, den 5 december 1978 numera armédirektören av 1. graden Leif Jidborg, marindirektören av 1. graden Kristoffer Huldt, flygdirektören av 1. graden Hans Tegenfeldt, försvarsöverläkaren Björn Zetterström och numera avdelningsdirektören Ove Palbring, den 19 februari 1979 stabsmeteorologen Bengt Ahrenstedt, översten Ingvar Rittsél och numera generalläkaren Bo Rybeck samt den 21 maj 1979 numera chefsjuristen Björn Wallin.

På därom gjord framställning entledigades Palbring fr. o. m. den 8 oktober 1979 från uppdraget att vara expert. I samband med att Huldt och Wallin på därom gjorda framställningar entledigades från ifrågavarande uppdrag, förordnade departementschefen genom beslut den 12 juni 1980 numera marindirektören av 1. graden i mariningenjörkårens reserv Peter Norrthon och den 15 september 1980 hovrättsassessorn Rolf Holmquist som experter åt utredaren.

Till sekreterare åt utredaren förordnades den 30 juni 1978 numera departementssekreteraren, överstelöjtnanten Carl-Fredrik Lindahl och till biträdande sekreterare den 10 oktober 1978 avdelningsdirektören Stig Nystedt.

Assistenten Kerstin Welin-Berger har tjänstgjort som biträde vid sekretariatet fr. o. m. den 30 juni 1978.

Utredningen har arbetat under benämningen civilmilitärutredningen (CMU).

Utredaren får härmed överlämna sitt betänkande. Uppdraget är därmed slutfört.

Stockholm i oktober 1982

*Dag Arvas*

*/C.-F. Lindahl*



# Innehåll

<i>Sammanfattning</i> . . . . .	13
<i>1 Utredningens direktiv och utredningsarbetets bedrivande m. m.</i> . . . . .	25
1.1 Utredningens direktiv och dessas innebörd . . . . .	25
1.1.1 Kategoritillhörighetsfrågor . . . . .	25
1.1.2 Rekryterings- och utbildningsfrågor . . . . .	28
1.1.3 Sammanhanget mellan huvudgrupperna av utredningsfrågor . . . . .	28
1.2 Utredningsarbetets bedrivande . . . . .	29
<i>2 Försvarsmaktens personal m. m.</i> . . . . .	31
2.1 Personalindelning m. m. . . . .	31
2.2 Grunder för ianspråktagande av personal . . . . .	33
2.3 Militär personal . . . . .	34
2.4 Civilmilitär personal . . . . .	35
2.4.1 Allmänt . . . . .	35
2.4.2 Civilmilitär fast anställd personal . . . . .	37
A. Stampersonal . . . . .	37
B. Reservpersonal . . . . .	37
2.4.3 Civilmilitär värnpliktig personal . . . . .	38
2.4.4 A-personal . . . . .	38
2.5 Civil personal . . . . .	39
2.6 Av CMU konstaterade brister i nuvarande ordning . . . . .	40
<i>3 Utländska förhållanden</i> . . . . .	43
3.1 Tidigare undersökningar . . . . .	43
3.2 Av CMU gjord undersökning . . . . .	44
3.2.1 Personalgrupper som motsvarar svensk civilmilitär personal . . . . .	44
3.2.2 Personalgrupper med civil ställning . . . . .	45
3.2.3 Övriga iakttagelser . . . . .	45
3.3 Utredningens synpunkter . . . . .	46
<i>4 Den nya befälsordningen, särskilt vad avser yrkesbefäl i teknisk tjänst</i> . . . . .	47
4.1 Allmänt . . . . .	47
4.2 Befälsordningen i stort . . . . .	47

4.2.1	Grunder . . . . .	48
	A. Yrkesbefäl . . . . .	48
	B. Reservbefäl . . . . .	49
	C. Värnpliktsbefäl . . . . .	49
4.2.2	Utbildningsgång – tjänstegrader . . . . .	49
	A. Yrkesbefäl (samtliga försvarsgrenar) . . . . .	50
	B. Reservbefäl (armén) . . . . .	50
	C. Värnpliktsbefäl (samtliga försvarsgrenar) . . . . .	50
4.3	Yrkesofficerare i teknisk tjänst . . . . .	51
4.3.1	Uppgifter i organisationen . . . . .	51
	A. Armén . . . . .	52
	B. Marinen . . . . .	52
	C. Flygvapnet . . . . .	52
4.3.2	Utbildningen i teknisk tjänst. – Inriktning i stort . . . . .	53
	A. Armén . . . . .	53
	B. Marinen . . . . .	53
	C. Flygvapnet . . . . .	54
5	<i>Gällande bestämmelser om befälsrätt m. m. – CMU:s synpunkter</i> . . . . .	57
5.1	Bakgrund m. m. . . . .	57
5.2	Gällande tjänsteställningssystem . . . . .	57
5.3	Gällande bestämmelser om befälsrätt m. m. . . . .	59
5.4	Tjänstereglementsutredningens resp. överbefälhavarens förslag till förändringar av bestämmelserna om befälsrätt m. m. . . . .	60
5.5	Begreppet krigsman . . . . .	61
5.6	CMU:s allmänna synpunkter i fråga om befälsrätt och befälsskyldighet . . . . .	63
6	<i>Målsättningen för det militära försvaret. Kraven på försvarsmaktens personal i krigsorganisationen</i> . . . . .	65
6.1	Allmänt . . . . .	65
6.2	Målsättningen för det militära försvaret . . . . .	65
6.3	Den militära utvecklingen. – Ett modernt krigs karaktär . . . . .	66
6.4	CMU:s allmänna synpunkter på kraven på försvarsmaktens personal i krigsorganisationen . . . . .	67
7	<i>Vissa personalbegrepp m. m. enligt folkrätten. – CMU:s synpunkter</i> . . . . .	69
7.1	Allmänt . . . . .	69
7.2	Kategoristrukturen enligt protokoll I m. m. – CMU:s synpunkter . . . . .	69
7.3	Begreppet "åtföljande" enligt folkrätten. – CMU:s synpunkter . . . . .	72
7.4	Befälsbegreppet enligt folkrätten. – CMU:s synpunkter . . . . .	73
8	<i>Utredningens principiella synpunkter på personalkategorierna i krigs- och fredsorganisationen</i> . . . . .	75
8.1	Utredningens direktiv och dessas innebörd mot bakgrund av folkrättens regler . . . . .	75
8.2	Principiella synpunkter på kategoristrukturen . . . . .	77

8.2.1	Synpunkter i anslutning till folkrätten . . . . .	77
8.2.2	Synpunkter i anslutning till målsättningen för det militära försvaret . . . . .	79
8.3	Överväganden rörande behovet av "befälsrättskategorier" i krigsorganisationen . . . . .	80
8.3.1	Principiella krav på kategoristrukturen . . . . .	80
	A. Kravet på enkelhet och tydlighet . . . . .	80
	B. Psykologiska omständigheter m. m. . . . .	81
	C. Kravet på likformighet vid tillämpning i fred, under beredskapstillstånd och i krig . . . . .	82
8.3.2	En principmodell för kategoristrukturen . . . . .	82
8.3.3	Fördelning av befattningstyper till kategorier i principmo- dellen – rekrytering . . . . .	83
8.3.4	"Befälsrättskategoriernas" benämning . . . . .	87
8.4	Sammanhanget mellan krigs- och fredsorganisation vad avser kategoristrukturen . . . . .	88
8.5	Förändringar av TjRF och begreppet krigsman . . . . .	89
8.5.1	Förslag till ändringar av bl. a. TjRF som principmodellen föranleder . . . . .	89
8.5.2	Ändring av begreppet krigsman . . . . .	90
9	<i>Vägar att säkerställa erforderlig militär kompetens hos all personal inom krigsorganisationen</i> . . . . .	93
9.1	Allmänt . . . . .	93
9.2	Organisatoriska vägar . . . . .	94
9.3	"Juridiska" vägar . . . . .	96
9.3.1	Inledning . . . . .	96
9.3.2	Frivillig A- och B-personal . . . . .	96
9.3.3	Försvarsmaktens civila tjänstemän . . . . .	98
9.3.4	Civil personal som tillförs försvarsmakten från civila myndigheter och organ . . . . .	99
9.3.5	Krigsfrivillig personal . . . . .	101
9.4	Överväganden och förslag rörande behovet av utbildning . . . . .	102
9.4.1	Allmänt . . . . .	102
9.4.2	Överväganden och förslag rörande grundutbildning av meniga kombattanter och menig, konventionskyddad personal . . . . .	104
9.4.3	Överväganden och förslag rörande grundutbildning av befälspersonal . . . . .	105
9.4.4	Överväganden och förslag rörande repetitionsutbild- ning . . . . .	106
9.4.5	Vissa samordningsfrågor . . . . .	107
9.4.6	Sammanfattning . . . . .	107
10	<i>Civil personal (utom B-personal). – Detaljöverväganden och förslag</i> . . . . .	111
10.1	Nuvarande förhållanden . . . . .	111
10.1.1	Allmänt . . . . .	111
10.1.2	Civila tjänstemän inom försvarsmakten . . . . .	112

10.1.3	Övrig civil personal (utom B-personal)	113
	A. Civil värnpliktig personal	113
	B. Civila som ställs till försvarsmaktens förfogande	114
	C. Sammanfattning om personalen inom befattnings- om råde littera Å	114
10.2	Överväganden och förslag rörande kategoritillhörighet	115
10.2.1	Allmänt	115
10.2.2	Civila tjänstemän inom försvarsmakten	115
10.2.3	Övrig f. n. civil personal (utom B-personal)	119
10.3	Synpunkter och förslag rörande utbildning	119
10.3.1	Allmänt	119
10.3.2	Civila tjänstemän inom försvarsmakten	119
10.3.3	Övrig f. n. civil personal (utom B-personal)	120
11	<i>A- och B-personal. – Detaljöverväganden och förslag</i>	123
11.1	Nuvarande förhållanden	123
11.1.1	A-personal	123
11.1.2	B-personal	126
11.2	Överväganden och förslag rörande kategoritillhörighet	126
11.2.1	A-personal	126
11.2.2	B-personal	126
11.3	Synpunkter och förslag rörande utbildning	128
11.3.1	Allmänt	128
11.3.2	A-personal	128
11.3.3	B-personal	129
12	<i>Civilmilitära värnpliktiga. – Detaljöverväganden och förslag</i>	131
12.1	Nuvarande förhållanden	131
12.1.1	Allmänt	131
12.1.2	Civilmilitär värnpliktig, grundrekryterad personal	133
12.1.3	Civilmilitär värnpliktig, överförd personal	135
12.2	Överväganden och förslag rörande kategoritillhörighet	138
12.3	Överväganden och förslag rörande rekrytering och utbildning	139
12.3.1	Principiella synpunkter	139
12.3.2	Värnpliktiga läkare, läkarassistenter (tandläkare) och apotekare	141
	A. Allmänt	141
	B. Nuvarande ordning	141
	C. Krigsorganisationens behov	143
	D. Rekryteringsförutsättningar	143
	E. Vissa slutsatser	145
	F. Utredningens överväganden och förslag	146
12.3.3	Personalvårdsassistenter	147
12.3.4	Övrig civilmilitär värnpliktig, grundrekryterad personal	149
12.3.5	Övrig civilmilitär värnpliktig, överförd personal	149
13	<i>Civilmilitär fast anställd personal (utom högskoleingenjörer). – Detaljöverväganden och förslag</i>	151
13.1	Nuvarande förhållanden	151

13.1.1	Försvarsläkare m. m.	151
13.1.2	Försvarsveterinärer	153
13.1.3	Försvarstandläkare	154
13.1.4	Meteorologer	155
13.1.5	Flygledare	156
13.2	Överväganden och förslag rörande kategoritillhörighet	158
13.2.1	Allmänt	158
13.2.2	Läkare, veterinärer och tandläkare	158
13.2.3	Meteorologer	159
13.2.4	Flygledare	159
13.3	Synpunkter och förslag rörande utbildning	160
13.3.1	Allmänt	160
13.3.2	Läkare, veterinärer och tandläkare	160
13.3.3	Meteorologer	161
13.3.4	Flygledare	161
14	<i>Civilmilitära fast anställda högskoleingenjörer. – Detaljöverväganden och förslag</i>	163
14.1	Nuvarande förhållanden	163
14.1.1	Armén	163
14.1.2	Marinen	165
14.1.3	Flygvapnet	167
14.2	Överväganden och förslag rörande kategoritillhörighet	170
14.2.1	Allmänt	170
14.2.2	Armén	171
14.2.3	Marinen	171
14.2.4	Flygvapnet	172
14.3	Överväganden och förslag rörande rekrytering och utbildning	173
14.3.1	Principiella synpunkter	173
	A. Allmänt	173
	B. Vidareutbildning	174
	C. Grundrekrytering	175
14.3.2	Armén	176
	A. Allmänt	176
	B. Grundrekrytering	176
	C. Alternativ väg – vidareutbildning	177
14.3.3	Marinen	178
	A. Allmänt	178
	B. Grundrekrytering	179
	C. Alternativ väg – vidareutbildning	181
14.3.4	Flygvapnet	181
	A. Allmänt	181
	B. Grundrekrytering	182
	C. Alternativ väg – vidareutbildning	185
14.3.5	Ev. samordning med utbildningen av tekniskt utbildade stabsofficerare	185

15	<i>Personalkårfrågor</i>	189
15.1	Nuvarande personalkårer och kårtilhörighet för berörda personalgrupper	189
15.2	Personalkategoriutredningens förslag till ändringar av nuvarande personalkårer och kårtilhörighet för berörda personalgrupper	189
15.3	CMU:s överväganden och förslag	190
15.4	Överbefälhavarens förslag juni 1982 beträffande personalkårer inom försvarsmakten. – CMU:s synpunkter	190
15.4.1	Överbefälhavarens förslag	190
15.4.2	CMU:s synpunkter	191
16	<i>Övergången till den föreslagna ordningen</i>	193
16.1	Allmänt	193
16.2	Tidpunkt för övergången	193
16.3	Övergången vad gäller information och utbildning	194
16.3.1	Civil personal (utom B-personal)	194
	A. Försvarsmaktens civila tjänstemän	194
	B. Övrig f. n. civil personal (utom B-personal)	196
16.3.2	A- och B-personal	196
16.3.3	Civilmilitär värnpliktig personal	197
16.3.4	Civilmilitär fast anställd personal (utom högskoleingenjörer)	198
16.3.5	Civilmilitära fast anställda högskoleingenjörer	198
17	<i>Ekonomiska konsekvenser av utredningens förslag</i>	199
17.1	Allmänt	199
17.2	Kostnader vid genomfört system	199
17.2.1	Utbildning av personal som inte uppfyller minimikraven	199
17.2.2	Utökad skyldighet att delta i repetitionsutbildning	200
17.2.3	Utbildning av värnpliktiga läkare, tandläkare, apotekare och personalvårdsassistenter	200
17.2.4	Rekrytering och utbildning av högskoleingenjörer	201
17.2.5	Övrig personal	201
17.3	Kostnader av övergångskaraktär	201
17.4	Sammanfattning	202
	<i>Bilagor</i>	
Bilaga 1	<i>Utredningens direktiv (till kap. 1)</i>	203
Bilaga 2	<i>Utbildningsplan för grundläggande hemvärnsutbildning för kvinnor, fastställd av rikshemvärnschefen (till kap. 9)</i>	207
Bilaga 3	<i>Uppgifter i krigsorganisationen för viss värnpliktig civilmilitär personal m. fl. – Organisatoriska översikter (till kap. 12)</i>	209
Bilaga 4	<i>Översikter över grundutbildningen av värnpliktiga till civilmilitära befattningar i krigsorganisationen (till kap. 12)</i>	225

Bilaga 5	<i>Exempel på kompletteringsutbildning m. m. av värnpliktig före överföring till civilmilitär befattning (till kap. 12)</i>	231
Bilaga 6	<i>Översikt över tjänsterna för försvarsläkare, stampersonal (till kap. 13)</i>	233
Bilaga 7	<i>Nuvarande utbildning till meteorolog på aktiv stat och i reserven (till kap. 13)</i>	235
Bilaga 8	<i>Nuvarande utbildning till reservofficer på marklinjen i flygtrafiktjänst (till kap. 13)</i>	239
Bilaga 9	<i>Tablå över nuvarande utbildning till arméingenjör med "vidareutbildning" till högskoleingenjörskompetens (till kap. 14)</i>	243
Bilaga 10	<i>Nuvarande utbildning till mariningenjör linje H (till kap. 14)</i>	245
Bilaga 11	<i>Nuvarande utbildning till flygingenjör och obligatorisk vidareutbildning av flygingenjör (till kap. 14)</i>	249

Introduction	1
Chapter I	10
Chapter II	20
Chapter III	30
Chapter IV	40
Chapter V	50
Chapter VI	60
Chapter VII	70
Chapter VIII	80
Chapter IX	90
Chapter X	100
Chapter XI	110
Chapter XII	120
Chapter XIII	130
Chapter XIV	140
Chapter XV	150
Chapter XVI	160
Chapter XVII	170
Chapter XVIII	180
Chapter XIX	190
Chapter XX	200
Chapter XXI	210
Chapter XXII	220
Chapter XXIII	230
Chapter XXIV	240
Chapter XXV	250
Chapter XXVI	260
Chapter XXVII	270
Chapter XXVIII	280
Chapter XXIX	290
Chapter XXX	300
Chapter XXXI	310
Chapter XXXII	320
Chapter XXXIII	330
Chapter XXXIV	340
Chapter XXXV	350
Chapter XXXVI	360
Chapter XXXVII	370
Chapter XXXVIII	380
Chapter XXXIX	390
Chapter XL	400
Chapter XLI	410
Chapter XLII	420
Chapter XLIII	430
Chapter XLIV	440
Chapter XLV	450
Chapter XLVI	460
Chapter XLVII	470
Chapter XLVIII	480
Chapter XLIX	490
Chapter L	500
Chapter LI	510
Chapter LII	520
Chapter LIII	530
Chapter LIV	540
Chapter LV	550
Chapter LVI	560
Chapter LVII	570
Chapter LVIII	580
Chapter LIX	590
Chapter LX	600
Chapter LXI	610
Chapter LXII	620
Chapter LXIII	630
Chapter LXIV	640
Chapter LXV	650
Chapter LXVI	660
Chapter LXVII	670
Chapter LXVIII	680
Chapter LXIX	690
Chapter LXX	700
Chapter LXXI	710
Chapter LXXII	720
Chapter LXXIII	730
Chapter LXXIV	740
Chapter LXXV	750
Chapter LXXVI	760
Chapter LXXVII	770
Chapter LXXVIII	780
Chapter LXXIX	790
Chapter LXXX	800
Chapter LXXXI	810
Chapter LXXXII	820
Chapter LXXXIII	830
Chapter LXXXIV	840
Chapter LXXXV	850
Chapter LXXXVI	860
Chapter LXXXVII	870
Chapter LXXXVIII	880
Chapter LXXXIX	890
Chapter LXXXX	900
Chapter LXXXXI	910
Chapter LXXXXII	920
Chapter LXXXXIII	930
Chapter LXXXXIV	940
Chapter LXXXXV	950
Chapter LXXXXVI	960
Chapter LXXXXVII	970
Chapter LXXXXVIII	980
Chapter LXXXXIX	990
Chapter LXXXXX	1000

## Sammanfattning

### Utredningsdirektiven m. m. (kap. 1)

Försvarsmaktens personal indelas f. n. i militär, civilmilitär och civil personal. Dessa kategorier finns i såväl krigs- som fredsorganisationen och såväl under krig och beredskapstillstånd som i fred.

Direktiven anger att utredaren skall pröva tre skilda alternativ för kategoristruktur för försvarsmaktens personal. Två av dessa innebär en struktur med endast två kategorier – militär och civil personal. Den civilmilitära kategorin måste härvid avvecklas. Ett alternativ innebär att den civilmilitära kategorin skulle komma att behållas men med ev. reducerat antal personalgrupper inom kategorin.

Ett viktigt åläggande för utredaren är att *klarlägga de folkrättsliga synpunkterna i fråga om tillhörighet till personalkategori*.

Utredaren har också att studera frågor om rekrytering och utbildning för dels försvarets civilmilitära högskoleingenjörer, dels värnpliktig s. k. medicinalpersonal<sup>1</sup> (utom veterinärer).

För högskoleingenjörerna skall särskilt studeras möjligheterna till rekrytering genom vidareutbildning av officerare i teknisk tjänst.

För värnpliktig "medicinal"-personal skall utredas möjligheterna att införa motsvarande utbildningssystem som redan gäller för värnpliktiga veterinärer, dvs. inom ramen för repetitionsövningskyldigheten vidareutbildning av värnpliktiga som har grundutbildats i annan ordning.

Utredaren har slutligen också att i förekommande fall överväga behovet av ändringar av nuvarande personalkårer och kårtillhörighet för berörda personalgrupper.

I anslutning till direktiven orienterar utredningen i kapitlet om utredningsarbetets uppläggning och inriktning.

### Beskrivningar av utgångsläget m. m. (kap. 2–6)

Utredningen lämnar i kapitel 2 en översikt över försvarsmaktens personal i såväl krigs- som fredsorganisationen med tyngdpunkt på gällande indelning i kategorierna militär, civilmilitär och civil. CMU konstaterar att personalindelningen i krigsorganisationen huvudsakligen grundas på behovet av befälsföring m. m. i denna organisation. De tre personalkategorierna kan därför karakteriseras som "befälsrättskategorier", en beteckning som CMU

<sup>1</sup> Begreppet medicinalpersonal har sedermera ersatts med begreppet "hälso- och sjukvårdspersonal" (prop. 1978/79:220, SoU 1979/80:16, rskr 1979/80:130).

använder i sin fortsatta redovisning och i sina överväganden och förslag.

Personalkategoriernas sammansättning (rekrytering) och grunderna för att ta personalen i anspråk i krigsorganisationen redovisas liksom krigsbe-fattningarnas principiella fördelning på kompetensnivåer och – för civilmilitär och civil personal – även verksamhetsområden. I kapitel 3 lämnas uppgifter om indelningen i personalkategorier i vissa andra länder.

Som underlag främst för utredningens överväganden om rekrytering och utbildning av de f. n. civilmilitära högskoleingenjörerna redovisar CMU i kapitel 4 huvuddragen av den nya befälsordningen och mera detaljerat hur yrkesofficerare i teknisk tjänst inom samtliga försvarsgrenar rekryteras och utbildas.

I kapitel 5 beskrivs gällande tjänsteställningssystem och bestämmelser om befälsrätt m. m. samt de förslag till förändringar av befälsrättsbestämmelserna som förts fram av tjänstereglementsutredningen resp. överbefälhavaren. Vidare redovisas innebörden av begreppet krigsman samt utredningens egna allmänna synpunkter i fråga om befälsrätt och befälsskyldighet. Bestämmelserna härom bör enligt CMU vara entydiga, naturliga och logiska samt för den enskilde i krigsorganiserat förband vara desamma i fredstid, under beredskapstillstånd och i krig.

Målsättningen för totalförsvaret (kap. 6) understryker särskilt betydelsen av stor uthållighet. CMU finner att förbanden skall kunna dels lösa primärt avsedda uppgifter i försvaret, dels – då den organisationsbestämmande materien förbrukats – kunna åtminstone genomföra försvarsstrid, dels slutligen kunna övergå till fria kriget. Utredningen framhåller vidare det moderna krigets karaktär av ytkrig som för vårt land innebär att *alla militära förband måste ingå som delar i ytförsvaret*.

Utredningen drar av det redovisade följande slutsatser rörande minimikrav på den militära krigsorganisationens personal i den mån den inte genom stadganden i folkrätten åtnjuter särskilt skydd.

- All personal måste kunna skydda sig själv och ge kamrater första hjälp.
- All personal måste med vapen kunna försvara sig själv och delta i försvar av egen grupperings- och arbetsplats.
- Allt befäl måste kunna leda sådant försvar.

## Folkrätten (kap. 7)

CMU har efter samråd med folkrättskommittén (FRK) dragit följande slutsatser av de folkrättsliga reglerna, främst den tredje Genève-konventionen (Krigsfångekonventionen) och tilläggsprotokollet till Genève-konventionerna rörande skydd för offren i internationella väpnade konflikter (Protokoll I).

Definitionerna i Protokoll I ger bl. a. vid handen att det inte är möjligt att använda kategoribegreppet civil för någon del av personalen inom den militära krigsorganisationen. Denna preciseras av CMU som den organisation som finns upptagen i "Personaltabeller behov (P-tabeller behov)". All personal som ingår i denna (de väpnade styrkorna) måste benämnas militär. De är vidare alla, med undantag för sjukvårds- och sjuksköterskpersonal, enligt

folkrättens regler kombattanter, dvs. personer som har rätt att med vapen delta i strid.

CMU konstaterar att folkrätten ger kombattanterna rätt att bära vapen och bruka våld mot motståndaren. Kombattant har dock inte skyldighet att vara beväpnad och vapenutbildad eller att bruka våld mot motståndaren. Men vare sig kombattant är beväpnad eller obeväpnad skall han/hon ha kunskap om vissa folkrättsliga regler.

Vidare konstateras att folkrätten ger sjukvårds- och sjuvårdspersonalen rätt att bära och utnyttja vapen till självförsvar samt till försvar av sjuka och sårade som är i deras vård, detta trots att såväl sjukvårds- och sjuvårdspersonalen som de som är i deras vård har särskilt skydd mot våldshandlingar.

CMU finner det vara naturligt att kombattanterna – dvs. de personer som folkrättsligt är tillåtna mål för motståndarens våldshandlingar – bör vara beväpnade och utbildade för åtminstone självförsvar. Eftersom folkrätten ger sjukvårds- och sjuvårdspersonal rätt att bära och bruka vapen bör enligt CMU även denna personal ges eller i vissa fall erbjudas förutsättningar härför.

Civila personer som åtföljer de väpnade styrkorna intar en mellanställning mellan personalen i dessa och civilbefolkningen, som de folkrättsligt utgör del av. CMU redovisar närmare innebörden av begreppet "åtföljande" samt föreslår att personal som bemyndigas åtfölja våra stridskrafter inte får bära eller bruka vapen.

## Principöverväganden rörande personalkategorier (kap. 8)

CMU slår inledningsvis fast att under krig måste all personal som ingår i vår militära krigsorganisation (de väpnade styrkorna) benämnas militär. Som "arbetsnamn" för de nuvarande kategorierna använder CMU övergångsvis M 1, M 2 och M 3 i stället för – i nu nämnd ordning – militär, civilmilitär och civil personal.

Något tvång att också i fredsorganisationen ändra kategoribegreppen föreligger inte. CMU anser dock att man av praktiska skäl bör ha samma kategoribegrepp i såväl krigs- som fredsorganisationen. Att i samband härmed allmänt inordna försvarets civila tjänstemän under beteckningen militär personal eller "arbetsnamnet" M 3 i fredsorganisationen är däremot inte aktuellt.

CMU konstaterar att indelningen av en stats militära personal i kategorier med utgångspunkt i skilda gruppers olika befälskompetens och allmänmilitära förmåga är en internt nationell fråga.

Utredningen begränsar sina överväganden rörande kategoristrukturen till att avse förhållandena under ett krigs inledningsskede, dvs. den fas under vilken vår krigsorganisation skall kunna verka med största möjliga kraft. CMU konstaterar härvid att den militära krigsorganisationen även framdeles måste ta i anspråk civila tjänstemän inom och utom försvarsmakten samt frivillig kvinnlig personal. Detta är grupper på vilkas medlemmar generellt inte kan ställas samma krav på militär förmåga som hos dagens militära eller

civilmilitära personal.

Kategoristrukturen bör, framhåller CMU, vara utformad att svara dels mot gällande folkrätt, dels mot målsättningen för det militära försvaret och den organisation som skapats för detta. CMU utvecklar dessa krav närmare enligt följande.

All personal som ingår i vår militära krigsorganisation måste benämnas militär. All personal bör ha förmåga till självskydd. All kombattant-personal bör ha förmåga till självförsvar med eldhandvapen och förmåga att delta i försvar av egen verksamhet/arbetsplats/uppehållsplats eller motsvarande. All särskilt konventionsskyddad sjukvårds- och självårdspersonal bör som regel ha förmåga till självförsvar med eldhandvapen och förmåga att försvara personal som är under dess vård eller, i särskilda fall<sup>1</sup>, erbjudas möjlighet att uppnå denna.

All befälspersonal måste kunna verka som befäl enligt folkrättens regler.

All befälspersonal bland kombattanterna bör ha förmåga att leda underlydande vid försvar av egen verksamhet/arbetsplats/uppehållsplats eller motsvarande.

Kategoristrukturen bör vidare

- präglas av största möjliga enkelhet och tydlighet
- vara så utformad att den av alla berörda uppfattas som naturlig och logisk
- för den enskilde i krigsorganiserat förband vara densamma i fredstid, under beredskapstillstånd och då riket är i krig.

Utredningens överväganden leder fram till en principmodell för kategoristrukturen med två personalkategorier – M 1 och M 3 – i krigsorganisationen. Båda personalkategorierna betecknas som militär personal och båda är ”befälsrättskategorier”.

”Befälsrättskategorin” M 1 bör i princip ha den fullständiga befälsrätt som den nuvarande militära kategorin har.

”Befälsrättskategorin” M 3 bör ha begränsad befälsrätt som innebär att befälsperson inom kategorin kan ta befäl över annan personal inom eget fack (yrkesfack, yrkesgren eller specialtjänstgren) med till denna knuten eller begränsad allmänmilitär verksamhet, främst bevakning och försvar av egen arbetsplats.

Befäl inom båda kategorierna föreslås få tjänstegrader.

CMU räknar i principmodellen med följande preliminära fördelning i stort av krigsorganisationens personal på de två ”befälsrättskategorierna”.

### *M 1*

- f. n. militär personal med undantag för sådan värnpliktig sjukvårdspersonal som gått genom målinriktad grundutbildning för befattningar i renodlad hälso- och sjukvårdstjänst
- f. n. civilmilitär personal som i den nya befälsordningen blir militär personal
- de civilmilitära högskoleingenjörerna.

<sup>1</sup> De särskilda fall som avses är dels frivillig A- och B-personal i sjukvårdstjänst dels civil personal som socialstyrelsen ställer till försvarsmaktens förfogande.

## M 3

- f. n. militär värnpliktig sjukvårdspersonal som gått genom målinriktad grundutbildning för befattningar i renodlad hälso- och sjukvårdstjänst
- f. n. civilmilitär personal i hälso- och sjukvårdstjänst
- f. n. civilmilitär meteorologpersonal
- f. n. civilmilitär personalvårdspersonal
- huvuddelen av den f. n. civilmilitära värnpliktiga personalen i teknisk tjänst
- f. n. civilmilitär frivillig A-personal samt
- huvuddelen av f. n. civil personal.

Efter redovisning av indelningen i kategorier och rekryteringen av dessa i principmodellen överväger CMU de nya kategoriernas benämning. Utredningen förordar och använder fortsättningsvis benämningarna

för kategorin M 1 *militär allmäntjänstpersonal* (MA) och för kategorin M 3 *militär facktjänstpersonal* (MF).

Principmodellen – militär personal med kategorierna militär allmäntjänstpersonal (MA) och militär facktjänstpersonal (MF) – bör vara giltig för såväl krigs- som fredsorganisationen och vad gäller krigsorganisationen i såväl krig som fred. Undantag från detta bör göras endast för en bestämd grupp, *försvarsmaktens civila tjänstemän*. Dessa bör vid tjänstgöring inom fredsorganisationen inte betecknas som militär personal. De bör därvid inte heller bli underkastade de för krigsmän gällande reglerna och påföljderna i straffrättsligt hänseende utan i fredsorganisationen inta samma ställning som övriga civila tjänstemän i statlig tjänst. CMU anser att det däremot ter sig rimligt och lämpligt att de, då de inom fredsorganisationen som elever deltar i utbildning avseende krigsorganisationen, bör vara militär personal.

Även alla övriga i dag civilmilitära och civila grupper som ingår i fredsorganisationen bör, då de är under utbildning för krigsorganisationen, vara militär personal. Detta bör gälla under tid då de som elever deltar i utbildningsverksamhet anordnad av militär myndighet för krigsorganisationens behov.

CMU föreslår också vissa ändringar av befälsrättsföreskrifterna i tjänstereglementet för försvarsmakten samt – för att åstadkomma ökad tydlighet – att begreppet krigsman framdeles i straff- och disciplinrättsliga sammanhang ersätts av begreppet militär personal.

## Principöverväganden rörande organisation och utbildning (kap. 9)

De minimikrav (enligt kap. 8) som bör ställas på all personal inom den militära krigsorganisationen gäller förmåga till självskydd och självförsvar, förmåga att delta i försvar och i förekommande fall befälsförmåga.

Vid en jämförelse mellan den faktiska förmågan hos personal som f. n. ingår i krigsorganisation och de angivna kraven finner CMU att flertalet av den frivilliga A- och B-personalen samt åtskilliga av den civila personalen

inte fyller dessa krav på militärt kunnande.

Att all personal i krigsorganisationen har erforderlig kompetens synes kunna säkerställas antingen genom organisatoriska förändringar eller genom att aktuell personal ges erforderlig utbildning i fredstid. Även en kombination av sådana åtgärder är tänkbar.

CMU anger följande organisatoriska åtgärder som tänkbara

- nedskärning av den militära krigsorganisationen med det antal personer som saknar självförsvarsförmåga e. d.
- utbyte av dem som saknar självförsvarsförmåga m. m. mot värnpliktiga som ingår i personalreserven eller
- "avsöndring" av dem som saknar självförsvarsförmåga m. m. från den militära krigsorganisationen varvid de med bibehållna fackuppgifter betecknas som åtföljande de väpnade styrkorna.

Utredningen finner att de två förstnämnda åtgärderna inte kan förordas. Om den sistnämnda åtgärden, "avsöndring", skall kunna vidtas bör vissa förutsättningar vara för handen. Bl. a. bör – från folkrättslig synpunkt – aktuell personals uppgifter vid eller inom ett militärt förband vara av tillfällig och inte av stadigvarande art. CMU finner emellertid att med få undantag alla uppgifter inom krigsorganisationen måste anses ha stadigvarande karaktär. "Avsöndring" torde därför komma att strida mot folkrättens mening och bör inte tillgripas.

CMU anser dock att de f. n. civila fältartisterna skulle kunna avsöndras och betecknas som civila som åtföljer stridskrafterna samt föreslår att det uppdras åt överbefälhavaren att pröva det lämpliga häri.

Det skulle vidare vara av värde att ÖB övervägde det lämpliga i att ur den P-tabellsatta militära krigsorganisationen ta bort vissa centrala ämbetsverk eller delar därav och vissa verkstadsenheter. Sådana enheter och deras personal borde härvid få civil ställning utan sammankoppling med åtföljande-begreppet.

Att all aktuell personal kan ges (åläggas) erforderlig utbildning i fredstid förutsätter, enligt utredningen, att den också har skyldighet att ingå i krigsorganisationen. CMU granskar därför under rubriken "Juridiska" vägar de rättsliga förutsättningarna för att inom försvarsmaktens krigsorganisation i såväl krig som fred dels ta i anspråk aktuella personalgrupper, dels kunna ålägga dem utbildning och övning. Här aktuell personal är

- frivillig A- och B-personal
- försvarsmaktens civila tjänstemän samt
- f. n. civil personal som tillförs försvarsmakten från civila myndigheter och organ.

Eftersom krigsfrivillig civil personal i vissa fall kan sakna vapenutbildning och självförsvarsförmåga granskas även denna grupp.

Utredningen konstaterar att det redan nu i flertalet fall föreligger tillräcklig grund för att dels ta aktuell personal i anspråk i krigsorganisationen, dels ålägga personalen att bära och bruka vapen, dels slutligen också ålägga personalen den utbildning och övning som behövs för att den skall kunna lösa sina krigsuppgifter. Vad gäller personal som ställs till förfogande av civila myndigheter och organ synes dock grunden – utom vad beträffar

ianspråktagande av sjukvårdspersonal – vara osäker. CMU föreslår följande åtgärder för att bl. a. säkerställa att all berörd personal kan ges erforderlig utbildning och övning för sina krigsuppgifter.

- Orientering om ovillkorlig skyldighet att ingå i den militära krigsorganisationen skall ges nu anställda och de som framdeles anställs som civila tjänstemän vid försvarsmakten resp. som civil flygtrafikledningspersonal vid luftfartsverket.
- Orientering om den enskilde kombattantens skyldighet att gå genom utbildning i bruk av eldhandvapen, försvar av arbetsplats osv. bör ges all nu avtalsbunden A- och B-personal samt alla icke vapenutbildade som nu är i tjänst som civila tjänstemän inom försvarsmakten eller som flygtrafikledningspersonal inom luftfartsverket.
- Motsvarande orientering bör vid antagningstillfället ges all personal som framdeles avtalsbinds resp. anställs för uppgifter enligt föregående punkt.
- Bestämmelser bör tillkomma om skyldighet för luftfartsverkets flygtrafikledningspersonal att i erforderlig omfattning gå genom dels viss vapenutbildning, dels repetitionsutbildning. Motsvarande bestämmelser bör även tillkomma för krigsfrivillig personal.
- Bestämmelser bör tillkomma om utbildningsplikt i fredstid för den civila hälso- och sjukvårdspersonal som ställs till förfogande för den militära krigsorganisationen. Föreskrifterna bör möjliggöra självskyddsutbildning, vid behov befälsutbildning och repetitionsutbildning. Utbildning med eldhandvapen till självförsvarsförmåga förutsätts vara frivillig för denna konventionsskyddade personal liksom för motsvarande A- och B-personal i sjukvårdstjänst.

CMU anger närmare den allmänmilitära utbildning som kan vara aktuell att ge skilda grupper av personal vilka inte till alla delar uppfyller de krav som utredningen funnit bör ställas på personalen inom den militära krigsorganisationen. Efter jämförelse med den nu försöksvis bedrivna driftvärnsutbildningen för kvinnor föreslår CMU att erforderlig *grundutbildning* som minimum skall omfatta

- för icke vapenutbildad *menig, kombattant* 120 timmar eller tre veckor, under en försöksperiod dock 80 timmar eller två veckor
- för *menig, konventionsskyddad personal* 40 timmar eller en vecka
- för *befälspersonal, kombattant* 40 timmar eller en vecka förutsatt att den enskilde redan har förmåga till självskydd och självförsvar samt
- för *konventionsskyddat befäl* högst ca 20 timmar.

Skyldighet att fullgöra repetitionsutbildning om högst tio dagar för menig och högst 16 dagar för befäl per fyraårsperiod föreslås tillkomma för dels personal som ställs till försvarsmaktens förfogande, dels krigsfrivillig personal. Försvarsmaktens civila tjänstemän föreslås få motsvarande repetition genom att tjänstgöra i egna krigsbefattningar eller i form av kortare övningar.

## Detaljöverväganden i kategorifrågorna (kap. 10–14, p. 1–2)

En mera detaljerad redovisning för vissa personalgruppers nuvarande förhållanden lämnas enligt följande

kapitel 10 civil personal (utom B-personal)

kapitel 11 A- och B-personal

kapitel 12 civilmilitära värnpliktiga

kapitel 13 civilmilitär fast anställd personal (utom högskoleingenjörer)

kapitel 14 civilmilitära fast anställda högskoleingenjörer.

Efter detaljöverväganden föreslår CMU i resp. kapitel följande fördelning av berörd personal till kategorier.

Till *militär allmäntjänstpersonal* (MA) bör hänföras

- chef för drivmedelstropp inom krigsorganiserad basbataljon vid flygvapnet (kap. 10)
- arméns och marinens fast anställda högskoleingenjörer (kap. 14).

Till *militär facktjänstpersonal* (MF) bör hänföras

- F. n. civil personal. Huvuddelen av försvarets civila tjänstemän behåller dock sin ställning under sitt "vardagliga" arbete i fredsorganisationen. Försvarsmaktens fast anställda apotekare, hälsovårdskonsulenter och instruktionsköterskor föreslås dock bli MF även i fredsorganisationen (kap. 10)
- frivillig A-personal och hemvärnets B-personal (kap. 11)
- all f. n. civilmilitär värnpliktig personal (kap. 12)
- fast anställda läkare, veterinärer, tandläkare, meteorologer och reservofficerare (f. n. militära) på marklinjen i flygtrafiktjänst (kap. 13)
- flygvapnets fast anställda högskoleingenjörer (kap. 14).

Till civil personal som åtföljer stridskrafterna bör hänföras B-personal som tas i anspråk vid mobiliseringsplatser och måltidsstationer (kap. 11).

## Detaljöverväganden i utbildningsfrågorna (kap. 10–11 och 13, p. 3)

För *försvarsmaktens civila tjänstemän* (Z-personal) bör utbildningen delas upp och passas in med hänsyn till arbetsbelastningen i övrigt på de skilda arbetsplatserna. För f. n. *civil personal som ställs till försvarsmaktens förfogande* (Å-personal) bör den genomföras i form av sammanhållna kurser om en till två veckors längd.

CMU föreslår vidare (kap. 10) inom vilka tidrymder efter anställningstidpunkt (för Z-personal) resp. krigsplaceringstidpunkt (för Å-personal) som erforderlig utbildning skall vara genomförd.

Vad gäller *A- och B-personalens* utbildning (kap. 11) begränsar CMU sig till vissa detaljsynpunkter och förslag.

Icke värnpliktsutbildade – män och kvinnor – som anställs som *försvarsläkare, försvarsveterinär* eller *försvarstandläkare* bör enligt CMU:s förslag

(kap. 13) gå genom den i kapitel 9 föreslagna grundutbildningen i självskydd och självförsvar samt befälsutbildning. Vad gäller utbildningen av *meteorologer* och *flygledare* föreslår utredningen (kap. 13) inte några förändringar.

## Rekrytering och utbildning av värnpliktig civilmilitär personal (kap. 12, p. 12.3)

Värnpliktiga läkare, läkarassistenter (tandläkare), apotekare och personalvårdsassistenter rekryteras f. n. såväl genom grundutbildning som genom vidareutbildning av värnpliktiga som har grundutbildats i annan ordning.

CMU konstaterar att ett renodlat vidareutbildningssystem kan beräknas väl täcka krigsorganisationens behov av nyssnämnda värnpliktiga. Det är också överlägset nuvarande grundutbildning eftersom det ger befattningshavare med bättre förutsättningar att lösa uppgifterna i krigsorganisationen. Det drar emellertid – utom för personalvårdsassistenter – högre kostnader än grundutbildning. Utredningen finner vidareutbildnings/överföringssystemets fördelar vara så stora att merkostnaderna ter sig motiverade. CMU föreslår därför att värnpliktiga läkare, läkarassistenter (tandläkare), apotekare och personalvårdsassistenter rekryteras uteslutande genom vidareutbildning och överföring av värnpliktiga som har gått genom grundutbildning i annan ordning. Detta förutsätter ändringar av värnpliktslagen och värnpliktsutbildningsförordningen.

Värnpliktiga tekniker och meteorologer bör enligt utredningens förslag alltså grundrekryteras och grundutbildas.

## Rekrytering och utbildning av civilmilitära fast anställda högskoleingenjörer (kap. 14, p. 14.3)

För rekrytering av de f. n. civilmilitära högskoleingenjörerna överväger utredningen dels vidareutbildning av yrkesofficerare (bl. a. i teknisk tjänst), dels grundrekrytering (direktrekrytering) av civilingenjörer. De senare förutsätts efter grundutbildning som värnpliktiga följa en särskild utbildningsväg till högskoleingenjörsbefattningarna. Huvuddelen av dessa är på nivå bataljonschef (motsv.) i krigsorganisationen. Vissa befattningar kräver relativt ung personal.

I *vidareutbildningsvägen* till högskoleingenjör bör studierna vid teknisk högskola ske i en följd och mellan genomgången av krigshögskolans högre kurs (KHS HK) och militärhögskolans allmänna kurs (MHS AK).

Vid *grundrekrytering* av militära högskoleingenjörer bör utbildningen så långt det är erforderligt och möjligt samordnas med utbildningen av övriga yrkesofficerare i teknisk tjänst.

Vid sina överväganden har CMU i fråga om kostnader vid såväl grundutbildning som vidareutbildning utgått från de ekonomiska villkor som f. n. gäller. Härvid konstaterar utredningen att främst kostnadsskäl – vid marinen även behovet av mariningenjörer i relativt låga åldrar – talar för att

rekryteringen av militära högskoleingenjörer inom alla tre försvarsgrenarna huvudsakligen bör ske genom grundrekrytering. Vidareutbildning av yrkesofficerare till militära högskoleingenjörer bör ses som en viktig möjlighet att i enskilda fall ta till vara särskilt intresse, speciellt kunnande och speciell erfarenhet hos yrkesofficerare.

CMU redovisar i kapitlet detaljerade förslag till utbildningsgångar för grundrekryterade militära högskoleingenjörer inom samtliga tre försvarsgrenar. Utbildningen anpassas i tillämpliga delar till utbildningen enligt den nya befälsordningen.

## Personalkårfrågor (kap. 15)

I kapitel 15 redovisar CMU dels nuvarande personalkårer och kårtillhörighet, dels av personalkategoriutredningen framlagda förslag till ändringar av dessa förhållanden för de personalgrupper som berörs av utredningen.

Utredningen begränsar sina förslag i kårfrågorna till att gälla de grupper som jämlikt direktiven berörs av utredningsuppdraget. Med utgångspunkt häri konstaterar CMU att dess ställningstaganden i kapitlen 10–14 inte föranleder något förslag till ökning av nuvarande antal personalkårer. Vad gäller kårtillhörighet föreslår utredningen att försvarstandläkare, försvarsapotekare, hälsovårdskonsulenter och instruktionsköterskor – alla grupper som har föreslagits hänförda till "befälsrättskategorin" militär faktjänstpersonal (MF) – inordnas i försvarets medicinalkår.

CMU refererar även i sammanhanget aktuella delar av överbefälhavarens i juni 1982 framlagda förslag i personalkårfrågorna inom försvarsmakten. Utredningen ansluter sig till dessa förslag i de delar som hänger samman med utredningens uppdrag. CMU konstaterar att dess förslag inte ändrar förutsättningarna eller möjligheterna att genomföra de av ÖB föreslagna förändringarna i fråga om kårindelning och kårtillhörighet.

## Övergången till föreslagen ordning (kap. 16)

Den föreslagna ordningen i fråga om kategoriindelning och kategoritillhörighet bör träda i kraft så snart som möjligt och oavsett om föreslagen utbildning resp. erforderlig kompletteringsutbildning har hunnit genomföras. Information om den nya ordningen måste ges all personal inom krigsorganisationen t. ex. i anslutning till undervisning i folkrätt i samband med repetitionsutbildning.

Nu krigsplacerad personal som inte uppfyller föreslagna minimikrav bör inom en bestämd tidsperiod – lämpligen tio år – ges erforderlig minimikompetens. För att begränsa kostnaderna för utbildning föreslås att viss personal i högre ålderslägen medges valfrihet att gå genom erforderlig utbildning som i övrigt skall vara obligatorisk.

## Kostnader (kap. 17)

Merkostnaderna för de av CMU föreslagna åtgärderna beräknas under de första tio åren (övergångsperioden) totalt uppgå till ca 6,4 milj. kr. per år varav ca 2,5 milj. kr. utgör övergångskostnader och ca 3,9 milj. kr. fortvarighetskostnader. Kostnaderna kommer därefter att vara ca 3,9 milj. kr. per år.

1875

1875

1875

1875

1875

1875

# 1 Utredningens direktiv och utredningsarbetets bedrivande m. m.

## 1.1 Utredningens direktiv och dessas innebörd

Direktiven återges i bilaga 1.

Härutöver har chefen för försvarsdepartementet jämlikt departementsprotokoli den 15 januari 1979 till utredningen överlämnat följande två skrivelser att beaktas vid utredningens arbete:

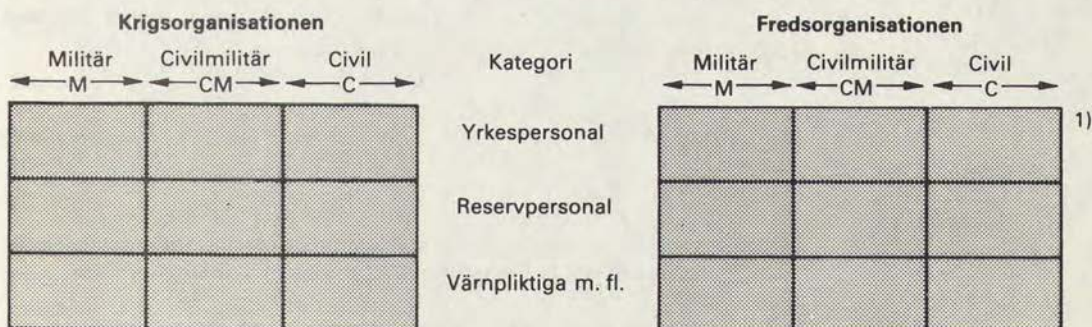
1. Chefens för marinen skrivelse den 27 mars 1974 PU 215 om att i utbildningen till mariningenjör linje H (högskoleingenjör) t. v. tillämpa en utbildningsgång med en sammanhängande första utbildningsdel om ca 450 dagar.
2. Chefens för marinen skrivelse den 2 april 1974 PU 215 med förslag till vissa ändringar av regeringens bestämmelser om utbildning till mariningenjör på aktiv stat m. m.

Utredningsuppdraget innebär att två huvudgrupper av frågor skall lösas. Dessa huvudgrupper är dels kategoritillhörighetsfrågor för viss personal inom såväl krigs- som fredsorganisationen, dels rekryterings- och utbildningsfrågor. Härtill kommer frågor om kårtillhörighet m. m.

### 1.1.1 Kategoritillhörighetsfrågor

Såväl i försvarsmaktens krigs- som fredsorganisation ingår f. n. tre kategorier personal – militär, civilmilitär och civil personal (jfr bild 1.1). Dessa

*Bild 1.1 Kategoristruktur för försvarsmaktens personal.  
Nu gällande ordning.*



- 1) För försvarsmaktens civila tjänstemän gäller regler som medför att de i vissa hänseenden intar en särställning. Detta gäller även vissa andra civila grupper (jfr även kapitel 2 och 5).

kategoribegrepp gäller såväl under krig och beredskapstillstånd som i fred.

I utredningens direktiv anges för kategoritillhörighetsfrågorna följande *förutsättningar*:

Beslutet om en ny befälsordning innebär, som jag förut har nämnt, att huvuddelen av den personal som i dag är civilmilitär blir militär. Motiven för detta är bl. a. de särskilda krav, framför allt i fråga om att kunna lösa huvuduppgifterna att vara chef, fackman och utbildare, som generellt måste ställas på all befälspersonal. I frågor om kategoritillhörighet bör särskild vikt tillmätas uppgifterna och verksamheten inom krigsorganisationen och det befälsansvar som personalen har inom denna organisation.

Utredningen finner att begreppet personalkategori i direktiven avser kategori inom försvarsmaktens krigs- och fredsorganisation.

Departementschefen anger att utredaren skall överväga tre olika alternativ för kategoristruktur för försvarsmaktens personal. Dessa alternativ benämner CMU i det följande A, B och C samt åskådliggör dem med bild 1.2.

### *Alternativ A*

Direktiven anger:

Utredaren bör därför också överväga om det finns behov att behålla den civilmilitära ställningen för återstående grupper av civilmilitär yrkes-, reserv- och värnpliktspersonal. De personalgrupper som är aktuella i sammanhanget är bl. a. högskoleingenjörer, medicinal-, meteorolog-, flygtrafiklednings- och personalvårdspersonal samt flygfältsingenjörer.

CMU kan konstatera att enligt direktiven detta alternativ förutsätter att det alltså finns behov av tre personalkategorier – militär, civilmilitär och civil personal – inom försvarsmaktens organisation. Vissa grupper av personal förutsätts även i fortsättningen ha civilmilitär ställning, t ex frivillig personal med A-avtal.

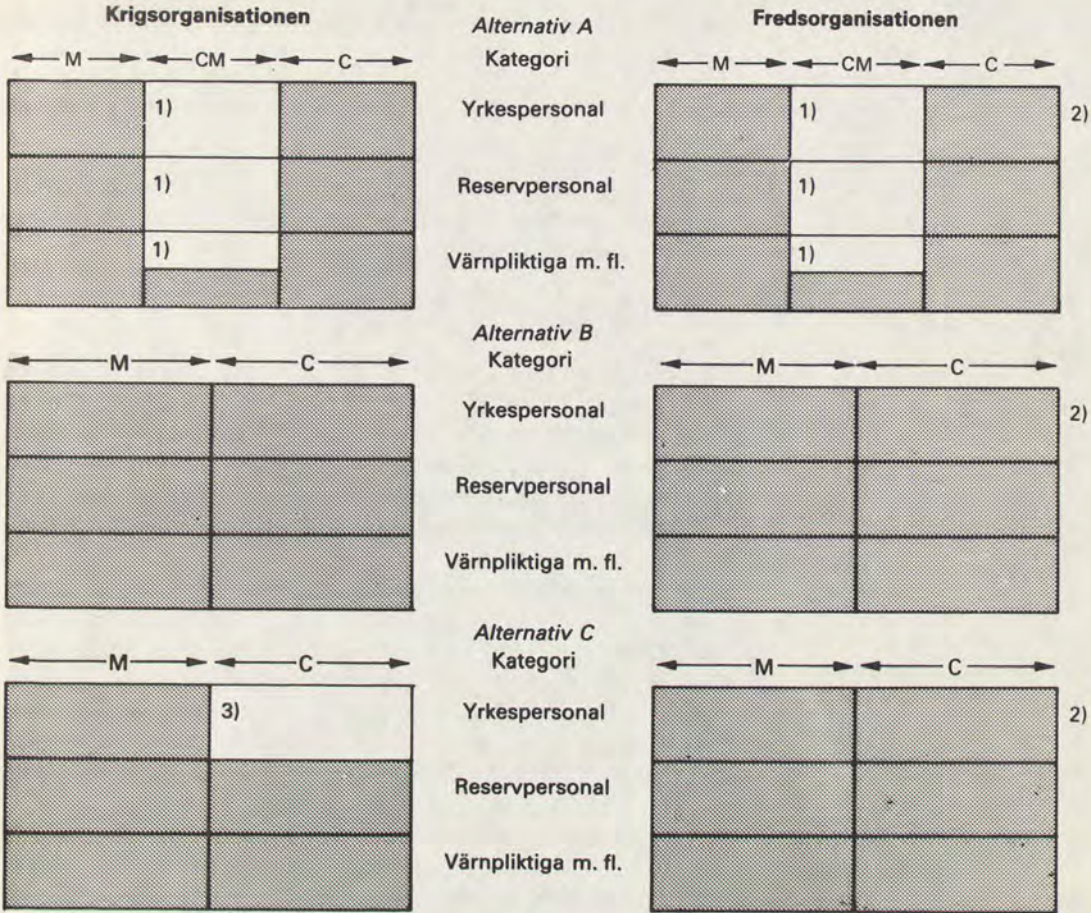
Alternativet innebär sålunda inte någon ändring av nuvarande ordning vad gäller *antalet* personalkategorier. Däremot förutsätter alternativet att *vissa grupper* av den civilmilitära personalen förs över till annan kategori. Därmed ändras *fördelningen* till berörda personalkategorier.

### *Alternativ B*

Direktiven anger:

Utredaren bör klarlägga de olika konsekvenserna av en ordning, i vilken endast ingår kategorierna militär och civil personal i såväl krigs- som fredsorganisationen.

CMU kan konstatera att i detta alternativ, som endast omfattar två personalkategorier, måste de återstående civilmilitära grupperna ges militär eller civil ställning.



- 1) Behovet av att behålla civilmilitär ställning för denna personal övervägs.
- 2) För försvarsmaktens civila tjänstemän gäller regler som medför att de i vissa hänseenden intar en särställning. Detta gäller även vissa andra civila grupper.
- 3) Personalgrupper vilkas kategoritillhörighet prövas.

*Alternativ C*

Direktiven anger:

Vidare bör prövas om och i vilken omfattning särskilda, i dag civila personalgrupper bör ha militär kategoritillhörighet, oavsett om de i fredsorganisationen är civil personal.

CMU finner sig i detta alternativ böra utgå från att kategoristrukturen för försvarsmaktens personal i såväl krigs- som fredsorganisationen endast innehåller två kategorier – militär och civil personal. Utredningen finner vidare att de i denna punkt av direktiven angivna civila personalgrupperna måste uppfattas som grupper av anställd civil personal (civila tjänstemän) inom försvarsmakten.

*Bild 1.2 Kategoristrukturer för försvarsmaktens personal. Alternativ enligt CMU:s direktiv. – Förutsättningar före tilläggsprotokollen till Genèvekonventionerna.*

Avsnittet om kategoritillhörighetsfrågor i utredningens direktiv avslutas med följande viktiga åläggande.

Utredaren bör också klarlägga de folkrättsliga synpunkterna i fråga om tillhörighet till personalkategori.

Utredningen redovisar aktuella regler inom folkrätten i ett särskilt kapitel (kap. 7) samt återkommer i kapitel 8 (avsnitt 8.1) till direktiven och dessas innebörd mot bakgrund av folkrättens regler.

### 1.1.2 Rekryterings- och utbildningsfrågor

I direktiven anges att utredningen skall studera frågor om rekrytering och utbildning dels av försvarets civilmilitära högskoleingenjörer, dels av värnpliktig medicinalpersonal utom veterinärer. I fråga om högskoleingenjörerna skall därvid särskilt studeras möjligheterna till rekrytering genom vidareutbildning av militär personal i teknisk tjänst och ev. samordning av sådan utbildning med den som tekniskt utbildade stabsofficerare genomgår.

I fråga om värnpliktig medicinalpersonal skall utredningen utreda möjligheterna att införa motsvarande utbildningssystem som till värnpliktig veterinär för övrig värnpliktig medicinalpersonal. Systemet för utbildning av värnpliktig veterinär innebär att värnpliktig som har gått genom grundutbildning till värnpliktigt befäl och därefter avlagt veterinärexamen överförs till befattning för veterinär efter kompletterande fackutbildning inom ramen för sin repetitionsutbildningsskyldighet. Den tidigare grundutbildningen till befattning för värnpliktig veterinär har upphört.

För CMU ter det sig naturligt med hänsyn till direktivens allmänna inriktning att – även om detta inte utsägs i utredningens direktiv – också undersöka möjligheterna att införa motsvarande utbildningssystem som till veterinär även för övriga värnpliktsgrupper som i dag grundutbildas till civilmilitära befattningar i krigsorganisationen.

Direktiverna anger slutligen att utredaren i förekommande fall också bör överväga behovet av förändringar av nuvarande personalkårer och kårtillhörighet för de personalgrupper som berörs av utredningen.

### 1.1.3 Sammanhanget mellan huvudgrupperna av utredningsfrågor

Utredningen kunde redan i ett tidigt skede av sitt arbete konstatera att kategoritillhörighetsfrågorna i princip måste lösas före rekryterings- och utbildningsfrågorna. Kategoritillhörighetsfrågorna bedömdes nämligen komma att bli vägledande och/eller styrande för hur de senare frågorna borde lösas. Utredningsarbetet har i allt väsentligt bedrivits enligt denna ordning.

## 1.2 Utredningsarbetets bedrivande

För utredningens överväganden har insamlats ett omfattande underlag främst rörande civilmilitär och civil personals uppgifter inom försvarsmaktens krigsorganisation och rörande den utbildning som nämnda personal går genom för sina krigsuppgifter.

Huvuddelen av utredningens underlag i dessa hänseenden har inhämtats hos eller via försvarsstaben och försvarsgrensstaberna eller genom de till utredningen knutna experterna.

Utredningen har vidare företagit studiebesök och därvid följt dels krigsförbandsövningar inom samtliga försvarsgrenar, dels utbildning av frivillig A-personal avsedd för krigsplacering inom det militära försvaret.

Vid studiebesöken vid krigsförband har bl. a. studerats arbetsmiljö och uppgifter för civilmilitär och civil personal. I anslutning till dessa besök har utredningen erhållit orienteringar av representanter för respektive förband och för aktuell mobiliseringsmyndighet samt haft tillfälle att inhämta synpunkter på bl. a. kategorifrågorna från krigsplacerad civilmilitär och civil personal som har deltagit i aktuell övning.

Under sitt arbete har CMU vad gäller folkrättsfrågor haft fortlöpande överläggningar med företrädare för folkrättskommittén (Fö 1978:06) och även beretts tillfälle att delta i sammanträden med arbetsgrupp inom denna kommitté.

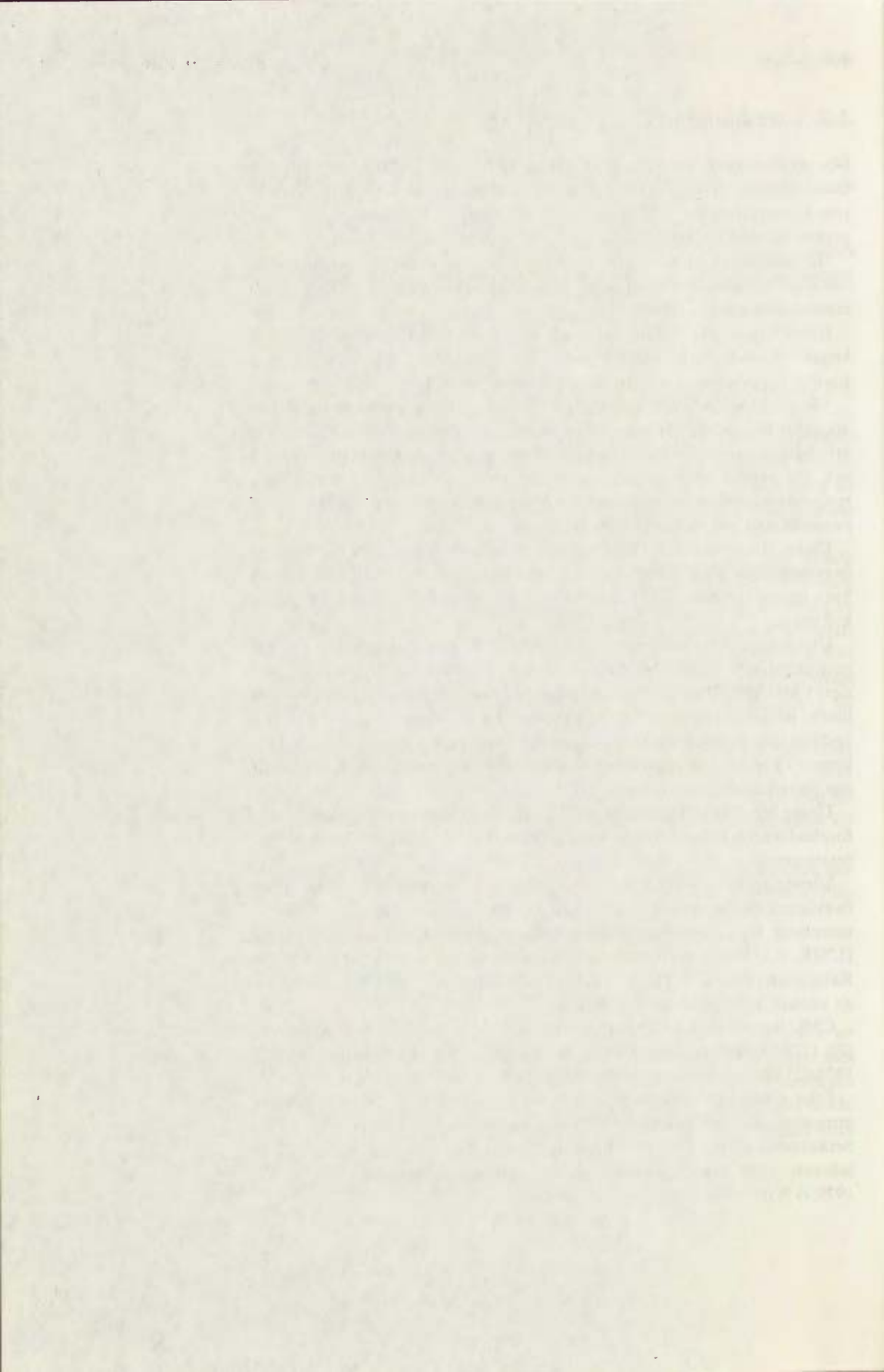
Utredningen har funnit det vara av värde att få närmare kännedom om hur man utomlands indelar den militära krigsorganisationens personal i kategorier. CMU har därför genom försvarsstaben från försvarsattachéerna i vissa länder inhämtat uppgifter om de förhållanden utomlands som utredningen bedömt vara av värde för belysning av sina överväganden och förslag. CMU lämnar i kapitel 3 en kortfattad redovisning av vad härvid har framkommit om förhållandena utomlands.

Under utredningsarbetet har utredningen vidare haft överläggningar med företrädare för bl. a. rikshemvärnschefen och för de frivilliga försvarsorganisationerna.

Utredningen har också under utredningsarbetets gång – genom att överlämna promemorior eller utkast till kapitel till detta betänkande – orienterat bl. a. folkrättskommittén, utredningen om sjukvården i krig (USIK, S 1976:05), militäransvarskommittén (Ju 1977:09) och utredningen Religionen i försvaret (Fö 1980:01) om de frågor som CMU har bedömt vara av särskilt intresse för resp. utredning.

CMU har också, i enlighet med sina direktiv, samrått med delegationen (Fö 1978:03) för samordning av ny befälsordning och med beredningen (Fö 1975:01) för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret (BKF).

Efter remiss har utredningen till chefen för försvarsdepartementet avgett yttranden den 17 januari 1980 över utredningen Fredstandvård –80's betänkande (SOU 1979:70) Tandvård i fred för värnpliktiga och den 5 februari 1980 över tjänstereglementsutredningens betänkande (Ds Fö 1979:4) Nytt tjänstereglemente för försvarsmakten.



## 2 Försvarsmaktens personal

Den redovisning av försvarsmaktens personal enligt nuvarande ordning som lämnas i detta betänkande är uppbyggd enligt följande principer.

I detta kapitel lämnas i huvudsak de översikter som CMU finner vara nödvändiga för den fortsatta framställningen och för utredningens principiella överväganden och förslag i kapitlen 8 och 9.

I kapitlen 10–14 lämnas detaljuppgifter om skilda personalgrupper som underlag för utredningens detaljöverväganden och förslag.

### 2.1 Personalindelning m. m.

Försvarsmaktens personal består av tre personalkategorier, nämligen militär, civilmilitär och civil personal (TjRF kap. 3:1). De skilda personalkategoriernas indelning i stort framgår av tabell 2.1.

Principer för hur personal skall hänföras till någon av de tre kategorierna – militär, civilmilitär och civil personal – anges inte i TjRF eller, såvitt CMU har kunnat finna, i något annat sammanhang.

I betänkandet (SOU 1967:15) Tjänsteställning inom krigsmakten konstaterade tjänsteställningsutredningen (TSU) att då gällande<sup>1</sup> indelning av försvarsmaktens personal i krigsorganisationen i kategorierna militär,

Tabell 2.1 Indelningen av försvarsmaktens personal enligt nuvarande ordning

Militär personal	Civilmilitär personal	Civil personal
Stampersonal Reservpersonal	Stampersonal Reservpersonal	Civila tjänstemän Försvarets reservjuksköterskepersonal
Värnpliktig personal Krigsfrivillig personal	Värnpliktig personal Krigsfrivillig personal Civilförsvarspliktig personal	Värnpliktig personal Krigsfrivillig personal Civilförsvarspliktig personal
Hemvärnspersonal	Tjänstepliktig personal A-personal	Tjänstepliktig personal B-personal Hemvärnspersonal <sup>a</sup> Frivilligt tjänstgörande underårig personal

<sup>1</sup> Någon ändring av indelningen har inte skett sedan TSU:s betänkande lades fram.

<sup>a</sup> B-personal som ställs till förfogande för tillfällig tjänstgöring inom hemvärdet.

civilmilitär och civil personal huvudsakligen grundades på behovet av befälsföring och övriga tjänstgöringsförhållanden i denna organisation. Det torde dock vara otvivelaktigt, angav TSU, att även andra faktorer, som t. ex. lönepolitiska, har spelat en roll vid tillkomsten av de olika kategorierna. TSU ansåg att befälsrättsaspekterna hade så stort inflytande att de tre personalkategorierna kunde karakteriseras som "befälsrättskategorier". CMU finner denna beteckning vara praktisk och använder den i det följande bl. a. i redovisningen (kap. 5) av gällande bestämmelser om befälsrätt m. m. och vid sina överväganden (kap. 8) om behovet av skilda "befälsrättskategorier" inom krigsorganisationen.

Beteckningen "befälsrättskategorier" är emellertid inte i alla delar helt träffande eller uttömmande. Samtliga tre personalkategorier innehåller nämligen personal på menignivå som i princip saknar befälsrätt. Huvuddelen av reglerna om befälsrätt (jfr kap. 5) är vidare utformade så att de gäller för försvarsmaktens civila tjänstemän m. fl. först då dessa är krigsmän. Detta begrepp är i vårt rättssystem i första hand ett straffrättsligt begrepp. CMU redovisar dess innebörd i kapitel 5.

För den inom försvarsmakten anställda personalen framgår bl. a. av personalförteckningarna till vilken kategori de olika tjänsterna hör. I TjRF (bilaga 3:1) finns vidare en översikt över civilmilitär personal.

Den värnpliktiga personalen hänförs i allmänhet till samma personalkategori som anställd personal inom samma fackområde. Sålunda har t. ex. värnpliktig meteorolog i likhet med anställd meteorolog civilmilitär ställning. Till kategorin civil personal hänförs värnpliktig som krigsplaceras i befattning i vilken huvudkravet anges vara specifika civila kunskaper.

För krigsfrivillig personal gäller att den tas i anspråk för att öka tillgången på personal för befattningar som i annat fall inte skulle kunnat besättas med kompetenta personer. Bl. a. förekommer att överårig värnpliktig eller annan person som på grund av uppnådd övre åldersgräns inte längre är tjänstgöringsskyldig men som befunnits lämplig för fortsatt krigsplacering tillfrågas om han är villig att teckna krigsfrivilligavtal. Om så sker kan vederbörande alltjämt tas i anspråk i innehavd eller liknande krigsbefattning. Även annan person än överårig värnpliktig kan tas i anspråk som krigsfrivillig. Härvid förutsätts att vederbörande på grund av civila kvalifikationer lämpligen kan användas i försvarsmaktens krigsorganisation. Den krigsfrivillige kan alltså, beroende på aktuell krigsbefattning, ha militär, civilmilitär eller civil ställning. Civilförsvarspliktig och tjänstepliktig personal har hitintills avsetts kunna tas i anspråk endast i uppgifter för civilmilitär eller civil personal. För alla tre "rekryteringsgrupperna" – krigsfrivillig, civilförsvarspliktig och tjänstepliktig personal – gäller att det inte förekommer några för dem särskilt avsedda befattningar i krigsorganisationen.

Såvitt CMU har kunnat finna har civilförsvarspliktig personal hitintills inte tagits i anspråk för tjänstgöring inom försvarsmaktens krigsorganisation.

Frågan om överföring av vissa av civilförsvarets ordnings- och bevakningsuppgifter till andra myndigheter har efter utredningsarbete behandlats i budgetprop. 1979/80:100, bilaga 7. Civilförsvarets bevakningsenheter överförs i enlighet med departementschefens förslag (FöU 1979/80:13, rskr 1979/80:316) till armén. Frågan om hur rekryteringen av personal till dessa enheter framdeles skall ske överlämnades till 1978 års försvarskommitté (Fö

1978:02) att behandla i samband med att kommittén övervägde totalförsvarets personalförsörjning.

Försvarskommittén har behandlat denna fråga i sitt betänkande (Ds Fö 1981:1) Säkerhetspolitiken och totalförsvaret. Kommittén anger häri (s. 162) att värnpliktiga i handräckningstjänst, vid sidan av sina uppgifter i fredsorganisationen, bör "ges sådan utbildning att de kan utnyttjas i krigsorganisationen, bl. a. i de bevakningsenheter som skall svara för de från civilförsvaret överförda bevakningsuppgifterna. Rekryteringen till dessa enheter bör huvudsakligen ske på värnpliktslagens grund. Till viss del kan rekrytering dock behöva ske av personal äldre än 47 år. Detta gäller bl. a. i befolkningssvaga områden, främst Norrland och Gotland. Därvid bör grunden vara civilförsvarets skyldighet att vid behov tjänstgöra i försvarsmakten".

Försvarskommitténs uppfattning delades av departementschefen (prop. 1981/82:102, bilaga 2). Riksdagen beslöt i enlighet med förslaget (FöU 1981/82:18, rskr 374).

Befattningarna inom försvarsmaktens krigsorganisation är efter befattningsanalyser klassificerade enligt ett system som närmare redovisas i "Befattningstypkatalog för försvarsmakten" som har fastställts av värnpliktsverket. Systemet innebär att befattningar i krigsorganisationen som är exakt lika förs samman till en krigsbefattning. Ett antal sådana krigsbefattningar förs i sin tur samman till befattningstyper (eller typbefattningar), befattningssläkter och slutligen befattningsområden som omfattar ett antal närstående befattningssläkter. Varje befattningsområde, med ett undantag, innehåller krigsbefattningar för en och samma personalkategori – militär, civilmilitär eller civil personal. Undantaget är befattningsområdet med befattningar för personal ur frivilligorganisationer (utom hemvärdet). I detta befattningsområde ingår befattningar för såväl den civilmilitära A-personalen som den civila B-personalen.

Inom försvarsmaktens krigsorganisation (utom hemvärdet) utgör den militära personalen huvuddelen, drygt 90 %. Civilmilitär och civil personal utgör vardera drygt 4 %. Även om dessa personalkategorier i procent räknat utgör en relativt liten del av krigsorganisationens personal inrymmer vardera kategorin i sig personal motsvarande 25–30 bataljoner. Härtill kommer att flertalet av den civilmilitära och civila personalen fullgör viktiga specialistuppgifter inom krigsorganisationen som normalt inte kan fullgöras av annan personal.

## 2.2 Grunder för ianspråktagande av personal

Grunderna för att ta i anspråk personal inom försvarsmaktens organisation framgår av följande tabell.

Utöver de i tabellen redovisade pliktlagarna kan även nämnas lagen om tjänsteplikt för hälso- och sjukvårdspersonal samt veterinärpersonal som utgör grunden för att inom försvarsmaktens krigsorganisation ta i anspråk civil hälso- och sjukvårdspersonal.

För krigsrätts- och krigsåklagarpersonal samt auditörer är grunden den tjänstgöringsskyldighet som följer av förordnandet.

Personalkategori eller -grupp	Grund för ianspråktagande i försvarsmaktens krigsorganisation
Militär och civilmilitär stampersonal	Den tjänstgöringsskyldighet som följer av anställningen
Militär och civilmilitär reservpersonal	Reservbefälskungörelsen resp. kungörelsen angående väg- och vattenbyggnadskåren
Värnpliktig personal	Tjänstgöringsskyldigheten enligt värnpliktslagen
Civila tjänstemän inom försvarsmakten	Den tjänstgöringsskyldighet som följer av anställningen som civil tjänsteman
Civil personal som ställs till förfogande av civila myndigheter m. m.	Grunden synes i vissa fall vara osäker. CMU behandlar denna fråga i kapitel 9 (p. 9.3.4)
Krigsfrivillig personal	Den tjänstgöringsskyldighet som vederbörande förbundit sig till genom avtal
Civilförsvarspliktig personal	Civilförsvarslagen och lagen om skyldighet för civilförsvarspliktig att tjänstgöra inom försvarsmakten
Tjänstepliktig personal	Allmän tjänstepliktslag
A- och B-personal	Den tjänstgöringsskyldighet som åvilar personal enligt kungörelsen om frivillig försvarsverksamhet

CMU kan slutligen konstatera att av de nyssnämnda pliktlagarna är det endast två – nämligen värnpliktslagen och civilförsvarslagen – som ger möjlighet att ålägga den som tas i anspråk att utrustas med och bära vapen. CMU återkommer till frågan om möjligheterna att ålägga personal att bära och bruka vapen i kapitel 9.

### 2.3 Militär personal

Eftersom CMU i princip inte har i uppdrag att behandla frågor rörande den nuvarande kategorin militär personal lämnar utredningen i detta avsnitt endast en summarisk översikt över denna kategori med tonvikt på dess krigsuppgifter. Den nya befälsordningen inom det militära försvaret innebär viktiga förändringar i fråga om främst yrkesbefälets rekrytering och utbildning. Utredningen redovisar i kapitel 4 kortfattat några av grunddragen i den nya befälsordningen.

Befälsuppgifterna inom försvarsmaktens krigsorganisation omfattar bl. a. att föra förband i strid, operativ planläggning, förberedelse och ledning samt verksamhet som avser förbindelser, förbandens försörjning med personal och förnödenheter, sjukvård etc.

Befälsuppgifterna fullgörs av personal som har utbildats för att verka inom olika verksamhetsområden och på skilda kompetensnivåer. Dessa nivåer utgår från de kompetenskrav som gäller för vissa huvudtyper av befattningar i främst krigsorganisationen. Kompetensnivåerna är åtta, nämligen

- nivå för högre chefer (H) eller 1
- regementschefsnivå (R) eller 2

- fredsbataljonscheffsnivån (F) eller 3
- bataljonscheffsnivån (B) eller 4
- kompanicheffsnivån (K) eller 5
- plutoncheffsnivån (P) eller 6
- troppcheffsnivån (T) eller 7
- gruppcheffsnivån (G) eller 8

Inom försvarsmaktens krigsorganisation utgör befälsbefattningarna inemot en tredjedel av totala antalet krigsbefattningar. Mellan 90 och 95 % av dessa befälsbefattningar besätts med värnplikts- och reservbefäl. Inslaget av yrkesbefäl är alltså mycket begränsat. Inom flottan och flygvapnet är dock andelen yrkesbefäl relativt sett större än inom andra delar av försvarsmakten.

Inom samtliga försvarsgrenar omfattar värnpliktsbefälet enligt värnpliktslagen följande grupper:

- värnpliktiga gruppchefer
- värnpliktsofficerare/plutonsbefäl och
- värnpliktsofficerare/kompanibefäl.

Reservbefälet indelas i grupperna

- reservofficerare/plutonsbefäl och
- reservofficerare/kompanibefäl och högre.

Det yrkesanställda militära befälet har hitintills utgjorts av grupperna regementsofficerare, kompaniofficerare, plutonsofficerare och gruppchefer. I och med att en ny befälsordning införs försvinner dessa benämningar och ersätts med begreppet yrkesbefäl eller yrkesofficerare. Dessa skall i fortsättningen ses som en enda grupp med gemensam identitet (se även kap. 4).

Grundutbildningstiderna för värnpliktiga som är uttagna för utbildning till militära befälsbefattningar framgår av följande tabell. Tabellens tidsangivelser avser lägsta resp. högsta tjänstgöringstid.

Kategori	Grundutbildningens längd i dagar vid			
	Armén	Flottan	Kustartilleriet	Flygvapnet
Gruppbefälsvärnpliktiga	290-315	325-350	290-315	325-350 (260-300) <sup>a</sup>
Plutonsbefälsvärnpliktiga	325-360 (395-450) <sup>b</sup>	380-440 (325-350) <sup>c</sup>	380-405 (320-345) <sup>d</sup>	335-360
Kompanibefälsvärnpliktiga	samma tid som för plutonsbefälsvärnpliktiga <sup>e</sup> samt ytterligare 90 dagar			

<sup>a</sup> I särskild befattning i underhålls- eller underrättelsetjänst.

<sup>b</sup> I särskilt kvalificerad befattning.

<sup>c</sup> Värnpliktig som har avlagt sjökaptens- eller sjöingenjörsexamen.

<sup>d</sup> I stabstjänstbefattning.

<sup>e</sup> Vid pansartrupperna, ingenjörtrupperna och signaltrupperna omfattar dock kompanibefälsutbildningen 360 + 90 dagar.

Utbildningstiderna till reservofficer (kompanibefäl) (tiden för grundutbildning som värnpliktig inräknad) framgår av följande tabell.

Försvarsgren m. m.	Tid i månader
Armén	22 eller 23 <sup>a</sup> (inkl. en KFÖ som värnpliktig)
Flottan	14 <sup>b</sup> eller 24
Kustartilleriet	24
Flygvapnet	19 eller ca 26 <sup>c</sup>

<sup>a</sup> Gäller vid den s. k. raka utbildningsgången och under förutsättning att reservofficersaspiranten åtar sig viss frivillig tjänstgöring.

<sup>b</sup> Gäller för linje A tillrättalagd för sjökaptener och sjöingenjörer.

<sup>c</sup> Gäller för linje i flygtjänst inkl. komplettering i form av civilt inriktad flygutbildning.

Gemensamt för all militär personal inom försvarsmaktens krigsorganisation är att den har gått genom antingen grundutbildning som värnpliktig eller däremot svarande militära grundutbildning. Målet för denna grundutbildning har av 1960 års värnpliktsutredning (betänkandet/SOU 1965:8, s. 159/Värnplikten) angetts vara att ge varje värnpliktig förmåga att ta hand om sig själv och hjälpa andra under svåra yttre förhållanden samt förmåga att ensam och i samverkan med andra aktivt och till det yttersta försvara sig själv och den enhet där han verkar.

## 2.4 Civilmilitär personal

### 2.4.1 Allmänt

Den civilmilitära personalen utgörs, som visas i bild 2.1, av stam- och reservpersonal samt värnpliktig, krigsfrivillig, civilförsvarspliktig och tjänstepliktig personal. Till civilmilitär personal hör vidare kvinnlig A-personal (TjRF bilaga 3:1, p. 4).

Som framgår redan av utredningens direktiv innebär de av riksdagen den 29 mars 1978 godkända riktlinjerna för den nya befälsordningen att stora grupper av den personal som då var civilmilitär blir militär. Dessa grupper är arméingenjörer samt arméns mästare och tekniker, mariningenjörer linje G (gymnasieingenjörer) samt mästare, tekniker och flottilljpoliser vid flygvapnet. CMU redovisar därför inte förhållandena för dessa grupper. CMU behandlar av samma skäl heller inte i övrigt frågor rörande någon av dessa personalgrupper annat än i det fall som anges i utredningens direktiv. Detta fall är möjligheterna till rekrytering av höskoleingenjörer genom vidareutbildning av militär personal i teknisk tjänst och ev. samordning av sådan utbildning med den som tekniskt utbildade stabsofficerare genomgår.

CMU lämnar i de följande punkterna en översikt över kvarvarande civilmilitära grupper av stam- och reservpersonal samt värnpliktig personal och A-personal som omfattas av utredningens överväganden om kategori-tillhörighet.

## 2.4.2 Civilmilitär fast anställd personal

### A Stampersonal

Inom försvarsmakten finns, sedan beslutet om den nya befälsordningen har förverkligats, följande grupper av civilmilitär stampersonal

- högskoleingenjörer
- försvarsläkare på aktiv stat och arvodesanställda försvarsläkare
- försvarsveterinärer
- försvarstandläkare samt
- meteorologer.

Civilmilitära högskoleingenjörer på aktiv stat finns inom samtliga försvarsgrenar. De benämns armé-, marin- resp. flygingenjörer.

### B Reservpersonal

Av civilmilitär personal i reserv finns f. n. följande grupper som CMU har att behandla

- högskoleingenjörer (armé-, marin- resp. flygingenjörer)
- försvarsläkare
- försvarsveterinärer
- meteorologer
- flygledare.

Huvuddelen av den civilmilitära fast anställda personalen tas i krigsorganisationen i anspråk i specialistbefattningar på nivå 5 och högre inom staber av olika slag. Ett fåtal avses för krigsbefattningar på lägst nivå 6 inom förband eller som chefer för förband.

Mellan de skilda grupperna av civilmilitär fast anställd personal föreligger f. n. relativt stora skillnader vad gäller kompetens att utöva militärt befäl. Inom flertalet grupper har personalen också, jämfört med militär personal på samma nivå, en militär utbildning i att ta och utöva befäl som är mindre omfattande.

Krigsbefattningarna för civilmilitär fast anställd personal kan – med utgångspunkt i arbetsuppgifternas art och befattningarnas inplacering i organisationen – delas upp på följande huvudtyper

- stabsbefattningar som i sin tur kan vara av två slag, antingen "ensam"-befattningar eller befattningar som innebär stadigvarande chefskap över annan stabsmedlem (andra stabsmedlemmar)
- specialistbefattningar vid förband m. m. som är "ensam"-befattningar och
- specialistbefattningar vid förband m. m. som samtidigt innebär stadigvarande chefskap över underlydande (arbetslag, patrull e. d.), grupp, tropp, pluton eller – undantagsvis – kompani och bataljon.

Det förhållandet att en krigsbefattning för civilmilitär fast anställd personal kan karakteriseras som en stabsbefattning eller en "ensam"-befattning innebär dock inte att den som är krigsplacerad i befattningen inte kan ha behov att ta och utöva befäl. Sådant behov kan föreligga eller uppstå inom

såväl hans speciella fackområde som i fråga om allmänmilitär verksamhet. CMU återkommer till denna fråga i kapitel 8. Allmänt taget torde emellertid kraven på att den civilmilitära fast anställde skall kunna utöva befäl vara större på innehavarna av de specialistbefattningar som innebär ett stadigvarande chefskap än på dem i stabs- eller "ensam"-befattningar.

En mera utförlig redovisning av försvarsmaktens civilmilitära, fast anställda personal utom högskoleingenjörer lämnas i kapitel 13. För högskoleingenjörer lämnas motsvarande redovisning i kapitel 14.

### 2.4.3 Civilmilitär värnpliktig personal

Samtliga befattningar i krigsorganisationen för värnpliktig civilmilitär personal är befälsbefattningar från troppchefsnivå (nivå 7) och högre. Några civilmilitära krigsbefattningar för värnpliktiga meniga eller gruppbefäl förekommer inte. Huvuddelen av befattningarna är hänfödda till troppchefs- och plutonchefsnivå (nivåerna 7 resp. 6). En mindre del är hänfödda till kompanichefsnivå (nivå 5) och ett fåtal till bataljonschefsnivå (nivå 4).

Den civilmilitära värnpliktiga personalens huvudsakliga verksamhetsområden i krigsorganisationen är teknisk tjänst (ca 30 % av det totala antalet befattningar för civilmilitära värnpliktiga), sjukvårds- och veterinärtjänst (ca 60 %) och övrig civilmilitär tjänst (ca 10 %). Den senare innefattar bl. a. signalskyddstjänst, personalvårdstjänst, tolktjänst, vädertjänst och fältposttjänst.

Vad CMU i punkt 2.4.2 har anfört om en indelning – i huvudtyperna stabsbefattningar, "ensam"-befattningar och specialistbefattningar som innebär stadigvarande chefskap – av krigsbefattningarna för civilmilitär fast anställd personal gäller i allt väsentligt även befattningarna för civilmilitär värnpliktig personal. De civilmilitära värnpliktiga är emellertid generellt sett mindre flexibelt användbara i krigsorganisationen än närmast motsvarande civilmilitära fast anställda personal.

Gemensamt för den civilmilitära värnpliktiga personalen är vidare att den, jämfört med militär värnpliktig personal på motsvarande nivå, under sin militära tjänstgöring får en utbildning i att ta och utöva militärt befäl som är mindre omfattande än den som ges militär personal.

En mera utförlig redovisning av den civilmilitära värnpliktiga personalen lämnas i kapitel 12.

### 2.4.4 A-personal

Behovet inom försvarsmaktens krigsorganisation av frivilligpersonal för ständig tjänstgöring (A-personal) uppgick enligt de år 1979 gällande personaltabellerna behov (P-tabeller behov) till drygt 20 000. De befattningar inom krigsorganisationen som är avsedda för kvinnliga frivilliga är till huvuddelen av sådan karaktär att de i och för sig skulle kunna besättas med annan personal, t. ex. värnpliktiga.

Av krigsbefattningarna för A-personal är huvuddelen, eller 75 %, på menignivå. Av befälsbefattningarna för denna personal är ca 80 % på gruppchefsnivå (nivå 8), ca 20 % på troppchefs- och plutonchefsnivå (nivåerna 7 och 6) samt ett fåtal på kompanichefsnivå (nivå 5). I de fall då

grupp, tropp eller, i undantagsfall, pluton i krigsorganisationen står under befäl av A-personal ingår i allmänhet uteslutande A-personal i enheten i fråga. Undantag utgör dock vissa enheter inom marinens och flygvapnets stridsledningsorganisationer. Inom dessa bedrivs också verksamheten regelmässigt i en tillfällig indelning varvid A-personal för befäl över bl. a. värnpliktiga.

Krigsbefattningarna för A-personal återfinns inom följande verksamhetsområden

- stridsledning och underrättelsetjänst, ca 30 %. Huvuddelen av A-personalen inom detta verksamhetsområde tas i anspråk inom luftbevakningsorganisationen
- stabs- och expeditionstjänst, ca 20 %
- sjukvårdstjänst, ca 5 %
- motorfordonstjänst, ca 15 %
- sambands- och signalskyddstjänst, ca 20 %
- förplägnadstjänst, ca 10 % samt
- i litet antal i personal-, materiel-, foto- och mobiliseringstjänst.

A-personalens utbildningstid för krigsuppgifterna är genomgående väsentligt kortare än den som gäller för värnpliktiga som besätter likartade krigsbefattningar. Detta gäller för såväl grundutbildningen som repetitionsutbildningen. A-personalens utbildning har därför måst inriktas på att personalen i första hand skall kunna lösa de fackuppgifter som åvilar de skilda befattningshavarna i krigsorganisationen. Utbildningen i skydd mot vapenverkan av olika slag, elementärt skydd mot A-, B- och C-stridsmedel samt i sjukvårdstjänst har ringa omfattning. Den obligatoriska vapenutbildningen omfattar endast vapenkännedom. Skjututbildningen är frivillig. Den elementära vapenutbildningen ger alltså inte all A-personal möjlighet att i ett nödläge försvara sig själv. Utbildning i strid – t. ex. försvar av egen arbetsplats – förekommer endast som kompletteringsutbildning och ingår inte i den obligatoriska grundutbildningen.

En mera utförlig redovisning av den civilmilitära A-personalen lämnas i kapitel 11.

## 2.5 Civil personal

Inom det militära försvarets krigsorganisation finns f. n. (år 1982) ca 30 000 befattningar för civil personal, befattningarna för B-personal inte inräknade. Anledningen till att vissa krigsbefattningar inom den militära organisationen klassificeras som befattningar för civil personal synes bl. a. vara att av innehavarna krävs "specifika civila kunskaper". Detta framgår även av benämningarna på de uppgiftsområden inom den militära krigsorganisationen i vilka civil personal tas i anspråk. Dessa uppgiftsområden är enligt befattningstypkatalogen för försvarsmakten bl. a. och främst följande

- tekniskt arbete
- medicinskt arbete m. m. inom hälso- och sjukvård
- administrativt arbete, kameralt och kontorstekniskt arbete
- transport- och kommunikationsarbete

- tillverkningsarbete, maskinskötsel m. m. samt
- servicearbete.

Med utgångspunkt i hur den civila personalen rekryteras till den militära krigsorganisationen kan följande huvudgrupper av personal urskiljas

- civila tjänstemän inom försvarsmakten
- civil värnpliktig personal
- civila som tillförs försvarsmakten från civila myndigheter och organ.

Härtill kommer försvarets reservsjuksköterskepersonal, frivilligpersonal – B-personal – för uppgifter av tillfällig art vid krigsförbandens mobilisering, för hemvärnets expeditionstjänst och sjukvård m. m., krigsfrivillig personal samt civilförsvarspliktig personal.

Krigsbefattningarna för civil personal hänförs i befattningstypkatalogen och P-tabeller behov till kompetens(funktions-)nivåer på motsvarande sätt som den militära och civilmilitära personalens befattningar. Som närmare framgår av kapitel 5 innehar civil personal dock inte tjänstegrader(-klasser) utan hänförs till fyra tjänstegrupper. Detta gäller även i de fall då civil personal i enlighet med fastställd personaltabell för krigsförband innehar befattning som innebär stadigvarande chefskap över militär personal.

Av krigsbefattningarna för civil personal är en tredjedel på menignivå (tjänstegrupp 4:2) och återstoden chefs(arbetsledare-)befattningar. Inom det totala antalet civila krigsbefattningar fördelar sig de senare med ca 15 % på gruppchefs-nivå (tjänstegrupp 4:1), ca 40 % på troppchefs- och plutonchefs-nivå (tjänstegrupp 2–3) och ca 10 % på kompanichefs-nivå och högre (tjänstegrupp 1–2).

Den civila personalen inom den militära krigsorganisationen utgörs av såväl män som kvinnor. Fördelningen män–kvinnor bland den krigsplacerade personalen är f. n. knappt två tredjedelar män och drygt en tredjedel kvinnor. Av männen torde huvuddelen ha fullgjort grundutbildning som värnpliktiga. Av kvinnorna torde däremot endast en mindre del ha vapenutbildning eller utbildning i självskydd.

En mera utförlig redovisning av den civila personalen inom försvarsmakten, främst vad avser krigsorganisationen, lämnas i kapitel 10. Den civila B-personalen behandlar utredningen dock tillsammans med A-personalen i kapitel 11.

## 2.6 Av CMU konstaterade brister i nuvarande ordning

CMU har kunnat konstatera att gällande personalindelning med tre personalkategorier – militär, civilmilitär och civil personal – är behäftad med vissa brister främst vad gäller förhållandena i krigsorganisationen. En del av dessa brister redovisar CMU närmare i kapitel 5 "Gällande bestämmelser om befälsrätt m. m." och i kapitel 7 "Vissa personalbegrepp m. m. enligt folkrätten".

Utredningen vill emellertid redan här peka på några brister som har blivit tydliga under utredningsarbetets gång, inte minst under CMU:s fältstudier. Dessa brister hänger framför allt samman med kategorin civil personal.

Redan förekomsten av begreppet *civil* personal i den *militära* krigsorganisationen ger anledning till oklarheter. Det förhållandet att civil personal i krigsorganisationen enligt vissa regler (jfr kapitel 5) är eller anses som krigsmän och skall bära uniform samt i flertalet fall eldhandvapen ökar oklarheterna om den civila personalkategoriens innebörd. Detta gäller såväl inom myndigheter som bland enskilda.

Utredningen har härutöver konstaterat att civil värnpliktig personal i många fall av myndighet ansetts vara och själv uppfattat sig vara militär eller civilmilitär personal. Detta har bl. a. lett till att civil värnpliktig personal har burit uniformsbeteckningar som gäller för militär eller civilmilitär personal.

The first part of the report  
 contains a general statement  
 of the work done during the  
 year. It is followed by a  
 detailed account of the  
 various experiments and  
 observations made. The  
 results are then discussed  
 and compared with those  
 of other workers in the  
 field. The report concludes  
 with a summary of the  
 work done and a list of  
 references.

The second part of the report  
 contains a list of the  
 apparatus used in the  
 experiments. This is followed  
 by a list of the names of  
 the persons who assisted  
 in the work. The report  
 also contains a list of the  
 names of the persons who  
 have read and approved  
 the report.

### 3 Utländska förhållanden

Som har framgått av kapitel 1 har CMU funnit det vara av värde att få närmare kännedom om hur man utomlands indelar den militära krigsorganisationens personal i kategorier. Utredningen har därför genom försvarsstaben från försvarsattachéerna i Schweiz, förbundsrepubliken Tyskland, Finland, Storbritannien, Norge, Frankrike och USA inhämtat uppgifter enligt ett inom utredningen uppgjort frågeformulär rörande personalkategorier samt rörande befälsrätt och befälsskyldighet för vissa personalgrupper som i den svenska krigsorganisationen f. n. är civilmilitära eller civila. Dessa uppgifter har inhämtats under år 1981. En kortfattad redovisning av förhållandena utomlands lämnas i det följande.

#### 3.1 Tidigare undersökningar

Undersökningar av förhållandena inom vissa utländska försvarsmakter vad avser bl. a. indelning i personalkategorier, tjänsteställning, befälsrätt och befälsskyldighet m. m. utfördes under 1960- och 1970-talen i samband med då pågående utredningsarbeten med befälsordnings- och tjänsteställningsfrågorna.

Av dessa undersökningar framgick bl. a. att man i de berörda länderna i regel inte hade någon personalkategori som direkt motsvarade svensk civilmilitär personal (jfr SOU 1967:15 Tjänsteställning inom krigsmakten). Hälso- och sjukvårdspersonal och teknisk personal betraktades i vissa fall som militär och i övriga fall som civil personal. I de fall då de nämnda personalgrupperna hade militär ställning hade de som regel befälsrätten begränsad. Begränsningen kunde tekniskt åstadkommas på skilda sätt exempelvis genom att för hälso- och sjukvårdspersonal eller teknisk personal föreskriva att de hade befälsrätt endast inom eget fackområde. Av det underlag som togs fram vid dessa undersökningar framgår inte med säkerhet om och i vilken utsträckning någon direkt motsvarighet till den svenska kategorin civil personal återfanns i de dåvarande militära krigsorganisationerna. Huvudvikten vid undersökningarna låg på att få klarlagt förhållandena för de personalgrupper som motsvarade svensk militär och civilmilitär personal.

## 3.2 Av CMU gjord undersökning

Utredningens frågor till försvarsattachéerna, som av dessa vidarebefordrats till aktuella utländska militära myndigheter, avsåg främst att få klarlagt personalkategori, befälsrätt och befälsskyldighet m. m. i krigsorganisationen för de personalgrupper som utomlands kunde anses motsvara civilmilitär och civil personal i Sverige. Frågorna berörde i huvudsak krigsorganisatoriska förhållanden. Svaren har därför i vissa avseenden blivit allmänt hållna. Av uppgifter som har erhållits framgår dock följande.

### 3.2.1 Personalgrupper som motsvarar svensk civilmilitär personal

Personalgrupper med motsvarande uppgifter i krigsorganisationen som vår civilmilitära personal bestrider synes inom utländska försvarsmakter genomgående ha militär ställning. Något begrepp civilmilitär personal förekommer inte inom de länder från vilka svar har erhållits.

Av inkomna uppgifter framgår emellertid att några länder har en indelning av den militära personalen som i viss mån erinrar om vår indelning i militär och civilmilitär personal.

I *Finland* indelas befälet bland militärpersonalen i

- officerare
- specialofficerare
- befattningsofficerare
- underofficerare
- militärpräster och
- militärtjänstemän.

Specialofficerare är enligt det finska tjänstereglementet ingenjör-, sanitets-, veterinär-, musik- och farmacieofficerare. Av dessa grupper har huvuddelen i den svenska organisationen civilmilitär ställning.

De finska specialofficerarna har dock av tillgängligt underlag att döma inte några begränsningar av rätt och skyldighet att ta befäl.

I *Storbritanniens* militära personal ingår vissa specialistkategorier som hålls samman i särskilda personalkårer. Exempel är läkare, tandläkare, flygtrafikledare, meteorologer, ingenjörer och präster. Det framhålls emellertid att dessa specialistgrupper har samma befälsrätt och befälsskyldighet i innehavd tjänstegrad som annan militär personal. Läkare och präster anges dock aldrig ha operativt befäl.

I *USA:s* försvarsmakt hänförs läkare, flygtrafikledare, meteorologer, personalvårdspersonal, ingenjörer och präster till militär personal med tilläggsbeskrivning "icke-stridande" (non-combat) eller "understödjande" (support). Samtliga här nämnda ges befälsförmåga som begränsas till eget specialfack (bransch).

Inom *Norges* försvarsmakt har motsvarande personalgrupper, som alla är militär personal, också begränsad befälsrätt och befälsskyldighet. Nämnda personalgrupper ges kortare befälsutbildning än militärt befäl i allmänhet. På norsk flygledare och meteorolog föreligger enligt uppgift inte något krav på militär befälsutbildning.

Det norska reglementet anger befälsrättsbegränsningen för nyssnämnda personalgrupper enligt följande.

”Befalingsmann som gjennom utdanning og tjeneste er forutsatt i administrasjon, veterinaertjeneste, musikkorps, geistlighet, velferd o l, har i alminnelighet bare kommando innen sin egen tjenestegren (bransje) og over personell som saerskilt er underlagt dem. Foresatt kan bestemme at ovennevnte befalingsmenn (unntatt sanitetsbefal) gis mer omfattende kommando. Det kan således gis kommando under vaktjeneste, branntjeneste, indre tjeneste m v.

Under saerlige forhold (f eks overraskende angrep, ordensforstyrrelser, naturkatastrofer) skal disse befalingsmenn (unntatt sanitetsbefal og geistlige) på eget tiltak ta alminnelig kommando.”

Utredningen har i övrigt kunnat konstatera att i *föbundsrepubliken Tyskland* meteorologpersonalen i fredstid har civil ställning och först vid mobilisering blir militär personal.

### 3.2.2 Personalgrupper med civil ställning

Personal med civil ställning synes ingå i följande av de undersökta ländernas krigsorganisationer.

- *Finland*. Vid försvarsmakten i fred anställd kvinnlig ”civilpersonal” behåller i krig sin ställning som civil personal. Manlig ”civilpersonal” som tillhör försvarsmaktens fredsorganisation beordras däremot under krig till tjänst som ”militärpersonal”.
- *Norge*. Försvarsmaktens civila tjänstemän har skyldighet att i krig tjänstgöra i sin fredsbefattning och kan även tas i anspråk i liknande civil befattning i den militära krigsorganisationen.
- *USA*. Civil personal tas i anspråk för att direkt eller indirekt stödja krigsförbanden. Som exempel anges flygplanreparationspersonal, varvspersonal, förrådspersonal och civila besättningar till särskilda trängfartyg i flottan. Nämnda civila förutsätts lösa identiskt lika uppgifter i fred och i krig.
- *Föbundsrepubliken Tyskland*. Personalvårdspersonalen, som organisatoriskt ingår i förbunds försvarsförvaltningen (Bundeswehrverwaltung), har civil ställning.

### 3.2.3 Övriga iakttagelser

De av de schweiziska försvarsmyndigheterna lämnade uppgifterna ger vid handen att personal som är sysselsatt inom den statliga krigsindustrin vid mobilisering har ställning som tillhörig de väpnade styrkorna, dvs. som kombattanter.

CMU har i övrigt kunnat konstatera att intet av de undersökta länderna vid tidpunkten för undersökningen hade ratificerat tilläggsprotokollen till Genève-konventionerna och att våren 1982 endast Finland och Norge hade gjort detta.

### 3.3 Utredningens synpunkter

Det av utredningen samlade materialet rörande förhållanden inom vissa utländska försvarsmakter vad gäller indelning i personalkategorier ger vid handen att man i de undersökta länderna och sannolikt även i många andra länder inte har ansett sig ha behov av en särskild personalkategori motsvarande vår civilmilitära personal. Det förefaller vidare som om man inom flertalet länder vid sidan av den militära personalen i krigsorganisationen har haft eller har en kategori civil personal.

De uppgifter om förekomst av civil personal inom utländska försvarsmakters krigsorganisationer som har kunnat inhämtas av försvarsattachéerna är emellertid, som har framgått, föga preciserade och därmed möjliga att tolka på skilda sätt. Bl. a. ger svaren inte några definitioner av använda begrepp, t. ex. av begreppen krigsorganisation eller militär krigsorganisation. Av de erhållna svaren framgår sålunda inte med säkerhet om grupper av civil personal utgör egentliga delar av den militära krigsorganisationen (alltså helt motsvarar det nuvarande begreppet civil personal i den svenska krigsorganisationen) eller om de är knutna till denna för att på olika sätt stödja och bistå den utan att dock ingå i densamma.

CMU kan slutligen också konstatera att några uppgifter om planerade eller övervägda förändringar utomlands av bl. a. indelningen i personalkategorier m. m. inte har framkommit i samband med CMU:s undersökning.

## 4 Den nya befälsordningen, särskilt vad avser yrkesbefäl i teknisk tjänst

### 4.1 Allmänt

År 1973 fattades av riksdagen det grundläggande principbeslutet för en ny befälsordning gällande för alla tre försvarsgrenarna. I beslutet angavs två vägar för rekrytering till uppgifter över grundnivån, nämligen direktrekrytering och rekrytering genom successivt urval. År 1978 fullföljdes principbeslutet med ett riksdagsbeslut gällande det konkreta innehållet i den nya befälsordningen (NBO) i fråga om rekrytering, utbildning m. m. För de grupper av yrkesbefäl som innefattades i 1978 års beslut avsågs en rekrytering till en för alla gemensam uppgift och därefter successivt urval till övriga uppgifter.

Den nya befälsreformen är en stor och genomgripande reform. Även om huvudlinjerna i det nya systemet fastställdes år 1978 (prop. 1977/78:24, FöU 1977/78:10, rskr 1977/78:179) återstår åtskilligt planläggnings- och detaljarbete innan den nya ordningen kan anses genomförd. Arbetet med den detaljmässiga utformningen har krävt och kräver alltjämt omfattande stabsarbete. I propositionen angavs att den nya befälsordningen kunde börja införas under programplaneperioden 1978/79–1982/83. Så har skett. Anmälan för antagning till yrkesbefälsaspirant i det nya systemet kunde ske redan år 1979 och den första omgången yrkesbefälsaspiranter har börjat vid officershögskolorna hösten 1981. Officerskurserna vid dessa skolor är det enda av de olika utbildningsstegen som f. n. är i detalj utformat. Erfarenheter av utbildningen saknas helt naturligt ännu.

Senare utbildningssteg är – delvis även i detalj – planerade men ännu inte prövade. Den redovisning av utbildning m. m. enligt det nya befälsordnings-systemet som görs i p. 4.2–4.3 bygger på vad som är känt våren 1982. Systemet kan komma att ändras vad avser detaljer när erfarenheter har vunnits.

### 4.2 Befälsordningen i stort

I stora drag innehåller den nya befälsordningen följande grundläggande förutsättningar och krav som är allmängiltiga för allt yrkesbefäl.

Ett yrkesbefäl inom försvarsmakten måste fullgöra uppgifter i såväl krigs- som fredsorganisationen. Inom båda dessa ställs huvudkravet att allt yrkesbefäl skall kunna verka i rollerna som chef, fackman och utbildare. Yrkesbefälet skall ses som en enda grupp, yrkesofficerare med gemensam identitet.

#### 4.2.1 Grunder

##### *A Yrkesbefäl*

Allt blivande yrkesbefäl skall gå genom befälsutbildning som värnpliktiga tillsammans med övriga värnpliktiga. Härfter följer en grundläggande yrkesutbildning till en första uppgiftsnivå i yrket gemensam för alla yrkesofficerare oavsett kommande uppgifter i organisationen. Yrkesbefäl rekryteras från alla kategorier av befälsutbildade värnpliktiga. För att elever från skilda värnpliktskategorier skall ha en gemensam grund på plutonsbefälsnivå (nivå 7) av militära kunskaper och färdigheter skall den grundläggande officersutbildningen i förekommande fall föregås av en förberedande officerskurs (FOK).

För tillträde till den grundläggande officersutbildningen krävs allmän behörighet enligt högskoleförordningen jämte vissa särskilda förkunskaper. Kompletterande utbildning i allmänna ämnen skall ske då så erfordras.

Den grundläggande yrkesutbildningen leder till kompetens för yrkesbefälsbefattning på nivå 7 i krigsorganisationen och för tjänstgöring som antingen utbildare vid pluton eller delsystemledare eller tekniker i fredsorganisationen. Utbildningen genomförs vid officershögskolan (OHS). För personal med teknisk inriktning har, inom ramen för den totala tiden vid OHS, större del av tiden avsatts för teknik än för övrig personal.

Allt yrkesbefäl skall efter hand vidareutbildas till uppgifter på plutonchefsnivån (nivå 6) i krigsorganisationen och till uppgifter som kvalificerade utbildare vid pluton eller som kvalificerade delsystemledare eller tekniker i fredsorganisationen. Denna vidareutbildning sker på olika linjer. Krigshögskolans allmänna kurs (KHS AK) ger förutnämnda kompetens för befattningar på plutonchefsnivån men utgör också grund för vidareutbildning till kompanichefs- och högre nivåer i krigsorganisationen. KHS AK motsvarar närmast nuvarande krigsskolor för regementsofficerare och kompaniofficersskolor. Rekrytering till KHS AK sker genom urval. Den andra linjen, krigshögskolans specialistkurs (KHS SK), ger förutnämnda kompetens i sådana befattningar som förutsätter att nödvändig specialistutbildning kan grundas på ingående yrkeserfarenhet.

I och med genomgång av krigshögskolans allmänna kurs eller specialistkurs är den obligatoriska utbildningen till yrkesofficer avslutad. Den som har gått KHS AK går dock regelmässigt genom även krigshögskolans högre kurs.

På grundval av framräknat behov i organisationen avses ungefär hälften av varje årsklass officerare vidareutbildas till befattningar på högre nivåer än nivå 6. Rekryteringen till sådan vidareutbildning sker genom successivt urval.

Krigshögskolans högre kurs (KHS HK) leder till tjänstbarhet som

kompanichef (motsv.), nivå 5, i krigsorganisationen resp. som chef för pluton som förbandsutbildas (motsv.) i fredsorganisationen. För teknisk personal leder den till tjänstbarhet som systemledare eller motsvarande befattning i teknisk tjänst på nivå 5. Möjlighet skall finnas även för officerer från krigshögskolans specialistkurs att, efter viss kompletteringsutbildning, gå genom krigshögskolans högre kurs. Kursen motsvarar nuvarande truppslags-/vapenofficersskolor för regements- eller kompaniofficerare vid armén och marinen.

Nästa steg i vidareutbildningen är militärhögskolans allmänna resp. högre kurs (MHS AK, MHS HK). Utbildningen vid allmänna kursen leder till kompetens för uppgifter i krigsorganisationen som bataljonschef (motsv.), nivå 4, eller som flersystemledare eller motsvarande i teknisk tjänst. I fredsorganisationen är uppgiftsnivån chef för utbildningskompani (motsv.) eller flersystemledare.

Militärhögskolans allmänna resp. högre kurs motsvarar i fråga om utbildningens mål och inriktning nuvarande kurser med samma benämning.

### *B Reservbefäl*

Reservbefälet avses i det nya befälsordningssystemet rekryteras och utbildas enligt i stort samma ordning som gäller nu, dvs. främst för befattningar på kompanieffsnivå i krigsorganisationen men även för befattningar på troppchefs- eller plutonchefs-nivåerna. Ett antal lämpliga reservofficerare vidareutbildas för vissa befattningar på bataljonschefs-nivån. Reservofficersutbildningen samordnas i ökad utsträckning med lämpliga avsnitt i yrkesbefälsutbildningen.

Utbildning av reservbefäl i teknisk tjänst förekommer f. n. inte. Däremot kan yrkesofficer i teknisk tjänst som förtidsavgår inträda i reserv. Pensionsavgången personal är skyldig att ett visst antal år ingå i reserv.

### *C Värnpliktsbefäl*

Största delen av befälsuppgifterna (ca 90 %) i nuvarande krigsorganisation fullgörs av värnpliktigt befäl. Den nya befälsordningen förutsätter inte någon ändring av detta förhållande. Värnpliktiga skall även i fortsättningen tas ut och utbildas för uppgifter upp till plutonchefs-nivån i krigsorganisationen på samma sätt som i dagens system. Vidare skall värnpliktsbefäl även fortsättningsvis inom den frivilliga befälsutbildningen (FBU) kunna utbildas till uppgifter på kompanieffsnivån.

#### 4.2.2 Utbildningsgång – tjänstegrader

Det tjänsteställningssystem (jfr kap. 5, p. 5.2) som infördes genom 1972 års tjänsteställningsreform gäller – med vissa justeringar – även i den nya befälsordningen.

Utredningen redovisar i kapitel 5 (tab. 5.2) gällande befälsnivåer, tjänstegrader(-klasser) och funktionsnivåer.

Utbildningsstegen för yrkes-, reserv- och värnpliktsbefäl och däremot svarande kompetens och tjänstegrader framgår av de typexempel som lämnas i följande tabeller.

## A Yrkesbefäl (samtliga försvarsgrenar)

Kurs	Befattning i		Tjänstegrad <sup>a</sup>
	krigsorg./nivå	fredsorg./nivå	
OHS OK	Troppchef (motsv. <sup>b</sup> )/7	Utbildare vid pluton (motsv.)/V	Fänrik
KHS AK	Plutonchef (motsv.)/6	Stf. plutonchef (motsv.)/IV	Löjtnant
KHS HK	Kompanichef (motsv.)/5	Plutonchef (motsv.)/III	Kapten
MHS AK	Bataljonschef (motsv.)/4	Kompanichef (motsv.)/II	Major/Örlogskapten

<sup>a</sup> Efter genomgången godkänd utbildning.

<sup>b</sup> Med motsv. avses i tabellen delsystemledare, kvalificerad delsystemledare, systemledare och flersystemledare eller annan taktisk eller teknisk befattning på resp. nivå.

Utnämning till överstelöjtnant/kommendörkapten och högre sker efter särskild prövning.

## B Reservbefäl (armén)

Kurs	Befattning i krigsorg./nivå	Tjänstegrad <sup>a</sup>
Reservofficerskurs 1 (ROK 1)	Plutonchef/6	Fänrik
Reservofficerskurs 2 (ROK 2)	Stf. kompanichef/5 och senare kompanichef/5	Löjtnant
Reservofficerskurs 3 (ROK 3)	Kompanichef/5	Kapten
Högre kurs för reserv- officerare (HKRO), urval	Stf. bataljonschef – bataljonschef/4	Major
SURO <sup>b</sup> Fanjunkare	Kvartermästare m. m./7	Fanjunkare
SURO Kapten	Kompanichef/5	Kapten

<sup>a</sup> I förekommande fall efter genomgången godkänd utbildning.

<sup>b</sup> Särskild utbildning till reservofficer inom frivillig befälsutbildning (FBU).

## C Värnpliktsbefäl (samtliga försvarsgrenar)

## a) Utbildning enligt värnpliktslagen

Utbildning/Kurs	Befattning i krigs- organisationen	Nivå	Tjänstegrad <sup>a</sup>
Gruppbefälsutbildning (GBK)	Grupppchef	8	Furir
Troppbefälsutbildning (TBK)	Troppchef	7	Sergeant
Plutonsbefälsutbildning (PBK)	Plutonchefs stf.	7	Sergeant
Kompanibefälsutbildning (KBK)	Plutonchef	6	Fänrik

<sup>a</sup> Efter genomgången godkänd utbildning.

b) Befodringsutbildning för värnpliktiga inom frivillig befälsutbildning (FBU)

Utbildning/Kurs	Befattning i krigsorganisationen	Nivå	Tjänstegrad <sup>a</sup>
<i>Befodringskurser (BK)</i>			
BK Furir	Gruppchef	8	Furir
BK Överfurir	Gruppchef	8	Överfurir
BK Sergeant	Troppchef	7	Sergeant
BK Fanjunkare	Plutonchefs stf.	7	Fanjunkare
BK Fänrik	Plutonchef	6	Fänrik
BK Löjtnant	Plutonchef	6	Löjtnant
BK Kaptän	Kompanichef	5	Kaptän

<sup>a</sup> Efter genomgången godkänd utbildning.

## 4.3 Yrkesofficerare i teknisk tjänst

### 4.3.1 Uppgifter i organisationen

Den militärtekniska utvecklingen medför generellt för försvarsgrenarna bl. a. att försvarsmateriel byggs samman i integrerade system och att materielen i framtiden kommer att baseras på gemensamma konstruktions- och underhållsprinciper. Systemen blir alltmer komplicerade och de kvalitativa underhållsinsatserna ökar, t. ex. vid framskjutna förband. Den tekniska utvecklingen ökar också väsentligt kraven på tekniskt kunnande. Dessa förhållanden måste fortlöpande beaktas då man ställer krav på bl. a. rekrytering och utbildning av personal i teknisk tjänst.

Uppgifterna i krigsorganisationen som avser ledning och genomförande av reparationstjänst och materielunderhåll vid förbanden samt samordning av åtgärder ställer också ökade krav på den tekniska personalen vad avser underhållstjänst, ledarskap och materielkunnande. På samtliga underhållsnivåer krävs därför ökad kompetens hos personalen.

Den tekniska personalens huvuduppgifter i fredsorganisationen är liksom tidigare teknisk utbildnings- och materielunderhållsverksamhet samt ledning på olika nivåer av systemdrift, exempelvis vid flygvapnet flyg- och striltidsproduktion. Härtill kommer arbetsuppgifter inom försöks- och utvecklingsverksamhet, i centrala staber m. m. Den tekniska personalen åläggs också i ökad utsträckning chefs- och personalutvecklingsansvar.

Uppgifterna inom utbildningsverksamheten omfattar för yrkesofficerare i teknisk tjänst inom samtliga försvarsgrenar

- utbildning av värnpliktig personal i handhavande av materiel, materielkunnskap och förebyggande underhåll
- utbildning av värnpliktig teknisk personal i materielunderhåll och materielkunnskap samt
- utbildning av fast anställd personal inom nämnda områden.

Uppgifterna inom materielunderhållsverksamheten samt försöks- och utvecklingsverksamheten inom försvarsgrenarna är i stort följande.

### *A Armén*

Den tekniska personalen har det direkta ansvaret för materielens omsättning och tillgänglighet. En intensifierad verksamhet kommer att krävas för att bl. a. begränsa underhållskostnaderna och öka tillgängligheten av materiel.

Teknisk personal har tillförts försöks- och utvecklingsavdelningar vid omorganisationen av arméns truppslagsskolor. Samtidigt har teknisk personal också satts in i utbildningsavdelningar vid vissa skolor.

Konsekvenserna av den utveckling som beskrivits blir att den tekniska personalen måste utbildas i systemteknik. Den måste inneha betydande tekniska baskunskaper för att kunna vidareutbildas i takt med materielutvecklingen. Personalen måste också behärska ett ökat antal materielslag samt kunna planera och genomföra förebyggande underhåll och reparationsverksamhet.

### *B Marinen*

Teknisk personal för drift och underhåll erfordras i huvuddelen av marinens förband i såväl krigs- som fredsorganisationen. Behovet är särskilt utpräglat vid fartygsförband i vilka kvalificerad teknisk personal krävs såväl ombord som i medföljande rörliga underhållsenheter (fartygslag). Härutöver behövs teknisk personal i förvaltningar och verkstäder för beredning, ledning och genomförande av materielunderhåll.

Större delen av personalen ingår också som ledande eller verkställande personal i krigsorganiserade materielunderhållsförband.

Den tekniska utvecklingen samt övergången till en lätt flotta har medfört behov av integration i vissa fall mellan operatörsfunktioner och tekniska funktioner och i andra fall mellan olika teknikområden. Behovet av att föra samman teknisk kompetens med operatörskompetens beror på dels den ökade komplexiteten hos materielsystemen, dels de kompakta moderna stridsfartygen där de strängt begränsade utrymmena kräver att operatörs- och teknisk kompetens förenas hos en och samma befattningshavare. I sammanhanget kan som exempel nämnas att chefen för marinen överväger att kräva teleingenjörskompetens av tjänstegrenschef för artilleri (AO) på torpedbåtar.

Utvecklingen har lett till att olika teknikområden vävts samman vid framtagningen av materielsystem. Detta har medfört att utbildningen av tekniker i hög grad inriktats mot system i stället för mot apparater. Systemtekniker utbildas således sedan flera år inom såväl flottan som kustartilleriet.

### *C Flygvapnet*

Materielen ingår i alltmer integrerade system. Ett exempel på ett sådant är system 37 (Viggen).

Systemintegrationen kräver en ökad kompetens hos den tekniska personalen.

De i systemen ingående apparaterna (mekaniska, hydrauliska, pneumatiska, optiska, elektro-mekaniska, elektroniska etc.) uppvisar allt högre

tillförlitlighet men ställer också – när fel uppstår – höga krav på kompetens hos personalen i teknisk tjänst.

Den tekniska utvecklingen påverkar materielutvecklingen inom såväl flygplan- som marktele- och basmaterielområdena. Manuella underhållsingrepp erfordras i allt mindre utsträckning främst med hänsyn till utvecklingen av automatiska testsystem.

#### 4.3.2 Utbildningen i teknisk tjänst. – Inriktning i stort

##### *A Armén*

Personalen i teknisk tjänst inom armén rekryteras och utbildas på motsvarande sätt som övriga officerare inom armén.

Utbildningen sker på fyra systemtekniska grenar med inriktning mot fordon, vapen, tele eller luftvärn.

Under utbildningen vid officershögskolans officerskurs genomförs viss ledarskapsutbildning men en koncentration sker till teknisk materielutbildning för att personalen inom en begränsad tidsram skall bli redo att lösa uppgiften som tekniker.

Utbildningen vid krigshögskolans kurser är främst inriktad mot ett systemtekniskt kunnande inom resp. yrkesgren för både krigs- och fredsbefattning. För att yrkesofficeren i teknisk tjänst efter allmänna resp. specialistkursen skall kunna bestrida befattning som bataljonstekniker, med tekniskt ansvar för underhåll av all materiel inom bataljonen, omfattar utbildningen även sidoordnade materielområden. Vid högre kursen sker en koncentration till ledarskap och taktik för att vederbörande skall kunna bestrida befattning som kompanichef för reparationsenheter inom krigsorganisationen.

Utbildning i förvaltning och verkstadsdrift ingår också i de olika kurserna och främst vid krigshögskolans högre kurs där denna utbildning är inriktad på kompetens för fredsbefattningar som chef för kontroll- och utbildningsgrupp vid förband eller som sektionschef vid verkstad.

Utbildningen vid militärhögskolans allmänna kurs avses i stort samordnas med den som meddelas truppslagens officerare. Den "truppslagsbetonade" utbildningen vid allmänna kursen förutses för den tekniska personalen omfatta ämnesområdena förvaltning, verkstadsdrift och materielunderhåll. Utbildningen avses leda till kompetens för befattningar som chef för teknisk detalj och verkstadschef i fredsorganisationen och som brigad-, fördelnings- och försvarsområdesingenjör i krigsorganisationen.

Efter genomgången allmän kurs kan kommendering ske till militärhögskolans högre kurser, teknisk kurs eller stabskurs, vilka båda har en längd av ca två år. Tekniska kursen omfattar ämnesområdena taktik, tillämpad teknik m. m. Utbildningen avses leda till tjänstbarhet som chef för underhållsdetalj vid militärområdesstab eller verkstadsförvaltning m. m.

##### *B Marinen*

Personal i teknisk tjänst inom marinen rekryteras och utbildas på motsvarande sätt som personal i operatörstjänst.

Vid flottan sker utbildningen vid sex olika utbildningslinjer under officershögskolan, vilka under krigshögskolan minskar till tre, nämligen skeppsteknisk, systemteknisk och vapenteknisk linje.

Vid kustartilleriet sker utbildningen vid fyra olika utbildningslinjer, maskinteknisk, pjåsteknisk, elledningsteknisk samt radar- och sambands-teknisk linje. Dessa huvudtjänster kvarstår även under krigshögskolan.

Under utbildningen vid officershögskolan läggs stor vikt vid ledarskaps- och lärarutbildning samt fackutbildning inom resp. huvudtjänst.

Utbildningen vid krigshögskolans olika kurser innehåller, förutom en påbyggnad av ledarskaps- och lärarutbildningen samt organisationsutbildningen, en breddning i fackutbildningen på ämnen vid sidan av huvudtjänsten. Allmän kurs hänger samman med den högre kursen och skall tillsammans med denna ge kompetens som tjänstegrenschef ombord resp. kompanichef i krigsorganisationen. Specialistkursen innehåller delar av allmän kurs och därtill en påbyggnad av fackutbildningen inom främst egen huvudtjänst. Utbildningsmålet är ledare inom teknisk tjänstegren ombord och plutonchef i krigsorganisationen.

Utbildningsmål vid militärhögskolans allmänna kurs är f. n. främst att ge kompetens som fartygschef resp. bataljonschef (motsv.) i krigsorganisationen. Utbildningen kommer emellertid att anpassas för personal i teknisk tjänst och sannolikt innehålla en linje för personal som avses placeras i stabs- och förvaltningstjänst vid örlogsbas och kustartilleriförsvaret.

Efter genomgången allmän kurs kan kommendering ske till militärhögskolans högre kurser, marinlinjens stabskurs eller tekniska kurs, vilka omfattar två år. Utbildningen på den tekniska kursen innefattar bl. a. ämnesområdena taktik, tillämpad teknik och vapensystemteknik. Utbildningsmål är tjänstbarhet i kvalificerade stabs- och lärarbefattningar samt chefsbefattningar vid teknisk förvaltning, materielenhet m. m.

### *C Flygvapnet*

Personal i teknisk tjänst inom flygvapnet rekryteras och utbildas på motsvarande sätt som övrig militär yrkespersonal och benämns yrkesofficerare i teknisk tjänst. Dessa indelas i två kategorier, flygplan och elektro.

Utbildningen vid officershögskolans officerskurs har som huvudmål att ge eleven sådana färdigheter att vederbörande i krigsorganisationen kan tjänstgöra som chef för klargöringstropp, flygplanmekaniker i flygplantropp eller elektromekaniker i elektrotropp och i fredsorganisationen som flygtekniker i klargöringspluton, flygplantropp eller elektrotropp. Tyngdpunkten i fackskedet läggs på ämnet teknisk tjänst. Målet är att eleverna skall kunna krigs- resp. fredsplaceras i aktuella typbefattningar omedelbart efter genomgången utbildning.

Utbildningen vid krigshögskolans allmänna kurs och specialistkurs har som mål att ge eleven sådana färdigheter att vederbörande i krigsorganisationen skall kunna tjänstgöra som klargöringsledare och/eller ställföreträdande chef för flygplantropp alternativt flygplanteletropp och i fredsorganisationen som ställföreträdande chef för klargöringspluton alternativt flygplantropp eller elektrotropp. Fackskedet inriktas främst mot ämnena underhållstjänst, teknisk tjänst, ledarskap och taktik (bastaktik).

Utbildningen vid krigshögskolans högre kurs har som mål att ge kompetens som chef för stationskompani eller servicepluton både i krigs- och fredsorganisationen samt som lärare i sistnämnda organisation. Eleven kategori flygplan kan vidare efter genomgången utbildning placeras som chef för klargöringspluton eller flygplantropp i båda organisationerna. Eleven kategori elektro kan även placeras som chef för flygplanteletropp i krigsorganisationen och som chef för elektrotropp i fredsorganisationen.

Sista egentliga urvalsstegen för utbildning är militärhögskolans allmänna kurs, flyglinjen, samt högre kurser.

Utbildningen vid allmänna kursen har som mål att ge kompetens för tjänstbarhet som bataljonschef i krigs- och kompanichef i fredsorganisationen. I utbildningen ingår ämnena strategi, taktik, teknik och administration.

Efter genomgången allmän kurs kan kommendering ske till militärhögskolans högre kurser. Utbildningen vid flyglinjens högre kurs syftar främst till tjänstbarhet i stabs- och lärarbefattningar där ingående kunskaper om operativ och taktisk verksamhet erfordras.

Eleverna skall också ges sådana kvalificerade kunskaper att de kan följa den tekniska utvecklingen och dess inverkan på de operativa och taktiska förhållandena inom flygstridskrafternas område.

De skilda kurserna för officerare i teknisk tjänst har följande längd i månader

Kurs	Armén	Marinen		Flygvapnet
		Flottan	Kustartilleriet	
OHS OK	ca 21	24	24	ca 21
KHS AK	10	9	6	ca 8
KHS SK	ca 8	minst 6	6	ca 8
KHS HK	10	9	11	ca 13
MHS AK	8-9		9-12	8-9
MHS HK	ca 24		ca 24	ca 24

Mellan kurserna fullgör yrkesofficeren praktisk tjänst av normalt följande omfattning

Mellan	Antal år
OHS OK och KHS AK	1-5
OHS OK och KHS SK	5-9
KHS AK och KHS HK	2
KHS HK och MHS AK	4-6
MHS AK och MHS HK	1-4



## 5 Gällande bestämmelser om befälsrätt m. m. – CMU:s synpunkter

### 5.1 Bakgrund m. m.

Vår på värnpliktssystemet byggda försvarsmakt måste vid krig snabbt kunna utveckla full effekt. Militärteknikens och taktikens utveckling har medfört att det moderna kriget förs med relativt små, självständigt uppträdande enheter som är utspridda över stora ytor. Striden kommer sannolikt att föras snabbt. Förbanden får ofta en tillfällig sammansättning som tid efter annan kan växla beroende på arten av de uppgifter som skall lösas. Personalsammansättning, uppgifter och organisation kan härvid variera starkt. Oförutsedda situationer som kräver snabbt ingripande kommer sannolikt att inträffa oftare än tidigare.

En sådan situation, av särskilt intresse i detta sammanhang, är då såväl chef som ställföreträdare blir ur stånd att fullgöra sina uppgifter utan att ny ställföreträdare har hunnit utses. Det är då nödvändigt att någon i chefens frånvaro tar ansvaret för verksamheten och tar befälet trots att han inte har utsetts till chef. Detta ställer ökade krav på befälets – inte minst det lägre befälets – förmåga och vilja att ta ansvar.

Regler för att i varje oförutsedd situation avgöra vem som skall ta befälet finns sedan länge inom försvarsmakten. Reglerna om befälsrätt och befälsskyldighet är nödvändiga under krigsförhållanden. Dessa regler gäller också i fred och blir praktiskt tillämpade främst vid krigsliknande övningar med krigsorganisationens olika enheter. Detta är nödvändigt eftersom fredsverksamhetens huvudsyfte är utbildning för kriget. De rutiner som skall tillämpas i krig måste nötas in i fred.

Ett hjälpmedel för att bestämma vem som i en oförutsedd situation har rätt och skyldighet att ta befäl är det system inom försvarsmakten som anger personalens tjänsteställning, dvs. den inbördes turordningen i tjänsten. Gällande föreskrifter om tjänsteställning återfinns i kap. 4 i tjänstereglamente för försvarsmakten (TjRF). Gällande system för tjänsteställning trädde i kraft den 1 juli 1972. Även föreskrifterna om befälsrätt återfinns i TjRF (kap. 5).

### 5.2 Gällande tjänsteställningssystem

Chefen för försvarsdepartementet framhöll i prop. 1972:44, i vilken reform av tjänsteställningssystemet anmäldes, att vägledande princip för tjänste-

ställningssystemet är att det skall finnas ett logiskt samband mellan uppgifterna i krigsorganisationen och tjänsteställning. Tjänsteställningen skall alltså ge ett uttryck för varje krigsmans relativa förmåga – kompetens – att utöva befäl.

Med hänsyn till den befälsrätt som organisatoriskt bör vara knuten till en befattning förs vissa huvudtyper av befattningar i främst krigsorganisationen samman till typbefattningar. Typbefattningarna för militär personal placeras med hänsyn till kompetenskravet på olika nivåer, kompetensnivåer (jfr kap. 2, p. 2.3). Den civilmilitära personalens befattningar placeras också på olika nivåer som motsvarar de militära kompetensnivåerna och som benämns funktionsnivåer. Eftersom kravet på befälsförmåga kan variera mellan befattningarna på samma kompetensnivå resp. funktionsnivå, sker i vissa fall en skiktning även inom nivån.

Varje typbefattning för militär personal svarar mot en bestämd tjänstegrad och varje typbefattning för civilmilitär personal mot en bestämd tjänsteklass med samma benämning som motsvarande tjänstegrad. Härigenom erhålls ett klart samband mellan befälsrätt och tjänsteställning.

Tjänstegrader resp. tjänsteklasser förs samman i befälsnivåer. Tjänstegraderna och tjänsteklasserna och deras ordningsföljd samt befälsnivåerna framgår av tabell 5.1.

Tjänsteställningen bestäms av tjänstegradernas(-klassernas) ordningsföljd. För befäl med samma tjänstegrad(-klass) bestäms tjänsteställningen av tjänsteåldern. Överstelöjtnanter och kommendörkapten (och civilmilitära vederlikar) som innehar särskild tjänsteställning räknar dock tjänsteställning före övriga överstelöjtnanter och kommendörkapten (med vederlikar).

För den civila personalen inom försvarsmakten finns inte några regler om

**Tabell 5.1** Befälsnivåer, tjänstegrader(-klasser) och kompetens(funktions-)nivåer

Befälsnivå	Tjänstegradernas(-klassernas) benämning			Mot befälsnivå svarande kompetens(funktions-)nivå
	Nr	Inom försvarsmakten utom flottan	Inom flottan	
I. Generalspersoner (flaggmän)	1	General	Amiral	H (1)
	2	Generallöjtnant	Viceamiral	
	3	Generalmajor	Konteramiral	
II. Regementsbefäl	4	Överste av 1. graden	Kommendör av 1. graden	R (2)
	5	Överste	Kommendör	F (3) och B (4)
	6	Överstelöjtnant	Kommendörkapten	
	7	Major	Örlogskapten	
III. Kompanibefäl	8		Kapten	K (5) och P (6)
	9		Löjtnant	
	10		Fänrik	
IV. Plutonsbefäl	11		Fanjunkare	T (7)
	12		Sergeant	
V. Gruppbefäl	13		Överfurir	G (8)
	14		Furir	
	15		Korporal	

tjänsteställning eftersom det ansetts att behov av sådana regler saknas. Civil personal i krigsorganisationen tillhör i stället fyra tjänstegrupper, varav en jämställs med regementsbefäl och högre befäl, en med kompanibefäl, en med plutonsbefäl samt en med gruppbefäl och meniga. Indelningen i tjänstegrupper speglar inte något sammanhang med rätt och skyldighet att ta befäl.

### 5.3 Gällande bestämmelser om befälsrätt m. m.

”Befälsrätt innebär rätt och skyldighet för krigsman att utöva befäl över annan krigsman i vad rör tjänsten” (TjRF kap. 5:1). Beträffande begreppet krigsman se även p. 5.5 i det följande.

Chefs<sup>1</sup> befälsrätt över underlydande personal är i princip oinskränkt och oberoende av hans tillhörighet till personalkategori (TjRF kap. 5:7). Den omfattar dock inte den medicinska, psykologiska, religiösa eller juridiska verksamhet som kan utövas av underställda eller underlydande specialister.

Tjänstereglementets kapitel 5 ger vidare föreskrifter om vem som skall tilldelas befäl då chef resp. ställföreträdare inte kan utöva befäl (mom. 11 och 12), om vem som skall ta befäl vid förfall för chef och ställföreträdare (mom. 14) samt om skyldighet att ta befäl i en situation i fält då samverkan anses vara nödvändig (mom. 21).

För civilmilitär personal ges härvid följande anvisning (mom. 12), till vilken föreskrift det även senare (mom. 14 och 21) hänvisas, nämligen:

”Vid avlämnande av befäl skall vidare iakttas att, om icke särskilda förhållanden föranleda annat:

a) manlig civilmilitär personal får befälsrätt över annan personal endast inom ramen för de uppgifter som ålagts civilmilitär personal;

b) -----.”

Den citerade anvisningen utgör en begränsning av den civilmilitära personalens befälsrätt. Denna personalkategori befälsrätt skulle med ledning härav kunna beskrivas enligt följande:

Civilmilitär chef har oinskränkt befälsrätt över underlydande personal även utanför det egna fackområdet. Hans rätt och skyldighet att ta befäl över icke underlydande personal är däremot huvudsakligen begränsad till det egna fackområdet.

Huvudregeln vid avlämnande av befäl (mom. 11) är att det skall tilldelas ”den som oberoende av tjänsteställning är lämpligast för uppgiften”. Den i moment 12 därpå följande inskränkningen av civilmilitär personals befälsrätt – som gäller ”om icke särskilda förhållanden föranleda annat” – är enligt utredningens mening olycklig och ägnad att åstadkomma oklarheter.

Även vid tagande av befäl i *det oreglerade fallet* då chef får förfall och ställföreträdare inte hunnit utses (mom. 14 och även 21) finns en huvudregel, nämligen att ”den till tjänsteställningen främste av den militära och den civilmilitära personalen” skall ta befälet. Härvid skall dock föreskrifterna i moment 12 – dvs. bl. a. den citerade inskränkningen av civilmilitär personals befälsrätt – beaktas. CMU finner för egen del att också föreskrifterna i momenten 14 och 21 kan ge upphov till skilda tolkningar och därmed ovisshet

<sup>1</sup> Då ställföreträdare i chefs frånvaro utövar befäl har han samma befälsrätt som chefen.

om vem som är skyldig att ta befäl. Enligt CMU:s mening är det särskilt betänkligt att skyldigheten att ta befäl i det oregerade fallet (mom. 14) inte är entydigt klarlagt i reglementet.

Civil personal får enligt de nämnda föreskrifterna i tjänstereglementet vare sig tilldelas befäl eller själv ta befäl. För den civila personalen gäller emellertid att den som är krigsman får, om förhållandena påkallar det, ta befäl över annan krigsman (mom. 20) eller i nödläge och i övrigt vid ärenden av brådskande natur ta befäl över annan krigsman eller över avdelning (mom. 22).

Civil personal har alltså en starkt begränsad befälsrätt som i princip endast tillåter den att utöva befäl som chefer (förmän) över underlydande personal inom det egna fackområdet, dvs. som arbetsledare inom den egna arbetsenheten. Denna kategori saknar – utom i de nyssnämnda två undantagsfallen – rätt och skyldighet att ta befäl över personal utanför den egna arbetsenheten eller det egna fackområdet.

Som framgår av det följande (p. 5.5) är endast få civila personer krigsmän under fredsförhållanden. Befälsrätt tillkommer därför i fredstid endast få civila personer inom försvarsmakten. Dessa är dels värnpliktiga civila som fullgör repetitionsutbildning, dels sådana civila personer som enligt kungörelsen 1968:333 (jfr p. 5.5) är krigsmän.

Civil tjänsteman inom försvarsmakten som inte är krigsman i fredstid saknar befälsrätt i tjänstereglementets mening. Det kan särskilt noteras att detta gäller även om/när han deltar i t. ex. krigsförbandsövning i befälsbefattning i vilken han är krigsplacerad. Han äger då endast påfordra att underlydande personal skall efterkomma av honom utfärdade säkerhets-, arbets- och ordningsföreskrifter (TjRF kap. 5:31).

#### 5.4 Tjänstereglementsutredningens resp. överbefälhavarens förslag till förändringar av bestämmelserna om befälsrätt m. m.

Tjänstereglementsutredningen (TjRU) lämnade i betänkandet (Ds Fö 1979:4) "Nytt tjänstereglemente för försvarsmakten" förslag till förändringar av bl. a. gällande bestämmelser om befälsrätt m. m. som remissbehandlades i sedvanlig ordning. Överbefälhavaren (ÖB) framhöll i sitt yttrande att viss överarbetning av förslaget borde ske och angav vissa riktlinjer för detta arbete. Departementschefen godtog grunddragen i vad överbefälhavaren sålunda föreslagit och uppdrog åt honom att inkomma med överarbetat förslag till tjänstereglemente. ÖB:s överarbetade förslag avgavs den 24 mars 1981. CMU redovisar i det följande huvuddragen av de förändringar av gällande bestämmelser om befälsrätt m. m. som har lagts fram av TjRU resp. av ÖB samt lämnar i anslutning härtill vissa egna kommentarer och synpunkter.

Moment 12 i nuvarande TjRF med begränsning av möjligheterna att överlämna befäl till bl. a. civilmilitär personal föreslås försvinna. Enligt tjänstereglementsutredningen bör befälet alltid överlämnas till den som är lämpligast. Överbefälhavarens förslag är i denna punkt likalydande med

tjänsterelementsutredningens. CMU finner att den föreslagna ändringen undanröjer den oklarhet som det nuvarande tjänsterelementet i denna punkt innebär.

Föreskrifterna i moment 14 om vem som skall ta befäl då såväl chef som ställföreträdare har förfall, dvs. i *det oreglerade fallet*, föreslår TjRU ändrade så att befälet skall tas av den som har den främsta tjänsteställningen av den militära personalen. För civilmilitär personal föreligger enligt förslaget alltså inte längre rätt eller skyldighet att i en sådan situation ta befäl. TjR-utredningens förslag synes även i denna punkt innebära en förenkling samtidigt som förändringen kan innebära att vissa åtgärder inte blir vidtagna med därav följande konsekvenser.

ÖB har i det oreglerade fallet (nuvarande mom. 14) en från TjRU avvikande uppfattning. ÖB anger nämligen att i sådant fall skall den som har den främsta tjänsteställningen ta befälet. Även ÖB:s förslag innebär en förenkling. Förslaget innebär vidare att civilmilitär personal får, jämfört med nu, vidgad skyldighet att ta befäl.

Föreskrifter för att ta befäl i *vissa fall* ges f. n. i tre skilda moment (20–22) i tjänsterelementet. TjR-utredningens och överbefälhavarens förslag som är likalydande innebär att dessa föreskrifter förs samman till en paragraf och att den som har den främsta tjänsteställningen eller, bland enbart meniga, den som är äldst till levnadsåren skall ta befälet. Även i detta fall synes förslagen innebära en förenkling som undanröjer nuvarande oklarheter.

Då det gäller civil personals befälsrätt synes tjänsterelementsutredningens resp. överbefälhavarens förslag inte innebära några förändringar.

Sammanfattningsvis kan om tjänsterelementsutredningens förslag i frågorna om befälsrätt konstateras att det innebär att civilmilitär personals befälsrätt ytterligare begränsas i sådana situationer då såväl chef som ställföreträdare har förfall och befälsförhållandena inte har reglerats. Skiljaktigheterna mellan civilmilitär och civil personals befälsrätt och befälsskyldighet skulle härigenom komma att minska.

Överbefälhavarens förslag i frågorna om befälsrätt innebär som framgått i stället att civilmilitär personals skyldighet att ta befäl i motsvarande situationer (de oreglerade fallen) utökas. Härigenom skulle i stället skiljaktigheterna mellan militär och civilmilitär personals befälsrätt och befälsskyldighet komma att minska.

Såväl TjR-utredningens som ÖB:s förslag i frågorna om befälsrätt och befälsskyldighet ger – utöver vad som anges i CMU:s direktiv – ytterligare anledning att sätta i fråga om det framdeles föreligger behov av tre ”befälsrättskategorier” inom försvarsmaktens krigsorganisation. Utredningens överväganden i denna fråga redovisas i kapitel 8.

## 5.5 Begreppet krigsman

Begreppet krigsman är inom vår försvarsmakt i första hand ett straffrättsligt begrepp. Det används för att ange att en person är underkastad den särskilda militära strafflagstiftningen. Till denna är knuten en särskild processrättslig lagstiftning som är samlad främst i militära rättegångslagen (1948:472).

Ändamålet med det särskilda militärstraffrättsliga systemet är att värna

om den disciplin som är nödvändig för försvarsmaktens effektivitet. Härvid är framför allt lydnessplikten och den däremot svarande befälsutövningen förbunden med särskilda straffbestämmelser. Dessa är regelmässigt hårdare än de som förekommer i annan verksamhet inom det svenska samhället.

Vilka personer som är krigsmän anges dels i brottsbalken, dels i en av regeringen med stöd av brottsbalken utfärdad kungörelse.

I 21 kap. 20 § första stycket brottsbalken anges direkt att följande personer är krigsmän under den tid som de i resp. egenskap är tjänstgöringsskyldiga.

1. De som är anställda vid försvarsmakten som regementsofficerare, kompaniofficerare, plutonsofficerare, gruppchefer, reservofficerare eller meniga.
2. Kvinnor som genomgår utbildning för att få anställning som officerare vid försvarsmakten.
3. Värnpliktiga som inte har fått tillstånd till vapenfri tjänst.
4. Hemvärnsmän och hemvärnsrekryter.

I andra stycket av samma paragraf föreskrivs att vissa av de nyssnämnda personerna skall anses som krigsmän i vissa situationer även om de inte är tjänstgöringsskyldiga – t. ex. under vård på militärsjukhus eller då vederbörande uppträder i militär uniform inom militärt område m. m.

I 21 kap. 20 § första stycket brottsbalken bemyndigas regeringen att, med hänsyn till behovet av befälsföring och övriga tjänstgöringsförhållanden, förordna att även vissa andra angivna grupper skall vara krigsmän under den tid de i sådan egenskap är tjänstgöringsskyldiga. Dessa grupper är dels andra anställda än de som direkt anges i brottsbalken, dels de som har förbundit sig att som frivilliga fullgöra krigstjänst.

Med stöd av nyssnämnda bemyndigande har regeringen i 2 § kungörelsen (1968:333) om innebörden i rättsligt hänseende av begreppen försvarsmakten och krigsmän förordnat att även följande personer skall vara krigsmän under den tid som de på grund av anställning eller särskilt avtal är skyldiga att tjänstgöra vid försvarsmakten.

1. Civilmilitär personal.
2. Personal som genom krigsfrivilligavtal, annat särskilt avtal eller annan särskild överenskommelse åtagit sig att frivilligt tjänstgöra i befattning inom krigsorganisationen.
3. Civil personal i kustbevaknings-, luftbevaknings- eller stridslednings-tjänst.
4. Civil trafikteknisk personal i signaltjänst, med undantag av personal vid försvarets radioanstalt, samt meteorologassistenter.
5. Civil personal som är anställd för tjänstgöring på försvarsmaktens fartyg eller luftfartyg eller som tjänstgör på annat fartyg eller luftfartyg under militärt befäl.
6. Personal som är anställd i svensk beredskapsstyrka för FN-tjänst, om inte regeringen bestämmer annat.

Med skrivelse till regeringen den 28 mars 1980 har överbefälhavaren föreslagit vissa detaljusteringar i den här återgivna paragrafen av kungörelsen.

I brottsbalken – 22 kap. 14 § – anges slutligen att vissa ytterligare personer

*skall anses som krigsmän* under beredskapstillstånd och då riket är i krig (I) eller endast då sistnämnda förhållande är rådande (II). Dessa personer är

1. Envar annan än den som omfattas av de nyssnämnda bestämmelserna som är tjänstgöringsskyldig vid försvarsmakten, i den mån regeringen inte förordnar annorlunda (I).
2. Den som vistas vid avdelning av försvarsmakten, som är i fält eller tjänstgör under liknande förhållanden (I).
3. Polisman som, utan att vara tjänstgöringsskyldig vid försvarsmakten, är skyldig att delta i rikets försvar (II).
4. Skyddsvakt som har förordnats med stöd av 10 § lagen (1940:358) med vissa bestämmelser till skydd för försvaret m. m. (II).
5. Den som tillhör sådan tjänstegren inom civilförsvaret, vars personal enligt regeringens förordnande är skyldig att utöva verksamhet som åvilar försvarsmakten (II).

Vad gäller polisen har 1975 års polisutredning i betänkandet (SOU 1979:75) Polisen i totalförsvaret behandlat de fall då den skall anses ingå i försvarsmakten.

Militäransvarskommittén (MAK, Ju 1977:09) som har till uppgift att se över ansvarssystemet för försvarsmaktens personal överväger, enligt vad CMU under hand har inhämtat, ett system i vilket innebörden av det straffrättsliga begreppet krigsman skulle förändras.

Begreppet krigsman har – såsom har påpekats i prop. 1978/79:77 – hos oss haft en dubbel användning som har medfört en viss oklarhet. CMU återkommer till detta i kapitel 7 samt lämnar i kapitel 8 vissa synpunkter och förslag vad avser ev. fortsatt användning av begreppet (ordet) krigsman.

## 5.6 CMU:s allmänna synpunkter i fråga om befälsrätt och befälsskyldighet

CMU finner för egen del att föreskrifterna om befälsrätt och befälsskyldighet bör uppfylla följande tre grundläggande krav

- de bör präglas av största möjliga enkelhet och tydlighet. De bör vara entydiga
- de bör vara så utformade att de av var och en berörd uppfattas som naturliga och logiska. Denna aspekt, som närmast är av psykologisk art, måste tillgodoses eftersom den bl. a. tjänar till att öka förståelsen och respekten mellan den som utövar befäl och den som är skyldig att åtylda honom
- de bör för den enskilde som tjänstgör i krigsorganiserat förband vara desamma i fredstid, under beredskapstillstånd och då riket är i krig.

CMU kan konstatera att vare sig nu gällande eller föreslagna nya föreskrifter om befälsrätt och befälsskyldighet resp. gällande ordning i fråga om begreppet krigsman till alla delar uppfyller de krav som CMU anser bör ställas. Utredningen återkommer i sina principöverväganden i kapitel 8 med förslag till åtgärder för att tillgodose de här angivna grundläggande kraven.



## 6 Målsättningen för det militära försvaret. Kraven på försvarsmaktens personal i krigsorganisationen

### 6.1 Allmänt

Grundvärden och utgångspunkter för det militära försvarets uppbyggnad och krigsorganisationens utformning är den målsättning som gäller för totalförsvaret och försvarsmakten samt de krav som ett modernt krig kan förväntas ställa på försvarsmakten och dess personal. Dessa förhållanden har också legat till grund för den nya befälsordningen inom det militära försvaret vilken innebär en samlad lösning för allt befäl – yrkesbefäl, reservbefäl och värnpliktsbefäl.

I direktiven till CMU anges bl. a. att i frågor om kategoritillhörighet bör särskild vikt tillmätas uppgifterna i krigsorganisationen och det befälsansvar som personalen har inom denna organisation. Utredningen finner det därför vara naturligt och nödvändigt att då den, i anslutning till beslutet om den nya befälsordningen, har att utreda frågan om kategoritillhörighet etc. för viss civilmilitär personal m. m. gör detta med målsättningen för försvaret och krigets krav som allmän bakgrund och utgångspunkt. Utredningen redovisar i detta kapitel dels gällande målsättning för försvaret (p. 6.2) dels något om vad ett modernt krig kan förväntas innebära (p. 6.3). Avslutningsvis (p. 6.4) lämnar utredningen synpunkter på kraven på försvarsmaktens personal i krigsorganisationen.

### 6.2 Målsättningen för det militära försvaret

Nu gällande målsättning för det militära försvaret ingår som en del av den målsättning för totalförsvaret som fastställdes av 1972 års riksdag (FöU 1972:17, rskr 1972:231).

I 1982 års försvarsbeslut (prop. 1981/82:102, FöU 1981/82:18, rskr 1981/82:374), som grundades på förslag av 1978 års försvarskommitté, underströks att 1972 års målsättning i huvudsak alltjämt skulle gälla. Dock uteslöts, efter förslag (SOU 1979:42) av 1978 års försvarskommitté, meningen "Invasionsförsvar skall vara försvarsmaktens viktigaste uppgift". Härvid påpekades att det inte var fråga om någon förändring i sak.

Målsättningen för försvarsmakten (p. 4 i målsättningen för totalförsvaret) lyder således numera enligt följande.

Om Sverige utsätts för angrepp skall försvarsmakten möta detta och i det längsta förhindra att angriparen får fast fot på svensk mark. I varje del av landet skall bjudas segt motstånd, om så erfordras även i form av fria kriget. — —

Av målsättningen för såväl totalförsvaret som det militära försvaret framgår tydligt principen att försvaret skall ha stor uthållighet. Härom anförde departementschefen i prop. 1981/82:102 om säkerhets- och försvarspolitiken samt totalförsvarets fortsatta utveckling bl. a. följande.

Det *militära försvarets* fortsatta utveckling bör inriktas på att det skall vara så uppbyggt, att en operation mot oss kan väntas medföra så stora uppoffringar i tid och så stora förluster för en angripare att det avhåller från angrepp.

Det militära försvaret måste kunna verka i olika militärpolitiska lägen och kunna omdisponeras vid ändringar i dessa.

Ett militärt angrepp måste kunna mötas och försvar kunna tas upp varifrån angreppet än kommer. Min uppfattning är densamma som försvarskommitténs, nämligen att detta kräver att ett tillräckligt starkt militärt försvar snabbt kan verka vid för försvaret viktiga punkter och områden i alla delar av landet. Försvaret skall dessutom ha förmåga att koncentrera sina styrkor.

Våra stridskrafter skall kunna utnyttjas med tyngdpunkt i kust- och gränsområdena. Man kan emellertid inte bortse från risken att en angripare lyckas tränga djupt in i vårt land. Därför måste enligt min mening ett effektivt och uthålligt motstånd kunna föras i organiserade former i varje del av landet, även inom sådana områden som angriparen har tagit.

Den refererade principiella målsättningen om stor uthållighet i totalförsvaret finner CMU innebära att förbanden skall kunna

*i en första fas*, med stöd av den organisationsbestämmande materielen, lösa primärt avsedda uppgifter i försvaret av Sverige

*i en andra fas*, sedan den organisationsbestämmande materielen helt eller till avgörande delar förbrukats, övergå till annan typ av strid vilket innebär att de åtminstone skall kunna genomföra försvarsstrid

*i en tredje fas* skall militära förband och andra väpnade grupper inom ockuperat område kunna fortsätta kampen i organiserade former och övergå till fria kriget.

CMU finner vidare att det nu konstaterade är ett viktigt och styrande grundvärde för utredningens överväganden om kategoritillhörighet och utbildning för de nuvarande kategorierna civilmilitär och civil personal inom vår krigsorganisation. Utredningen får härvid erinra om direktivens anvisning att uppgifterna i krigsorganisationen och det befälsansvar som personalen har inom denna organisation bör tillmätas särskild vikt.

### 6.3 Den militära utvecklingen. – Ett modernt krigs karaktär

Den snabba militärtekniska utvecklingen som framför allt berört områdena vapenverkan, transportmedel och teleteknik har under och efter andra världskriget gett krigföringen en helt annan karaktär än tidigare. Kriget har tidigare varit en kamp mellan väpnade styrkor inom ett förhållandevis avgränsat stridsområde. Krigföringen har numera kommit att riktas mot alla

samhällsfunktioner och omfatta eller hota alla väsentliga delar av en stats territorium. Detta totala krig måste mötas med ett totalt försvar som omfattar samhällets alla personella och materiella resurser.

Vad gäller det svenska militära försvaret har detta efter hand inriktats mot den typ av krigföring – ytkriget – som en angripare beräknas komma att tillämpa. Inom de delar av ytan som utsätts för angrepp skall försvar kunna tas upp och strid genomföras med de förband som är tillgängliga inom aktuellt område oavsett vilken typ av förband som är tillgängligt och utan hjälp från annat håll. Så måste t. ex. såväl en militärområdesstab med dess stabsförband som en verkstadsenhet inom en örlogsbas eller en ammunitionsförrådsenhet inom flygvapnet vara beredda att försvara sina grupperingsområden samt personalens arbetsplatser och förläggningar. Personal som transporteras mellan sina arbetsplatser i t. ex. en berganläggning och sin förläggning måste vara beredd att lämna sina fordon för att ta skydd mot flyganfall eller försvara sig mot markanfall från luftlandsatta eller infiltrerande styrkor.

Det redovisade ger vid handen att alla militära förband måste ingå som delar i ytförsvaret och därvid bevaka och försvara tilldelat område. Striden kommer sannolikt att föras snabbt och över stora ytor. Våra stridskrafter måste därför med kort varsel göras stridsberedda och snabbt dirigeras till hotade områden för att där utan dröjsmål sättas in för strid. Intill dess hjälp från annat förband kan anlända måste ett stabsförband, en radarstation, ett underhålls- eller ett verkstadsförband osv. kunna ta upp strid och med egna resurser avslå anfall mot förbandet eller mot den anläggning e. d. som förbandet betjänar. I detta sammanhang måste inte minst beaktas förhållandena vid överraskande angrepp mot oss. Hemvärnet får i sådana fall särskild betydelse liksom all personal, som i fredstid innehar tjänst inom försvarsmakten, vare sig den är militär, civilmilitär eller civil.

## 6.4 CMU:s allmänna synpunkter på kraven på försvarsmaktens personal i krigsorganisationen

Den i föregående punkt redovisade militära utvecklingen leder till följande slutsatser för krigsorganisationens personal i den mån den inte genom stadganden i folkrätten åtnjuter särskilt skydd.

- All personal måste kunna skydda sig mot angriparens stridsmedel och lämna sina kamrater första hjälp vid stridsskador.
- All personal måste med vapen kunna försvara sig själv och delta i försvaret av egen grupperings- och arbetsplats.
- All befälspersonal (alla chefer) måste kunna leda försvar av egen och sina underlydandes grupperings- och arbetsplats samt ha åtminstone någon förmåga att öva personalen i detta försvar.

De folkrättsliga aspekterna i hithörande frågor belyser utredningen i kapitel 7. I kapitel 8 redovisas utredningens principiella överväganden och synpunkter på hur angivna krav på krigsorganisationens personal skall tillgodoses.



## 7 Vissa personalbegrepp m. m. enligt folkrätten. – CMU:s synpunkter

### 7.1 Allmänt

Som framgår av direktiven till civilmilitärutredningen bör utredaren också klarlägga de folkrättsliga synpunkterna i fråga om tillhörighet till personalkategori. Utredningens arbete i denna punkt har bedrivits i nära samverkan med folkrättskommittén (Fö 1978:06) som har i uppdrag att utreda och lämna förslag angående tolkning och tillämpning av samt information och undervisning om folkrättens regler under krig, neutralitet och ockupation.

Då det gäller frågor om tillhörighet till personalkategori inom svensk organisation bedömer CMU främst följande folkrättsdokument vara av intresse.

- Genève-konventionen den 12 augusti 1949 angående krigsfångars behandling (den tredje Genève-konventionen, även kallad Krigsfångekonventionen).
- Tilläggsprotokollet till Genève-konventionerna den 12 augusti 1949 rörande skydd för offren i internationella väpnade konflikter (Protokoll I).

Genève-konventionerna ratificerades av Sverige den 4 december 1953 och tilläggsprotokollen till Genève-konventionerna den 31 augusti 1979.

### 7.2 Kategoristrukturen enligt protokoll I m. m. – CMU:s synpunkter

Protokoll I till Genève-konventionerna 1949 innehåller bl. a. definitioner av begreppen väpnade styrkor och kombattanter samt av civila och civilbefolkning (artiklarna 43 och 50).

Till en stridande parts väpnade styrkor räknas alla organiserade väpnade styrkor, grupper och enheter under förutsättning dels att enheten i fråga står under befäl av någon som inför behörig myndighet ansvarar för sina underlydandes uppförande, dels att enheten är underkastad ett internt disciplinärt system som bl. a. säkerställer att folkrättens regler i väpnade konflikter iakttas. Utgående från denna definition av väpnade styrkor fastställs därefter att personer som ingår i en stridande parts väpnade styrkor skall betraktas som kombattanter. Vidare anges att person som icke tillhör

någon av de personalkategorier som avses i denna definition eller i tredje Genèvekonventionen art. 4 A 1, 2, 3 och 6 skall betraktas som civil. Civilbefolkningen omfattar alla civila personer.

Enligt konventionerna och tilläggsprotokollen till dessa gäller vidare följande regler:

*Kombattanter* får, inom gränserna för krigets lagar och bruk, bära vapen och använda vapen till självförsvar och för att nedkämpa fienden. Motståndaren äger rätt att bruka våld mot dem. Om de tas till fånga får motståndaren inte ställa dem till ansvar för att de har använt vapen. De skall behandlas enligt de regler som gäller för behandling av krigsfångar och får inte utsättas för repressalier.

*Sjukvårdspersonal och själavårdspersonal* inom de väpnade styrkorna har rätt att bära vapen och använda det för självförsvar eller för försvar av de sjuka och sårade som vårdas av dem. Motståndaren får inte bruka våld mot sjukvårdspersonal eller själavårdspersonal. Om personalen faller i fiendens händer får motståndaren, under vissa förutsättningar, kvarhålla den för vård av sårade och sjuka krigsfångar tillhörande samma sida. De får dock inte göras till krigsfångar. Sjukvårds- och själavårdspersonal skall bära armbindel med särskilt kännetecken och identitetskort som utvisar deras ställning som skyddad personal.

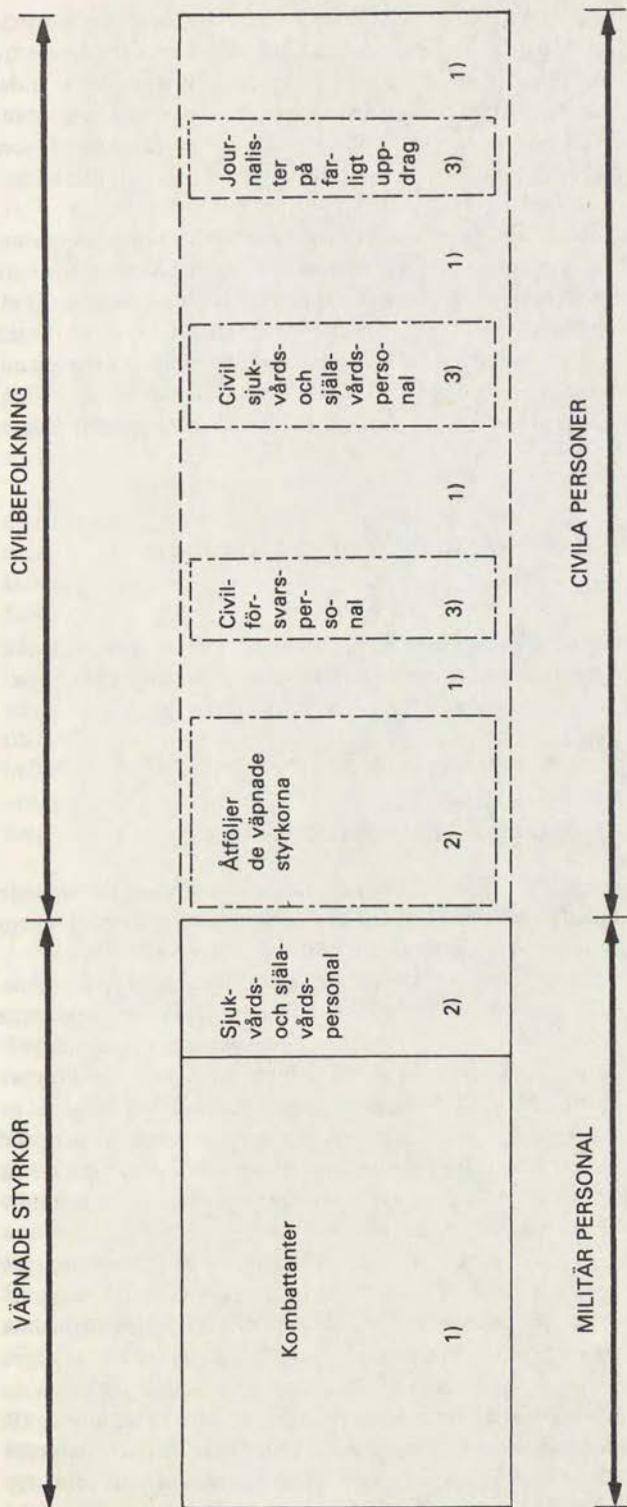
*Civilbefolkningen* får understödja den militära organisationen men får inte bruka våld mot fienden. Motståndaren får inte bruka våld mot civilbefolkningen och får heller inte – med visst i det följande angivet undantag – ta civila som krigsfångar. Inom civilbefolkningen kan i sin tur finnas viss personal som har skydd som bekräftas av särskilt identitetskort. Den nyssnämnda undantagsgruppen inom civilbefolkningen är *civila som åtföljer stridskrafterna* utan att direkt tillhöra dem. Sådana civila personer får inte bära militär uniform och bör inte bära vapen. De skall ha erhållit bemyndigande, i form av särskilt identitetskort, av de stridskrafter som de åtföljer. Motståndaren får inte bruka våld mot civil person som åtföljer stridskrafterna men får ta honom som krigsfånge. CMU återkommer till begreppet "åtföljande" i p. 7.3.

CMU finner att de i protokoll I fastställda definitionerna och begreppen omsatta på en stats befolkning vid mobilisering av ett totalt försvars olika delar kan åskådliggöras enligt bild 7.1.

Definitionerna i protokoll I ger bl. a. vid handen att det inte är möjligt att använda kategoribegreppet civil för någon del av personalen inom den militära krigsorganisationen. All personal som ingår i den militära krigsorganisationen (de väpnade styrkorna) måste benämnas militär. De är vidare alla, med undantag för sjukvårds- och själavårdspersonal, enligt folkrättens regler kombattanter, dvs. personer som är berättigade att med vapen delta i strid.

CMU definierar för egen del det militära försvarets krigsorganisation som den organisation som finns upptagen i "Personaltabeller behov (P-tabeller behov)".

CMU kan konstatera att de folkrättsliga reglerna ger kombattanterna rätt att bära vapen och bruka våld mot motståndaren men att dessa regler inte innebär skyldighet för kombattant att vara beväpnad och vapenutbildad eller att bruka våld mot motståndaren. Vidare kan konstateras att folkrätten ger



- 1) Grupper med särskilt skydd men utan särskilt identitetskort är inte redovisade här.
- 2) Har skydd genom särskilt identitetskort enligt III, Genève-konventionen 1949.
- 3) Har skydd genom särskilt identitetskort enligt tilläggsprotokoll I, Genève 1977.

Bild 7.1 Vissa begrepp m. m. beträffande kategorier inom en stats befolkning vid mobilisering av ett totalt försvars olika delar (tilläggsprotokoll I, Genève 1977).

sjukvårdspersonalen och sjuksköterskorna rätt att bära och utnyttja vapen till självförsvar samt för försvar av sjuka och sårade som är i deras vård trots att såväl sjukvårds- och sjuksköterskorna som även de som är under deras vård har särskilt skydd mot våldshandlingar. Det synes mot denna bakgrund både vara mindre rationellt och oriktigt mot enskilda om de som betecknas som kombattanter skulle vara obehäpnade och inte utbildade i vapens bruk.

Utredningen finner för det första det vara naturligt att kombattanterna, som är folkrättsligt tillåtna mål för motståndarens våldshandlingar, bör vara behäpnade och utbildade för åtminstone självförsvar. Med hänsyn till att folkrätten ger sjukvårds- och sjuksköterskorna rätt att bära och bruka vapen ter det sig vidare naturligt att inom den svenska militära krigsorganisationen även denna personal ges (erbjuds) förutsättningar härför. CMU finner att de folkrättsliga reglerna också i detta avseende speglar krigets verklighet.

### 7.3 Begreppet "åtföljande" enligt folkrätten.

#### – CMU:s synpunkter

I den tredje Genève-konventionen anges (art. 4, A 4) att personer som åtföljer stridskrafterna utan att direkt tillhöra dem till exempel kan vara

- civila medlemmar av besättningen på militärt luftfartyg
- krigskorrespondenter
- leverantörer
- medlemmar av arbetsenheter eller
- personal, som sörjer för militärernas välbefinnande.

Som har framgått (p. 7.2) skall de civila personer som åtföljer de väpnade styrkorna ha erhållit bemyndigande (särskilt identitetskort) av dessa. De som åtföljer får inte bära militär uniform och bör inte heller bära vapen.

CMU har i fråga om begreppet åtföljande samrått med folkrättskommittén. Detta samråd har gett bl. a. följande vid handen. Det måste ankomma på varje enskilt land, som ratificerat 1949 års Genève-konventioner och 1977 års tilläggsprotokoll, att avgöra vilka funktioner som bör handhas av personal inom de väpnade styrkorna och vilka som kan och bör fullgöras av personal som åtföljer dessa. Fördelningen av funktioner mellan personal inom de väpnade styrkorna och personal som åtföljer dessa måste dock från folkrättslig synpunkt vara invändningsfri och te sig trovärdig för en presumtiv motståndare.

Det kan vidare om kategorin "åtföljande" konstateras att den intar en mellanställning mellan personalen i de väpnade styrkorna och civilbefolkningen, som den folkrättsligt utgör del av. De som åtföljer bör visserligen inte bära vapen och får inte bruka vapen mot motståndaren eller avses för några stridsfunktioner – och får heller inte utsättas för våld – men de får utöva sin verksamhet, som ytterst är riktad mot motståndaren, i direkt anslutning till och i samverkan med den militära organisationen. Detta är inte tillåtet för övriga civila. Däremot får de som åtföljer tas som krigsfångar av motståndaren vilket inte får ske med övriga civila.

Som framgår synes de folkrättsliga bestämmelserna vad gäller rätt för "åtföljande" att bära vapen i viss mån ha en villkorlig innebörd. Det torde vara angeläget att den svenska tolkningen av folkrätten inte kan ge anledning till misstankar eller missförstånd hos motståndaren. CMU finner det därför vara nödvändigt att bestämmelser införs hos oss som innebär att den som bemyndigas att åtfölja stridskrafterna inte får bära eller bruka vapen. Bestämmelser av likartad innebörd finns redan vad gäller personal inom det svenska civilförsvaret.

Med hänsyn till detta kommer personer som åtföljer de väpnade styrkorna inte att behöva avkrävas någon vapenutbildning eller allmänmilitär erfarenhet.

Samrådet med FRK har visat att förekomst av "permanent" åtföljande personal kan ge minskad trovärdighet. Folkrättens begrepp åtföljande torde nämligen i första hand avse personal som temporärt åtföljer de väpnade styrkorna.

Med utgångspunkt i det nu redovisade synes det för svenskt vidkommande närmast bli en fråga om hur fördelningen av funktioner på militär personal och på "permanent" åtföljande personal bör ske för att man inom en given kostnadsram skall uppnå högsta möjliga effekt av det militära försvaret. Samrådet med FRK har emellertid visat att trovärdighetsaspekten måste tillmätas avgörande vikt. Detta innebär enligt CMU:s uppfattning att någon betydande förändring av nu rådande avvägning i vårt land mellan den rent militära organisationens storlek och antalet åtföljande inte förefaller vara tillräddig. Att inom ramen för totalt erforderlig personal ansenligt minska den militära organisationens numerär och i stället i motsvarande omfattning öka antalet åtföljande kan ge anledning till missuppfattningar och skada trovärdigheten.

## 7.4 Befälsbegreppet enligt folkrätten.

### – CMU:s synpunkter

Begreppet befäl används i de folkrättsliga reglerna i följande sammanhang:

"En stridande parts väpnade styrkor består av alla organiserade väpnade styrkor, grupper och enheter som står under befäl av någon som inför den parten ansvarar för sina underlydandes uppförande ---. Sådana väpnade styrkor skall vara underkastade ett internt disciplinärt system som bland annat skall säkerställa att folkrättens regler, tillämpliga i väpnade konflikter, iakttages" (Tilläggsprotokoll I till Genève-konventionerna, art. 43, 1). Begreppen befäl, överordnad och underlydande förekommer också i samband med reglerna om folkrättens efterlevnad (Protokoll I, art. 86 och 87).

Vad gäller den i folkrätten inskrivna förutsättningen att de väpnade styrkorna skall vara underkastade ett internt disciplinärt system kan konstateras att för svenskt vidkommande ett sådant föreligger genom olika bestämmelser och föreskrifter och främst genom stadgandena i brottsbalken, kap. 21-22, där bl. a. innebörden av begreppet krigsman fastställs. CMU får

emellertid i detta sammanhang erinra om uttalandet i prop. 1978/79:77 att "Begreppet krigsman enligt svensk lag är utformat med hänsyn till organisations- och lydtnadsförhållanden inom försvarsmakten och inte för att svara mot folkrättens regler. Denna dubbla användning av begreppet krigsman har medfört oklarhet eftersom de båda kategorierna inte helt sammanfaller". CMU noterar att de kategorier som åsyftas i den sist citerade satsen är kombattant resp. krigsman. Som har framgått av kapitel 5 (p. 5.5) åligger det militäransvarskommittén att överse ansvarssystemet för försvarsmaktens personal. Det för våra väpnade styrkor f. n. gällande interna disciplinära systemet kan därmed komma att förändras. Härvid kan – såvitt CMU nu känner till – det straffrättsliga begreppet krigsman föreslås bli avskaffat i fredstid men bibehållet under krig. Då det gäller ev. fortsatt användning av begreppet (ordet) krigsman framför CMU vissa synpunkter och förslag i kapitel 8.

I övrigt kan beträffande begreppet befäl konstateras att folkrätten uteslutande fäster vikt vid att de väpnade styrkorna iakttar de folkrättsliga reglerna för väpnade konflikter och att deras befäl har ansvar för att så sker. Var och en som är placerad i befälsbefattning skall alltså kunna skilja mellan tillåtna och otillåtna medel m. m. Några andra krav – t. ex. på befälets kompetens i militärt hänseende – på dem som för befäl ställer folkrätten inte upp. Utredningen drar därför slutsatsen att det från folkrättslig synpunkt är tillfyllest att de som är placerade i befälsbefattningar i krigsorganisationen har erforderliga kunskaper om de folkrättsliga reglerna samt kunskaper om det interna disciplinära systemet. CMU kan i detta sammanhang konstatera att det jämlikt direktiven till folkrättskommittén åligger denna att kartlägga behovet av folkrättsundervisning för olika personalgrupper samt föreslå omfattningen av och metoderna för sådan utbildning.

Grunder för utbildning i folkrätt inom försvarsmakten har senast fastställts av överbefälhavaren i skrivelse 1981-01-27 (TFG nr 810018).

CMU – som även i frågan om befälsbegreppet har samrått med folkrättskommittén – finner att den av överbefälhavaren fastställda utbildningen i folkrätt inom försvarsmakten måste bibringas all personal som ingår i krigsorganisationen. CMU beaktar detta i sina förslag till utbildning m. m. av krigsorganisationens nu civila personal. Under förutsättning att denna undervisning i folkrättens regler kommer till stånd bedömer CMU att de krav som folkrätten ställer på *all* befälspersonal infrias.

## 8 Utredningens principiella synpunkter på personalkategorierna i krigs- och fredsorganisationen

### 8.1 Utredningens direktiv och dessas innebörd mot bakgrund av folkrättens regler

Utredningens direktiv (jfr bilaga 1), som fastställdes genom beslut vid regeringssammanträde 1978-06-01, tillkom innan prop. 1978/79:77 om godkännande av tilläggsprotokoll till Genèvekonventionerna 1949 angående skydd för krigets offer utarbetades. Då utredningens direktiv utformades var tilläggsprotokollens innebörd för svenskt vidkommande inte närmare klarlagd. Som har framgått av kapitel 7 har, efter det att CMU tillkallades, också tillkallats en kommitté – Folkrättskommittén – för att utreda och lämna förslag angående tolkning och tillämpning av samt information om folkrättens regler under krig, neutralitet och ockupation.

I nyssnämnda kapitel 7 har CMU närmare redovisat konsekvenserna för kategoristrukturen och dess formella begrepp av tilläggsprotokoll I till Genèvekonventionerna. Härav framgår att en konsekvens är att det inte längre är möjligt att under krig använda kategoribegreppet civil för del av personalen i den svenska militära krigsorganisationen. All personal som ingår i vår militära krigsorganisation (de väpnade styrkorna) måste då benämnas militär. Begreppet civil måste under krig numera uteslutande avse civilbefolkningen.

Om man inom ramen för nu gällande personalstruktur inom försvarsmaktens krigsorganisation benämner kategorierna civilmilitär och civil personal militär personal i enlighet med folkrättens regler är det emellertid nödvändigt att alltså på något sätt särskilja de olika kategorierna inom det vidgade begreppet militär personal. De har nämligen bl. a., som närmare har framgått av kapitel 5, f. n. inte lika rätt och skyldighet att utöva och/eller ta befäl över annan än underlydande personal. Ett sätt att inom ramen för ett övergripande begrepp militär personal, som omfattar all personal inom vår militära krigsorganisation, särskilja de nuvarande personalkategorierna kan vara att beteckna dem M 1, M 2 och M 3.

CMU använder dessa beteckningar i det följande som "arbetsnamn" för de nuvarande personalkategorierna inom krigsorganisationen varvid

M 1 betecknar nuvarande militära personal

M 2 betecknar nuvarande civilmilitära personal och

M 3 betecknar nuvarande civila personal.

Vad gäller kategoribegreppen för personal i fredsorganisationen konstaterar CMU följande.

De nuvarande kategoribegreppen gäller, som har redovisats i kapitel 1, för såväl krigs- som fredsorganisationen och under krig, under beredskapstillstånd och i fred.

Det förhållandet att folkrättsliga åtaganden förpliktigar Sverige att under krig ge all personal som ingår i försvarsmaktens krigsorganisation benämningen militär personal medför däremot inte i och för sig något tvång att ändra de i dag i fredsorganisationen använda kategoribegreppen. CMU utgår emellertid från att det av praktiska skäl är önskvärt att även fortsättningsvis samma kategoribegrepp återfinns inom såväl krigs- som fredsorganisationen. En ordning med två skilda strukturer, en för krigs- och en för fredsorganisationen, skulle vara svårförståelig och komma att försvåra den praktiska verksamheten. Utredningen använder därför samma beteckningar – ”arbetsnamnen” M 1, M 2 och M 3 – för de nuvarande personalkategorierna såväl inom fredsorganisationen som inom krigsorganisationen.

Utredningen åskådliggör detta med följande bilder.

*Nuvarande kategoribegrepp i krigs- och fredsorganisationen*

Militär personal	Civil-militär personal	Civil personal
------------------	------------------------	----------------

*Kategoribegrepp (arbetsnamn) anpassade till folkrättens regler*

M i l i t ä r   p e r s o n a l			
M 1	M 2	M 3	1)

Som har framgått av kapitel 1 intar försvarets civila tjänstemän i detta sammanhang en särställning. Utredningens direktiv förutsätter inte någon ändring härvidlag. Något allmänt inordnande av försvarets civila tjänstemän under beteckningen militär personal eller ”arbetsnamnet” M 3 i fredsorganisationen är enligt utredningens mening inte aktuellt. Däremot finns skäl att överväga de civila tjänstemännens ställning dels då de i fred tjänstgör inom krigsorganiserad enhet, dels då de inom fredsorganisationen tjänstgör som lärare och/eller elever vid utbildning för krigsorganisationen. Till dessa frågor återkommer utredningen i det följande.

Med utnyttjande av de nämnda arbetsnamnen finner CMU att de i utredningens direktiv angivna alternativen för kategoristrukturen (jfr kap. 1, p. 1.1.1) för försvarsmaktens personal har följande innebörd.

<sup>1</sup> Försvarsmaktens civila tjänstemän behandlas särskilt i efterföljande text.

### Alternativ A

Utredaren skall överväga om det finns behov att behålla en särställning – f. n. civilmilitär, här benämnd M 2 – för återstående grupper av f. n. civilmilitär yrkes-, reserv- och värnpliktspersonal. De personalgrupper som är aktuella i sammanhanget är bl. a. högskoleingenjörer, medicinal<sup>1</sup>, meteorolog-, flygtrafiklednings- och personalvårdspersonal samt flygfältsingenjörer.

Som har framgått av kapitel 1 (p. 1.1.1) innebär alternativ A en ordning som alltjämt omfattar tre kategorier, varvid mellankategorin (M 2) omfattar ett återstående antal grupper, bl. a. den nu civilmilitära frivilliga A-personalen.

### Alternativ B

Utredaren bör klargöra de olika konsekvenserna av en ordning, i vilken endast ingår kategorierna M 1 och M 3 i såväl krigs- som fredsorganisationen.

Någon kategori M 2 skall inte ingå i vare sig krigs- eller fredsorganisationen i detta alternativ. De återstående civilmilitära grupperna måste i såväl krigs- som fredsorganisationen hänföras till antingen kategorin M 1 eller M 3.

### Alternativ C

Utredaren bör pröva om och i vilken omfattning särskilda i dag civila personalgrupper bör ha kategoritillhörighet M 1 i krigsorganisationen, oavsett om de i fredsorganisationen är civil personal.

Som redan har angetts (kap. 1, p. 1.1.1) utgår CMU i detta alternativ från att kategoristrukturen för försvarsmaktens personal endast innehåller två personalkategorier. Dessa benämns i såväl krigs- som fredsorganisationen M 1 och M 3.

Som också har framgått av kapitel 1 anser utredningen att de i denna punkt av direktiven angivna civila personalgrupperna måste uppfattas som grupper av anställd civil personal (civila tjänstemän) inom försvarsmakten. CMU finner vidare att alternativ C är ett underalternativ till alternativ B och uteslutande berör försvarsmaktens civila tjänstemän. Utredningen anser därför att prövningen av alternativ C lämpligen bör ske i anslutning till utredningens detaljöverväganden rörande civil personal i kapitel 10.

Alternativen åskådliggörs även i bild 8.1.

## 8.2 Principiella synpunkter på kategoristrukturen

### 8.2.1 Synpunkter i anslutning till folkrätten

Utredningen finner det angeläget att utöver redovisningen i kapitel 7 och i p. 8.1 här lämna följande kompletterande synpunkter i anslutning till frågorna kategoristruktur och folkrätt.

De folkrättsliga bestämmelserna anger endast *en* indelning av de väpnade

<sup>1</sup> Begreppet medicinalpersonal har såvitt gäller ansvarsförhållanden m. m. fr. o. m. den 1 juli 1980 ersatts med begreppet "hälso- och sjukvårdspersonal" (prop. 1978/79:220, SoU 1979/80:16, rskr 1979/80:130).

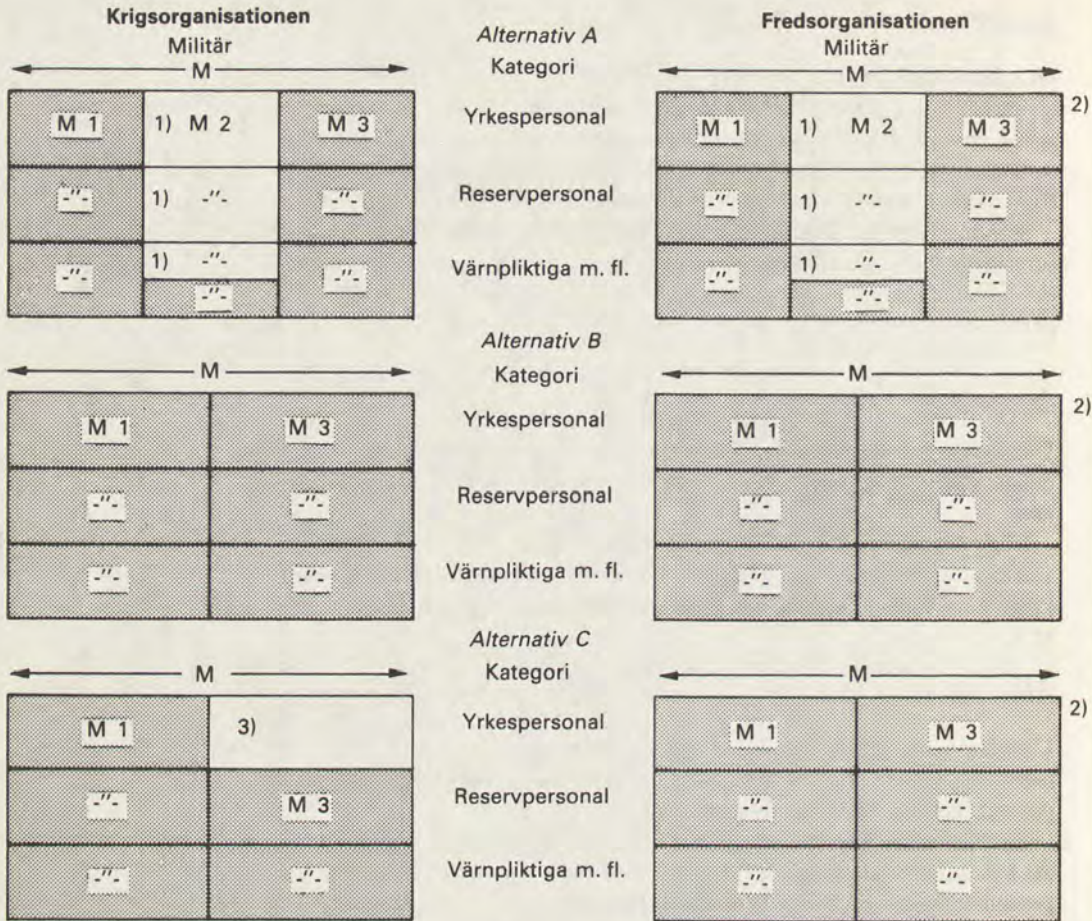


Bild 8.1 Kategoristrukturer för försvarsmaktens personal.

Alternativ enligt CMU:s direktiv. – Förutsättningar efter tilläggsprotokollen till Genèvekonventionerna.

- 1) Behovet av att behålla M 2-ställning för dessa övervägs.
- 2) För försvarsmaktens civila tjänstemän gäller, som framgått tidigare, f. n. regler som medför att de i vissa hänseenden intar en särställning.
- 3) Personalgrupper vilkas kategoritillhörighet prövas.

styrkorna (den militära personalen), nämligen i grupperna kombattanter resp. sjukvårds- och sjuvårdspersonal. Om en stat finner skäl att härutöver indela sin militära personal i kategorier med utgångspunkt i skilda personalgruppers olika befälskompetens eller allmänmilitära förmåga är en sådan indelning en internt nationell fråga.

Som har redovisats i kapitel 7 ställer folkrätten kravet att de väpnade styrkorna iakttaga dess regler vilket förutsätter ett internt disciplinärt system och att befälet har ansvar för sina underlydandes verksamhet. CMU finner att detta krav inte enbart berör utformningen av det disciplinära systemet och den militära personalens kunskaper om detta och om folkrätten. Av stor vikt synes i detta sammanhang också vara att reglerna om befälsrätt och befälskyldighet är fasta, entydiga och enkla. Detta i sin tur talar för en enkel kategoristruktur med så få "befälsrättskategorier" som möjligt.

## 8.2.2 Synpunkter i anslutning till målsättningen för det militära försvaret

Den svenska militära krigsorganisationen skall av naturliga skäl byggas upp och utformas så att förbanden i första hand skall kunna lösa sina uppgifter i fas 1 enligt målsättningen (jfr kap. 6) för det militära försvaret.

Försvarsmaktens krigsorganisation har med utgångspunkt i detta med tillgängliga personella resurser byggts upp till en sådan styrka och sammansättning att den skall verka fredsbevarande samt – om vi trots allt skulle bli angripna – med största möjliga kraft skall kunna verka under fas 1. Försvarsmakten tar därvid i sin krigsorganisation i anspråk inte bara fast anställd militär och civilmilitär personal och värnpliktiga utan även civila tjänstemän som är anställda inom försvarsmakten, frivillig personal samt civila tjänstemän – icke värnpliktiga – som är anställda utanför försvarsmakten men som ställs till dess förfogande. De tre senare rekryteringsgrupperna innehåller ca 30 000 kvinnor (frivillig B-personal inte inräknad). Detta antal svarar mot behovet av personal för 25–30 bataljoner.

Starka skäl talar för att man även fortsättningsvis i krigsorganisationen måste ta i anspråk de tre sist nämnda rekryteringsgrupperna. Dessa skäl är framför allt följande.

*Försvarets civila tjänstemän* fullgör i många fall i fredsorganisationen uppgifter som med samma eller näraliggande innehåll återfinns i krigsorganisationen. I många fall kan dessa senare uppgifter med bibehållen effekt fullgöras endast av dem som har rutin från och erfarenhet av motsvarande uppgifter i fredsorganisationen. De civila tjänstemännen inom försvarsmakten utgör vidare – liksom den militära och civilmilitära yrkespersonalen – en viktig, i vissa fall avgörande tillgång för snabb mobilisering och för snabba förändringar av beredskap och färdighållning.

Även de *civila tjänstemän som ställs till försvarsmaktens förfogande* är i flertalet fall kvalificerade specialister som med hänsyn till krigsorganisationens effekt inte kan undvaras.

Den *frivilliga kvinnliga personalen* (A-personalen och även B-personalen) har betydelse som rekryteringskälla bl. a. från psykologisk synpunkt. Det ter sig nämligen angeläget såväl för försvarsviljan i stort som för förverkligande av jämställdhetsidén att kvinnor har möjligheter att på frivillig väg göra personliga insatser inom det militära försvaret.

Även med hänsyn till personaltillgångarna för den militära krigsorganisationen är det angeläget att kunna räkna med insatser av frivillig kvinnlig personal. Bedömda förändringar av de totala personalresurserna på sikt understryker betydelsen härav.

CMU konstaterar i anslutning till nu redovisade omständigheter följande.

- Utredningens överväganden rörande kategoristrukturen inom krigsorganisationen vad gäller förhållandena under krig, bör avgränsas till att avse förhållandena under fas 1.
- Den militära krigsorganisationen måste även framdeles ta i anspråk rekryteringsgrupper – civila tjänstemän inom och utom försvaret samt frivillig kvinnlig personal – på vilkas medlemmar generellt inte kan ställas samma krav på militär förmåga som hos den i dag militära eller civilmilitära personalen.

Utredningen konstaterar vidare att dessa förhållanden är giltiga i varje alternativ till kategoristruktur som utredningen enligt sina direktiv har att överväga.

### 8.3 Överväganden rörande behovet av "befälsrättskategorier" i krigsorganisationen

#### 8.3.1 Principiella krav på kategoristrukturen

De principiella krav som enligt utredningens mening bör ställas på kategoristrukturen inom den svenska militära krigsorganisationen är följande.

- Den bör vara utformad att svara mot gällande folkrätt.
- Den bör svara mot målsättningen för det militära försvaret och den organisation som har skapats för detta och därmed sammanhängande, funktionella krav framför allt vad avser möjligheterna att på varje nivå effektivt leda verksamhet inom krigsorganisationen.

Utredningen som i föregående punkt har lämnat sin syn på dessa två ovillkorliga principiella krav utvecklar dessa närmare enligt följande.

All personal som ingår i vår militära krigsorganisation måste benämnas militär. All personal bör ha förmåga till självskydd. All kombattantpersonal bör ha förmåga till självförsvar med eldhandvapen och förmåga att delta i försvar av egen verksamhet/arbetsplats/uppehållsplat eller motsvarande. All särskilt konventionsskyddad sjukvårds- och självvårdspersonal bör som regel ha förmåga till självförsvar med eldhandvapen och förmåga att försvara personal som är under dess vård eller, i särskilda fall<sup>1</sup>, erbjudas möjlighet att uppnå sådan förmåga.

All befälspersonal bland kombattanterna oavsett nivå bör ha förmåga att leda underlydande vid försvar av egen verksamhet/arbetsplats/uppehållsplat eller motsvarande.

Utredningen har i kapitel 5 (p. 5.6) angett att föreskrifterna om befälsrätt och befälsskyldighet måste uppfylla tre grundläggande krav. Samma krav måste enligt utredningens mening också gälla kategoristrukturen nämligen att

- den bör präglas av största möjliga enkelhet och tydlighet
- den bör vara så utformad att den av var och en berörd uppfattas som naturlig och logisk
- den bör för den enskilde som tjänstgör i krigsorganiserat förband vara densamma i fredstid, under beredskapstillstånd och då riket är i krig.

I anslutning till dessa tre krav lämnar utredningen följande ytterligare synpunkter.

#### *A Kravet på enkelhet och tydlighet*

Kravet på enkelhet och tydlighet är direkt föranlett av krigets villkor. All samlad erfarenhet från krig pekar på det nödvändiga i att normer, regler och

<sup>1</sup> De särskilda fall som avses redovisas närmare i kapitel 9.

föreskrifter är så enkla som möjligt. Erfarenheten visar också att där enkelhet och tydlighet från början saknas, framtvings de av händelsernas tryck och krigets hårda verklighet. Den nödvändiga förenklingsprocessen måste ofta betalas med svåra förluster av människor och materiel. Den kan också leda till att allmän misstro och nonchalans uppstår gentemot helt nödvändiga normer och regler som sådana.

Ej minst i en organisation som den svenska är det av vikt att beakta dessa förhållanden. Den svenska krigsorganisationen bygger till 90 à 95 % på värnplikt eller andra pliktlagar och på insatser av frivilliga men endast till en blygsam del på fast anställd personal. Av den senare är mer än en tredjedel inte i ständig tjänst. Enligt gällande bestämmelser utgör den totala repetitionsövningstiden för värnpliktiga och frivilliga endast en till två procent av hela den tid under vilken de ingår i organisationen. Övningen sker i allt väsentligt i form av repetitionsövningar i krigsförband. Under trycket av de ekonomiska villkor som har rått under ett antal år har dessa kortvariga perioder ytterligare begränsats. Många värnpliktiga har efter grundutbildningen i 20-årsåldern endast inkallats några gånger eller någon enstaka gång, många inte alls. Samtidigt har enligt gällande målsättning krävts att förband och enskilda vid och efter mobilisering omedelbart och helt skall kunna fylla sina uppgifter. I en organisation med redovisade förutsättningar är enkelheten inte endast önskvärd, den är en nödvändighet.

Av särskilt intresse är att konstatera att den struktur som blir en direkt konsekvens av folkrätten är enkel. Kombattantbegreppet är entydigt, likaså begreppen sjukvårds- och själavårdspersonal. Med hänsyn till de särskilda syften som folkrätten skall tjäna är det, som tidigare har framhållits, ett ovillkorligt krav att en svensk struktur som skall redovisas för en skyddsmakt och/eller en motpart i en konflikt överensstämmer med folkrätten. Den bör vidare i fråga om ytterligare preciseringar, som kan betingas av interna svenska omständigheter, utformas på ett sådant sätt att den inte ger anledning till missförstånd eller misstänksamhet. Enkelheten som sådan främjar trovärdigheten. Den senare är av stor vikt i folkrättsliga sammanhang.

### *B Psykologiska omständigheter m. m.*

Som har framgått av kapitel 5 är uppdelningen på kategorier och indelningen av varje kategori på skilda nivåer, där varje nivå bestäms genom angivande av grad eller motsvarande, gjord för att på ett tydligt och för alla begripligt sätt ange turordningen i tjänsten, tjänsteställningen.

Vad utredningen i kapitel 5 har anfört om psykologiska aspekter på föreskrifterna om befälsrätt och befälsskyldighet gäller även systemet för tjänsteställning och kategoristrukturen. Även denna måste vara trovärdig från psykologisk synpunkt. Detta innebär bl. a. att uppdelningen i kategorier och åtskillnaden i nivåer måste återspegla sakliga förhållanden som är kända och accepterade av berörda. Såväl formell kompetens som praktisk erfarenhet måste tillerkännas betydelse. Kräver verksamheten av vissa uppgiftsinnehavare inom en kategori generellt ett visst mått av chefsförmåga måste detta förhållande präglade definitionen av såväl befattningarna som kategorin och därmed också utbildningen. Brister i dessa avseenden är även

från psykologisk synpunkt skadliga. Den nuvarande kategorin civila präglas delvis av angivna brister.

Erfordras uppdelning i kategorier måste skillnaden mellan dessa i fråga om befälsrätt och befälsskyldighet vara tydligt och bestämt angiven och av tillräcklig storlek för att den skall uppfattas som meningsfull. I dagens svenska ordning kan gränsdragningen mellan den militära och civilmilitära kategorin inte sägas uppfylla dessa krav. Detta är funktionellt mindre tillfredsställande. I de enskilda fallen medför detta därutöver spänningar av psykologisk art som kan försämra relationerna mellan individerna.

Vid uppdelningen i kategorier är det alltså angeläget från psykologisk och även social synpunkt att avgränsningarna blir så klara och entydiga som möjligt. De bör vara motiverade av klara skillnader i militär kompetens och militär erfarenhet. Detta svarar också mot det uppställda kravet om största möjliga enkelhet. Även från psykologisk och social synpunkt har kravet på enkelhet betydelse. Enkelhet i detta avseende måste innebära en strävan att ha så få kategorier som möjligt. Kravet måste också innebära att inom varje kategori största möjliga enkelhet uppnås.

### *C Kravet på likformighet vid tillämpning i fred, under beredskapstillstånd och i krig*

Utredningen vill i denna punkt erinra om syftet med den i fredstid bedrivna repetitionsutbildningen som är att öva den i ett krigsförband krigsplacerade personalen enskilt och i förband så att förbandet ständigt är användbart och kan lösa sina uppgifter omedelbart efter mobilisering.

Utredningen finner det vara ett naturligt krav, om syftet med repetitionsutbildningen skall nås, att den enskilde som tjänstgör i befattning inom krigsorganiserat förband har samma kategoritillhörighet under övning i fredstid som under beredskapstillstånd och då riket är i krig.

### 8.3.2 En principmodell för kategoristrukturen

Som framgår av CMU:s direktiv innebär dessa att såväl en ordning med tre kategorier – f. n. M, CM och C, här arbetsnamnen M 1, M 2 och M 3 – som en ordning med två kategorier – f. n. M och C, här arbetsnamnen M 1 och M 3 – kan vara aktuell i krigsorganisationen. Direktiven synes dock ge företräde åt en ordning med två personalkategorier.

De i det föregående framförda kraven att kategoristrukturen skall präglas av enkelhet och tydlighet skulle i och för sig bäst infrias om strukturen innehöll endast en enda kategori – militär personal (M 1). En sådan lösning, som överhuvud taget inte omnämns i CMU:s direktiv, ter sig av följande skäl som orealistisk. Den innebär att det skulle bli nödvändigt att antingen bibringa allt f. n. civilmilitärt och civilt befäl (arbetsledare) samma allmänmilitära befälskompetens som den militära befälspersonalen eller avstå från att i krigsorganisationen ta i anspråk de befäl eller arbetsledare som inte fyller kravet på sådan befälskompetens. I första fallet skulle bl. a. kostnaderna för utbildning av personal för krigsorganisationen komma att öka avsevärt. I det andra fallet skulle krigsorganisationens funktionsduglighet och effekt allmänt gå ned – inom vissa delar av organisationen starkt gå ned.

CMU behandlar därför i det följande närmare en struktur med två "befälsrättskategorier" som utredningen vill ange som sin principmodell.

En struktur med två personalkategorier – här t. v. med "arbetsnamnen" M 1 och M 3 – i krigsorganisationen synes böra utformas enligt följande riktlinjer. De brister, bl. a. beträffande avgränsningen mellan olika kategorier, som CMU har funnit präglade den nuvarande kategoristrukturen, har härvid beaktats.

- Båda personalkategorierna måste i enlighet med de folkrättsliga reglerna betecknas som militär personal.
- "Befälsrättskategorin" M 1 bör ha i stort den fullständiga befälsrätt som den nuvarande militära kategorin har och som innebär att befäl inom kategorin kan tilldelas och ta befäl över annan personal oavsett försvarsgren, vapengren, truppslag etc. Nu gällande inskränkning (TjRF 5:27) i fråga om befälsrätt över läkare m. fl. underlydande specialister då det gäller deras medicinska etc. verksamhet förutsätts härvid förbli oförändrad.
- Reglerna om befälsrätt och befälsskyldighet måste vara så utformade att personalkategorin M 3, till skillnad mot den nuvarande kategorin civil personal, blir en följdriktig "befälsrättskategori". Detta är nödvändigt eftersom del av M 3-personalen i krigsorganisationen innehar befälsbefattningar.
- "Befälsrättskategori" M 3 bör ha en i förhållande till M 1 begränsad befälsrätt som i stort bör motsvara den befälsrätt som den nuvarande civila kategorin har men med något utvidgade skyldigheter och befogenheter. Befälsrätten för kategori M 3 bör – med utgångspunkt i personalens uppgifter i krigsorganisationen – innebära att befälsperson inom kategorin kan ta befäl över annan personal inom eget fack (yrkesfack, yrkesgren eller specialtjänstgren) med till denna knuten eller begränsad allmänmilitär verksamhet, framför allt bevakning och försvar av egen arbetsplats. CMU återkommer i p. 8.5 med förslag till ändringar av bl. a. TjRF som betingas av det nu sagda.
- Befäl inom kategorin M 1 bör liksom nuvarande militära personal inneha tjänstegrader.
- Även befäl inom kategorin M 3 bör enligt utredningens mening inneha tjänstegrader.

### 8.3.3 Fördelning av befattningstyper till kategorier i principmodellen – rekrytering

En utförlig redovisning av befattningstyperna inom nuvarande krigsorganisation återfinns i värnpliktsverkets befattningstypkatalog (BTK). Antalet befattningstyper enligt denna uppgår till ca 3 000.

För de skilda befattningstyperna i krigsorganisationen finns i kravkatalogen (fastställd av värnpliktsverket) uppställda krav på den som skall placeras i de olika befattningarna. Då det gäller befattningstyperna för befäl och/eller arbetsledare är det framför allt två krav som är av intresse och som kan sägas känneteckna de skilda befattningstyperna. Det ena kravet gäller förmåga i aktuell "förstahands"-verksamhet – fackmannakravet. Detta krav är i regel knutet till det typiska för verksamheten som helhet eller till delar av denna

inom en tjänstegren eller inom ett vapensystem. Det andra kravet gäller förmåga i allmän befälsutövning. Detta krav omfattar dels förmåga att som chef leda strid, dels – i förekommande fall – leda utbildning eller repetition av redan inlärd kunskaper och färdigheter.

Den indelning i tre "befälsrättskategorier" – M, CM och C – som återfinns i den nu gällande kategoristrukturen är grundad på det senare kravet – kravet på befälsförmåga. Som framgår av det föregående är det samma krav som ligger till grund för de två "befälsrättskategorierna" M 1 och M 3 i CMU:s principmodell.

Utredningen avser inte att i denna punkt lägga fram någon utförlig redovisning av hur befattningstyperna inom krigsorganisationen bör fördelas på de två "befälsrättskategorierna" M 1 och M 3. Detta sker i kapitlen 10–14. Det finns emellertid anledning att här något mera ingående behandla "befälsrättskategorin" M 3 eftersom den i sig förenar drag från de två kategorierna civilmilitär och civil i nu gällande organisation.

De befattningstyper som kan vara aktuella att avse för M 3-personal är huvuddelen av de uppgifter som f. n. åligger den civilmilitära personal som utredningen har att behandla samt civil personal. Dessa befattningstyper är av mycket skiftande karaktär. Många är sådana som intill början av 1970-talet omfattades av den samlande benämningen specialtjänst. Det är uppgifter i vilka specialkunskaper och speciell erfarenhet är väsentliga för att uppgifterna skall kunna fullgöras på det sätt som bäst tjänar organisationen. I åtskilliga fall är uppgifterna vad gäller krav på speciella kunskaper och erfarenhet nära sammanfallande eller identiska med uppgifter inom det civila samhället. Detta gäller bl. a. för många uppgifter inom hälso- och sjukvårdstjänsten samt för uppgifter av ekonomisk, socionomisk och juridisk karaktär.

I andra fall återfinns de uppgiftstyper som tidigare har ingått under begreppet specialtjänst endast i den militära organisationen. Utbildning och erfarenhet för dessa uppgifter måste i dessa fall också ges inom denna organisation. Uppgifter av denna karaktär är talrika inom den tekniska tjänsten samt avser bl. a. översyn, underhåll och reparation av vapensystem eller annan teknisk materiel.

En stor del av de befattningstyper som är aktuella att hänföra till "befälsrättskategori" M 3 ingår i olika tjänstegrenar, t. ex. stridslednings-, sambands-, expeditions- och förplägnadstjänst. Sådan tjänstegren har ibland benämnts specialtjänst och – då det gäller yrkespersonal – ibland yrkesfack eller yrkesgren. Oavsett om aktuell tjänstegren kan betecknas som specialtjänst eller inte är de uppgifter som kan vara aktuella för M 3-personal sådana att specialkunskaper och fackmannaförmåga även här är väsentliga för uppgifternas fullgörande.

De befattningstyper som kan vara aktuella att hänföra till "befälsrättskategorin" M 3 är också mycket skiftande vad gäller organisatorisk inplacering och befälsnivå. Många befattningar (uppgifter) återfinns inom centrala och regionala staber eller inom staber vid lägre förband, oftast som ensambefattningar – expertbefattningar. Vid och inom förband växlar uppgifterna från chefskap för enheter på kompani- och lägre nivå med stabsuppgifter på olika nivåer till uppgifter för meniga. Inte minst inom områdena hälso- och sjukvård samt administration och underhåll finns ett stort antal befattningar på menignivå.

Med utgångspunkt i det hitintills redovisade räknar utredningen i principmodellen med följande preliminära fördelning i stort av krigsorganisationens personal på de två "befälsrättskategorier".

### M 1

- f. n. militär personal med undantag för sådan värnpliktig sjukvårdspersonal som har gått genom målinriktad grundutbildning för befattningar i renodlad hälso- och sjukvårdstjänst
- f. n. civilmilitär personal som i den nya befälsordningen blir militär personal
- de civilmilitära högskoleingenjörerna vilkas förhållanden närmare behandlas i kapitel 14
- ev. ytterligare f. n. civilmilitära grupper som bedöms inte böra hänföras till kategori M 3 (jfr kap. 12–13).

### M 3

- f. n. militär värnpliktig sjukvårdspersonal som har gått genom målinriktad grundutbildning för befattningar i renodlad hälso- och sjukvårdstjänst
- f. n. civilmilitär personal i hälso- och sjukvårdstjänst
- f. n. civilmilitär meteorologpersonal
- f. n. civilmilitär personalvårdspersonal
- huvuddelen av den f. n. civilmilitära värnpliktiga personalen i teknisk tjänst (jfr kap. 12)
- f. n. civilmilitär frivillig A-personal samt
- huvuddelen av f. n. civil personal (jfr kap. 10 och 11).

Utredningen vill i anslutning till vad som nu har anförts framhålla att den här preliminärt redovisade och i kapitlen 10–14 i detalj föreslagna fördelningen till kategori har som utgångspunkt de krav på kompetens i de olika befattningstyperna som CMU finner framgå av nu gällande beskrivningar, bestämmelser och föreskrifter. En fortlöpande utveckling i fråga om organisation, taktiskt uppträdande etc. kan förändra nu gällande kompetenskrav så, att det ter sig motiverat att ompröva kategoritillhörigheten för viss eller vissa befattningstyper. Utredningen förutsätter att så kommer att ske inom ramen för vederbörliga myndigheters ansvarsområden.

CMU har i kapitel 2 (bild 2.1) redovisat hur de nuvarande tre personalkategorierna inom försvarsmakten indelas. De olika personalgrupperna inom de tre kategorierna utgör rekryteringsgrupper till den militära krigsorganisationen. I befattningstypkatalogen och i den likaledes av värnpliktsverket utgivna personalredovisningsinstruktionen (PRI) lämnas närmare uppgifter om rekrytering till de skilda kategorierna samt redovisas enligt vilka bestämmelser personalen ställs till det militära försvarets disposition.

Den i p. 8.3.2 framlagda principmodellen för kategoristrukturen innebär att de personalgrupper som f. n. ingår i den civilmilitära kategorin i vissa fall kommer att delas upp på de två nya "befälsrättskategorier" (M 1 och M 3) och i övriga fall i sin helhet föras över till M 3. Utredningen åskådliggör detta med följande sammanställning.

*Indelning i kategorier – rekrytering i principmodellen*

Förändringar i förhållande till nuvarande ordning i krigsorganisationen framgår av en jämförelse mellan tabellerna i punkterna A och C i det följande.

*A Nuvarande ordning enligt kap. 3 TjRF*

Militär personal		Civilmilitär personal		Civil personal	
I	Stampersonal	I	Stampersonal	I	Civila tjänstemän
II	Reservpersonal	II	Reservpersonal	II	Värnpliktig personal
III	Värnpliktig personal	III	Värnpliktig personal	III	Krigsfrivillig personal
IV	Krigsfrivillig personal	IV	Krigsfrivillig personal	IV	Försvarets reservsjuksköterskepersonal
V	Hemvärnspersonal	V	Civilförsvarspliktig personal	V	Civilförsvarspliktig personal
		VI	Tjänstepliktig personal	VI	Tjänstepliktig personal
		VII	A-personal	VII	B-personal
				VIII	Hemvärnspersonal
				IX	Frivilligt tjänstgörande underårig personal

*B Förändringarna*

Begreppen civilmilitär och civil personal försvinner ur det militära försvarets krigsorganisation. All personal inom denna betecknas som militär personal. Denna indelas i "befälsrättskategorier" M 1 och M 3 (arbetsnamn).

*C Föreslagen ordning enligt principmodellen*

Militär personal			
M 1		M 3	
I	Stampersonal	I	Stampersonal och civila tjänstemän
II	Reservpersonal	II	Reservpersonal
III	Värnpliktig personal	III	Värnpliktig personal
IV	Krigsfrivillig personal	IV	Krigsfrivillig personal
V	Civilförsvarspliktig personal	V	Försvarets reservsjuksköterskepersonal
VI	Hemvärnspersonal	VI	Civilförsvarspliktig personal
		VII	Tjänstepliktig personal
		VIII	A- och B-personal
		IX	Hemvärnspersonal
		X	Frivilligt tjänstgörande underårig personal

### 8.3.4 "Befälsrättskategoriernas" benämning

Som framgår av det föregående måste det tidigare använda kategoribegreppet militär personal framdeles omfatta all personal inom vår militära krigsorganisation. Om man inom ramen för detta övergripande begrepp militär personal skall kunna särskilja de olika "befälsrättskategorierna" – vilket CMU finner vara nödvändigt – måste de få en lämplig beteckning. Utredningen har i det föregående för de nuvarande personalkategorierna i krigsorganisationen använt "arbetsnamnen" M 1, M 2 och M 3 och för "befälsrättskategorierna" i en principmodell "arbetsnamnen" M 1 och M 3.

Redan tjänstställningsutredningen konstaterade i sitt betänkande (SOU 1967:15) Tjänstställning inom krigsmakten att (s. 187) "I ett framtida indelningssystem borde all personal inom krigsmakten – åtminstone den som ianspråkats i krigsorganisationen – betecknas som 'militär' personal. Beteckning av 'befälsrättskategorierna' borde då ske på annat sätt än f. n. (t. ex. med endast bokstavs-beteckning)".

CMU finner för sin del att "befälsrättskategorierna" inom vår krigsorganisation bör ha såväl en benämning som en bokstavs-beteckning som lämpligen bör ha anknytning till benämningen – t. ex. vara en förkortning av denna.

Följande benämningar och förkortningar synes kunna komma i fråga för principmodellens två "befälsrättskategorier".

"Befälsrättskategori"	Benämningar (alternativ)	Förkortning
M 1	Allmäntjänstpersonal	A
	Allmänmilitär personal	A eller AM
	Militär allmäntjänstpersonal	MA
M 3	Specialtjänstpersonal	S
	Facktjänstpersonal	F
	Fackpersonal	F
	Militär facktjänstpersonal	MF

Vid val av benämning och förkortning för "befälsrättskategori" M 1 måste beaktas att beteckningen A-personal f. n. används för kvinnlig frivillig personal. Om förkortningen A väljs som beteckning på "befälsrättskategori" M 1 är det sannolikt nödvändigt att ändra beteckningarna på den frivilliga A- och B-personalen. Härvid synes kunna komma i fråga att beteckna A-personalen som S-personal (ständigt tjänstgörande i krigsorganisationen) och B-personalen som T-personal (tillfälligt tjänstgörande i krigsorganisationen).

Utredningen förordar och använder i den fortsatta framställningen benämningarna

militär allmäntjänstpersonal (MA) och  
militär facktjänstpersonal (MF).

## 8.4 Sammanhanget mellan krigs- och fredsorganisation vad avser kategoristrukturen

I nuvarande ordning är kategoristrukturen med dess begrepp militär, civilmilitär och civil personal och därtill hörande särskilda rättsregler i princip giltiga för såväl krigs- som fredsorganisationen och vad gäller krigsorganisationen i såväl krig som fred. Som tidigare har redovisats (bl. a. i kapitel 5) är dock en del grupper av personal under vissa förhållanden inte underkastade de särskilda rättsreglerna. Dessa rättsregler är nämligen fast knutna till begreppet krigsman.

Enligt utredningens mening bör även fortsättningsvis i huvudsak samma förhållanden gälla. Den redovisade principmodellen – militär personal innefattande kategorierna militär allmäntjänstpersonal (MA) och militär facktjänstpersonal (MF) – bör sålunda vara giltig för såväl krigs- som fredsorganisationen och vad gäller krigsorganisationen i såväl krig som fred. Men från denna allmängiltiga struktur bör liksom nu undantag göras. Dessa undantag bör dock fortsättningsvis endast avse fredsorganisationen. Som utredningen redan har framhållit bör nämligen av angivna skäl all personal som tjänstgör i krigsorganisationen, såväl under krig som i fred, undantagslöst vara inbegripen i kategoristrukturen och underkastad med denna sammanhängande rättsregler.

Vad gäller undantagen inom fredsorganisationen bör av praktiska och psykologiska skäl dessa, i jämförelse med nuvarande ordning, begränsas. De bör uteslutande avse en bestämd grupp, *försvarsmaktens civila tjänstemän*. Dessa bör vid tjänstgöring inom fredsorganisationen i princip inte betecknas som militär personal och inte heller som krigsmän. De blir därmed inte heller underkastade de för krigsmän gällande reglerna och påföljderna i straffrättsligt hänseende utan intar inom fredsorganisationen samma ställning som övriga civila tjänstemän i statlig tjänst. Deras rättsliga förhållanden i fredsorganisationen regleras genom lagen (1976:600) om offentlig anställning (LOA).

Det bör emellertid observeras att vissa civila tjänstemän redan i nuvarande ordning är krigsmän under sitt ordinarie arbete. De tjänstgör bl. a. i kustbevaknings-, luftbevaknings- och stridsledningstjänst eller är meteorologassistenter etc. Utredningen finner att dessa tjänstemän med hänsyn till arten av den verksamhet som de bedriver bör behålla sin ställning som krigsmän. De bör därmed vara militär personal enligt principmodellen. Preliminärt finner utredningen att de bör inordnas i "befälsrättskategorin" militär facktjänstpersonal (MF). Utredningen återkommer i kapitel 10 till frågan om "befälsrättskategori" för denna grupp av i dag civil personal.

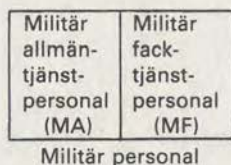
Vad gäller försvarsmaktens civila tjänstemän anser utredningen vidare att det ter sig rimligt och lämpligt att de, då de inom fredsorganisationen som elever deltar i utbildning för krigsorganisationen, i princip bör vara militär personal. CMU förutsätter härvid att deltagandet i utbildning äger rum under viss närmare preciserad tid.

Som redan har framgått anser utredningen att *alla övriga i dag civilmilitära och civila grupper* som ingår i fredsorganisationen, då de är under utbildning för krigsorganisationen, bör vara militär personal. Detta bör gälla under tid

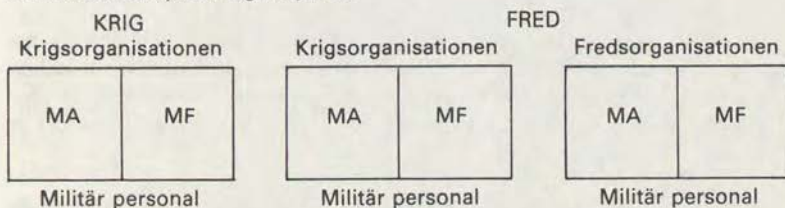
då de som elever deltar i utbildningsverksamhet anordnad av militär myndighet för krigsorganisationens behov.

Sammanfattningsvis föreslår utredningen att principmodellen enligt p. 8.3 skall gälla för såväl krigs- som fredsorganisationen och vad gäller krigsorganisationen i såväl krig som fred. Utredningen åskådliggör detta enligt följande.

Utredningens principmodell



bör alltså tillämpas enligt följande.



I anslutning till bilden vill CMU framhålla att i likhet med nuvarande ordning förblir huvuddelen av försvarsmaktens civila tjänstemän under sitt "vardagliga" arbete inom fredsorganisationen (all verksamhet som inte innebär deltagande som elever i utbildning för krigsorganisationen) civila och skall inte betecknas som militär personal.

## 8.5 Förändringar av TjRF och begreppet krigsman

### 8.5.1 Förslag till ändringar av bl. a. TjRF som principmodellen föranleder

Den i föregående punkter redovisade principmodellen innebär bl. a. att de nuvarande kategorierna M (militär personal), CM (civilmilitär personal) och C (civil personal) i krigsorganisationen ersätts av kategorierna MA (militär allmäntjänstpersonal) och MF (militär facktjänstpersonal). De båda kategorierna MA och MF ingår i det gemensamma begreppet militär personal.

Såväl de nuvarande kategorierna som de som ingår i principmodellen kan betraktas som "befälsrättskategorier" eftersom de främst kännetecknas av olika mått av befälsrätt och befälsskyldighet. Ett införande av principmodellen kräver en rad av ändringar av nu gällande bestämmelser, framför allt i tjänstereglementet för försvarsmakten (TjRF).

Utredningen begränsar sig här till att föreslå ändringar i kapitel 5 Befälsrätt m. m. i TjRF eftersom nämnda kapitel i TjRF är det mest betydelsefulla i här aktuella hänseenden.

CMU utgår från att tjänstereglementsutredningens och ÖB:s förslag vad avser nuvarande momenten 5:11 och 12 genomförs. Moment 5:11 kommer härigenom att få följande lydelse:

Om en chef blir förhindrad att utöva befälet skall han överlämna detta till ställföreträdaren eller, vid förhinder för denne, till den som oberoende av tjänsteställningen är lämpligast för uppgiften.

Moment 5:12 kommer härvid att utgå.

Om moment 5:14 som ger föreskrifter för det s. k. *oreglerade fallet* har TjRU och ÖB haft olika uppfattning och framfört skiljaktiga förslag. CMU<sup>4</sup> ansluter sig närmast till ÖB:s förslag till formulering men föreslår att facktjänstpersonalens rätt att ta befäl över allmäntjänstpersonalen begränsas. Utredningen föreslår att moment 5:14 får följande lydelse.

Blir en chef förhindrad att utöva befälet och inte kan lämna över det enligt 5:11, skall ställföreträdaren ta befälet.

Om ställföreträdaren har förfall eller om sådan inte har utsetts, skall den som har den främsta tjänsteställningen ta befälet. Härvid skall dock iakttas att militär facktjänstpersonal endast får ta befälet vad avser uppgifter inom eget fackområde.

Till dess någon enligt första eller andra stycket hinner ta befälet utövas det av stabschefen, om en sådan finns.

I anslutning till det nyss föreslagna uttrycket ”– vad avser uppgifter inom eget fackområde –” får utredningen ytterligare framföra följande.

I de avsedda uppgifterna förutsätts ingå

*dels* uppgiften att som chef leda den för facktjänsten (tjänstegrenen eller specialtjänsten) specifika verksamheten,

*dels* uppgiften att leda underlydande personal vid bevakning och försvar av egen arbetsplats eller eget verksamhetsställe.

Vad gäller föreskrifterna i nuvarande momenten 5:20–22 i TjRF som behandlar *tagande av befäl i vissa fall* har TjRU och ÖB framfört likalydande förslag som har samlats till en paragraf med följande lydelse:

Om genomförandet av viss verksamhet kräver att en krigsman utan att ha befälsrätt enligt 5:7–19, utövar befäl över en annan krigsman skall han ta befälet och utöva detta till dess verksamheten har genomförts eller befälet har övertagits av någon med stöd av 5:7–19.

Befäl enligt första stycket skall, om inte särskilda omständigheter föranleder annat, tas av den som har den främsta tjänsteställningen eller, bland enbart meniga, den som är äldst till levnadsåren.

CMU sätter i fråga om det inte även i denna paragraf är nödvändigt att begränsa facktjänstpersonalens skyldighet att ta befäl över allmäntjänstpersonalen. Utredningen avstår emellertid från att i denna punkt framlägga preciserat förslag.

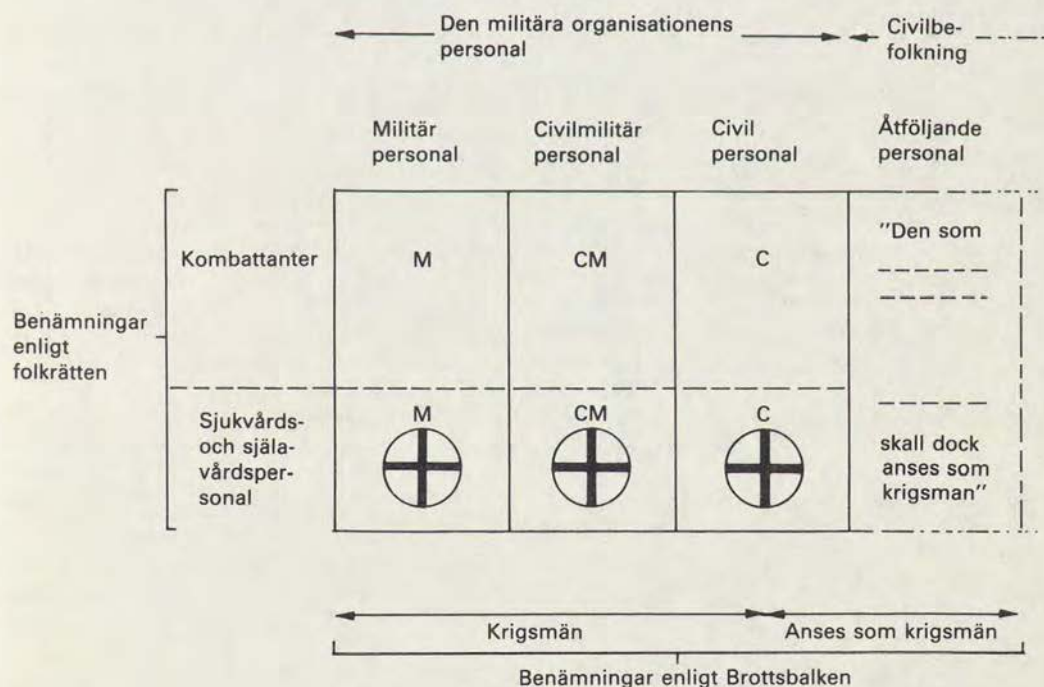
### 8.5.2 Ändring av begreppet krigsman

Som har framgått av kapitlet 5 (p. 5.5) och 7 (p. 7.4) är ansvarssystemet för försvarsmaktens personal och därmed innebörden av det straffrättsliga begreppet krigsman f. n. föremål för översyn av militäransvarskommittén.

CMU har i kapitel 7 också återgett uttalandet i prop. 1978/79:77 om att begreppet krigsman hos oss har en dubbel användning som har medfört oklarhet. Vad avser eventuell fortsatt användning av begreppet (ordet) krigsman får CMU framföra följande synpunkter.

Den oklarhet som har påtalats i propositionen synes kunna härledas ur följande förhållanden. I det allmänna språkbruket används begreppen krigsman och kombattant som liktydiga begrepp. Begreppet krigsman får då samma avgränsning som begreppet kombattant enligt folkrätten. I brottsbalken har begreppet krigsman däremot en vidare innebörd. Förutom kombattanter inom den militära organisationen innefattar begreppet även non-kombattanter (sjukvårds- och sjuvårdspersonal) inom denna organisation. I propositionen påpekas också, som har framgått, att "begreppet krigsman enligt svensk lag är utformat med hänsyn till organisations- och lydheidsförhållanden inom försvarsmakten och inte för att svara mot folkrättens regler". Det kan även noteras att stadgandet "Den som eljest under beredskapstillstånd eller då riket är i krig vistas vid avdelning av försvarsmakten, som är i fält eller tjänstgör under liknande förhållanden, skall dock anses som krigsman" (22. kap. 14 § andra stycket brottsbalken) innebär att även viss personal som inte organisatoriskt ingår i den militära krigsorganisationen i straffrättsligt hänseende f. n. anses som krigsmän. Detta ökar inte klarheten. CMU åskådliggör den nuvarande ordningen i bild 8.2.

Bild 8.2 Vissa begrepp.  
- Nuvarande ordning.

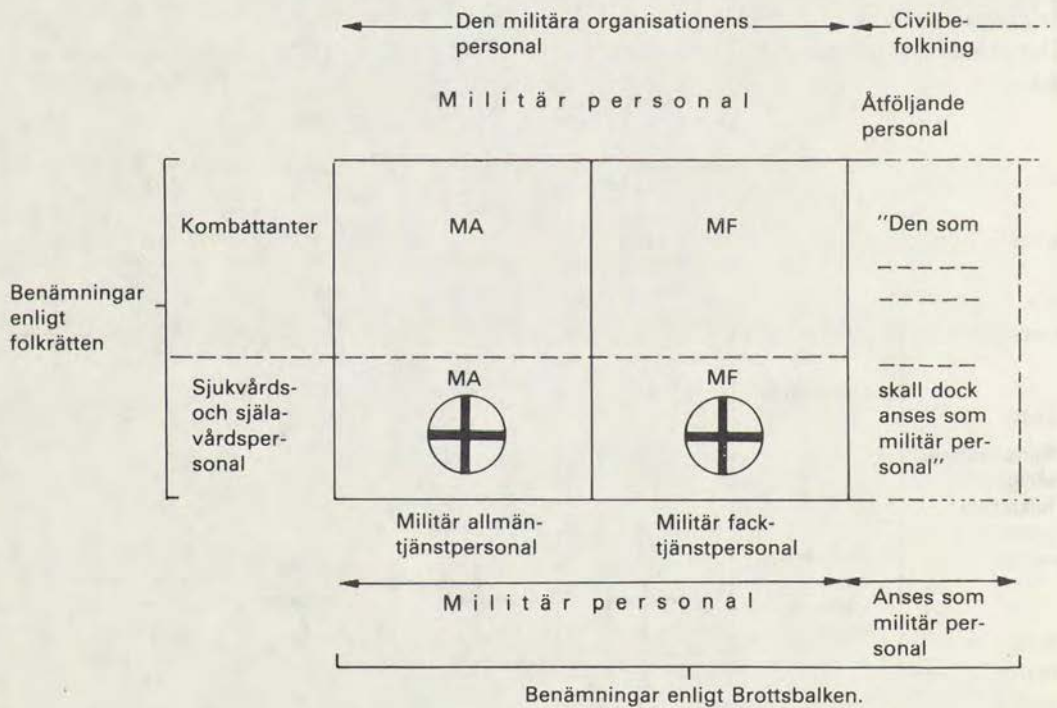


Den dubbla användningen av begreppet krigsman skapar oklarhet. Det synes därför angeläget att utnyttja ett begrepp som inte medför detta. Den framlagda principmodellen (jfr p. 8.3) utgår från de folkrättsliga reglerna att all personal som under krig ingår i vår militära krigsorganisation då måste benämnas militär. CMU konstaterar att samma personal under krig i gällande ordning omfattas av det straffrättsliga begreppet krigsman antingen genom att vara krigsman eller anses som sådan.

Utredningen föreslår, för att åstadkomma ökad tydlighet, att begreppet militär personal framdeles ersätter begreppet krigsman i straff- och disciplinrättsliga sammanhang.

Om det från straff- eller disciplinrättslig synpunkt är påkallat att – som är fallet i dagens ordning (22. kap. 14 § andra stycket brottsbalken) – ange att vissa grupper av personal skall "anses som krigsmän" bör även detta stadgande ändras. Utredningen föreslår att nämnda stadgande ges t. ex. följande lydelse. "Den som åtföljer de väpnade styrkorna skall i straff- och disciplinrättsligt hänseende anses som militär personal". CMU åskådliggör dessa ändringsförslag i bild 8.3.

Bild 8.3 Vissa begrepp.  
– CMU:s ändringsförslag.



## 9 Vägar att säkerställa erforderlig militär kompetens hos all personal inom krigsorganisationen

### 9.1 Allmänt

Utredningen har i kapitel 8 (p. 8.3.1) närmare utvecklat de krav som utredningen funnit bör ställas på personalen inom den militära krigsorganisationen, dvs. på den personal som framdeles måste betecknas som militär. Dessa krav är följande

- all personal bör ha förmåga till självskydd,
- all kombattant-personal bör ha förmåga till självförsvar med eldhandvapen och förmåga att delta i försvar av egen verksamhet/arbetsplats/uppehållsplats eller motsvarande,
- all särskilt konventionskyddad sjukvårds- och självårdspersonal bör som regel ha förmåga till självförsvar med eldhandvapen och förmåga att försvara personal som är under dess vård eller, i särskilda fall<sup>1</sup>, erbjudas möjlighet att uppnå denna,
- all befälspersonal bör ha förmåga att verka som befäl enligt folkrättens krav. All befälspersonal, kombattanter, bör därutöver ha förmåga att oavsett nivå leda underlydande vid försvar av egen verksamhet/arbetsplats/uppehållsplats eller motsvarande.

Utredningen har i kapitel 2 översiktligt redovisat den faktiska kompetensen hos den militära, civilmilitära och civila personal som f. n. är placerad i krigsorganisationen. Vid en jämförelse mellan nämnda redovisning och i det föregående angivna krav konstaterar utredningen att inom krigsorganisationen flertalet av den frivilliga A- och B-personalen samt åtskilliga av den civila personalen inte fyller de angivna kraven på militärt kunnande. Militär och civilmilitär yrkes-, reserv- och värnpliktig personal i krigsorganisationen kan däremot förväntas ha erforderlig militär kompetens och behandlas därför inte i detta kapitel.

Att all personal har erforderlig kompetens synes kunna säkerställas antingen genom organisatoriska förändringar eller genom att aktuell personal ges erforderlig utbildning i fredstid. En kombination av sådana åtgärder är också tänkbar.

Utredningen behandlar förutsättningarna att genom organisatoriska åtgärder säkerställa att all personal inom den militära krigsorganisationen har erforderlig kompetens i p. 9.2 "Organisatoriska vägar".

Möjligheterna att ge personal med otillräcklig militär kompetens erforderlig utbildning är bl. a. avhängiga av om nuvarande lagar och författningar

<sup>1</sup> De särskilda fall som avses redovisas närmare i p. 9.3.2 och 9.3.4.

medger att ålägga personalen sådan utbildning. Om så inte är fallet synes det vara nödvändigt att överväga vilka lag- och författningsändringar som behövs. Utredningen gör dessa överväganden under rubriken "Juridiska vägar" i p. 9.3.

## 9.2 Organisatoriska vägar

De åtgärder av organisatorisk art som skulle kunna tänkas för att säkerställa att all personal inom den militära krigsorganisationen innehar erforderlig förmåga till självskydd, självförsvar samt – i förekommande fall – förmåga att delta i försvar av egen arbetsplats och att leda sådant försvar är följande

- nedskärning av den militära krigsorganisationen,
- utbyte av dem som saknar självförsvarsförmåga m. m. mot värnpliktiga som ingår i personalreserven eller
- "avsöndring" av dem som saknar självförsvarsförmåga m. m. från den militära krigsorganisationen varvid de med bibehållna fackuppgifter men med uteslutande av uppgifter som innebär utnyttjande av vapen betecknas som åtföljande de väpnade styrkorna.

En nedskärning av den militära krigsorganisationen borde för att ge här avsedd effekt omfatta ca 30 000 befattningar, dvs. det antal som f. n. besätts med personal som saknar självförsvarsförmåga. De befattningar som besätts med sådan personal är emellertid fördelade på alla högre staber samt ett mycket stort antal förband och andra enheter. Uppgifterna i de nu aktuella befattningarna torde vara ovillkorligt nödvändiga för respektive stabs eller förbands funktionsduglighet. De torde inte kunna tas bort. En nedskärning måste därför drabba andra enheter inom krigsorganisationen varvid lösgjord personal i princip borde ersätta den icke vapenutbildade i de nämnda befattningarna. Ett sådant utbyte är emellertid till stora delar inte en realistisk möjlighet, inte ens på sikt efter omläggning av värnpliktsutbildning m. m. Som har framgått av kapitel 8 (p. 8.2) är nämligen den del av den icke vapenutbildade personalen som utgörs av civila tjänstemän, i flertalet inom försvaret eller som ställs till försvarsmaktens förfogande, i flertalet fall personal som inte kan undvaras och ersättas med värnpliktiga. – Härutöver skulle krigsorganisationen med sådana åtgärder komma att minska med ca 5 %, numerärt motsvarande ca 30 bataljonsenheter.

Även åtgärden att med oförändrad organisation byta ut icke vapenutbildad civil personal i krigsorganisationen mot värnpliktiga i personalreserven stöter på samma hinder. Den skulle dessutom medföra en allvarlig försvagning av personalreserven. Denna reserv är avsedd att ersätta stridsförluster och bör därför inte minskas.

CMU finner att såväl en nedskärning av organisationen som utbyte av icke vapenutbildade mot värnpliktiga i personalreserven innebär orealistiska lösningar som inte kan förordas.

Den organisatoriska väg som återstår att pröva är att avsöndra personal som saknar självförsvarsförmåga och beteckna den som åtföljande de väpnade styrkorna. Avsöndrad personal måste härmed i enlighet med de folkrättsliga reglerna anses tillhöra civilbefolkningen och vara civil. Den får

inte utrustas med militär uniform och bör inte bära vapen men skall medföra fastställd identitetshandling som visar att den har erhållit bemyndigande att åtfölja stridskrafterna.

Dessa förhållanden har redovisats i kapitel 7. Det framgår där att möjlighet, folkrättsligt sett, föreligger att avsöndra befattningshavare från den militära krigsorganisationen och beteckna dem som åtföljande. Men de lösningar man därvid väljer måste vara trovärdiga för motståndaren. I princip torde beteckningen åtföljande endast kunna användas på personal som har tillfälliga uppgifter att fullgöra vid de väpnade styrkorna.

Med beaktande av redovisade förhållanden finner utredningen att avsöndring av en enhet eller del(ar) därav skulle kunna vara lämplig om följande fem förutsättningar är för handen:

- a) personalen inom enheten utgörs helt eller till huvudsaklig del av personal vars förstahandsuppgifter är fackuppgifter utan stridsmässig innebörd
- b) personalen inom enheten har eller kan få arbets- och uppehållsplatser klart åtskilda från annat förbands resp. eget förbands huvuddel
- c) personalens inkvartering är eller kan ordnas skild från militär personal
- d) personalens transporter mellan arbets(uppehålls-)plats och förläggning kan ske skilda från motsvarande transporter av militär personal
- e) personalens uppgifter vid eller inom ett militärt förband är av tillfällig art och inte permanenta.

En översiktlig genomgång av krigsorganisationen visar att möjligheterna att infria förutsättningarna enligt a)–d) knappast torde vara för handen annat än i undantagsfall. Härtill kommer att med få undantag alla uppgifter som i dag finns upptagna på P-tabell måste anses ha stadigvarande karaktär. De torde alltså vara och alltjämt behöva vara "permanenta". Avsöndring av hithörande uppgifter till "åtföljande" torde därför komma att stå i strid med folkrättens mening.

Ett undantag av intresse vill CMU anföra. Det gäller fältartisterna, som i dagens ordning tillhör kategorin civil personal. Såvitt utredningen förstår är fältartisternas uppgifter visserligen av permanent natur eftersom de är upptagna på P-tabell för militärområdesstaberna. De fullgör emellertid sina arbetsuppgifter vid olika militära förband varvid deras arbetsplatser ständigt växlar. De tas därutöver också i anspråk inom övriga delar av totalförsvaret. Deras arbetsuppgifter är vidare även i övrigt av sådan natur att det inte borde ge anledning till missförstånd om de avsöndrades från den militära krigsorganisationen och betecknades som civila som åtföljer stridskrafterna.

CMU föreslår därför att åt överbefälhavaren uppdras att pröva det lämpliga i att avsöndra de f. n. civila fältartisterna från P-tabellverket varvid dessa framdeles borde betecknas som åtföljande då de utövar sin verksamhet vid den militära organisationen.

Utredningens översiktliga genomgångar av krigsorganisationen har inte gett vid handen att en avsöndring från P-tabellerna kan vara aktuell i ytterligare fall. Vad gäller den frivilliga B-personalen, som enligt kungörelsen (1970:301) om frivillig försvarsverksamhet står till förfogande för tillfällig tjänstgöring inom försvarsmakten, behandlar CMU hithörande frågor i kapitel 11.

Avslutningsvis vill CMU i sammanhanget ta upp följande organisatoriska frågor.

I dagens militära krigsorganisation ingår vissa enheter vars förstahandsuppgift är fackmässig, icke stridsinriktad verksamhet som stöd för den övriga militära organisationen. Verksamheten bedrivs i såväl fred som krig. Inom vissa sådana enheter i krigsorganisationen ingår uteslutande eller nästan uteslutande personal som har civil kategoritillhörighet. Som exempel kan nämnas vissa centrala ämbetsverk eller delar därav inom försvarsmakten och vissa verkstadsenheter.

Enligt utredningens mening skulle det vara av värde att överbefälhavaren övervägde det lämpliga i att föra bort sådana enheter ur den P-tabellsatta militära krigsorganisationen. Enheterna och deras personal borde härvid få en från folkrättslig synpunkt civil ställning utan sammankoppling med åtföljande-begreppet. De skulle då ingå i de civila delarna av totalförsvaret. En sådan åtgärd torde förutsätta att aktuella enheter lokalt inte är samgrupperade med militära enheter.

## 9.3 "Juridiska" vägar

### 9.3.1 Inledning

Utredningen finner det vara nödvändigt att, innan den behandlar förutsättningarna för att redan i fredstid ålägga skilda grupper av personal viss militär utbildning, för varje sådan grupp först granska de rättsliga förutsättningarna för att ta den i anspråk inom försvarsmaktens krigsorganisation i såväl krig som fred. CMU finner nämligen att förutsättningen för att kunna i fred ålägga personal erforderlig utbildning för dess uppgifter i den militära krigsorganisationen bör vara att denna personal också har en ovillkorlig skyldighet att ingå i denna organisation. De personalgrupper som i sammanhanget är aktuella att granska är

- frivillig A- och B-personal,
- försvarsmaktens civila tjänstemän samt
- f. n. civil personal som tillförs försvarsmakten från civila myndigheter och organ.

Inom kategorin civil personal i krigsorganisationen finns härutöver ytterligare en rekryteringsgrupp som i vissa fall kan innehålla personal som saknar vapenutbildning och självförsvarsförmåga. Denna grupp är krigsfrivillig personal. CMU finner det därför vara nödvändigt att även granska förutsättningarna att ålägga krigsfrivillig personal den utbildning som kan behövas.

### 9.3.2 Frivillig A- och B-personal

Den frivilliga A- och B-personalen utgörs av personal, till huvuddelen kvinnor, som av frivilligorganisationerna ställs till förfogande för försvarsmaktens krigsorganisation. Tjänstgöringen äger rum på grundval av ett åtagande som har formen av ett skriftligt avtal (kontrakt) mellan personen i

fråga och vederbörlig militär myndighet.

Det skriftliga avtalet (kontraktet) är grunden för den tjänstgöringsskyldighet som den enskilde åtar sig. Tjänstgöringsskyldigheten omfattar skyldighet att fullgöra dels repetitionsutbildning i fredstid, dels den tjänstgöring vid krig och krigsfara som behövs med hänsyn till verksamheten inom totalförsvaret. Frivillig A- och B-personal får inte säga upp avtalet vid krig eller krigsfara eller då värnpliktiga inkallas till beredskapsövning jämlikt 27 § 2 mom. värnpliktslagen (1941:967).

A- och B-personalen är vidare krigsmän under den tid då de är tjänstgöringsskyldiga (jfr kap. 5, p. 5.5). De är därmed underkastade samma lydnesskyldighet som de värnpliktiga m. fl. Denna lydnesskyldighet får anses omfatta all verksamhet som på ett naturligt sätt hör samman med personalens uppgifter i krigsorganisationen. Bruk av eldhandvapen är härvid inte något undantag.

Utredningen finner det därmed vara klarlagt att A- och B-personal som krigsplaceras inom det militära försvaret kan åläggas att bära och bruka eldhandvapen samt att den i fredstid kan åläggas vapenutbildning. CMU anser det emellertid vara lämpligt att från nämnda ålägganden undanta A- och B-personal i sjukvårdstjänst. Dessa grupper bör enligt utredningens mening inte åläggas men beredas tillfälle att gå genom vapenutbildning.

Som har framgått av kapitel 2 (p. 2.4) har vapenutbildning som ger förmåga att använda ett eldhandvapen hitintills inte varit obligatorisk för A- och B-personal. Denna har vid tjänstgöring inom krigsorganiserad militär enhet inte heller ålagts att bära och bruka eldhandvapen. Ett krav på vapenutbildning och bruk av eldhandvapen för A- och B-personal i kombattantbefattningar kan därför i vissa fall komma att möta invändning från sådana enskilda för vilka det inte gjorts klart att detta ingår i utbildnings- resp. tjänstgöringsåtagandet. CMU föreslår därför att följande åtgärder vidtas beträffande A- och B-personal som utbildas för och krigsplaceras i kombattantbefattningar inom det militära försvaret

- all personal orienteras vid antagning till grundutbildning om att den enskilde är skyldig att gå genom utbildning i bruk av vapen och försvar av arbetsplats m. m. samt att då så krävs bära och bruka vapen vid utövandet av sina krigsuppgifter
- i avtalsformulären görs ett tillägg som innebär att den enskilde åtar sig att öva sig i vapenbruk samt att då så krävs bära och bruka eldhandvapen vid utövandet av sina krigsuppgifter. Redan avtalsbunden personal skall, senast då nuvarande avtal förnyas, särskilt upplysas om detta tillägg i avtalet
- under en övergångstid bör vidare personal som under löpande avtalsperiod fullgör kontraktensliga tjänstgöring ges möjlighet att gå genom viss del av den kompletterande utbildning som krävs (jfr även kap. 16).

A- och B-personal som utbildas för och krigsplaceras i befattningar för konventionsskyddad sjukvårdspersonal bör orienteras om att folkrätten ger den enskilde rätt att vara beväpnad och använda vapen till självförsvar eller till försvar av de sjuka och sårade och att den enskilde har möjlighet att gå genom vapenutbildning.

Det bör också observeras att det under en övergångsperiod kommer att

finnas ett antal krigsplacerade som inte innehar erforderlig militär förmåga. Detta kommer att gälla för såväl nu behandlad personal som den personal som CMU behandlar i följande två punkter. Utredningen återkommer till denna fråga i kapitel 16.

### 9.3.3 Försvarsmaktens civila tjänstemän

Försvarsmaktens civila tjänstemän tillhör redan i fredstid försvarsmakten genom att de är anställda vid en myndighet i försvarsmaktens fredsorganisation. För denna personal gäller att anställningen inte är begränsad till arbete enbart inom fredsorganisationen. Även när myndigheten organiseras om och helt eller delvis uppgår i en enhet inom försvarsmaktens krigsorganisation gäller ingångna anställningsavtal. Den enskilde är alltså skyldig att även under sådana förhållanden utföra de arbetsuppgifter som åläggs honom och, på samma sätt som i fredsorganisationen, vara införstådd med förändringar av olika slag, t. ex. i fråga om arbetets organisation, lokalisering m. m.

CMU finner sålunda att försvarsmaktens civila tjänstemän är skyldiga att ingå och tjänstgöra i den militära krigsorganisationen. Detta gäller under såväl krig och beredskapstillstånd som fredsförhållanden.

CMU finner att det för försvarsmaktens civila tjänstemän liksom när det gäller frivillig A- och B-personal, inte kan dras någon principiell gräns mellan vapentjänst och annan verksamhet. Om vapentjänst utgör en ofrånkomlig del av arbetsuppgifterna – som har framgått är det CMU:s uppfattning att så är fallet i krigsorganisationen – är den anställde skyldig att fullgöra också denna uppgift.

Utredningen finner alltså att försvarsmaktens civila tjänstemän kan åläggas att i krigsorganisationen bära och bruka vapen. CMU anser det därmed vara naturligt att de i fredstid också kan åläggas den utbildning som erfordras för att de skall kunna lösa sina krigsuppgifter.

För de civila tjänstemännen inom försvarsmakten – främst de som inte genom värnplikten har vapenutbildats – torde gälla att de f. n. i stor utsträckning inte helt har klart för sig vad som kan komma att krävas av dem under krig. Det är också sannolikt att många inte heller känner till vilka förberedelser i form av utbildning och övning i fredstid som myndigheten, hos vilken de är anställda, har rätt att ålägga dem.

För att säkerställa att nu anställd personal och att de som framdeles anställs som civila tjänstemän inom försvarsmakten kan ges erforderlig utbildning och övning för sina krigsuppgifter föreslår CMU följande åtgärder

- alla civila tjänstemän som nu är i tjänst inom försvarsmakten orienteras om att de har ovillkorlig skyldighet att ingå och tjänstgöra i den militära krigsorganisationen samt om krigets krav på personalen inom denna organisation. Civila tjänstemän som saknar utbildning i självskydd, självförsvar och/eller för aktuell befälsbefattning orienteras härutöver om den utbildning som de kan behöva bibringas och om skyldigheten att gå genom denna utbildning.
- personal som framdeles anställs som civila tjänstemän orienteras på motsvarande sätt före anställningen.

CMU noterar i detta sammanhang att genom värnpliktsverkets försorg numera följande föreskrift har tillkommit: "I samband med anställning informeras den civile tjänstemannen att han kan komma att tas i anspråk för krigsplacering samt vad det innebär".

Det kan slutligen konstateras att civil tjänsteman liksom en värnpliktig eller en frivillig har möjlighet att anföras samvetsbetänkligheter mot vapenbruk och härmed få sin sak prövad. Utredningen finner att civil tjänsteman som anför samvetsbetänkligheter mot utbildning med vapen bör kunna omplaceras eller sägas upp av den myndighet som anställt honom/henne. En förutsättning för uppsägning måste vara att den som innehar den civila befattningen i fredsorganisationen är och måste vara krigsplacerad i en viss befattning i krigsorganisationen som fordrar de speciella kvalifikationer vilka endast återfinns hos den som i fred bestrider motsvarande civila befattning samt att omplacering till annan befattning inte är möjlig att genomföra.

Vad gäller övergångsordningar återkommer CMU till denna fråga i kapitel 16.

#### 9.3.4 Civil personal som tillförs försvarsmakten från civila myndigheter och organ

Den civila personal som tillförs försvarsmakten från civila myndigheter och organ utgörs av såväl värnpliktig som icke värnpliktig personal. Utredningen har i detta sammanhang inte anledning att behandla frågor rörande värnpliktig civil personal eftersom den står till förfogande med stöd av en plikttag och kan förutsättas ha åtminstone erforderlig vapenutbildning.

Vad gäller grund för ianspråktagande av icke värnpliktig civil personal som ställs till försvarsmaktens förfogande konstaterar CMU följande.

För en stor och betydelsefull grupp föreligger redan nu erforderlig grund för ianspråktagande i krigsorganisationen under beredskapstillstånd eller krig. CMU åsyftar här den civila sjukvårdspersonal som jämlikt lagen (1981:292) om tjänsteplikt för hälso- och sjukvårdspersonal samt veterinärpersonal m. m. åläggs tjänsteplikt. CMU bedömer att nämnda lag i och för sig säkerställer att huvuddelen av erforderlig civil sjukvårdspersonal ställs till förfogande för försvarsmaktens krigsorganisation. Lagen ger däremot f. n. inte stöd för att i fredstid ge hälso- och sjukvårdspersonal den utbildning som den behöver för sin krigsuppgift eller att öva den i krigsorganisationen.

Enligt vad CMU har inhämtat överväger utredningen om sjukvården i krig (USIK, S 1976:05) bl. a. frågan om att utvidga den nu för läkarpersonal gällande utbildningsplikten i fredstid till att omfatta även andra grupper av hälso- och sjukvårdspersonal. En sådan utvidgad utbildningsplikt skulle bl. a. säkerställa att all hälso- och sjukvårdspersonal får den utbildning och övning som erfordras för dess uppgifter dels vid vissa katastrofall, dels under krig.

CMU finner för egen del det vara nödvändigt att en utbildningsplikt i fredstid tillkommer för den civila hälso- och sjukvårdspersonal som ställs till förfogande och krigsplaceras inom det militära försvaret. En sådan utbildningsplikt bör omfatta skyldighet att gå genom bl. a. viss utbildning i skydd mot olika stridsmedel och i förekommande fall befälsutbildning samt

skyldighet att gå genom viss repetitionsutbildning för att befästa och vidmakthålla de krigsplacerades förmåga. Längden av repetitionsutbildningsskyldigheten förutsätts vara densamma som för frivillig A-personal. Vapenutbildning med självförsvarsförmåga som mål förutsätts vara frivillig för denna personalgrupp i likhet med vad i det föregående angetts böra gälla för motsvarande A- och B-personal.

Grunden för att under beredskapstillstånd och krig ta i anspråk annan personal än sjukvårdspersonal som ställs till förfogande av civila myndigheter och organ synes vara osäker. Hänvisning sker i dag till att vederbörlig myndighet har bemanningsansvar för vissa befattningar inom försvarsmaktens krigsorganisation och till att den enskilde är anställd vid aktuell myndighet. CMU sätter i fråga om detta är tillräcklig grund för att tvångsvis föra över en anställd vid en myndighet utanför försvarsmakten till den militära krigsorganisationen under beredskapstillstånd och krig.

De myndigheter som f. n. har bemanningsansvar för befattningar inom försvarsmaktens krigsorganisation är främst postverket vad gäller fältpostpersonal och luftfartsverket vad gäller flygtrafikledningspersonal.

Inom postverket är antalet tjänstemän (män och kvinnor) som kan komma i fråga för krigsplacering som fältpostpersonal stort. Enligt vad CMU har inhämtat har postverket inte haft några svårigheter att efter frivilligt åtagande tillsätta de krigsbefattningar för fältpostpersonal för vilka verket har bemanningsansvar. Om svårigheter trots allt skulle uppstå torde det alltid finnas möjlighet att med stöd av värnpliktslagen ta i anspråk erforderlig manlig postpersonal för fältpostuppgifter i krigsorganisationen. Antalet anställda inom postverket är nämligen stort. Behovet för försvarsmakten utgör en ringa del därav. CMU finner därför att nuvarande förhållanden ger tillräckliga möjligheter att tillförsäkra försvarsmakten erforderlig personal från postverket.

Inom luftfartsverket är förhållandet delvis annorlunda eftersom försvarsmakten för sin krigsorganisation kommer att behöva ta i anspråk huvuddelen av all vid luftfartsverket anställd civil flygtrafikledningspersonal. Bland personal som sålunda behöver tas i anspråk ingår även kvinnor samt män som inte kan tas i anspråk med stöd av värnpliktslagen. Vad gäller grunderna för att i försvarsmaktens krigsorganisation ta i anspråk nämnda grupper av civil flygtrafikledningspersonal noterar CMU följande.

I anslutning till omorganisationen av luftfartsverket och integrationen av de civila och militära flygtrafikledningsorganisationerna (prop. 1975:81, TU 1975:16, rskr 1975:197) slöts huvudavtal mellan luftfartsverket och chefen för flygvapnet om flygtrafiktjänst. I avtalet angavs följande om flygtrafikledningspersonalen.

Flygtrafikledningspersonal kan uttagas till tjänstgöring inom krigsorganisation som fackman utan att inkallelse har skett. Sådan tjänstgöring vid krig och krigsfara skall grundas på tjänsteförlängning enligt principerna för arbetstagare hos staten i övrigt (LOA 5:2).

Genom beslut den 22 december 1977 godkände regeringen det föreslagna huvudavtalet mellan luftfartsverket och chefen för flygvapnet om flygtrafiktjänst.

CMU finner att det av regeringen godkända huvudavtalet i och för sig ger

grund för att ta i anspråk civil flygtrafikledningspersonal inom försvarsmaktens krigsorganisation. Enligt CMU:s mening säkerställer huvudavtalet däremot inte att icke vapenutbildad flygtrafikledningspersonal redan i fredstid kan ges erforderlig vapenutbildning m. m. för uppgifterna inom krigsorganisationen samt att i fredstid all här aktuell personal övas i denna organisation.

Det anförda ger vid handen att bestämmelser om skyldighet för flygtrafikledningspersonal att gå genom dels viss vapenutbildning m. m., dels repetitionsutbildning bör tillkomma. CMU föreslår att sådana bestämmelser utfärdas och intas i t. ex. villkoren för anställning vid luftfartsverket. Det synes även vara lämpligt att personal som anställs som civila tjänstemän vid luftfartsverket i konsekvens med detta orienteras om skyldigheten att såväl ingå i den militära krigsorganisationen som vid behov gå genom både den utbildning för en krigsbefattning som erfordras och den repetitionsutbildning som behövs för att upprätthålla krigsplaceringsförmågan. Den senare utbildningen bör ha samma omfattning som för A-personal.

Vad gäller övergångsordningar återkommer CMU till denna fråga i kapitel 16.

### 9.3.5 Krigsfrivillig personal

Bestämmelser angående antagning av krigsfrivilliga återfinns i Kbr den 4 september 1959 med ändring den 1 juli 1970 (TKG 700208, saknr 123).

Jämlikt dessa bestämmelser kan krigsfrivillig förbinda sig att tjänstgöra i militär, civilmilitär eller civil befattning inom försvarsmaktens krigsorganisation. Hans åtagande gäller härvid tjänstgöring antingen under beredskapsövning samt under beredskaps- och krigstillstånd eller endast under beredskaps- och krigstillstånd. Den krigsfrivillige är alltså inte skyldig att under vanliga fredsförhållanden åta sig någon utbildning för sin krigsbefattning eller att tjänstgöra i sin krigsbefattning under krigsförbandsövning eller särskild övning. Enligt bestämmelserna må han dock efter eget åtagande genomgå utbildning och fullgöra tjänstgöring utöver den tjänstgöring som krigsfrivilligavtalet anger.

CMU anser det vara principiellt mindre lyckligt att de som antas som krigsfrivilliga inte samtidigt är skyldiga att åta sig en viss tjänstgöring i fredstid för deltagande i repetitionsutbildning för krigsorganisationen. Ett åtagande om viss tjänstgöring i fredstid förutsätter emellertid, med hänsyn till krigsförbandens utbildningsrytm, att den krigsfrivillige förbinder sig att tjänstgöra i krigsorganisationen under en längre tidsperiod än vad som f. n. sker. Nu använda formulär för krigsfrivilligavtal anger nämligen bl. a. följande avtalsbestämmelse: "Detta avtal är bindande t. o. m. utgången av kalenderåret närmast efter det under vilket avtalet tecknats. Har uppsägning från endera parten inte skett före 1/11 det år t. o. m. vilket avtalet är bindande är avtalet för varje gång förlängt med ett kalenderår".

CMU finner att krigsfrivilligavtalen i princip borde tecknas för en något längre tidsperiod, förslagsvis fyraårsperiod, och innehålla bestämmelsen att den krigsfrivillige åtar sig tjänstgöring även för repetitionsutbildning eller annan däremot svarande utbildning i fredstid. CMU anser vidare att det vore

lämpligt att sådan tjänstgöring i fred är av samma omfattning som den som åvilar frivillig A-personal.

Av gällande bestämmelser för antagning av krigsfrivilliga framgår att som krigsfrivillig bl. a. må antagas den som är frikallad från värnpliktens fullgörande och som på grund av civila kvalifikationer lämpligen kan användas i försvarsmaktens krigsorganisation. CMU finner det vara nödvändigt att den icke vapenutbildade som åtar sig tjänstgöring som krigsfrivillig samtidigt också åtar sig att i fred gå genom den utbildning i fråga om självskydd, vapentjänst och i förekommande fall utbildning för en befälsbefattning som erfordras för krigsplacering i försvarsmaktens krigsorganisation.

Utredningen föreslår att

- gällande bestämmelser om antagning av krigsfrivilliga kompletteras med föreskrifter att den som antas som krigsfrivillig också skall förbinda sig till dels, i förekommande fall, att vid behov gå genom den utbildning som erfordras för avsedd krigsbefattning, dels krigsplacering under en fyraårsperiod och att under denna tid fullgöra viss tjänstgöring i fred i form av repetitionsutbildning. Den senare föreslås få samma omfattning som för A-personal
- formulären för krigsfrivilligavtal ändras i enlighet härmed.

## 9.4 Överväganden och förslag rörande behovet av utbildning

### 9.4.1 Allmänt

Utredningens överväganden och förslag i denna punkt (p. 9.4) rörande behovet av grundutbildning av personal berör uteslutande den del av utbildningen som ibland benämns allmänmilitär utbildning och som i frivilligutbildningen benämns allmän försvarsutbildning. Nuvarande befattningsutbildning för A- och B-personal berörs inte av utredningens förslag.

Den allmänmilitära utbildning som CMU finner vara aktuell att bibringa personal som inte till alla delar uppfyller de krav (jfr p. 9.1) som utredningen har funnit bör ställas på personalen inom den militära krigsorganisationen är följande

#### *All personal*

- viss försvarsupplysning och utbildning i folkrättens regler
- utbildning i självskydd, dvs. skydd mot vapenverkan av olika slag, skydd mot A-, B- och C-stridsmedel samt första hjälpen vid stridsskada och olycksfall
- utbildning i självförsvar med eldhandvapen så att den enskilde i ett nödläge kan försvara sig själv – nödvärn. För A- och B-personal och civil personal som tillförs försvarsmakten från civila myndigheter och organ och som tas i anspråk i befattningar för konventionsskyddad personal förutsätts utbildningen enligt denna punkt vara frivillig.

*Kombattanter*

- utbildning till förmåga att delta i försvar av egen verksamhet/arbetsplats/uppehållsplats eller motsvarande.

*Konventionsskyddad sjukvårds- och sjuvårdspersonal*

- utbildning till förmåga att försvara personal som är under dess vård. Även denna utbildning förutsätts vara frivillig för A- och B-personal och för personal som tillförs försvarsmakten från civila myndigheter och organ.

*Befälspersonal bland kombattanter*

- utbildning till förmåga att verka som befäl enligt folkrättens krav
- utbildning till förmåga att leda underlydande vid försvar av egen verksamhet/arbetsplats/uppehållsplats eller motsvarande.

*Befälspersonal bland konventionsskyddad sjukvårds- och sjuvårdspersonal*

- utbildning till förmåga att verka som befäl enligt folkrättens krav.

Kostnadsaspekter m. m. gör att utredningen finner att utbildningen måste begränsas till vad som erfordras för att personalen skall uppfylla ställda minimikrav. En stor del av nu aktuell personal har sina uppgifter i krigsorganisationen förlagda till stationära anläggningar som finns redan i fred. Det torde därför finnas förutsättningar att inom en för alla gällande minsta tid i viss mån anpassa utbildningen efter förhållandena på respektive verksamhetsplats eller huvudtyper av sådana.

Då det gäller att klarlägga minimibehovet av tid för utbildning av personal som saknar föregående militär utbildning har CMU funnit det vara av intresse att närmare studera den utbildning som f. n. bibringas viss driftvärnspersonal. Driftvärnets militära uppgifter är nämligen huvudsakligen bevakning och försvar av egen stationär anläggning och arbetsplats, dvs. uppgifter som i stort sammanfaller med de uppgifter som utredningen funnit böra som minimum kunna lösas av alla kombattanter. CMU ställer dock inte kravet att alla kombattanter skall kunna delta i bevakning av egen stationär anläggning.

Vad gäller driftvärnets utbildning konstaterar CMU följande. Efter beslut (prop. 1977/78:185, FöU 1978/79:1, rskr 1978/79:2) om att öppna befattningar för meniga inom driftvärnets för kvinnor har regeringen den 2 augusti 1979 gett chefen för armén i uppdrag att genomföra försöksverksamhet med kvinnor i driftvärn i enlighet med förslag av rikshemvärnschefen.

Försöksverksamheten omfattar bl. a. försök med grundläggande hemvärnsutbildning för kvinnor med mål att kvinnor skall kunna rekryteras till befattningar för menig inom driftvärnets. Eftersom kvinnor inte omfattas av värnplikten måste de före krigsplacering i befattning som ordinarie driftvärnsman gå genom en särskild militär utbildning.

Utbildningen genomförs dels som sammanhållen utbildning i form av veckokurser om totalt 120 timmar, dels genom deltagande i den kontrakterade utbildningen vid egen driftvärnsenhet om minst 20 och högst 50 timmar per år. Utbildningen beräknas totalt omfatta omkring 160 timmar.

Utbildningen under veckokurserna omfattar bl. a. vapentjänst, strid (terrängtjänst), skydd, fältarbeten, sjukvårdstjänst och försvarsupplysning (jfr utbildningsplan i bilaga 2).

Vid granskning av denna särskilda militära utbildning för kvinnor måste följande förhållanden beaktas.

Som har framgått sker utbildningen av kvinnor till driftvärnsmän som försöksverksamhet som skulle vara avslutad den 30 juni 1982. Rapport över försöksverksamheten skulle vara regeringen till handa före den 30 september 1982. Det är alltså nu för tidigt att dra några bestämda slutsatser av försöksverksamheten och utbildningen. Utredningen har emellertid under hand inhämtat att hittillsvarande erfarenheter är positiva.

Ett annat förhållande att beakta är att de kvinnor som går genom utbildningen till driftvärnsmän samtliga är frivilliga och får förutsättas ha vilja och intresse att delta i och genomföra utbildningen. Samma förhållande kan fortsättningsvis förväntas gälla även för nyanställda civila tjänstemän inom försvarsmakten. Även här är det fråga om frivilligt val, i detta fall av ett yrke i vilket uppgifterna i krigsorganisationen utgör en viktig del. Däremot ter det sig naturligt att under en övergångsperiod samma vilja och intresse inte spontant kan påräknas hos alla de redan anställda eftersom de i många fall inte vid anställningstillfället har informerats om sina uppgifter i krigsorganisationen.

Detta ställer i sin tur ökade krav på försvarsupplysning för aktuell personal och att den utbildning som bibringas dem är effektiv och upplevs som meningsfull av den enskilde. Av intresse i sammanhanget är att konstatera att kvinnliga anställda inom försvarsmakten visat stort intresse för utbildningen till driftvärnsmän.

Det nu sagda bedömer utredningen också vara giltigt för sådana civila tjänstemän, anställda utanför försvarsmakten, som regelmässigt är avsedda att tas i anspråk för uppgifter inom försvarets krigsorganisation. Även här gäller vid nyanställning att man frivilligt väljer ett yrke i vilket en väsentlig del av uppgifterna är att ingå i det militära försvarets krigsorganisation. För redan anställda synes förhållandena däremot vad gäller motivation för nu aktuell utbildning vara jämförliga med vad som har sagts om försvarets civila tjänstemän.

#### 9.4.2 Överväganden och förslag rörande grundutbildning av meniga kombattanter och menig, konventions-skyddad personal

Utredningen finner att den i föregående punkt redovisade grundläggande hemvärnsutbildningen för kvinnor ungefärligen svarar mot vad utredningen bedömer vara behovet av grundutbildning för aktuella personalgrupper bland meniga kombattanter. Som framgår av utbildningsplanen omfattar denna utbildning totalt 120 timmar eller tre veckor. CMU anser att grundutbildningen av meniga kombattanter bör omfatta minimum 120 timmar eller tre veckor och att den bör ges samma innehåll i stort som den grundläggande hemvärnsutbildningen för kvinnor.

Med hänsyn till det ekonomiska läget vill dock utredningen föreslå att försöksvis, under t. ex. en treårsperiod, prövas att begränsa den föreslagna minimiutbildningen av menig kombattant till 80 timmar eller två veckor.

Härvid bör åt överbefälhavaren och försvarsgrenscheferna uppdras att göra den avvägning av utbildningens innehåll som bedöms lämplig inom den kortare tidsramen.

I detta sammanhang kan vidare konstateras att också den allmänmilitära utbildningen för svensk kvinnlig FN-personal omfattar två veckor dock med totalt 100 timmar. Det kan vidare noteras att målet för nämnda allmänmilitära utbildning är att "ge den enskilde förmåga att – ensam eller i samverkan med andra – aktivt försvara sig själv och de värden som förvaltas av FN".

För konventionsskyddad personal bedömer utredningen att väsentliga begränsningar av den i bilaga 2 angivna utbildningen är möjliga. Bl. a. synes utbildningen i vapentjänst kunna minskas. För A- och B-personal i sjukvårdstjänst samt för sjukvårdspersonal som ställs till förfogande av socialstyrelsen bör vapenutbildningen vara frivillig. Eldexercis, strid i grupp och viss utbildning i fältarbeten bör helt utgå.

Eftersom sjukvårdspersonal som ställs till försvarsmaktens förfogande kan förutsättas ha fullgod sjukvårdsutbildning torde även denna del av utbildningen kunna utgå.

CMU räknar med att civil tjänsteman inom försvarsmakten som krigsplaceras i befattning för konventionsskyddad personal i försvarsmaktens krigsorganisation behöver bibringas minimum ca 40 timmars allmänmilitär grundutbildning. För A- och B-personal i sjukvårdstjänst samt för sjukvårdspersonal som ställs till försvarsmaktens förfogande räknar utredningen med något färre antal timmar obligatorisk allmänmilitär grundutbildning. De som så önskar bör härutöver beredas tillfälle att gå genom vapenutbildning.

#### 9.4.3 Överväganden och förslag rörande grundutbildning av befälspersonal

Icke vapenutbildad befälspersonal bland kombattanterna bör enligt CMU:s mening ges dels den minimiutbildning som alla kombattanter bör ha (jfr föregående punkt), dels förmåga att leda underlydande vid försvar av egen verksamhet/arbetsplats. Sådan förmåga bör också bibringas den f. n. civila befälspersonal bland kombattanterna som under sin grundutbildning som värnpliktiga utbildats för menigbefattning i krigsorganisationen.

Utredningen bedömer att erforderlig befälsutbildning bör kunna inrymmas inom minimum ca 40 timmar, dvs. högst en vecka vid sammanhållen utbildning. Utbildningen synes böra innehålla bl. a. följande

- försvarsupplysning och utbildning i folkrättens regler
- ledarskapsutbildning
- övningar i att leda strid (försvar i nödläge) med grupp
- chefs åtgärder för skydd då egen enhet utsätts för eldverkan eller utsätts för A-, B-, C- eller brandstridsmedel samt
- sjukvårdstjänst, främst vad avser åtgärder på skadeplats.

Befälsutbildningen bör utformas efter de lokala förhållandena på vissa huvudtyper av krigsarbetsplatser. Det som exempelvis en f. n. civil, icke befälsutbildad chef för en mindre verkstad behöver kunna för att leda

försvaret av arbetsplatsen torde, enligt utredningens mening, inte till alla delar vara erforderligt för en f. n. civil chef för en plottinggrupp i en bergskyddad stridsledningscentral.

Vad gäller längden av här föreslagna befälsutbildning kan som jämförelse nämnas att den allmänmilitära gruppbefälsutbildning som f. n. ges vissa gruppbefäl inom flygvapnet omfattar 44 timmar. Utbildningen har som mål att bl. a. bibringa dessa värnpliktiga någon förmåga att biträda chef för motståndsnäste, att leda förberedelser och strid samt någon förmåga att föra spanings- och bevakningspatrull. Innehållet är avpassat med utgångspunkt i dessa mål.

För konventionsskyddad f. n. civil personal i befälsställning räknar CMU inte med något behov av befälsutbildning vad avser bruk av vapen m. m. Allt konventionsskyddat befäl bör däremot ges ledarskapsutbildning, försvarsupplysning och utbildning i folkrättens regler i erforderlig omfattning. Denna utbildning bör kunna inrymmas inom högst ca 20 timmar.

Utredningen finner att det bör ankomma på överbefälhavaren och försvarsgrenscheferna att närmare utforma de olika typer av befälsutbildning som erfordras för i denna punkt behandlad befälspersonal.

#### 9.4.4 Överväganden och förslag rörande repetitionsutbildning

Den i p. 9.4.2–9.4.3 föreslagna grundutbildningen, för att tillgodose att skilda grupper av militär personal fyller de av utredningen angivna minimikraven på personal inom den militära krigsorganisationen, är allmänt sett mycket kort. Detta framgår bl. a. vid en jämförelse mellan utredningens förslag och den grundläggande hemvärnsutbildningen för kvinnor i driftvärnet. För kvinnor som utbildas för driftvärn gäller att krigsplacering i stridande befattning förutsätter såväl genomgång av den grundläggande hemvärnsutbildningen (om totalt 120 timmar), som fullgörande av två års kontrakterad utbildning, dvs. ytterligare minst 40 timmars utbildning. De uppnådda färdigheterna vidmakthålls därefter under fortsatt kontrakterad utbildning som för menig inom hemvärnet uppgår till 20 timmar och för befäl till högst 50 timmar per år.

CMU finner det vara nödvändigt att den i p. 9.4.2–9.4.3 föreslagna grundutbildningen, av personalgrupper som i dagens krigsorganisation inte fyller angivna krav på militärt kunnande, fullföljs och att personalens militära förmåga befasts och vidmakthålls inom ramen för personalens tjänstgöringsskyldighet.

CMU föreslår därför att del av den tjänstgöringsskyldighet som f. n. åvilar A- och B-personal och som av CMU har föreslagits tillkomma för dels personal som ställs till försvarsmaktens förfogande, dels krigsfrivillig personal utnyttjas för att befasta och vidmakthålla de krigsplacerades förmåga till självskydd, självförsvar etc.

Även de civila tjänstemän inom försvarsmakten som är krigsplacerade i dess krigsorganisation måste få sin förmåga till självskydd, självförsvar, försvar av arbetsplats och – i förekommande fall – befälsförmåga befast och vidmakthållas. Utredningen föreslår att sådan repetition av kunskaper m. m. som har inhämtats under grundutbildningen sker i samband med att de

tjänstgör i egna krigsbefattningar under repetitionsutbildning inom krigsorganisationen. För tjänstemän som är krigsplacerade inom enheter som inte inkallas till krigsförbandsövningar bör erforderlig repetition i stället ske i form av kortare övningar. CMU räknar med att dessa totalt per år bör omfatta ca 20 timmar för personal i menigbefattning och högst 50 timmar för personal i befälsbefattning.

De föreslagna tiderna för såväl grundutbildning som repetitionsutbildning bör betraktas som hårt pressade tider. Det är därför angeläget att all aktuell personal uppmuntras att delta i olika former av frivillig utbildning för att utveckla och befästa sina kunskaper. För A- och B-personal, för krigsfrivillig personal och för civila tjänstemän utanför försvarsmakten blir härvid frivilligorganisationernas hemortsutbildning av särskilt intresse. Vad gäller försvarsmaktens civila tjänstemän finner CMU det vara rimligt och lämpligt att i den fortbildning som normalt genomförs för dem även i erforderlig utsträckning tas med moment av utbildning för krigsuppgifterna.

#### 9.4.5 Vissa samordningsfrågor

Den av CMU föreslagna grundutbildningen för personal som helt saknar föregående allmänmilitär utbildning skall, som har framgått, anordnas för följande huvudgrupper av personal som ingår i försvarsmaktens krigsorganisation

- menig, kombattant
- menig, konventionsskyddad personal
- befäl, kombattant och
- befäl, konventionsskyddad personal.

Utredningen utgår från att grundutbildningen för varje sådan huvudgrupp kommer att få samma innehåll i stort oavsett om de som skall gå genom grundutbildningen är anställda inom försvarsmakten eller ställs till förfogande av myndighet utanför försvarsmakten eller är A- eller B-personal. CMU anser därför att alla möjligheter att samordna utbildningen av de skilda personalgrupperna bör tas till vara för att därigenom begränsa kostnaderna för utbildningen. Detta gäller såväl erforderliga föreskrifter, utbildningsplaner och anvisningar som det praktiska genomförandet av utbildningen.

Utredningen bedömer att det t. ex. bör vara möjligt att låta elever ur frivilligorganisation delta i utbildning som anordnas för t. ex. civila tjänstemän vid ett fredsförband eller att låta civil tjänsteman delta som elev i kurs som anordnas för frivillig personal. CMU finner det vidare vara naturligt att utbildningen inom garnison samordnas såväl mellan fredsförband ur samma försvarsgren som mellan fredsförband ur skilda försvarsgrenar.

#### 9.4.6 Sammanfattning

Sammanfattningsvis föreslår CMU att följande huvudtyper av minimiutbildning tillkommer för att säkerställa erforderlig kompetens (jfr p. 9.1) hos all personal inom försvarsmaktens krigsorganisation som inte har gått genom värnpliktsutbildning eller därmed jämförbar utbildning.

□ *Grundutbildning av meniga kombattanter*

Utbildningen skall ge personalen förmåga till självskydd och förmåga att delta i försvar av egen verksamhet/arbetsplats samt kunskaper i folkrätt. Utbildningen bör anpassas efter lokala förhållanden. Den bör omfatta minimum 120 timmar eller tre veckor, under en försöksperiod dock minimum 80 timmar eller två veckor.

□ *Grundutbildning av menig, konventionsskyddad personal*

Utbildningen skall ge personalen förmåga till självskydd samt, i förekommande fall, förmåga till självförsvar och försvar av personal som är under dess vård samt kunskaper i folkrätt. Utbildningen bör för civil tjänsteman inom försvarsmakten omfatta minimum 40 timmar eller en vecka. För A- och B-personal samt för personal som tillförs försvarsmakten, vilka förutsätts inte bli ålagda vapenutbildning, bör utbildningen kunna inrymmas inom något färre antal timmar. Sådan personal bör däremot efter egen önskan beredas tillfälle att gå genom vapenutbildning.

□ *Grundutbildning av befälspersonal*

Utbildningen skall ge befälspersonalen bland kombattanterna oavsett nivå förmåga att verka som befäl i enlighet med folkrättens regler och förmåga att leda underlydande vid försvar av egen verksamhet/arbetsplats. Denna utbildning, som förutsätter att den enskilde redan har förmåga till självskydd och självförsvar, bör omfatta minimum ca 40 timmar eller en vecka.

För konventionsskyddat befäl begränsas befälsutbildningen till att ge förmåga att verka som befäl i enlighet med folkrättens regler. Denna befälsutbildning bör därför kunna bli av mindre omfattning än den för befäl bland kombattanterna, uppskattningsvis högst ca 20 timmar.

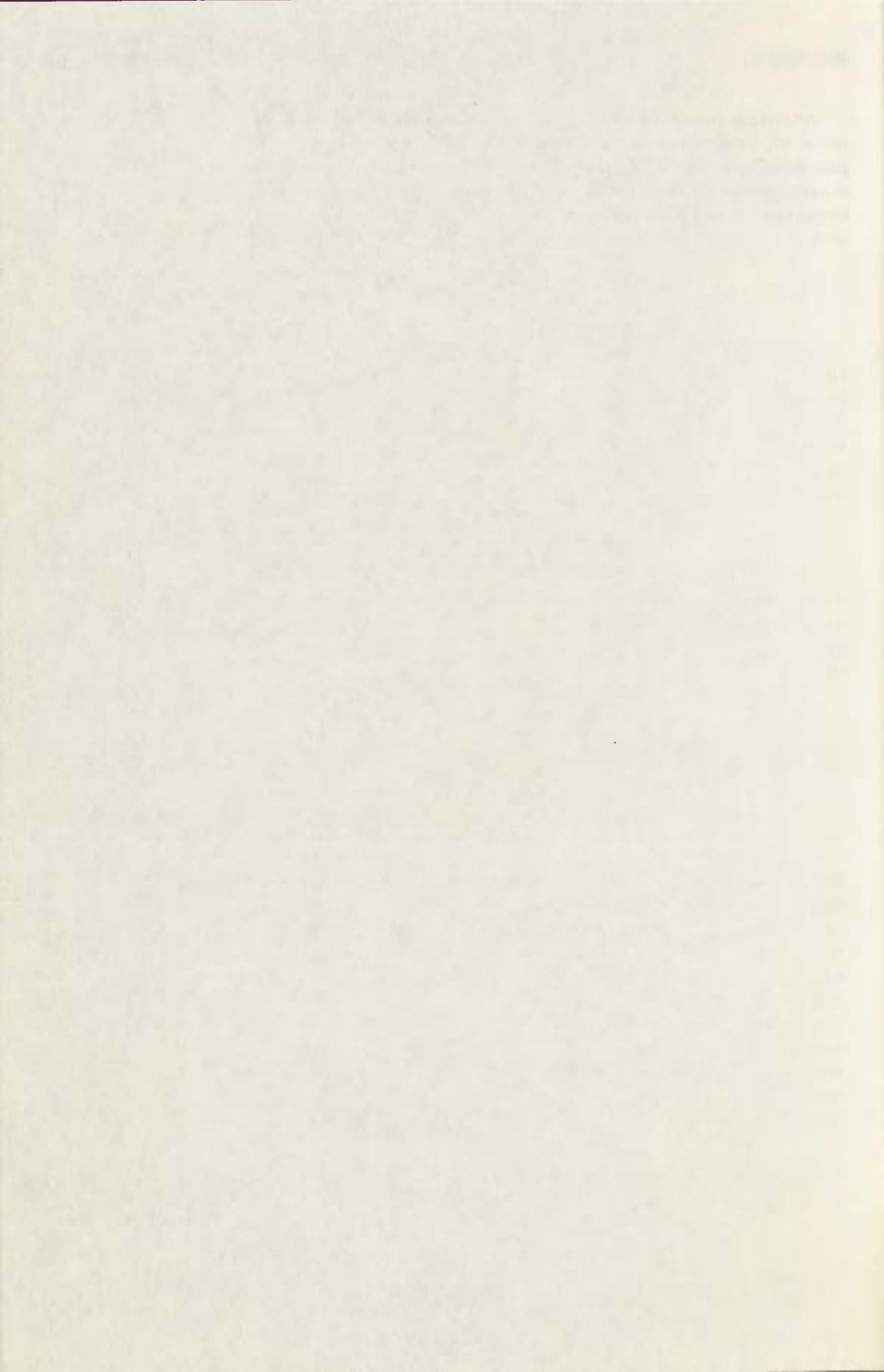
□ *Repetitionsutbildning*

CMU har funnit att all personal som ingår i den militära krigsorganisationen har behov att få sin genom grundutbildningen förvärvade militära förmåga befast och vidmakthållen.

Del av den tjänstgöringsskyldighet som i p. 9.3 har föreslagits tillkomma för dels personal som ställs till försvarsmaktens förfogande, dels krigsfrivillig personal föreslås därför utnyttjas för repetition av de krigsplacerades militära kunskaper och förmåga.

Försvarsmaktens civila tjänstemän föreslås få motsvarande repetition av militära kunskaper och förmåga i samband med att de tjänstgör i egna krigsbefattningar under repetitionsutbildning inom krigsorganisationen eller – vid behov – i form av kortare övningar om per år ca 20 timmar för meniga och högst 50 timmar för befäl.

Utredningen finner avslutningsvis att det bör ankomma på överbefälhavaren och försvarsgrenscheferna att närmare utforma de olika typer av grundutbildning av befäl och meniga – såväl kombattanter som konventions-skyddad personal – som erfordras för att säkerställa att all personal i krigsorganisationen fyller ställda minimikrav på militär kompetens.



## 10 Civil personal (utom B-personal). – Detaljöverväganden och förslag

### 10.1 Nuvarande förhållanden

#### 10.1.1 Allmänt

Utredningen har funnit det lämpligt att i kapitel 11 behandla den civila B-personalen tillsammans med den civilmilitära A-personalen. De återstående huvudgrupperna av civil personal behandlas i det följande.

Befattningarna för den i detta kapitel behandlade civila personalen i krigsorganisationen hänförs jämlikt befattningstypkatalogen till två skilda befattningsområden (jfr kapitel 2, p. 2.1) med littera enligt följande

- littera Z – ”befattningsområde för civila tjänstemän inom försvarsmakten”
- littera Å – ”befattningsområde för civila värnpliktiga befattningstyper samt civil personal som tillförs försvarsmakten från civila myndigheter och organ där huvudkravet för båda grupperna är specifika civila kunskaper”.

CMU finner för egen del att den i befattningstypkatalogen använda beskrivningen av befattningsområde littera Å är något oegentlig. Detta befattningsområde borde kanske i stället rubriceras: ”befattningsområde för civila befattningar för värnpliktiga samt för personal som tillförs försvarsmakten etc.”.

De civila befattningarnas procentuella fördelning på nivåer framgår av följande tabell.

Nivå	Procentuell fördelning	
	Z-personal	Å-personal
1-5	14	7
6-7	26	58
8	22	11
9	38	24
Summa	100	100

En betydande del av de civila krigsbefattningarna är stabsbefattningar eller har karaktär av befattning för ensam specialist. Det finns emellertid inom båda befattningsområdena också ett antal befattningar för chefer för förband, såväl grupp som tropp och i några fall pluton och kompani, i vilka förband ingår i dag militär personal.

Det kan vidare noteras att för innehavarna av här behandlade civila befattningar inom försvarsmaktens krigsorganisation finns förrådsställd uniform med beteckningar som utvisar att bäraren tillhör kategorin civil personal samt att för huvuddelen (ca 80 %) av de civila också finns förrådsställt vapen och ammunition. Det kan också konstateras att all civil personal inom den militära krigsorganisationen är underkastad krigsmannansvar under beredskapstillstånd och då riket är i krig (brottsbalken 22 kap. 14 §). I fredstid är en mindre del av den civila personalen krigsmän jämlikt kungörelsen 1968:333 medan huvuddelen inte är underkastad krigsmannansvar (jfr även kap. 5, p. 5.5).

### 10.1.2 Civila tjänstemän inom försvarsmakten

Av de civila tjänstemännen i försvarsmaktens fredsorganisation tas ca 75 % i anspråk för krigsplacering i befattningar för civil personal inom försvarsmaktens krigsorganisation. I de fall då civil tjänsteman inom försvaret är krigsplacerad i civil befattning inom krigsorganisationen är hans (hennes) fackmässiga arbetsuppgifter i freds- och krigsbefattningarna regelmässigt nära sammanfallande eller praktiskt taget identiska. Sålunda har t. ex. den från försvarets fredsorganisation hämtade civile avlöningskontoristen, förrådsförmannen eller köksföreståndaren i krigsorganisationen i allt väsentligt samma fackuppgifter som i fredsorganisationen.

Myndighet inom försvaret som har bemanningsansvar för krigsbefattningar avsedda för civila tjänstemän inom försvarsmakten måste, om den civile tjänsteman som skall krigsplaceras är värnpliktig, skaffa sig dispositionsrätt för vederbörande. Är den civile tjänstemannen icke värnpliktig skall han (hon) beredskapsregistreras före krigsplaceringen.

Av de krigsplacerade tjänstemännen var hösten 1979 ungefär en fjärdedel kvinnor. Av de kvinnliga tjänstemännen torde endast få ha någon vapenutbildning eller någon utbildning i självskydd. I försöken med grundläggande hemvärnsutbildning för kvinnor (jfr kap. 9, p. 9.3.2) har emellertid ett 40-tal av försvarsmaktens kvinnliga tjänstemän genomfört de tre först anordnade kurserna. De utgjorde härvid ca 60 % av eleverna i dessa kurser.

Det kan antas att huvuddelen av de manliga krigsplacerade tjänstemännen har fullgjort grundutbildning som värnpliktiga och att minst en tredjedel av dessa har utbildats till värnpliktsbefäl.

CMU har med ledning av dessa uppgifter och antaganden kommit fram till följande slutsatser rörande nuläget för de krigsplacerade civila tjänstemännen (män och kvinnor)

- andelen personer som saknar förmåga till självskydd och självförsvar är ca 30 %
- andelen personer i befäls- eller arbetsledarställning som saknar förmåga att leda underlydande personal vid försvar av egen arbetsplats m. m. är ca 60 %.

Inom åtskilliga myndigheter i försvarsmaktens fredsorganisation finns frivillig driftvärnspersonal. Till CMU överlämnat underlag visar att ca 15 % av krigsbefattningarna för civila tjänstemän f. n. kan besättas med personal som ingår i det frivilliga driftvärdet. Till detta sker numera som har framgått också försöksvis rekrytering av kvinnor. Det är därför troligt att de nyss redovisade procentvärdena kan vara något för höga. I den mån kvinnor frivilligt går genom driftvärnsutbildning kan det förväntas att andelen civila tjänstemän som saknar förmåga till självskydd och självförsvar kommer att gå ned. Som har framgått av kapitel 9 har det uppgetts föreliggande stort intresse bland försvarets kvinnliga tjänstemän att delta i driftvärnsutbildningen.

### 10.1.3 Övrig civil personal (utom B-personal)

#### A Civil värnpliktig personal

Som framgått av det föregående ingår de civila krigsbefattningarna för värnpliktiga i samma befattningsområde (littera Å) som de krigsbefattningar som tillsätts med personal som tillförs försvarsmakten från civila myndigheter och organ. Den senare gruppen av krigsbefattningar, som närmare redovisas i p. 10.1.4, är klart urskiljbar i krigsorganisationen. Alla övriga krigsbefattningar inom detta befattningsområde borde därmed vara civila befattningar för värnpliktiga. CMU har emellertid funnit att detta inte helt stämmer med de verkliga förhållandena. I dessa "civila befattningar för värnpliktiga" var nämligen hösten 1979 totalt ca 75 kvinnor krigsplacerade. Dessa torde vara krigsfrivilliga. Mer än 99 % av de krigsplacerade var män av vilka dock en del måste antas vara krigsfrivilliga eftersom de var äldre än 47 år.

För krigsplacering i civil befattning för värnpliktig kan i princip komma i fråga varje värnpliktig som besitter erforderliga civila kunskaper inom aktuellt fack. Han behöver däremot inte uppfylla några fordringar i fråga om befälskattning.

Bemanningsansvar för civila krigsbefattningar för värnpliktiga åvilar en rad olika fackmyndigheter inom försvaret. Sålunda har t. ex. försvarets materielverk bemanningsansvar för de skilda krigsbefattningarna för reparationsledare inom motorreparationstjänsten för totalförsvaret (MRT), försvarsstaben för bl. a. stabsredaktörer, fältartister, själavårds- och krigsgravpersonal, chefen för intendentkåren för krigskassapersonal samt förplägnads- och drivmedelsassistenter.

Uttagning av värnpliktiga för krigsplacering i civila befattningar för värnpliktiga sker genom att myndighet som har bemanningsansvar för sådana befattningar väljer ut värnpliktiga som fullgjort grundutbildning och som har lämplig civil utbildnings- och erfarenhetsbakgrund samt begär dispositionsrätt för dem. Den värnpliktige går därefter vanligen – inom ramen för den repetitionsövningsskyldighet som åvilar honom – genom viss vidareutbildning i den militära fackmyndighetens regi innan han krigsplace-ras i aktuell befattning.

Utöver denna introduktionsutbildning för den nya krigsbefattningen förekommer inom många fackområden en fortlöpande utbildning i form av tjänstgöring vid särskild övning och krigsförbandsövning samt, i vissa fall,

frivillig genomgång av kortare kurser.

Som framgår av det föregående har den övervägande delen av dem som krigsplaceras i här beskriven grupp av krigsbefattningar fullgjort grundutbildning som värnpliktiga. Antalet icke vapenutbildade torde knappast överstiga 100. Av CMU inhämtade uppgifter och vid studiebesök gjorda iakttagelser tyder också på att huvuddelen av den manliga krigsplacerade personalen har gått genom utbildning till värnpliktsbefäl. Det kan därför förutsättas att huvuddelen av de män som krigsplaceras i befäls- eller arbetsledarebefattningar för civil värnpliktig personal har förmåga att leda underlydande vid försvar av egen arbets- eller grupperingsplats.

### *B Civila som ställs till försvarsmaktens förfogande*

Jämlikt den av värnpliktsverket fastställda personalredovisningsinstruktionen del I (PRI I) har följande myndigheter utanför försvarsmakten bemanningsansvar för krigsbefattningar inom den militära krigsorganisationen

civilförsvarsstyrelsen  
luftfartsverket  
postverket  
socialstyrelsen  
statens vägverk  
televerket  
lantbruksstyrelsen.

Av dessa är det framför allt socialstyrelsen och postverket som har ett omfattande bemanningsansvar – socialstyrelsen i fråga om personal för hälso- och sjukvårdstjänst och postverket i fråga om fältpostpersonal. Luftfartsverket ställer till försvarsmaktens förfogande ett mindre antal flygförare och viss markpersonal.

För televerkets del pågår f. n. avveckling av verkets bemanningsansvar. Civilförsvarsstyrelsen, statens vägverk och lantbruksstyrelsen ställer, enligt vad CMU har inhämtat, f. n. inte någon personal till förfogande för försvarsmaktens krigsorganisation.

Huvuddelen av den personal som socialstyrelsen ställer till försvarsmaktens förfogande är kvinnor. Bland dem som poststyrelsen ställer till förfogande är däremot huvuddelen värnpliktsutbildade.

En översikt över fältpostpersonalen i krigsorganisationen återfinns i bilaga 3, p. 8.

### *C Sammanfattning om personalen inom befattningsområde littera Å*

CMU konstaterar sammanfattningsvis följande om den krigsplacerade personalen inom befattningsområde Å (p. 10.1.3 och 10.1.4).

Av de krigsplacerade var hösten 1979 knappt 40 % kvinnor. Av kvinnorna har endast en del av dem som ställs till förfogande av postverket någon vapenutbildning och utbildning i självskydd. Av övriga kvinnor torde endast någon enstaka ha sådan utbildning. De kvinnor som saknar militär utbildning är till huvuddelen sjukvårdspersonal.

Det kan förutsättas att huvuddelen av de krigsplacerade männen har fullgjort grundutbildning som värnpliktiga. Det kan antas att huvuddelen av dessa – uppskattningsvis två tredjedelar – därvid har utbildats till värnpliktsbefäl. Denna andel är betydligt större än motsvarande andel inom hela värnpliktsmassan.

CMU har med utgångspunkt i dessa uppgifter och antaganden kommit fram till följande slutsatser rörande Å-personalen totalt i krigsorganisationen

- andelen personer som saknar förmåga till självskydd och självförsvar är drygt 35 %
- andelen personer i befäls- eller arbetsledarställning som saknar förmåga att leda underlydande personal vid försvar av egen arbetsplats m. m. är drygt 35 %. Om personalen i sjukvårdstjänst frånräknas blir denna andel i stället ca 15 %.

## 10.2 Överväganden och förslag rörande kategori-tillhörighet

### 10.2.1 Allmänt

Utredningen har i kapitel 8 preliminärt räknat med att huvuddelen av f. n. civil personal i försvarsmaktens krigsorganisation bör hänföras till den föreslagna nya "befälsrättskategorin" militär facktjänstpersonal (MF). CMU har i samma kapitel (p. 8.4) också behandlat sammanhanget mellan krigs- och fredsorganisation vad gäller kategoristrukturen och till denna knutna särskilda rättsregler. Utredningens principförslag i denna senare punkt kan sammanfattas enligt följande

- den föreslagna principmodellen – militär personal innefattande kategorierna militär allmäntjänstpersonal (MA) och militär facktjänstpersonal (MF) – bör gälla för såväl krigs- som fredsorganisationen och vad gäller krigsorganisationen i såväl krig som fred
- från den allmängiltiga strukturen bör liksom nu undantag göras. Dessa undantag bör dock endast avse fredsorganisationen och *uteslutande gälla dem av försvarsmaktens civila tjänstemän* som i nuvarande ordning inte är krigsmän under sitt ordinarie "vardagliga" arbete. För huvuddelen av dessa civila tjänstemän är detta förhållandet.

### 10.2.2 Civila tjänstemän inom försvarsmakten

Vad gäller kategoritillhörigheten för försvarsmaktens civila tjänstemän vill utredningen här först behandla *det deluppdrag i utredningens direktiv som utredningen benämnt alternativ C* och som innebär att det vidare bör prövas om och i vilken omfattning särskilda, i dag civila grupper bör ha kategoritillhörighet M 1 – av CMU sedermera benämnd militär allmäntjänstpersonal (MA) – i krigsorganisationen, oavsett om de i fredsorganisationen är civil personal (jfr kap. 8, p. 8.1 och bild 8.1).

Som har framhållits redan i kapitel 1 har CMU funnit att den nyss återgivna direktivpunkten uteslutande berör försvarsmaktens civila tjänstemän.

Av kapitel 8 (p. 8.3.3) har framgått att avgörande för om en befattning eller befattningstyp för befäl i krigsorganisationen skall hänföras till "befälsrättskategorin" militär allmäntjänstpersonal (MA) eller militär facktjänstpersonal (MF) bör vara de krav som ställs på befattningshavaren i fråga om förmåga i allmän befälsutövning.

Huvuddelen av de befattningar i krigsorganisationen som avses för försvarsmaktens civila tjänstemän är enligt utredningens mening närmast av karaktären arbetsledarbefattningar eller befattningar för kvalificerad specialist utan egentliga chefs- eller arbetsledaruppgifter. De återfinns främst inom stationära staber samt förrådsenheter och verkstadsförband. Många – inom staber flertalet – av dessa befattningar är av typen "ensam"-befattningar eller innebär chefskap över enstaka eller litet antal underlydande. CMU finner det därmed vara naturligt att dessa befattningar avses för och att deras innehavare hänförs till kategorin militär facktjänstpersonal (MF).

Utredningen har emellertid också kunnat konstatera (jfr tabell i p. 10.1.1) att en förhållandevis stor del av dessa f. n. civila "ensam"-befattningar i P-tabellverket är hänfödda till nivåer över nivå 9 (nivån för meniga). CMU bedömer att nivågrupperingen av de f. n. civila befattningarna i krigsorganisationen i vissa fall kan ha påverkats av andra faktorer än behovet att befattningshavaren skall fullgöra arbetsledaruppgifter. Utredningen föreslår därför att nivågrupperingen av de f. n. civila krigsbefattningarna ses över i samband med att befattningarna omvandlas till militära.

I krigsorganisationen ingår emellertid också vissa befälsbefattningar avsedda för civila tjänstemän vilka är av något annan karaktär. Som exempel på detta förhållande kan nämnas chef för drivmedelstropp inom flygvapnets basbataljoner. I sådan drivmedelstropp ingår – utöver den f. n. civile chefen – enbart militära värnpliktiga, normalt ca 30 man. Troppen ingår organisatoriskt i basbataljonens intendenturkompani men torde oftast vara grupperad utanför detta i ett eller flera motståndsnästen. Drivmedelstroppchefen måste ha goda såväl fackkunskaper som allmänmilitära kunskaper samt förmåga att leda troppens verksamhet vad avser både drivmedelstjänst och allmänmilitär verksamhet. Den senare omfattar såväl förberedelser för försvarsstrid som strid. Denne troppchef måste härvid, i likhet med övriga troppchefer inom basbataljonen, ha förmåga att bl. a. leda försvar av motståndsnäste.

Utredningen noterar att den otillfredsställande ordningen med civila tjänstemän som troppchefer m. m. tidigare har påpekats av militära tjänstgöringsåldersutredningen (MTU) i dess betänkanden (SOU 1969:339 Militära tjänstgöringsåldrar och (SOU 1973:34) Flygvapnets befäl. MTU föreslog i dessa att den påtalade svagheten i organisationen skulle avhjälpas genom vissa utbyten i fredsorganisationen av civila tjänster mot civilmilitära eller militära. MTU:s förslag till sådana utbyten föranledde dock inte någon åtgärd.

CMU anser det vara nödvändigt att här påtalad brist avhjälpas och föreslår för sin del följande.

Krigsbefattningen för chef för drivmedelstropp inom basbataljon inom flygvapnet bör hänföras till "befälsrättskategori" MA (militär allmäntjänstpersonal). Då civil tjänst vars innehavare måste kunna krigsplaceras som

chef för drivmedelstropp kungörs ledig bör som villkor för innehav av tjänsten anges bl. a. den militära befälsutbildning som erfordras. Denna utbildning bör för den här angivna befälsbefattningen vara plutonsbefälsutbildning för värnpliktig eller motsvarande utbildning.

Vad gäller frågan om vissa övriga kompanichefs-, plutonchefs- och troppchefsbefattningar för civila tjänstemän i krigsorganisationen skall hänföras till kategorin militär allmäntjänstpersonal (MA) får CMU framhålla att utredningen inte har ansett sig böra detaljstudera alla befäls- och arbetsledaruppgifter för civila tjänstemän i krigsorganisationen. Det bör ankomma på överbefälhavaren och försvarsgrenscheferna att närmare klarlägga om ytterligare krigsbefattningar för civila tjänstemän bör hänföras till militär allmäntjänstpersonal (MA) och att i förekommande fall vidta de åtgärder som erfordras för att tillförsäkra organisationen civila tjänstemän med erforderlig militär befälskompetens för denna "befälsrättskategori".

Vad gäller de civila tjänstemän inom försvarsmakten som redan i nuvarande ordning är krigsmän i fredstid under sitt ordinarie arbete såväl i krigs- som i fredsorganisationen vill CMU anföra följande (jfr kap. 8, p. 8.4).

Aktuell personal framgår av kungörelsen 1968:333 (jfr kap. 5, p. 5.5). Den tjänstgör i kustbevaknings-, luftbevaknings- eller stridsledningstjänst, i signaltjänst, på fartyg eller luftfartyg under militärt befäl eller i svensk beredskapsstyrka för FN-tjänst.

I arbetsuppgifterna i fredstid för dessa civila tjänstemän ingår i flertalet fall att vara arbetsledare för eller att föra befäl över värnpliktiga. Så är förhållandet för t. ex. tekniska biträden inom flygvapnets luftbevaknings- och stridsledningsorganisation samt för meteorologassistenter då det gäller väderobservationstjänst. Deras arbetsuppgifter i krigsorganisationen är i huvudsak desamma som i fredsorganisationen. Flertalet krigsbefattningar för dessa civila tjänstemän är hänfödda till nivå 7 och i vissa fall till nivå 6. CMU noterar också att dessa tjänstemän i dag ofta under sin tjänst i fredsorganisationen bär en särskild tjänstedräkt som markerar deras ställning som krigsmän och förmän över underlydande personal.

Utredningen finner det därmed vara logiskt att föreslå att dessa grupper av civila tjänstemän även i fredsorganisationen betecknas som militär fack-tjänstpersonal (MF).

Som framgår av CMU:s direktiv (jfr bilaga 1) ingår som del i utredarens underlag *personalkategoriutredningens (PKU) delbetänkande (Ds Fö 1974:3) Personal för hälso- och sjukvård inom krigsmakten* jämte remissyttrandena över detta delbetänkande.

PKU föreslog bl. a. att apotekare och hälsovårdsinspektörer<sup>1</sup> – f. n. civila tjänstemän – inom försvarsmakten borde bli civilmilitära tjänstemän.

Vad apotekarna beträffar framhöll PKU särskilt "deras krigsförberedelsearbete med krav på kunskap om organisation och verksamhet i fred och krig både inom krigsmakten och berörda delar av totalförsvaret, dels ock deras krigsplacering i staber som chefer för däri ingående enheter".

Om hälsovårdsinspektörerna (-konsulenterna) anförde PKU att deras "behov av förbandskänedom och kunskaper om utbildnings- och arbetsförhållanden är obestridligt. Härtill kommer för planeringsuppgifter i staber och central instans kraven på kunskaper i stabstjänst m. m. och om samverkan med andra hälsovårdsorgan. Hälsovårdsinspektörerna för militärt befäl i krig".

<sup>1</sup> Numera benämnda hälsovårdskonsulenter i fredsorganisationen och hälsovårdsinspektörer i krigsorganisationen.

PKU:s förslag rörande apotekarnas och hälsovårdsinspektörernas (-konsulenternas) ställning biträdades av överbefälhavaren, chefen för armén, försvarets sjukvårdsstyrelse och – vad gäller apotekarna – av Sveriges farmaceutförbund. Chefen för armén och försvarets sjukvårdsstyrelse ansåg att även instruktionssköterskorna, f. n. civila tjänstemän inom försvarsmakten, borde ges civilmilitär ställning.

Övriga remissmyndigheter uttalade sig inte i dessa frågor.

Som framgår av försvarets sjukvårdsstyrelsens och chefens för armén remissyttranden över PKU:s delbetänkande har försvarets instruktionssköterskor renodlade instruktörs- och därmed befälsuppgifter i fredsorganisationen.

Detta förhållande uppmärksammades även av beredningen för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret (BKF) som i sitt betänkande (SOU 1977:26) Kvinnan och försvarets yrken bl. a. granskade om någon av de f. n. civila personalgrupperna inom hälso- och sjukvårdsområdet borde ges befälsstatus. BKF anförde härom bl. a. följande.

Granskningen ger vid handen att det närmast är instruktionssköterskorna som med hänsyn till kravet på militärt miljö-kunnande bör ifrågakomma för överföring till befäl. Befattningarna för instruktionssköterskor, som f. n. är 19 st., ingår i utbildningsavdelningen på vissa förband. De undervisar i hälso- och sjukvård inom befattnings- och förbandsutbildningens ram. Tjänstgöringen består dels i trupptjänst, dels i förbands-tjänst. Beredningen anser att instruktionssköterskorna i större utsträckning än vad som f. n. i allmänhet sker bör delta som instruktörer vid militära övningar och utgår härifrån vid bedömningen av kategoritillhörigheten.

CMU kan konstatera att flertalet av de vid försvarsmakten i fred f. n. som civila tjänstemän anställda apotekarna i krigsorganisationen har civilmilitär ställning. Krigsbefattningarna för hälsovårdskonsulent benämns hälsovårdsinspektör och är f. n. civila. Det finns härutöver ett antal krigsbefattningar för civilmilitära hälsovårdsinspektörer. Dessa bestrids av värnpliktiga. Utredningen utgår från att krigsbefattningarna för apotekare, hälsovårdsinspektörer och instruktionssköterskor – liksom flertalet övriga krigsbefattningar för försvarets civila tjänstemän – hänförs till "befälsrättskategorin" militär facktjänstpersonal (MF).

Vad gäller de aktuella personalgruppernas ställning i fredsorganisationen finner CMU de av PKU och ÖB framförda synpunkterna bärande. Utredningen föreslår att de vid försvarsmakten anställda apotekarna och hälsovårdskonsulenterna också i fredsorganisationen hänförs till "befälsrättskategorin" militär facktjänstpersonal (MF).

CMU finner vidare att även de av försvarets sjukvårdsstyrelse och chefen för armén framförda skälen, liksom de skäl som har anförts av BKF, för att ge försvarets instruktionssköterskor annan ställning i detta sammanhang bör beaktas. Utredningen föreslår därför att också instruktionssköterskorna i fredsorganisationen hänförs till "befälsrättskategorin" militär facktjänstpersonal (MF).

### 10.2.3 Övrig f. n. civil personal (utom B-personal)

Övriga befattningar för civil personal i krigsorganisationen bör, liksom den personal som krigsplaceras i dem, enligt CMU:s mening undantagslöst hänföras till "befälsrättskategorin" militär facktjänstpersonal (MF).

## 10.3 Synpunkter och förslag rörande utbildning

### 10.3.1 Allmänt

CMU har i kapitel 9 (p. 9.4) redovisat sina överväganden och förslag rörande behovet av utbildning för att säkerställa att all f. n. civil personal i den militära krigsorganisationen fyller ställda minimikrav på militärt kunnande och militär förmåga. Utredningen finner sig därför kunna begränsa den fortsatta framställningen till vissa detaljsynpunkter och förslag.

### 10.3.2 Civila tjänstemän inom försvarsmakten

Som har framgått (p. 10.1.2) är det huvudsakligen de krigsplacerade kvinnliga tjänstemännen inom försvarsmakten som f. n. saknar förmåga till självskydd och självförsvar med eldhandvapen. De manliga tjänstemännen – huvuddelen av de krigsplacerade civila tjänstemännen – kan antas vara värnpliktiga eller överåriga f. d. värnpliktiga. Av de kvinnliga tjänstemännen torde huvuddelen vara krigsplacerade i kombattantbefattningar i staber m. m. Mindre del av kvinnorna kan antas vara krigsplacerade som konventionsskyddad sjukvårdspersonal.

Minimibehovet av grundutbildning har av CMU (jfr p. 9.4) angetts vara försöksvis

- |  |           |
|--|-----------|
| <input type="checkbox"/> kombattant i allmänhet      | 80 timmar |
| <input type="checkbox"/> konventionsskyddad personal | 40 timmar |

Till minimibehovet av grundutbildning för personal i menigbefattningar kommer behovet av befälsutbildning för sådana civila tjänstemän som krigsplaceras i befälsbefattningar i krigsorganisationen. CMU räknar med att huvuddelen av de kvinnliga och ungefär hälften av de manliga tjänstemännen i befälsbefattningar i krigsorganisationen har behov av att gå genom den av utredningen föreslagna utbildningen för personal som inte tidigare har befälsutbildats.

Som har framgått av kapitel 9 (p. 9.4) har CMU angett minimibehovet av befälsutbildning vara försöksvis

- |   |           |
|---|-----------|
| <input type="checkbox"/> kombattant                     | 40 timmar |
| <input type="checkbox"/> konventionsskyddad personal ca | 20 timmar |

Då det gäller att genomföra nu redovisad utbildning med försvarsmaktens civila tjänstemän ter det sig för CMU som naturligt att utbildningen delas upp och passas in med hänsyn till arbetsbelastningen i övrigt inom de skilda tjänstgöringsplatserna – staber, förvaltningar, fredsförband, utbildningsanstalter etc. Härigenom bör utbildningskostnaderna kunna hållas nere.

Det synes utredningen vidare vara viktigt att utbildningen så långt möjligt anpassas efter de enskilda tjänstemännens utbildningsståndpunkt. Det bör sålunda t. ex. vara möjligt att undanta kvinnlig tjänsteman som har gått genom utbildning i frivillig försvarsorganisations regi från viss del av grundutbildningen eller att helt undanta tjänsteman med driftvärnsutbildning från grundutbildningen för meniga.

Från den tidpunkt då en ny ordning enligt CMU:s förslag träder i kraft föreslås slutligen följande böra gälla för dem som anställs som civila tjänstemän inom försvarsmakten och som inte uppfyller de föreslagna minimikraven enligt p. 9.1 men som erfordras i den militära krigsorganisationen.

- Minimiutbildningen till menigbefattning skall ges inom tre år efter anställningstidpunkten.
- Minimiutbildningen till befälsbefattning skall ges inom ett år efter det att vederbörande har gått genom minimiutbildningen till menigbefattning.
- Civil tjänsteman som avses för befattning för chef eller ställföreträdande chef för enhet i krigsorganisationen och som har fullgjort grundutbildning som värnpliktig till menigbefattning skall inom ett år efter anställningstidpunkten ges minimiutbildningen till befälsbefattning.

### 10.3.3 Övrig f. n. civil personal (utom B-personal)

Som har framgått (p. 10.1.3–4) är det huvudsakligen de kvinnor som ställs till försvarsmaktens förfogande och ett litet antal kvinnliga krigsfrivilliga i civila befattningar i krigsorganisationen som enligt dagens ordning saknar förmåga till självskydd och självförsvar med eldhandvapen. Det kan nämligen antas att huvuddelen av männen är värnpliktiga eller f. d. värnpliktiga.

Den övervägande delen av kvinnorna är krigsplacerade i befattningar för konventionsskyddad sjukvårdspersonal. Antalet kvinnor i här aktuella kombattantbefattningar är däremot relativt litet. Vid genomförande av utredningens förslag i kapitel 9 (9.2) att avföra fältartisterna från det militära P-tabellverket och beteckna dem som åtföljande stridskrafterna, kommer detta antal att minska något. Det kan även noteras att den kvinnliga fältpostpersonalen, som utgör huvuddelen av de kvinnliga kombattanterna, under sin frivilliga utbildning för krigsorganisationen går genom bl. a. allmänmilitär utbildning om totalt ca en vecka.

CMU anser sig därför kunna konstatera att för huvuddelen av den i denna punkt behandlade personalen på menignivå överslagsmässigt kan räknas med behov av grundutbildning eller kompletterande grundutbildning om 40 timmar eller en vecka.

Av det sagda framgår även att huvuddelen av här behandlad personal i befälsbefattningar är konventionsskyddad sjukvårdspersonal som utöver en grundutbildning om en vecka också skall ges den begränsade befälsutbildning som har redovisats i kapitel 9 (p. 9.4).

Grundutbildningen av den i denna punkt behandlade personalen synes, till skillnad från grundutbildningen av försvarets civila tjänstemän, böra genomföras i form av sammanhållna kurser av en–två veckors längd. Utbildningen av sjukvårdspersonal bör, för att i möjlig mån begränsa resekostnaderna, genomföras decentraliserat till förband i närheten av

personalens bostads- och tjänstgöringsorter. För vissa grupper av specialister, t. ex. fältpostpersonal, som redan enligt dagens ordning får viss specialutbildning före krigsplacering, synes det vara lämpligt att samordna denna utbildning med den av CMU i kapitel 9 föreslagna grundutbildningen. Detta kan innebära att centraliserad utbildning i sådana fall är lämpligare än decentraliserad.

Om USIK:s (jfr p. 9.3.4) kommande förslag rörande utbildning för civil krigssjukvårdspersonal genomförs förutsätter CMU vad gäller grundutbildningen av konventionsskyddad sjukvårdspersonal att vissa delar – bl. a. utbildningen i skydd mot A-, B- och C-stridsmedel – samordnas med motsvarande utbildning för civil krigssjukvårdspersonal. CMU finner det nämligen vara en fördel om sjukvårdspersonal vid ev. omplacering från den militära till den civila krigssjukvårdsorganisationen i möjlig utsträckning har samma grundkunskaper och att i princip endast den frivilliga vapenutbildningen, viss organisationskunskap m. m. skiljer de båda grupperna åt.

Med utgångspunkt i vad som i det föregående föreslagits beträffande lokaliseringen av sjukvårdspersonalens utbildning förutsätter utredningen att samverkan kommer till stånd mellan de olika myndigheter inom totalförsvaret som har att svara för genomförandet av denna utbildning.

Från den tidpunkt då en ny ordning enligt CMU:s förslag träder i kraft föreslås slutligen följande böra gälla för personal som för första gången krigsplaceras inom försvarsmakten och som inte uppfyller de föreslagna minimikraven enligt p. 9.1.

- Utbildningen till menigbefattning skall ges inom fyra år efter första krigsplacering.
- Utbildningen till befälsbefattning skall ges inom fyra år efter det att vederbörande har gått genom utbildningen till menigbefattning. Det bör dock eftersträvas att genomföra även denna utbildning under den första fyra-årsperioden av den enskildes krigsplaceringstid.
- Den som avses för befattning för chef eller ställföreträdande chef för enhet i krigsorganisationen och som har fullgjort grundutbildning som värnpliktig till menigbefattning skall inom fyra år efter första krigsplacering ges utbildningen till befälsbefattning.



## 11 A- och B-personal. – Detaljöverväganden och förslag

Som har framgått av kapitel 2 har f. n. frivillig A-personal civilmilitär ställning medan frivillig B-personal har civil ställning. CMU har dock funnit det vara lämpligt att behandla båda dessa personalgrupper i ett sammanhang i detta kapitel.

Befattningarna för B-personal har tidigare inte varit upptagna i P-tabeller behov. Sedan år 1978 har emellertid i värnpliktsverkets regi bedrivits försök med datoriserad registrering och redovisning av hemvärnsförbanden med däri ingående B-personal. Härvid har befattningarna för B-personal inom hemvärdet redovisats inom samma befattningsområde – littera X – som den f. n. civilmilitära A-personalens krigsbefattningar. P-tabeller behov finns numera fastställda för alla hemvärnsförband med däri ingående B-personal.

För A-personalen inom armén och flygvapnet finns enligt uppgift såväl uniform som handvapen upplagt i mobiliseringsförråden. A-personal inom marinen samt B-personalen har däremot hittills endast utrustats med uniform.

### 11.1 Nuvarande förhållanden

#### 11.1.1 A-personal

A-personalens uppgifter i stort i krigsorganisationen framgår av kapitel 2 (p. 2.4.4).

A-personalens utbildning omfattar – i likhet med värnpliktsutbildningen – grundutbildning och repetitionsutbildning. Grundutbildningen har som mål att ge kompetens för krigsplacering i viss befattning. Repetitionsutbildningen syftar till att vidmakthålla och vidareutveckla färdigheterna i befattningen. Liksom värnpliktsutbildningen har frivilligutbildningen tre huvudbeståndsdelar, nämligen utbildning av allmän grundläggande karaktär, befattningsutbildning och förbandsutbildning.

Utöver begreppen grundutbildning och repetitionsutbildning finns även begreppet kompletteringsutbildning (KU). Syftet med kompletteringsutbildningen anges inom armén och marinen vara att öka kunskaperna och meddela nyheter inom tjänstegren. Flygvapnet anger att KU inriktas mot områden av betydelse för krigsförbandens funktion samt mot allmän försvarsutbildning. Kompletteringsutbildningen ingår inte i den tjänstgöring

som A-personalen enligt kontrakt har åtagit sig att fullgöra. Viss kompletteringsutbildning kan dock enligt chefs för försvarsområdesförband bestämmande tillgodoräknas som repetitionsutbildning.

*Grundutbildningen* såväl för kombattanter som för konventionsskyddad sjukvårdspersonal omfattar i förekommande fall de kurser som framgår av följande tabell.

Kursbenämning	Ungefärlig omfattning i timmar	Utbildning till nivå
Grundkurs	100-140	Menig (9)
Befälkurs 1	100-140	Gruppbefäl (8)
Befälkurs 2	100-140	Plutonsbefäl (7)
Instruktörskurs		Plutonsbefäl (7)
Teoriskede	100-140	
Praktiskt skede	100-140	
Högre ledarkurs	126-200	Kompanibefäl (6)

Grundutbildningen består av allmän försvarsutbildning (AFU) samt befattnings- och förbandsutbildning. AFU är i huvudsak av likartad karaktär för all A-personal. Den ingår som del i såväl grundkurs som befälkurs 1 och 2.

För AFU har överbefälhavaren utfärdat riktlinjer av vilka bl. a. framgår att den ingår som en obligatorisk del i frivilligpersonalens utbildning. I grundkurs omfattar den 30 timmar uppdelade på två avsnitt om vardera 15 timmar. Enligt ÖB:s riktlinjer ingår i AFU utbildning i försvarskunskap, skydd mot vapenverkan av olika slag, elementärt skydd mot A-, B-, C- och brandstridsmedel samt sjukvårdstjänst och viss fysisk träning. För personal som avses krigsplaceras inom försvarsmakten tillkommer vapentjänst enligt försvarsgrenschefs bestämmande.

CMU konstaterar att de av försvarsgrenscheferna utfärdade bestämmelserna för utbildning av frivilligpersonalen innebär följande i fråga om utbildning i vapentjänst.

### *Armén*

I grundkursen ingår en AFU om 30 timmar. Någon utbildning i vapentjänst ingår inte i denna. För A-personal som krigsplaceras inom det militära försvaret tillkommer en obligatorisk kompletterande utbildning i vapentjänst om sex timmar. Den omfattar vapenkännedom och frivillig skjututbildning.

För A-personal som utbildas av Svenska Röda korset (SRK) för enheter ur armén och marinen omfattar AFU 24 timmar. I denna AFU ingår viss vapenutbildning (säkerhetsutbildning) med mål att den enskilde skall kunna ta hand om och göra patron ur på en sårad soldats vapen. Någon obligatorisk kompletterande utbildning i vapentjänst förekommer inte för A-personal från SRK.

### Marinen

I grundkursen ingår en AFU om 30 timmar. Härtill kommer en tilläggsgrundkurs AFU om 12 timmar som bl. a. innehåller utbildning i vapentjänst om sex timmar. Denna utbildning är obligatorisk. Kursplanen för vapentjänstutbildningen anger dock "frivillig skjutning med kulsprutepistol".

### Flygvapnet

I grundkursen ingår en AFU om 42 timmar som bl. a. innehåller utbildning i vapentjänst om fyra timmar. Utbildningen avser enligt kursplanen att bibringa eleverna kännedom om eldhandvapen. Skjutning med eldhandvapen genomförs enligt kursplanen på fritid. Utbildningen är lika för samtliga befattningstyper, även för personal i sjukvårdstjänst.

Den AFU som ingår i befälkurs 1 resp. 2 omfattar vid armén och flygvapnet 30 timmar och vid marinen 15 timmar. Vid armén tillkommer 6 timmar vapentjänst. Den vapentjänst som ingår i eller läggs till denna AFU har samma karaktär som i grundkursen.

Omfattningen av AFU för A-personal som krigsplaceras inom det militära försvaret redovisas i följande tabell.

Kurs	Antal timmar AFU
Grundkurs	36-42(24) <sup>a</sup>
Befälkurs 1	15-36
Befälkurs 2	15-36

<sup>a</sup> A-personal som utbildas av Svenska Röda korset (SRK).

Sammanfattningsvis kan konstateras att konsekvenserna av gällande bestämmelser blivit att huvuddelen av den kvinnliga A-personalen saknar förmåga att bruka eldhandvapen för självförsvar eller för att delta vid försvar av egen grupperings- eller arbetsplats. CMU:s fältstudier bestyrker detta konstaterande.

Efter viss försöksverksamhet genomförs emellertid sedan år 1980 varje sommar en ny gemensam frivilligkurs för kvinnlig avtalspersonal inom försvarsmakten. Denna kurs, benämnd "påbyggnads-AFU", som omfattar 65 timmar under en vecka, ger en påbyggnad av den allmänna försvarsutbildningen och innehåller även skjututbildning med eldhandvapen. A-personal som går genom denna kurs skall tidigare ha gått genom befälkurs 1. Enligt vad CMU har inhämtat har totalt ca 250 kvinnor genomfört denna påbyggnadskurs. Kursen ingår inte i den utbildning som förutsätts enligt avtalet.

Utredningen bedömer att A-personal som fått denna påbyggnad av den allmänna försvarsutbildningen i huvudsak uppnått förmåga att delta vid försvar av egen verksamhet/arbetsplats/uppehållsplats eller motsvarande.

*Repetitionsutbildningen* genomförs i första hand i form av deltagande i krigsförbandsövning om åtta-tio dagar per fyra-årsperiod vid det krigsför-

band som vederbörande är krigsplacerad i men kan också fullgöras i form av repetitionskurs under motsvarande tid. Kompani- och plutonsbefäl samt meniga och gruppbefäl i vissa kvalificerade befattningar kan härutöver fullgöra särskild övning om sex dagar per fyra-årsperiod.

### 11.1.2 B-personal

Som har framgått av det föregående har B-personal till skillnad mot A-personal f. n. civil kategoritillhörighet.

B-personal fullgör vid beredskapstillstånd och krig uppgifter av tillfällig art inom sambands-, expeditions-, sjukvårds-, förplägnads- och transporttjänst dels vid de tre försvarsgrenarna, dels inom hemvärnet då detta är organiserat.

B-personalens *utbildning* omfattar i princip samma huvudmoment som A-personalens. Den är emellertid väsentligt mycket kortare. Sålunda omfattar grundutbildningen ca 45 timmar. Härav upptar AFU 15 timmar, för B-personal som utbildas av Svenska Röda korset dock endast 5 timmar. Även repetitionsutbildningen och befälskurs 1 – den enda befälskurs som förekommer för B-personal – är betydligt kortare än A-personalens motsvarande utbildning.

Någon utbildning i vapentjänst för B-personal förekommer inte enligt utbildningsplanerna.

Utredningen har vidare under hand inhämtat att åtskilliga bland den frivilliga B-personalen, som förstagångskontrakterats före år 1971, f. n. helt saknar grundutbildning eller har gått genom en grundutbildning som är väsentligt kortare än den numera föreskrivna.

## 11.2 Överväganden och förslag rörande kategori-tillhörighet

### 11.2.1 A-personal

Som har framgått av den tidigare redovisningen återfinns krigsbefattningarna för A-personal inom vissa relativt avgränsade verksamhetsområden inom försvarsmaktens krigsorganisation. A-personal i befälsställning har såvitt CMU kan finna inte behov att ta befäl över personal utanför eget verksamhetsområde. CMU bedömer därför att behov inte föreligger att ge A-personal i befälsställning den chefsutbildning som är nödvändig för befäl inom "befälsrättskategorin" militär allmäntjänstpersonal (MA).

Utredningen föreslår att A-personalen hänförs till "befälsrättskategorin" militär facktjänstpersonal (MF).

### 11.2.2 B-personal

B-personalen är – som har framgått av kapitel 2 och p. 11.1 – till skillnad mot den frivilliga A-personalen avsedd för uppgifter av tillfällig art inom krigsorganisationen. Dessa uppgifter omfattar bl. a. förplägnadstjänst m. m. vid mobiliseringsplatser och måltidsstationer främst under mobilisering samt

expeditions-, sjukvårds- och förplägnadstjänst inom hemvärnet.

För B-personalen synes föreligga två alternativ vad gäller hänförande till kategori. Det ena är att ta upp personalen och dess befattningar på P-tabeller behov vilket innebär att B-personalen då måste räknas som militär personal med därmed följande krav och behov vad avser utbildning. Det andra alternativet är att hänföra B-personalen till gruppen personer som åtföljer stridskrafterna och utrusta den med bemyndigande (identitetskort) i enlighet med folkrättens regler (tredje Genèvekonventionen). Den skall då vid tjänstgöring inte bära militär uniform.

Befattningar för B-personal vid *mobiliseringsplatser och måltidsstationer* finns inte i dag redovisade i några P-tabeller behov. Behovet av personal för dessa tillfälliga arbetsuppgifter tillgodoses med B-personal som avdelas av berörd frivilligorganisation efter direkt överenskommelse i fredstid med mobiliseringsmyndighet. B-personal som fullgör uppgifter vid mobiliseringsplatser och måltidsstationer återgår till andra uppgifter i samhället då de tillfälliga uppgifterna vid det militära försvaret har lösts.

Utredningen konstaterar att nu nämnda typ av B-personal motsvarar vad som anges i tredje Genèvekonventionen art. 4, p. 4, nämligen "personer, som åtföljer stridskrafterna utan att direkt tillhöra dem, såsom --- personal, som sörjer för militärernas välbefinnande". Som framgår av kapitel 7 (p. 7.3) har utredningens samråd med folkrättskommittén gett vid handen att folkrättens begrepp "åtföljande" i första hand torde avse personal som temporärt åtföljer de väpnade styrkorna. CMU finner att B-personalen för förplägnadstjänst m. m. vid mobiliseringsplatser och måltidsstationer väl synes motsvara detta eftersom personalens arbetsuppgifter är av tillfällig art.

CMU föreslår därför att B-personal som fullgör uppgifter vid mobiliseringsplatser och måltidsstationer betecknas som personer som åtföljer stridskrafterna och att förberedelser görs för att utrusta dem med bemyndigande (identitetskort) i enlighet med tredje Genèvekonventionen, bilaga IV.

*Hemvärnets B-personal* fullgör uppgifter i hemvärnets förband enligt krigsorganisationen tillsammans med hemvärnsmännen. Med hänsyn härtill anser utredningen att denna B-personal bör betecknas som militär personal.

Vad gäller "befälsrättskategori" föreslår CMU att personalen hänförs till militär facktjänstpersonal (MF). B-personalen har nämligen, såvitt utredningen kan finna, inte behov att ta och utöva befäl över annan personal än B-personal inom samma fackområde inom hemvärnet.

A- och B-personal som rekryteras och utbildas av frivilliga radioorganisationen är i stor utsträckning män som har gått genom grundutbildning som värnpliktiga. Bland dem finns också överåriga f. d. värnpliktsbefäl. CMU finner att sådant f. d. värnpliktsbefäl som krigsplaceras i befattning för A- eller B-personal bör få behålla ställning som militär allmäntjänstpersonal (MA), i den mån de tidigare har gått genom grundutbildning till militär personal resp. till militär allmäntjänstpersonal.

## 11.3 Synpunkter och förslag rörande utbildning

### 11.3.1 Allmänt

CMU har i kapitel 9 (p. 9.4) redovisat sina överväganden och förslag rörande minimibehovet av utbildning för den personal som inte till alla delar uppfyller de krav (jfr p. 9.1) som utredningen har funnit bör ställas på personalen inom den militära krigsorganisationen. Minimibehovet av grundutbildning som motsvarar den allmänna försvarsutbildningen (AFU) för A- och B-personal har av utredningen härvid angetts vara försöksvis för

kombattant i allmänhet, 80 timmar eller 2 veckor  
konventionsskyddad sjukvårdspersonal, 40 timmar eller 1 vecka

För befäl tillkommer härutöver  
befäl, kombattant, 40 timmar eller 1 vecka  
befäl, konventionsskyddad sjukvårdspersonal, ca 20 timmar

Utredningen anser sig därför kunna begränsa den följande framställningen till vissa detaljsynpunkter och förslag.

### 11.3.2 A-personal

Som har framgått av p. 11.1.1 går all A-personal som krigsplaceras inom det militära försvaret f. n. genom en *allmän försvarsutbildning* (AFU) som inkl. förekommande obligatorisk kompletterande utbildning eller tilläggsgrundkurs omfattar 36–42 timmar, för A-personal som utbildas av Svenska Röda korset dock 24 timmar. Skjutning med eldhandvapen kan härutöver tillkomma men är frivillig.

Merbehovet av allmän försvarsutbildning för A-personal i kombattantbefattningar för meniga är sålunda omkring 40 timmar (38–44 timmar) eller ca en vecka. CMU föreslår därför att grundutbildningen av menig A-personal i kombattantbefattningar försöksvis förlängs med ca 40 timmar eller en vecka. Vad gäller mål för utbildningen och dess innehåll får utredningen hänvisa till kapitel 9 (p. 9.4).

A-personal i befattningar för konventionsskyddad sjukvårdspersonal skall enligt nuvarande ordning gå genom en allmän försvarsutbildning i vilken ingår endast obetydlig vapenutbildning. CMU föreslår inte någon ändring av nuvarande AFU för denna personalgrupp men förutsätter att den nämnda vapenutbildningen endast omfattar den säkerhetsutbildning för vilken redogjorts i det föregående. Som har framgått av kapitel 9 bör emellertid de som så önskar beredas tillfälle att förvärva förmåga att använda vapen till självförsvar och försvar av sjuka och sårade som är i deras vård.

Även i befälskurserna 1 och 2 för A-personal ingår f. n. allmän försvarsutbildning om 30 timmar, vid marinen dock 15 timmar, per befälkurs. Vid armén tillkommer 6 timmar vapentjänst.

CMU konstaterar att merbehovet av allmän försvarsutbildning för A-personal i kombattantbefattningar på gruppbefälsnivå, dvs. behovet att förlänga befälkurs 1, utgör ca 10 timmar vid armén och flygvapnet samt ca 25 timmar vid marinen. Utredningen föreslår därför att befälkurs 1 för sådan

A-personal försöksvis förlängs med nämnda antal timmar samt att mål och innehåll i denna AFU överarbetas till överensstämmelse med utredningens förslag i kapitel 9 (p. 9.4).

För A-personal i befälsbefattningar för konventionsskyddad sjukvårdspersonal bör enligt utredningens mening den erforderliga befälsutbildningen kunna inrymmas inom den tid för AFU som f. n. ingår i befälskurs 1. Även denna AFU torde emellertid böra ses över vad gäller mål och innehåll så att utbildningen till befäl i sjukvårdstjänst blir följdriktig. CMU föreslår att så sker.

För A-personal som har gått genom den av CMU föreslagna allmänna försvarsutbildningen föreligger inte något behov av påbyggnads-AFU som därmed efter hand kan avvecklas (jfr även kap. 16).

Vad gäller den allmänna försvarsutbildning som f. n. ingår i befälskurs 2 för A-personal föreslår CMU att också denna utbildning ses över och anpassas till den nya utbildningsgången för AFU.

CMU:s förslag till omfattning av AFU för den A-personal som krigsplaceras inom det militära försvaret sammanfattas i följande tabell.

Utbildningsskede m. m.	AFU Nuvarande omfattning (timmar)	Behov av för- längning av nu- varande AFU (timmar)	CMU:s förslag till omfattning av AFU (timmar)
<i>Grundkurs för</i>			
kombattanter	36-42	44-38	80
sjukvårdspersonal	24-42	0	oförändrad
<i>Befälskurs 1 för</i>			
kombattanter	15-36	4-10(25) <sup>a</sup>	40
sjukvårdspersonal	15-36	0	oförändrad

<sup>a</sup> Endast vid marinen.

Som har framgått av kapitel 9 är de tider som har föreslagits för utbildningen för att tillgodose minimikraven i fråga om militär förmåga hårt pressade. Detta gäller även vapenutbildningen. Det är därför av vikt att utbildningen kan äga rum under så gynnsamma betingelser som möjligt. En enhetlig beväpning av A-personalen, åtminstone inom varje försvarsgren för sig, finner CMU kunna väsentligt bidra till att utbildningstiden utnyttjas effektivt. Utredningen ser det därför som angeläget att berörda myndigheter, inom ramen för tillgängliga resurser, genom olika åtgärder söker att så långt praktiskt är möjligt åstadkomma en sådan enhetlighet.

### 11.3.3 B-personal

B-personal som avses för mobiliseringsplatser och måltidsstationer skall enligt nuvarande ordning gå genom en grundutbildning som bl. a. innefattar allmän försvarsutbildning om 15 timmar.

CMU, som i p. 11.2.2 föreslagit att denna del av B-personalen skall betecknas som personal som åtföljer stridskrafterna, får rörande behovet av utbildning av denna B-personal anföra följande.

Personalen i fråga har sina viktigaste uppgifter under försvarsmaktens mobilisering. Det är då sannolikt att en angripare med stor insats kan komma att bekämpa förband som mobiliserar, trafikknutpunkter m. fl. platser där B-personalen arbetar. En allmän försvarsutbildning som främst avser skydd mot vapenverkan av olika slag samt mot A-, B-, C- och brandstridsmedel och vidare viss sjukvårdstjänst som avser första hjälp vid stridsskada eller olyckshändelse ter sig därför som nödvändig.

Utredningen utgår därför från att den allmänna försvarsutbildning som f. n. är föreskriven för B-personal avsedd för mobiliseringsplatser och måltidsstationer behålls i grundutbildningen för denna personal även om personalen betecknas som åtföljande stridskrafterna.

Hemvärnets B-personal, som enligt utredningens förslag i p. 11.3.2 bör betecknas som militär facktjänstpersonal (MF), bör i likhet med all personal som blir militär, under sin grundutbildning gå genom samma minimiutbildning i självskydd, självförsvar med handvapen etc. som CMU har föreslagit försöksvis skall gälla (jfr p. 9.4) för all annan militär personal. För hemvärnets B-personal i sjukvårdstjänst, som utbildas av Svenska Röda korset, innebär detta att den skall gå genom allmän försvarsutbildning (AFU) av samma omfattning och längd (f. n. ca 25 timmar) som A-personal som utbildas av Svenska Röda korset.

CMU:s förslag till omfattning av AFU för hemvärnets B-personal sammanfattas i följande tabell.

Utbildningsskede m. m.	AFU Nuvarande omfattning (timmar)	Behov av för- längning av nu- varande AFU (timmar)	CMU:s förslag till omfattning av AFU (timmar)
<i>Grundkurs för kombattanter</i>	15	65	80
<i>sjukvårdspersonal</i>	5	20	25
<i>Befälskurs 1 för kombattanter</i>	15	25	40
<i>sjukvårdspersonal</i>	5	15	20

Utredningen bedömer det vara lämpligt och angeläget att i samband med den utökning av den allmänna försvarsutbildningen för hemvärnets B-personal som här är aktuell följande åtgärder vidtas.

- Realistisk information om krigets verklighet och hemvärnets uppgifter delges dels all nu avtalsbunden B-personal inom hemvärdet, dels dem som önskar teckna avtal.
- Utbildningen, främst i vapentjänst och strid, anordnas som hemortsutbildning, i möjlig mån samordnad med motsvarande hemvärnsutbildning.
- A-personal som har gått genom den av CMU föreslagna minimiutbildningen i AFU och som inte förnyar sitt A-avtal stimuleras att teckna B-avtal och ingå i hemvärnets krigsorganisation.

## 12 Civilmilitära värnpliktiga. – Detaljöverväganden och förslag

### 12.1 Nuvarande förhållanden

#### 12.1.1 Allmänt

Organisatoriska översikter över hur civilmilitär värnpliktig personal tas i anspråk i krigsorganisationen återfinns i bilaga 3.

Gällande system för uttagning och utbildning av civilmilitära värnpliktiga fastställdes av 1971 års riksdag (prop. 1971:88, FöU 1971:14, rskr. 1971:144). Propositionen var grundad på förslag som hade framlagts av 1966 års värnpliktskommitté. Beslutet innebar bl. a. att den dåvarande uttagningen och utbildningen av värnpliktiga i specialtjänst skulle genomföras på samma sätt som gällde för övriga värnpliktiga, dvs. i form av grundutbildning och repetitionsutbildning.

Departementschefen framhöll i prop. 1971:88 bl. a. följande.

*Grundutbildningen* omfattar för samtliga här avsedda värnpliktiga allmänmilitär utbildning i erforderlig omfattning, befattningsutbildning och militär miljöutbildning under fältmässiga förhållanden. Befattningsutbildningens längd avvägs med hänsynstagande till den värnpliktiges civila utbildningskompetens.

Nuvarande grundutbildning till vissa befattningar upphör. Rekrytering till dessa befattningar sker genom överföring av personal med annan befattningsutbildning och med en för den nya befattningen lämplig civil yrkeskompetens. Överföring sker efter viss kompletteringsutbildning. Vidare sker i ökad utsträckning överföring från befattning i lägre till befattning i högre funktionsnivå, t. ex. inom de tekniska specialområdena.<sup>1</sup>

Värnpliktskommittén hade föreslagit att ytterligare några grupper av de tidigare specialtjänstuttagna värnpliktiga borde rekryteras genom överföring i stället för genom grundrekrytering. Dessa grupper var del av veterinärerna samt personalvårdsassistenterna. Departementschefen fann emellertid i prop. 1971:88 att dessa grupper allttjämt borde grundrekryteras vilket också blev riksdagens beslut.

Som framgår av CMU:s direktiv har – efter riksdagens beslut år 1975 (prop. 1975:74, FöU 1975/76:13, rskr 1975/76:54) – grundutbildningen till befattning för värnpliktig veterinär sedermera upphört. Beslutet innebär att värnpliktig som har genomgått befälsutbildning och därefter avlagt veterinärexamen överförs till befattning för veterinär efter kompletterande fackutbildning inom ramen för sin repetitionsutbildningsskyldighet. Enligt

<sup>1</sup> CMU åskådliggör detta med bild 12.1. Det av CFö i andra stycket först nämnda sättet för överföring redovisas i bilden som a). Det sist nämnda redovisas som b).

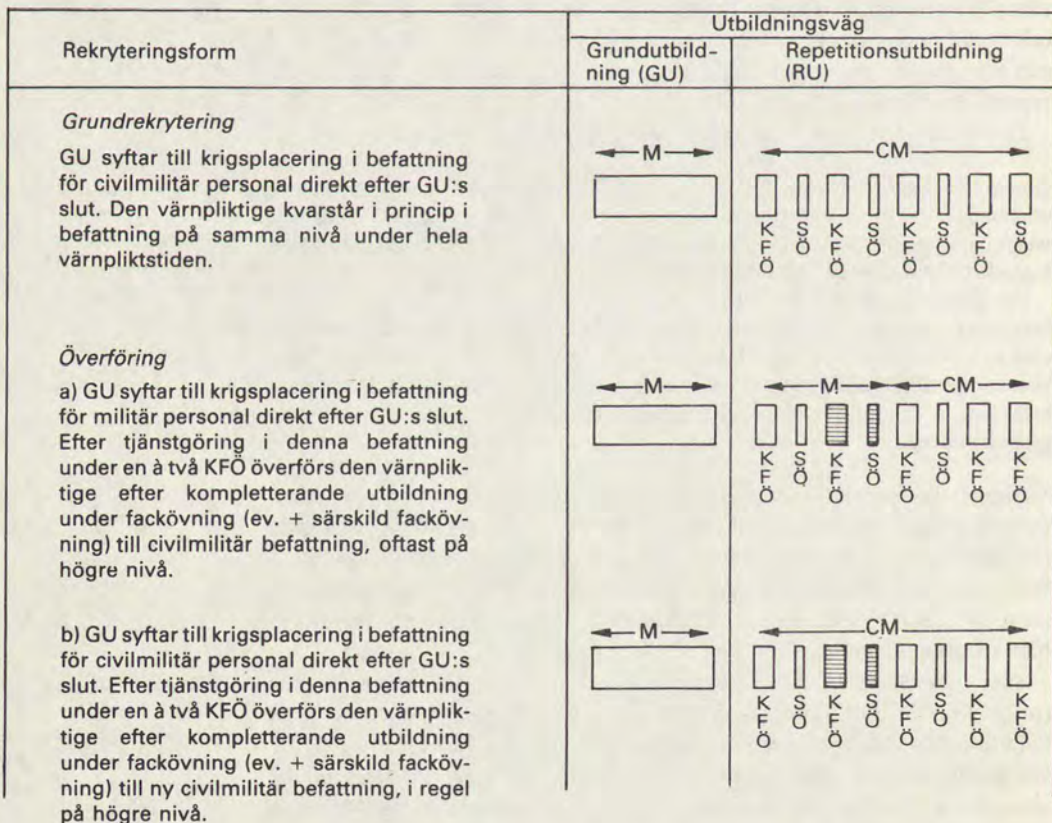
den departementspromemoria (Ds Fö 1974:6) som låg till grund för prop. 1975:74 borde även möjligheterna att införa motsvarande utbildningssystem för övrig värnpliktig medicinalpersonal utredas. CMU:s överväganden i denna fråga återges i p. 12.3.2.

Den civilmilitära värnpliktiga personalen kan, som har framgått, i rekryteringshänseende delas upp i två grupper – grundrekryterad personal och överförd personal (jfr bild 12.1).

De grundrekryterade civilmilitära värnpliktiga tas redan vid inskrivningen ut för utbildning till civilmilitär befattning i krigsorganisationen. De har under sin grundutbildning som värnpliktiga – liksom f. ö. alla andra värnpliktiga under grundutbildning – militär ställning. De förordnas i tjänsteklass för civilmilitär personal vid grundutbildningens slut.

Värnpliktig som överförs till befattning för civilmilitär värnpliktig personal genomgår grundutbildning som värnpliktig antingen till en militär eller till en civilmilitär befattning i krigsorganisationen. Överföring från militär befattning (jfr bild 12.1, Överföring fall a) sker då han inhämtat en för den nya befattningen lämplig civil yrkeskompetens. Överföring från en civilmilitär befattning till en annan (jfr bild 12.1, Överföring fall b) – i normala fall från en på lägre till en på högre funktionsnivå – sker då han efter minst en KFÖ

Bild 12.1 Schematisk översikt över rekrytering och utbildning till befattningar för värnpliktig civilmilitär personal.



M = militär ställning    CM = civilmilitär ställning    = kompletterande utbildning

visat sig lämplig för överföring. I båda fallen ges den värnpliktige viss kompletterande fackutbildning innan han överförs. På motsvarande sätt kan även överföring av värnpliktig till civil befattning i krigsorganisationen ske (jfr kap. 10). Behovet av befattningsutbildning och kompletteringsutbildning som föreligger i samband med överföring till civilmilitär befattning (eller civil befattning) tillgodoses genom att tiden för en krigsförbandsövning (KFÖ) och/eller för en särskild övning (SÖ) används för utbildning. Övningen benämns därvid fackövning resp. särskild fackövning.

Av krigsbefattningarna för civilmilitär värnpliktig personal är en del av sådan art att endast grundrekryterade värnpliktiga kommer i fråga. Orsakerna härtill är att den nödvändiga fackutbildningen endast kan ges inom det militära utbildningssystemet samt att härför fordras väsentligt längre tid än vad en fackövning och en särskild fackövning totalt omfattar. Andra krigsbefattningar rekryteras uteslutande genom överföring. Ett antal befattningar rekryteras f. n. med såväl grundutbildade som överförda värnpliktiga. Som exempel kan nämnas vissa befattningar för läkare, läkarassistenter (tandläkare) och apotekare.

### 12.1.2 Civilmilitär värnpliktig, grundrekryterad personal

Civilmilitära krigsbefattningar som f. n. besätts med grundrekryterade värnpliktiga är bl. a. befattningar för läkare, läkarassistent (tandläkare), apotekare, personalvårdsassistent, meteorolog och en rad olika typer av tekniker (jfr tabell 12.1). Krigsbefattningarna för värnpliktig arméingenjör

**Tabell 12.1** Befälsnivå och befattningstyp (stabsbefattning, "ensam"-befattning resp. befattning som innebär stadigvarande chefskap) för de grundrekryterade civilmilitära värnpliktsbefattningarna i krigsorganisationen

Krigsbefattning	Be- fäls- nivå	Befattningstyp		
		Stabs- befatt- ning	"Ensam"- befatt- ning	Stadig- varande chfskap
Läkare	6	x	x	x
Läkarassistent (Tandläkare)	6		x	
Tandläkare	6		x	
Apotekare	6	x	x	x
Personalvårdsassistent	7	x		
Meteorolog	7			x
Radartekniker (Art)	7		x	x
Systemtekniker (haub 77)	7			x
Systemtekniker (Lv)	7		x	x
Pjästekniker (Lv)	7		x	x
Radartekniker (Lv)	7		x	x
Instrumenttekniker (Lv)	7		x	x
Eldledningstekniker (KA)	7		x	x
Radartekniker (KA)	7		x	
Pjästekniker (KA)	7		x	x
Maskintekniker (KA)	7		x	
Robottekniker (KA)	7		x	
Radartekniker m. fl. (FV)	7		x	

och skyddsingenjör borde enligt CMU:s mening – i enlighet med de definitioner som har angetts – också hänföras till denna grupp av befattningar. De betecknas emellertid i gällande bestämmelser (befattningstypkatalog m. m.) som befattningar för överförd personal. Utredningen har därför följt detta beteckningssätt och redovisar dem i p. 12.1.3, i vilken överförd personal redovisas.

Grundutbildningen av värnpliktiga till civilmilitära befattningar i krigsorganisationen sker f. n. i stort enligt följande

- av kompanibefälsuttagna värnpliktiga utbildas läkare, läkarassistenter (tandläkare) och apotekare samt
- av plutonsbefälsuttagna värnpliktiga utbildas personalvårdsassistenter, meteorologer och de skilda typerna av tekniker.

Grundutbildningens längd för de aktuella civilmilitära värnpliktskategorierna är enligt värnpliktslagen

Kategori	Antal dagar	
	Lägst	Högst
Läkare	200	225
Läkarassistent (Tandläkare)	230	255
Apotekare	200	225
Personalvårdsassistent	320	345
Meteorolog	340	365
Tekniker vid armén och kustartilleriet	320	345
Systemtekniker vid flygvapnet	340	365

F. n. uttas enligt värnpliktsutbildningsförordningen (1976:394) följande tider för grundutbildningen (GU).

Kategori	Utbildningslinje	Försvarsgren	Antal dagar
Kompanibefälsuttagna	Läkare	Samtliga	225
"	Läkarassistent (Tandläkare)	"	255
"	Apotekare	"	225
Plutonsbefälsuttagna	Personalvårdsassistent	"	345
"	Meteorolog	Flygvapnet	364
"	Tekniker	Armén	345
"	"	Kustartilleriet	330
"	"	Flygvapnet	364

Översikter över grundutbildningen av värnpliktiga till civilmilitära befattningar i krigsorganisationen återfinns i bilaga 4.

Som har framgått är grundutbildningen till läkare, läkarassistent (tandläkare) och apotekare (225 resp. 255 dagar) betydligt kortare än närmast motsvarande kompanibefälsutbildning till militär befattning (450 dagar vid armén, jfr kap. 2).

Även grundutbildningen av värnpliktiga tekniker vid armén (345 dagar) och kustartilleriet (330 dagar) är kortare än närmast motsvarande plutonsbefälsutbildning (360 resp. 405 dagar) som leder till militära befattningar i krigsorganisationen. Fackutbildningen inom de skilda utbildningslinjerna till tekniker upptar en betydande del av tillgänglig tid för grundutbildning. Av bilaga 4 framgår att andelen fackutbildning inom de skilda utbildningslinjerna till värnpliktig tekniker vid armén och kustartilleriet varierar mellan 30 och 50 % av totalt tillgänglig tid för grundutbildning.

Flygvapnets värnpliktiga radartekniker fullgör grundutbildning av samma längd som övriga plutonsbefälsvärnpliktiga inom flygvapnet. Även för denna kategori utgör fackutbildning samt praktisk tjänstgöring huvuddelen av den tillgängliga tiden för grundutbildning. Den allmänmilitära befälsutbildningen är densamma som ges vissa av flygvapnets gruppbefälsvärnpliktiga. Den omfattar totalt ca 40 timmar.

Sammanfattningsvis kan, med ledning av den redovisning av utbildningens omfattning och innehåll som har gjorts i bilaga 4, följande konstateras om de grundrekryterade civilmilitära värnpliktiga.

Grundutbildningen på flertalet utbildningslinjer innehåller en relativt omfattande och tidskrävande fackutbildning. Tid för denna fackutbildning har åstadkommits genom att begränsa omfattningen av allmänmilitär ledarskapsutbildning och förbandsutbildning samt i förekommande fall utbildning i taktik och stabstjänst.

Den allmänmilitära befälskompetensen som de grundrekryterade civilmilitära värnpliktiga innehar kan med ledning av uppsatta utbildningsmål m. m. sammanfattas enligt följande.

Värnpliktiga tekniker (huvuddelen), meteorologer och läkare ges en i jämförelse med militär värnpliktig personal på motsvarande nivåer begränsad förmåga att leda allmänmilitär verksamhet och försvarsstrid. Den torde i huvudsak omfatta förmåga att leda förekommande allmänmilitär verksamhet med egen enhet (för tekniker och meteorolog – grupp, för läkare – sjukvårdspluton eller förbandsplatsgrupp/motsvarande) samt att leda försvar av egen arbetsplats inom ramen för den personal- och vapentillgång som kommer att stå till buds i respektive uppgift.

Värnpliktiga radartekniker vid flygvapnet, läkarassistenter och de grundrekryterade personalvårdsassistenterna torde med nuvarande avvägning av tillgänglig utbildningstid ha än mer begränsad allmänmilitär förmåga. Utredningen förutsätter att den dock omfattar förmåga att leda försvar av egen arbetsplats eller verksamhet.

### 12.1.3 Civilmilitär värnpliktig, överförd personal

Exempel på civilmilitära krigsbefattningar som besätts med överförda värnpliktiga framgår av tabell 12.2.

Som i det föregående (p. 12.1.1) redan har anförts grundas överföring av värnpliktig till civilmilitär befattning på att denne inhämtat en för den nya befattningen lämplig civil yrkeskompetens. Överföring kan emellertid också ske t. ex. till befattning på nivå 6 för värnpliktig ingenjör av värnpliktig tekniker på nivå 7 som har fullgjort en–två krigsförbandsövningar. Överföringen sker normalt efter viss kompletteringsutbildning (jfr p. 12.1.1). Några

Tabell 12.2 Befälsnivå och befattningstyp (stabsbefattning, "ensam"-befattning resp. befattning som innebär stadigvarande chefskap över annan personal) för huvuddelen av de civilmilitära värnpliktsbefattningar i krigsorganisationen som rekryteras med överförd personal

Krigsbefattning	Befälsnivå	Befattningstyp		
		Stabsbefattning	"Ensam"-befattning	Stadigvarande chefskap
Tolk (förhørsledare)	5			x
Tolk (förhørsledare)	6	x		
Läkare	5	x	x	x
Läkare	6	x	x	x
Läkarassistent (Tandläkare)	6		x	
Tandläkare	6		x	
Apotekare	6		x	
Veterinär	6	x	x	x
Hälsovårdsinspektör	7		x	
Personalvårdsassistent	5	x		
Personalvårdsassistent	6	x		
Skyddsingenjör	6	x		x
Flygklarare	6	x		
Postchef	4	x		
Postchef	5	x		
Arméingenjör (motor)	6	x		x
Systemingenjör (haub 77)	6	x		
Pjäsingenjör (Lv)	6	x		
Radaringenjör (Lv)	6	x		
Instrumentingenjör (Lv)	6	x		
Systemingenjör (Lv)	6	x		
Tygingenjör (ammunition)	6	x		
Maskiningenjör (FI)	6	x	x	x
Artilleriingenjör (FI)	6	x		x
Miningenjör (M)	6	x	x	x
Elektroingenjör (FI)	6	x		x
Teleingenjör (FI)	6	x		x
Skyddstjänstchef (FI)	6		x	x
Maskiningenjör (KA)	6	x		
Pjäsingenjör (KA)	6	x		
Eldledningsingenjör (KA)	6	x		
Flygfältsingenjör (FV)	5			x
Flygfältsingenjör (FV)	6			x
Flygfältstekniker	7		x	

exempel på sådan kompletteringsutbildning och övriga krav som ställs på värnpliktig innan han överförs till civilmilitär befattning i krigsorganisationen återges i bilaga 5.

Som framgår av nämnda bilaga är inslaget av allmänmilitär utbildning och ledarskapsutbildning i kompletteringsutbildningen förhållandevis litet. Den torde därför inte ge den värnpliktige någon egentlig höjning av hans allmänmilitära kompetens och befälsförmåga.

Ett typexempel på överföring av värnpliktiga till civilmilitära befattningar är flygfältsingenjörerna (jfr även bilagorna 3, p. 15 och 5, p. 4).

Enligt gällande föreskrifter (TFG nr 770158) sker rekryteringen av denna personal genom att värnpliktiga med ingenjörsutbildning och anställning inom byggnads- och anläggningsfacket, efter egen ansökan härom, överförs från annan försvarsgren och krigsplaceras vid flygvapnet i befattning för flygfältsingenjör. För antagning till flygfältsingenjör med krigsplacering i flygfältsarbetskompani krävs, förutom angiven civil utbildning m. m., att den värnpliktige har gått genom lägst troppchefsutbildning.

För att vid överföringen till flygvapnets krigsorganisation tillgodose föreliggande behov av befattningsutbildning används tid för en krigsförbandsövning och en särskild övning för fackövning och särskild fackövning. Utbildningen genomförs vid flygvapnets Halmstadsskolor. Efter sålunda genomförd överförings/vidareutbildning fullgör flygfältsingenjören återstående repetitionsutbildning på ordinarie krigsbas.

Systemet med överföring efter fullgjord grundutbildning till militär befattning för värnpliktigt befäl samt förvärvade civila kunskaper och erfarenhet tillämpas beträffande flygfältsingenjörerna och fungerar enligt uppgift erfarenhetsmässigt bra. Utredningen förutsätter att den redovisade ordningen även fortsättningsvis tillämpas.

I rekryterings- och utbildningshänseende uppvisar några grupper av civilmilitära värnpliktiga ett mönster som något avviker från det som gäller för övriga överförda värnpliktiga. Detta gäller för värnpliktig arméingenjör (motor) och skyddsingenjör samt den civilmilitära fångförhörspersonalen (förhørsledare, tolk m. m.).

Till arméingenjörsutbildning uttagna kompanibefälsvärnpliktiga går genom grundutbildning om 450 dagar. De sista 90 dagarna av denna grundutbildning benämns arméingenjörkadettskola. Dessa värnpliktiga har – liksom alla andra värnpliktiga som grundutbildas till civilmilitär befattning i krigsorganisationen – militär ställning under sin grundutbildning men får vid arméingenjörkadettskolans slut fänriks tjänsteklass.

Värnpliktiga blivande skyddsingenjörer är plutonsbefälsuttagna och hänförs till skyddsteknikerlinjen med tilläggsbeskrivningen "urvalsgrupp för skyddsingenjörer". Grundutbildningen genomförs vid försvarets skyddsskola (SkyddsS) där man vartannat år grundutbildar skyddstekniker (militär personal) åt armén och skyddsingenjörer åt flygvapnet samt vartannat år skyddsingenjörer åt armén och marinen. Grundutbildningen till "urvalsgrupp för skyddsingenjörer" skiljer sig i flera avseenden från den som ges övriga skyddstekniker.

Den blivande skyddsingenjören förordnas vid grundutbildningens slut i sergeants tjänstegrad (nivå 7) och fullgör sin första krigsförbandsövning (KFÖ) i civilmilitär befattning för skyddsingenjör (nivå 6) med denna tjänstegrad. Han överförs härefter till civilmilitär ställning och får fänriks tjänsteklass (nivå 6). Någon överföring av andra värnpliktiga skyddstekniker till skyddsingenjör förekommer inte.

För rekrytering och utbildning av fångförhörspersonal tillämpas f. n. följande.

Till tolklinjen uttagna plutonsbefälslämpliga värnpliktiga går genom grundutbildning om 450 dagar. De krigsplaceras därefter i militär befattning på nivå 7 (sergeants grad) som tolk och fullgör första KFÖ i denna befattning. De överförs därefter till civilmilitär befattning på nivå 6 för fångförhörspersonal.

sonal och kan efter hand även placeras i civilmilitär befattning på nivå 5. Som civilmilitär personal förordnas de till fänriks, löjtnants eller kaptens tjänsteklass. Den efter första KFÖ återstående tjänstgöringsskyldigheten – tre SÖB och fyra KFÖ – ägnas under SÖB helt och under KFÖ till 50 % åt centralt anordnade intensivkurser. Någon överföring till civilmilitär befattning för fångförhållspersonal av andra värnpliktiga än de som har gått genom grundutbildning till tolk äger inte rum.

CMU har vidare noterat att behovet av systemingenjörer vid luftvärnsbataljonen RB 70 övergångsvis har täckts genom grundutbildning. Vissa värnpliktiga under grundutbildning till systemtekniker vid dessa förband har nämligen under senare år, efter frivilligt åtagande, fått ändrad uttagning till kompanibefälsutbildning. De har därmed direkt efter grundutbildningen till systemtekniker fortsatt utbildningen vid kadettskola till systemingenjörer.

Som har framgått kan den civilmilitära värnpliktiga, överförda personalen ha en högst skiftande militär utbildningsbakgrund. I vissa fall, då en värnpliktig överförs från militär till civilmilitär befattning, finns angivet att endast befälsutbildad värnpliktig kommer i fråga. Detta är fallet vid överföring till bl. a. befattning för värnpliktig flygfältsingenjör. Då det gäller överföring av värnpliktig till befattning för värnpliktig veterinär kan konstateras att i det underlag som förelåg för riksdagsbeslutet förutsattes att den som avsågs för överföring till befattning för värnpliktig veterinär skulle ha fullgjort militär grundutbildning i befattning för plutonchef eller plutonchefs ställföreträdare. Detta krav är dock inte angivet i gällande kravkatalog för befattningstyper och urvalsgrupper vid försvarsmakten (Värnpliktsverket, Krav K 1980). De värnpliktsbefäl som överförs till befattning för veterinär på nivå 6 torde dock i flertalet fall ha fullgjort grundutbildning till militär befattning på nivå 7.

I andra fall finns inte nyssnämnda krav uppställt. Överföring kan då ske av värnpliktig som har fullgjort grundutbildning till befattning för menig i krigsorganisationen.

En mellangrupp utgör de fall då överföring av civilmilitär värnpliktig sker från lägre till högre nivå inom samma fackområde. I dessa fall har den överförde värnpliktige i allmänhet gått genom den befälsutbildning som ingår i grundutbildningen av civilmilitära värnpliktiga (jfr p. 12.1.2).

Allmänt gäller dock, som har framhållits i kapitel 2, att överförd civilmilitär värnpliktig, jämförd med militär personal på motsvarande nivå, har en utbildning i att ta och utöva befäl som är mindre omfattande än den som ges militär personal.

## 12.2 Överväganden och förslag rörande kategori-tillhörighet

Utredningen har i kapitel 8 lagt fram sina principiella synpunkter och krav på utformningen av kategoristrukturen för försvarsmaktens personal, utredningens principmodell. Utredningen har föreslagit en struktur med två personalkategorier "befälsrättskategorier" som utredningen benämner militär allmäntjänstpersonal (MA) och militär facktjänstpersonal (MF).

I kapitel 8 (p. 8.3.3) har något berörts grunderna för fördelning av

befattningstyper till kategorierna i principmodellen. Utredningen anför där bl. a. att "befälsrättskategorin" MF i sig förenar drag från de två kategorierna civilmilitär och civil i nu gällande organisation. Huvuddelen av de uppgifter som åvilar den f. n. civilmilitära värnpliktiga personalen är aktuella att hänföra till uppgifter för MF-personal. Många av dessa uppgifter var tidigare inordnade under den samlande benämningen specialtjänst. Som namnet anger krävs speciella kunskaper och erfarenheter för att uppgifterna skall kunna fullgöras. Många uppgifter motsvaras vad gäller kraven av uppgifter i det civila samhället, exempelvis inom sjukvård m. m. Andra däremot återfinns endast inom den militära organisationen, t. ex. inom den tekniska tjänsten. Utbildning och erfarenheter för sistnämnda uppgifter måste förvärfvas inom denna organisation.

Gemensamt för här berörda uppgifter är att de av sin utövare kräver betydande mått av specialkunskaper och fackmannaförmåga inom vissa avgränsade yrkes/uppgiftsområden inom krigsorganisationen. Kravet på förmåga i allmän befälsutövning, t. ex. förmåga att som chef leda strid, föreligger för personal i befälsställning inom denna kategori endast vad gäller försvar av egen arbetsplats. Uppgifterna är således hänförliga till den "befälsrättskategori" som av utredningen betecknas MF.

Utredningen har i förenämnda p. 8.3.3 preliminärt hänfört bl. a. följande personal inom krigsorganisationen till denna "befälsrättskategori". Personal i hälso- och sjukvårdstjänst, meteorologpersonal och personalvårdspersonal, samtliga grupper med f. n. civilmilitär status, samt därutöver huvuddelen av f. n. civilmilitär värnpliktig personal i teknisk tjänst.

Efter genomgång av de civilmilitära befattningarna för värnpliktiga i teknisk tjänst finner CMU att samtliga sådana befattningsgrupper bör hänföras till "befälsrättskategorin" militär facktjänstpersonal. Vad gäller fångförhållningspersonalen anser utredningen att den bör hänföras till en och samma "befälsrättskategori", lämpligen militär facktjänstpersonal.

CMU föreslår därför att all nämnd personal hänförs till "befälsrättskategorin" militär facktjänstpersonal (MF).

## 12.3 Överväganden och förslag rörande rekrytering och utbildning

### 12.3.1 Principiella synpunkter

Som framgår av utredningens direktiv (jfr bilaga 1) åligger det CMU bl. a. att utreda möjligheterna att för övrig värnpliktig medicinalpersonal införa motsvarande utbildningssystem som det som år 1975 fastställdes att gälla för utbildning av värnpliktig veterinär.

Sistnämnda utbildningssystem bygger, som har framgått, på överföring av personal. Rekrytering till aktuell typ av värnpliktsbefattning sker inte genom grundutbildning utan genom överföring av värnpliktiga med annan befattningsutbildning och med en för den nya befattningen lämplig civil yrkeskompetens. Överföringen sker efter viss kompletteringsutbildning inom ramen för den värnpliktiges repetitionsutbildningsskyldighet.

Reformen vad gäller värnpliktig veterinärpersonal hade som grund en

departementspromemoria (Ds Fö 1974:6) i vilken fördelarna med ett överföringssystem hade utvecklats.

Synpunkter rörande ett överföringssystem och de fördelar som kan uppnås med ett sådant har också under senare år redovisats av 1972 års värnpliktsutredning dels i utredningens delbetänkande 1 (Ds Fö 1974:4), dels i utredningens promemoria (Ds Fö 1976:2) rörande värnpliktspersonalen inom försvarsmakten och totalförsvaret i övrigt.

Sammanfattningsvis kan konstateras att värnpliktsutredningen fann att tiden var inne att ytterligare utveckla och utnyttja de tillgångar som repetitionsutbildningssystemet erbjuder i vidareutbildningshänseende. Genom ett utökat utnyttjande av bestämmelserna i värnpliktslagen om fackövning och särskild fackövning borde "omskolning" i ökad omfattning kunna ske till olika kvalificerade befattningar. Utöver befattningar i teknisk tjänst och befattningar för värnpliktig medicinalpersonal kunde härvid också andra befattningar t. ex. sådana för personalvårdspersonal komma i fråga. Utredningen framhöll också att ett effektivt utnyttjande av ett system med vidareutbildning måste grundas på god kännedom om den värnpliktiges fortsatta civila utbildning och yrkeserfarenhet.

CMU delar de av värnpliktsutredningen framförda synpunkterna. Utredningen finner därutöver för egen del att de senaste årens förändringar inom utbildningsväsendet har gjort det ytterligare angeläget att så långt möjligt söka rekrytera nu aktuella värnpliktsbefattningar genom överföring. Medelåldern för dem som påbörjar eller avslutar kvalificerade utbildningsgångar vid universitet och högskolor har nämligen avsevärt stigit. Därigenom har förutsättningarna minskat att redan vid grundutbildningen nå de i dessa fall lämpliga värnpliktiga.

Utredningsdirektiven föreskriver, som nämnts, att möjligheterna att rekrytera värnpliktig medicinalpersonal genom vidareutbildning och överföring bör utredas. De grupper som ingår i direktivens begrepp "övrig värnpliktig medicinalpersonal" är värnpliktiga läkare, läkarassistenter (tandläkare) och apotekare. CMU finner det vara lämpligt att vidga övervägandena om att utnyttja rekryteringssystemet med vidareutbildning och överföring till att omfatta även övriga grupper av civilmilitära f. n. grundrekryterade värnpliktsbefattningar.

Gällande system för repetitionsutbildning ger f. n. följande möjligheter till vidareutbildning av värnpliktig personal.

Den värnpliktige har enligt värnpliktslagen skyldighet att fullgöra repetitionsutbildning om sammanlagt högst fem krigsförbandsövningar och kan därutöver åläggas att fullgöra högst tre särskilda övningar. Krigsförbandsövning omfattar högst 32 och särskild övning högst 11 dagar. Nämnade antal dagar gäller för armén och marinen. Vid flygvapnet är antalet dagar högst 22 resp. högst 4, dock kan värnpliktig vid flygvapnet åläggas att fullgöra högst fem särskilda övningar.

Som har framgått får tiden för en krigsförbandsövning tas i anspråk för en fackövning och tiden för en särskild övning tas i anspråk för en särskild fackövning. Den tid som står till buds för erforderlig vidareutbildning före överföring till ny krigsbefattning är alltså i första hand 32 dagar. Möjlighet finns dock att utnyttja ytterligare högst 11 dagar.

### 12.3.2 Värnpliktiga läkare, läkarassistenter (tandläkare) och apotekare

#### A Allmänt

I den tidigare återopade departementspromemorian om utbildning av värnpliktig medicinalpersonal påtalades att uttagnings- och utbildningssystemet inrymde vissa negativa faktorer som talade för att man i stället borde gå över till att rekrytera denna personal genom överföring. Bl. a. framhölls att uttagningssystemet inte utgör någon säker grund för riktig uttagning av här aktuella värnpliktiga. Flera av de läkaruttagna värnpliktiga vinner t. ex. inte inträde vid medicinsk fakultet<sup>1</sup> och åtskilliga som har inskrivits vid sådan fakultet fullföljer inte sina medicinska studier.

Som anges i p. 12.3.1 har under senare tid tillkommit ytterligare en omständighet som talar för rekrytering genom överföring, nämligen det år 1977 fastställda nya intagningsystemet till högskolestudier. Detta har medfört att genomsnittsåldern bland medicine studerande vid påbörjandet av studierna har stigit avsevärt. Flertalet har därmed fullgjort sin grundutbildning som värnpliktig till annan befattning. Även andra skäl talar för rekrytering genom överföring.

CMU redovisar i de följande punkterna före sina överväganden bl. a. det nuvarande rekryterings- och utbildningssystemet för att tillgodose krigsorganisationens behov av värnpliktiga läkare, läkarassistenter (tandläkare) och apotekare samt underlaget för rekrytering av dessa grupper.

#### B Nuvarande ordning

I nuvarande ordning rekryteras värnpliktiga läkare, läkarassistenter (tandläkare) och apotekare såväl genom grundutbildning som genom vidareutbildning och överföring av värnpliktiga som har fullgjort grundutbildning i annan ordning. En relativt betydande del av rekryteringen till de aktuella krigsbefattningarna har under senare år skett genom vidareutbildning och överföring. Detta framgår närmare av tabellerna 12.3 – 12.4 som för åren 1978–1981 visar andelen värnpliktiga som har fullgjort läkarfackskola,

Tabell 12.3 Fördelning i procent på rekryteringsvägarna GU resp. RU av elever vid fackutbildningen av värnpliktiga läkare, läkarassistenter och apotekare

År	Läkare				Läkarassistenter				Apotekare	
	MedfackS		MSjvS		MedfackS		MSjvS		MedfackS	
	Andel %		Andel %		Andel %		Andel %		Andel %	
	GU	RU	GU	RU	GU	RU	GU	RU	GU	RU
1978	75	25	75	25	69	31	86	14	55	45
1979	76	24	57	43	72	28	45	55	–	–
1980	70	30	78	22	68	32	46	54	50	50
1981	70	30	62	38	61	39	47	53	–	–

<sup>1</sup> Detta förhållande har dock sedermera ändrats. Uttagning till grundutbildning till värnpliktig läkare, läkarassistent (tandläkare) eller apotekare äger numera inte rum förrän antagning till aktuell civil högskoleutbildning har skett.

**Tabell 12.4** Antalet elever vid fackutbildningen av värnpliktiga läkare, läkarassistenter och apotekare

År	Läkare				Läkarassistenter				Apotekare	
	MedfackS		MSjvS		MedfackS		MSjvS		MedfackS	
	Antal		Antal		Antal		Antal		Antal	
	GU	RU	GU	RU	GU	RU	GU	RU	GU	RU
1978	216	70	38	13	54	24	19	3	18	15
1979	179	55	17	13	70	27	9	11	-	-
1980	214	92	50	14	61	28	11	13	10	10
1981	205	86	40	24	45	29	9	10	-	-

**Tabell 12.5** Sammanställning av antalet elever vid fackutbildningen av värnpliktiga läkare och läkarassistenter

År	Läkare			Läkarassistenter		
	GU	RU	Sa	GU	RU	Sa
1978	254	83	337	73	27	100
1979	196	68	264	79	38	117
1980	264	106	370	72	41	113
1981	245	110	355	54	39	93

fackkurs för läkarassistent resp. apotekarfackskola som del av grundutbildningen (GU) resp. som vidareutbildning inom ramen för repetitionsutbildningssystemet (RU). Denna fackutbildning har skett vid medicinfackskolan (MedfackS) för armén och flygvapnet resp. vid marinens sjukvårdsskola (MSjvS). En sammanställning av antalet elever under samma år vid läkarfackskola resp. fackkurs för läkarassistent lämnas i tabell 12.5.

Det kan av det redovisade konstateras att nuvarande system för rekrytering av värnpliktiga läkare, läkarassistenter (tandläkare) och apotekare till den militära krigsorganisationen inte är ett renodlat grundutbildningssystem utan ett bland-system. Detta har sin orsak bl. a. i det förhållandet att åtskilliga värnpliktiga som konsekvens av de nya antagningsbestämmelserna bestämmer sig för och/eller antas till den aktuella högskoleutbildningen först ett antal år efter att de har fullgjort grundutbildningen som värnpliktiga.

För uttagning till grundutbildning till värnpliktig läkare, läkarassistent (tandläkare) eller apotekare krävs, som har framgått, numera att den värnpliktige har antagits till aktuell civil högskoleutbildning.

I vidareutbildnings/överföringsfallen sker ändrad uttagning av den värnpliktige till läkarutbildning normalt i samband med att han har antagits vid medicinsk fakultet. Vidareutbildning till värnpliktig läkare sker emellertid först då den värnpliktige har erhållit läkarlegitimation. Vid marinen tillfrågas dessutom den värnpliktige om avsedd specialisering innan han kallas in för

att gå genom läkarfackkursen (om 43 dagar) vid marinens sjukvårdsskola. Värnpliktig vid marinen som efter läkarlegitimation avser att välja sådan specialisering att han på sikt blir mindre lämpad för de speciella uppgifterna inom den militära krigsorganisationen går normalt inte genom marinens läkarfackkurs utan ställs till socialstyrelsens förfogande för krigsplacering inom det civila medicinalväsendet.

Det hitintills tillämpade systemet för uttagning till utbildning till värnpliktig läkare har lett till en relativt betydande överproduktion av värnpliktiga läkare. I princip får nämligen alla de som antas till civil läkarutbildning också uttagning till grundutbildning till värnpliktig läkare eller – om de redan har fullgjort sin grundutbildning<sup>1</sup> – ändrad uttagning för vidareutbildning och överföring till värnpliktig läkare. Av de som grundutbildas till värnpliktig läkare finns emellertid många som på grund av sin senare civila specialisering blir mindre väl användbara inom den militära krigsorganisationen. Denna behöver nämligen främst läkare i klinisk verksamhet och inte t. ex. patologer eller forskare.

### *C Krigsorganisationens behov*

Under senare delen av 1970-talet gjorde försvarets sjukvårdsstyrelse (SjvS) en översyn av försvarsmaktens krigssjukvård (FÖSK). Resultaten av översynen vad gäller behoven av värnpliktiga läkare, läkarassistenter (tandläkare) och apotekare redovisades år 1978. CMU har under hand inhämtat att de då redovisade behovssiffrorna i allt väsentligt fortfarande är aktuella.

I FÖSK räknades med vissa ungefärliga grundutbildningsbehov av värnpliktiga läkare, läkarassistenter (tandläkare) och apotekare varvid förutsattes att krigsplaceringstiden var 15 år för läkare och 20 år för såväl läkarassistent (tandläkare) som apotekare. Vidareutbildning och överföring förutsattes inte i dessa beräkningar. Om de nämnda grupperna i stället rekryteras uteslutande genom vidareutbildning och överföring måste räknas med att dessa krigsplaceringstider blir fem till sju år kortare. Det årliga behovet blir därför i motsvarande mån större.

Eftersom det nuvarande systemet är ett bland-system med såväl grundrekrytering som överföring är det årliga omsättningsbehovet f. n. större än vad som beräknades i FÖSK men inte fullt så stort som i ett renodlat system med vidareutbildning och överföring till de aktuella befattningarna.

### *D Rekryteringsförutsättningar*

I statistisk årsbok för år 1981 ges följande uppgifter för läsåren 1977/78–1979/80 rörande dels antalet utexaminerade läkare, tandläkare och apotekare (jfr tabell 12.6), dels antalet nybörjare på utbildningslinjerna till dessa yrken (jfr tabell 12.7).

Utredningen har också från statistiska centralbyrån resp. universitets- och högskoleämbetet inhämtat uppgifter rörande åldersfördelningen för manliga antagna till läkarlinjen (tabell 12.8), tandläkarlinjen (tabell 12.9) och apotekarlinjen (tabell 12.10).

<sup>1</sup> Som har framgått krävs vid marinen dessutom att den värnpliktige avser att välja en lämplig specialisering.

**Tabell 12.6** Antal examinerade efter utbildningslinje och kön

Linje till	1977/78 Samtliga	1978/79 Samtliga	1979/80	
			Samtliga	Därav kvinnor
Läkare	923	858	844	344
Tandläkare	398	418	412	190
Apotekare	34	38	49	35

**Tabell 12.7** Antal nybörjare efter utbildningslinje och kön

Linje till	1977/78		1978/79		1979/80	
	Samtliga	Därav kvinnor	Samtliga	Därav kvinnor	Samtliga	Därav kvinnor
Läkare	1 015	381	1 019	393	1 017	386
Tandläkare	490	213	495	235	461	202
Apotekare	77	42	77	47	81	53

**Tabell 12.8** Åldersfördelning bland manliga antagna till läkarlinjen läsåren 1979/80-1981/82

	Läsår		
	1979/80	1980/81	1981/82
Totalt antal antagna	1 017	945	960
därav manliga	631	557	555
därav i ålder			
--20	34	35	37
21-24	243	183	198
25-29	177	173	164
30-34	124	112	99
35-39	40	36	43
40-44	12	12	10
45--	1	6	4

**Tabell 12.9** Åldersfördelning bland manliga antagna till tandläkarlinjen läsåren 1979/80-1981/82

	Läsår		
	1979/80	1980/81	1981/82
Totalt antal antagna	475	390	423
därav manliga	281	226	216
därav i ålder			
--20	14	26	22
21-24	122	97	112
25-29	72	63	52
30-34	41	29	21
35-39	24	8	5
40-44	6	3	0
45--	2	0	4

Tabell 12.10 Åldersfördelning bland manliga antagna till apotekarlinjen läsåren 1979/80–1981/82

	Läsår		
	1979/80	1980/81	1981/82
Totalt antal antagna	84	83	86
därav manliga	42	29	35
därav i ålder			
---20	6	4	4
21–24	25	15	22
25–29	7	4	8
30–34	1	5	0
35–39	3	1	1
40–44	0	0	0
45---	0	0	0

CMU har vidare från universitets- och högskoleämbetet under hand inhämtat att man framdeles räknar med följande årliga utexaminering

- läkare ca 1 000 varav något över hälften män
- tandläkare ca 400 varav hälften män och
- apotekare ca 80 varav minst en tredjedel män.

Genomsnittsåldern för de män som framdeles börjar studier till läkare, tandläkare och apotekare kan sannolikt komma att sjunka något eftersom det numera finns en strävan att öka kvoten studerande som kan vinna inträde på högskola direkt efter genomgång av gymnasieskolan. CMU utgår från antagandet att framdeles ca en tredjedel av nybörjarna vid högskola kommer direkt från gymnasieskola.

### E Vissa slutsatser

Som har framgått av det föregående är den nuvarande ordningen för rekrytering och utbildning av värnpliktiga läkare, läkarassistenter (tandläkare) och apotekare ett bland-system med dels grundutbildning, dels vidareutbildning och överföring. Av åldersfördelningen för de män som läsåren 1979/80–1981/82 antogs till läkarutbildning framgår att det är rimligt att anta att huvuddelen av dem redan hade fullgjort grundutbildning till andra befattningar i krigsorganisationen än för läkare. Återstoden – dvs. de som ännu inte hade hunnit fullgöra grundutbildningen som värnpliktiga – var uppenbarligen så få att de inte efter grundutbildning till värnpliktiga läkare ensamma skulle ha kunnat täcka det årliga omsättningsbehovet av värnpliktiga läkare.

Såvitt CMU har kunnat finna finns det f. n. inte något som tyder på sådana förändringar i rekryteringsförutsättningarna att behovet i krigsorganisationen av värnpliktiga läkare, läkarassistenter (tandläkare) och apotekare framdeles skulle kunna täckas uteslutande genom grundutbildning. Utredningens överväganden av ett nytt utbildningssystem för dessa grupper bör alltså ske mot bakgrund att detta skall ersätta ett bland-system.

Vad gäller möjligheterna att i ett renodlat överföringssystem täcka försvarsmaktens behov i krigsorganisationen av värnpliktiga läkare, läkar-

assistenter (tandläkare) och apotekare kan följande konstateras.

Under antagande att ca 20 % av de män som avlägger läkar-, tandläkar- resp. apotekarexamen frikallas från värnpliktens fullgörande kommer återstående ca 80 % av de som utexamineras att väl täcka försvarsmaktens krigsbehov av värnpliktiga läkare, läkarassistenter (tandläkare) och apotekare. Om det trots allt med hänsyn till behovet av vissa specialister skulle uppstå brist på manliga läkare bedömer CMU att det bör vara möjligt att inom vissa sjukvårdsförband ta i anspråk kvinnliga läkare i stället för värnpliktiga läkare. Kvinnlig läkare som tas i anspråk för krigsplacering inom försvarsmakten måste dock i så fall gå genom den minimiutbildning (jfr kap. 9) som CMU har föreslagit att all f. n. civil personal inom försvarsmaktens krigsorganisation skall gå genom.

Vad gäller tandläkare kan konstateras att antalet män som årligen avlägger tandläkarexamen är så stort att högst ca hälften erfordras som värnpliktiga läkarassistenter (tandläkare).

### *F Utredningens överväganden och förslag*

I den tidigare behandlingen av frågan om rekryterings- och utbildningssystem för värnpliktiga läkare, läkarassistenter (tandläkare) och apotekare har två aspekter enligt CMU:s mening hittills otillräckligt beaktats. Den ena är frågan om vilket system som bäst tillgodoser den militära krigsorganisationens krav på de aktuella befattningshavarna. Den andra är kostnaderna för de olika systemen.

Utredningen konstaterar att en stor del av de värnpliktiga läkarna och åtskilliga av de värnpliktiga apotekarna är chefer eller ställföreträdande chefer för sjukvårdsförband eller enheter ingående i sjukvårdsförband. För krigsplacering av värnpliktiga i dessa befattningar är överföringssystemet överlägset grundutbildningssystemet eftersom det ger tillgång till värnpliktiga som har gått genom en gedigen ledarskapsutbildning. Detta kan inte nuvarande grundutbildningssystem till dessa befattningar ge. Överföringssystemet ger vidare flertalet värnpliktiga en miljöutbildning och en fältvana som är betydligt bättre än den som kan inrymmas i nuvarande grundutbildning till värnpliktiga läkare, läkarassistent (tandläkare) och apotekare. CMU kan därför konstatera att ett renodlat överföringssystem allmänt taget ger den militära krigsorganisationen värnpliktiga läkare, läkarassistenter (tandläkare) och apotekare med bättre förutsättningar att lösa sina icke-medicinska uppgifter än den nuvarande grundutbildningen till dessa befattningar.

Till detta kan också läggas att ett renodlat överföringssystem torde innebära vissa fördelar vad gäller handläggningen av värnpliktsärenden för de berörda grupperna. En avveckling av den nuvarande till somrarna förlagda grundutbildningen av de tre värnpliktsgrupperna torde vidare ge vissa utbildningsorganisatoriska fördelar och troligen även vissa besparingar. Vad gäller apotekare tillkommer att omsättningsbehovet för krigsorganisationen är så litet att det synes vara omotiverat med två skilda utbildningssystem – grundutbildning resp. vidareutbildning och överföring – till dessa befattningar.

Övergång till ett renodlat överföringssystem för rekrytering och utbildning

av dessa grupper innebär att berörda värnpliktigas utexaminering och påbörjande av praktisk tjänstgöring i det civila yrket kommer att något försenas.

Ett renodlat överföringssystem för utbildning av värnpliktiga läkare, läkarassistenter (tandläkare) och apotekare torde totalt sett komma att medföra ökade värnpliktskostnader eftersom antalet tjänstgöringsdagar inom värnpliktsystemet kommer att öka något. Som framgår av p. 12.1.2 gäller f. n. följande tider för grundutbildning

läkare	225 dagar
läkarassistent (tandläkare)	255 " och
apotekare	225 "

CMU gör antagandet att ca 35 % av manliga blivande läkare, tandläkare och apotekare framdeles vinner inträde på universitet direkt efter gymnasiet. De borde därmed enligt nuvarande regler bli uttagna till grundutbildning till värnpliktiga läkare, läkarassistenter (tandläkare) resp. apotekare. För dessa (35 %) räknar utredningen vid annan uttagning med utökat antal tjänstgöringsdagar med i genomsnitt 80 dagar (läkare och apotekare) eller 50 dagar (tandläkare).

Vid en dagskostnad om 100 kr. per värnpliktig skulle de årliga merkostnaderna för ett renodlat överföringssystem i stället för nuvarande blandsystem komma att bli för läkare och apotekare ca 0,9 milj. kr. och för tandläkare ca 0,2 milj. kr., totalt alltså ca 1,1 milj. kr. per år.

Som har framgått är fördelarna med ett renodlat vidareutbildnings/överföringssystem för rekrytering av värnpliktiga läkare, läkarassistenter (tandläkare) och apotekare främst att det ger krigsorganisationen erforderlig kvalitet i fråga om dessa viktiga personalgrupper. Sammanfattningsvis finner CMU dessa fördelar vara så stora att merkostnaderna härför ter sig motiverade. CMU föreslår därför att dessa värnpliktsgrupper framdeles rekryteras och utbildas uteslutande genom vidareutbildning och överföring av värnpliktiga som har grundutbildats i annan ordning. Utredningens förslag innebär behov att ändra bl. a. värnpliktslagen (1941:967, 27 §) och värnpliktsutbildningsförordningen (1980:1035, Tabell 5). Vad gäller utbildningens innehåll och organisation inom ramen för fackövning och särskild fackövning finner utredningen inte anledning att avge några förslag till principiella förändringar av i dag tillämpad ordning. Utredningen förutsätter därvid att efter hand som erfarenheter vunnits av ett renodlat vidareutbildnings/överföringssystem anpassningar kontinuerligt sker i den utsträckning som erfarenheterna påkallar.

### 12.3.3 Personalvårdsassistenter

De värnpliktiga personalassistenternas nuvarande grundutbildning omfattar dels grundläggande befälsutbildning, dels fackutbildning under två skeden med mellanliggande och efterföljande tjänstgöring vid förband. Fackutbildningen omfattar totalt ca 50 dagar av den totala grundutbildningstiden om 345 dagar. Det senare skedet av fackutbildningen omfattar 20 dagar och innehåller uteslutande teoretisk utbildning.

1966 års värnpliktskommitté VK 66) hade på sin tid en rad invändningar

mot den grundutbildning av personalvårdsassistenter som då ägde rum och föreslog rekrytering av denna personal genom överföring. Härvid skulle tas i anspråk värnpliktiga som fullgjort hela sin grundutbildning och del av repetitionsutbildningen och som hade lämplig civil utbildning och yrkeserfarenhet av värde för personalvårdsuppgifterna inom krigsorganisationen. Genom denna åtgärd skulle bl. a. undvikas att den värnpliktige personalvårdsassistenten, som oftast var fallet, helt saknade erfarenhet av praktisk verksamhet inom yrkeslivet. Han skulle därutöver, vilket framhölls vara av stor betydelse, ha erfarenhet av de villkor under vilka de värnpliktiga har att fullgöra sin tjänst. De grundutbildade personalvårdsassistenterna saknade denna erfarenhet eftersom de fullgjorde sin utbildning i stort sett avskilda från övriga värnpliktiga. Som redan har nämnts togs inte kommitténs förslag beträffande personalvårdsassistenterna upp i propositionen rörande värnpliktiga i specialtjänst.

De av VK 66 framlagda skälen för att rekrytera värnpliktiga personalvårdsassistenter genom vidareutbildning och överföring i stället för genom grundutbildning synes dock alltjämt vara giltiga.

CMU har konstaterat att någon uttagning till grundutbildning till värnpliktig personalvårdsassistent inte ägde rum inför utbildningsåret 1981/82. Anledningen har uppgetts vara bristande tillgång på värnpliktiga med lämplig civil utbildningsbakgrund. Antalet värnpliktiga för grundutbildning till personalvårdsassistent har också under senare år gått ned, sannolikt av nämnda anledning. Samtidigt har i viss utsträckning värnpliktiga personalvårdsassistenter rekryterats genom överföring. Grundutbildningen till värnpliktig personalvårdsassistent återupptogs dock utbildningsåret 1982/83.

Redovisade förhållanden ger vid handen att det nu finns anledning att gå över till en ordning enligt vilken rekrytering av denna personal fortsättningsvis uteslutande sker genom överföring. CMU föreslår att så sker. Härvid synes följande böra gälla.

Värnpliktig som tas ut till överföring till personalvårdstjänst bör ha gått genom grundutbildning till militär befattning för lägst gruppbefäl. Lämplig civil bakgrund för uttagning bör vara genomgången högskoleutbildning till socionom eller avlagd annan examen med samhälls- eller beteendevetenskaplig inriktning.

Även annan civil utbildning eller verksamhet torde härutöver kunna vara lämplig bakgrund för befattning i personalvårdstjänst. Aktuella värnpliktiga kan t. ex. vara sådana som arbetar inom folkrörelser och fackorganisationer eller i företag med kvalificerade personalfrågor, t. ex. personalchefer och personalkonsulenter. Likaså torde inom statlig och kommunal förvaltning inom det personaladministrativa området finnas personer lämpade för överföring till personalvårdsassistenter i den militära krigsorganisationen.

Uttagning för överförings/vidareutbildning på sätt som här har angetts innebär att urvalet kommer att kunna ske bland en relativt stor grupp befälsutbildade värnpliktiga. Förutsättningar bör därför finnas att de för dessa speciella uppgifter lämpligaste personerna kan verka som personalvårdsassistenter i krigsorganisationen.

Det synes vara önskvärt att personalvårdsassistenten dels innan vidareutbildning och överföring sker får erfarenhet av tjänstgöring i det krigsförband

för vilket han har grundutbildats, dels därefter kan tjänstgöra under så många krigsförbandsövningar som möjligt. Uttagning för överföringsutbildning bör därför ske när vederbörande har fullgjort en krigsförbandsövning i grundutbildningsbefattningen och har fyra krigsförbandsövningar kvar att fullgöra. Då överföringsutbildningen har genomförts kommer han att kunna tjänstgöra som personalvårdsassistent under tre krigsförbandsövningar.

Vad gäller innehållet i den utbildning som f. n. bibringas värnpliktig som vidareutbildas och överförs till personalvårdsassistent har CMU inte ansett sig ha anledning framföra några synpunkter och förslag. Utredningen förutsätter att den anpassas efter de erfarenheter som efter hand erhålls.

#### 12.3.4 Övrig civilmilitär värnpliktig, grundrekryterad personal

Övriga civilmilitära krigsbefattningar som besätts med grundrekryterade värnpliktiga är, som framgår av p. 12.1.2, befattningar för olika typer av tekniker – bl. a. radar-, system-, instrument- och pjästekniker – och befattningar för meteorolog.

CMU har i tabell, bilaga 4, redovisat omfattningen av den fackutbildning (teknik eller specialutbildning) som ingår i grundutbildningen på ett antal av de befintliga teknikerlinjerna. Som framgår är fackutbildningen både omfattande och tidskrävande. Den tar i vissa fall i anspråk upp till hälften av grundutbildningstiden. Härtill kommer behov av tid för att praktiskt öva de fackmässiga kunskaperna.

Enligt utredningens bedömning är det inte möjligt att genomföra den fackutbildning som erfordras för teknikerbefattningarna inom den tid som kan tas i anspråk för överförings/vidareutbildning, nämligen inom tiden för en krigsförbandsövning/fackövning och eventuellt en särskild övning/fackövning.

De värnpliktiga som avses för befattningar för tekniker i krigsorganisationen bör därför även fortsättningsvis grundrekryteras och grundutbildas för dessa befattningar.

Vad slutligen gäller de värnpliktiga meteorologerna är den tid som för dem måste tas i anspråk för fackutbildning under grundutbildningen av samma omfattning som för teknikerna. Av denna anledning finner utredningen att även värnpliktiga som avses för befattningar för meteorolog fortsättningsvis bör grundrekryteras och grundutbildas.

#### 12.3.5 Övrig civilmilitär värnpliktig, överförd personal

Det system för överföring till f. n. civilmilitära befattningar i krigsorganisationen som nu tillämpas grundas i stort på de förslag som 1966 års värnpliktskommitté lade fram år 1970 (SOU 1970:65, prop. 1971:88, rskr 1971:144). Beträffande befattningar för värnpliktiga veterinärer fastställdes nu tillämpad ordning för rekrytering genom riksdagsbeslut år 1975. I underlaget för riksdagsbeslutet förutsattes att den som avses för överföring till befattning för värnpliktig veterinär skall ha fullgjort militär grundutbildning i befattning för plutonchef eller plutonchefs ställföreträdare. Utredningen konstaterar att detta krav dock inte är angivet i gällande kravkatalog för befattningstyper och urvalsgrupper vid försvarsmakten (Värnpliktsver-

ket, Krav K 1980).

Utredningen har under 12.1.3 omnämnt den högst skiftande militära utbildningsbakgrund som föreligger hos här berörd värnpliktig personal. I vissa fall kan sålunda överföring ske av värnpliktig som har fullgjort grundutbildning till befattning för menig i krigsorganisationen. I de fall då uppgifterna i överföringsbefattningen även innebär krav på viss befälsföring, främst då förmåga att leda underlydande vid försvar av egen verksamhet/arbetsplats, är denna militära grundutbildning otillräcklig.

Utredningen har i kapitel 9 (p. 9.3-4) lämnat förslag rörande utbildning av viss befälspersonal för uppgifter i krigsorganisationen. Utredningen anger där att erforderlig befälsutbildning för f. n. civil befälspersonal som har genomgått grundutbildning som värnpliktig för menigbefattning i krigsorganisationen, borde kunna inrymmas inom högst ca 40 timmar eller en vecka.

Genomgången befälsutbildning av motsvarande omfång bör enligt utredningens mening krävas även av den som har gått genom grundutbildning för militär menigbefattning och sedermera överförs till civilmilitär befattning med visst befälsansvar.

## 13 Civilmilitär fast anställd personal (utom högskoleingenjörer). – Detaljöverväganden och förslag

### 13.1 Nuvarande förhållanden

#### 13.1.1 Försvarsläkare m. m.

Försvarsmaktens fast anställda läkare (försvarsläkare) utgörs av läkare på aktiv stat (försvarsläkare, stabsläkare och förbandsläkare) och läkare i reserv samt arvodesanställda läkare. Av de sistnämnda finns f. n. två typer – dels förbandsläkare, dels arvodesanställda läkare med 60 dagars tjänstgöringskyldighet per år. Samtliga fast anställda läkare inom försvarsmakten ingår i försvarets medicinalkår.

Antalet tjänster för läkare, stampersonal, uppgår till ca 100 av vilka våren 1982 40 % var vakanta. Vakanserna återfinns till största delen bland förbandsläkarna. Tjänsternas fördelning framgår av bilaga 6. Vid samma tidpunkt fanns ett 20-tal arvodesanställda läkare samt drygt 500 läkare i reserven. Bland dessa senare fanns dock åtskilliga som uppnått 52 års ålder och därmed inte längre hade någon tjänstgöringskyldighet i fredstid som läkare i reserven.

Frågan om företagshälsovården inom försvaret, som närmare utretts av försvarets sjukvårdsstyrelse (betänkande Försvarsmaktens hälso- och sjukvård i fred, juni 1977), handläggs f. n. av utredningen Hälso- och sjukvård i försvaret (Fö 1978:05). Efter delförslag av nämnda utredning om läkarbehovet vid flygvapnets flottiljer och skolor har regeringen genom beslut den 18 juni 1981 (TFG 810064) inrättat ett antal civila tjänster för flottiljläkare vid dessa enheter. Tjänsterna avses för värnpliktigas hälso- och sjukvård, flygmedicin, rådgivning till förbandschef m. m. Nuvarande förbands-, tjänste- och arvodesläkarebefattningar skall utgå ur organisationen efter hand som den nya organisationen genomförs.

Den fortsatta handläggningen av frågan om företagshälsovården inom försvaret kan förväntas medföra att antalet arvodesanställda läkare inom försvarsmakten efter hand ytterligare minskar. Eventuellt kan gruppen arvodesanställda läkare med 60 dagars tjänstgöringskyldighet komma att helt försvinna.

Försvarsläkare vid försvarets sjukvårdsstyrelse och flertalet stabsläkare är heltidstjänstgörande medan förbandsläkarna tjänstgör på deltid.

I *krigsorganisationen* tas läkarna på aktiv stat och i reserven samt enstaka arvodesanställda läkare i anspråk i läkarbefattningar inom högkvarteret, högre och lägre regionala staber, fördelnings- och brigadstaber m. m. Deras

huvuduppgifter är att leda och administrera hälso- och sjukvårdstjänsten. För det praktiska utövandet av hälso- och sjukvårdstjänsten inom olika sjukvårdsenheter i krigsorganisationen tas värnpliktiga läkare i anspråk (jfr kap. 12).

En omfattande översyn av försvarsmaktens krigssjukvårdsorganisation (FÖSK) har under senare delen av 1970-talet genomförts av försvarets sjukvårdsstyrelse och överbefälhavaren. Denna översyn har bl. a. lett till dels förändringar av de totala behoven av vissa grupper av hälso- och sjukvårdspersonal inom försvarsmaktens krigsorganisation, dels förändrade krav på den militära sjukvårdsutbildningen. Genomförandet av förslag som framlagts som följd av FÖSK kräver åtskilliga år. De kommer dock inte att innebära några förändringar i stort i fråga om ianspråktagandet i krigsorganisationen av försvarsmaktens fast anställda läkare.

Försvarsläkarna i reserv har hitintills rekryterats i huvudsak från värnpliktiga läkare som har gått genom arméns medicinalfackskola eller marinens sjukvårdsskola. Försvarsläkarna på aktiv stat har normalt rekryterats bland försvarsläkare i reserven. Jämlikt beslut av 1978/79 års riksdag (prop. 1977/78:185, FöU 1978/79:1, rskr 1978/79:2) har emellertid kravet på fullgjord värnplikt för anställning som civilmilitär läkare vid försvarsmakten slopats. Män som inte har fullgjort värnplikt och kvinnor kan därmed få anställning som civilmilitära läkare inom försvaret.

Behöriga att söka anställning som arvodesanställd försvarsläkare är både manliga och kvinnliga legitimerade läkare som har fullgjort minst två månaders facktjänstgöring och uppfyller vissa specificerade hälsokrav. Arvodesanställd läkare kan, om vederbörande slutar sin anställning före 47 års ålder, inträda i reserven.

Försvarsläkare i reserven går under de första anställningsåren genom bl. a. grundläggande stabsläkarkurs och – beroende på avsedd krigsplacering – brigadläkar-, marin stabsläkar- eller basläkarkurs. Han kan senare också, oavsett försvarsgrensinriktning, gå genom försvarsområdes-, fördelnings- och gruppläkarkurs, vinterkrigssjukvårdskurs och kurs för läkare i krigskirurgi. För försvarsläkare inom marinen och flygvapnet finns vidare en rad utbildningskurser med inriktning på dessa försvarsgrenars speciella hälso- och sjukvårdsproblem. Flertalet kurser omfattar en till tre veckor. De fast anställda läkarna deltar vidare i stabsövningar och sjukvårdsfältövningar samt – liksom all annan krigsplacerad personal – i repetitionsutbildning i egen krigsbefattning under krigsförbandsövningar och särskilda övningar.

Av det föregående framgår att de civilmilitära läkarna på aktiv stat eller i reserven har en mycket varierande militär utbildningsbakgrund. Alla läkare i reserven och alla utom två på aktiv stat har rekryterats bland värnpliktiga läkare och har därmed gått genom en grundutbildning som värnpliktig om numera 225 och tidigare 420 dagar. I de hitintills fåtaliga fall då kvinna – eller man som inte har gått genom grundutbildning som värnpliktig – har fått anställning som civilmilitär läkare inom försvaret har vederbörande getts viss utbildning före krigsplacering. Den utbildning som härvid har kommit i fråga har bl. a. varit någon eller några av de kurser för fast anställda försvarsläkare som har redovisats i det föregående.

### 13.1.2 Försvarsveterinärer

I försvarets medicinalkår ingår – utöver försvarets fast anställda läkare (jfr p. 13.1.1) – också försvarets fast anställda veterinärer. Dessa utgörs av veterinärer på aktiv stat och i reserv. F. n. (våren 1982) finns 12 tjänster inrättade för veterinär på aktiv stat som alla var tillsatta. Vissa av tjänsterna är avsedda för deltidstjänstgörande veterinär. I *fredsorganisationen* tjänstgör veterinärerna vid försvarets sjukvårdsstyrelse, försvarets materielverk och militärområdesstaberna.

Antalet veterinärer i reserven får uppgå till högst 30 (statsverksprop. 1959, bil. 6, s. 49). Våren 1982 fanns ca 20 veterinärer anställda i reserv.

I *krigsorganisationen* tas de fast anställda veterinärerna i anspråk i högkvarteret samt i militärområdes- och försvarsområdesstaberna inom vilka de handlägger frågor om livsmedels- och vattenhygien samt om djursjukvård och djurskydd. Veterinär vid militärområdes- och försvarsområdesstab leder i fråga om ärenden rörande livsmedelskontroll och vattenhygien under militärområdes- resp. försvarsområdesläkaren.

Behovet av fast anställda veterinärer i krigsorganisationen är f. n. något större än antalet anställda. Ett mindre antal särskilt utvalda, värnpliktiga veterinärer har därför krigsplacerats i befattningar som avses för fast anställda veterinärer. De har dessförinnan, efter frivilligt åtagande, gått genom samma militära utbildning som krävs för anställning på aktiv stat eller i reserv.

De fast anställda veterinärerna har hitintills rekryterats bland värnpliktiga veterinärer (jfr kap. 12). Vidareutbildningen till fast anställd veterinär omfattar i huvudsak samma kurser och tillämpade övningar som krävs av läkare för anställning på aktiv stat eller i reserv (jfr p. 13.1.1). Liksom då det gäller läkare har, i enlighet med beslut av 1978/79 års riksdag (prop. 1977/78:185, FöU 1978/79:1, rskr 1978/79:2), kravet på fullgjord värnplikt för anställning som veterinär vid försvarsmakten slopats. Män som inte har fullgjort värnplikt och kvinnor kan därmed få civilmilitär anställning som veterinärer inom försvaret. Någon kvinnlig veterinär finns dock f. n. inte anställd inom försvarsmakten.

De vidareutbildningskurser som försvarsveterinärer går genom är bl. a. stabsveterinärkurs, brigadläkarkurs samt försvarsområdes-, fördelnings- och gruppläkarkurs. Dessa kurser omfattar en till två veckor vardera.

Även försvarsveterinärerna deltar i stabstjänstövningar och sjukvårdsfältövningar samt i repetitionsutbildningen vid krigsförbandsövningar och särskilda övningar.

Behovet i krigsorganisationen av veterinärer vid förband m. m. täcks med värnpliktiga veterinärer (jfr kap. 12).

Som har framgått av det föregående kan det förutsättas att spännvidden i fråga om militär utbildningsbakgrund bland försvarsveterinärerna efter hand kommer att öka. I den mån kvinnor anställs som försvarsveterinärer kan förväntas att de, i likhet med kvinnliga försvarsläkare, vid anställningstillfället saknar militär utbildning och erfarenhet men ges sådan efter anställning.

### 13.1.3 Försvarstandläkare

Inom försvarsmakten finns f. n. (våren 1982) civilmilitära tjänster för 46 extra ordinarie tandläkare (försvarsövertandläkare, förste försvarstandläkare, flygspecialtandläkare och försvarstandläkare) och 17 arvodesanställda extra tandläkare. Samtliga tjänster är avsedda för deltidstjänstgörande personal. De ingår inte i försvarets medicinkår.

I *krigsorganisationen* är behovet av fast anställda civilmilitära försvarstandläkare etc. litet, endast ett tio-tal. Krigsbefattningarna återfinns i vissa högre staber, t. ex. högkvarteret och militärområdesstaberna. Däremot finns ett relativt stort behov av värnpliktiga tandläkare (jfr kap. 12) för uppgifter som läkarassistenter. Dessa har inte tandvård som huvuduppgift. Härutöver finns ett behov av drygt 100 tandläkare för tandvård och käkkirurgi.

Enligt de av Kungl. Maj:t år 1945 utfärdade provisoriska bestämmelserna (TLA 1945:155) för försvarets tandvård i fred skulle sökande till tandläkartjänst inom försvarsmakten ha fullgjort föreskriven fackutbildning för värnpliktig tandläkare eller läkare med godkända vitsord och minst hälften av föreskriven facktjänstgöring.

På framställning av försvarets sjukvårdsstyrelse medgav regeringen i maj 1977 att tandläkare, som i övrigt är väl meriterade, t. v. får anställas som försvarstandläkare utan hinder av 1945 års bestämmelser. I den mån medgivandet utnyttjas skall den civilmilitära tjänsten för försvarstandläkare hållas vakant och en civil tjänst för försvarstandläkare med samma lönegradsplacering inrättas. Det finns alltså f. n. inte några formella krav på att en tandläkare skall ha gått genom grundutbildning som värnpliktig för att få anställning som försvarstandläkare. Om vederbörande inte har fullgjort grundutbildning som värnpliktig anställs han/hon som civil försvarstandläkare.

Fram till år 1976 gick tandläkare som anställdes som försvarstandläkare genom en försvarstandläkarkurs om en vecka. Mål för kursen var att ge tandläkaren den utbildning i stabstjänst m. m. som erfordrades för att han skulle kunna tjänstgöra som försvarsområdes- eller ställföreträdande militärområdestandläkare i krigsorganisationen. Alla f. n. anställda försvarstandläkare har gått genom denna eller motsvarande utbildning, men avsedda krigsbefattningar har utgått ur organisationen.

Av det föregående framgår att de civilmilitära fast anställda tandläkarna, liksom läkare (jfr p. 13.1.1), har en mycket varierande militär utbildningsbakgrund.

Jämlikt beslut av 1980/81 års riksdag (prop. 1980/81:160, FöU 1980/81:25, rskr 1980/81:325) förs ansvaret för tandvård i fred åt värnpliktiga m. fl. över från försvarsmakten till folktandvården med början den 1 januari 1982. I samband härmed kommer huvuddelen av de statliga tjänsterna för försvarstandläkare att upphöra. Innehavarna som har sagts upp fr. o. m. den 1 juli 1982 har erbjudits anställning inom folktandvården.

Enligt den utredning - Fredstandvård -80 med betänkande (SOU 1979:70) Tandvård i fred för värnpliktiga - vars betänkande låg till grund för nyssnämnda proposition borde tjänsten för försvarsövertandläkaren, omvandlad till heltidstjänst, behållas. För att tillgodose behovet framdeles av

odontologisk expertis inom militärområdesstaberna i fred hade utredningen lagt fram två alternativ. Enligt det ena skulle resp. militärbefälhavare avväga hur behovet skall tillgodoses. Enligt det andra skulle behovet tillgodoses genom reservanställda tandläkare inom försvarets medicinalkår med viss årlig tjänstgöringsskyldighet.

Beträffande personalfrågorna i övrigt anmälde departementschefen i prop. 1980/81:160 att viss personal även i fortsättningen kommer att behövas inom försvarsmakten för att tillgodose behovet av odontologisk expertis för utbildnings-, mobiliserings- och krigsplanläggning m. m.

#### 13.1.4 Meteorologer

I 1981 års *fredsorganisation* finns 108 tjänster för meteorolog på aktiv stat. Huvuddelen av meteorologtjänsterna finns inom flygvapnet. Armén och marinen har vardera tre samt försvarets materielverk två sådana tjänster.

Behovet av meteorologpersonal i *krigsorganisationen* är större än i *fredsorganisationen*. Det täcks av – utöver meteorologer på aktiv stat – meteorologer i reserv (högst 40) och av värnpliktiga meteorologer (jfr kap. 12).

I krigsorganisationen tas den fast anställda meteorologpersonalen i anspråk i väderenheter som ingår dels i ett stort antal staber, t. ex. högkvarteret, militärområdes- och sektorstaberna, attackeskaderstaben, örlogsbasstaber, dels inom basbataljonerna vid flygvapnet.

För vädertjänsten under beredskapstillstånd och krig gäller bl. a. följande.

Den militära vädertjänsten skall under krig samt vid krigsfara då beredskapsgrad I har anbefallts svara för sammanställning av de meteorologiska informationer som efter vederbörlig sekretessgranskning meddelas över ljudradio- och TV-näten. De meteorologiska informationerna sammanställs av meteorologpersonal i högkvarteret (MVC) samt militärområdesstaberna med biträde av väderorgan i vissa luftförsvarscentraler (TKG 690059).

*Utbildningen till meteorolog på aktiv stat och i reserven* är gemensam (jfr bilaga 7). Utbildningen inleds med grundläggande flygutbildning för meteorolog om ca 13 månader. Aspiranten bedriver efter detta inledande skede studier vid universitet under normalt sex terminer.

Under det första sommaruppehållet om ca tre månader mellan universitetsstudierna går aspiranten genom grundläggande flygslagsutbildning för meteorolog. Under det andra sommaruppehållet slutförs den grundläggande flygslagsutbildningen varefter aspiranten går genom en begränsad officerskurs vid flygvapnets krigsskola under ca en och en halv månad.

Anställning som meteorolog på aktiv stat eller i reserv med löjtnants tjänsteklass sker då aspiranten har fullgjort det sista årets universitetsstudier och har avlagt högskoleexamen.

För meteorolog på aktiv stat följer direkt efter anställningen grundläggande prognoskurser om totalt ca tio månader. Övrig obligatorisk vidareutbildning för meteorolog på aktiv stat omfattar

- fortsatt prognoskurs om ca fem och en halv månader

- två stabstjänst- och försvarskunskapskurser om totalt ca en och en halv månad samt
- meteorologisk fortbildningskurs om ca en halv månad.

Den grundläggande utbildningen till meteorolog innehåller relativt litet allmänmilitär utbildning och ledarskapsutbildning. Utbildningen i ledarskap m. m. under det första utbildningsåret har dock i viss utsträckning anpassats till den nya befälsordningen. Innehållsmässigt är den i huvudsak lika med den utbildning som ges yrkesofficersaspiranter i flygtjänst. Meteorologens utbildning fram till anställningstillfället för att kunna verka som chef resp. lärare är emellertid totalt sett av mindre omfattning än den som bibringas en yrkesofficer på nivå 6.

De grundläggande prognoskurserna som ingår i den obligatoriska vidareutbildningen för meteorolog på aktiv stat innehåller främst meteorologi och vädertjänst. Dock ingår viss utbildning i ledarskap, flygtjänst, försvarskunskap, taktik, stabstjänst, sambandstjänst m. m. om totalt ca 250 timmar. Dessa kurser torde inte i alla avseenden ge meteorologen samma militära befälskompetens som yrkesofficeren på nivå 5 ges.

Den fortsatta prognoskursen, som genomgås tre till fem år efter meteorologutnämning, synes inte ge meteorologen någon ökad allmänmilitär befälskompetens.

De kurser i stabstjänst och försvarskunskap som följer sex till åtta år efter meteorologutnämningen och som närmast föregår meteorologens befordran till majors tjänsteklass (nivå 4) upptar bl. a. ämnena försvarskunskap, strategi, organisation och krigsplanläggning, taktik och krigsstabstjänst. Dessa ämnen omfattar totalt 77 timmar eller ca 30 % av tillgänglig kurs-tid. Som jämförelse kan nämnas att motsvarande ämnen i yrkesofficerens utbildning vid allmän kurs på militärhögskolan omfattar ungefär fem gånger så lång tid.

I den obligatoriska utbildningen ingår även en meteorologisk fortbildningskurs som saknar inslag av militära ämnen.

### 13.1.5 Flygledare

Fast anställda flygledare (tidigare benämnda flygtrafikledare) ingick intill den 1 januari 1978 i försvarsmaktens personalorganisation. De hade civilmilitär ställning.

Efter beslut av 1975 års riksdag (prop. 1975:81, TU 1975:16, rskr 1975:197) överfördes från den 1 januari 1978 ansvaret för den militära flygtrafiktjänsten i fred från chefen för flygvapnet till luftfartsverket. Vid samma tidpunkt anställdes slutgiltigt försvarsmaktens dåvarande civilmilitära flygtrafikledare genom förening av tjänst som civila extra ordinarie tjänstemän hos luftfartsverket. Viss övergång hade skett redan den 1 juli 1976 (central nivå).

De ordinarie civilmilitära tjänsterna redovisades fr. o. m. samma tidpunkt inledningsvis på övergångsstat vid flygvapnet. Genom regeringsbeslut den 14 maj 1980 utbyttes dessa ordinarie tjänster vid försvarsmakten mot motsvarande civila tjänster på övergångsstat hos luftfartsverket. Tjänsternas innehavare erhöll samtidigt möjlighet att få anställning som förtidsavgångna, civilmilitära flygledare i flygvapnets reserv.

För flygtrafiktjänsten under beredskaps- och krigstillstånd ansvarar, om inte regeringen föreskriver annat, överbefälhavaren som genom direktiv uppdragit åt chefen för flygvapnet att ansvara för flygtrafiktjänstfrågor inom försvaret. Chefen för flygvapnet skall härvid, efter samråd med luftfartsverket, bl. a. utforma system för flygtrafiktjänstens krigsorganisation, planera och förbereda flygtrafiktjänstens övergång till krigsorganisation samt leda mobiliseringsförberedelserna.

Behovet av flygledare i krigsorganisationen avses framdeles bli tillgodosett med dels reservofficerare på marklinjen (militär personal) i flygtrafiktjänst, dels flygtrafikledningspersonal som – jämlikt en av chefen för flygvapnet den 14 november 1978 utfärdad kungörelse (FFS 1978:69) – ”kan uttagas till tjänstgöring inom krigsorganisationen som fackman utan att inkallelse har skett. Sådan tjänstgöring vid krig och krigsfara skall grundas på tjänsteförlängning enligt principerna för arbetstagare hos staten i övrigt (LOA 5:2)”. CMU förutsätter att flygledare som på detta sätt tas i anspråk i krigsorganisationen rimligen enligt nuvarande principer bör hänföras till kategorin civil personal.

Även om det inte framgår av CFV:s nyss citerade kungörelse förefaller det CMU vara troligt att man härutöver, liksom hittills då så är möjligt, kommer att i försvarsmaktens krigsorganisation ta i anspråk flygledare hos luftfartsverket med stöd av värnpliktslagen. Under en övergångsperiod – dvs. så länge förtidsavgångna civilmilitära flygledare kvarstår i flygvapnets reserv – kommer också civilmilitära flygledare att ingå i försvarsmaktens krigsorganisation.

Av regeringen utfärdade bestämmelser (förordning den 13 september 1979) om utbildning till reservofficer på marklinjen i flygtrafiktjänst tillämpas fr. o. m. den 15 september 1979. De första reservofficerarna som har fullföljt denna utbildningsgång utexaminerades i maj 1981.

I avvaktan på resultaten av pågående översyn av flygtrafiktjänstens krigsorganisation är vissa flygledarbefattningar inom försvarsmaktens krigsorganisation (våren 1982) fortfarande betecknade som civilmilitära och benämnda flygtrafikledare eller trafikledare. Andra flygledarbefattningar inom krigsorganisationen är i de P-tabeller behov som har fastställts att gälla fr. o. m. den 1 juli 1982 betecknade som militära alternativt civila (litt. Z, dvs. enligt beteckningen avsedda för civila tjänstemän inom försvarsmakten).

*Utbildningen till reservofficer på marklinjen i flygtrafiktjänst* (jfr bilaga 8) inleds med grundläggande reservofficersutbildning om ca 14 månader varefter reservofficersaspiranten anställs som flygledaraspirant vid luftfartsverket.

Under härpå följande ca 21 månader går aspiranten genom flygledarutbildning och behörighetskurs i flygtrafiktjänst i luftfartsverkets regi varefter han förutsätts få behörighet som och anställs som flygledare vid luftfartsverket.

Under de närmaste följande tolv månaderna efter utnämning till flygledare går reservofficersaspiranten genom reservofficerskurs 1 och 2 (ROK 1 och 2) om sammanlagt drygt fyra månader. Utbildningen under ROK 1, som omfattar en och en halv månad, är i allt väsentligt densamma som och gemensam med den som ingår i begränsad officerskurs (BOK) för flygingenjörskadetter (jfr kap. 14).

Utnämning till reservofficer med fänriks tjänstegrad sker vid ROK 2 slut.

Utnämning till löjtnant avses ske då reservofficeren/flygledaren har genomfört en krigsförbandsövning (KFÖ).

Reservofficerens i flygtrafiktjänst fortsatta utbildning är f. n. inte klarlagd. En reservofficerskurs 3 (ROK 3) som skulle kunna följa tre-fem år efter ROK 2 har enligt uppgift diskuterats.

De gällande utbildningsmålen för den grundläggande reservofficersutbildningen och reservofficerskurserna är vad gäller befälsrollen och lärarrollen lägre än vad som allmänt gäller för reservofficerare med militär ställning på motsvarande nivå. Av gällande utbildningsplan framgår att detta har ansetts motiverat av att reservofficeren/flygledaren förutsätts i krigsorganisationen åläggas starkt begränsade befälsuppgifter i allmänmilitärt hänseende. Det räknas sålunda med att flygledaren normalt har befäl över högst fem-sex man. För ett antal befattningar gäller dock att fackmässig ledning skall utövas för en numerär upp till plutons storlek. Huvudvikten i den militära utbildningen läggs på flygledarens/reservofficerens förmåga att fullgöra uppgifterna som vakthavande befäl/chef i kommandocentral.

Det kan i detta sammanhang konstateras att någon särskild kurs för kompaniechefsuppgifter i krigsorganisationen f. n. inte ingår i denna reservofficersutbildning.

## 13.2 Överväganden och förslag rörande kategori-tillhörighet

### 13.2.1 Allmänt

Utredningen har i kapitel 8 preliminärt räknat med att f. n. civilmilitär personal i hälso- och sjukvårdstjänst och meteorologpersonalen bör hänföras till den föreslagna nya "befälsrättskategorin" militär facktjänstpersonal (MF). Vad gäller den i utredningens direktiv särskilt omnämnda personalgruppen flygtrafikledningspersonal har CMU i kapitel 8 - i avvaktan på redovisningen i p. 13.1.5 - avstått från att framföra synpunkter i frågan om kategoritillhörighet.

### 13.2.2 Läkare, veterinärer och tandläkare

Som har framgått av det föregående tas försvarsmaktens fast anställda läkare, veterinärer och tandläkare såväl i krigs- som fredsorganisationen i anspråk uteslutande inom eget fackområde - hälso- och sjukvårdstjänsten. Deras arbetsuppgifter är ofta av administrativ och/eller förvaltningsmässig natur och knutna till hälso- och sjukvårdstjänstens ledning på central eller regional nivå.

I krigsorganisationen ingår flertalet fast anställda läkare, veterinärer och tandläkare som stabsmedlemmar i centrala och regionala staber och ledningsorgan. Detta förhållande utgör enligt utredningens mening då det gäller kategoritillhörigheten inte någon grund för att skilja de i staber placerade från övrig personal i hälso- och sjukvårdstjänst.

CMU föreslår att alla fast anställda läkare, veterinärer och tandläkare hänförs till "befälsrättskategorin" militär facktjänstpersonal (MF) i såväl krigs- som fredsorganisationen.

### 13.2.3 Meteorologer

Meteorologpersonalens uppgifter i krigs- och fredsorganisationen kan sammanfattas enligt följande

- bedriva väderprognostjänst och leda observationstjänst,
- delta i planering, ledning och uppföljning av flygtjänsten så att flygsäkerhetskraven tillgodoses och flygtiden utnyttjas optimalt,
- medverka vid utvärdering av väderfaktorers inverkan på operativ och taktisk verksamhet inom hela försvarsmakten i fred samt lämna motsvarande medverkan för totalförsvaret i krigsorganisationen,
- medverka i försvarsmaktens studie- och utredningsverksamhet,
- vidmakthålla och utveckla försvarsmaktens vädertjänstsystem samt anpassa detta till det militäroperativa systemet,
- leda och instruera (chefskap för) underställd väderpersonal – i fredsorganisationen 10–15 man och i krigsorganisationen 10–30 man – samt
- utbilda befäl och väderpersonal i meteorologi och vädertjänst.

Som framgår av denna sammanfattning utgör de fackmässiga uppgifterna i såväl krigs- som fredsorganisationen den övervägande delen av meteorologernas arbetsuppgifter. CMU föreslår därför att försvarsmaktens fast anställda meteorologpersonal hänförs till "befälsrättskategorin" militär facktjänstpersonal (MF).

CMU anser i detta sammanhang det vara angeläget att framhålla att utredningens ställningstagande i denna fråga inte innebär att meteorologernas allmänmilitära uppgifter och behov av kunskaper om taktiska och operativa frågor skulle tillmätas mindre betydelse än f. n. Liksom vad gäller övrig fast anställd personal som CMU föreslår tillhöra "befälsrättskategorin" militär facktjänstpersonal (MF) krävs att meteorologerna ges orientering om och kunskaper i ämnen rörande operativ verksamhet och taktik samt erforderlig förmåga som chefer och utbildare. Sådan utbildning ges meteorologpersonalen enligt nuvarande ordning. CMU förutsätter inte någon ändring härvidlag.

### 13.2.4 Flygledare

Flygledarnas uppgifter i krigs- och fredsorganisationen är främst att leda och utöva flygtrafiktjänsten inom aktuellt ansvarsområde (sektor eller flygbas) samt att utföra till kompetensområdet knutna åligganden i övrigt. För flygledare vid militär flygbas (flygplats) innebär detta bl. a. att

- biträda vid ledning av den bastaktiska verksamheten
- taktiskt leda basräddningsinsatser
- taktiskt leda fälthållning (t. ex. snöröjning, renhållning av bansystem)
- reglera vägtrafik inom basområde
- samverka med bl. a. luftförsvarscentral (lfc) och luftvärn
- leda eller biträda vid ledning av försvaret av kommandocentral eller andra

uppehållsplatser för trafikledningsfunktioner, vilket innebär att normalt högst ca tio man står under flygledarens befäl.

Flygledare på central nivå och i sektorstab har huvudsakligen stabsuppgifter knutna till flygtrafiktjänstens system.

Som framgår av det föregående kommer personal i flygledarbefattningar att ha antingen militär ställning (som reservofficer eller värnpliktig) eller civil ställning. Härutöver kommer det under en övergångsperiod om upp till 20–25 år även att finnas flygledare med civilmilitär ställning i krigsorganisationen. Sammanfattningsvis kan således konstateras att samma typ av uppgifter – i P-tabeller behov angivna som civilmilitär resp. militär/civil – kommer att innehas av personal med antingen militär, civilmilitär eller civil ställning. Denna ordning synes vara mindre lycklig.

CMU finner att flygledarnas fackmässiga uppgifter utgör den övervägande delen av deras arbetsuppgifter och att deras uppgifter i allmänmilitärt hänseende är starkt begränsade. Utredningen föreslår därför att flygledarna hänförs till "befälsrättskategorin" militär facktjänstpersonal (MF).

Detta ställningstagande kräver inte någon ändring av benämningen "reservofficerare (på marklinjen) i flygtrafiktjänst". Denna benämning bör behållas för denna personalgrupp. Behövs en yrkesorienterad benämning av befattningar inom krigsorganisationen finner CMU det av praktiska skäl vara lämpligt att begreppet "trafikledare" används. Därigenom kan begreppet "flygledare" hänföras till fredsorganisationen.

### 13.3 Synpunkter och förslag rörande utbildning

#### 13.3.1 Allmänt

Utredningen finner det lämpligt att här inledningsvis erinra om riksdagens principbeslut (prop. 1977/78:185, FöU 1978/79:1, rskr 1978/79:2) som ger kvinnor möjlighet att få anställning som civilmilitär försvarsläkare, försvarsveterinär och meteorolog, som reservofficer i flygtrafiktjänst samt som civil försvarstandläkare. I anslutning härtill kan konstateras att de i p. 13.1 beskrivna utbildningsvägarna till fast anställd, civilmilitär meteorolog och till reservofficer i flygtrafiktjänst är öppna för kvinnor som därvid har att gå genom samma utbildning som den för män föreskrivna.

Frågan om behovet av utbildning för kvinnor som anställs som försvarsläkare, försvarsveterinär och försvarstandläkare behandlar CMU i det följande.

#### 13.3.2 Läkare, veterinärer och tandläkare

CMU finner det vara naturligt att försvarsläkare, försvarsveterinärer och försvarstandläkare som i fredstid finns anställda inom försvarsmaktens fredsorganisation också tas i anspråk inom dess krigsorganisation. Utredningen bedömer att pågående organisationsförändringar inom dels förbandssjukvården, dels fredstandvården kommer att leda till att av de nu åsyftade huvuddelen av läkarna samt alla veterinärer och tandläkare tas i anspråk också inom krigsorganisationen.

CMU utgår från att flertalet män som framdeles anställs som försvarsläkare, försvarsveterinärer eller försvarstandläkare är värnpliktiga läkare, veterinärer och tandläkare. De kommer därmed att ha såväl den vapenutbildning som väsentliga delar av den miljöutbildning som behövs för krigsbefattningarna för försvarsmaktens fast anställda läkare, veterinärer och tandläkare. Efter hand kommer också värnpliktiga läkare som har gått genom den av CMU föreslagna utbildningsgången (jfr kap. 12) att kunna komma i fråga för anställning som försvarsläkare. Utredningen bedömer att det kan vara en fördel för organisationen att för vissa försvarsläkarbefattningar kunna få tillgång till läkare med den vidgade militära miljökunskap och erfarenhet som den föreslagna utbildningsgången till värnpliktig läkare kan förväntas medföra.

Vad gäller de icke värnpliktsutbildade – män som kvinnor – som anställs som försvarsläkare, försvarsveterinär eller försvarstandläkare vill CMU föreslå följande.

Innan vederbörande krigsplaceras skall han/hon gå genom den av utredningen i kapitel 9 föreslagna grundutbildningen i självskydd och självförsvar samt befälsutbildning.

Den anställde/a måste härutöver också ha den militära fackutbildning som – utöver den civila fackutbildningen – krävs för att vederbörande skall kunna fullgöra uppgifterna i aktuell befattning inom såväl krigs- som fredsorganisationen. Detta senare är ett utbildningsbehov som påtalades redan i prop. 1977/78:185 och som inte hänger samman med CMU:s förslag. CMU konstaterar i detta sammanhang att de försvarsläkare och försvarsveterinärer som i krigsorganisationen har att delta vid ledning av de för försvarsmakten gemensamma hälso- och sjukvårdsresurserna kan ha behov av vidgad kännedom om bl. a. taktisk och operativ verksamhet. Utredningen finner att det därför kan övervägas om inte sådana försvarsläkare och försvarsveterinärer borde gå genom viss utbildning vid militärhögskolan som skulle syfta till att tillgodose dessa behov.

Beträffande utbildningen i övrigt av fast anställda försvarsläkare, försvarsveterinärer och försvarstandläkare förutsätter CMU inte någon ändring av nuvarande ordning.

### 13.3.3 Meteorologer

I utredningens direktiv anges bl. a. att utredaren också bör beakta resultaten av de fortsatta övervägandena om meteorologutbildningen (jfr prop. 1977/78:5, TU 1977/78:5, rskr 1977/78:16).

Nämnda överväganden har gjorts av Sveriges meteorologiska och hydrologiska institut (SMHI), chefen för flygvapnet (CFV), luftfartsverket (Lfv) samt universitets- och högskoleämbetet (UHÄ). Resultaten av övervägandena har redovisats av SMHI i skrivelse den 29 mars 1979 till regeringen varvid CFV:s syn (skrivelse till SMHI den 17 mars 1979 dnr 215:60817) på utbildningen av meteorologpersonal för institutets regionala organisation – särskilt flygvädertjänsten – bifogades redovisningen. Av översynen föranledda förändringar av meteorologutbildningen har sedermera vidtagits. I den mån de berör utbildningen till och vidareutbildningen av fast anställd meteorolog vid flygvapnet ingår de i den utbildning som CMU har redovisat i p. 13.1.4.

CMU bedömer att den nuvarande utbildningen till och vidareutbildningen av fast anställda meteorologer inom försvarsmakten (jfr p. 13.1.4) svarar mot behovet av utbildning för denna personal i dess egenskap av militär facktjänstpersonal (MF). Utredningen föreslår därför inte några ändringar i den nu gällande meteorologutbildningen.

#### 13.3.4 Flygledare

Den nuvarande utbildningen till reservofficer på marklinjen i flygtrafiktjänst är, som har framgått av p. 13.1.5, av färskt datum. De första reservofficerarna utnämndes våren 1981. Någon vidareutbildning av reservofficerare i flygtrafiktjänst har ännu inte blivit aktuell. Den nya reservofficersutbildningen kan i viss mån betecknas som försöksverksamhet även om utbildningen i allt väsentligt är densamma som den tidigare utbildningen till civilmilitär flygtrafikledare vid flygvapnet. Starkare inriktning kan dock förutses på utbildning till befattningar som vakthavande befäl i kommandocentral.

Som framgår av p. 13.2.4 har CMU föreslagit att reservofficerarna i flygtrafiktjänst hänförs till "befälsrättskategorin" militär facktjänstpersonal (MF). Utredningen bedömer att utbildningen till reservofficer på marklinjen i flygtrafiktjänst vad gäller utbildningen för chefs- och lärarrollerna väl svarar mot reservofficerens/flygledarens uppgifter i krigs- och fredsorganisationen som de f. n. är beskrivna. Utredningen har därför inte anledning att föreslå några förändringar av denna reservofficersutbildning.

CMU finner vidare att reservofficerens/flygledarens tjänstgöringsskyldighet inte bör förändras med anledning av utredningens förslag. Utredningen utgår från att gällande tider för utbildning och tjänstgöring har avpassats efter föreliggande behov.

## 14 Civilmilitära fast anställda högskoleingenjörer. – Detaljöverväganden och förslag

### 14.1 Nuvarande förhållanden

Civilmilitära fast anställda högskoleingenjörer finns inom samtliga försvarsgrenar enligt följande.

#### 14.1.1 Armén

Arméns civilmilitära ingenjörpersonal – arméingenjörer – ingår f. n. tillsammans med arméns övriga civilmilitära tekniska personal i tygtekniska kåren.

Huvuddelen av arméingenjörerna är gymnasieingenjörer, en mindre del är högskoleingenjörer. För antagning som arméingenjör på aktiv stat fordras gymnasieingenjörskompetens. Den ytterligare tekniska, civila utbildning som fordras för vissa arméingenjörer ges vederbörande genom kompletterande utbildning. Arméingenjör kan sålunda efter eget medgivande beordras till bl. a. studier vid teknisk högskola.

F. n. är ca 220 tjänster inrättade för arméingenjörer. Någon uppdelning av tjänsterna mellan gymnasieingenjörer och högskoleingenjörer förekommer inte. Rörande behovet av högskoleingenjörer angavs i prop. 1958:110 följande. "För vissa befattningar, särskilt sådana som avses för lärare vid arméns utbildningsanstalter, har högre teknisk kompetens ansetts nödvändig." I reglementet för tygtekniska kåren (Kbr den 28 juni 1962, TLA nr 57/1962) föreskrivs att arméöverdirektören må beordra vissa arméingenjörer "att genomgå den utbildning vid teknisk högskola inom riket, som må erfordras för placering i viss lärarbefattning vid utbildningsanstalt vid armén eller i annan befattning".

I tygtekniska kårens reserv fanns (april 1982) ett 40-tal huvudsakligen förtidsavgångna arméingenjörer. Av dessa var ungefär hälften civilingenjörer.

I *krigsorganisationen* avses de högskoleutbildade arméingenjörerna i mån av tillgång för bl. a. uppgifter inom högkvarteret, militärområdes- och vissa fördelningsstaber, vid kvalificerade sambands- och robotförband samt inom verkstadsförvaltningar.

I *fredsorganisationen* avses de högskoleutbildade arméingenjörerna för uppgifter som lärare och inom försöksavdelningar vid vissa av arméns utbildningsanstalter, som ingenjörer främst beträffande teleområdet vid militärområdesstaber, vid vissa försvarsområdesregementen samt inom försvarets materielverk.

De linjer vid teknisk högskola som har varit aktuella för arméingenjörer har främst varit maskintekniklinjen och elektrotekniklinjen.

CMU har från arméstaben under hand inhämtat att behovet av högskoleingenjörer inom tygtekniska kåren kan beräknas till 30–40. Detta behov av högskoleingenjörer skulle – enligt samma källa – kunna täckas genom en årlig rekrytering om en till två ingenjörer per år.

Av följande tabell framgår hur många arméingenjörer som fr. o. m. år 1968 har börjat studier till civilingenjör vid teknisk högskola (TH) och år då vederbörande har avlagt civilingenjörsexamen.

År	Antal	Därav antal som avlagt civilingenjörsexamen år studier vid TH										
		71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81
1968	1	1										
1969	1			1								
1970	3			1				1	1			
1971	2					1					1	
1972												
1973												
1974	1								1			
1975	1										1	
1976												
1977												
1978	2											
1979	4											
1980	2											
1981	3											

Medelåldern vid avläggande av civilingenjörsexamen för dessa var 31,5 år.

Som framgår av tabellen har samtliga som under åren 1968–1975 påbörjade utbildningen fullföljt denna. Under de 14 år som redovisningen gäller har vidare sammanlagt 20 arméingenjörer beordrats till högskolestudier, dvs. i medeltal 1,4 per år.

Arméingenjörer rekryteras antingen bland plutons- eller kompanibefälsuttagna värnpliktiga med lägst gymnasieingenjörskompetens eller genom vidareutbildning av lämpliga armétekniker eller arméverkmästare. De grundrekryterade arméingenjörerna fullgör vanligen första delen av sin utbildning genom tre månaders befälskola vid trängregemente och fortsätter därefter sin grundutbildning som värnpliktiga med en tolv månaders utbildning vid arméingenjörkadettskolan (jfr tablå i bilaga 9). Anställning som arméingenjör på aktiv stat sker vid kadettskolans slut.

Direkt efter anställning på aktiv stat går arméingenjören genom en grundläggande befattningsutbildning (AingK 1) som indelas i avsnitten miljöutbildning, materielunderhållsutbildning, ledarskaps- och underhållsutbildning samt förvaltningsutbildning. Utbildningen genomförs tiden september–maj.

Efter två till tre år genomförs en vidareutbildning (AingK 2) som omfattar

förvaltnings- och verkstadsutbildning, materielunderhållsutbildning samt underhållsutbildning. Utbildningen genomförs tiden oktober–december samt april–juni.

Kommendering till teknisk högskola sker mellan AingK 1 och AingK 2. De ekonomiska förmånerna under studierna vid teknisk högskola regleras genom Kungligt brev den 27 augusti 1958 (TLA nr 59/1958 med ändringar).

Utbildningen i den nya befälsordningen av yrkesofficerare i teknisk tjänst för uppgifter som hitintills fullgjorts av arméingenjörer med gymnasienginejörskompetens har utredningen redovisat i kap. 4 (p. 4.2.1). Den nya utbildningsgången följer i stort de principer som gäller för utbildningen av övriga yrkesofficerare. Chefen för tygtekniska kåren har emellertid efter framställning fått bemyndigande att övergångsvis under ett antal år rekrytera och utbilda arméingenjörer enligt den tidigare ordningen. Åtgärden har vidtagits för att undvika att det under några år t. o. m. 1986–87 uppstår brist på personal med de kvalifikationer i teknisk tjänst som de nuvarande arméingenjörerna har. Denna övergångsanordning innebär samtidigt att det hittillsvarande systemet med kommendering till teknisk högskola av arméingenjörer mellan AingK 1 och AingK 2 kan förväntas bestå några år efter 1986–87.

#### 14.1.2 Marinen

Marinens civilmilitära högskoleingenjörer (mariningenjörer linje H) ingår tillsammans med mariningenjörer linje G (gymnasienginejörer) i mariningenjörkåren.

Tjänsterna för mariningenjörer redovisas i en gemensam personalförteckning och är inte uppdelade på linje H och linje G. Ett relativt stort antal uppgifter för högskoleingenjörer finns härutöver inom försvarets materielverk. Enligt underlag som under hand har överlämnats till CMU av marinstaben är det att räkna med att ca 80 uppgifter inom fredsorganisationen, varav hälften inom försvarets materielverk, kräver mariningjör med civilingenjörskompetens.

Behovet av mariningenjörer linje H har beräknats framför allt med utgångspunkt i fredsorganisationens behov av personal för att ta fram, utveckla och underhålla materiel.

I *fredsorganisationen* tas de högskoleutbildade mariningenjörerna i anspråk för bl. a. följande uppgifter

- inom örlogsbaser och kustartilleriförsvar dels som sektions- och detaljchefer inom tekniska förvaltningar med ansvar för underhåll och anskaffning av skeppsteknisk och vapenteknisk materiel, dels som chefer för verkstadssektioner med ansvar för ledning av verkstadsstjänsten
- vid sjögående förband som förbandsingenjörer med ansvar för ledning av skeppsteknisk och teleteknisk tjänst ombord
- vid utbildningsanstalter som chefer och enhetschefer med såväl chefsom läraruppgifter samt
- inom försvarets materielverk med uppgifter som rör studier, projektering och anskaffning främst av skeppsteknisk och vapenteknisk materiel.

I *Krigsorganisationen* tas de högskoleutbildade mariningenjörerna i anspråk i bl. a. högkvarteret, örlogsbasernas staber och basbataljoner, vid sjögående förband samt inom kustartilleriförsvarens verkstäder och förvaltningar. Mariningenjörerna i stabsbefattningar biträder resp. chef med planläggning, ledning och övervakning av bas- och underhållstjänsten vilket även innebär arbetsledning på fältet. Uppgifterna inom sjögående förband och verkstäder är i huvudsak desamma som i fredsorganisationen.

Av följande tabell framgår antalet antagna aspiranter till mariningenjörsutbildning (linje H) fr. o. m. år 1965, hur många därav som har anställts som mariningenjörer linje H och år för anställning som mariningenjör på aktiv stat.

År	Antal aspiranter	Därav anställda som mariningenjörer linje H år										
		72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82
1965	5 <sup>a</sup>											
1966	4		1									
1967	6	1		1								
1968	5	1	1	1								
1969	0											
1970	5				1							
1971	5							1				
1972	6				1			3	1	1		
1973	9							1	3	1	1	
1974	10								1	1		3
1975	10					1					2	
1976	9									1		
1977	8											
1978	8									1		
1979	11											
1980	10											
1981	9											

<sup>a</sup> En anställd år 1970.

Medelåldern vid anställning som mariningenjör linje H var under denna tidsperiod något över 26 år.

Utbildningen till mariningenjör linje H (jfr bilaga 10, som visar utbildningsgången fr. o. m. sommaren 1981) inleds med en grundläggande militär utbildning i land och ombord samt fackutbildning innan aspiranten börjar studier vid teknisk högskola. Denna militära utbildning om ca 14 månader är aspirantens grundutbildning som plutonsbefälsuttagen värnpliktig.

Studierna vid teknisk högskola skall jämlikt gällande Kungligt brev (Fö dnr 777/70, TKG 710175) bedrivs inom sektion för maskinteknik med studieinriktning skeppsteknik eller, efter särskilt medgivande av chefen för marinen, annan för mariningenjör lämpad studieinriktning. Normal studietid är åtta-tio terminer.

Chefen för marinen hemställde i skrivelse den 2 april 1974 om vissa förändringar av nämnda bestämmelser. Härvid anfördes att efter organisationsändringar som skett inom marinen på regional nivå och vid försvarets materielverk hade befattningar för högskoleutbildade mariningenjörer med

elektro- och teleteknisk inriktning tillkommit. Bestämmelserna föreslogs därför ändrade så att studier vid teknisk högskola även skulle få bedrivas inom sektion för elektroteknik med studieinriktning kraftteknik eller teleteknik. Regeringen har inte fattat beslut i frågan, men bemyndigat chefen för marinen att anta vissa namngivna mariningenjöraspiranter för utbildning på utbildningslinjen för elektroteknik vid teknisk högskola.

F. n. studerar sex mariningenjörkadetter vid elektroteknisk sektion vid teknisk högskola.

I mellanrummen mellan högskolestudierna är inlagd dels viss militär utbildning och praktiktjänstgöring, dels civil praktiktjänstgöring. Utbildningen avslutas under det sjätte kalenderåret med en kadettkurs om totalt ca sex månader och mariningenjörsexamen. Aspiranten anställs härvid som mariningenjör med löjtnants tjänsteklass (nivå 6).

Som framgår av bilaga 10 ingår i de skilda kurserna såväl skolmässig som praktisk utbildning. Kurserna innehåller vidare utbildning såväl för mariningenjörens chefsroll som för hans fackmannaroll och hans utbildarroll. Den del av den militära utbildningen som avser fackmannarollen upptar huvuddelen av tiden. Utbildningen för chefsrollen och framför allt för lärarrollen är av mindre omfattning än den som bibringas en yrkesofficer på nivå 6.

Någon för alla mariningenjörer linje H obligatorisk vidareutbildning finns inte. Varje mariningenjör torde dock gå genom fortsatt utbildning eller specialkurs för sin speciella inriktning. Med regeringens medgivande har under senare år ett antal mariningenjörer efter egen ansökan och urval även beordrats gå genom allmän kurs vid militärhögskolan.

Till mariningenjörkåren hör även personal i reserven. Någon direktrekrytering av reservanställda högskoleingenjörer har inte ägt rum sedan år 1972. Däremot har på senare år förtidsavgångna mariningenjörer anställts i reserv. Vidare är pensionsavgången personal skyldig att under viss tid ingå i reserven.

### 14.1.3 Flygvapnet

Civilmilitär ingenjörpersonal ingår i flygvapnets organisation under benämningen flygingenjörpersonal. I motsats till vad som är fallet inom armén och marinen förekommer inom flygvapnet inte någon särskild personalkår för teknisk personal eller ingenjörpersonal.

Antalet tjänster på flygvapnets personalförteckning är ca 70. Härutöver finns uppgifter för ett antal flygingenjörer dels i ett total befattningar för alternativt militär eller civilmilitär personal inom flygvapnet m. m., dels i ett 70-tal befattningar inom försvarets materielverk. Överslagsmässigt kan alltså räknas med att ca 150 uppgifter inom fredsorganisationen kräver flygingenjörskompetens.

I *krigsorganisationen* tas flygingenjörerna i anspråk dels inom högkvarteret, vid militärområdesstaberna och attackeskaderstaben, dels som flygmaterielavdelningschefer, bassystem- och strilsystemingenjörer inom luftförsvarssektorerna, dels slutligen som bl. a. chefer för flygverkstads- eller teleserviceförband samt som basingenjörer inom basförbanden.

Av flygingenjörerna inom luftförsvarssektorerna och vid förband krävs



För dem som under de senaste tio åren följt en normal studieväg till flygingenjör var medelåldern vid anställningstidpunkten ca 25 år.

Utbildningen på de båda utbildningslinjerna framgår av bilaga 11.

På båda linjerna inleds utbildningen till värnpliktigt plutonsbefäl med grundläggande militär utbildning (grundläggande marktjänstutbildning – GMU) under ca tre månader. Efter detta skede börjar aspiranterna studier vid teknisk högskola.

Högskolestudierna skall jämlikt gällande regeringsförordning (den 13 september 1979, FFS 1979:56) bedrivas vid elektrotekniklinjen, flygtekniklinjen, teknisk-fysiklinjen eller fysik- och elektrolinjen i högskolan. Normal studietid är åtta–tio terminer.

- I mellanrummen mellan högskolestudierna är för båda linjerna inlagd
- grundläggande verkstadsutbildning och fortsatt militär utbildning vid förband (utbildningsanstalt) under ca tre månader. I detta skede ägnas mindre än hälften av tiden åt marktjänstutbildning.
  - utbildning och praktik vid central verkstad under ca tre månader. Under detta skede bedrivs inte någon militär utbildning.
  - flottilj- och strilutbildning vid förband under ca tre månader. Detta skede har närmast orienterande karaktär, dock förekommer viss utbildning i bl. a. markstridstjänst.

Anställning som flygingenjör med löjtnants tjänstklass sker då aspiranten har gått genom den sista årskursen vid teknisk högskola och där avlagt civilingenjörsexamen samt har fullgjort befäls- och fackutbildning vid förband under ca tre månader.

De tre utbildningsavsnitten i mellanrummen mellan högskolestudierna utgör jämte den inledande grundläggande marktjänstutbildningen (GMU) elevernas grundutbildning om tolv månader som plutonsbefälsuttagna värnpliktiga. Grundutbildningen som värnpliktig för blivande flygingenjör är således uppdelad på sommarperioder under fyra år. Den skiljer sig därmed från grundutbildningen som värnpliktig för blivande mariningenjör som fullgörs i en följd innan studierna vid teknisk högskola påbörjas. Med denna ordning kan anställning som flygingenjör ske ca ett år tidigare än anställning som högskoleutbildad mariningenjör. Å andra sidan har mariningenjören före anställning erhållit inemot ett år längre militär utbildning än flygingenjören.

Den grundläggande utbildningen är dock inte slut i och med anställningen som flygingenjör. För båda utbildningslinjerna återstår en begränsad officerskurs vid flygvapnets krigsskola om ca en och en halv månad. För flygingenjör på flyglinjen tillkommer härutöver flygutbildning under ca tre och ett halvt år samt viss taktisk utbildning och facktjänstgöring under ca ett år. Denna utbildning m. m. genomförs innan flygingenjören på flyglinjen går genom officerskursen. På marklinjen gås denna kurs genom någon månad efter anställningen som flygingenjör.

De skilda skedena i flygingenjörutbildningen fram till anställningstidpunkten innehåller som framgår såväl skolmässig som praktisk utbildning. Skedenas innehåll är framför allt avpassat för flygingenjörens fackmannaroll. Utbildning för chefsuppgifter i krigsorganisationen och för läraruppgifter förekommer men är, främst vad avser läraruppgifter, av relativt liten omfattning.

En ökning av den nyutnämnde flygingenjörens militära kompetens sker genom dels facktjänstgöringen under ledning av äldre flygingenjör, dels officerskursen. Det kan emellertid noteras att denna kurs omfattar endast en och halv månad. Detta bör jämföras med att motsvarande regementsofficerskurser vid flygvapnet hittills har omfattat sammanlagt lägst 13 månader och att dessas närmaste motsvarighet i den nya befälsordningen omfattar 10–16 månader.

Som har framgått tillkommer för flygingenjör i flygtjänst flygutbildning och taktisk utbildning under ca tre och ett halvt år. Denna utbildning är i princip densamma som den som yrkesofficersaspirant i flygtjänst går genom innan han efter 38 månaders utbildning anställs som yrkesofficer (nivå 7) med fänriks tjänstegrad.

Någon rekrytering av reservanställda flygingenjörer eller anställning i reserv av förtidsavgångna flygingenjörer har inte ägt rum under 1970-talet. Reservanställning av förtidsavgångna flygingenjörer har dock återupptagits fr. o. m. år 1980, eftersom dessa erfordras som basingenjörer m. m. i krigsorganisationen.

## 14.2 Överväganden och förslag rörande kategori-tillhörighet

### 14.2.1 Allmänt

Som framgår av utredningens direktiv (jfr bilaga 1) ingår som del i utredarens underlag personalkategoriutredningens (PKU) delbetänkande 1 (SOU 1972:3) Personal för tyg- och intendenturförvaltning och 2 (SOU 1973:38) Personal för krigsmaktens förvaltningsverksamhet jämte remissyttrandena över dessa delbetänkanden.

PKU konstaterade bl. a. (delbetänkande 1, s. 39) att "behov finns av personal med i stort den avvägning mellan civila och militära kunskaper och erfarenheter som representeras av nuvarande civilmilitära kategori med tekniska uppgifter". Det kunde emellertid enligt PKU ifrågasättas om den civilmilitära ställningen behövde bibehållas. Efter närmare överväganden fann PKU "för sin del att det kan vara praktiskt att ha en sammanfattande benämning på en grupp som – ehuru heterogen – dock uppvisar vissa gemensamma särdrag och förordar därför ett bibehållande av det civilmilitära begreppet inom tyg- och intendenturförvaltningsområdena".

Den redovisning av olika personalgrupper och uppgifterna för dem som lämnades av PKU innebar en kartläggning och analys av stort värde för hithörande frågor. Det måste emellertid konstateras att PKU hade att arbeta från helt andra förutsättningar än dem som CMU enligt sina direktiv skall utgå från. PKU:s överväganden och förslag i delbetänkandet 1 och remissyttrandena över dessa vad gäller frågor om den civilmilitära kategorins berättigande m. m. har härigenom blivit inaktuella och torde inte kunna utgöra grund för CMU:s överväganden och förslag.

I kapitel 8 har CMU preliminärt räknat med att de f. n. civilmilitära högskoleingenjörerna bör hänföras till den föreslagna nya "befälsrättskategorin" militär allmäntjänstpersonal (MA). Ett väsentligt skäl härför är enligt

utredningens mening det förhållandet att allt övrigt yrkesbefäl i teknisk tjänst inom samtliga försvarsgrenar enligt beslutet om den nya befälsordningen skall vara militär personal – yrkesofficerare i teknisk tjänst – och därmed enligt CMU:s förslag hänförs till militär allmäntjänstpersonal (MA). Andra omständigheter som är speciella för en försvarsgren kan emellertid eventuellt ha så stor tyngd att försvarsgrenens tekniska personal med civilingenjörskompetens trots detta inte bör hänförs till kategorin MA. I det följande prövar utredningen sådana omständigheter och lämnar därav betingade förslag rörande kategoritillhörighet.

#### 14.2.2 Armén

Som har framgått (p. 14.1.1) är det endast en mindre del av de f. n. 220 tjänsterna för arméingenjör som har bedömts kräva civilingenjörskompetens. Det styrande för behovet av högskoleingenjörer är – som i viss mån framgår redan av reglementet för tygtekniska kåren – fredsorganisationens behov av personal med särskilda kvalifikationer i vissa lärarbefattningar eller andra befattningar, bl. a. i staber och förvaltningar.

Några för högskoleutbildade arméingenjörer direkt angivna befattningar förekommer inte i krigsorganisationen. De krigsbefattningar som enligt p. 14.1.1 avses för högskoleutbildade arméingenjörer är sålunda befattningar i vilka, så långt tillgången från fredsorganisationen räcker, högskoleingenjörer krigsplaceras. Detta innebär att de högskoleutbildade arméingenjörerna i krigsorganisationen tas i anspråk i de befattningar som de i varje enskilt fall är bäst lämpade för. Dessa befattningar avses annars i första hand för annan arméingenjör – framdeles officer i teknisk tjänst, dvs. militär allmäntjänstpersonal (MA) enligt CMU:s förslag. Befattningshavare med civilingenjörskompetens måste således kunna bestrida befattningar för MA-personal jämsides med övriga officerare i teknisk tjänst eller, i vissa fall, officerare som har gått genom militärhögskolans högre tekniska kurs.

Här redovisade förhållanden talar enligt utredningens mening avgörande för att arméns högskoleutbildade ingenjörer skall ha samma kategoritillhörighet som arméns yrkesofficerare i teknisk tjänst, dvs. tillhöra "befälsrättskategorin" militär allmäntjänstpersonal (MA). Även högskoleutbildad arméingenjör i tygtekniska kårens reserv bör ha samma kategoritillhörighet.

CMU föreslår sålunda att fast anställda högskoleutbildade arméingenjörer hänförs till "befälsrättskategorin" militär allmäntjänstpersonal (MA).

#### 14.2.3 Marinen

De skäl som CMU i p. 14.2.2 har anfört för att fast anställd högskoleutbildad arméingenjör skall hänförs till kategorin militär allmäntjänstpersonal gäller i princip även för mariningenjörer linje H. Även inom marinens krigsorganisation måste sålunda av befattningshavare med civilingenjörskompetens krävas att de kan bestrida befattningar för militär allmäntjänstpersonal (MA) jämsides med officerare i teknisk tjänst eller officerare med vidareutbildning vid MHS HK, teknisk kurs.

CMU föreslår därför att fast anställda mariningenjörer linje H hänförs till "befälsrättskategorin" militär allmäntjänstpersonal (MA).

#### 14.2.4 Flygvapnet

Som har framgått rekryteras och utbildas flygingenjörpersonalen på två linjer – en flyglinje och en marklinje. Av befattningarna för flygingenjörer i krigs- och fredsorganisationen är vissa av sådan karaktär att endast flygingenjör på flyglinjen kommer i fråga för befattningen. För andra kommer endast flygingenjör på marklinjen i fråga. Ett antal befattningar besätts med flygingenjör oberoende av utbildningslinje, varvid i varje särskilt fall den för uppgifterna mest lämpade kommer i fråga. Dessa förhållanden talar enligt utredningens mening för att flygingenjörpersonalen måste ses som en enhetlig personalgrupp inom vilken all personal har samma kategoritillhörighet.

CMU har vidare kunnat konstatera att huvuddelen av alla flygingenjörsbefattningar inom såväl krigs- som fredsorganisationen är klart angivna som befattningar för flygingenjörpersonal. Annan personal kommer därmed inte i fråga för dessa befattningar. I detta hänseende skiljer sig förhållandena vid flygvapnet från dem som råder vid armén och marinen (jfr föregående punkter). Valet av kategori för flygingenjörpersonalen kan därför ske med utgångspunkt i de särskilda förhållandena som gäller för denna personalgrupp utan jämförelser med kraven på andra grupper av personal.

Som framgår av bilaga 11 erfordras på flyglinjen totalt ca åtta och ett halvt års utbildning innan flygingenjören blir produktivt verksam. En betydande del av denna tid – i det närmaste hälften – går åt för flygutbildning. Flygingenjör på marklinjen däremot blir produktivt verksam efter ca fem års utbildning.

Om flygingenjörpersonalen skall kunna hänföras till "befälsrättskategorin" militär allmäntjänstpersonal (MA) förutsätter detta enligt utredningens mening att personalens allmänmilitära kompetens och kompetens för chefs- och utbildarrollerna förstärks. Detta förutsätter antingen att den nuvarande militära utbildningen till flygingenjör avsevärt förlängs och förstärks eller att flygingenjörpersonalen rekryteras genom vidareutbildning av yrkesofficärer.

Mot alternativet att avsevärt förstärka utbildningen så att flygingenjören i flygtjänst erhåller MA-kompetens talar bl. a. kostnadsaspekterna. Än tyngre i detta avseende väger enligt utredningens mening frågan om det är rimligt att ytterligare förlänga utbildningen och därmed också ytterligare fördröja flygingenjörens övergång från utbildning till produktiv tjänst.

Vad gäller möjligheterna att rekrytera flygingenjörer på flyglinjen från yrkesofficärer i flygtjänst talar behovet att kunna utnyttja flygförarpersonalen som krigsflygförare vid division starkt mot en sådan rekrytering. Dessa frågor har närmare belysts av militära tjänstgöringsåldersutredningen (MTU) bl. a. i betänkandet (SOU 1973:34) Flygvapnets befäl. I detta påvisades de höga kostnader som är förbundna med utbildning av flygförare på moderna stridsflygplan och att det är ytterst väsentligt att den dyrbara och begränsade flygtiden utnyttjas till det yttersta för att få fram och behålla i tjänst tillräckligt antal krigsflygförare. Det framhölls vidare att investeringen

i flygutbildning måste tas till vara så att flygförarpersonalen utnyttjas i produktiv tjänst under längsta möjliga tid. Bortfall även av ett år eller mindre befanns ha avsevärda negativa följder. CMU finner att dessa aspekter också är giltiga då det gäller rekrytering av flygingenjörer på flyglinjen genom vidareutbildning av flygförarpersonal.

Eftersom CMU anser att flygingenjörpersonalen bör ses som en enhetlig personalgrupp finner CMU av anförda skäl att flygingenjörpersonalen bör hänföras till "befälsrättskategorin" militär facktjänstpersonal (MF). Utredningen föreslår att så sker och att även flygingenjörpersonalen i reserv hänförs till samma "befälsrättskategori".

## 14.3 Överväganden och förslag rörande rekrytering och utbildning

### 14.3.1 Principiella synpunkter

#### A Allmänt

Principbeslutet år 1973 rörande en ny befälsordning anger två skilda vägar för rekrytering till uppgifter över grundnivån, nämligen direktrekrytering (grundrekrytering) och rekrytering genom successivt urval. Som närmare har framgått av kapitel 4 (p. 4.1) sker rekryteringen av de grupper av yrkesbefäl som omfattas av 1978 års riksdagsbeslut om befälsordningen – dvs. huvuddelen av yrkesbefälet – genom rekrytering till en för alla gemensam första uppgift och därefter successivt urval till övriga uppgifter.

Vad gäller den andra rekryteringsvägen angav departementschefen i prop. 1973:128 följande:

För visst yrkesbefäl kan liksom hittills behövas särskilda rekryterings- och utbildningsvägar samt särskilda urvalskriterier. Försvarmaktens behov av personal som vid tillräckligt låg ålder kan ges kvalificerade uppgifter måste särskilt beaktas.

Departementschefens uttalande torde vara av särskilt intresse då det gäller rekrytering och utbildning av de f. n. civilmilitära högskoleingenjörerna. Dessa skall nämligen redan enligt nu gällande system i sig förena hög teknisk kompetens med relativt omfattande allmänmilitära kunskaper. Kraven på allmänmilitära kunskaper, miljökännedom m. m. framgår bl. a. av att huvuddelen av högskoleingenjörernas befattningar i krigsorganisationen är på lägst nivå 4 (bataljonschef, motsv.) och i fredsorganisationen lägst nivå II (chef utbildningskompani, motsv.). Det kan vidare konstateras att i vissa befattningar för personal med högskoleingenjörskompetens även levnadsåldern har stor, i vissa fall avgörande betydelse. Vissa befattningar kräver nämligen yngre personal.

Den tid som f. n. åtgår för att inhämta erforderliga kunskaper och uppnå föreskriven kompetens är, som framgår av bilagorna 9–11 betydande. Det bör dessutom observeras att i bilagorna redovisade tider – fyra år – för högskolestudierna är de fasta studietiderna, dvs. minimitider. Erfarenhetsmässigt torde studierna till civilingenjör normalt kräva ytterligare ett halvt till ett år.

CMU redovisar i följande avsnitt B och C vissa grundläggande förhållanden rörande såväl vidareutbildning av yrkesofficerare till högskoleingenjörer som grundrekrytering av militära högskoleingenjörer och anger i förekommande fall synpunkter som utredningen finner böra vara principiellt vägledande i nu aktuella frågor.

Till frågan om ev. samordning av högskoleingenjörsutbildningen med den utbildning som tekniskt utbildade stabsofficerare går genom återkommer CMU i p. 14.3.5.

### *B Vidareutbildning*

En grundprincip i den nya befälsordningen är successivt urval till vidareutbildning till efter hand alltmer kvalificerade uppgifter i krigs- och fredsorganisationen. Enligt utredningens uppfattning bör en vidareutbildning av yrkesofficerare till högskoleingenjörer vila på samma princip. Härvid måste beaktas att huvuddelen av befattningarna för högskoleingenjörer är på nivå 4/II och högre nivåer.

I den fastställda urvalsprocessen i den nya befälsordningen sker urvalet av yrkesofficerare till utbildning till befattningar på nivå 4/II tidigast något år efter det att den enskilde har gått genom krigshögskolans högre kurs (KHS HK). I konsekvens härmed bör även urvalet av yrkesofficerare till utbildning till högskoleingenjör som princip ske tidigast något år efter genomgång av KHS HK.

Detta innebär att yrkesofficeraren normalt kommer att vara mellan 27 och 30 år då han börjar studierna vid teknisk högskola och mellan 31 och 35 år då han avlägger civilingenjörsexamen varefter han har att även gå genom militärhögskolans allmänna kurs (MHS AK). Utredningen har därför även övervägt ett alternativ i vilket yrkesofficeraren börjar studierna vid teknisk högskola något år efter krigshögskolans allmänna kurs (KHS AK) och i mellanrummen mellan högskolestudierna går genom militära kurser som sammantagna skulle motsvara KHS HK. En sådan alternativ utbildningsgång skulle innebära att tiden för att uppnå nivå 4/II kunde kortas av med ett till två år. CMU finner emellertid att detta alternativ bör förkastas. Urval av yrkesofficerare till utbildning mot nivå 4/II bör principiellt inte ske förrän något år efter genomgång av KHS HK. Vidare ter det sig osannolikt att utbildningen vid KHS HK (vid armén 10, vid flottan 9 och vid flygvapnet 13 månader) kan inrymmas under tre sommaruppehåll mellan högskolestudierna, under vilka uppehåll vederbörande även måste ges ledighet för semester, även om viss del av utbildningen vid teknisk högskola skulle kunna tillgodoräknas som del av utbildningen vid KHS HK.

De vidareutbildningsvägar som CMU i det följande närmare redovisar för försvarsgrenarna bygger på att yrkesofficeraren har gått genom KHS HK innan han får påbörja studier vid teknisk högskola. Med utgångspunkt i denna förutsättning har utredningen studerat skilda alternativ för vidareutbildningen till högskoleingenjör.

Ett alternativ som innebär att studierna vid teknisk högskola skulle genomföras i två omgångar med mellanliggande militär tjänstgöring samt utbildning vid MHS AK har befunnits olämpligt eftersom det kan förutsättas att studierna vid teknisk högskola blir lidande av det uppehåll (två till tre år)

som skulle bli nödvändigt. Även ett alternativ som innebär att de två senare studieåren vid teknisk högskola skulle ersättas med genomgång av högre teknisk kurs (ca två år) vid militärhögskolan har befunnits olämpligt eftersom den som följer en sådan utbildningsgång inte vare sig reellt eller formellt skulle få civilingenjörskompetens.

Sammanfattningsvis finner utredningen att studierna vid teknisk högskola med mål civilingenjörskompetens bör ske i en följd och mellan genomgången av KHS HK och MHS AK. CMU utgår härvid från att de ekonomiska villkoren för yrkesofficer som vidareutbildas till militär högskoleingenjör är av likartat slag som de som gäller för arméingenjör under studier vid teknisk högskola (jfr p. 14.1.1).

### C Grundrekrytering

CMU finner det vara principiellt värdefullt att de militära högskoleingenjörerna, liksom yrkesofficerarna, rekryteras ur de värnpliktigas led, utbildas gemensamt med övriga värnpliktiga och får sina grundläggande erfarenheter från värnpliktsutbildningen. Förutsättningarna härför vid respektive försvarsgren prövas utredningen i det följande.

Vid grundrekrytering av militära högskoleingenjörer finner CMU att utbildningen så långt det är erforderligt och möjligt bör samordnas med utbildningen av övriga yrkesofficerare i teknisk tjänst. En sådan samordning bör avse dels innehållet i utbildningen, dels lokaliseringen av denna. Vad gäller innehållet i utbildningen har utredningen följande synpunkter.

För de högskoleingenjörer som CMU har förutsatt tillhöra kategorin militär allmäntjänstpersonal (MA) bör utbildningsinnehållet sammanfalla med eller vara likvärdigt med innehållet i den utbildning som övriga yrkesofficerare har att gå genom. Detta innebär dock inte att den grundutbildade militära högskoleingenjören, kategori MA, skall ha att till alla delar gå genom utbildningen i de olika stegen i det nya befälsordnings-systemet. Utredningen finner det vara rimligt att förutsätta att delar av utbildningen exempelvis vid officershögskolan eller krigshögskolan i sak motsvaras av delar av utbildningen vid teknisk högskola.

Vad åter gäller högskoleingenjörer som har förutsatts tillhöra kategorin militär facktjänstpersonal (MF), nämligen flygingenjörpersonalen, är en fullständig samstämmighet inte nödvändig eller motiverad. En begränsning av utbildningen vad gäller allmänmilitär förmåga på olika nivåer kan här ske.

Vad gäller de ekonomiska villkoren under grundutbildning till militär högskoleingenjör har utredningen i sina överväganden utgått från nu gällande ordning.

Enligt nuvarande ordning för personal med civilingenjörskompetens sker utnämning till löjtnants tjänsteklass vid första anställning. I den nya befälsordningen är första tjänstegraden fänrik. Yrkesofficeren erhåller denna grad vid anställning som officer sedan officershögskolan har gått genom. CMU förutsätter att i grundutbildningen till militär högskoleingenjör även ingår utbildning motsvarande utbildningen vid officershögskola. Då vederbörande dessutom före anställningen som underlag för sina militära

uppgifter har gått genom en kvalificerad teknisk högskoleutbildning om fyra till fem år finner CMU det vara rimligt att denna samlade kompetens vad gäller grund för befordran räknas likvärd med genomgång av KHS AK. Den militära högskoleingenjören som grundutbildats bör sålunda enligt utredningens mening om de angivna förutsättningarna föreligger utnämnas till löjtnant i samband med första anställningen som officer.

CMU prövar i det följande för varje försvarsgren de båda alternativen för rekrytering och framlägger förslag i anslutning härtill. Vägledande för val av alternativ bör enligt utredningens mening vara bl. a. dessas bedömda rekryteringskraft och beräknade kostnader.

### 14.3.2 Armén

#### *A Allmänt*

Som har framgått är behovet av arméingenjörer med civilingenjörskompetens relativt litet. Det årliga rekryteringsbehovet har hittills vid rekrytering enligt nuvarande system beräknats till en à två. Vid en rekrytering uteslutande genom vidareutbildning av yrkesofficerare torde få räknas med högre årligt rekryteringsbehov, uppskattningsvis två till tre eller ev. högre.

Det kan konstateras att kostnaderna för vidareutbildning av yrkesofficerare inom armén till högskoleingenjör blir väsentligt högre än för grundrekrytering och grundutbildning till militär högskoleingenjör vid armén. För arméns del bör därför grundrekrytering och grundutbildning till militär högskoleingenjör vara huvudalternativ. Vidareutbildning av yrkesofficer till högskoleutbildad arméingenjör bör däremot ses som en möjlighet att i vissa särskilda fall ta till vara särskilt intresse, speciellt kunnande och speciell erfarenhet hos yrkesofficer.

#### *B Grundrekrytering*

CMU finner att den rekryterings- och utbildningsgång till högskoleingenjör vid armén som hitintills har gällt och som övergångsvis intill slutet av 1980-talet alltjämt kommer att tillämpas i realiteten kan betecknas som grundrekrytering. Då studierna vid teknisk högskola påbörjas har emellertid redan anställning som officer skett och vistelsen vid högskolan sker genom kommendering i tjänsten. Det skulle i och för sig kunna övervägas att välja denna rekryterings- och utbildningsgång som normal väg vid grundrekrytering av militära högskoleingenjörer vid armén.

Utredningen anser emellertid att nämnda rekryterings- och utbildningsgång inte ger den allmänna befälskvalitet som riksdagsbeslutet om den nya befälsordningen förutsätter att varje yrkesofficer skall inneha. CMU föreslår att denna övergångsvis behållna rekryterings- och utbildningsgång avvecklas så snart de officerare i teknisk tjänst enligt den nya utbildningsgången som har gått genom OHS 1981-83 når nivå 5/III (kompanichef i krigsorganisationen/plutonchef i fredsorganisationen).

Utredningen vill i stället förorda en grundrekrytering enligt följande utformning i stort (jfr även bild 14.1).

Rekryteringen av aspiranter förutsätts ske dels bland elever vid arméingenjörskadettsskolan (AingKadS), dels bland värnpliktiga som vid inskrivningen anmält intresse att bli militär högskoleingenjör och har förutsättningar att fullgöra grundutbildning till värnpliktig arméingenjör – systemingenjör. För båda grupperna bör gälla att de skall ha behörighet att vinna inträde på någon av de aktuella linjerna vid teknisk högskola nämligen sektionerna för maskinteknik eller elektroteknik.

Efter fullgjord grundutbildning till värnpliktig arméingenjör går aspiranterna genom utbildning till civilingenjör vid teknisk högskola. I mellanrummen mellan högskolestudierna bör därvid läggas in dels huvuddelen av den utbildning i försvarskunskap, organisationslära och ledarskap som yrkesofficersaspiranterna i teknisk tjänst får vid officershögskolans officerskurs (OHS OK), dels praktiktjänstgöring vid militärområdesverkstad samt kontroll- och utbildningsgrupp vid regemente. CMU utgår från att denna praktiktjänstgöring dels tillgodoser högskolornas fordringar på praktisk verksamhet före avgångsexamen, dels ger aspiranten värdefulla inblickar i den tekniska tjänsten på lokal och regional nivå inom försvarsmakten.

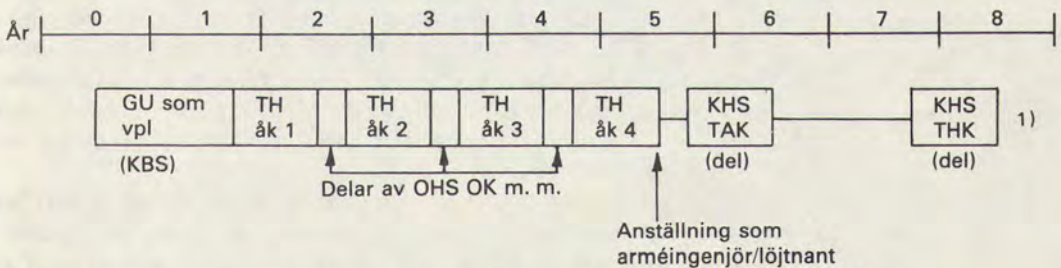
Anställning som arméingenjör med löjtnants tjänstegrad förutsätts ske så snart aspiranten har avlagt civilingenjörsexamen.

Den som enligt denna utbildningsgång har antagits som arméingenjör bör senast inom ett år gå genom erforderliga delar av krigshögskolans tekniska allmänna kurs (KHS TAK).

Ca ett och ett halvt år efter genomgång av delar av KHS TAK bör arméingenjören gå genom erforderliga delar av krigshögskolans tekniska högre kurs (KHS THK).

Arméingenjören skall gå genom MHS AAK. Denna kurs bör genomgåas ca tre år efter genomgång av aktuella delar av KHS THK. Arméingenjören kan därigenom vinna befordran till major vid genomsnittligt samma levnadsålder som övriga yrkesofficerare.

*Bild 14.1 Förslag till normal väg för utbildning genom grundrekrytering av militära högskoleingenjörer vid armén*



1) MHS AAK, som ingår i den obligatoriska utbildningen, följer ca tre år efter KHS THK.

### C Alternativ väg – vidareutbildning

Vidareutbildningen av yrkesofficer till högskoleingenjör bör bygga på att yrkesofficeren har gått genom krigshögskolans högre kurs (KHS HK) och därefter har fullgjort minst ett års praktisk tjänst. Under sommaruppehållen mellan högskolestudierna bör eleven i möjlig omfattning företrädesvis

tjänstgöra vid olika myndigheter inom försvaret för att få vidgad, allsidig kunskap om den tekniska tjänsten.

Yrkesofficer som efter vidareutbildning vid teknisk högskola har avlagt civilingenjörsexamen skall efter viss praktisk tjänstgöring gå genom militärhögskolans allmänna kurs.

### 14.3.3 Marinen

#### *A Allmänt*

Behov av personal med militär utbildning och miljökunskap samt civilingenjörskompetens inom antingen maskinteknik eller elektroteknik föreligger i vissa befattningar vid staber och förband inom flottan och kustartilleriet samt inom försvarets materielverk.

Av marinstaben till CMU under hand lämnat underlag visar att ca 50 befattningar måste bestridas av personal med civilingenjörskompetens. Härtill kommer ett 30-tal befattningar inom staber, förvaltningar och förband inom vilka krävs tillgång till högre teknisk sakkunskap, grundad på kvalificerad utbildning och erfarenhet. Dessa senare befattningar bör bestridas antingen av mariningenjörer eller av yrkesofficerare med högre teknisk utbildning. Hälften, eller ca 15, bör ha civilingenjörskompetens. Härutöver finns ett behov av ca 15 utbildningsbefattningar för yngre mariningenjörer för att säkerställa tillräcklig erfarenhet. Det sammanlagda behovet i fredsorganisationen blir således ca 80 befattningar. Hälften av dessa återfinns inom försvarets materielverk.

Det årliga rekryteringsbehovet vid grundrekrytering kan beräknas vara fyra till fem mariningenjörer per år. Vid en rekrytering uteslutande genom vidareutbildning av yrkesofficerare i teknisk tjänst torde få räknas med ett något högre årligt rekryteringsbehov, uppskattningsvis sex till sju per år.

Av mariningenjören krävs, förutom civilingenjörskompetens, god kunskap om marinens fartygs- och vapenmateriel och om den förbandsmiljö i vilken materielen brukas samt om hur materielen skall utnyttjas. För att nå denna praktiska kunskap måste mariningenjören tjänstgöra vid fartygsförband och örlogsbas/kustartilleriförband. Mariningenjören bör normalt tjänstgöra ett antal år vid förband innan han placeras i befattning vid försvarets materielverk.

I en teknisk miljö som mycket snabbt förändras är det av vikt att mariningenjören kan hålla sitt materiel- och miljökunskande aktuellt. Mariningenjör inom försvarets materielverk bör därför efter ett antal år fullgöra ytterligare en tjänstgöringsomgång om något eller några år vid förband. Mariningenjör i sjötjänst bör vara i samma åldersskikt som övrigt befäl i sjötjänst. Detta innebär att mariningenjören bör vara relativt ung (30–32 år) då han tillträder den första befattningen vid försvarets materielverk om han därefter på nytt, senast i 40–45-årsåldern, skall kunna fullgöra sjötjänst.

Nu anförda skäl liksom kostnadsskäl talar för att rekryteringen av mariningenjörer huvudsakligen måste ske genom grundrekrytering.

Vidareutbildning av yrkesofficerare till civilingenjörer bör dock ses som en

viktig möjlighet att i det enskilda fallet kunna ta till vara särskilt intresse, speciellt kunnande och speciell erfarenhet bland yrkesofficerarna. CMU finner sålunda att en vidareutbildningsväg till högskoleingenjör för yrkesofficerare i teknisk tjänst bör finnas som en alternativ väg att täcka del av behovet av militära högskoleingenjörer vid marinen. CMU redovisar i punkt C hur en sådan väg kan utformas. Utredningen anser att det även under ett övergångsskede bör finnas möjligheter för lämpade officerare i teknisk tjänst – trots att de inte har följt den utbildningsgång som den nya befälsordningen förutsätter – att erhålla kommendering till studier vid teknisk högskola.

### B Grundrekrytering

Rekrytering av aspiranter till mariningenjörsutbildning bör ske såväl bland gymnasieutbildad ungdom, före påbörjandet av värnpliktsutbildningen, vilka fyller förutsättningarna för uttagning till lämpliga utbildningslinjer för värnpliktiga, som bland värnpliktiga under grundutbildning på dessa utbildningslinjer. För båda grupperna bör gälla att de skall ha behörighet att vinna inträde på någon av de aktuella linjerna vid teknisk högskola, nämligen sektionerna för maskinteknik, främst med studieinriktning skeppsteknik eller elektroteknik med studieinriktning kraftteknik eller teleteknik.

CMU bedömer att följande utbildningslinjer för plutonsbefälsuttagna värnpliktiga inom marinen kan utgöra lämplig bakgrund för utbildning till mariningenjör.

Huvudtjänst	Utbildningslinje
Vapenteknisk tjänst	Teletekniker, elledningstekniker, ubåtstorpedtekniker
Maskintjänst	Motortekniker, ubåtsmotortekniker
Elektrotjänst	Elektrotekniker
Skyddstjänst	Skrovtekniker
Manöver- och navigationstjänst	Däcksplutonsbefäl
Stridsledningstjänst	Ubåtspjutonsbefäl
Mineringstjänst, minröjningstjänst	Minplutonsbefäl, svepstyrman
Röjtjänst	Röjdykare

Även värnpliktigt från annan teknisk linje än de i tabellen angivna samt värnpliktigt från utbildningslinje i teknisk tjänst inom kustartilleriet bör kunna komma i fråga för antagning som mariningenjöraspirant. Sådan värnpliktigt torde dock behöva gå genom lämplig förberedande officerskurs (FOK) före antagning som aspirant innan studierna vid teknisk högskola påbörjas.

Prövning av aspirants lämplighet och antagning av aspirant förutsätts äga rum enligt samma ordning som gäller för övriga yrkesofficersaspiranter inom marinen.

Den egentliga utbildningen till mariningenjör börjar efter genomförd grundutbildning som värnpliktigt med studier vid teknisk högskola inom sektion för maskinteknik eller elektroteknik. Normal studietid är åtta till tio terminer.

Under sommarmånaderna mellan högskolestudierna bör läggas in två

befälskurser (1.BK resp. 2.BK) med huvuddelen av den ledar- och lärarutbildning, organisationsutbildning, utbildning i kustartilleritaktik samt utbildning i navigation motsvarande skepparexamen som yrkesofficersaspiranterna i teknisk tjänst får vid officershögskolans officerskurs (OHS OK). Sommaruppehållen bör även ge rum för viss civil praktiktjänstgöring. Vardera befälskursen förutsätts omfatta tolv veckor inkl. tre veckors övningsuppehåll.

Anställning som mariningenjör med löjtnants tjänstegrad förutsätts ske så snart aspiranten har avlagt civilingenjörsexamen.

Mariningenjören bör snarast efter anställningstidpunkten gå genom den ytterligare befäls- och fackutbildning som erfordras för hans första uppgifter i krigs- och fredsorganisationen. Som utredningen redan har framhållit (jfr 14.3.1. C) är det rimligt att förutsätta att delar av utbildningen, exempelvis vid officershögskolan och krigshögskolan, i sak motsvaras av delar av utbildningen vid teknisk högskola. För att fullständiga sin kompetens till att motsvara genomgång av krigshögskolans allmänna kurs (KHS AK) bör mariningenjören därför gå genom dels en särskild befälskurs (BK Ming), dels den befälskurs som ingår i krigshögskolans allmänna kurs (KHS AK).

Den särskilda befälskursen (BK Ming) bör huvudsakligen ha en teknisk inriktning där eleverna studerar speciella militärtekniska tillämpningar inom eget och angränsande teknikområden och med koncentration på marinens fartygs- och vapenmateriel. Kursen bör därutöver även omfatta utbildning i sjukvårdstjänst. För kursen, som delvis bygger på den hittillsvarande kadettkursen (IngKH1), räknar CMU ca elva veckor vid Berga örlogsskolor.

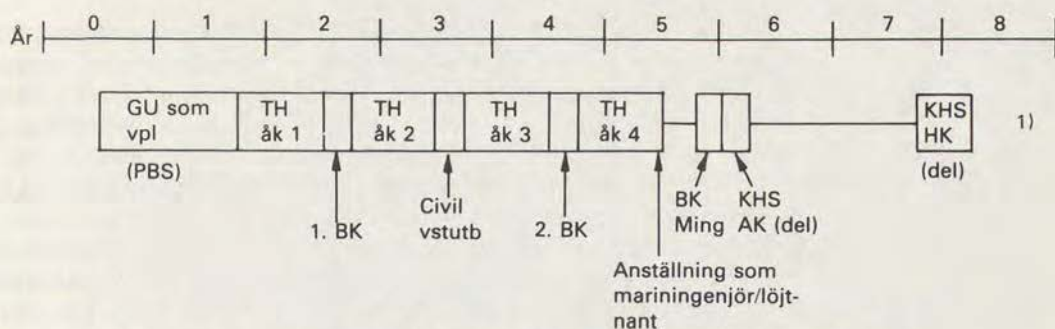
BKMing bör följas av genomgång tillsammans med övriga yrkesofficerare i teknisk tjänst av befälskursen inom krigshögskolans allmänna kurs (KHS AK). Nämda befälskurs, som för övriga yrkesofficerare i teknisk tjänst omfattar ca fyra månader, avses förläggas till sjökrigsskolan och innehålla ledar- och lärarutbildning, organisationsutbildning samt viss fackutbildning.

Ca ett och ett halvt år efter genomgång av befälskursen vid KHS AK bör mariningenjören gå genom huvuddelen av befälskursen vid krigshögskolans högre kurs (KHS HK).

Nämnda befälskurs för officerare i teknisk tjänst planeras, enligt vad CMU har inhämtat, bli uppdelad på två delar om två resp. en månad. Den första delen avses innehålla ledar- och lärarutbildning samt organisationsutbildning. Den andra delen är en samverkanskurs för officerare inom flottan och kustartilleriet.

Ca tre år efter genomgång av befälskursen vid KHS HK skall mariningenjören gå genom militärhögskolans allmänna kurs på marinlinjen (MHS MAK). Han kan därigenom vinna befördran till örlogskapten vid i princip samma levnadsålder som övriga yrkesofficerare.

Den föreslagna normala utbildningsgången för grundrekryterad mariningenjör åskådliggörs i bild 14.2.



1) MHS MAK, som ingår i den obligatoriska utbildningen, följer ca tre år efter KHS HK.

### C Alternativ väg – vidareutbildning

Vidareutbildningen av yrkesofficer till mariningenjör bör bygga på att yrkesofficern har gått genom krigshögskolans högre kurs (KHS HK) och därefter har fullgjort minst ett års praktisk tjänst. Inom marinen bör yrkesofficerare främst i teknisk tjänst inom såväl flottan som kustartilleriet kunna komma i fråga för vidareutbildning till mariningenjör.

För yrkesofficer som vidareutbildas till mariningenjör bör sommaruppehållen mellan högskolestudierna i möjlig utsträckning utnyttjas för tjänstgöring vid olika myndigheter inom försvarsmakten i syfte att ge vederbörande vidgad, allsidig kunskap om den tekniska tjänsten.

Efter avlagd civilingenjörsexamen skall vederbörande efter viss praktisk tjänstgöring gå genom militärhögskolans allmänna kurs.

Bild 14.2 Förslag till normal väg för utbildning genom grundrekrytering av militära högskoleingenjörer vid marinen

## 14.3.4 Flygvapnet

### A Allmänt

Av utredningens överväganden och ställningstaganden rörande kategoritillhörighet för flygingenjörpersonalen i p. 14.2 framgår att främst kostnadsskäl, bl. a. nödvändigheten att till det yttersta utnyttja den dyrbara och begränsade flygtiden, talar mot vidareutbildning av yrkesofficerare i flygtjänst till flygingenjörer. Flygingenjörer på flyglinjen bör därför också fortsättningsvis grundrekryteras. Detta utesluter inte att yrkesofficer i flygtjänst i undantagsfall kan komma i fråga för vidareutbildning till flygingenjör, om särskilda skäl skulle motivera detta.

Motsvarande begränsningar vad gäller flygtid m. m. föreligger inte i fråga om rekryteringen av flygingenjörer på marklinjen vilka utgör ungefär hälften av flygingenjörpersonalen. Av det årliga rekryteringsbehovet om f. n. sex till sju flygingenjörer avser något mer än hälften, dvs. fyra till fem, marklinjen. För vidareutbildning till flygingenjör på denna linje synes, med hänsyn till uppgiftsinriktningen, yrkesofficerare inom tre av flygvapnets yrkesfack eller verksamhetsområden kunna komma i fråga, nämligen yrkesofficerare i teknisk tjänst, i sambandstjänst samt i stridslednings- och luftbevakningstjänst (striltjänst).

Flygvapnets yrkesofficerare i teknisk tjänst är huvudsakligen inriktade på flygtidsproduktion – dvs. klagöring av flygplan, ammunitionstjänst samt service och verkstadstjänst på flygplan – samt på utbildning av fast anställd personal och värnpliktiga i tekniska ämnen och bastjänst. Om yrkesofficerare med denna allmänna inriktning vidareutbildas till flygingenjörer borde de för att kunna dra nytta av sina yrkeserfarenheter bli flygingenjörer på flyglinjen. Detta förutsätter emellertid att de går genom inte bara civilingenjörsutbildningen vid teknisk högskola utan även erforderlig flygutbildning m. m. om ca fyra år. Om vidareutbildningen inleds något år efter det att de har gått genom krigshögskolans högre kurs (KHS HK) kommer de att tidigast vid ca 36 års ålder kunna placeras i produktiv tjänst som flygingenjörer i flygtjänst. Deras produktiva tid som flygingenjörer i flygtjänst blir härigenom väsentligt kortare än den grundrekryterade flygingenjörernas. CMU finner att kostnadsskäl, framför allt nödvändigheten att hushålla med den dyrbara och begränsade flygtiden, talar mot vidareutbildning av yrkesofficerare i teknisk tjänst till flygingenjörer i flygtjänst.

Verksamhetsområden inom vilka vidareutbildning av yrkesofficerare till flygingenjörer på marklinjen är tänkbar är däremot stril- och sambandsområdena (yrkesfacken stril- resp. sambandstjänst). I undantagsfall torde möjligen även yrkesofficer i teknisk tjänst, kategori elektro, kunna vara aktuell för vidareutbildning till flygingenjör på marklinjen.

CMU finner att kostnaderna för vidareutbildning av yrkesofficer till flygingenjör är väsentligt högre än för grundrekrytering av flygingenjör. Grundrekrytering bör därför vara huvudalternativ för rekrytering och vidareutbildning av yrkesofficer till flygingenjör bör endast ses som en möjlighet att i vissa särskilda fall ta till vara särskilt intresse, speciellt kunnande och speciell erfarenhet.

### *B Grundrekrytering*

Den nya befälsordningen innebär att alla aspiranter till de yrkesofficersgrupper som omfattas av 1978 års befälsordningsbeslut fullgör grundutbildning som värnpliktiga i en sammanhängande följd. Med undantag för yrkesofficersaspiranterna i flygtjänst fullgörs denna grundutbildning tillsammans med övriga värnpliktiga.

Motsvarande utbildningsgång genom värnplikten gäller redan för de f. n. civilmilitära personalgrupper som CMU har behandlat i det föregående, nämligen

- meteorologpersonalen (jfr kap. 13) samt
- arméingenjörer och mariningenjörer linje H.

CMU har också i det föregående (kap. 12) föreslagit att värnpliktig läkare, tandläkare och apotekare skall rekryteras genom vidareutbildning av värnpliktiga som har fullgjort grundutbildning som värnpliktiga i annan ordning.

Flygingenjörpersonalen är därmed den enda kvarstående personalgrupp som fullgör uppdelad grundutbildning och en av de få grupper som gör grundutbildningen skild från övriga värnpliktiga. Som i det föregående (p. 14.1.3) har framhållits innebär den delade grundutbildningen, som genom-

förs på somrarna mellan studierna vid teknisk högskola, att flygingenjören i jämförelse med t. ex. mariningenjören kan slutföra sina studier vid teknisk högskola ett år tidigare. Hans inplacering i produktiv tjänst kan därför ske ett år tidigare än om grundutbildningen som värnpliktig hade skett i en följd. Detta är från kostnadssynpunkt betydelsefullt framför allt vad gäller flygingenjörer i flygtjänst.

Utredningen har vidare kunnat konstatera att flygingenjöraspiranterna efter att ha fullgjort förbandsutbildning den fjärde sommaren (jfr tablå i bilaga 11), dvs. då tolv månaders grundutbildning som värnpliktig har fullgjorts, inte har getts förmåga som möjliggör krigsplacering i krigsorganisationen. CMU har därför övervägt förändringar enligt följande.

I och för sig synes inte något hinder möta att införa en bestämmelse med innebörd att flygingenjöraspirant skall fullgöra en sammanhängande grundutbildning som värnpliktig vid viss(a) utbildningslinje(r). Det är emellertid inte möjligt att förlägga flygutbildning eller annan utbildning till sommaruppehållen mellan högskolestudierna för att därigenom väga upp den tidsförlust som, i jämförelse med nuvarande ordning, en sammanhängande grundutbildning som värnpliktig skulle innebära. Åtgärden skulle därför komma att medföra den nackdelen att flygingenjöraspiranterna vid utnämning till flygingenjörer skulle bli genomsnittligt ett år äldre än f. n. Flygingenjör på flyglinjen kunde således placeras i produktiv tjänst först under tionde året mot f. n. nionde året och flygingenjör på marklinjen först under det sjätte mot f. n. femte året.

Samma nackdelar vad gäller kostnaderna är också förbundna med en ordning enligt vilken flygingenjöraspiranterna skulle fullgöra en sammanhängande, för dem särskilt utformad grundutbildning som värnpliktiga.

CMU finner de skisserade vägarna med sammanhängande grundutbildning för flygingenjöraspiranterna på grund av kostnadskonsekvenserna vara olämpliga. Det synes vara nödvändigt att behålla nuvarande ordning. Däremot ser utredningen det som ett krav att denna särskilda grundutbildning fortsättningsvis ges en sådan inriktning och ett sådant innehåll att flygingenjöraspiranterna efter fjärde sommaren kan krigsplaceras i värnpliktsbefattning på nivå 7. Härigenom kan de aspiranter som inte tar anställning som flygingenjörer, men som vanligen torde ha hög civil, för försvarsmakten värdefull teknisk kompetens, tas till vara inom den militära krigsorganisationen och målet för grundutbildning som värnpliktig uppnås. Det synes vidare i samma syfte vara väsentligt att den för flygingenjöraspiranten speciella grundutbildningen så långt det är möjligt sker tillsammans med andra värnpliktiga under grundutbildning.

CMU förutsätter sålunda att grundutbildningen för denna personalgrupp ses över i syfte att den dels skall så långt möjligt ske tillsammans med övriga värnpliktiga, dels skall leda fram till krigsplaceringsbarhet på nivå 7. Därvid bör möjligheterna klarläggas att krigsplacera aspirant, som inte tar anställning, antingen i nu befintlig krigsbefattning eller i krigsbefattning av ny, för dessa fall anpassad typ. Enligt vad utredningen under hand har erfarit har numera denna fråga tagits upp inom flygstaben. Härvid övervägs närmast möjligheterna att krigsplacera vederbörande som teknisk assistent (ny krigsbefattning) på nivå 7 inom flygverkstads- eller markeleverkstadsbataljonen. Som en konsekvens av detta måste värnpliktsutbildningsförordningen

kompletteras med bestämmelse om grundutbildningens längd för dessa värnpliktiga.

CMU har i p. 14.2.4 föreslagit att flygingenjörpersonalen skall hänföras till "befälsrättskategorin" militär facktjänstpersonal (MF) vilket innebär vissa begränsningar i kraven på att föra militärt befäl. Det finns emellertid skäl att överväga vissa förstärkningar av flygingenjörutbildningen.

Utredningen föreslår därför följande förändringar i utbildningen till och vidareutbildningen av flygingenjör.

Flygingenjöraspiranterna på marklinjen bör femte sommaren, dvs. före utnämningen till flygingenjör, gå genom den begränsade officerskursen (BOK) tillsammans med meteorolog- och reservofficersaspiranter. Utnämning till flygingenjör (MF) med fänriks tjänstegrad förutsätts ske vid officerskursens slut, dvs. omkring den 1 september, under förutsättning att aspiranten då har avlagt civilingenjörsexamen. I annat fall bör utnämning ske först då denna examen har avlagts.

CMU bedömer att flygingenjören på flyglinjen under grundläggande flygförarutbildning (GFU) och grundläggande taktisk utbildning (GTU) erhåller i huvudsak motsvarande kunskaper m. m. som de som meddelas under den begränsade officerskursen (BOK). CMU föreslår därför att denna kurs utgår ur utbildningsgången för flygingenjör på flyglinjen. Aspiranterna på flyglinjen bör utnämnas till flygingenjörer med fänriks tjänstegrad vid samma tidpunkt – omkring den 1 september år 5 eller då civilingenjörsexamen har avlagts – som deras kamrater på marklinjen.

I p. 14.3.1 C har utredningen som sin principiella uppfattning angett att en militär högskoleingenjör av där angivna skäl borde utnämnas till löjtnant i samband med första anställningen som officer. Så har också föreslagits gälla vid armén och marinen. Som har framgått föreligger emellertid vid flygvapnet, på grund av den ett år kortare sammanlagda utbildningstiden till militär högskoleingenjör, inte möjlighet att ge aspiranterna en utbildning som är likvärdig den vid officershögskolan. Det synes rimligt att ange deras sammantagna kompetens vid anställningstillfället med fänriks grad.

Flygingenjör på marklinjen bör fr. o. m. anställningstidpunkten gå genom befäls- och fackutbildning under ca sex månader. För flygingenjör på flyglinjen bör denna utbildning liksom f. n. genomföras först efter det att den grundläggande flygslagsutbildningen (GFSU) har slutförts. Befordran till löjtnants tjänstegrad bör dock för båda grupperna av flygingenjörer ske efter ett års anställning.

CMU finner det vara nödvändigt att den fortsatta vidareutbildningen av flygingenjörpersonalen ges en systematisk och konsekvent utformning och stegring mot uppgifterna på nivå 4/II. Detta bör enligt utredningens mening innebära att flygingenjörerna går genom del av den utbildning som övriga yrkesofficerare bibringas vid krigshögskolans allmänna (KHS AK) och högre kurs (KHS HK) samt vid militärhögskolans allmänna kurs på flyglinjen (MHS FAK). Härvid torde främst delar av utbildningen i ledarskap och försvarskunskap samt av den allmänmilitära befälsutbildningen vara aktuella.

Såvitt CMU har kunnat finna har planläggningen av utbildningen vid flygvapnets krigshögskolekurser ännu inte resulterat i fasta utbildningsplaner. Av hittills utförd planering synes dock framgå att det inte är lämpligt

eller möjligt att låta flygingenjörerna gå genom del av dessa kurser tillsammans med övriga yrkesofficerare. De för flygingenjörerna aktuella delarna av utbildningen torde nämligen komma att bli fördelade över huvuddelen av tiden för dessa kurser och därvid behandlas parallellt med ämnen som inte är aktuella för flygingenjörernas behov. Inte heller utbildningen vid reservofficerskurs 2 (ROK 2) som skall ge kompetens för befattningar på nivå 5 i krigsorganisationen synes av nuvarande planering att döma vara lämpad för flygingenjörerna. Denna kurs torde nämligen komma att innehålla huvudsakligen fackutbildning.

Utredningen anser därför att det för flygingenjörpersonalen bör inrättas någon form av krigshögskoleutbildning som ger kompetens för flygingenjörbefattningar på nivå 6/IV och senare nivå 5/III. Eftersom elevantalet vid dessa kurser blir relativt lågt kan det visa sig lämpligt att anordna dem vartannat år.

För att erhålla kompetens för befattningar på nivå 4/II skall flygingenjören ha att gå genom delar av militärhögskolans allmänna kurs på flyglinjen (MHS FAK). CMU konstaterar att en särskild militärhögskolekurs för reservofficerare som avses placeras i vissa befattningar på bataljonschefsnivån (nivå 4) kommer att införas. Utredningen finner det vara naturligt att en sådan kurs, då den tillkommer, också utformas för flygingenjörernas behov. CMU föreslår att nämnda kurs jämte den högre förvaltningskurs (vid försvarets förvaltningsskola) som redan ingår i flygingenjörutbildningen tillsammans skall utgöra den obligatoriska utbildningen till nivå 4/II för flygingenjörer.

Även för denna utbildning till nivå 4/II blir elevantalet relativt lågt. Det är därför rimligt att också denna kurs anordnas endast vartannat år.

### *C Alternativ väg – vidareutbildning*

Vidareutbildning av yrkesofficer till flygingenjör bör – liksom motsvarande vidareutbildning inom armén och marinen – bygga på att yrkesofficeren har gått genom krigshögskolans högre kurs (KHS HK) och därefter har fullgjort minst ett års praktisk tjänst. CMU bedömer att främst yrkesofficerare i striltjänst eller sambandstjänst kan komma i fråga för vidareutbildning till högskoleingenjör.

Yrkesofficer som vidareutbildas till flygingenjör bör under sommaruppehållen mellan högskoleterminerna så långt möjligt tjänstgöra vid skilda myndigheter inom försvarsmakten för att få vidgad, allsidig kunskap om den tekniska tjänsten.

Efter avlagd civilingenjörsexamen och viss därpå följande praktisk tjänstgöring bör vederbörande gå genom samma militärhögskoleutbildning som CMU i det föregående har föreslagit för de grundrekryterade flygingenjörerna.

#### 14.3.5 Ev. samordning med utbildningen av tekniskt utbildade stabsofficerare

Tekniskt utbildade stabsofficerare finns f. n. inom samtliga tre försvarsgrenar. Dock har numera endast armén och marinen särskilda utbildningsvägar

– högre tekniska kurser vid militärhögskolan – som leder till sådana uppgifter. Den tidigare högre tekniska kursen på flyglinjen avskaffades år 1971.

Den högre tekniska utbildningen av yrkesofficerare bedrivs vid militärhögskolans högre kurser f. n. enligt följande

- armélinjens tekniska kurs (ATK) som har tillkommit genom sammanslagning av de två tidigare kurserna, armélinjens vapentekniska kurs (ATKV) och armélinjens ingenjörstekniska kurs (ATKI)
- armélinjens fortifikationstekniska kurs (ATKF)
- marinlinjens tekniska kurs (MTK) samt
- flyglinjens högre kurs (FHK) som har tillkommit genom sammanslagning av de två tidigare kurserna, flyglinjens stabskurs (FSK) och flyglinjens tekniska kurs (FTK). Undervisningen i tekniska ämnen på denna kurs (FHK) omfattar dock endast ca 350 timmar. Dessa utgör ca en fjärdedel av tiden för motsvarande ämnen på t. ex. marinlinjens tekniska kurs.

Av de nämnda högre kurserna har armélinjens fortifikationstekniska kurs av naturliga skäl en sådan allmän teknisk inriktning att en samordning med någon del av utbildningen till högskoleingenjör ter sig omöjlig.

Vad gäller förutsättningarna för samordning av högskoleingenjörutbildningen med övrig högre teknisk utbildning vid militärhögskolan (MHS) kan CMU konstatera följande.

Som ett led i förberedelserna för införande av den nya befälsordningen uppdrog överbefälhavaren åt chefen för militärhögskolan att föreslå åtgärder inför samt biträda vid utformningen av såväl den allmänna som den tekniska högskoleutbildningen vid MHS i den nya befälsordningen.

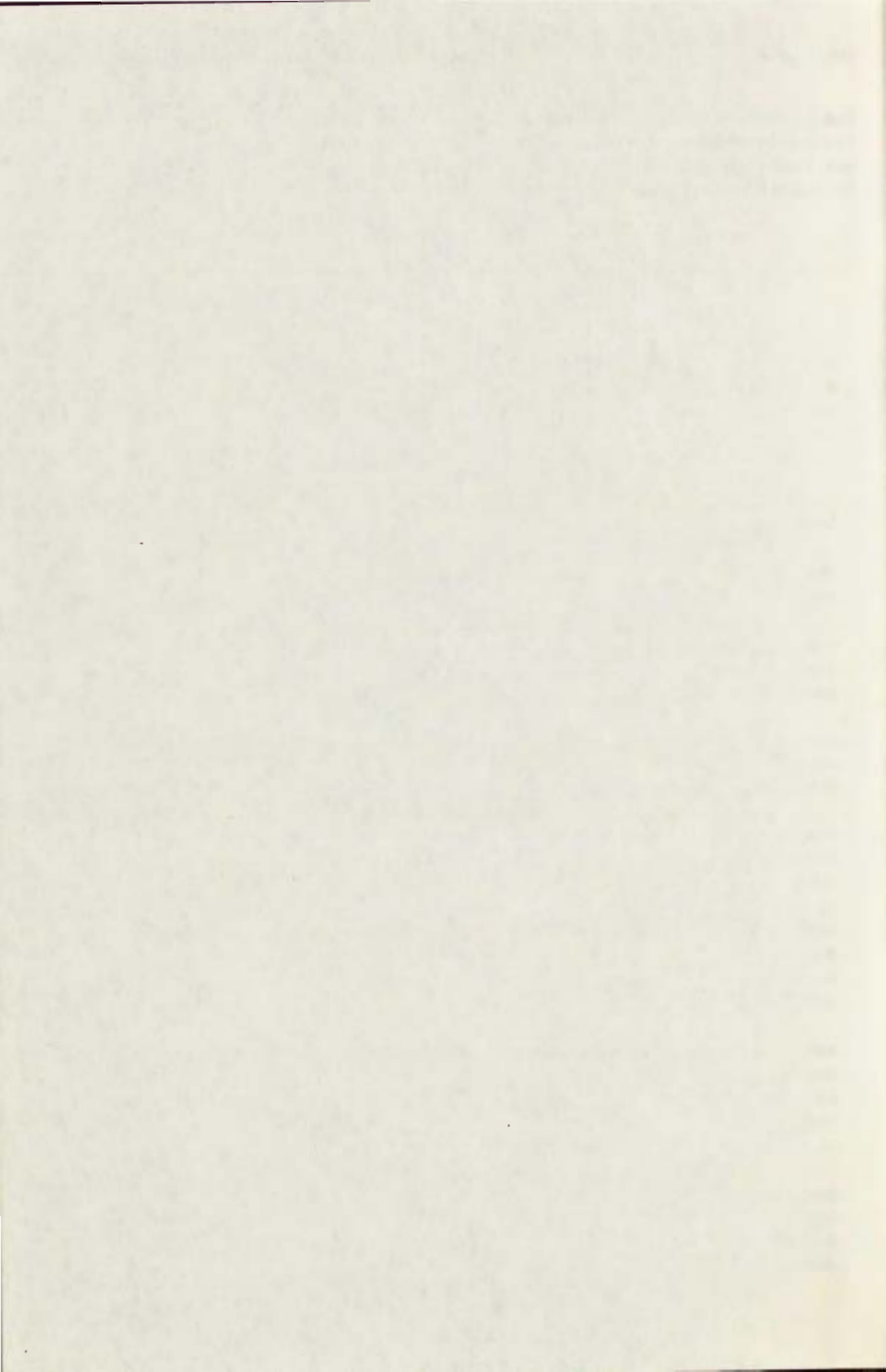
Chefens för MHS överväganden och förslag berörde uteslutande armélinjens tekniska utbildning. För denna lades fram två alternativ till utbildningsgång. Någon förändring av den högre tekniska utbildningen vid MHS marinlinje eller flyglinje övervägdes inte i detta sammanhang.

I anslutning till att det nämnda ÖB-uppdraget löstes har CMU beretts tillfälle att få vissa aspekter på en ev. samordning mellan högskoleingenjörutbildningen och utbildningen av tekniskt utbildade stabsofficerare belysta. Utredningen har därvid bl. a. fått underlag för sitt konstaterande (jfr p. 14.3.1 B) att det är olämpligt med ett alternativ som för blivande militär högskoleingenjör skulle innebära att de två senare studieåren vid teknisk högskola ersattes med genomgång av högre teknisk kurs vid MHS. Den som skulle följa en sådan utbildningsgång skulle nämligen inte vare sig reellt eller formellt få civilingenjörskompetens.

CMU har inte heller i övrigt funnit några möjligheter att samordna högskoleingenjörutbildningen med den utbildning som tekniskt utbildade stabsofficerare går genom. Utredningen anser således att den tekniska högskoleutbildningen vid MHS för blivande tekniskt utbildade stabsofficerare alltså bör bedrivas för sig och i huvudsak enligt de principer som f. n. tillämpas.

CMU kan slutligen i detta sammanhang konstatera att i nuvarande ordning kan yrkesofficer, då särskilda skäl så motiverar, efter genomgång av högre teknisk kurs vid MHS kommenderas att gå genom viss utbildning vid teknisk högskola. Utredningen anser att sådan möjlighet även fortsättningsvis bör

finnas. Eftersom en sådan utbildningsgång inte leder fram till fullständig civilingenjörskompetens kan den dock inte betraktas som ett alternativ till de utbildningsvägar genom grundrekrytering eller vidareutbildning som har föreslagits i det föregående.



## 15 Personalkårfrågor

### 15.1 Nuvarande personalkårer och kårtillhörighet för berörda personalgrupper

Som har framgått är en av utredningens uppgifter att klarlägga frågor om kategoritillhörighet för återstående civilmilitär personal samt för vissa i dag civila personalgrupper. I förekommande fall bör utredaren därvid också enligt direktiven överväga behovet av förändringar av nuvarande personalkårer och kårtillhörighet för de personalgrupper som berörs av utredningen.

Försvarsmaktens personalkårer finns redovisade i TjRF, bilaga 3:4. Personalkårsbegreppet enligt TjRF innefattar endast fast anställd militär och civilmilitär personal.

CMU kan konstatera att av de personalgrupper som berörs av utredningen följande är inordnade i personalkår och har kårtillhörighet.

- Arméns civilmilitära fast anställda högskoleingenjörer ingår i tygtekniska kåren.
- Marinens civilmilitära fast anställda högskoleingenjörer ingår i mariningenjörkåren.
- Försvarsmaktens civilmilitära fast anställda läkare och veterinärer ingår i försvarets medicinalkår.
- Den fast anställda flygingenjör- och meteorologpersonalen ingår i "övrig personal" inom flygvapnet som i sig utgör en personalkår.

Övriga grupper av civilmilitär personal – bl. a. värnpliktig personal och frivillig A-personal – och civil personal ingår inte i någon personalkår. Utredningen har i detta sammanhang anledning framhålla att det begrepp kår som ingår i vissa frivilligorganisationers och försvarets reservsjuksköterskekårs benämning inte är liktydigt med begreppet personalkår i den mening som begreppet har inom försvarsmakten.

### 15.2 Personalkategoriutredningens förslag till ändringar av nuvarande personalkårer och kårtillhörighet för berörda personalgrupper

I sitt år 1974 framlagda delbetänkande (Ds Fö 1974:3) Personal för hälso- och sjukvård inom krigsmakten föreslog personalkategoriutredningen (PKU) att

apotekare och hälsovårdsinspektörer<sup>1</sup> borde få civilmilitär ställning (jfr kap. 10, p. 10.2.2). I anslutning härtill föreslog utredningen även att dessa grupper och försvarstandläkarna skulle inordnas i försvarets medicinalkår.

PKU:s förslag vad gäller personalkårfrågor biträdades av överbefälhavaren, chefen för armén och försvarets sjukvårdsstyrelse. De två senare myndigheterna ansåg dock att även instruktionsköterskorna inom försvarsmakten borde inordnas i försvarets medicinalkår. Övriga remissmyndigheter gjorde inte några uttalanden i personalkårfrågorna.

### 15.3 CMU:s överväganden och förslag

Utredningen, som begränsar sina synpunkter till att gälla de grupper som berörs av utredningsuppdraget överväger därvid endast sådana förändringar i hithörande förhållanden som utredningens förslag i övrigt beträffande kategoritillhörighet, rekrytering och utbildning ev. kan ge anledning till. Med utgångspunkt häri vill CMU anföra följande i anslutning till ställningstagandena i kapitlet 10–14.

Utredningens ställningstaganden föranleder inte något förslag till utökning av antalet nuvarande personalkårer. Däremot får utredningen beträffande kårtillhörighet erinra om sina förslag i kapitel 10 att de vid försvarsmakten anställda hälsovårdskonsulenterna och instruktionsköterskorna redan i fredsorganisationen skall hänföras till "befälsrättskategorin" militär facktjänstpersonal (MF). Vid bifall till dessa förslag finner CMU det vara naturligt att även dessa två personalgrupper liksom försvarstandläkare och försvarsapotekare inordnas i försvarets medicinalkår. Utredningen föreslår att så sker.

I den mån f. n. civila tjänstemän i enlighet med utredningens förslag i kapitel 10 hänförs till militär facktjänstpersonal i fredsorganisationen bör det ankomma på överbefälhavaren att avgöra om och i så fall till vilka personalkårer de skall hänföras.

## 15.4 Överbefälhavarens förslag juni 1982 beträffande personalkårer inom försvarsmakten. – CMU:s synpunkter

### 15.4.1 Överbefälhavarens förslag

I propositionen 1977/78:63 om försvarsmaktens centrala ledning m. m. konstaterade chefen för försvarsdepartementet bl. a. att det i samband med genomförandet av en ny befälsordning var nödvändigt att se över personalkårfrågorna i deras helhet inom försvarsmakten. En sådan översyn har numera ägt rum genom försorg av överbefälhavaren som i skrivelse 1982-06-10 (PersP 210:31496) till regeringen lämnat de förslag som betingas av översynen.

<sup>1</sup> Numera benämnda hälsovårdskonsulenter i fredsorganisationen och hälsovårdsinspektörer i krigsorganisationen.

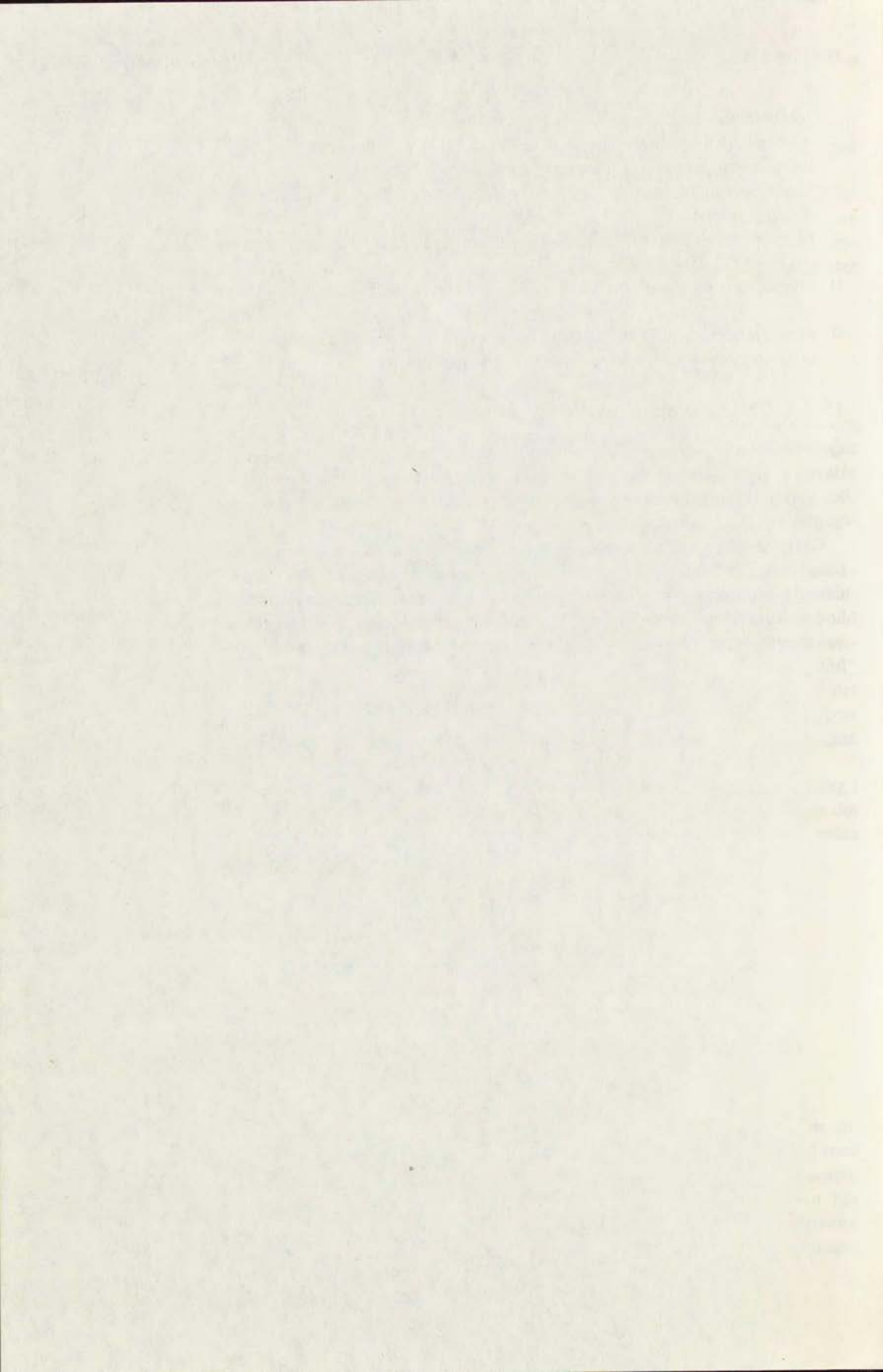
Överbefälhavarens förslag innebär bl. a. följande

- Arméns civilingenjörer bör ingå i arméns tekniska kår (ATK) vilken föreslås ersätta den nuvarande tygtekniska kåren (TygK).
- Mariningenjörkåren bör behållas som en personalkår för marinens civilingenjörer.
- Flygvapnets civilingenjörer bör ingå i en ny personalkår, flygingenjörkåren.
- Flygvapnets meteorologer bör ingå i en ny personalkår, meteorologkåren.
- Försvarets medicinalkår bör behållas och omfatta – utöver vissa läkare och veterinärer – även vissa tandläkare och apotekare.

#### 15.4.2 CMU:s synpunkter

Överbefälhavarens översyn ger en samlad bild av personalkårfrågorna och därmed sammanhängande frågor inom försvarsmakten. Den omfattar kårtilhörighetsfrågor m. m. även för huvuddelen av de personalgrupper som berörs av CMU:s förslag.

CMU ansluter sig till de synpunkter och förslag som ÖB har framlagt rörande de personalgrupper som utredningen har haft att behandla. CMU får därvid konstatera att de av utredningen i det föregående ställda förslagen inte ändrar förutsättningarna eller möjligheterna att genomföra de av överbefälhavaren föreslagna förändringarna i fråga om kårindelning och kårtilhörighet.



## 16 Övergången till den föreslagna ordningen

### 16.1 Allmänt

De förslag som CMU har framfört berör skilda områden av försvarsmaktens organisation och verksamhet. Förslagets genomförande förutsätter ändringar av nu gällande bestämmelser och föreskrifter. CMU bedömer att ett fullständigt genomförande av förslagen vad gäller utbildning av personal som f. n. inte fyller föreslagna minimikrav på personal i krigsorganisationen av en rad skäl – bl. a. ekonomiska, organisatoriska och praktiska – bör sträckas ut över åtskilliga år. Under motsvarande övergångstid kommer därför i krigsorganisationen att finnas personal som inte fyller de föreslagna minimikraven.

CMU framför i det följande förslag bl. a. hur övergången till den föreslagna ordningen skall genomföras för de personalgrupper som utredningen närmast har haft att behandla. CMU får emellertid konstatera att i princip all personal i krigsorganisationen måste ha kännedom om den nya ordningen för kategoriindelning och kategoritillhörighet m. m. Personal som redan ingår i krigsorganisationen synes i flertalet fall böra bibringas den erforderliga informationen i samband med att den fullgör repetitionsutbildning och lämpligen i anslutning till den undervisning i folkrätt som har fastställts.

### 16.2 Tidpunkt för övergången

Den föreslagna ordningen vad gäller kategoriindelning av och kategoritillhörighet för försvarsmaktens personal bör genomföras så snart som möjligt och oavsett om den av CMU föreslagna utbildningen resp. erforderlig kompletteringsutbildning har genomförts eller inte. Utredningen utgår som arbetshypotes från att beslut om övergång till den nya ordningen föreligger senast den 30 juni 1983.

Oavsett om den nya kategoriindelningen och kategoritillhörigheten träder i kraft den 1 juli 1983 eller vid senare tidpunkt bör emellertid utbildning av försöksvis den omfattning som CMU har föreslagit i kapitel 9 (p. 9.4) kunna påbörjas från den 1 juli 1983.

## 16.3 Övergången vad gäller information och utbildning

### 16.3.1 Civil personal (utom B-personal)

Utredningen finner det vara viktigt att information om krigets verklighet, huvudpunkterna i folkrättens regler, personalens ställning i det militära försvarets krigsorganisation och om den utbildning för en krigsbefattning som blir aktuell för den enskilde snarast möjligt meddelas all f. n. civil personal som är krigsplacerad i denna organisation. Motsvarande information skall, som har framgått av kapitel 9, även i samband med anställning ges dem som tillträder civil tjänst inom eller utanför försvarsmakten och som kan komma i fråga för krigsplacering inom det militära försvarets krigsorganisation.

Den övervägande delen av den f. n. civila personal (B-personalen undantagen) som ingår i den militära krigsorganisationen utgörs, som har framgått av kapitel 10, av män varav flertalet har fullgjort grundutbildning (GU) som värnpliktiga. De kan därmed förutsättas uppfylla de minimikrav (jfr kap. 9, p. 9.1) som CMU har funnit böra ställas på militär personal i menigbefattningar inom den militära krigsorganisationen. De män som har fullgjort GU som värnpliktiga till militär eller civilmilitär befälsbefattning kan därutöver förutsättas uppfylla de minimikrav som CMU har angett för befälspersonal i den militära krigsorganisationen. Krigsplacerad f. n. civil personal som uppfyller de av CMU föreslagna minimikraven berörs sålunda inte av utredningens förslag under A och B i det följande.

Vad gäller utbildning av den f. n. civila personal som ingår i försvarsmaktens krigsorganisation då den föreslagna ordningen träder i kraft och som inte fyller minimikraven (jfr kap. 9, p. 9.1) vill CMU framföra följande synpunkter och förslag.

#### *A Försvarsmaktens civila tjänstemän*

Utredningen anser att utbildningen principiellt bör bedrivas så att all personal inom en begränsad tidsperiod har getts erforderlig minimikompetens. Tio år synes vara lämplig längd för en sådan period. I p. 16.2 har förutsatts att perioden börjar den 1 juli 1983.

Antalet personer som inledningsvis måste bibringas den föreslagna utbildningen är relativt stort. Det kan därför vara lämpligt att för försvarsmaktens civila tjänstemän, bland vilka återfinns huvuddelen av dem som behöver utbildas, genomföra utbildningen avsnittsvis. Härvid synes följande indelning i avsnitt lämplig för de tjänstemän som helt saknar föregående allmänmilitär utbildning.

*Avsnitt 1:* utbildning i självskydd (skydd mot vapenverkan av olika slag, skydd mot A-, B-, C- och brandstridsmedel samt sjukvårdstjänst), försvarskunskap och folkrätt.

*Avsnitt 2:* utbildning i självförsvar med eldhandvapen

*Avsnitt 3:* utbildning i försvar av arbets-, uppehållsplats, egen verksamhet m. m.

*Avsnitt 4:* utbildning i att leda försvar av arbetsplats m. m.

Enligt utredningens mening bör avsnitt 1 genomföras snarast möjligt med

dem som helt saknar föregående utbildning. CMU räknar med att huvuddelen av berörda tjänstemän vid förband och utbildningsanstalter borde kunna ha genomfört detta avsnitt under år 1984. Inom samma tid synes emellertid avsnitt 4 böra genomföras med den f. n. civila personal som innehar befattningar för chef eller ställföreträdande chef för enhet i krigsorganisationen men som har fullgjort grundutbildning endast till menigbefattningar för värnpliktiga.

CMU finner det vidare vara lämpligt att den f. n. civila personal som helt saknar föregående utbildning och som innehar befattningar för chef eller ställföreträdande chef för enhet i krigsorganisationen har genomfört samtliga avsnitt 1-4 inom en fyra-årsperiod från den 1 juli 1983. För övrig personal i menigbefattningar synes utbildningen enligt avsnitten 2-3 böra genomföras i den takt som de lokala förhållandena inom tio-årsperioden tillåter.

Utredningen finner det rimligt att civila tjänstemän i högre åldrar medges viss valfrihet att gå genom den erforderliga utbildningen som för övriga skall vara obligatorisk. CMU anser att härvid följande åldersgränser kan övervägas för de civila tjänstemän som är i tjänst den 1 juli 1983 och som då alltså erfordras i krigsorganisationen.

a. *Tjänstemän i befattningar för meniga eller ensamma specialister m. fl. som inte har fullgjort grundutbildning som värnpliktiga eller motsvarande utbildning*

- Personal som har mer än fyra och högst tio år kvar till pensioneringsperiodens nedre gräns eller till pensionsåldern bör ha att genomföra avsnitt 1 men ges möjlighet att genomföra avsnitten 2-3.
- Personal som har fyra år eller mindre kvar till pensioneringsperiodens nedre gräns eller till pensionsåldern ges möjlighet att genomföra i första hand avsnitt 1 av utbildningen.

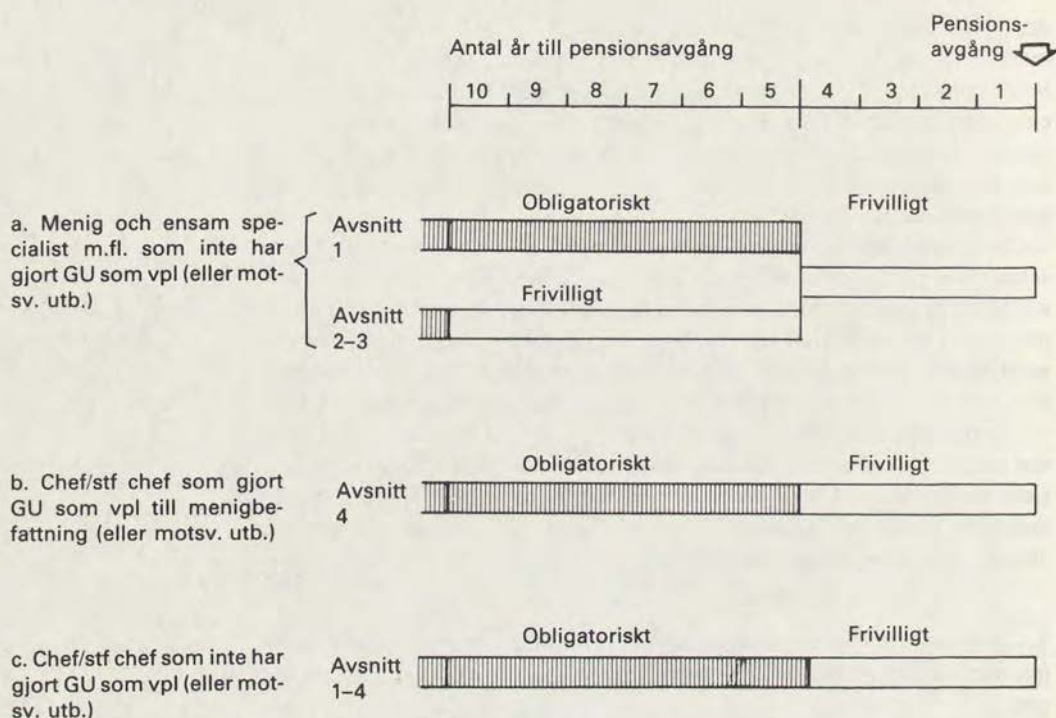
b. *Tjänstemän i befattningar för chefer eller ställföreträdande chefer för enheter i krigsorganisationen vilka som värnpliktiga har fullgjort grundutbildning till menigbefattningar eller motsvarande utbildning*

- Personal som har fyra år eller mindre kvar till pensioneringsperiodens nedre gräns eller till pensionsåldern ges möjlighet att genomföra avsnitt 4 av utbildningen.

c. *Tjänstemän i befattningar för chefer eller ställföreträdande chefer för enheter i krigsorganisationen som inte har fullgjort grundutbildning som värnpliktiga eller motsvarande utbildning*

- Personal som har fyra år eller mindre kvar till pensioneringsperiodens nedre gräns eller till pensionsåldern ges möjlighet att genomföra avsnitten 1-4.

Det sagda åskådliggörs med följande bild.



### B Övrig f. n. civil personal (utom B-personal)

Även inom denna grupp är antalet personer som inledningsvis måste bibringas den föreslagna utbildningen relativt stort.

Som har framgått av kapitel 10 (p. 10.3.3) är huvuddelen av dem som saknar erforderlig utbildning kvinnor. Dessa är till övervägande del krigsplacerade i befattningar för konventionsskyddad sjukvårdspersonal. För dessa synes den erforderliga utbildningen böra hållas samman i en kurs om en till två veckor.

Vad CMU i föregående punkt (A) i övrigt har anfört om åldersgränser för obligatorisk resp. frivillig genomgång av erforderlig utbildning för att uppfylla minimikraven bör i tillämpliga delar gälla även för övrig f. n. civil personal (utom B-personal). Härvid synes dock åldersgränserna för valfrihet böra anges i förhållande till normalt tillämpad högsta krigsplaceringsålder och inte till den pensionsålder som den enskilde har.

Vad gäller lokalisering och genomförande finner utredningen att vad som har anförts i kapitel 10 (p. 10.3.3) i tillämpliga delar är giltigt även för övergångsutbildningen.

#### 16.3.2 A- och B-personal

Utredningen finner det vara betydelsefullt att den A- och B-personal som är avtalsbunden då den nya ordningen träder i kraft snarast möjligt – och senast då avtalen förnyas – informeras om den nya ordningen och om bakgrunden

till förändringarna. Information om vad som under en övergångsperiod fastställts att gälla vad avser kompletteringsutbildning m. m. är av särskild vikt.

Huvuddelen av den A- och B-personal som är avtalsbunden då den nya ordningen träder i kraft kan förutsättas behöva kompletteringsutbildning för att fylla de av CMU föreslagna minimikraven på militär personal inom försvarsmaktens krigsorganisation. Det kommer därför med hänsyn till resurserna i fråga om främst instruktörspersonal att bli nödvändigt att fördela kompletteringsutbildningen på en relativt lång tidsperiod. En tio-årsperiod synes härvid lämplig.

Vad gäller A- och B-personal som den 1 juli 1983 är avtalsbunden och krigsplacerad inom den militära krigsorganisationen föreslår CMU att den skall ha att under pågående avtalsperiod och närmast därpå följande två avtalsperioder inom ramen för tjänstgöringskyldigheten gå genom erforderlig kompletteringsutbildning för att ha rätt att därefter förnya sitt avtal.

Som har framgått av kapitel 11 (p. 11.3.2) föreligger inte något behov av en påbyggnads-AFU i det av CMU föreslagna nya utbildningssystemet för A-personal. Den A-personal (befäl) som har gått genom nuvarande påbyggnads-AFU bedömer utredningen ha i huvudsak tillägnat sig den allmänmilitära förmåga som CMU har föreslagit att varje menig kombattant skall inneha. För sådan A-personal (befäl) bör däremot tillkomma den AFU som utredningen har föreslagit skall ingå i befälskurs 1.

### 16.3.3 Civilmilitär värnpliktig personal

Utredningen har i kapitel 12 (p. 12.1.3) pekat på den högst skiftande militära utbildningsbakgrund som föreligger hos den värnpliktspersonal som överförs till civilmilitära befattningar. I vissa fall synes sålunda överföring till civilmilitär befattning (på befälsnivå) ha skett av värnpliktig som har fullgjort grundutbildning till menigbefattning i krigsorganisationen. Då uppgifterna i överföringsbefattningen innebär krav på viss befälsföring, främst då förmåga att leda underlydande vid försvar av egen verksamhet/arbetsplats, är denna militära grundutbildning otillräcklig.

CMU finner att civilmilitär värnpliktig personal som den 1 juli 1983 är krigsplacerad i befattningar för chefer eller ställföreträdande chefer för enheter i krigsorganisationen och som inte har bibringats nyssnämnda förmåga att lösa befälsuppgifter bör ha att gå genom den ytterligare utbildning som erfordras härför. Enligt den av utredningen i kapitel 9 gjorda bedömningen borde erforderlig befälsutbildning kunna inrymmas inom högst ca 40 timmar eller en vecka.

Berörd värnpliktig personal måste förutsättas redan ha gått genom överföringsutbildning i form av fackövning och/eller särskild fackövning. Den ytterligare utbildning som behövs måste därför ges denna personal under den följande krigsförbandsövningen, t. ex. under befälsövningsvecka 1 och/eller 2, alternativt under särskild övning.

#### 16.3.4 Civilmilitär fast anställd personal (utom högskoleingenjörer)

De förslag som CMU har avgett i kapitel 13 rörande rubricerad personal medför enligt utredningens bedömning inte behov av några särskilda övergångsanordningar.

#### 16.3.5 Civilmilitära fast anställda högskoleingenjörer

Utredningens förslag (jfr kap. 14, p. 14.2) rörande "befälsrättskategori" för de f. n. civilmilitära högskoleingenjörerna bör träda i kraft vid en och samma tidpunkt för all personal inom de tre grupperna av högskoleingenjörer. Detta bör ske oavsett om någon kompletterande utbildning av personalen har genomförts eller inte (jfr p. 16.2).

Vad gäller kompletterande utbildning av de civilmilitära högskoleingenjörer som är anställda då den nya ordningen genomförs bör sådan genomföras sedan behovet i de enskilda fallen har prövats. Det bör ankomma på resp. försvarsgrenschef att utfärda erforderliga bestämmelser.

CMU:s förslag i övrigt i kapitel 14 medför enligt utredningens mening inte behov av särskilda övergångsanordningar.

## 17 Ekonomiska konsekvenser av utredningens förslag

### 17.1 Allmänt

CMU belyser i det följande vissa ekonomiska konsekvenser av utredningens förslag. Beräkningarna är överslagsmässiga och avser förändringar i årliga kostnader vid genomförande av utredningens förslag jämfört med att nuvarande ordning för bl. a. rekrytering och utbildning av skilda grupper behålls.

Förändringarna i de årliga kostnaderna hänför sig till en tidpunkt då utredningens förslag kan anses vara helt genomförda och då all personal inom försvarsmaktens krigsorganisation har den föreslagna minimikompetensen. Som har framgått av kapitel 16 räknar CMU med en period om tio år för att ge all vid övergångstidpunkten krigsplacerad personal den föreslagna minimikompetensen.

De särskilda kostnaderna under denna övergångsperiod redovisar utredningen i p. 17.3.

Beräkningarna görs på grundval av antaganden om jämn åldersfördelning inom aktuella personalgrupper resp. jämn årlig rekrytering till och avgång från dessa grupper.

### 17.2 Kostnader vid genomfört system

#### 17.2.1 Utbildning av personal som inte uppfyller minimikraven

CMU räknar med följande årliga kostnadsökningar i stort för grundutbildning av personal som inte uppfyller minimikraven på personal inom försvarsmaktens krigsorganisation

<input type="checkbox"/> försvarsmaktens civila tjänstemän	ca 0,13 milj. kr.
<input type="checkbox"/> civil personal som ställs till försvarsmaktens förfogande	ca 0,3 milj. kr.
<input type="checkbox"/> A-personal (kombattanter)	ca 0,95 milj. kr.
<input type="checkbox"/> A-personal (i sjukvårdstjänst)	0 kr.
<input type="checkbox"/> B-personal (kombattanter)	ca 0,5 milj. kr.
<input type="checkbox"/> B-personal (i sjukvårdstjänst)	ca 0,2 milj. kr.

Den sammanlagda kostnadsökningen för dessa grupper i ett helt genomfört system kan alltså uppskattas till ca 2,1 milj. kr. per år.

CMU har vid de överslagsberäkningar som har lett fram till de nyssnämnda

beloppen gjort bl. a. följande antaganden.

Utbildningen av *försvarsmaktens civila tjänstemän* genomförs på tjänstgöringstid och vid sådana tider på året som med hänsyn till arbetsbelastningen i övrigt ter sig lämpliga. Huvuddelen av kostnaderna hänför sig till ammunition.

För *civil personal som ställs till försvarsmaktens förfogande* har kostnaderna antagits vara desamma som vid centralt anordnad utbildning av frivillig A-personal.

*A-personalens* utbildning har antagits ske i stort enligt nuvarande fördelning på centralt anordnad utbildning resp. utbildning i hemorten.

*B-personalens* utbildning har förutsatts bli genomförd som hemortsutbildning. Del av B-personalen har antagits framdeles komma att rekryteras av A-personal som har gått genom den av CMU föreslagna, förstärkta grundutbildningen. CMU har räknat med att 50 % av B-personalen (utom personal från svenska röda korset) framdeles är f. d. A-personal.

Som framgår av kapitlen 11 och 16 kan nuvarande påbyggnads-AFU slopas då utredningens förslag rörande A-personalens utbildning har genomförts. Härigenom minskar årskostnaderna med 0,1 milj. kr. CMU finner vidare att nuvarande driftvärnsutbildning inom försvarsmaktens myndigheter kan upphöra då utredningens förslag rörande utbildning av försvarsmaktens civila tjänstemän har genomförts. Detta innebär en årlig kostnadsminskning med ytterligare ca 0,2 milj. kr. Den sammanlagda kostnadsökningen för de nämnda grupperna i ett helt genomfört system kan därmed uppskattas till ca  $(2,1-0,1-0,2=)$  1,8 milj. kr. per år. Härvid har inte de begränsningar av kostnaderna som kan vara möjliga vid samordning av utbildningen av de skilda personalgrupperna (jfr kap. 9, p. 9.4.5) medtagits i beräkningarna.

### 17.2.2 Utökad skyldighet att delta i repetitionsutbildning

Utredningens förslag i kapitel 9 rörande skyldighet för försvarets civila tjänstemän, civil personal som ställs till försvarsmaktens förfogande och krigsfrivilliga att delta i repetitionsutbildning av samma omfattning som frivillig A-personal medför vissa merkostnader. CMU uppskattar dessa till ca 1,0 milj. kr. per år varvid i beräkningarna har tagits hänsyn till att åtskilliga inom de nämnda grupperna redan f. n. regelmässigt deltar i sådan utbildning.

### 17.2.3 Utbildning av värnpliktiga läkare, tandläkare, apotekare och personalvårdsassistenter

Som framgår av kapitel 12 (p. 12.3.2.F) innebär utredningens förslag att värnpliktiga läkare, läkarassistenter (tandläkare) och apotekare framdeles skall rekryteras uteslutande genom vidareutbildning och överföring att antalet tjänstgöringsdagar för värnpliktiga ökar något. Merkostnaderna härför beräknar CMU till 1,1 milj. kr. per år.

Utredningens övriga förslag i kapitel 12 medför inte några kostnadsförändringar.

#### 17.2.4 Rekrytering och utbildning av högskoleingenjörer

Som framgår av kapitel 14 har CMU för samtliga tre försvarsgrenar funnit att grundrekrytering och grundutbildning till militär högskoleingenjör bör vara huvudalternativ. Avgörande för val av denna rekryterings- och utbildningsväg som huvudalternativ har bl. a. varit att kostnaderna för vidareutbildning är väsentligt högre än för grundutbildning.

Möjlighet att gå genom vidareutbildning till militär högskoleingenjör skall dock finnas för yrkesofficerare inom samtliga försvarsgrenar. CMU bedömer därvid att antalet yrkesofficerare under vidareutbildning vid teknisk högskola till civilingenjör framdeles i vart fall inte kommer att överstiga det antal som enligt dagens ordning går genom sådan vidareutbildning. Utredningens förslag vad gäller system för rekrytering och utbildning av högskoleingenjörer kommer därigenom inte att medföra några kostnadsökningar för elever som studerar vid tekniska högskolor. För dessa uppstår snarare kostnadsminskningar som mer än väl beräknas uppväga de ökade kostnaderna för de militära delarna av högskoleingenjörernas utbildning.

#### 17.2.5 Övrig personal

Utredningens förslag rörande övrig f. n. civilmilitär och civil personal i krigsorganisationen medför enligt utredningens mening inte några merkostnader.

---

I allt kan de fortvariga kostnaderna vid genomfört system beräknas per år uppgå till  $(1,8 + 1,0 + 1,1 =) 3,9$  milj. kr.

### 17.3 Kostnader av övergångskaraktär

I anslutning till övergången till en ordning enligt vilken all personal inom den militära krigsorganisationen benämns militär personal blir det nödvändigt att anskaffa gradbeteckningar till uniformer för all f. n. civil personal som enligt den föreslagna ordningen innehar befälsuppgifter.

CMU bedömer att anskaffningskostnaderna för dessa gradbeteckningar blir blygsamma. Per år under en fyra-årsperiod torde kostnaderna inte komma att överstiga 0,05 milj. kr.

CMU har i det föregående (kap. 10, p. 10.1.1) konstaterat att för huvuddelen av den civila personalen (utom B-personalen) i krigsorganisationen finns förrådsställt eldhandvapen och ammunition. För ca 20 % av den civila personalen (Z- resp. Å-personalen) och för hemvärnets B-personal finns f. n. inte några eldhandvapen. Behovet av sådana vapen bör enligt utredningens mening täckas efter hand med eldhandvapen som friställs i samband med den fortlöpande modernisering och ombeväpning som äger rum inom försvarsmakten.

Kostnader för anskaffning av uniformer till hemvärnets B-personal tas inte

upp av CMU eftersom denna personalgrupp redan tidigare har förts upp på P-tabeller behov och därmed – i likhet med all annan personal i P-tabellverket – bör utrustas med uniform.

Under den föreslagna tioåriga övergångsperioden till den nya ordningen blir det nödvändigt att bibringa den erforderliga minimikompetensen till såväl nytillkommande personal som den personal som är krigsplacerad vid övergångstidpunkten. Merkostnaderna för utbildning av den förstnämnda gruppen har redovisats i p. 17.2. För den senare gruppen kan de per år under tio-årsperioden uppskattas till följande

<input type="checkbox"/> försvarsmaktens civila tjänstemän	ca 0,23 milj. kr.
<input type="checkbox"/> civil personal som ställs till försvarsmaktens förfogande	ca 0,4 milj. kr.
<input type="checkbox"/> A-personal (kombattanter)	ca 0,8 milj. kr.
<input type="checkbox"/> A-personal (i sjukvårdstjänst)	0 kr.
<input type="checkbox"/> B-personal (kombattanter)	ca 0,9 milj. kr.
<input type="checkbox"/> B-personal (i sjukvårdstjänst)	ca 0,15 milj. kr.

Den sammanlagda kostnadsökningen per år under en tio-årsperiod för kompletterande utbildning av krigsplacerad personal som inte uppfyller minimikraven kan sålunda beräknas uppgå till ca 2,5 milj. kr.

I beräkningarna har CMU förutsatt att 10 % av den personal som är krigsplacerad vid övergångstidpunkten utgår ur krigsorganisationen under tio-årsperioden och därmed inte kommer att gå genom kompletteringsutbildningen.

## 17.4 Sammanfattning

CMU beräknar sammanfattningsvis att merkostnaderna för de av utredningens föreslagna åtgärderna under en övergångsperiod om tio år kommer att totalt uppgå till ca  $(3,9 + 2,5 =) 6,4$  milj. kr. per år och därefter uppgå till ca 3,9 milj. kr. per år.

## Bilaga 1 Utredningens direktiv

### Kategoritillhörighet, rekrytering och utbildning för viss civilmilitär personal m. m.

Departementschefen, statsrådet Krönmark, anför.

Regeringen har i prop. 1977/78:24 lagt fram förslag till en ny befälsordning för det militära försvaret. Riksdagen godkände den 29 mars 1978 de riktlinjer för en ny befälsordning som förordades i propositionen (FöU 1977/78:10, rskr 1977/78:179).

I propositionen framhöll jag att huvuddelen av den civilmilitära personalen har så viktiga befäls- och utbildningsuppgifter i såväl krigs- som fredsorganisationen att den i fortsättningen bör vara militär personal. Jag anförde vidare att personalen bör utbildas för samma fackuppgifter som tidigare men dessutom för chefs- och utbildaruppgifter på samma sätt som övrigt yrkesbefäl. Detta gäller arméingenjörer samt arméns mästare och tekniker, mariningenjörer linje G (gymnasiaingenjörer) samt mästare, tekniker och flotttiljpoliser vid flygvapnet. Denna personal bör i allt väsentligt följa samma villkor beträffande rekrytering och utbildning som yrkesbefälet i övrigt. En vidareutbildning till uppgifter som f. n. fullgörs av arméingenjörer och mariningenjörer linje G bör införas för militär personal i teknisk tjänst.

Flygvapnets ingenjörer, en del av marinens och vissa av arméns ingenjörer är f. n. högskoleutbildade. I propositionen angav jag att dessa högskoleingenjörers framtida villkor beträffande rekrytering och utbildning borde utredas närmare. Härvid borde särskilt studeras möjligheterna till rekrytering genom vidareutbildning av militär personal i teknisk tjänst och eventuell samordning av sådan utbildning med den som tekniskt utbildade stabsofficerare går genom.

Denna utredning bör nu komma till stånd. Jag föreslår därför att en särskild utredare tillkallas för uppgiften.

Förhållandena för den civilmilitära ingenjörspersonalen har i viss utsträckning behandlats av 1968 års personalkategoriutredning (PKU) i delbetänkandena (SOU 1972:3) Personal för tyg- och intendenturförvaltning och (SOU 1973:38) Personal för krigsmaktens förvaltningsverksamhet. Dessa betänkandena har remissbehandlats. Betänkandena och remissyttrandena bör ingå i underlaget för utredarens överväganden.

Beslutet om en ny befälsordning innebär, som jag förut har nämnt, att huvuddelen av den personal som i dag är civilmilitär blir militär. Motiven för

detta är bl. a. de särskilda krav, framför allt i fråga om att kunna lösa huvuduppgifterna att vara chef, fackman och utbildare, som generellt måste ställas på all befälspersonal. I frågor om kategoritillhörighet bör särskild vikt tillmätas uppgifterna och verksamheten inom krigsorganisationen och det befälsansvar som personalen har inom denna organisation. Utredaren bör därför också överväga om det finns behov att behålla den civilmilitära ställningen för återstående grupper av civilmilitär yrkes-, reserv- och värnpliktspersonal. De personalgrupper som är aktuella i sammanhanget är bl. a. högskoleingenjörer, medicinal-, meteorolog-, flygtrafiklednings- och personalvårdspersonal samt flygfältsingenjörer. Utredaren bör klarlägga de olika konsekvenserna av en ordning, i vilken endast ingår kategorierna militär och civil personal i såväl krigs- som fredsorganisationen. Vidare bör prövas om och i vilken omfattning särskilda, i dag civila personalgrupper bör ha militär kategoritillhörighet, oavsett om de i fredsorganisationen är civil personal. Utredaren bör också klarlägga de folkrättsliga synpunkterna i fråga om tillhörighet till personalkategori.

Av nyssnämnda personalgrupper har medicinalpersonalen behandlats av PKU i delbetänkandet (Ds Fö 1974:3) Personal för hälso- och sjukvård inom krigsmakten, vilket även har remissbehandlats. Betänkandet och remissyttrandena bör ingå som del av utredarens underlag. Utredaren bör även beakta riksdagens beslut (FöU 1977/78:27, rskr 1977/78:354) med anledning av prop. 1977/78:139 om försvarsmaktens hälso- och sjukvård i fred.

För viss värnpliktig medicinalpersonal har under senare år genomförts en förändring som kan ha betydelse för bedömningen av lämplig kategoritillhörighet för hela personalgruppen. Genom riksdagens beslut år 1975 (prop. 1975:74, FöU 1975/76:13, rskr 1975/76:54) har grundutbildningen till befattning för värnpliktig veterinär upphört. Beslutet innebär att värnpliktig som har genomgått befälsutbildning och därefter avlagt veterinärexamen överförs till befattning för veterinär efter kompletterande fackutbildning inom ramen för sin repetitionsutbildningsskyldighet. Enligt den departementspromemoria (Ds Fö 1974:6) som låg till grund för prop. 1975:74 borde utredas möjligheterna att införa motsvarande utbildningssystem för övrig värnpliktig medicinalpersonal.

Mot bakgrund av vad som nu har sagts bör utredaren i anslutning till sin prövning av frågan om lämplig kategoritillhörighet för den värnpliktiga medicinalpersonalen också göra den i nyssnämnda departementspromemoria föreslagna utredningen och föreslå därav motiverade förändringar.

Det beslut som riksdagen (prop. 1977/78:63, FöU 1977/78:9, rskr 1977/78:174) nyligen har fattat om försvarsmaktens centrala ledning m. m. innebär bl. a. att de centrala och högre regionala myndigheternas personal skall minskas med sammanlagt ca 1 850 anställda. Minskningen förutsätter att vissa förändringar sker i organisationen och att vissa uppgifter som f. n. löses av de berörda myndigheterna utgår eller delegeras. En stor del av den civilmilitära högskoleutbildade ingenjörspersonalen samt en del av den civilmilitära medicinalpersonalen och meteorologpersonalen är verksam inom försvarsmaktens centrala myndigheter. De föreslagna förändringarna kan därför komma att påverka dessa civilmilitära grupper i fråga om såväl antalet anställda som personalens arbetsuppgifter och därmed också i fråga om rekrytering och utbildning för dessa uppgifter. Resultaten av de berörda

myndigheternas översyn av den centrala ledningens m. m. organisation får därför betydelse för utredarens arbete.

Utredaren bör i förekommande fall också överväga behovet av förändringar av nuvarande personalkårer och kårtillhörighet för de personalgrupper som berörs av utredningen.

Utredaren bör samråda med beredningen (Fö 1975:01) för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret, med delegationen för samordning av arbetet med att genomföra den nya befälsordningen för det militära försvaret och med utredningen (S 1976:05) om sjukvården i krig. Utredaren bör också beakta resultaten av de fortsatta övervägandena om meteorologutbildningen (jfr prop. 1977/78:5, TU 1977/78:5, rskr 1977/78:16).

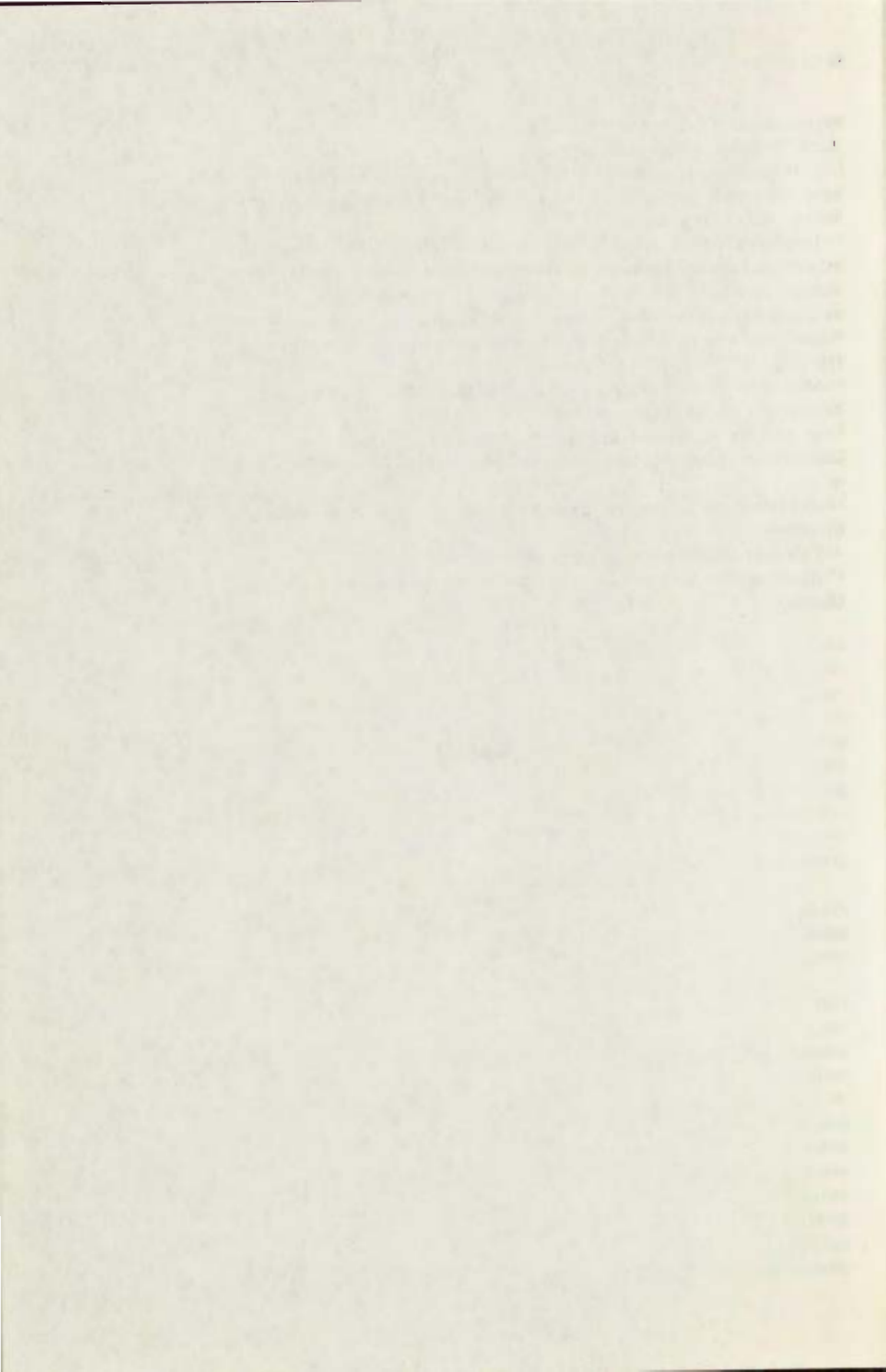
Med hänvisning till vad jag nu har anfört hemställer jag att regeringen bemyndigar chefen för försvarsdepartementet

att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att utreda frågan om kategoritillhörighet, rekrytering och utbildning för viss civilmilitär personal m. m.,

att besluta om sakkunniga, experter, sekreterare och annat biträde åt utredaren.

Vidare hemställer jag att regeringen föreskriver

att kostnaderna för utredningen skall belasta fjärde huvudtitelns kommitéanslag.



## Bilaga 2 Utbildningsplan för grundläggande hemvärnsutbildning för kvinnor, fastställd av rikshemvärnschefen<sup>a</sup>

Nr	Övningsgren/omfattning	Skede 1		Skede 2	Summa timmar
		Vecka 1	Vecka 2		
1	<i>Militärt uppträdande<sup>b</sup></i>				
2	<i>Fysisk träning</i> Terränglöpning, promenad	1		2	3
3	<i>Vapentjänst</i>				
3.1	Uttagning av vapen. Säkerhetsföreskrifter	1		1	2
3.2	Mtrlkunskap eldhandgrepp skjutregler (eldhandgrepp repeteras vid alla pass vapnen är med)	2	1	2	5
3.3	Inskjutning, tjänst på skjutbana	3			3
3.4	Skolskjutning dagar	5		5	10
3.5	Skolskjutning mörker	3			3
3.6	Fältskjutning	4			4
3.7	Eldexercis i grupp (patrull)		7		7
3.8	Vapenvård	2	1	1	4
4	<i>Strid (terrängtjänst)</i>				
4.1	Eldverkan av olika vapen (förevisn.)	1			1
4.2	Skydds- och eldställning (Maskering)	2			2
4.3	Uppträdande i mörker		2		2
4.4	Stridsgruppering stridsförflyttning		1		1
4.5	Mtrlk. och säkerhetsföreskrifter för spräng- o. rökghr. Kast med sprängghr.		2,5	2,5	5
4.6	Strid i grupp (patrull) Försvar (del i mörker)		6	6	12

<sup>a</sup> Rikshvch 1979-09-19, Utb. 231.

<sup>b</sup> Inläres under övningspassen.

Nr	Övningsgren/omfattning	Skede 1		Skede 2	Summa timmar
		Vecka 1	Vecka 2		
5	<i>Skydd</i>				
5.1	Skydd mot flyg och pansar	1			1
5.2	Posts ansvar, uppgifter och upp-trädande. Postinstruktion. Dubbel-post	3			3
5.3	Posts strid tillämpning		3	2	5
5.4	Bevakningspatrull		2	2	4
5.5	Skydd ABC. Skyddsmask grovsanering		2,5	2,5	5
6	<i>Underrättelsetjänst</i>				
6.1	Rapporttjänst		2	2	4
7	<i>Fältarbeten</i>				
7.1	Grunder befästningsarbeten	1			1
7.2	Tillfälligt värn. Sandsäcksvärn	2			2
7.3	Ståvärn		3		3
7.4	Befästningar o. hinder i hus			3	3
7.5	Bevakningslarm, larmmina	2	1	1	4
8	<i>Sjukvårdstjänst</i>				
8.1	Första hjälpen vid skada	3		2	5
8.2	Bärmtvl		2	1	3
9	<i>Försvarsupplysning</i>				
9.1	Totalförsvaret	1			1
9.2	Armén, hemvärdnet	2			2
9.3	Hemvärdnets beredskap		1		1
9.4	Ditt eget dv fortsatt utbildning			2	2
10	<i>Reservtid</i>				
10.1	Inre tjänst utrustningens och kroppens vård	1	1	2	4
10.2	Organisation och kurssammanfattning	1	1	1	3
Summa timmar		41	39	40	120

## Bilaga 3 Uppgifter i krigsorganisationen för viss värnpliktig civilmilitär personal m. fl. – Organisatoriska översikter

CMU redovisar i denna bilaga organisatoriska översikter över uppgifter för värnpliktig civilmilitär personal i krigsorganisationen. Som framgår av redovisningen finns inom vissa av de behandlade uppgiftsområdena krigsbefattningar för såväl militär som civilmilitär personal eller för såväl civilmilitär som civil personal. I bilagan redovisas följande personalgrupper.

	s.
1. Läkare och läkarassistenter (tandläkare)	209
2. Apotekare m. fl.	211
3. Veterinärer och hälsovårdsinspektörer	212
4. Fångförhållspersonal	212
5. Personalvårdspersonal	212
6. Meteorologer	213
7. Skyddsingenjörer	213
8. Fältpostpersonal	215
9. Arméingenjörer i motortjänst	216
10. Artilleriets tekniska personal	216
11. Luftvärnets tekniska personal	217
12. Tygingenjörer	218
13. Flottans tekniska personal	219
14. Kustartilleriets tekniska personal	220
15. Flygfältsingenjörer och flygfältstekniker	221
16. Flygvapnets radartekniker m. m.	222

### 1 Läkare och läkarassistenter (tandläkare)

Läkare och läkarassistenter (tandläkare) ingår i försvarsmaktens krigssjukvårdsorganisation dels i sjukvårdsförbanden, dels i vissa större sjuktransportförband. Härutöver ingår läkare som stabsmedlemmar i flertalet staber från och med bataljonsstab och högre. Befattningarna inom högre staber är regelmässigt avsedda för läkare ur försvarets medicinalkår (jfr kap. 13).

Sjukvårdsförband med läkare och läkarassistenter ingår i försvarsmaktens organisation bl. a. enligt följande.

Inom *arméns* bataljoner med förväntat stort skadeutfall (t. ex. skytte-, norrlands- och pansarbataljoner) finns sjukvårdsplutoner som var och en sätter upp två bataljonsförbandsplatser. Vid varje bataljonsförbandsplats

finns två läkare och en läkarassistent. Verksamheten leds och samordnas av en läkare i bataljonsstaben som under bataljonschefen har det direkta ansvaret för all medicinsk verksamhet inom bataljonen. Inom bataljon med förväntat mindre skadeutfall (t. ex. luftvärnsbataljon) finns sjukvårdstropp som upprättar en bataljonsförbandsplats. I bataljonsstaben ingår inte läkare och förbandsplatsens chefläkare har därför tillika stabsuppgifter av samma karaktär som bataljonsstabsläkarens.

I infanteri-, norrlands- och pansarbrigadernas underhållsbataljoner ingår bl. a. ett brigadsjukvårdskompani som upprättar två förbandsplatser med vardera sex läkare och en läkarassistent. Plutonchefen är läkare. I brigadstaben ingår en brigadstabsläkare och därutöver finns en ställföreträdande brigadstabsläkare. Stabsläkaren leder hälso- och sjukvårdstjänsten inom brigaden inkl. underställda eller hänvisade förband.

I den områdesbundna sjukvårdsorganisationen finns bl. a. försvarsområdesförbandsplatsgrupper och -plutoner som upprättar förbandsplatser, motsvarande bataljons- resp. brigadförbandsplatser.

Sjukhuskompani som upprättar fältsjukhus kan ingå i etappbataljon eller utgöra en självständig enhet. Kompanichefen är läkare och i kompaniet ingår ytterligare 16 läkare och 7 läkarassistenter samt 2 tandläkare för käkkirurgisk verksamhet. I krigssjukhus ingår 15 läkare (varav en är chef) och lika många läkarassistenter.

Inom *marinens* organisation finns sjukvårdsförband med uppgifter och organisation liknande bataljonsförbandsplatsens ombord på större fartygsenheter och ögrupperade förband.

Hållplatstropp kan upprätta två förbandsplatser. Sjukvårdspluton upprättar marint stridssjukhus med personalstyrka 99 man. Utöver plutonchefen ingår ytterligare sex läkare och fem läkarassistenter samt två tandläkare med tandvårdande resp. käkkirurgiska uppgifter.

Stabsläkare ingår i örlogsbas- och kustartilleriförsvarsstaber samt i bataljonsstaber.

*Flygbas* betjänas av basbataljon i vilken en sjukvårdspluton ingår. I basbataljonsstaben ingår flygbasläkaren som leder och samordnar hälso- och sjukvårdstjänsten.

Läkarna i försvarsmaktens krigsorganisation har följande huvuduppgifter.

Läkarna i brigad- och försvarsområdesstaber samt högre staber har renodlade *stabsbefattningar*. De ansvarar under resp. chef för planläggning, ledning och övervakning av hälso- och sjukvårdstjänsten.

I flertalet bataljonsstaber ingår även en stabsbefattning för läkare – bataljonsläkare. I vissa bataljoner med mindre behov av medicinsk stabskapacitet har bataljonsläkaren dvs. chefen för sjukvårdstroppen tillika uppgifter i staben.

Som *chefer för sjukvårdsförband* har läkarna bl. a. ansvar för såväl den medicinska och kirurgiska verksamheten inom förbandet som dess ledning under t. ex. förflyttning, gruppering, skydd m. m. Utöver bataljons sjukvårdspluton eller tropp har även vissa andra sjukvårds- eller förbandsplatsplutoner, som kan vara självständiga eller ingå i större förband, samt etappsjukhuskompani och krigssjukhus läkare som chef. Brigadsjukvårds-

kompani har däremot som chef icke läkarutbildad officer med militär kategoritillhörighet.

Av sjukvårdsförband som ingår i bataljon har pluton oftast två och sjukvårdstropp en förbandsplatsgrupp med läkare som chef(er). Läkaren i förbandsplatsgruppen har som närmaste biträde en legitimerad läkare. I pluton med två förbandsplatsgrupper är chefen för den ena gruppen ofta tillika chef för hela plutonen.

*Läkare med huvudsakligen medicinska och kirurgiska uppgifter* återfinns framför allt inom brigadförbandsplats och motsvarande områdesbundna förbandsplats, fältsjukhus, krigssjukhus och inom marinens stridssjukhus (MASS). Åtskilliga av dessa läkare har specialistuppgifter t. ex. kirurg, narkosläkare, epidemiolog, psykiater, dykläkare. Kirurger och vissa narkosläkare biträds av läkarassistent.

## 2 Apotekare m. fl.

Läkemedelstjänsten och sjukvårdsmaterieltjänsten utgör en del av sjukvårdstjänsten. För dessa grenar svarar den farmaceutiska personalen, främst apotekarna.

Inom krigsorganisationen förekommer befattningar för *apotekare* av vilka huvuddelen f. n. är civilmilitära samt för *receptarier och apotekstekniker*. De två senare befattningarna är avsedda för civil personal.

Befattningar för *apotekare* återfinns dels i centrala och regionala staber, dels inom förband och regionala sjukvårdsmaterieförråd. För de senare är apotekaren ställföreträdande chef.

Bland apotekarbefattningarna inom förband kan särskiljas tre huvudtyper.

Apotekarna i fördelnings-, etappregements-, etappbataljons-, brigad-, örlogsbas- och kustartilleriförsvarsstab innehar renodlade stabsbefattningar. Av dessa apotekare krävs bl. a. militär miljökunskap, kännedom om militär organisation, vana vid stabsarbete samt förmåga att inspektera och utbilda.

Vissa apotekare är chefer för underavdelningar inom olika sjukvårdsförband bl. a. enligt följande.

Inom *fältsjukhus* är en apotekare chef för medicinsk serviceenhet om ca 40 man och tillika chef för apoteksgruppen. En apotekare är chef för förråds- och underhållsenhet om ca tio man.

Inom *brigads resp. försvarsområdes förbandsplatspluton* är en apotekare chef för medicinsk servicetropp om ca 20 man samt tillika chef för sjukvårdsmateriel- och läkemedelsgrupp. Inom *marinens sjukvårdsplutoner* har i plutonen ingående apotekare motsvarande befälsuppgifter.

Övriga apotekare som bl. a. ingår i sjukhuskompani och bakteriologisk laboratoriepluton har i huvudsak fackuppgifter. Detsamma gäller receptarier och apotekstekniker som innehar befattningar för civil personal i bl. a. förbandsplatsplutoner, sjukhuskompanier samt fältsjukhus.

### 3 Veterinärer och hälsovårdsinspektörer

För hälsovården inom krigsorganisationen svarar läkarna som i denna del av sina arbetsuppgifter biträds av veterinärer och hälsovårdsinspektörer.

Fast anställda *veterinärer* tas i krigsorganisationen i anspråk i centrala och regionala staber. Härutöver ingår följande befattningar för värnpliktiga veterinärer i krigsorganisationen

- chef för hälsovårdsgrupp i brigadsjukvårdskompani
- veterinär i etappintendenturkompani
- chef för och besiktningsveterinär i slakteripluton
- laboratorieveterinär i bakteriologisk laboratoriepluton
- chef för laboratorie- och blodgrupp i servicepluton inom fältsjukhus.

Av de uppräknade befattningarna har chef för hälsogrupp, chef för slakteripluton och chef för laboratorie- och blodgrupp stadigvarande befäl över underlydande. Övriga befattningar är specialistbefattningar av typen "ensam"-befattningar.

Civilmilitära värnpliktiga *hälsovårdsinspektörer* ingår i hälsovårdsgrupp dels inom brigadsjukvårdskompani, dels inom stabskompani som betjänar försvarsområdesstab.

Hälsovårdsinspektörernas arbetsuppgifter ligger nästan uteslutande inom den förebyggande hälsovården. Deras befattningar torde närmast kunna hänföras till gruppen "ensam"-befattningar.

### 4 Fångförhörspersonal

Fångförhörspersonal ingår i arméns jägarförband samt i staber inom armén, marinen och flygvapnet.

Fångförhörspersonalen utgörs av förhørsledare (nivå 5 och 6) med uppgift att genomföra fångförhör, stabstolkar (nivå 5 och 6) med uppgift bl. a. att handlägga fångförhörsärenden inom aktuell stab samt tolkar (nivå 6 och 7) med uppgift att biträda vid genomförande av fångförhör. Juridiskt utbildade tolkar (nivå 5 och 6) ingår i vissa staber.

### 5 Personalvårdspersonal

Befattningarna för personalvårdsassistent i krigsorganisationen är civilmilitära och till huvuddelen avsedda för värnpliktiga. Vissa befattningar för personalvårdsassistent, bl. a. vid försvarsområdesstab, örlogsbasstab, sektorstab och luftbevakningskompani är avsedda för kvinnlig A-personal. I dessa förband ingår nämligen stora grupper kvinnlig A-personal.

Huvuddelen av de manliga och vissa av de kvinnliga konsulenterna som i fred är anställda inom försvarets personalvård krigsplaceras i civilmilitära befattningar för personalvårdsassistent. Av de kvinnliga konsulenterna är dock f. n. endast en del krigsplacerade.

Övriga krigsbefattningar för personalvårdspersonal – fältpräster, krigsgravpersonal, fältbibliotekspersonal, fältbiografpersonal och fältartister – är

civila och besätts till huvuddelen med värnpliktig personal och till mindre del med krigsfrivilliga eller med i fred anställda stabs- eller militärpastorer.

Krigsbefattningarna för civilmilitär värnpliktig personalvårdsassistent ingår bl. a. i bataljons- och högre staber.

Personalvårdsassistent i krigsorganisationen skall under sektionschef handlägga personalvårdsärenden. Han skall vidare som stabsmedlem kunna biträda i handläggningen av ärenden rörande personal och upplysnings-tjänst.

## 6 Meteorologer

Befattningar för värnpliktiga meteorologer ingår i försvarsområdesstab, vissa arméflygenheter, örlogsbasstaber, vissa bevakningsområdesstab, helikopterdivisioner och flygvapents basbataljoner.

Värnpliktig meteorolog vid försvarsområdesstab, arméflygenhet samt marinens bevakningsområdesstab och helikopterdivisioner är chef för väderenhet som – utöver chefen – vanligen omfattar två-tre man.

Inom örlogsbasstaber och flygvapents basbataljoner är värnpliktig meteorolog vanligen ställföreträdande chef för väderenheten som i övrigt kan omfatta upp till 10-14 man.

Huvuduppgifterna för meteorologerna är att

- leda och övervaka väderobservationstjänst
- svara för inhämtning, anpassning och delgivning av väderinformation (aktuellt väder och väderprognoser av skilda slag) inom egen enhet och i förekommande fall till samverkande civila myndigheter
- svara för noggrann väderuppföljning och orientera berörda instanser om ev. ändringar av givna informationer
- vid behov inhämta extra prognoser och annan väderinformation
- hålla sig orienterade om planerad och pågående verksamhet, vilket vid förband med flygverksamhet innebär att särskilt hålla sig orienterade om flygverksamheten samt insamla och insända flygväderrapporter
- hålla sig orienterade om rådande sambandsläge samt
- föra krigsdagbok/erfarenhetsliggare.

## 7 Skyddsingenjörer

Någon definition av begreppet *skyddstjänst* finns inte inom försvarsmakten. Inom samtliga försvarsgrenar anses dock åtgärder för skydd mot A-, B- och C-stridsmedel ingå i skyddstjänsten. Armén avser att även få in skydd mot brand i begreppet skyddstjänst. Vid marinen inryms i begreppet även röjning, stötning, läcktätning o. d. I det följande innefattas i begreppet *skyddstjänst* all den verksamhet som sammanhänger med *skydd mot A-, B- och C-stridsmedel*.

Målet för skyddstjänsten är att söka vidmakthålla stabernas och förbandens stridsduglighet. Detta åstadkommes genom åtgärder som syftar till att förebygga, begränsa och avhjälpa skador, som kan uppkomma genom verkan av fiendens A-, B- och C-stridsmedel. Skyddstjänsten ingår som en

integrerad del i annan militär verksamhet. De medel som utnyttjas för att uppnå skydd är därför ofta desamma som används för andra syften. Härav följer att skyddstjänsten och annan tjänst måste ses i ett sammanhang. Behandling av frågor som berör skyddstjänst skall därför ske enligt ordinarie stabsrutin.

Varje chef är ansvarig för skyddstjänsten vid underlydande förband. I högre staber och bataljonsstaber ingår i regel en *skyddsofficer*, skyddschef eller adjutant. Denne, som är yrkesofficer eller reservofficer, är under förbandschefen närmast ansvarig för skyddet mot A-, B- och C-stridsmedel. Han biträds härvid av värnpliktiga skyddsingenjörer eller skyddstekniker som är specialutbildade för detta ändamål.

Befattningarna för skyddsingenjör är civilmilitära på nivå 6. Befattningarna för skyddstekniker är militära på nivå 7. Båda befattningarna finns inom samtliga försvarsgrenar.

Inom arméns krigsorganisation ingår skyddsingenjörer i högkvarteret och regionala staber samt fördelnings- och brigadstaber. Skyddstekniker bestriker motsvarande uppgifter på lägre nivå vid bataljonsstaber.

I flottans krigsorganisation återfinns befattningar för skyddsingenjörer i staber och vissa stabskompanier. Vid placering i örlogsbasstab och bevakningsområdesstab är skyddsingenjören tillika chef för stabskompanis skyddscentralgrupp som innehåller ett antal skyddstekniker. Skyddscentralens främsta uppgift är att förse marinens förband inom örlogsbasens område med uppgifter och prognoser om/när anfall med A-, B- och C-stridsmedel har skett eller väntas ske samt föreslå skyddsåtgärder. Skyddstekniker är chef för skyddsgrupp eller ingår i skyddscentralgrupp, kustbevakningsbataljon, helikopterdivision och minröjningslag.

I kustartilleriets krigsorganisation ingår befattningar för skyddsingenjörer i högre staber och bataljonsstaber. Vid kustartilleriförsvarsstab är skyddsingenjören tillika chef för skyddscentralgrupp. Skyddstekniker ingår dels i vissa kompanier och batterier, dels i skyddscentralgrupper.

Inom flygvapnets krigsorganisation finns dels militära befattningar för skyddstekniker, skyddsplutonchef med ställföreträdare och skyddstroppchef med ställföreträdare, samtliga på nivå 7, dels civilmilitära befattningar på nivå 6 för skyddsingenjör, skyddsdetaljchef och skyddsavdelningschef med ställföreträdare. Samtliga dessa befattningar har hitintills besatts med värnpliktiga som överförts från armén. Fr. o. m. utbildningsåret 1980/81 skall vartannat år genomföras en särskild grundutbildning till skyddsplutonchef/ställföreträdare inriktad på basbataljonernas behov av skyddstekniker. Avsikten har angetts vara att framdeles täcka behovet av skyddsingenjörer och skyddstekniker inom sektor- m. fl. staber genom centraliserad vidareutbildning, t. ex. under en SÖB, av värnpliktiga som grundutbildats till militär befattning för skyddstekniker, skyddsplutonchef/ställföreträdare eller skyddstroppchef/ställföreträdare.

Skyddsingenjör och skyddstekniker som tjänstgör i befattning inom högre stab biträder skyddsofficeren (skyddschefen) i dennes verksamhet.

## 8 Fältpostpersonal

### 8.1 Organisatorisk översikt

Fältposten hänförs inom försvarsmakten till underhållstjänsten. Den skall underlätta postgången till och från enheter med fältpostnummer. Beträffande ansvarsfördelningen mellan civila och militära myndigheter för postbefordran i krig gäller följande huvudprincip. Civila posten ombesörjer befordran av postförsändelserna m. m. tills dessa postutväxlas till militär myndighet. Den fortsatta postbefordringen till militära enheter är en militär angelägenhet. Det åligger även militära myndigheter att utfärda anvisningar för hur posten skall dirigeras så att fältpostadresserad post kan sändas till rätt adressort, dvs. rätt postkontor inom civila posten, där den skall hämtas av försvarsmakten.

Ansvar för fältpostens ledning och genomförande åligger främst fältpostpersonalen. Personalen ingår i fältpostanordningar, som utgörs av fältpostavdelningar och fältpostkontor. Fältpostavdelningar är stabsorgan, som ingår i vissa högre staber och i regel i dessas underhållssektion. Fältpostkontoren är driftenheter, som antingen organisatoriskt ingår i eller är anslutna till högre staber och stabsförband eller såsom reserver ställs till militärbefälhavarens förfogande. Fältpostkontoren är av två slag, fältpostkontor större resp. mindre.

Fältpostpersonalens huvudsakliga uppgifter beträffande fältposten inom det militära ansvarsområdet är följande:

- a) stabsmässig handläggning i högre och lägre regionala staber, fördelnings- och brigadstaber (motsv.) av fältpostärenden,
- b) postal behandling av fältpost inklusive penningmedel,
- c) distribution av fältpost och penningförmedling inom förbanden samt
- d) kontroll av fältpostfunktionen.

### 8.2 Urvalsmetoder och krav på civil yrkeserfarenhet

Fältpostpersonalen rekryteras huvudsakligen genom överföring av värnpliktiga. Fältpostchef och annan stabspersonal har civilmilitär ställning. Övrig personal hänförs till kategorin civila (Å-personal). Vissa befattningshavare är kvinnor. Ett antal av de befattningar som är avsedda för manlig personal besätts f. n. med i värnpliktshänseende överåriga. För krigsplacering av kvinnor och manlig, icke värnpliktig personal tecknas avtal med postverket. Fältpostpersonalen rekryteras och krigsplaceras med hänsyn till civil yrkeskompetens. Denna kompetens nås först efter flerårig utbildning och verksamhet inom postverket, varför den ej kan ha uppnåtts av en värnpliktig, som skall påbörja grundutbildning.

De civilmilitära fältpostcheferna och stabspersonalen har kaptens (i vissa fall majors) tjänsteklass. De civila befattningarna hänförs till tjänstegrupp 2, 3 eller 4.

### 8.3 Gällande utbildningsbestämmelser

Någon militär *grundutbildning* för befattning inom fältposten förekommer, som tidigare nämnts, inte. Den enda militära utbildningen för denna tjänst erhålls genom deltagande i fältpostkurser som anordnas av CFB för medlemmar i föreningen fältpostbefäl. Kurserna anordnas en gång om året före befälsövning 1 i höstens krigsförbandsövningsomgång. De genomförs för fältpostchefer och fältpostmästare vid MHS under cirka tio dagar och för övrig personal vid arméns underhållsskola (US) under två veckor. I US-kursen ingår viss allmänmilitär utbildning för kvinnlig personal. Utbildningen är frivillig. Anslutningen är god.

Avsaknaden av obligatorisk utbildning synes till viss del kompenseras av att postverket hittills i stor utsträckning låtit krigsplacerad personal av alla kategorier före KFÖ på tjänstetid gå genom någon av ovannämnda fältpostkurser.

## 9 Arméingenjörer i motortjänst

Värnpliktiga arméingenjörer (motoringenjörer) har hitintills tagits i anspråk i infanteri- och norrlandsbrigadernas underhållsbataljonsstaber, i pansarreparationskompanier samt i etappbataljonsstaber och etappverkstadskompanier. I samband med översyn av krigsorganisationen och genomförande av den nya befälsordningen kommer en del av dessa krigsbefattningar att besättas med yrkesofficerare i teknisk tjänst. Samtidigt planeras att ta i anspråk värnpliktiga arméingenjörer (i motortjänst) som stabsingenjörer i flertalet av de bataljonsstaber som inte disponerar annan typ av värnpliktig ingenjör (jfr p. 10 och 11).

Bataljonsstaber som innehåller eller kan komma att innehålla värnpliktig arméingenjör i motortjänst är bl. a. skyttebataljonsstab, haubitsbataljonsstab (dock ej haubits 77), järnvägsbataljonsstab och ingenjörbataljonsstab. Värnpliktiga arméingenjörer kan vidare komma att knytas till försvarsområdesstaber och verkstadsförvaltningar samt militärområdes verkstadskompani. I de senare avses de som ställföreträdande plutonchef (motsv.) i första hand vid pansarreparationspluton.

Krigsbefattningarna för värnpliktiga arméingenjörer är till övervägande del stabsbefattningar med uppgift att under bataljonschef planlägga och leda reparationstjänsten vad avser tygmateriel.

## 10 Artilleriets tekniska personal

### A Radartekniker

Radartekniker vid artilleriet ingår i fördelningsartillerichefens artilleriledningskompani. De innehar befattningar som chef eller ställföreträdande chef för radarreparationsgrupp eller som tekniker i artilleriradar- eller väderradargrupp.

Som gruppchef leder radarteknikern tjänsten vid radarreparationsgruppen, vilket innebär att han bl. a. handleder underställd personal i deras

arbete samt själv utför kontroller, felsökning och reparationer. I övriga befattningar ansvarar radarteknikerna för det tekniska underhållet och biträder med den tekniska skötseln av radarstationen med tillhörande utrustning.

### B Systemingenjör och systemtekniker

Systemingenjör och systemtekniker vid artilleriet ingår i haubitsbataljon 77. Systemingenjören ingår i haubitsbataljonsstaben, där han handlägger ärenden rörande underhåll av haubitsbataljonens materiel.

Systemtekniker ingår som chef och ställföreträdande chef för reparationsgrupp i haubitskompani 77 samt som chef för vapen- och signalreparationsgrupp i haubitrosskompani 77. Som gruppchef (ställföreträdare) leder systemteknikern gruppens arbete, vilket innebär att han bl. a. handleder underställd personal och reparationer av materiel ingående i system haubits 77.

## 11 Luftvärnets tekniska personal

Luftvärnets värnpliktiga civilmilitära tekniska personal utgörs av ingenjörer och tekniker. De bestrider dels befattningar inom luftvärnsbataljonsstab 48 och luftvärnsbataljonsstab RB 70, dels ett flertal tekniska befattningar inom luftvärnsbataljon 48, RB 70 och RB 77, där de verkar i reparationstross eller i stridande enhet, t. ex. luftvärnspluton. De olika krigsbefattningarna framgår av följande tabell.

Krigsbefattning	Ingår i		
	Luftvärnsbataljon 48	Luftvärnsrobotbataljon	
		RB 70	RB 77 <sup>a</sup>
Pjäsiingenjör	1		
Radaringenjör	1		
Instrumentingenjör	1		
Systemingenjör		1	
Systemtekniker		1	1
Pjästekniker	1		
Radartekniker	1		1
Instrumenttekniker	1		1

<sup>a</sup> Benämningarna av teknikerna inom luftvärnsrobotbataljon RB 77 är f. n. preliminära.

Ingenjörerna ingår i luftvärnsbataljonsstab 48 och RB 70 där de handlägger ärenden rörande underhåll av bataljonens materiel (radarstationer, pjäser osv. beroende på fackinriktning). Uppgiften innebär att ingenjörerna under bataljonskvartermästaren övervakar och samordnar materieltjänsten inom respektive fackområde samt lämnar förslag till order för denna tjänst, avgör var skadad luftvärnsmateriel skall repareras, utarbetar erforderliga anvisningar för materielens skötsel och vård, följer

upp materiellaget samt tjänstgör som vakthavande befäl. Ingenjörerna arbetar även vid kompanierna, där de genom råd och anvisningar hjälper kompani- och plutonchefer samt tekniker att lösa förekommande materielproblem. Radar- och instrumentingenjörerna biträder dessutom bataljonens stridsledningsofficer vid utarbetandet av bataljonsorder, bl. a. för det taktiska utnyttjandet av frekvenser.

Ingenjörerna rekryteras bland teknikerna och genomgår före krigsplacement i den högre befattningen en bataljonsingenjörskurs (fackövning) om fem veckor.

Systemteknikerna vid luftvärnsbataljon RB 70 tjänstgör dels som chef för tung luftvärnsreparationsgrupp i bataljonsstabskompaniets trosspluton, dels i luftvärnskompani RB 70. I den senare befattningen leder de under kompanichefen den tekniska verksamheten vad avser reparationstjänsten.

Pjästeknikerna är chef eller ställföreträdande chef för reparationsgrupp eller verkar som teknisk expert åt plutonchefen inom luftvärnspluton vad avser pjäsmaterielen.

Radarteknikerna vid luftvärnsbataljon ingår i reparationsgrupp eller i luftvärnskompaniets stridsledningstropp. De ansvarar för det tekniska underhållet av spaningsradarstationer jämte tillhörande stridsledningsutrustning.

Instrumentteknikerna vid luftvärnsbataljon tjänstgör som chef eller ställföreträdande chef för reparationsgrupp eller ingår som tekniker i luftvärnspluton. I den senare befattningen biträder de plutonchefen med den tekniska skötseln av eldledningsutrustningen. För luftvärnsbataljon RB 77 räknas preliminärt med värnpliktiga tekniker som ställföreträdande chef för lätt reparationsgrupp och i befattningar inom tung reparationsgrupp samt inom striltropp och robottropp inom luftvärnskompani RB 77. Deras uppgifter är i huvudsak likartade dem som åvilar övriga värnpliktiga tekniker i motsvarande befattningar inom luftvärnsbataljon 48 och RB 70. Benämningarna på teknikerna inom luftvärnsbataljon RB 77 är f. n. inte slutligt fastställda.

Gemensamt för teknikerna är att de självständigt genomför funktionsprov och reparationer av materielen, varvid mätningar och felsökningar utförs samt aggregat och detaljer byts ut och repareras. Teknikerna kontrollerar vidare kontinuerligt materielen och biträder truppen vid materielvård. Som chef för reparationsgrupp leder teknikern enhetens gruppering och övrig verksamhet.

Utöver här berörd personal ingår även värnpliktiga mekaniker i förbanden.

## 12 Tygingenjörer

I krigsorganisationen ingår såväl civilmilitära som civila befattningar för tygingenjörer. Samtliga besätts med värnpliktiga som överförs till dessa befattningar.

Civilmilitära tygingenjörer (ammunitionsmän) ingår i regionala tygförvaltningar, regionala förråd av ammunition och i etappbataljons ammunitions-

förrådskompani. Samtliga befattningar kan karakteriseras som antingen stabsbefattningar eller befattningar för ensam specialist.

I tygförvaltning medverkar de vid uppföljning av ammunitionsläget. De utarbetar rapporter och handlägger ammunitionsbeställningar. Även ammunitionstekniska frågor, främst säkerhetsfrågor ligger inom deras arbetsområde.

Inom regionala förråd av ammunition och inom ammunitionsförrådskompanier ansvarar de främst för ammunitionstekniska frågor. Detta innebär främst planläggning av ammunitionens uppläggning och förvaring med hänsyn till gällande säkerhetsföreskrifter.

1966 års värnpliktskommitté föreslog att denna, tidigare grundrekryterade, värnpliktskategori framdeles skulle rekryteras genom överföring av värnpliktigt plutonsbefäl i ammunitionstjänst efter två KFÖ. Departementschefen tillstyrkte i prop. 1971:88 och riksdagen beslöt i enlighet med kommitténs förslag. Någon sådan rekrytering synes dock ännu inte ha ägt rum eftersom det hitintills har förelegat överskott av grundutbildade tygingenjörer i ammunitionstjänst.

Bemanningsansvaret för tygingenjörer i ammunitionstjänst åvilar FMV-A.

### 13 Flottans tekniska personal

Flottans värnpliktiga tekniska personal utgörs av ingenjörer och tekniker. Befattningarna för ingenjörer är civilmilitära på nivå 6. Befattningarna för tekniker är militära på nivå 7. Samtliga ingenjörer rekryteras genom överföring av tekniker som vid en KFÖ visat lämplighet härför. De olika krigsbefattningarna för värnpliktiga ingenjörer (utom skyddsingenjörer) framgår av följande tabell.

Benämning	Överförd från	Ingår i			
		Örlogsbas- stab, bas- bataljons- stab m. m.	Fartygs- repara- tionsled- ningsgrupp	Minröj- nings- lag	Minfar- tyg
Maskiningenjör	Motortekniker	1		1	
Artilleriingenjör	Artilleritek- niker (KA)	1			
Miningenjör	Mintekniker	1		1	
Elektroingenjör	Elektrotekniker	1			
Teleingenjör	Teletekniker, Eldlednings- tekniker	1			
Skyddstjänstledare	Skrovtekniker				1
Skeppsbyggnadsingenjör	Skrovtekniker	1	1		

De värnpliktiga ingenjörernas huvuduppgifter är följande.

#### *Örlogsbasstaber, basbataljonsstaber m. m.*

Ingenjörerna ingår i örlogsbas- eller basbataljonsstabens sektion 2 eller i fartygsreparationsledningsgrupper inom basbataljon. De handlägger ärenden rörande underhåll av örlogsbasens/basbataljonens materiel beroende på fackinriktning. Uppgiften innebär att ingenjörerna under chefen för sektion 2 övervakar och samordnar materieltjänsten inom resp. fackområde samt lämnar förslag till order för denna tjänst, avgör var skadad materiel skall repareras, utarbetar erforderliga anvisningar för materielens skötsel och vård, följer upp materielläget samt tjänstgör som vakthavande officer inom sektion 2. Ingenjörerna arbetar även vid kompanierna (motsvarande), där de genom råd och anvisningar hjälper kompani- och plutonchefer samt tekniker att lösa förekommande materielproblem.

#### *Minröjningslag*

I minröjningslag ingår lagingenjörer och miningenjörer. Dessa ingenjörer handlägger den skeppstekniska resp. vapentekniska tjänsten vid minröjningslagen samt biträder basbataljonens ingenjörer vid materielunderhåll ombord på fartyg ingående i minröjningsflottilj.

#### *Minfartyg*

På stamminfartyg och hjälpminfartyg finns värnpliktiga skyddstjänstledare. Dessa är i allmänhet skeppsbyggnadsingenjörer eller f. d. mariningenjörer. De skall tjänstgöra som ombyggnadsingenjörer vid hjälpminfartygs ombyggnad under basbataljons skeppsbyggnadsingenjör. Då fartyget är rustat ingår ingenjören i besättningen och leder skyddstjänsten ombord.

## 14 Kustartilleriets tekniska personal

Kustartilleriets värnpliktiga civilmilitära tekniska personal utgörs av *ingenjörer* och *tekniker*. De bestrider huvuddelen av de tekniska befattningarna inom kustartilleriets förband och verkar härvid både i reparationsenheter och som enskilda tekniker vid t. ex. radarstationer. De olika krigsbefattningarna för värnpliktiga ingenjörer och tekniker (utom skyddsingenjörer och skyddstekniker) framgår av följande tabell.

*Ingenjörerna* ingår i brigad- eller bataljonsstabens sektion 2. De handlägger ärenden rörande underhåll av brigadens (bataljonens) materiel (teletekniska stationer, pjäser m. m.) beroende på fackinriktning. Uppgiften innebär att ingenjörerna under chefen för sektion 2 övervakar och samordnar materieltjänsten inom resp. fackområde samt lämnar förslag till order för denna tjänst, avgör var skadad pjäsmateriel skall repareras, utarbetar erforderliga anvisningar för materielens skötsel och vård, följer upp materielläget samt tjänstgör som vakthavande officer inom sektion 2. Ingenjörerna arbetar även vid kompanierna (motsvarande), där de genom råd och anvisningar hjälper kompani- och plutonchefer samt tekniker att lösa

Grundbenämning	Ingår i						
	KA-bri- gadstab	Spärr- batal- jon	Kust- artil- leri- batal- jon	Under- hålls- kompa- ni <sup>a</sup>	Special- radar- tropp	Kust- spa- nings- radar- tropp	Robot- batteri, kustjä- garkom- pani
Pjäsingenjör	1	1	1				
Eldledningsingenjör	1	1	1				
Pjästekniker		1	1	1			
Radartekniker		1	1	1	1	1	
Eldledningstekniker		1	1	1			
Robottekniker							1
Maskintekniker	1	1		1			

<sup>a</sup> Ingår i kustartilleriförsvaret eller kustartilleribrigaden.

förekommande materielproblem. Ingenjörerna rekryteras i flertalet fall bland teknikerna. Någon kompletterande utbildning (ingenjörskurs) går inte genom före krigsplacering i den högre befattningen. Deras första krigsförbandsövning i den nya befattningen inleds emellertid vanligen med en veckas centraliserad utbildning (kurs) för de nya uppgifterna.

*Pjästeknikern* är chef för reparationsgrupp inom stabs- och trossförband eller verkar som troppchefens tekniske expert inom troppen.

*Radarteknikern* ingår i telereparationsgrupp eller är placerad vid radarstation, där han ansvarar för det tekniska underhållet.

*Eldledningsteknikern* tjänstgör vid reparationsgrupp eller vid förband på kompaninivå. I den senare befattningen biträder han med den tekniska skötseln av eldledningsutrustningen.

*Robotteknikern* ingår i robotbatteri eller kustjägarbatal och leder/utför tillsyn och driftvård på i förbanden ingående teknisk materiel.

*Maskinteknikern* ingår antingen i fartygsbesättning eller i förband i land. Ombord verkar han som maskinist eller maskinuppbördsman, medan han i land är chef vid VVS-, motor- eller el-anläggningar.

Gemensamt för alla teknikergrupper är, att de självständigt genomför funktionsprov och reparationer av materielen, varvid mätningar och felsökningar utförs samt aggregat och detaljer byts ut och repareras. Teknikern kontrollerar vidare kontinuerligt materielen och biträder truppen vid materielvård. Som chef för reparationsgrupp leder teknikern även enhetens gruppering och övriga verksamhet.

Utöver här berörd personal ingår även värnpliktiga mekaniker i förbanden.

## 15 Flygfältsingenjörer och flygfältstekniker

I flygvapnets krigsorganisation ingår bl. a. stabsdelar och förband med uppgift att planera och utföra fältarbeten i anslutning till flygvapnets anläggningar. Dessa fältarbetsenheter benämns *flygfältsarbetsorganisationen*.

Organisationens uppgift är att i centrala och regionala staber bereda och lämna underlag för beslut i frågor som rör flygfältsarbeten på flygbaser och stridsledningsanläggningar. Förbanden, flygfältsarbetskompanier, ingår bl. a. i varje basbataljon. De skall vid flygbaser och stridsledningsanläggningar utföra kompletteringsarbeten och reparationer av fältarbetskaraktär. Såväl inom staberna som vid förbanden samordnas verksamheten med den som BRB och andra fältarbetsorgan inom totalförsvaret bedriver.

Stommen i organisationen utgörs av värnpliktiga flygfältsingenjörer varav huvuddelen tas i anspråk i civilmilitära befattningar och ett mindre antal i civila befattningar. Vidare ingår ett antal civilmilitära flygfältstekniker.

Inom flygfältsarbetskompani besätter värnpliktiga flygfältsingenjörer befattningarna på nivå 5 för kompanichef och ställföreträdare för denne samt huvuddelen av befattningarna på nivå 6 för plutonchef. Huvuddelen av befattningarna för ställföreträdande plutonchef (f. n. nivå 6 och avsedda för flygfältsingenjörer) besätts med flygfältstekniker (nivå 7). Härutöver finns för planeringsuppgifter m. m. inom kompaniet ytterligare några flygfältsingenjörer (nivå 6) och en flygfältstekniker (nivå 7). De nämnda befattningarna är civilmilitära. Huvuddelen av övrig personal inom kompaniet är militär personal.

Ett antal flygfältsingenjörer ingår i centrala och regionala staber. Befattningarna för dessa flygfältsingenjörer betecknas i "Personaltabeller behov" som civila. CMU har emellertid inhämtat att flygfältsingenjör som omplaceras från civilmilitär befattning inom flygfältsarbetskompani till stabsbefattning för flygfältsingenjör behåller civilmilitär ställning och tjänsteklass.

Flygfältsarbetskompaniets huvuduppgifter är enligt gällande bestämmelser

- reparation av krigsskador,
- renhållning och snöröjning av främst bansystemet, klargörings- och uppställningsplatser, flygplan- och taxivägar samt vägar till ammunitionsoch drivmedelsförråd,
- utförande och underhåll av flygfältsanläggningar, vägar samt försvars- och skyddsanläggningar av främst kvalificerad art.

Härutöver har flygfältsarbetskompaniet till uppgift att

- delta i skyddstjänsten, främst röjning,
- delta i bevakning och försvar inom det kompaniområde där förbandet eller delar av förbandet är grupperat,
- delta i maskerings-, spärnings- och blockeringsarbeten.

## 16 Flygvapnets radartekniker m. m.

Civilmilitära värnpliktiga tekniker ingår i vissa radarkompanier inom flygvapnet. De värnpliktiga teknikerna ingår i en driftgrupp med yrkesofficer som chef. Inom en typ av kompani ingår härutöver värnpliktiga tekniker i en telegrupp som också står under befäl av yrkesofficer.

De värnpliktiga teknikerna har följande benämningar (fackinriktningar)

- radartekniker
- transmissionstekniker
- maskintekniker och
- datatekniker.

I aktuella grupper ingår härutöver ett antal värnpliktiga elmekaniker.

Teknikerna biträder vid driften av aktuell materiel med bl. a. översyn och underhåll, felsökning och reparation.

Samtliga befattningar kan karakteriseras som "ensam"-befattningar.



## Bilaga 4 Översikter över grundutbildningen av värnpliktiga till civilmilitära befattningar i krigsorganisationen

### 1 Läkare, läkarassistent (tandläkare) och apotekare

De utbildningssteg som ingår i grundutbildningen av värnpliktiga uttagna för utbildning till läkare, läkarassistent (tandläkare) och apotekare framgår av följande bild.



Mellan de skilda utbildningsstegen är normalt ett-flera års uppehåll för elevernas civila studier.

Den allmänmilitära utbildningen som är lika för alla tre kategorierna har som mål att bibringa eleverna förmåga till självförsvar, att ge dem försvarsinformation och att bibringa dem förståelse för krigets krav.

Under den därpå följande befälsskolan ges eleverna grunderna för ledarskap i fält, kunskaper om aktuella delar av krigssjukvårdsförbandens organisation, utrustning, marsch, gruppering, skydd och verksamhet, förmåga att leda (för apotekare) teknisk pluton eller (för läkare och läkarassistent/tandläkare) sjukvårdspluton/förbandsplatsgrupp under marsch, gruppering och verksamhet samt någon förmåga att genomföra utbildning av teknisk plutons personal resp. av bataljons sjukvårdspersonal.

Apotekar- resp. läkarfackskolan har som mål att ge eleverna förmåga att

tjänstgöra som apotekare inom aktuella förband resp. som chef för sjukvårdspluton/förbandsplatsgrupp och som bataljonsläkare i bataljonsstab. Läkarassistenteleverna bibringas under assistenttjänstgöringen medicinska kunskaper för att kunna tjänstgöra som assistenter på förbandsplatser och i operationslag. Detta utbildningssteg ägnas vad gäller apotekare och läkare till huvuddelen och vad gäller läkarassistenter helt åt fackutbildning.

Det fjärde utbildningssteget är, som framgår av översiktsskildern, helt ägnat åt fackutbildning utom för de apotekare som avses krigsplaceras i stabsfattningar. Dessa genomgår under denna period de grundläggande stabskurser och påbyggnadskurser som ingår i utbildningen av fast anställda läkare och veterinärer (jfr kap. 13).

Vinterutbildningen har som mål att göra eleverna förtrogna med överlevnadsproblematiken vintertid i sträng kyla och under svåra förhållanden.

## 2 Tekniker vid armén, kustartilleriet och flygvapnet

Mål för grundutbildningen på de skilda utbildningslinjerna för värnpliktig tekniker anges i allmänhet vara att teknikern skall kunna fullgöra uppgifter som

- enskild soldat och tekniker
- chef för reparationsgrupp, -patrull eller -lag vad gäller såväl den tekniska tjänsten som markförsvaret
- ledare av materieltillsyner på egen materiel
- utbildare av trupp i tekniskt handhavande av aktuell materiel

Varje linje i grundutbildningen av värnpliktiga till civilmilitära teknikerbefattningar i krigsorganisationen innehåller följande fyra huvudgrupper av utbildning

- allmänmilitär utbildning
- ledar- och (viss) instruktörsutbildning
- fackutbildning (rubricerad som antingen teknik eller specialutbildning)
- övrig militär utbildning, dvs. sådan utbildning som inte direkt knyter an till någon av de föregående ämnesgrupperna. Exempel på ämnen m. m. som kan hänföras till denna sista huvudgrupp är taktik, stabs-, sambands- och mobiliseringstjänst, förvaltningslära, vissa tillämpningsövningar, studiebesök etc.

Huvuddelen av grundutbildningen till värnpliktig tekniker äger rum vid militär utbildningsanstalt – inom armén vid radar- och luftvärnsmekanikerskolan (RMS) eller arméns tekniska skola (ATS-S), inom kustartilleriet vid underhållsskolan (UHS) vid KA 2 eller radarskolan (RadarS) vid KA 4 samt inom flygvapnet vid Södertörnsskolorna (F 18). Del av grundutbildningen fullgörs vid förband. Dessa förhållanden medför att utbildningsplaner m. m. inte alltid är direkt jämförbara. Del av vad som i en utbildningsplan anges som ledarskapsutbildning kan i en annan plan ingå i allmänmilitär utbildning, förbandsutbildning e. d.

I följande tabell redovisas fackutbildningens (teknik eller specialutbild-

ning) omfattning dels i timmar, dels i procent av totalt tillgänglig tid för grundutbildning på ett antal av de befintliga teknikerlinjerna.

Utbildningslinje	Fackutbildningens omfattning i	
	Timmar	Procent av tillgänglig GU-tid
Systemtekniker, artilleriet	1 115	ca 45
Systemtekniker, luftvärnet	1 015	ca 45
Radartechniker, luftvärnet	860	ca 40
Instrumenttekniker, luftvärnet	780	ca 35
Pjästekniker, luftvärnet	650	ca 30
Radartechniker, kustartilleriet	1 135	ca 50
Maskintekniker, kustartilleriet	770	ca 35
Radartechniker, flygvapnet	485	ca 25
Maskin- m. fl. tekniker, flygvapnet	<sup>a</sup>	<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Ny utbildningslinje fr. o. m. utbildningsåret 1981-82. Utbildningsplan är f. n. inte fastställd.

Utrymme för den relativt omfattande och tidskrävande fackutbildningen synes i flertalet fall ha beretts genom att, inom ramen för den totala tiden för grundutbildning, begränsa omfattningen av ledarskapsutbildning, utbildning i taktik och stabstjänst samt i viss mån förbandsutbildning.

### 3 Personalvårdsassistenter

Grundutbildningen av värnpliktiga personalvårdsassistenter är uppdelad på

- grundläggande befälsskola 90 dagar
- fackutbildning 50 dagar
- tjänstgöring vid förband 205 dagar

Utbildningen bedrivs och tjänstgöringen fullgörs enligt följande:

Grundläggande befälsskola 90 dagar	Skede 1 Fackutbildning 30 dagar	Skede 2 Tjänstgöring vid förband 100 dagar	Skede 3 Fackutbildning 20 dagar	Skede 4 Tjänstgöring vid förband 105 dagar
---------------------------------------	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--

Mellan den grundläggande befälsskolan och fackutbildningen (skede 1) kan förekomma ett uppehåll under högst sex år för elevernas civila studier.

Grundutbildningen inleds med en *grundläggande befälsskola* vid förband. Denna utbildning omfattar allmänmilitär utbildning och förberedande befälsutbildning samt genomförs tillsammans med plutonsbefälsuttagna värnpliktiga.

Det första fackutbildningsskedet syftar till att ge eleverna sådana kunskaper om den personalvårdande verksamheten att de efter anvisningar kan biträda med handläggning av personalvårdsärenden vid fredsförband.

Under skede 2 – den första tjänstgöringen vid förband – skall eleverna få tillämpa sina teoretiska kunskaper om personalvård genom att praktiskt handlägga ärenden inom personalvårdsdetalj vid fredsförband. De skall vidare ges befäst färdighet i handvapentjänst, systematisk konditionsträning samt god kunskap om förbandens krigsorganisation inom eget truppslag (motsv.).

Under skede 3 – det andra fackutbildningsskedet – skall eleverna förvärva god kunskap om personalvårdsassistents uppgifter och verksamhet vid fältbataljon (motsv.) i krigsorganisationen, god teoretisk förmåga att tillämpa personalvårdens bestämmelser och att handlägga personalvårdsärenden under beredskapstillstånd och krig samt förmåga att biträda chef för sektion 3 i övriga personaltjänstären.

Under skede 4 – det andra förbandstjänstgöringsskedet – skall eleverna få tillämpa sina kunskaper om personalvård och övriga ärenden rörande personal- och upplysningstjänst under så långt möjligt fältmässiga förhållanden. Denna del av utbildningen skall, enligt ÖB:s bestämmelser, ges en stark inriktning mot avsedd krigsbefattning (dvs. personalvårdsassistent vid bataljon).

Under skedena 1–4 är inslaget av allmänmilitär utbildning litet och helt inriktat på att eleverna skall behålla och utveckla den färdighet som de nått under den grundläggande befälsskolan. Eftersom det ansetts att personalvårdsassistenternas uppgifter i krigsorganisationen inte ställer krav på befälsutövning utanför det egna fackområdet ingår inte någon utbildning i truppföring eller trupputbildning i utbildningen till personalvårdsassistent.

Fackutbildningen under skedena 1 och 3 motsvarar i stort i tid en KFÖ/fackövning och en SÖ/särskild fackövning.

## 4 Meteorolog

Grundutbildningen till värnpliktig meteorolog är uppdelad på två skeden med följande utbildningsmål.

Under skede 1 bibringas eleven kunskap om militär vädertjänst, väderstationstjänst och militär meteorologi.

Skede 2 skall ge eleven god förmåga att (i skiftestjänst) tjänstgöra som vakthavande meteorolog vid flygvapnets basbataljoner eller vid motsvarande enheter inom armén eller marinen.

Den allmänmilitära utbildningen som ingår i såväl skede 1 som 2 har som mål att eleven skall bibringas de kunskaper som erfordras för tjänstgöring som

- biträdande instruktör vid grundutbildningen av värnpliktiga
- instruktör vid egen mobiliseringsenhet
- befäl inom egen "befattningsgren" samt
- ställföreträdande chef för motståndsnäste.

Skede 1 (ca tio veckor) är i sin helhet förlagt till flygvapnets väderskola. Skede 2 äger till sin huvuddel (ca 30 veckor) också rum vid väderskolan medan mindre del (ca tio veckor) omfattar utbildning vid förbandsväderstation och viss instruktörstjänstgöring vid förband (totalt ca 50 timmar).

Fackutbildningen (inkl. utbildningen vid förbandsväderstation) omfattar ca 50 % av tillgänglig tid för grundutbildning.



## Bilaga 5 Exempel på kompletterings- utbildning m. m. av värnpliktig före överföring till civilmilitär befattning

### 1 Veterinär

*Krav för uttagning* till kompletteringsutbildningen är att den värnpliktige har gått genom grundutbildning som värnpliktig och har avlagt veterinärexamen. Kravkatalogen anger det vara önskvärt att den värnpliktige är yrkesveterinär men anger inte att han skall ha gått genom grundutbildning till värnpliktsbefäl eller att han skall ha genomfört KFÖ i krigsbefattning till vilken han har grundutbildats.

*Veterinärfackskolan* om 32 dagar är uppdelad på två linjer, en i stabstjänst och en i blodtjänst.

Mål i stort för stabstjänstlinjen är att bibringa eleven förmåga att tjänstgöra i befattning som stabsveterinär i högre stab, veterinär vid livsmedelsproducerande förband eller inom bakteriologisk laboratoriepluton.

Blodtjänstlinjen har som mål att ge eleven förmåga att tjänstgöra i befattning som ställföreträdande chef för blodtjänstgrupp.

På stabstjänstlinjen omfattar fackutbildningen ca 25 % samt taktik och underhållstjänst, stabstjänst och skydd mot A-, B- och C-stridsmedel ca 50 % av tillgänglig kurstid.

På blodtjänstlinjen omfattar fackutbildningen ca 60 % samt taktik och underhållstjänst, stabstjänst m. m. ca 25 % av tillgänglig övningstid.

### 2 Bataljonsingenjör vid luftvärnet

*Krav för uttagning* till kompletteringsutbildningen är att den värnpliktige har gått genom grundutbildning till pjäs-, radar- eller instrumenttekniker vid luftvärnet och har fullgjort en KFÖ. Det anges vidare vara önskvärt att den värnpliktige har avlagt civilingenjörsexamen vilket inte är krav för uttagning till den teknikerlinje på vilken han har grundutbildats.

*Kompletteringskursen* omfattar fyra veckor om totalt ca 230 lektionstimmar.

Mål i stort för kursen är att bibringa eleven förmåga att som bataljonsingenjör under bataljonskvartermästarens ledning svara för att bataljonens tygmateriel (inom eget fack) håller högt tekniskt stridsvärde och att som vakthavande befäl i bataljonsstab handlägga rutinärenden.

Kursen omfattar såväl fackutbildning som utbildning i stabs-, sambands- och underhållstjänst. Det senare ämnet är särskilt inriktat på tygmateriel-

tjänst. Vidare ingår viss förbandsutbildning med tillämpningsövning.

Fackutbildningen tillsammans med den fackbetonade underhållstjänsten omfattar ca en tredjedel av kurs tiden. Utbildningen i taktik och stabstjänst har ungefär samma omfattning.

### 3 Värnpliktig ingenjör vid flottan

*Krav för uttagning* till kompletteringsutbildningen till värnpliktig ingenjör vid flottan är grundutbildning till värnpliktig tekniker, nivå 7, (på någon av linjerna tele-, eldlednings-, min-, motor-, turbin-, elektro- eller skrov-) samt att vederbörande har fullgjort en KFÖ. Härutöver anges att teknikern skall ha lägst vitsord X 77 från grundutbildningen och krigsförbandsövningen.

*Värnpliktsingenjörskursen* omfattar för huvuddelen (utom skrov-, elektro- och vissa motortekniker) fem veckor. För skrov- m. fl. tekniker omfattar den fyra veckor vartill kommer en ombyggnadskurs om en vecka.

Mål i stort för samtliga utbildningslinjer är att eleven skall få formell kompetens att krigsplaceras som värnpliktig ingenjör i basbataljon. För skrov- m. fl. tekniker tillkommer att eleven skall få formell kompetens att tjänstgöra som ombyggnadskontrollant vid rustning av hjälpfartyg.

Ca hälften av kurs tiden är anslagen åt utbildning som är gemensam för samtliga linjer. Denna del omfattar bas- och underhållstjänst, stabs- och förvaltningstjänst samt ledarskapsutbildning. Specialutbildningen, 80 timmar, sker linjevis.

### 4 Flygfältsingenjörer

*Krav för uttagning* till kompletteringsutbildningen till civilmilitär flygfältsingenjör är lägst gymnasieingenjörutbildning inom byggnadsteknisk gren, anställning inom byggnads- och anläggningsfacket samt att vederbörande fullgjort grundutbildning och ev. KFÖ som lägst plutonsbefälsvärnpliktig.

*Flygfältsingenjörskursen* omfattar 22 dagar om totalt ca 160 lektionstimmar. Den har som mål att ge eleverna de grundläggande kunskaper som fordras för att de efter praktisk tjänst under KFÖ skall kunna tjänstgöra i ledande befattning i flygfältsarbetskompani under mobilisering och krig.

Av kursplanen framgår att kursen till huvuddelen innehåller teoretisk utbildning. Den praktiska utbildningen omfattar två korta övningar i fältarbeten, en i sambandstjänst, viss vapentjänst och strid, totalt ca 25 timmar.

Flygfältsingenjör på nivå 6 som vidareutbildas till chef för flygfältsarbetskompani (nivå 5) går efter KFÖ i befattning på nivå 6 frivilligt genom antingen befodringsutbildning till löjtnant om två veckor eller fem fältarbetskurser var och en om två-tre dagar samt därutöver kompanichefskurs.

*Kompanichefskursen* för flygfältsingenjörer omfattar två veckor om ca 70 lektionstimmar. Kursen har bl. a. som mål att bibringa eleven sådana kunskaper att han kan tjänstgöra som chef för såväl flygfältsarbetskompani inom basbataljon som fristående flygfältsarbetskompani. Även denna kurs har en huvudsakligen teoretisk inriktning.

## Bilaga 6 Översikt över tjänsterna för försvarsläkare, stampersonal

Myndighet m. m.	Antal
Försvarets sjukvårdsstyrelse	9
Försvargrensstaber m. m.	7
Militärområdesstaber	10
Militärkommandostaber	3
Örlogsbasstaber	2
Kustartilleriförsvarsstaber	2
Marinen i övrigt	2
Förbandsläkare	65
Summa	100



## Bilaga 7 Nuvarande utbildning till meteorolog på aktiv stat och i reserven

### 1 Utbildningsmål

En summering av delmålen för de olika kurserna inom meteorologutbildningen ger vid handen att denna skall leda fram till kompetens som meteorolog inom försvaret.

### 2 Utbildning vid militära skolor och förband

#### 2.1 Grundläggande flygutbildning

Grundläggande flygutbildning för meteorolog (GFU met) har som mål bl. a. att eleven skall kunna krigsplaceras som 1. väderbiträde i väderstationstjänst vid basförband och kunna tjänstgöra som navigatör och väderspanare i skolflygplan. Kursen som är förlagd till krigsflygskolan omfattar bl. a. flygutbildning med därtill knuten markutbildning, ledarskapsutbildning, meteorologi och vädertjänst, allmänmilitär utbildning samt viss utbildning i allmänna ämnen (matematik, fysik och engelska). Utbildningstiden är totalt 56 veckor inkl. övningsuppehåll.

#### 2.2 Grundläggande flygslagsutbildning

Grundläggande flygslagsutbildning för meteorolog (GFSU met) har som mål bl. a. att ge eleven befäst kompetens för krigsplacering samt ge honom förmåga att utföra väderspaning och fullgöra tjänst som navigatör i krigsflygplan (lätt attack). Utbildningen som sker vid flottilj omfattar i stort samma huvudmoment som GFU met. Utbildningstiden är totalt ca 17 veckor.

#### 2.3 Begränsad officerskurs

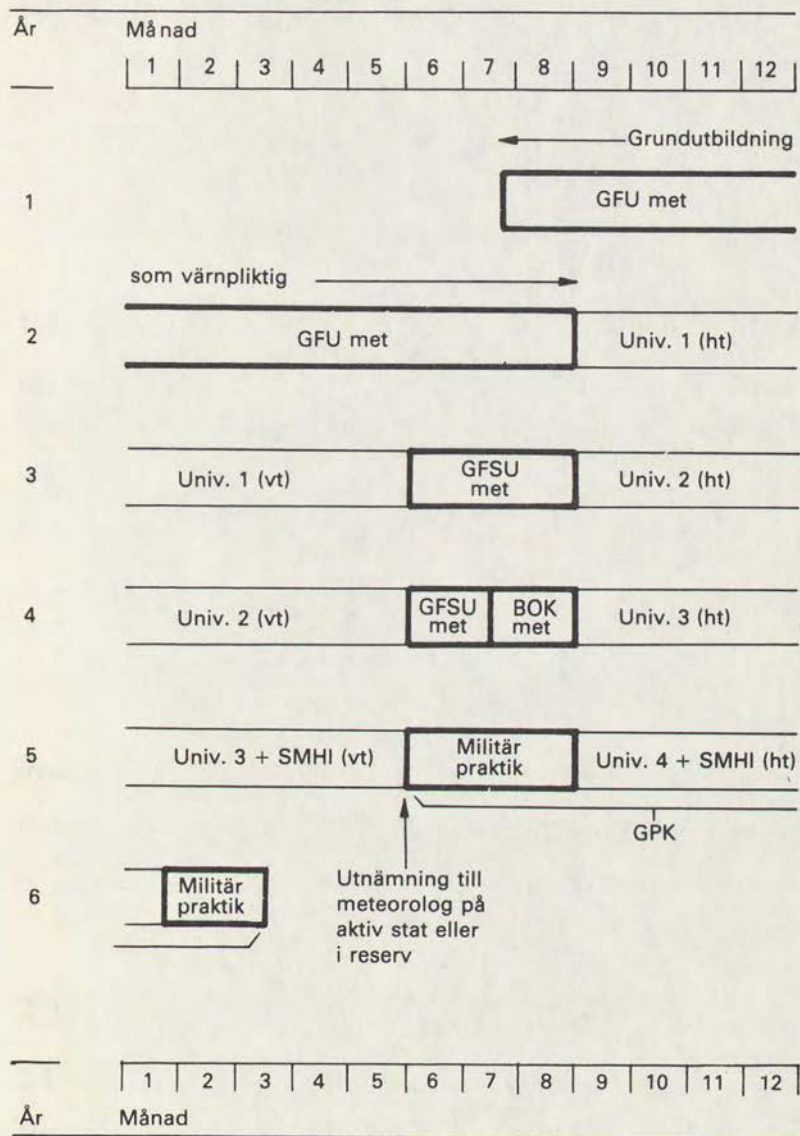
Begränsad officerskurs för meteorolog (BOK met) har som mål att eleven efter avslutad universitetsutbildning och grundläggande prognoskurs (jfr p.2.4) skall kunna krigsplaceras som chef för väderenhet vid basförband och kunna tjänstgöra som meteorolog vid fredsorganiserad lokal väderenhet. Utbildningen som äger rum vid flygvapnets krigsskola omfattar bl. a.

ledarskap, administration, försvarskunskap, taktik, allmänmilitär utbildning, teknik och sambandstjänst. Utbildningstiden är totalt sex veckor.

## 2.4 Grundläggande prognoskurs

Grundläggande prognoskurs (GPK) har som mål att eleven skall kunna krigsplaceras som chef för väderenhet vid basförband och ha behörighet att självständigt bedriva prognostjänst vid lokal väderenhet inom försvarsmakten samt kunna tjänstgöra som lärare i meteorologi och vädertjänst inom t. ex. flygflottilj. Kursen omfattar bl. a. meteorologi och vädertjänst, ledarskap, flygtjänst, försvarskunskap, taktik, administration, sambandstjänst och trafikledningstjänst. Utbildningen är förlagd till flottilj, SMHI, regional vädercentral och den militära vädertjänstens centralorgan (MVC) samt omfattar totalt 42 veckor (varav fyra veckors semester). Kursen är obligatorisk för meteorolog på aktiv stat vid flygvapnet. Man eftersträvar att även meteorolog i reserven skall genomgå GPK.

## 3 Tablå över nuvarande utbildning till meteorolog





## Bilaga 8 Nuvarande utbildning till reservofficer på marklinjen i flygtrafiktjänst

### 1 Utbildningsmål

Efter genomgången utbildning vid reservofficerskurs 2 (ROK 2) skall flygledaren i

#### *krigsorganisationen*

- kunna tjänstgöra på nivå 6 som
  - TLF<sup>1</sup>-gruppchef vid flygbas
  - flygledare i kommandocentral (KC), strilenheter m. m.
  - nästeschef
  - ställföreträdande (ersättare) vakthavande befäl (VB)/chef i kommandocentral (KC)

#### *fredsorganisationen*

- kunna biträda vid planering och genomförande av utbildning (eget fackområde) och mindre övningar samt
- under handledning kunna mobiliserings- och krigsplanlägga för eget förband.

### 2 Utbildning vid militära skolor och förband

#### 2.1 Grundläggande reservofficersutbildning

Grundläggande reservofficersutbildning (GRU) har som mål att eleven efter genomgången utbildning skall i

#### *krigsorganisationen*

- kunna tjänstgöra på nivå 7 som
  - TLF-gruppchef vid huvudbas
  - nästeschef

<sup>1</sup> TLF=trafikledare vid fältet.

*fredsorganisationen*

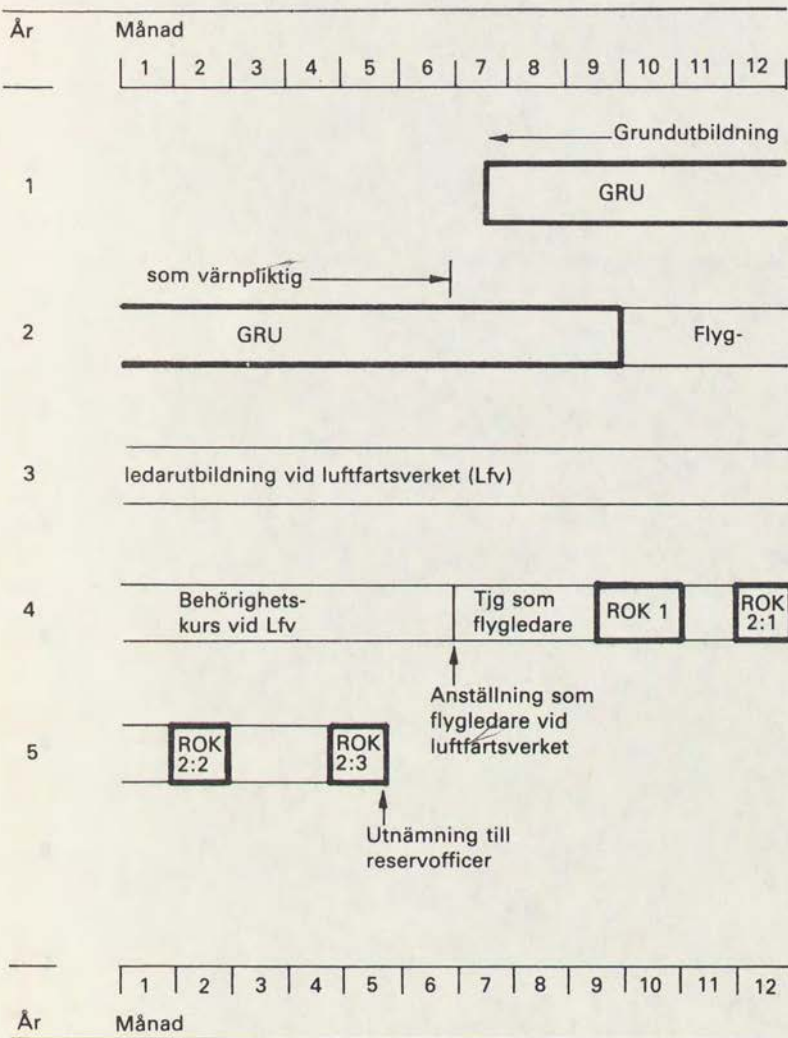
- kunna tjänstgöra på nivå V som flygledare (ej certifierad) i flygplatskontrolltjänst vid militär flygplats (begränsad behörighet).

Utbildningen som är förlagd till krigsflygskolan omfattar bl. a. ledarskapsutbildning, allmänmilitär utbildning, taktik, teknik, flygtrafiktjänst, flygtjänst och idrott samt viss praktisk tjänst (studietjänst) i flygtrafiktjänst. Fackutbildningen (flygtrafiktjänst, flygtjänst och praktisk tjänst) omfattar drygt hälften av tillgänglig utbildningstid som totalt är 62 veckor inkl. övningsuppehåll.

## 2.2 Reservofficerskurserna

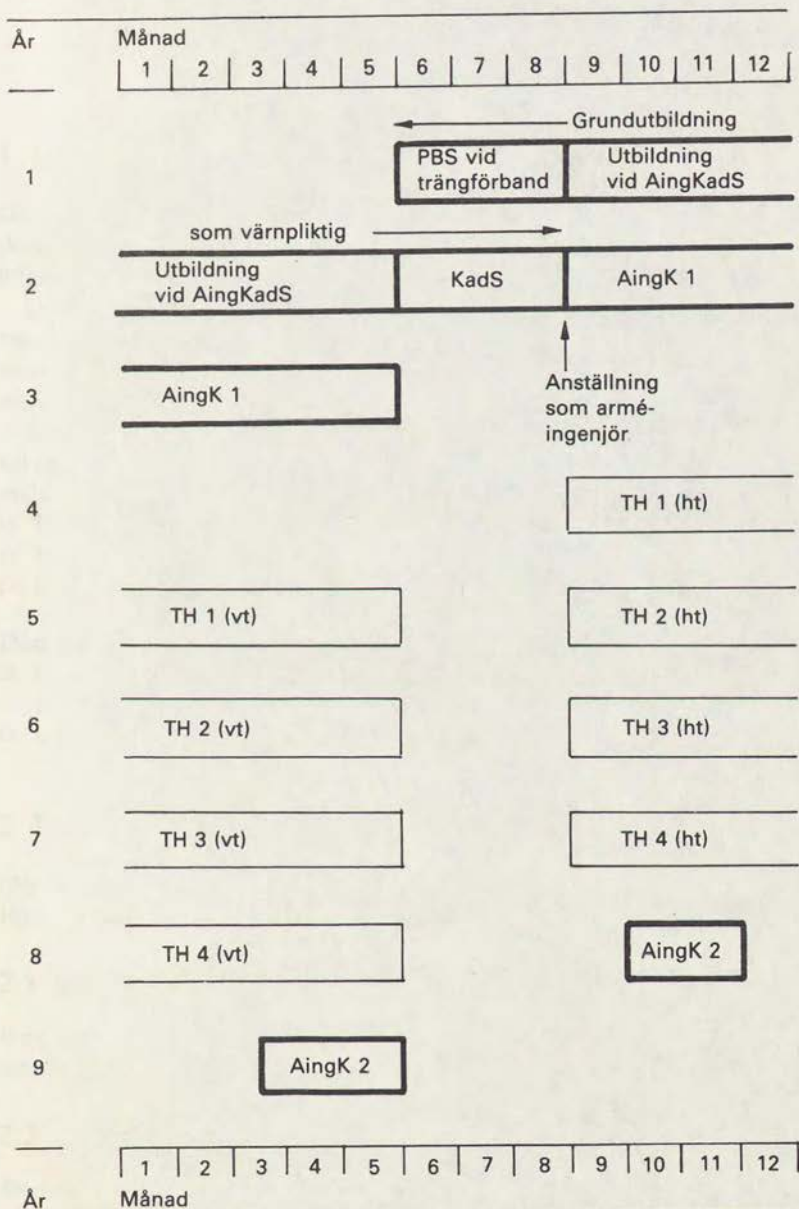
Utbildningsmål för reservofficerskurserna framgår av p. 1. ROK 1 genomförs vid F 20 och omfattar främst fortsatt befälsutbildning. ROK 2 delas upp i tre delar för att eleverna inte skall förlora sin flygledarbehörighet på grund av bortovaro från operativ tjänst. ROK 2 omfattar bl. a. taktik, fortsatt fackutbildning (flygtrafiktjänst och flygtjänst) samt studietjänst vid strilenheter och flygförband. Utbildningstiden är totalt ca 18 veckor.

### 3 Tablå över nuvarande utbildning till reservofficer på marklinjen i flygtrafiktjänst





## Bilaga 9 Tablå över nuvarande utbildning till arméingenjör med "vidareutbildning" till högskoleingenjörskompetens



Anm TH 1-4 = Teknisk högskola (årskurs 1-4)  
 (ht) = hösttermin  
 (vt) = vårtermin



## Bilaga 10 Nuvarande utbildning till mariningenjör linje H

### 1 Utbildningsmål

Den grundläggande utbildningen till mariningenjör bedrivs dels vid marinens skolor och förband i land, dels ombord på rustat fartyg och vid teknisk högskola.

Utbildningen avser att bibringa mariningjörsaspiranten de militära, tekniska och praktiska kunskaper, som erfordras för tjänstgöring som mariningenjör i krig och fred samt utveckla de egenskaper som erfordras för att leda underställd personal.

Såväl utbildning till som vidareutbildning av mariningjören skall syfta till att denne verkningsfullt kan arbeta i ledande befattning inom nedanstående områden.

- Utveckling och anskaffning av effektiv krigsmateriel.
- Underhåll av marinens materiel.
- Utbildning på skötsel av marinens materiel.

Denna utbildning syftar till:

- formell kompetens som tjänstgörande mariningenjör vid utbåtsflottilj, torped- och patrullbåtsdivision samt örlogsbas/kustartilleriförsvaret
- utbildare inom den tekniska tjänsten vid örlogsskola.

### 2 Utbildning vid militära skolor och förband

(Jfr även p. 3 Tablå över nuvarande utbildning till mariningenjör linje H).

#### 2.1 RK

Den första kursen är förlagd till Karlskrona örlogsskolor och innehåller allmänmilitär utbildning. Den omfattar fyra och en halv veckor.

#### 2.2 Aing H

Denna kurs som är förlagd till dels sjökrigsskolan, dels Berga örlogsskolor ger mariningjörsaspiranten grundläggande befälsutbildning m. m. och sådan militärteknisk utbildning att han kan tjänstgöra i andrahandsbefattningar till sjöss på långresefartyget. Utbildningstiden är totalt 19 veckor.

### 2.3 Aing H sjö

Den första sjökursen är förlagd till långresefartyget. Aspiranterna utbildas därvid inom såväl däckstjänsten som maskin/elektro-tjänsten. Tjänstgöring sker i andrahandsbefattningar parallellt med yrkesofficersaspiranter. Utbildningens längd är totalt 15 veckor.

### 2.4 I1H

Denna kurs, som följer direkt på Aing H sjö, inleds med en teoretisk teknisk utbildning vid Berga örlogsskolor där aspiranterna bl. a. erhåller kunskaper om de stridsfartyg till vilka de under följande sjöperiod skall fördelas. Sjöperioden är förlagd till torpedbåtar, patrullbåtar eller minfartyg. Vidare ingår i kursen skyddstjänstutbildning vid Berga örlogsskolor. Kursen har en längd av 20 veckor varefter utbildning vid teknisk högskola vidtar.

De kurser som beskrivits under p. 2.1-2.4 om sammanlagt ca 14 månader är aspirantens grundutbildning som värnpliktig.

### 2.5 I2H

Kursen, som är en landkurs, är förlagd till sommaren efter första årets studier vid teknisk högskola. Den består av två perioder av vilka den första är en tre veckors utbildning vid kustartilleriet (KA 1) och den andra en sju veckors utbildning vid verkstadsskolan i Karlskrona och vid tekniska förvaltningen vid örlogsbas Syd. Kursens längd är 10 veckor.

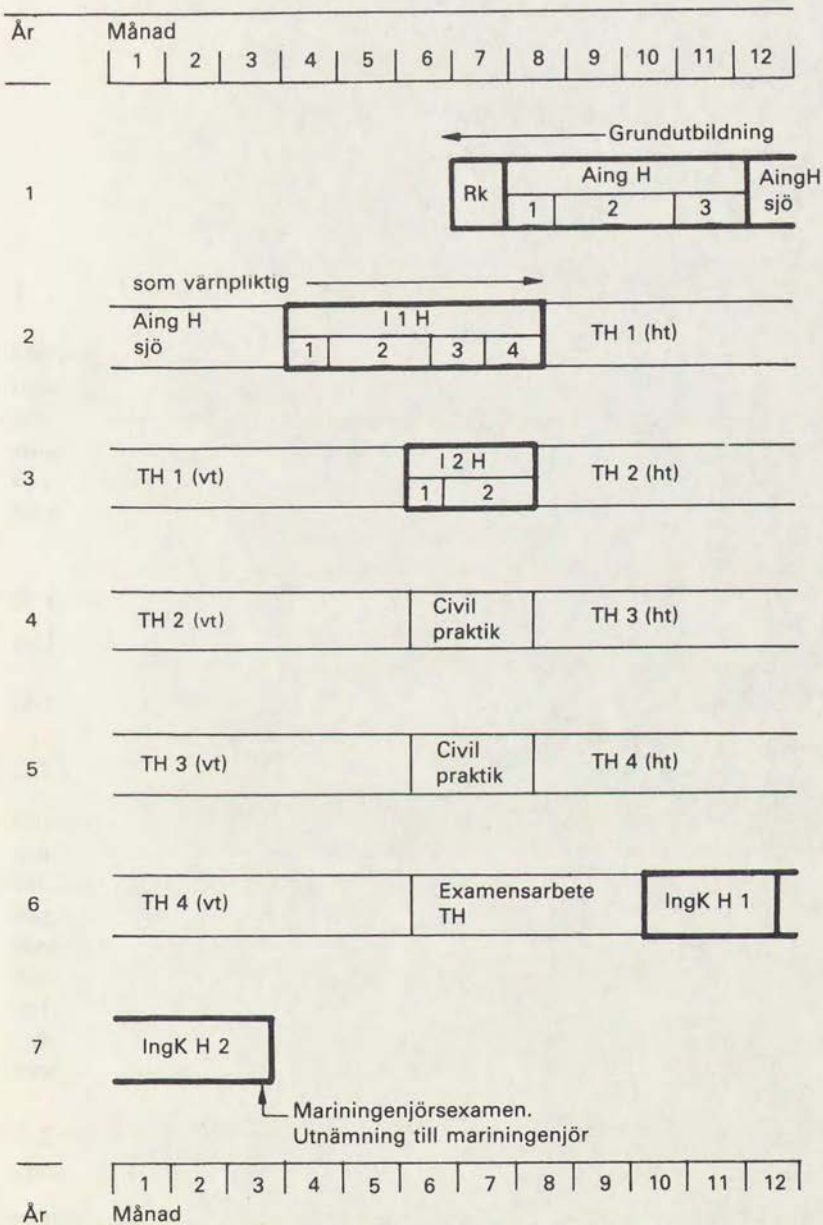
### 2.6 IngKH1

Sedan civilingenjörsexamen har avlagts inom något av facken maskinteknik (skeppsbyggnad) och elektroteknik går eleverna genom den första delen av kadettkursen. Den omfattar ca 11 veckor och är förlagd till Berga örlogsskolor. Kursen har huvudsakligen en teknisk inriktning. Eleverna studerar speciella militärtekniska tillämpningar inom eget och angränsande teknikområden. Dessutom ingår bastjänst, markstridstjänst och sjukvårdstjänst.

### 2.7 IngKH2

Som avslutning på mariningenjörsutbildningen går kadetterna genom en 14 veckors stabs- och förvaltningsinriktad utbildning vid sjökrigsskolan. I kursen ingår försvarskunskap, förvaltningslära, instruktörstjänst, sambands-tjänst, stabstjänst, taktik m. m.

### 3 Tablå över nuvarande utbildning till mariningenjör linje H



Anm TH 1-4 = Teknisk högskola (årskurs 1-4)

(ht) = hösttermin

(vt) = vårtermin



# Bilaga 11 Nuvarande utbildning till flygingenjör och obligatorisk vidareutbildning av flygingenjör

## 1 Utbildningsmål

Mål för utbildningen är att flygingenjören skall kunna tjänstgöra i befattningar avsedda för flygingenjörer i flygvapnets freds- och krigsorganisation samt i befattningar inom försvarets materielverk. Utbildningen skall vidare förbereda eleven för uppgiften att leda den tekniska tjänsten vid flygvapnets förband och utvecklingen av flygvapnets materiel och utrustning.

## 2 Grundläggande utbildning vid militära skolor och förband

(Jfr även p. 4. Tablå över nuvarande utbildning till flygingenjör).

### 2.1 Grundläggande marktjänstutbildning

Grundläggande marktjänstutbildning (GMU) har som mål att ge eleven de grundläggande kunskaper och den färdighet i markstridstjänst som fordras för enskild soldat inom ramen för grupps verksamhet samt att ge honom någon kunskap om markförsvaret vid flygvapnets förband och någon färdighet att föra grupp (näste) vid försvar och patrull. Utbildningen är förlagd till flygvapnets Södertörnsskolor. Den omfattar allmän soldat- och befälsutbildning, markstridsutbildning samt viss yrkesutbildning – bl. a. stril- och strilmaterieltjänst, sambandstjänst, orientering om flygtjänst samt bastjänst. Utbildningstiden är elva veckor.

### 2.2 Grundläggande verkstadsutbildning och fortsatt marktjänstutbildning

Mål för detta skede är att ge eleven kunskaper och färdigheter i praktisk verkstadstjänst samt att komplettera hans soldatutbildning och befälsförmåga. Utbildningen är förlagd till flygvapnets Halmstadsskolor och omfattar bl. a. allmänmilitär utbildning (ca 30 %) samt grundläggande verkstadsutbildning och flygmaterielutbildning (drygt 50 %). Utbildningstiden är elva veckor.

### 2.3 Utbildning och praktik vid central verkstad

Detta skede har som mål att eleven skall få dels erforderlig inblick i de centrala verkstädernas organisation och deras ställning inom flygvapnets underhållssystem, dels den verkstadspraktik som krävs av de tekniska högskolorna. Skedet omfattar elva veckor.

### 2.4 Förbandsutbildning

Mål för skedet är att ge eleven erforderlig kunskap om främst flottiljs och strilförbands uppgifter och organisation i fred och krig. Utbildningen är förlagd till flottilj och omfattar bl. a. viss allmänmilitär utbildning, orientering om strilsystemets taktiska och tekniska funktion samt underhåll, orientering om flygvapnets och teknisk enhets inom flottilj organisation samt viss flygmaterielutbildning och flygtjänst. Skedet omfattar elva veckor.

### 2.5 Befäls- och fackutbildning

Utbildningen till flygingenjör avslutas med befäls- och fackutbildning under ca tre månader. Eleven fullgör härvid praktisk tjänstgöring som biträde till systemingenjör vid flottilj.

## 3 Obligatorisk vidareutbildning av flygingenjör

(Jfr även p. 5 Tablå över nuvarande obligatoriska vidareutbildning av flygingenjör).

Efter civilingenjörsexamen går båda flygingenjörskategorierna genom en ca sex veckors begränsad officerskurs (BOK: fing) vid F 20 och efter några års tjänstgöring en högre förvaltningskurs på nio veckor vid försvarets förvaltningskola.

Flygingenjör på flyglinjen går före den begränsade officerskursen genom dels flygutbildning som omfattar grundläggande flygförarutbildning (GFU), typinflygningsskede (TIS) och grundläggande flygslagsutbildning (GFSU) om totalt ca tre år, dels grundläggande taktisk utbildning (GTU) vid F 20 om ca sex månader. Han fullgör dessutom facktjänstgöring om ca sju månader innan officerskursen påbörjas.

## 4 Tablå över nuvarande utbildning till flygingenjör

År	Månad											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1						GU <sup>1)</sup>						
						GMU		TH 1 (ht)				
2						GU <sup>1)</sup>						
	TH 1 (vt)							Vstutb+ FMU		TH 2 (ht)		
3						GU <sup>1)</sup>						
	TH 2 (vt)							Utb. m. m. C vst		TH 3 (ht)		
4						GU <sup>1)</sup>						
	TH 3 (vt)							Förbands- utb		TH 4 (ht)		
5						GU <sup>1)</sup>						
	TH 4 (vt)							Befäls- och fackutb				

↑ Utnämning till flygingenjör

År	Månad											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

1) Grundutbildning som värnpliktig, sammanlagt tolv månader.



# Statens offentliga utredningar 1982

## Kronologisk förteckning

---

1. Real beskattning. B.
  2. Real beskattning. Bilaga 1-3. B.
  3. Real beskattning. Bilaga 4-6. B.
  4. Tandvården under 80-talet. S.
  5. De förtroendevalda i kommuner och landstingskommuner. Kn.
  6. Sockernäringsen. Jo.
  7. Talböcker-utgivning och spridning. U.
  8. Videoreklamfrågan. Ju.
  9. Ny plan- och bygglag. Remissanmälan. Bo.
  10. Sanering efter industrinläggningar. Bo.
  11. Den långsiktiga tillgången och efterfrågan på läkararbetskraft. S.
  12. Statlig fondförvaltning m. m. E.
  13. Kommunalföretaget. Kn.
  14. Tillväxt eller stagnation. E.
  15. Internationella företag i svensk industri. I.
  16. Skatt på energi. B.
  17. Skatt på energi. Bilagor. B.
  18. Förvärvsarbete och föräldraskap. A.
  19. Handikappade elever i det allmänna skolväsendet. U.
  20. Kommunerna och näringslivet. Kn.
  21. Ett effektivare vite. Ju.
  22. Svensk amatörboxning och skadeverklningarna. Jo.
  23. Fritidsboende. Bo.
  24. Vidgad länsdemokrati. Kn.
  25. Översyn av rättegångsbalken 1. Processen i tingsrätt. Del A. Lagtext och sammanfattning. Ju.
  26. Översyn av rättegångsbalken 1. Processen i tingsrätt. Del B. Motiv m. m. Ju.
  27. Svensk industri i utlandet. I.
  28. Löntagarna och kapitaltillväxten 9. E.
  29. KOMVUX-kommunal utbildning för vuxna. U.
  30. Information om arbetsmiljörisker. A.
  31. Information om arbetsmiljörisker. Bilaga 1. Värdering av risker i arbetsmiljön. A.
  32. Information om arbetsmiljörisker. Bilaga 2. Arbetsmiljöinformation-påverkan, behov och utbud. A.
  33. Information om arbetsmiljörisker. Sammandrag. A.
  34. Prisutveckling inom bostadsbyggandet och dess orsaker. Del 1. Bo.
  35. Prisutveckling inom bostadsbyggandet och dess orsaker. Del 2. Bilagor. Bo.
  36. Enklare föräldraförsäkring. S.
  37. Kommunal planering i förändring. Kn.
  38. Fakta för konsumenter. H.
  39. Stöld i butik. Ju.
  40. Ägarlägenheter. Ju.
  41. Överklagande av kommunala beslut. Kn.
  42. Utbildning för hälso- och sjukvård vid katastrofer och i krig. S.
  43. Språk- och kulturstöd för invandrar- och minoritetsbarn i förskoleåldern. S.
  44. Nytt bilstöd till handikappade. S.
  45. Ortnamns värde och vård. U.
  46. Handlingsprogram i handikappfrågor. S.
  47. Löntagarna och kapitaltillväxten 10. E.
  48. Försvarsmaktens personalkategorier. Fö.
-

# Statens offentliga utredningar 1982

## Systematisk förteckning

---

### Justitiedepartementet

Videoreklamfrågan. [8]  
Ett effektivare vite. [21]  
Rättegångsutredningen. 1. Översyn av rättegångsbalken 1. Processen i tingsrätt. Del A. Lagtext och sammanfattning. [25]  
2. Översyn av rättegångsbalken 1. Processen i tingsrätt. Del B. Motiv m. m. [26]  
Stöld i butik. [39]  
Ågarlägenheter. [40]

### Försvarsdepartementet

Försvarsmaktens personalkategorier. [48]

### Socialdepartementet

Tandvården under 80-talet. [4]  
Den långsiktiga tillgången och efterfrågan på läkararbetskraft. [11]  
Enklare föräldraförsäkring. [36]  
Utbildning för hälso- och sjukvård vid katastrofer och i krig. [42]  
Språk- och kulturstöd för invandrar- och minoritetsbarn i förskoleåldern. [43]  
Nytt bilstöd till handikappade. [44]  
Handlingsprogram i handikappfrågor. [46]

### Ekonomidepartementet

Statlig fondförvaltning m. m. [12]  
Tillväxt eller stagnation. [14]  
Utredningen om löntagarna och kapitaltillväxten. 1. Löntagarna och kapitaltillväxten 9. [28] 2. Löntagarna och kapitaltillväxten 10. [47]

### Budgetdepartementet

Realbeskattningsutredningen. 1. Real beskattning. [1] 2. Real beskattning. Bilaga 1-3. [2] 3. Real beskattning. Bilaga 4-6. [3]  
Energiskattekommittén. 1. Skatt på energi. [16] 2. Skatt på energi. Bilagor. [17]

### Utbildningsdepartementet

Talböcker-utgivning och spridning. [7]  
Handikappade elever i det allmänna skolväsendet. [19]  
KOMVUX-kommunal utbildning för vuxna. [29]  
Ortnamns värde och vård. [45]

### Jordbruksdepartementet

Sockernäringsen. [6]  
Svensk amatörförboxning och skadeverkningarna. [22]

### Handelsdepartementet

Fakta för konsumenterna. [38]

### Arbetsmarknadsdepartementet

Förvärvsarbete och föräldraskap. [18]  
Utredningen rörande information om risker i arbetsmiljön. 1. Information om arbetsmiljörisker. [30] 2. Information om arbetsmiljörisker. Bilaga 1. Värdering av risker i arbetsmiljön. [31] 3. Information om arbetsmiljörisker. Bilaga 2. Arbetsmiljö-information-påverkan, behov och utbud. [32] 4. Information om arbetsmiljörisker. Sammandrag. [33]

### Bostadsdepartementet

Ny plan- och bygglag. Remissammanställning. [9]  
Sanering efter industrinedläggningar. [10]  
Fritidsboende. [23]  
Byggrisutredningen. 1. Prisutveckling inom bostadsbyggandet och dess orsaker. Del 1. [34] 2. Prisutveckling inom bostadsbyggandet och dess orsaker. Del 2. Bilagor. [35]

### Industridepartementet

Direktinvesteringsskommittén. 1. Internationella företag i svensk industri. [15] 2. Svensk industri i utlandet. [27]

### Kommundepartementet

De förtroendevalda i kommuner och landstingskommuner. [5]  
Kommunalföretaget. [13]  
Kommunerna och näringslivet. [20]  
Vidgad länsdemokrati. [24]  
Kommunal planering i förändring. [37]  
Överklagande av kommunala beslut. [41]









**LiberFörlag**  
Allmänna Förlaget

KUNGL. BOKH.  
1992-10-25  
STOCKHOLM

ISBN 91-38-06993-8  
ISSN 0375-250X