



**National Library
of Sweden**

Denna bok digitaliserades på Kungl. biblioteket år 2013



Personal för tyg- och intendentur- förvaltning

1

- Vissa personalkategori- och kårfrågor
- Personalsammansättningen i försvarets materialverk

Delbetänkande avgivet av
1968 års personalkategoriutredning, PKU

Stockholm 1972

Ref



Statens offentliga utredningar

1972:3

Försvarsdepartementet

Personal för tyg- och intendentur- förvaltning

Vissa personalkategori- och kårfrågor

Personalsammansättningen i försvarets materielverk

Delbetänkande avgivet av 1968 års personalkategori-
utredning, PKU

Stockholm 1972



Statens offentliga utredningar
1971:3
Förvaltningsutredning

Personalförtyglings- intendenter för valmyndigheter

Vissa personalkategori-
och kartsgränser

Personalsammansättningen
i försvärsministeriet

Delbetänkande av Utredningen om försvärsministeriets
personalförtyglingsintendenter

Till Statsrådet och Chefen för Kungl. Försvarsdepartementet

Med stöd av Kungl. Maj:ts bemyndigande den 28 juni 1968 tillkallade chefen för försvarsdepartementet samma dag f.d. överdirektören *Curt W. Curtman*, överdirektören i försvarets materielverk *Folke Skoglund* och departementsrådet i försvarsdepartementet *Rune Blomqvist* med uppdrag att utreda vissa personalfrågor m.m. inom tyg- och intendenturmaterieförvaltningsområdet. Departementschefen uppdrog åt Curtman att i egenskap av ordförande leda utredningens arbete. På därom gjord framställning entledigade departementschefen fr.o.m. den 14 april 1971 Blomqvist från ifrågavarande uppdrag samt uppdrog åt expeditionschefen i försvarsdepartementet *Lars R. Ljunggren* att vara sakkunnig.

Med stöd av förenämnda bemyndigande tillkallade departementschefen följande personer att såsom experter stå till utredningens förfogande, nämligen

- amiralitetsrådet *Folke Wedin* den 30 augusti 1968,
- översten *Gunnar Engdahl*, marindirektören av 1. graden *Bo Åsgård*, avdelningsdirektören *Gösta Elg* och byrådirektören *Olof Ålander* den 17 februari 1969,
- numera avdelningsdirektören i statens vattenfallsverk *Torkel Sölve* den 9 oktober 1969,
- krigsrådet *Hans Kollind* den 12 november 1970,
- flygdirektören av 1. graden *Yngve Hällbrink*, majorerna *Nils Wannegård* och

- Gunnar Magnusson* den 25 januari 1971,
- översten *Fritz Lindohf* (avliden den 7 juni 1971) och marindirektören av 1. graden *Lennart Nordgren* den 20 april 1971,
- överstelöjtnanten *Ulf A:son Lindahl* den 11 juni 1971,
- överstarna *Inge Nordh* och *Per-Gunnar Brantberger* den 23 juli 1971.

Till utredningens förfogande såsom sekreterare har stått under tiden den 30 augusti 1968 – den 31 december 1970 numera avdelningsdirektören i försvarets materielverk *Curt Augustinsson* och fr.o.m. den 15 december 1970 organisationsdirektören hos försvarets rationaliseringsinstitut *Egon Rosell*.

Utredningen har antagit benämningen 1968 års personalkategoriutredning – PKU.

Utredningen har efter remiss avgett följande yttranden, nämligen över

- förslag till nya reglementen för delar av fälttygkåren den 18 juli 1969,
- 1966 års verkstadsutrednings betänkande II rörande försvarets tygverkstadsorganisation m.m. (stencil Fö 1969:6) den 29 december 1969,
- Försvarets Civila Tjänstemannaförbunds skrivelse om arbetsvillkor m.m. för civilanställda inom försvaret den 27 februari 1970,
- militära tjänstgöringsåldersutredningens betänkande avseende militära tjänstgöringsåldrar (SOU 1969:33) den 26 mars 1970,

– försvarets materielanskaffningsutrednings delbetänkande avseende verksamheten inom försvarets materielverk (stencil Fö 1970:12) den 9 februari 1971.

Utredningen får härmed till fullgörande av sitt uppdrag överlämna betänkande dels med förslag till principer för personalsammansättningen i försvarets materielverk, dels med förslag till lösning av vissa personalkategori- och kårfrågor inom tyg- och intendenturförvaltningsområdet. Utredningen avser att i ett senare betänkande behandla principerna för personalsammansättningen i regional och lokal instans inom förenämnda förvaltningsområden samt befodringsförhållanden m.m. för personalen.

Stockholm i januari 1972.

C W Curtman

Folke Skoglund Lars R Ljunggren

/Egon Rosell

Innehåll

I	Inledning	
<hr/>		
Kapitel 1	<i>Utredningens uppgift</i>	9
1.1	Direktiven för personalkategoriutredningen	9
1.2	Tilläggsdirektiven	10
1.3	Gränsdragning till andra utredningar	10
1.3.1	Militära tjänstgöringsåldersutredningen	10
1.3.2	Marinens befälsutredning	11
1.3.3	Utredningen rörande befordringsförfarandet m m inom krigsmakten	11
1.3.4	Krigsmaktens förvaltningsutbildningsutredning	12
1.4	Sammanfattning av utredningens uppgift	12
Kapitel 2	<i>Allmän bakgrund</i>	14
2.1	Personalkategorifrågan i försvarets materielverk och dess föregångare	14
2.1.1	Återblick på tidigare utredningar	14
2.1.2	Bakgrunden till utredningsuppdraget	17
2.2	Organisatorisk bakgrund	20
2.2.1	Försvarets materielverk	20
2.2.2	Prop 1971:124 angående organisation m m av försvarets materielverk	21
2.2.3	Personalkårer (motsv) inom tyg- och intendenturförvaltningsområdet	21
2.3	Förvaltning av tyg- och intendenturmateriel i fred	25
2.4	Förvaltning av tyg- och intendenturmateriel i krig	26
Kapitel 3	<i>Utredningsarbetets uppläggning och genomförande</i>	28
3.1	Utgångspunkter	28
3.1.1	Uppdragets omfattning	28
3.1.2	Arbetsmetodik m m	28
3.1.3	Precisering av utredningens uppgift	29
3.1.4	Vissa begreppsbestämningar	30
3.2	Utredningsplan	33
3.2.1	Plan i stort	33
3.2.2	Arbetsplan för delbetänkande 1	33
3.2.3	Organisation av utredningsarbetet	33
3.3	Faktainsamling	34
3.3.1	Underlag från försvarets materielverk	34
3.3.2	Underlag från andra försvarsmyndigheter	36
3.3.3	Underlag från industrin	36
3.3.4	Övrigt underlag	36
3.4	Kontakter med andra utredningar	36
II	Vissa personalkategori- och kårfrågor	
<hr/>		
Kapitel 4	<i>Behov av nuvarande personalkategorier</i>	37
4.1	Allmänt	37
4.2	Civilmilitära personalkategoriens berättigande	38
4.3	Ammunitionsingenjörers kategori-tillhörighet	40
Kapitel 5	<i>Sammanslagning av personalkårer inom krigsmakten</i>	42
5.1	Allmänt	42
5.2	Gemensam civilmilitär teknisk kår	43

5.3	Gemensam teknisk officerskår	44	8.2	Rekryteringsförhållanden	67	
5.4	Gemensam militär tyg- och intendenturförvaltningskår	45	8.2.1	Rekrytering till olika slag av tjänster	67	
5.4.1	Berörda personalkårens verksamhet i stort	45	8.2.2	Rekrytering till alternativa tjänster	67	
5.4.2	Militära och civilmilitära personalkårer som kan beröras av en sammanslagning	46	8.2.3	Rekrytering till civila tjänster med militär och civilmilitär personal	68	
5.4.3	Pågående försök och utvecklingstendenser	48	8.2.4	Tjänstgöringstidens längd i viss befattning m m	69	
5.4.4	Samordningsalternativ	50	8.3	Åldersfördelning	71	
5.4.5	Val av alternativ	52	8.4	Tyg- och intendenturförvaltningspersonalen i krigsorganisationen	71	
5.4.6	Benämning av den gemensamma militära tyg- och intendenturförvaltningskåren	52	8.4.1	Krigsorganisationens inverkan på materielverkets fredsorganisation	71	
Kapitel 6 <i>Sammanslagning av personalkårer inom försvarsgrenarna</i>			53	8.4.2	Civil personals utnyttjande i krigsorganisation	71
6.1	Allmänt	53	8.5	Löne- och budgetsystem m m	73	
6.2	Armén	53	8.5.1	Medel för bestridande av kostnader för löner åt personal vid materielverket	73	
6.2.1	Allmänt	53	8.5.2	Ordinarie och icke-ordinarie tjänster	74	
6.2.2	Tekniska stabskåren — arméingenjörpersonalen inom tygtekniska kåren	53	8.5.3	Inrättande av tjänst	74	
6.2.3	Tekniska stabskåren — generalstabskåren	54	8.5.4	Tillsättande av tjänst	75	
6.3	Marinen	55	8.5.5	Omplacering av tjänst m m	76	
6.3.1	Mariningenjörer på högskolenivå	55	8.5.6	Pensionsåldrar	77	
6.3.2	Mariningenjörer på gymnasienivå	56	Kapitel 9 <i>Utbildning</i>			78
6.3.3	Gränsfrågor mellan högskole- och gymnasieskikten	57	9.1	Den civila personalens grundläggande utbildning	78	
6.4	Flygvapnet	57	9.2	Utbildning av militär och civilmilitär personal	79	
6.4.1	Allmänt	57	9.2.1	Inledning	79	
6.4.2	Officerare i tygförvaltningstjänst — flygingenjörer	57	9.2.2	För försvaret gemensam utbildning för intendenturförvaltningstjänst	79	
Kapitel 7 <i>Personalkåradministration</i>			59	9.2.3	Utbildningen inom armén	80
7.1	Nuläge	59	9.2.4	Utbildningen inom marinen	84	
7.2	Överväganden	60	9.2.5	Utbildningen inom flygvapnet	85	
7.2.1	Utgångspunkter	60	9.2.6	Studietjänstgöring m m för militär och civilmilitär personal	87	
7.2.2	Principer	60	9.3	Verkspersonalens utbildningsnivå	88	
7.2.3	Detaljöverväganden	61	9.4	Inomverksutbildningen	89	
III Personalsammansättningen i försvarets materielverk						
Kapitel 8 <i>Nuvarande organisation</i>			65	Kapitel 10 <i>Förutsedda förändringar m m</i>		91
8.1	Tjänsterna och deras art	65	10.1	Förändringar beträffande materielverket	91	
8.1.1	Antal och slag av tjänster	65	10.1.1	Verkets uppgifter	91	
8.1.2	Gällande grunder för nuvarande uppsättning av tjänster av olika kategorier	66	10.1.2	Verkets organisation	92	
8.1.3	Antal civila och övriga tjänster samt deras placering i organisationen	66	10.1.3	Konsekvenser för verkets tjänstesammansättning	92	
			10.2	Försvarets planerings- och ekonomisystem	93	
			10.2.1	Innebörd	93	

10.2.2	Konsekvenser – allmänt	94	12.4.3	Alternativa tjänster	120
10.2.3	Konsekvenser för materielverket	94	12.4.4	Chefstjänsterna på löneplan C	121
10.3	Utvecklingsarbete med den statliga personaladministrativa verksamheten	95	12.5	Riktlinjer för personalsammansättningen	121
10.3.1	Syfte och omfattning i stort	95	Kapitel 13 Tillämpning av principerna		123
10.3.2	Konsekvenser	96	13.1	Allmänt	123
10.4	Militära tjänstgöringsåldersutredningen	96	13.2	Förslag gällande nuvarande organisation	124
10.5	Försvarets förvaltningsutbildning	97	13.2.1	Armématerieförvaltningen	124
10.6	Andra ändringar och deras konsekvenser	97	13.2.2	Marinmaterieförvaltningen	125
Kapitel 11 PKU undersökningar		99	13.2.3	Flygmaterieförvaltningen	127
11.1	Erfarenheter av nuvarande system för materielverkets tjänsteuppsättning	99	13.2.4	Intendenturmaterieförvaltningen	129
11.1.1	Presentation av insamlat material	99	13.2.5	Administrativa avdelningen	129
11.1.2	Erfarenheter från centrala staber m fl	102	13.2.6	Förrådsavdelningen	130
11.1.3	Erfarenheter direkt berörande personalen vid försvarets materielverk	103	13.2.7	Verkstadsavdelningen . .	131
11.2	Befattningsstudier	109	13.3	Förslag gällande materielverkets kommando organisation	131
11.3	Utbildningsbehoven	110	IV Utredningens förslag och dess konsekvenser		
11.3.1	Utbildningsbehoven inom materielverket . . .	110	<hr/>		
11.3.2	Utbildningsverksamhetens former	110	Kapitel 14	<i>Utredningens förslag</i>	133
11.3.3	Utbildningskostnader . .	111	Kapitel 15 Ekonomiska konsekvenser m m		
11.4	Erfarenheter inom andra verksamhetsområden av kår-(kategori-)indeldad personaluppsättning	111	Kapitel 16 Genomförande		
11.4.1	Myndigheter utom försvarsdepartementets ansvarsområde	111	16.1	Allmänt	139
11.4.2	Försvarets forskningsanstalt	111	16.2	Personalsammansättningen inom materielverket	139
11.4.3	Industriföretag	112	16.3	Bildandet av försvarets intendentkår	139
11.5	Sammanfattning	112	16.4	Överförandet av tekniska stabskåren till generalstabskåren	141
Kapitel 12 Principförslag till personalsammansättning i materielverket . .		113	16.5	Överförandet av personaladministrationen för den civilmilitära tekniska personalen till försvarsgrensstaberna	141
12.1	Inledning	113	16.6	Överförandet av ammunitioningenjörerna vid milostaberna till arméns tekniska kår	141
12.2	Alternativ. Val av huvudalternativ	113	V Bilagor		
12.3	Jämförelse mellan huvudalternativen	114	<hr/>		
12.3.1	Alternativ A	114	1:1	Kvalificerade teknikers framtida möjligheter inom försvaret . .	143
12.3.2	Alternativ B	116			
12.3.3	Principförslag	118			
12.4	Tillämpningar inom principförslagets ram	119			
12.4.1	Allmänt	119			
12.4.2	Civil befordringsgrupp . .	120			

1:2	Arbetsvillkor m m för civilanställda inom försvaret	145	9:6	Genomgången utbildning, huvudavdelningsvis, för civilmilitär personal	175
2:1	1954 års personalkårutredning och 1960 års intendenturförvaltningsutredning	149	9:7	Genomgången utbildning, huvudavdelningsvis, för civil personal	176
2:2	Militär och civilmilitär personal för tyg- och intendenturförvaltningstjänst i central, regional och lokal instans den 31 december 1970	154	11:1	Bedömarens roll vid bedömning av en befattning	177
3:1	Vissa av utredningen använda begrepp och förkortningar	155	12:1	Studie av den praktiska tillämpningen av utredningens förslag	180
7:1	Personalkåradministration i central instans för personal inom tyg- och intendenturförvaltningsområdena	157	13:1	Exempel på fördelning av personalkårbundna tjänster inom armématerieförvaltningen	190
8:1	Huvudavdelningarnas samt verkstads- och förrådsavdelningarnas tjänster. Läget den 31 januari 1971	158	13:2	Exempel på fördelning av personalkårbundna tjänster inom marinmaterieförvaltningen	191
8:2	Organisations-, kategori- och lönestruktur vid FMV-A	159	13:3	Exempel på fördelning av personalkårbundna tjänster inom flygmaterieförvaltningen	192
8:3	Organisations-, kategori- och lönestruktur vid FMV-M	161	13:4	Exempel på fördelning av personalkårbundna tjänster inom intendenturmaterieförvaltningen	193
8:4	Organisations-, kategori- och lönestruktur vid FMV-F	162			
8:5	Organisations-, kategori- och lönestruktur vid FMV-I	164			
8:6	Organisations-, kategori- och lönestruktur vid FMV-B	165			
8:7	Organisations-, kategori- och lönestruktur vid FMV-FD	166			
8:8	Organisations-, kategori- och lönestruktur vid FMV-VD	167			
8:9	Utnyttjande av tjänster för alternativa personalkategorier	168			
8:10	Åldersfördelning för innehavare av militära, civilmilitära, civila och alternativa tjänster den 28 februari 1971	169			
9:1	Undervisningstid för utbildning till intendenturofficer samt förvaltare i intendenturförrådstjänst	170			
9:2	Undervisningstid för vissa kurser vid utbildning till teknisk stabsofficer, tygofficer och arméingenjör	171			
9:3	Undervisningstid för viss teknisk personal, marinen	172			
9:4	Undervisningstid för viss teknisk personal, flygvapnet	173			
9:5	Genomgången utbildning, huvudavdelningsvis, för militär personal	174			

I Inledning

1 Utredningens uppgift

1.1 Direktiven för personalkategoriutredningen

Kungl. Maj:t bemyndigade den 28 juni 1968 chefen för försvarsdepartementet att tillkalla tre sakkunniga med uppdrag att utreda vissa personalfrågor inom tyg- och intendenturmaterieförvaltningsområdet m.m. Statsrådet och chefen för försvarsdepartementet anförde till stöd för sin framställning bl.a. följande.

”De nuvarande principerna för fördelningen av tjänster inom den militära materieförvaltningsverksamheten bygger i allt väsentligt på de förslag som lades fram av 1954 års personalkårutredning och som därefter har godkänts av statsmakterna. Grundläggande för bedömningen av personalsammansättningen har varit och är allttjämt behovet av att tillförsäkra materieförvaltningsverksamheten på olika nivåer inom krigsmakten välutbildad personal och personal med tillräcklig erfarenhet av materielens militära användning i krig och fred. Detta behov har man sökt tillgodose genom att till verksamheten knyta militär personal med fackutbildning, t.ex. tekniska stabsofficerare och intendenturofficerare, civilmilitär personal med såväl militär utbildning som civil fackutbildning, t.ex. armé-, marin- och flygingenjörer, samt civil personal med teknisk, ekonomisk, merkantil och juridisk utbildning. I vissa fall, särskilt när det gäller ledande befattningar, har tjänster inrättats för alternativt militär, civilmilitär eller civil personal eller någon kombination av dessa alternativ.

Den nys angivna grundsynen på materieförvaltningens personalbehov kom till uttryck också i 1964 års tygförvaltningsutrednings betänkande om tygförvaltningens centrala organisation (SOU 1966:11). Utredningen framhöll att synnerligen stora krav på kunnighet och kompetens måste ställas på förvaltningspersonal inom tygförvalt-

ningen. Detta gäller i synnerhet för de tre kategorier som representerar stridsmiljö, tekniskt fackkunnande och ekonomiskt-merkantil kunnande. För de två förstnämnda kategorierna är det enligt utredningen också nödvändigt med kunskaper om och lång erfarenhet av de speciella förutsättningar som gäller för försvaret, d.v.s. sambandet och avvägningen mellan hög effektivitet i krig jämte hög beredskap och god ekonomi i fred.

— — —

Som framgått av det förut anförda har man genom det system för bestämmandet av personalens sammansättning som hittills har tillämpats inom den militära förvaltningsverksamheten i första hand velat skapa möjligheter att till materieförvaltningen knyta personal med olika specialkunskaper och med den miljöutbildning, bakgrund och praktik som krävs inom den komplicerade verksamheten, det här är fråga om. Systemet medger också en i och för sig önskvärd flexibilitet och underlättar cirkulationen mellan förvaltningstjänst och stabs- och trupptjänst för den militära och civilmilitära personalen.

Mot systemet har emellertid även framförts invändningar. Tygförvaltningsutredningen pekade för sin del på det förhållandet att nuvarande karriärsystem ibland framtvingar ombyte på tjänst med 3–4 års intervall, något som enligt utredningens uppfattning är oförenligt med kravet på kontinuitet i arbetet. Systemet försvårar också växling mellan tjänst i förvaltningen och arbete inom t.ex. försvarsindustrin och minskar myndigheternas möjligheter att avväga behovet av anställd teknisk expertis i förhållande till engagemang hos industrin. Sistnämnda fråga har berörts av försvarets materieförvaltningsutredning som ansett en fortsatt utredning i detta ämne till grund för bl.a. materielverkets personal- och lönepolitik vara av betydelse. Andra nackdelar som har påtalats är att det personalpolitiska handlandet blir bundet och urvalet vid tillsättningar alltför styrt, att den långsiktiga personal- och utbildningsplaneringen försvåras och att bedömningen av befodringsutsikter och rekryteringsbehov blir osäker.

— — —

Den nu aktuella översynen kan inte begränsas enbart till frågan om den kategorimässiga uppbyggnaden av olika personaluppsättningar utifrån vissa kriterier av typbehov av personal med olika utbildning, erfarenhet etc. Den måste också tillgodose såväl krigs- som fredsorganisationens krav. Vid översynen bör vidare beaktas en rad andra problem, av vilka flera f.n. är föremål för särskilda överväganden. Dit hör t.ex. frågan om och hur ett eventuellt nytt budgetsystem med ökad valrätt för myndigheterna att utnyttja tilldelade anslag för anställningar eller för köp av tjänster kan förenas med den bundenhet till personalstater som nuvarande system innebär. Behovet av tjänster som är förbehållna militär och civilmilitär personal kan också bli avhängigt resultatet av militära tjänstgöringsåldersutredningens arbete. Även resultatet av den utredning rörande gemensam utbildning av tyg- och intendenturpersonal som på mitt uppdrag drivs av överbefälhavaren måste beaktas. I sammanhanget kan också vissa personalkårfrågor behöva belysas. Jag vill erinra om att tygförvaltningsutredningen i sitt betänkande berörde frågan om en för försvaret gemensam civilmilitär teknisk kår och därvid pekade på fördelarna härav för bl.a. de nya regionala stabernas del.

Utredningsarbetet bör i första hand ta sikte på att ange principer för utnyttjande av olika personalkategorier inom intendentur- och tygmaterieförvaltningsfunktionen i central instans. — — —

Vid sina överväganden skall de sakkunniga beakta kravet att varje organisationsenhet skall ha en för sina uppgifter väl lämpad och så allsidigt sammansatt personaluppsättning som verksamheten betingar. Hänsyn skall också tas till försvarsorganisationens samlade behov av personal med erfarenhet av förvaltningstjänst, vilket innebär att förhållandena i regional och lokal instans också måste beaktas. De sakkunniga bör i detta sammanhang undersöka om hittills tillämpat cirkulationsystem för militär och civilmilitär personal är lämpligt eller om behovet av kontakter mellan t.ex. staber och förvaltningar kan tillgodoses på annat sätt. För- och nackdelar från effektivitetssynpunkt och från praktiska och ekonomiska synpunkter vid utnyttjande av personal av olika kategorier skall studeras och redovisas genom alternativa förslag till lösningar.

I den mån övervägandena bedöms få återverkningar på nuvarande militära och civilmilitära personalkårer, skall utredningen även avge de förslag som betingas härav. Konsekvenser av föreslagna förändringar, t.ex. ifråga om befodringsförhållanden, rekryteringsbehov för freds- och krigsorganisationen, utbildningsresurser etc. skall utförligt belysas såväl organisatoriskt som kostnads-mässigt.”

Kungl. Maj:t bemyndigade samma dag chefen för försvarsdepartementet att tillkalla sakkunniga för utredning rörande organisation av anskaffningsverksamheten och därmed sammanhängande funktioner m.m. inom försvarets materielverk (UMA).

1.2 Tilläggsdirektiven

I skrivelse till Konungen den 25 september 1969 hemställde Sveriges Civilingenjörsförbund (CF) att personalkategoriutredningen skulle undersöka de kvalificerade tekniker- nas framtida möjligheter inom försvaret.

Vidare hemställde Försvarets Civila Tjänstemannaförbund (FCTF) i skrivelse till Konungen den 10 november 1969 om en utredning med uppgift att framlägga förslag till vissa ändringar bl. a. i fråga om sammansättningen av försvarets personal. Över denna framställning har överbefälhavaren, försvarets civilförvaltning, försvarets materielverk, försvarets rationaliseringsinstitut och personalkategoriutredningen avgett yttranden.

Genom beslut den 16 oktober 1970 överlämnade statsrådet och chefen för försvarsdepartementet nämnda skrivelser och yttranden till personalkategoriutredningen att *tas i beaktande vid utredningsuppdragets fullgörande*. Utdrag ur civilingenjörsförbundets skrivelse lämnas i bilaga 1:1 och ur civila tjänstemannaförbundets skrivelse jämte yttranden över denna i bilaga 1:2.

1.3 Gränsdragning till andra utredningar

1.3.1 Militära tjänstgöringsåldersutredningen

Militära tjänstgöringsåldersutredningens (MTU) förslag till höjda pensionsåldrar för viss personal, vilket behandlats i 1971 års avtalsrörelse, berör i utgångsläget endast enstaka tjänster inom materielverket. Genomförande av pensionsåldershöjningen påverkar därför inte, som framgår av avsnitt 10.4, i nämnvärd grad personalkategoriutredningens ställningstagande till personalsammansättningen i central instans.

I MTU funktion som befälsutredning för flygvapnet föreligger vissa beröringspunkter med PKU. Beträffande den inom tyg- och intendenturmaterieförvaltningen verksamma militära och civilmilitära personalen har PKU således i princip uppgifter av samma slag som

MTU har beträffande flygvapnets personal. Av den inom flygvapnet verksamma personalen har — bortsett från intendenturofficerarna på aktiv stat vilka inte tillhör flygvapnet — flygingenjörpersonalen sin tjänstgöring förlagd till tygmaterieförvaltningen. Med hänsyn härtill och då förutsättningarna för att använda militär personal utan kvalificerad teknisk utbildning i uppgifter som ankommer på flygingenjörer får anses begränsade, har mellan utredningarna överenskommit att flygingenjörpersonalen behandlas av PKU.

Av annan flygvapenpersonal är den civilmilitära mästar- och teknikerpersonalen samt vissa militära befattningshavare, bl.a. officerare i försvarets materielverk och vissa förvaltare på förband, i viss utsträckning verksamma inom tyg- och intendenturmaterieförvaltningen. Mästar- och teknikerpersonalens huvuduppgifter är emellertid att hänföra till bastjänsten där huvuddelen av befälsuppgifterna ankommer på denna personal. Övervägandena rörande mästar- och teknikerpersonalen bör därför ankomma på MTU. Detta förhållande ändras inte av den omständigheten att tillgodoseendet av personalbehoven inom flottiljs materielavdelning i fred och i verkstadsförband i krig har stor betydelse för ett ändamålsenligt utnyttjande av mästar- och teknikerpersonalen. Dessa frågor faller emellertid även inom PKU arbetsområde. Samråd har därför skett mellan utredningarna i dessa delar. Liknande synpunkter gäller beträffande militär personal som i vissa fall tjänstgör inom tyg- och intendenturmateriefunktionen.

1.3.2 Marinens befälsutredning

Marinens befälsutredning (MBU) skall utarbeta förslag till en ändamålsenlig befälsordning och till befälets inbördes gruppering, rekrytering, utbildning och utnyttjande inom marinen. Utredningen skall vidare utarbeta förslag till sammansättning av marinens befälsstater i fråga om aktiv personal av samtliga kategorier vid flottan och kustartil-

leriet. Mot denna bakgrund är beröringspunkterna mellan MBU och PKU av samma karaktär som ovan redovisats för MTU-PKU. Detta betyder att, med tillämpning av en gränsdragning likartad den mellan MTU och PKU, PKU för sin del skall behandla frågor sammanhängande med mariningenjörerna, medan MBU behandlar frågor rörande nuvarande underofficerare och underbefäl i teknisk tjänst. För det fall annan uppgiftsfördelning mellan utredningarna kan bli aktuell, måste denna preciseras närmare för varje särskilt fall. Vidare bör PKU ange de krav på militärteknisk personal som motiveras av deras tjänstgöring inom materielverkets ansvarsområde och MBU för sin del kraven på militär utbildning och kompetens för mariningenjörer, som konstitueras av denna grupps användning inom marinen utanför materielverkets ansvarsområde. Mot denna bakgrund har samråd skett med MBU i de frågor rörande marinens tekniska personal som behandlas i kapitel 5, 6 och 7.

1.3.3 Utredningen rörande befodringsförfarandet m.m. inom krigsmakten

Utredningen rörande befodringsförfarandet m.m. inom krigsmakten (BFK) skall pröva om gällande befodringsystem i allo skapar fullgoda garantier för att befodran sker på objektiva och rättvisa grunder. Härvid skall uppmärksamhet fästas vid de svårigheter som uppkommer då personal från olika befälskårer skall jämföras med varandra samt övervägas om tillämpat system för vitsordsgivning är ändamålsenligt. Vidare skall bl.a. ställning tas till i vilken utsträckning ansökningsförfarande skall förekomma vid tjänstetillsättningen.

Under avsnitt III i betänkandet har personalkategoriutredningen behandlat ett antal principförslag för personalsammansättningen i materielverket. Därvid har frågor om ansökningsförfarandet m. m. berörts. Även frågor om vitsordsgivning aktualiseras i detta sammanhang. Samråd har därför tagits med BFK.

1.3.4 Krigsmaktens förvaltningsutbildningsutredning

Sedan Kungl. Maj:t 1967 uppdragit åt överbefälhavaren att inkomma med förslag till organisation av krigsmaktens förvaltningsutbildning och förslag lämnats till Kungl. Maj:t (se avsnitt 10.5) har chefen för försvarsdepartementet den 26 februari 1971 bemyndigats att tillkalla en sakkunnig att ytterligare utreda förvaltningsutbildningen inom krigsmakten, krigsmaktens förvaltningsutbildningsutredning (KFU 71). I en till statsrådsprotokollet fogad promemoria anförs bl.a.

” — — Härvid bör särskilt utredas frågan om utbildningens innehåll och utformning med hänsyn till befattningarnas förväntade framtida krav, bl.a. anpassningen till de krav försvarets nya planerings- och ekonomisystem kan komma att ställa. Möjligheterna av att skapa en integrerad utbildning för samtliga kategorier av förvaltningspersonalen bör nog prövas. I samband härmed bör beaktas dels i vad mån förändringarna inom det allmänna utbildningsväsendet kan komma att påverka förutsättningarna m.m. för förvaltningsutbildningen, dels i vad mån möjligheter till samverkan med civil utbildning — — —

C. Övrigt

För att ge underlag till en eventuell sammanslagning av berörda personalkårer bör vidare härmed sammanhängande frågeställningar granskas. Härvid bör samråd ske med 1968 års personalkategoriutredning.”

Om en för krigsmakten gemensam förvaltningskola kommer till stånd och förvaltningsutbildningen där blir integrerad för samtliga kategorier förvaltningspersonal påverkar detta i väsentliga avseenden bedömningen av de frågor PKU har att utreda. En utveckling i denna riktning skulle nämligen inte blott innebära att förvaltningsutbildningen kom att vidgas och intensifieras utan även på sikt resultera i mera enhetliga kunskaper hos förvaltningspersonal, tillhörande skilda personalkategorier och försvarsgrenar. För att inte en fördröjning av PKU arbete skulle behöva ske genom att utredningen avvaktade resultatet av KFU 71 våren 1971 påbörjat arbete har mellan utredningarna träffats den överenskommelsen att

frågan om eventuell sammanslagning av berörda personalkårer skall behandlas av PKU — oavsett vad som angetts under punkten C i den till direktiven för KFU 71 fogade promemorian.

Vid sin behandling av frågan om vissa personalkårsammanslagningar och vid utformningen av principerna för personalsammansättningen i försvarets materielverk har därför personalkategoriutredningen sökt ta hänsyn till en utveckling av ovan angivet slag.

1.4 Sammanfattning av utredningens uppgift

I ursprungsdirektiven avgränsas utredningens uppgift till att omfatta vissa personalfrågor inom tyg- och intendenturmaterieförvaltningsområdet m.m. Mot bakgrund av tilläggsdirektiven, den innebörd av begreppet förvaltning som används inom krigsmakten samt Kungl. Maj:ts instruktion för försvarets materielverk finner PKU att utredningens uppgift inte endast bör omfatta personal för materieförvaltning utan jämväl personal för förvaltning av övriga förnödenheter och för tjänster i övrigt inom de berörda funktionerna. Uppdraget till personalkategoriutredningen har utredningen därför sammanfattat på följande sätt:

Utredningen skall överse principerna för förvaltningspersonalens sammansättning inom tyg- och intendenturförvaltningsfunktionen i central, regional och lokal instans.

I första hand skall principerna i central instans anges.

Frågan om organisation av och arbetsuppgifter för personalkår expeditionerna inom berörda funktioner har ansetts ingå i uppgiften.

Utredningen skall vid översynen — tillse att såväl krigs- som fredsorganisationens personalbehov tillfredsställs,
— beakta frågan om det nya budgetsystemets inverkan,
— belysa personalkårfrågorna,

- beakta resultatet av militära tjänstgörings-
åldersutredningens arbete,
- beakta kravet att varje organisationsenhet
skall ha en för sina uppgifter väl lämpad
och så allsidig sammansatt personalupp-
sättning som verksamheten betingar,
- ta hänsyn till försvarsorganisationens sam-
lade behov av personal med erfarenhet av
tyg- och intendenturförvaltningstjänst,
- undersöka om hittills tillämpat cirkula-
tionssystem för militär och civilmilitär
personal är lämpligt eller om behovet av
kontakter mellan t.ex. staber och förvalt-
ningar kan tillgodoses på annat sätt.

För- och nackdelar från effektivitetssyn-
punkt och från praktiska och ekonomiska
synpunkter vid utnyttjande av personal av
olika kategorier skall studeras och redovisas
genom alternativa förslag till lösningar.

2.1 Personalkategorifrågan i försvarets materielverk och dess föregångare

2.1.1 Återblick på tidigare utredningar

Krigsmaktens personal har sedan lång tid bestått av militär, civilmilitär och civil personal. Förekomsten av dessa olika personalkategorier inom krigsmakten utgör såsom framhållits av f.d. generaldirektören B. Wallén (PM angående civil medverkan inom försvarets verksamhet m.m.; stencil, oktober 1959) ett särdrag för försvaret. Han framhöll, att huvudkategorierna militärer, civilmilitärer och civila var för sig täckte personalgrupper med stora variationer inbördes i fråga om utbildning, inriktning och arbetsuppgifter. Detta förhållande skapade ett rikt differentierat mönster i frågan om kategori-, fack- och yrkestillhörighet för försvarets personal.

Frågorna om kategoritillhörighet har tilldragit sig särskilt intresse i samband med de olika organisationsutredningarna på den militära förvaltningens område. Personalkategoriutredningen redovisar i det följande i korthet några i ämnet framlagda reformförslag.

Departementschefen framhöll i *proposition 1942:210* att en undersökning borde komma till stånd rörande den ingenjörtekniskt utbildade personalens utnyttjande inom försvarsväsendet. I direktiven för den tillkallade utredningen, *försvarsväsendets*

ingenjörutredning, angavs bl.a. att frågorna om den tekniska tjänstens organisation inom försvarsväsendet måste prövas främst från militär synpunkt. I sitt betänkande (utnyttjandet av ingenjörtekniskt utbildad personal inom försvarsväsendet och därmed sammanhängande frågor; SOU 1944:44) framhöll utredningen att de vid staber och truppförband tjänstgörande ingenjörerna jämte god teknisk utbildning och praktik måste ha en tillräckligt djupgående militär utbildning samt inta en rent militär ställning. Utredningen föreslog beträffande armén, att den ingenjörpersonal som tjänstgjorde vid trupp (motsvarande) skulle vara militär samt den, som tjänstgjorde vid förvaltningsmyndigheter eller liknande, militär eller civil. Beträffande mariningenjörerna uttalade utredningen att, då mariningenjören i sin tjänsteutövning ombord i realiteten intog samma ställning i befälsavseende som officeren, han även formellt borde övergå från att vara civilmilitär till att vara militär i egentlig mening.

På grundval av yttranden över utredningens förslag upprättades inom försvarsdepartementet en promemoria med förslag till vissa provisoriska åtgärder på förevarande område. Promemorian lades till grund för *proposition 1946:80* vilken bifölls av riksdagen. I promemorian förutsattes att arméns ingenjörer i likhet med marinens och flygvapnets ingenjörpersonal tills vidare skulle erhålla ställning som civilmilitär personal och

benämns arméingenjörer samt att vid sidan av dessa även civila tekniker skulle finnas anställda. I huvudsak syntes kunna godtas en princip, enligt vilken endast de ingenjörer borde tillhöra kategorin arméingenjörer, för vilka en växling mellan förvaltningstjänst och trupp- eller stabstjänst var lämplig och möjlig. 1945 års försvarskommitté (försvarets organisation; SOU 1947:72) föreslog härefter, att arméingenjörpersonalen skulle sammanföras i en civilmilitär personalkår benämnd arméingenjörkåren.

1946 års militära förvaltningsutredning (försvarets centrala tyg-, intendentur- och civilförvaltning; SOU 1950:36) räknade på sådana befattningar, där såväl tekniska som militära insikter erfordrades, som regel med tekniskt utbildade officerare, där de militära erfarenheterna ansågs böra tillmätas den största betydelsen, och med civilmilitära ingenjörer, där tekniskt kunnande bedömdes vara viktigast. I sådana befattningar, där militära insikter inte ansetts nödvändiga, ansåg utredningen att civil personal borde användas. Av remissmyndigheterna anförde bl.a. försvarets civila tjänstemannaförbund, att den militära sakkunskap som erfordrades inom förvaltningarnas tekniska konstruktions- och utvecklingsorgan borde tillföras dem genom att officerare fungerade som militärassistentier till bl.a. byrå- och sektionschefer. Departementschefen fann i *propositionen 1954:109* de uppfattningar som kommit till uttryck i personalsammanslutningarnas remissyttranden ofta innefatta översvärderingar av förtjänsterna inom de egna leden liksom också underskattningar av andra personalkategoriernas företrädare. Han föreslog, att för att möjliggöra större valfrihet flera tjänster skulle kunna besättas med alternativt militär/civilmilitär eller civilmilitär/civil personal än vad då var fallet. Enligt statsutskottet (utlåtande nr 133) var detta ett steg i rätt riktning mot åstadkommande av bättre urvalsmöjligheter vid tjänsternas besättande.

I detta sammanhang bör även nämnas uttalanden av 1953 års örlogsvarvsutredning (örlogsvarvens organisation m.m.; SOU

1957:9). För utredningen hade det syntts angeläget att skapa möjligheter att utse den vid varje tillfälle lämpligaste personen till befattningen i fråga. Vissa befattningar borde emellertid besättas med vederbörlig personalkategori. Övervägas borde att införa alternativa lönegrader för att undvika för stor rörlighet inom örlogsvarvet bland personalen. Två reservanter i utredningen anförde bl.a. att systemet med kommendering av militär och civilmilitär personal för tjänstgöring vid varven medfört att tjänstgöringsperioderna i regel varit alldeles för korta. Enligt ett av reservanterna utformat alternativt organisationsförslag borde behovet av militär expertis tillgodoses genom att civilanställa militära och civilmilitära beställningshavare.

Vid behandlingen av 1946 års förvaltningsutrednings förslag hade i propositionen 1954:109 uttalats behovet av en allmän och förutsättningslös översyn av personalkåren inom tygförvaltningstjänsten. Detta blev en uppgift för 1954 års utredning angående *vissa personalkårer inom försvaret*, som under de närmaste åren avgav en rad betänkan- den och vars förslag i det väsentliga ligger till grund för nuvarande förhållanden.

I sitt *betänkande angående de militära och civilmilitära personalkårerna för tygförvaltningstjänsten inom armén* (stencil, december 1957) fann utredningen den omständigheten, att armétygförvaltningens anskaffning avsåg krigsmateriel, i och för sig inte medföra att fullgörandet av arbetsuppgifterna fordrade militär ställning för vederböran- de. Utredningen bedömde det icke uteslutet att ersätta de tekniska stabsofficerarna med civila ingenjörer. En sådan lösning skulle emellertid bjuda på många vanskigheter. Utredningen tvekade inte om att de tekniska stabsofficerarna, vilka utgjorde ett beprövat inslag i försvarets tekniska personal och följaktligen inte borde utgå ur organisationen utan tungt vägande skäl, borde bibehållas för kvalificerade tjänster inom armétygförvaltningen, framför allt inom vapenområ- det. En motsatt lösning skulle även medföra den olägenheten, att förvaltningen berövades

militär fackkunskap av odisputabelt värde för verksamheten. Utredningen hyste dock uppfattningen, att personalkategoriernas antal borde nedbringas. Kvalificerade tekniska befattningar inom förvaltningen borde i huvudsak avses för tekniska stabsofficerare och civila tekniker. Vissa uppgifter borde emellertid även med utredningens utgångspunkter handhas av arméingenjörer. Avvägningen mellan militärer och civila grundade utredningen i huvudsak på ett studium av de olika befattningarnas ställning och arbetsuppgifter. Frånsett för byråchefer och högre fann utredningen något behov inte föreligga av för flera personalkategorier alternativa befattningar. Beträffande ledande tjänster måste intresset av vidast möjliga rekryteringsbas tillmätas utslagsgivande betydelse. I det övervägande antalet fall syntes ej heller arbetsuppgifterna kräva, att befattningshavaren i sin tjänst hade militär eller civilmilitär ställning. För dessa fall kunde det rent principiellt hävdas att tjänsterna borde vara civila. Utredningen fann emellertid skäl tala för att officer som erhöll sådan tjänst i allmänhet kunde få behålla sin militära ställning.

I *proposition 1958:110* fann departementschefen de skäl bärande som utredningen anfört för att tekniskt utbildade officerare även i fortsättningen skulle avses för den tekniska förvaltningstjänsten vid armétygförvaltningen. Härigenom erhöles garantier för att förvaltningen kunde tillföras en fast kader av såväl militärt som tekniskt skolad personal. Likaså anslöt han sig till utredningens förslag att de tekniska befattningarna i övrigt huvudsakligen borde avses för civil personal och tillstyrkte alltså, att huvuddelen av arméingenjörtjänsterna vid förvaltningen ersattes med civila tjänster.

I sitt *betänkande angående vissa personalfrågor m.m. inom den tekniska tjänsten vid flygvapnet* (stencil, september 1959) konstaterade utredningen, att flygförvaltningens arbetsuppgifter i princip var av likartad natur som armétygförvaltningens. Fullgörandet av ämbetsverkets uppgifter fordrade sålunda inte, att vederbörande hade militär eller civilmilitär ställning. Flygförvaltningen — lik-

som armétygförvaltningen — hade dock behov av personal med vissa militära insikter. Utgångspunkterna för avvägningen mellan olika personalkategorier i flygförvaltningen var emellertid delvis artskilda från dem vid armétygförvaltningen. Vid sistnämnda verk hade man bl.a. tillgång till en förhållandevis talrik och tekniskt väl skolad officerskategori under det att inslaget av civilmilitära ingenjörer var relativt svagt. Vid flygförvaltningen var förhållandena i stort sett de motsatta. Utredningen räknade med att behovet av teknisk personal med militära insikter i flygförvaltningen i huvudsak tillgodosågs med militärt skolade ingenjörer och endast till en mindre del med militär personal. Förekomsten av en i tekniskt avseende väl kvalificerad kategori civilmilitära ingenjörer av vilka en stor del meddelades flygförarutbildning medförde, att för flygförvaltningens del behov inte förelåg av en militär personalkategori motsvarande de tekniska stabsofficerarna vid armén. Personal med ifrågavarande insikter borde under sin tjänstgöring i flygförvaltningen bibehålla militär respektive civilmilitär anställningsform. Denna personal måste kunna omplaceras till andra befattningar inom flygvapnet varför det skulle uppstå betydande svårigheter om civil anställningsform tillämpades vid tjänstgöring i förvaltningen. I fråga om de militärt utbildade ingenjörerna kunde i stort sett motsvarande synpunkter anföras. Med hänsyn till det förhållandet att de civilmilitära ingenjörerna redan i stor utsträckning utnyttjades i den centrala förvaltningen borde en ändring av anställningsformen grundas på starka skäl. Några sådana kunde emellertid knappast andragas. Ett avsevärt antal befattningar var inte klart hänförliga till vare sig den civilmilitära eller den civila gruppen. Dessa borde kunna rekryteras med såväl militärt utbildade ingenjörer som annan personal med erforderlig teknisk skolning. Det skulle då måhända ligga närmast till hands att de gjordes till civila. Det fick emellertid förutsättas vara lättare att rekrytera dem med civilmilitär personal om denna kunde bibehålla sin tidigare anställningsform, varför

den lämpligaste lösningen var att befattningarna avsågs för såväl flygingenjörer som civila ingenjörer. Den som erhöll alternativ tjänst borde bibehållas vid sin personalkategori. Flertalet av de ledande tjänsterna vid flygförvaltningen ansåg utredningen borde göras alternativt civilmilitära eller civila.

Departementschefen ansåg sig (statsverkspropositionen 1960, bil. 6) i huvudsak böra biträda utredningens förslag till fördelning av befattningarna vid flygförvaltningen på olika personalkategorier.

I betänkande den 15 december 1961 yttrade sig 1954 års personalkårutredning angående *vissa personalfrågor m.m. inom den tekniska tjänsten vid marinen* (stencil, december 1961). Utredningen föreslog, att kategorin specialingenjörer vid mariningenjörkåren skulle avvecklas. Arbetsuppgifterna i marinförvaltningen var enligt utredningen av samma struktur som i armétyg- och flygförvaltningarna och fullgörandet av desamma förutsatte sålunda inte att vederbörande hade militär eller civilmilitär ställning. Även marinförvaltningen hade emellertid behov av personal med militära insikter. Om kategorin specialingenjörer avvecklades kom vapenavdelningens behov av personal med militära insikter att tillgodoses främst genom officerare. Samtliga de för civilmilitära specialingenjörer avsedda befattningarna inom avdelningen borde omvandlas till civila befattningar. Även de befattningar som avsågs för alternativt civilmilitär eller civil innehavare borde givetvis omvandlas till civila. Beträffande skeppsbyggnadsavdelningen antecknade utredningen att någon för officer avsedd befattning icke ingick i avdelningens organisation och ifrågasatte för sin del ingen ändring i angivet hänseende. Ifråga om befattningar för byråchef och högre föreslog utredningen att flertalet av dem gjordes alternativa.

Departementschefen fann sig i *proposition 1962:88* i huvudsak kunna ansluta sig till utredningens ovannämnda förslag.

Vad slutligen angår intendenturförvaltningen må här erinras om det yttrande som — enligt vad framgår av proposition

1966:109 — avgavs av *militära tjänstgöringsåldersutredningen* över 1960 års intendenturförvaltningsutrednings förslag till organisation av en för försvaret gemensam intendenturkår. Enligt tjänstgöringsåldersutredningen borde intendenturofficerare företrädesvis avses för befattningar, för vilka erfarenheter från regionala och lokala organ samt kunskaper om samtliga försvarsgrenars intendenturtjänst och om de förhållanden varunder denna arbetar vara viktiga. En ökad militär representation inom intendenturverket medförde olika fördelar, bl.a. förbättrad krigsorganisation.

En närmare redogörelse för innehållet i de förslag som avlämnades av 1954 års personalkårutredning och 1960 års intendenturförvaltningsutredning återfinns i bilaga 2:1.

2.1.2 Bakgrunden till utredningsuppdraget

I syfte att mot bakgrunden av tidigare utredningar få underlag för ett val av organisationsform på tygförvaltningsområdet tillkallades 1964 års tygförvaltningsutredning, som avgav betänkandet *Tygförvaltningens centrala organisation* (stencil, 1965:6; SOU 1966:11). Sedermera uppdrogs åt försvarets materieförvaltningsutredning att på grundval av tygförvaltningsutredningens betänkande och under iakttagande av vad som anförts i en inom försvarsdepartementet upprättad promemoria utarbeta och till Kungl. Maj:t inkomma med förslag till organisation och personalstater för ett försvarets materielverk. Till fullgörandet av detta uppdrag avgav utredningen betänkande med förslag rörande organisationen av ett för försvaret gemensamt materielverk (stencil, 1967:13). Enär de angivna betänkanterna ligger till grund för organiserandet av försvarets materielverk, som trädde i funktion den 1 juli 1968, har det syntts personalkategoriutredningen erforderligt att mera fylligt redogöra för vad däri anförts rörande de frågor, som det ankommer på utredningen att närmare undersöka ävensom för de avgivna remissyttrandena.

Under rubriken *Krav på tygförvaltningens*

centrala organisation anlade 1964 års tygförvaltningsutredning synpunkter på den sannolika framtida inriktningen av materielanskaffningen. Utredningen fann, att tygförvaltningens organisation måste innehålla tekniskt, ekonomiskt och militärt utbildad och erfaren personal. Denna skulle vara kompetent att leda och genomföra anskaffning och underhåll m. m. av ett successivt förnyat materielbestånd, vilket torde bli minst lika differentierat och komplicerat som det nuvarande för optimal verkan i den specifika stridsmiljön. Förvaltningen måste ha god kontakt med vederbörlig försvarsgren. I förvaltningen måste finnas tillgång på personal med god kännedom om varje särskild försvarsgrens stridsmiljö och de tekniska miljöer som där förekommer. För de personalkategorier, som representerade stridsmiljökunskap och tekniskt fackkunnande, var det nödvändigt med kunskaper om och lång erfarenhet av den speciella målsättning, som gäller för försvaret, d. v. s. sambandet och avvägningen mellan hög effektivitet i krig jämte hög beredskap och god ekonomi i fred. Detta kunde vinnas på två vägar antingen genom att ge en teknisk vidareutbildning åt officerare med i övrigt goda meriter eller genom att bibringa den civila högskoleutbildade ingenjörpersonalen erforderliga kunskaper om operativa och taktiska förhållanden. Täta personalbyten var olyckliga och kunde i många fall fördrya och försena projekten. När den militära personalen utnyttjades för tekniskt förvaltningsarbete eller för planeringsuppgifter ansågs det nuvarande karriärsystemet som ibland framtvungade ombyte av befattning med 3—4 års intervall oförenligt med kraven på kontinuitet i arbetet.

Tygförvaltningsutredningen framförde några synpunkter på hur kraven på den ledande personalen i en effektiv och ekonomisk förvaltning skulle kunna uppfyllas. Då det gällde stridsmiljökunskandet torde för huvuddelen av materielen officerare som fått sin militära grundutbildning kompletterad med teknisk vidareutbildning eller civilmilitära högskoleingenjörer som tillägnat sig

tillräcklig kännedom om de militära problemen genom förbands- och verkstadstjänst vara de bäst meriterade. En kommendering till förvaltningstjänst borde helst omfatta minst fem år. När det gällde det tekniska fackkunnandet torde civilt utbildad personal inom vissa fack i regel vara mest lämpad, medan för fack vapen även den militära högskoleutbildningen var lämplig. En växling mellan arbetsuppgifter inom förvaltning och industri skulle ofta vara lämplig för båda, men anställningstider på över tioåret år borde eftersträvas. Huvuddelen av förvaltningstjänsterna borde göras till rent civila tjänster. Dessa skulle stå öppna för såväl civil som militär och civilmilitär personal. En officer skulle lämna sin aktiva militära tjänst för att fortsätta en rent civil karriär. Ifråga om den civilmilitära personalen torde dock inte vara nödvändigt att vederbörande formellt övergick till rent civil anställningsform, emedan den långvariga förvaltningstjänst som eftersträvades kunde åstadkommas genom karriär enbart inom förvaltningen. Emellertid ansågs det önskvärt att civilmilitär personal inte tillhörde viss försvarsgren. Detta krav kunde tillgodoses endast genom att en för försvaret gemensam civilmilitär kår organiserades. För den kategori befattningshavare, som speciellt skulle ansvara för att kraven på anpassning till stridsmiljön tillgodosågs, var det lämpligt med växling mellan olika tjänstgöringsplatser. Detta kunde som nu ske genom placering eller kommendering, varför vissa militära befattningar borde inrättas på i princip samma sätt som militärassistentbefattningarna vid försvarets forskningsanstalt.

Ur de remissyttranden som avgavs över tygförvaltningsutredningens betänkande må följande refereras.

Överbefälhavaren ansåg, att organisationen måste innehålla det antal officerare, som fanns i dagsläget. Chefen för armén anförde, att befattningar av typen militärasistenter inte var lämpliga. Karriärsystemet innebar visserligen, att befattningshavare i karriären stannade 3—4 år i befattningen men efter viss kortare tjänstgöring vid för-

band erhöjls högre befattning ofta inom samma verksamhetsgren. Chefen för marinen fann, att utredningens synpunkter på den militära personalens ställning inom förvaltningsverket grundades på påståendet, att tjänstgöringsperioderna var för korta i relation till den tid utveckling och anskaffning av moderna vapensystem erfordrade. Detta ansågs med avseende på marinförvaltningen direkt missvisande. Nuvarande miljökunnande i form av militär sakkunskap på skilda nivåer och i direkt ansvarig ställning i förvaltningsorganisationen måste garanteras. En ställning motsvarande de tidigare assistenterna i t. ex. telestyrelsen kunde under inga förhållanden godtas.

Marinförvaltningen konstaterade att systemet med växeljänst för marinens tekniska officerare visserligen ibland kunde innebära, att lägre befattningshavare byttes efter tre år eller mindre, men om vederbörande tillhörde den kategori officerare, som avsågs för förvaltningstjänst, återkom han snart nog till förvaltningen som detalj- eller sektionschef. Arméförvaltningen framhöll, att redan i dagens läge huvuddelen av förvaltningstjänsterna var rent civila; fördelningen på kategorier var 92 % civila, 6 % militära och 2 % civilmilitära. Vad utredningen anfört om täta ombyten av den militära personalen ansågs icke representativt för arméförvaltningen.

Förslaget att huvuddelen av tjänsterna skulle vara rent civila tillstyrktes av tjänstemännens centralorganisation (TCO-S) och Sveriges akademikers centralorganisation. TCO-S tillstyrkte även förslaget om inrättande av militärassistentbefattningar. Statsverkets ingenjörsförbund ansåg, att till varje befattning borde utses den därför lämpligaste personen på grundval av förtjänst och skicklighet. Att kommandera officerare som chefer för teknisk anskaffningsverksamhet inom förvaltningen som ett led i officerarnas karriär kunde ej anses tillfredsställande. Civila tekniker torde i de flesta fall kunna ges för sina speciella uppgifter fullt tillräckliga stridsmiljökunskaper genom att såsom observatörer få följa militära övningar och fältför-

sök. Den stridsmiljökunskap som erfordrades härutöver förutsattes kunna förmedlas av de föreslagna militärassistenterna. Av stats-tjänstemännens riksförbund framhöjls åter att endast militär personal med högre teknisk utbildning hade tillräcklig utbildning och erfarenhet att representera stridsmiljökunnandet. En omvandling av militära tjänster till civila skulle förändra hela befordrings-systemet för de tekniska stabsofficerarna.

Tygförvaltningsutredningens betänkande anmäjls i *proposition 1966:110*. Frågan om personalens sammansättning berördes inte däri.

Försvarets materieförvaltningsutredning uttalade, att nuvarande förhållanden, som bl. a. innebar att ett begränsat antal tjänster var förbehållna militär eller civilmilitär personal, fick ses mot bakgrunden av behovet att tillförsäkra förvaltningsorganisationen erforderlig sakkunskap för skilda verksamhetsområden. Samma behov förelåg beträffande de civila tjänsterna men den speciella sakkunskapen tillgodosågs inte genom särskild kårtillhörighet utan genom befattningsbeskrivningar o. d. Systemet med olika personalkategorier och anställningsformer hade emellertid bestämda svagheter.

Ur remissyttrandena återges följande.

Chefen för armén ansåg, att en ökning av den kvalificerade militära personalen måste undvikas med hänsyn till personalbehoven i övrigt inom armén. Enligt chefen för flygvapnet skulle materielverkets tillkomst medföra krav på ökade resurser inom flygstaben. Chefen för marinen fann, att en ökad militär bemanning i försvarets materielverk skulle ge en personalreserv för krigsorganisationen. Arméförvaltningen framhöll, att till materielverkets ledande befattningar borde finnas alternativa karriärvägar för olika personalkategorier. Växlingstjänst, ansåg flygförvaltningen, kunde vara lämplig i viss utsträckning som ett led i vidareutbildning. Försvarets intendenturverk underströk vikten av att personalen i verksledningen blev så allsidigt sammansatt, att ledningen av alla de förvaltningsområden som inlemmades i materielverket underlättades.

TCO-S ifrågasatte om icke samtliga tjänster borde vara civila. Härigenom kunde lediga tjänster sökas av såväl civil som civilmilitär och militär personal. Avgörande för tillsättningen blev enbart den sökandes förtjänst och skicklighet, inte vederbörandes kategoritillhörighet. Även försvarets civila tjänstemannaförbund ansåg att befattningarna inom materielverket borde vara civila. Inom försvarets centrala förvaltningar behövdes normalt ingen militär sakkunskap. Den militärtekniska och taktiska bedömningen skedde inom de militära staberna. Även statstjänstemännens riksförbund ägnade personalfrågorna stort intresse. För utnyttjande av personal med militär bakgrund talade bl. a. följande. Officersutbildningen t. o. m. militärhögskolans högre kurser ansågs kvalitativt jämförbar med akademisk utbildning. Den militära personal som erhöll högre utbildning bibragtes bl. a. en ledarutbildning som anpassats för befattningar bl. a. inom materielverket. För att garantera erforderligt miljökunnande måste vissa tjänster avses för officerare med teknisk utbildning eller förvaltningsutbildning. Enligt den mening som uttalades av Sveriges akademikers centralorganisation borde samtliga tjänster göras civila med möjlighet för civilmilitär och militär personal att kvarstå i respektive kårer.

Yttrande avgavs även av militära tjänstgöringsåldersutredningen. Enligt denna kunde frågan om rekrytering av militär och civilmilitär personal till den centrala förvaltningsorganisationen angripas från två principiella utgångspunkter, organisationens egna behov och krigsmaktens (eller statens) samlade behov. Anställningsformen under tjänstgöringen i förvaltningen spelade mindre roll. Utredningen fann det angeläget, att det fortsatta utredningsarbetet rörande materielverkets personalorganisation bedrevs med beaktande av de krav på en ändamålsenlig hushållning med militär och civilmilitär personal som föranlett tjänstgöringsåldersutredningens tillkallande.

Föredragande departementschefen konstaterade i *proposition 1968:107* att materieförvaltningsutredningen inte haft anled-

ning gå närmare in på den betydelsefulla frågan om personalens sammansättning. Problemen var så djupgående att de borde utredas i särskild ordning.

2.2 Organisatorisk bakgrund

2.2.1 Försvarets materielverk

Enligt Kungl. Maj:ts instruktion för försvarets materielverk den 6 juni 1968 är verket central förvaltningsmyndighet för tåg- och intendenturförvaltning vid krigsmakten.

Materielverket leds av en styrelse. Ledamöter av denna är en generaldirektör, som är styrelsens ordförande, och minst sex andra ledamöter, som utses av Kungl. Maj:t. Generaldirektören är chef för verket.

Inom materielverket finns fem huvudenheter — inom verket benämnda huvudavdelningar — nämligen armématerieförvaltningen, marinmaterieförvaltningen, flygmaterieförvaltningen, intendenturmaterieförvaltningen och administrativa avdelningen. Chef för var och en av de förstnämnda fyra förvaltningarna är en militär eller civilmilitär tjänsteman eller en överdirektör. Chef för administrativa avdelningen är en överdirektör.

Huvudavdelningarna är indelade i avdelningar och byråer samt i vissa fall smärre enheter. Enligt Kungl. Maj:ts beslut har materielverkets uppgifter på verkstads- respektive förrådsområdet, vilka tidigare var fördelade på olika enheter, fr. o. m. den 1 juli 1970 koncentrerats till två för verket gemensamma avdelningar, nämligen verkstads- och förrådsavdelningarna. I avvaktan på resultatet av försvarets materielanskaffningsutrednings arbete har avdelningarna tills vidare provisoriskt underställts chefen för administrativa avdelningen respektive chefen för intendenturmaterieförvaltningen. Verket har utarbetat och till Kungl. Maj:t ingett förslag om normalieverksamhetens sammanförande till en gemensam enhet, som i verkets yttrande över materielanskaffningsutredningens betänkande föreslagits bli va-

derställd chefen för administrativa avdelningen.

Organisationen den 1 juli 1971 framgår av bild 2.1.

Den interna verksamheten regleras i en av verket fastställd arbetsordning.

Vissa i instruktionen särskilt angivna ärenden av viktigare och mer omfattande natur avgörs av styrelsen. Ärendena i övrigt avgörs i princip av generaldirektören men med stöd av instruktionens bestämmelser har i arbetsordningen en omfattande delegering av beslutanderätten till underställda chefer ägt rum.

2.2.2 Prop. 1971:124 angående organisation m. m. av försvarets materielverk

Kungl. Maj:t har i prop. 1971:124 tagit ställning till av materielanskaffningsutredningen framlagt förslag till omorganisation av försvarets materielverk.

Verket föreslås i propositionen bestå — under styrelse och verkschef — av fem huvudavdelningar, nämligen huvudavdelningarna för armémateriel, marinmateriel och flygmateriel samt för drifttjänst och administration varjämte skall finnas en enhet för central planering. I samband härmed tas ställning till vissa särskilda frågor. Sålunda föreslås vapenenheten inom huvudavdelningen för flygmateriel svara för allmänna robottekniska frågor samt anskaffning av mera kvalificerad robotmateriel. För funktionerna inköp, underhåll och kontroll föreslås enheter ingå i var och en av de materielanskaffande huvudavdelningarna; vikten av samordning inom dessa områden betonas emellertid starkt. Teleunderhållskontoret föreslås utgå ur organisationen. Av materielanskaffningsutredningen framlagt förslag om att huvuddelen av provningsverksamheten skulle sammanföras till en huvudavdelning för provning biträds inte men departementschefen föreslår, att inom huvudavdelningen för flygmateriel inrättas en provningsenhet med samordningsansvar för materielverkets hela provningsverksamhet.

Departementschefen anser att rationaliseringsvinster kan ernås genom en samordning mellan tyg- och intendenturmaterielanskaffning. Då huvudparten av den intendenturmateriel som anskaffas är avsedd för armén, föreslås en intendenturenhet i princip med samma uppgifter som den nuvarande intendenturmaterieförvaltningen ingå i huvudavdelningen för armémateriel. Undantag görs för nuvarande livsmedelsbyrå som föreslås ingå i huvudavdelning för drifttjänst under benämningen förplägnadsenheten.

I den nya huvudavdelningen för drifttjänst föreslås därutöver ingå enheterna för förråd och verkstad, som anses ha en klar driftfunktion riktad mot regional och lokal instans. Slutligen föreslås biluttagningen ingå i denna huvudavdelning.

Huvudavdelningen för administration motsvarar i huvudsak den nuvarande administrativa avdelningen med några avvikelser. Sålunda inplaceras i avdelningen en för verket gemensam normalieenhet. Från avdelningen bryts ut centralplaneringen och den nuvarande kanslibyråns allmänna enhet, vilka ingår i den nya enheten för central planering.

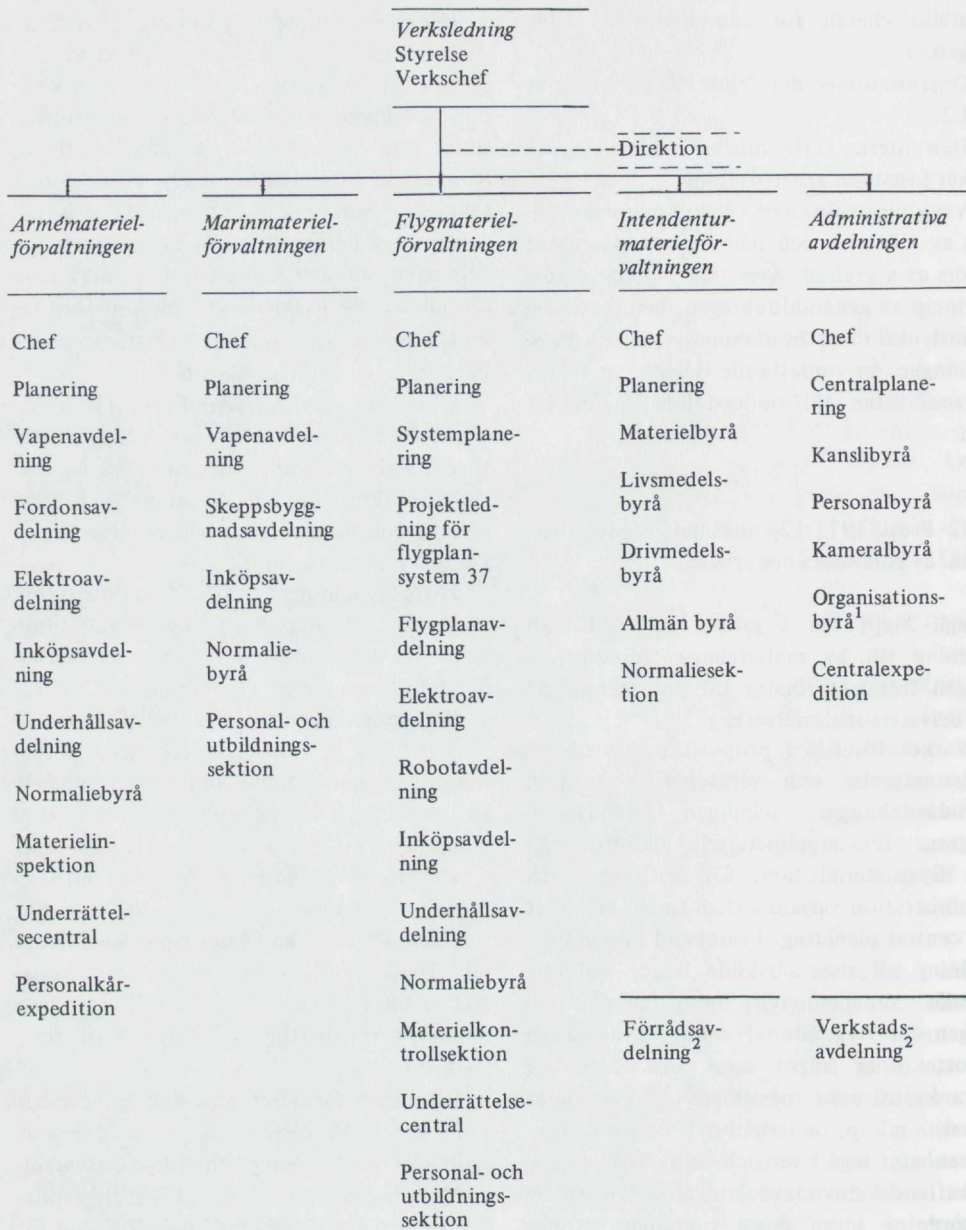
Departementschefen räknar med att omorganisationen kommer att ta relativt lång tid men att den skall kunna påbörjas den 1 juli 1972. Vissa delar av verket föreslås flyttas till annan ort; bl. a. föreslås huvudavdelningen för drifttjänst lokaliseras till Karlstadsområdet.

Riksdagen fattade beslut den 3 december 1971 om FMV organisation i anledning av prop. 1971:124. Enligt förslag i försvarsutskottets betänkande (FÖU 1971:22) beslutades att den föreslagna huvudavdelningen för drifttjänst skulle ingå i organisationen som materielverkets huvudavdelning i Karlstad.

Den nya organisationen av verket framgår av bild 2.2.

2.2.3 Personalkårer (motsv.) inom tyg- och intendenturförvaltningsområdet

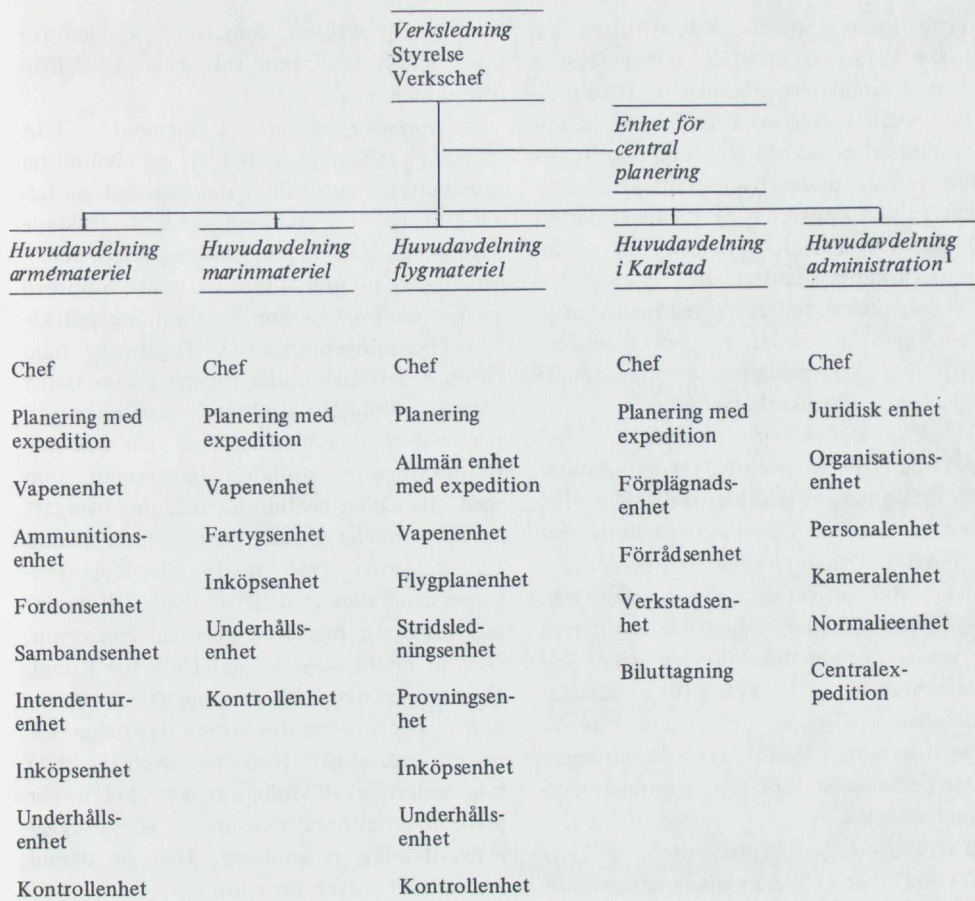
Enligt kap. 3:24 tjänstereglemente för krigsmakten (TjRK) uppdelas fast anställd militär



¹ Till organisationsbyrån är knutna statens transportkontor, materielverkets dataenheter och försvarets klassifikationscentral

² Lyder tillsvidare under chefen för enheten

Bild 2.1 Materielverkets organisation i stort (den 1 juli 1971).



¹ Statens transportkontor är tills vidare knutet till huvudavdelningen

Bild 2.2 FMV organisation enligt riksdagens beslut i anledning av prop. 1971:124

och civilmilitär personal på personalkårer. Vilka dessa är m. m. framgår av bilaga 3:4 till TjRK. Försvarsgrenarnas personalkårer är olika till antal och storlek. På senare år har viss personal sammanförts till för krigsmakten gemensamma kårer. Detta är fallet med bl.a. försvarets intendenturkår.

Till övervägande delen verksamma inom tyg- och intendenturförvaltningsområdena är försvarets intendenturkår, intendenturkåren, (armén), marinintendenturkåren, tekniska stabskåren, fälttygkåren, tygtekniska kåren och mariningenjörkåren samt flygingenjörpersonalen. Härutöver kommer för tyg- och intendenturtjänst ianspråktagen personal

inom flottans personalkårer, kustartilleriets officers- och underofficerskårer samt flygvapnets personalkadror i övrigt.

Militär och civilmilitär personal för tyg- och intendenturförvaltningstjänst i central, regional och lokal instans framgår av bilaga 2:2. I anslutning härtill må om respektive kår nämnas följande.

Försvarets intendenturkår (provisoriskt reglemente TLA 1966, s. 277) är en för krigsmakten gemensam militär personalkår som utgörs av intendenturofficerare på aktiv stat. Riksdagen har i princip beslutat att förvaltare i intendentur- och sjukvårdsförrådstjänst och i kassatjänst skall ingå i

försvarets intendenturkår samt att utredning skall ske genom överbefälhavarens försorg hur försvarsgrenarnas intendenturofficerare i reserven skall kunna sammanföras till kåren och utbildningen anordnas. Intendenturkårchefen utövar under överbefälhavaren ledningen av och uppsikten över kåren. Han är som chef för intendenturkåren och marinintendenturkåren underställd chefen för armén respektive chefen för marinen. Enligt överbefälhavarens order är han dessutom ansvarig för krigsplacering av flygvapnets officerare i intendenturbefattning.

Tekniska stabskåren (reglemente TKG 301/710023) är en personalkår som tillhör armén och omfattar tekniska stabsofficerare. Till kåren hör sådan personal på aktiv stat som innehar tjänster, vilka är avsedda för tekniska stabsofficerare. Vid avgång från aktiv tjänst ingår personalen i fälttygkårens eller annan personalkårs reserv. Chef för tekniska stabskåren är chefen för armématerieförvaltningen eller, om denne inte är militär tjänsteman, den till tjänsteställningen främste tekniske stabsofficeraren inom försvarets materielverk.

Fälttygkåren (reglemente TKG 301/710023) är en personalkår som tillhör armén och omfattar tygofficerare och tygunderofficerare på aktiv stat. Till kåren hör också personal i kårens reserv och sådan personal på arméns reservstat som är placerad vid kåren. Personalkårchefen är underställd chefen för armén.

Tygtekniska kåren (reglemente TLA 1962 s. 191 med ändr.) utgör en armén tillhörande civilmilitär personalkår, omfattande för tygförvaltningstjänst avsedda ingenjörer (arméingenjörer och armédirektörer), tyghantverkare, förste tyghantverkare och förste tygverkmästare (mästarpersonal) samt biträdande armétekniker, armétekniker och förste armétekniker (teknikerpersonal). Till tygtekniska kåren hör personal på aktiv stat utgörande förutom arméöverdirektören innehavare av beställningar, som för kåren uppförts på personalförteckning för armén. Till kåren hör dessutom personal i tygtekniska kårens reserv. Chef för tygtekniska kåren är

arméöverdirektören, som tillika är chef för underhållsavdelningen vid armématerieförvaltningen.

Mariningenjörkåren (reglemente TSA 1962 s. 101 med ändr.) är en civilmilitär personalkår, som tillhör marinen och omfattar för tjänst i marinen särskilt utbildade ingenjörer. Mariningenjörkårens aktiva personal utgörs av innehavare av tjänst, uppförd på personalförteckning för mariningenjörkåren (mariningenjörtjänst). Dessutom hänförs dit dels civilmilitär innehavare av tjänst som är avsedd för alternativt mariningenjörpersonal eller civil tjänsteman dels ock mariningenjörkåren tillhörig tjänsteman, som med bibehållen civilmilitär ställning övergått att vara innehavare av tjänst som är avsedd för alternativt armé-, marin- eller flygingenjörpersonal eller civil tjänsteman. Till mariningenjörkåren hör även personal i reserven. Genom beslut den 28 maj 1968 har Kungl. Maj:t föreskrivit, att de uppgifter som ankom på marinöverdirektören (tjänsten för marinöverdirektör förd på övergångsstat) tills vidare skall fullgöras av chefen för marinmaterieförvaltningens skeppsbygnadsavdelning personligen. Han är därvid underställd chefen för marinen.

Chefen för *flottans personalkårer* är tillika chef för marinstabens sektion 3. Chefen för *kustartilleriets officers- och underofficerskårer* är tillika chef för sektion 4 i marin staben. Båda personalkårcheferna är i denna egenskap underställda chefen för marinen.

För *flygingenjörer* m. fl. vid flygvapnet finns ingen personalkår i formell mening. Personalchef är chefen för flygvapnet. Genom ämbetskrivelse den 23 januari 1970 har en teknisk direktör vid materielverket och flygdirektör av 1. graden personligen ålagts att fr. o. m. den 1 februari 1970 och tills vidare inom flygstaben biträda med handläggning av ärenden som rör flygingenjörer och teknisk utbildning av viss civilmilitär personal vid flygvapnet m. m.

Kungl. Maj:t har utfärdat gemensamma bestämmelser för personalkårchef vid armén och marinen (TLA 1964 s. 51, TSA 1964 s. 51).

Enligt dessa bestämmelser åligger personalkårchef vid armén och marinen bl. a. att

- skaffa sig personalkännedom för bedömning av duglighet och användbarhet,
- avge förslag och yttrande i personaladministrativa ärenden som skall avgöras av Kungl. Maj:t, överbefälhavaren eller försvarsgrenschef,
- själv avgöra sådana personaladministrativa ärenden samt kommendering till utbildningsanstalter och utbildningskurser i övrigt som enligt gällande bestämmelser ankommer på honom,
- avgöra ärende eller viss grupp av ärenden som berör kåren och som försvarsgrenschef överlämnar till honom,
- enligt försvarsgrenschefs bestämmande inspektera utbildningen av personal, som tillhör eller avses skola antas i kåren.

Bestämmelserna gäller i tillämpliga delar för av utredningen berörda personalkårer (motsv.), dock ej för flygstabens personalavdelning och ej heller för personal- och utbildningssektionen vid flygmaterieförvaltningen.

För vissa kårer gäller härutöver särskilda bestämmelser. Dessa ålägger i regel kårchefen att i mån av tillgång till medel anordna utbildning och övningar för kårens personal samt att följa utvecklingen inom berört verksamhetsområde och utarbeta för utbildning erforderliga läroböcker, reglementen o. s. v.

2.3 Förvaltning av tyg- och intendenturmateriel i fred

De krav som ställs på den centrala materieförvaltningen har angetts av såväl 1964 års tygförvaltningsutredning som försvarets materieförvaltningsutredning. Dessa utredningars kravanalyser har i sina väsentligaste avsnitt godtagits av berörda myndigheter och organisationer. För försvarets materielanskaffningsutredning har det ej heller synts att några mera vägande invändningar kan göras mot nämnda analyser. Då det är dessa krav som konstituerar behovet av personal med olika kunskaper och erfarenheter inom försvarets materielverk, anser personalkate-

goriutredningen en redovisning av desamma vara motiverad.

Enligt försvarets materieförvaltningsutredning skall materielverket bl. a.

- under Kungl. Maj:t som central förvaltningsmyndighet i tekniskt och ekonomiskt hänseende ansvara för anskaffning, underhåll och förrådshållning av krigsmaktens förmödenheter samt genomföra härför erforderlig kontroll,
- följa den tekniska utvecklingen, bearbeta insamlat material samt tillhandahålla totalförsvarets myndigheter upplysningar i detta hänseende,
- förse krigsmaktens förband med den materiel de behöver till lägsta möjliga kostnad med hänsyn till avsedd effekt och räknat för hela livslängden,
- inom sitt ämbetsområde skapa och vidmakthålla de resurser för underhåll och förrådshållning, som erfordras för krigsmaktens materiella beredskap och ut hållighet i krig,
- tillgodose Kungl. Maj:ts, överbefälhavarens och försvarsgrenschefernas behov av en enhetlig och översiktlig men tillräckligt detaljerad redovisning av de teknisk-ekonomiska förhållanden, som erfordras för dessa myndigheters överväganden och uppföljning,
- anpassa verksamheten till de krav på ett nära och kontinuerligt samarbete på alla ansvarsnivåer – särskilt med försvarsgrensstaberna och försvarsstaben – som speciellt förbandsproduktion och krigsförberedelsearbetet ställer,
- gentemot den regionala och lokala organisationen utöva ledning enligt så enhetliga principer som möjligt och på ett sätt, som är väl samordnat med överbefälhavarens planläggning för operationernas förande och försvarsgrenschefernas planer för förbandsproduktion,
- gentemot industrin uppträda som ”kompetent köpare”,
- på ett effektivt och smidigt sätt tillgodose de centrala stabernas, försvarets forskningsanstalts och industrins behov av kontakter för ett meningsfullt samarbete.

I anslutning härtill har materielanskaffningsutredningen anfört bl. a. följande rörande materieförvaltningens roll i försvarets verksamhet.

Materieförvaltningsverksamheten utgör en del av förbandsproduktionen. Anskaffning och underhåll av materiel, anställning och utbildning av fast personal, utbildning av värnpliktiga, samtrimning av förband, krigs- och mobiliseringsförberedelser, befästningsarbeten m. m. utgör en sammanhängande verksamhet. Alla de olika delarna måste vara nära samordnade och avvägda mot varandra. Förbandsproduktionen styrs ytterst av statsmakternas säkerhetspolitiska avvägningar samt av överbefälhavarens operativa planläggning. Överbefälhavarens direktiv för det operativa krigsförberedelsearbetet är utgångspunkten för all verksamhet rörande mobilisering, utbildning, taktik, organisation, utrustning och personal. Det direkta ansvaret för förbandsproduktionen åvilar försvarsgrenscheferna, med vilka ett kontinuerligt samarbete måste äga rum.

Staberna styr inriktningen av materielanskaffningen. Värderingen av olika vapensystem är huvudsakligen en angelägenhet för staberna men materielverket medverkar främst med kompletterande uppgifter. När man genom det gemensamma förberedelsearbetet på stabs- och förvaltningssidan nått fram till målsättning för ett visst vapensystem och anskaffning är aktuell, har materielverket ansvar för genomförandet. Detta innebär i regel, att utveckling, konstruktion och tillverkning genomförs vid industrin. Verket skall härvid ha tillräcklig kompetens för att leda anskaffningen så att målsättningarna nås på mest ekonomiska vis utan att säkerheten eftersätts och så att ett minimum av dubbelarbete förekommer mellan industrin och materielverket.

När materielen levereras, tas den om hand av regionala och lokala myndigheter. Materielverkets verksamhet i detta sammanhang utgörs dels av förberedelser för drift, underhåll och förrådsställning i samband med anskaffningen, dels av den förvaltningsmässiga (fackmässiga) ledningen av denna verk-

samhet. Det är väsentligt att verket håller kontakt med materielen under hela dess livstid. Genom samarbete med regionala myndigheter och förband tillförs verket erfarenheter från materielen i tjänst.

2.4 Förvaltning av tyg- och intendenturmateriel i krig

Personaluppsättningen vid materielverket är strukturerad och dimensionerad med hänsyn till att verket i första hand skall fungera i fred.

De uppgifter som kommer att åvila verket i krig är till väsentliga delar annorlunda än dem som skall fullgöras i fred. Följande exempel på huvudfunktioner i krig kan anges: ledning, lägesuppföljning, rapportering, fackkunnig bedömning av materielläget, krigsanskaffning, krigsunderhåll, verkstads-tjänst, förrådsverksamhet, dataverksamhet, personaltjänst, organisation, uppsättande av stödförband m. m. Dessa m. fl. funktioner bedöms erforderliga i verkets krigsorganisation för stöd åt den operativa ledningen, för vidmakthållande av resurser i krig samt för vissa egna behov. En jämförelse mellan dessa funktioner och fredsfunktionerna visar en uppgiftsförskjutning från anskaffningsverksamhet i fred emot stabs- och vidmakthållande verksamhet i krig.

Uppgiftsförskjutningen innebär att betydelsen av vissa av fredsorganisationens enheter vid övergång till krigsorganisation kommer att minska eller upphöra medan andra enheter kommer att öka i vikt. Tillkommande uppgifter kan även ställa krav på att nya organisationsenheter bildas.

Från effektivitetssynpunkt och med hänsyn till beredskapskrav är det angeläget att krigsorganisationen i största möjliga utsträckning bygger på fredsorganisationen. Ett flertal uppgifter i krigsorganisationen löses bäst av personal som i sin dagliga gärning i fredsorganisationen vunnit erfarenheter och rutin. Även om personalförändringar av olika skäl blir nödvändiga är det emellertid angeläget att de fredstida organi-

sationsenheter, som skall fortsätta sin verksamhet vid mobilisering och i krig, vid övergång till krigsorganisation bibehålls med en till uppgifterna avpassad personaluppsättning.

Utredning pågår inom materielverket i syfte att ta fram principerna för en lämplig krigsorganisation.

3.1 Utgångspunkter

3.1.1 Uppdragets omfattning

Personalkategoriutredningen har bedömt att det vore värdefullt om principerna för personalsammansättningen i materielverket kunde finnas tillgängliga då underlag skall utarbetas för huvuddelen av de förhandlingar som måste föregå de nu aktuella omorganisatio- nerna av verket. Med hänsyn härtill och till att utredningens arbete i första hand bör ta sikte på att ange principerna för personal- sammansättningen i central instans har följande uppdelning i stort av arbetet skett:

- *delbetänkande 1*: principer för personal- sammansättningen i försvarets materiel- verk, vissa personalkategori- och kårfrå- gor, personalkåradministration,
- *delbetänkande 2*: en fördjupning av utred- ningen avseende personalsammansätt- ningen i försvarets materielverk, behand- ling av personalsammansättning m. m. regionalt och lokalt samt vissa personal- kårfrågor.

Vid behandlingen av personalsammansätt- ningen i försvarets materielverk måste i varierande utsträckning hänsyn tas till för- hållanden regionalt och lokalt. I vissa fall, då så måste ske i mera betydande grad, har hela den aktuella frågan tagits med redan i delbetänkande 1.

3.1.2 Arbetsmetodik m. m.

För att lösa sina uppgifter måste PKU studera

- hur verksamheten bedrivs i nuvarande organisation,
- de erfarenheter förvaltningspersonalen har av nuvarande personalsammansättning m. m.,
- de erfarenheter beträffande materielver- kets personal som finns vid staber, andra myndigheter och industrin samt
- andra förhållanden av betydelse – såsom framgår av direktiven – bl. a. resultatet av MTU arbete, nya planerings- och ekono- misystemets inverkan, m. m.

Utredningsarbetet inleddes därför med en omfattande kartläggning av nuvarande för- hållanden. För denna verksamhet krävdes en stor insats från materielverkets sida.

Utan att avvakta detaljresultat av igång- satta undersökningar fördes inom utred- ningen ett principersonemang kring alternati- va lösningar av personalsammansättningen.

På grundval av bl. a. de befattningsbe- skrivningar som materielverket framtagit för all personal genomfördes i samarbete med byråcheferna (motsv.) i verket en definiering av kraven på kunskaper och erfarenheter för alla tjänster i lägst lönegrad A 23 och för ett betydande antal tjänster därunder. Detta underlag utnyttjades för analyser av perso- nalsammansättningsproblemen.

Lednings- funktion	Ledning av verksamhetsområdet				
	Anskaff- ning av förnöden- heter	Underhåll och drift av förnöden- heter	Förråds- hållning av för- nödenhe- ter	Förpläg- nads- tjänst	Verk- stads- tjänst
Produktions- funktioner					
Stödfunk- tioner	Underrättelsetjänst Säkerhetstjänst Personaladministration Expeditionsverksamhet Intendentsverksamhet		Publikationstjänst Kameral verksamhet Juridisk verksamhet Rationalisering m.m.		

Bild 3.1 Uppdelning av verksamhetsområdet "Materieförsörjning". Bilden hämtad ur "Allmänna grunder för rationaliseringsverksamheten i försvaret," FRI 162 (30) 13.2.1970.

Den slutliga utformningen av principerna för personalsammansättningen i materielverket borde enligt utredningens uppfattning anstå tills propositionen med anledning av UMA förslag avgetts. Principerna borde utformas så att de kunna äga giltighet åtminstone över en perspektivplanepperiod, d. v. s. 15 år.

3.1.3 Precisering av utredningens uppgift

Utredningens arbete är avgränsat till tyg- och intendenturförvaltningsområdena. Utredningen har utgått ifrån att hit skall hänföras personal med lednings-, produktions- och stödfunktioner inom berörda områden. Detta innebär att all personal i materielverket skall omfattas av utredningens delbetänkande 1. Omfånget åskådliggörs i bild 3.1. Av denna framgår bl. a. att ett antal stödfunktioner anses ingå i tyg- och intendenturförvaltning i den mån verksamheten bedrivs inom materielverket. Detta innebär emellertid att utredningen vid behandling av denna personals utbildning, befordran m. m. även måste beakta förhållanden utom materielverket. Dessa frågor behandlas dock först i delbetänkande 2.

Enligt direktiven kan den nu aktuella översynen

"inte begränsas enbart till frågan om den kategori-mässiga uppbyggnaden av olika personaluppsättningar utifrån vissa kriterier av typbehov av personal med olika utbildning, erfarenhet etc. Den måste också tillgodose såväl krigs- som fredsorganisationens krav."

Utredningen konstaterar att den inte skall undersöka det antalsmässiga behovet av tjänstemän inom de aktuella funktionerna i krigs- och fredsorganisationen. Detta är organisatoriska frågor som inte åvilar utredningen. Utredningen skall däremot föreslå sådana "principer för utnyttjande av olika personalkategorier" att personalsammansättningen i materielverket kommer att tillgodose både krigs- och fredsorganisationens krav.

En undersökning av vilken personalsammansättning som krävs för att materielverket skall kunna fylla sin uppgift i fred och krig kan i princip göras på två sätt: antingen kan man utgå från ett definierat krigsorganisatoriskt personalbehov och anpassa fredsorganisationens personalbehov till detta eller kan man angripa problemet motsatt väg. Materielverkets krigsuppgift ställer krav på en relativt omfattande krigsorganisation som i princip bör vara uppbyggd så att bl. a. mobiliseringen blir så smidig som möjligt.

Från denna utgångspunkt vore det naturligt att definiera behoven av kunskap och erfarenhet för att beklåda krigsorganisationens tjänster och därefter undersöka hur den personal som denna organisation kräver bäst skall kunna utnyttjas i fredsorganisationen. Utredningen har emellertid valt att utgå från den faktiskt existerande fredsorganisationen bl. a. därför att, som nämnts i avsnitt 2.4., personaluppsättningen är strukturerad och dimensionerad med hänsyn till att verket i första hand skall fungera i fred. I princip bör emellertid båda vägarna, om kraven är rätt formulerade, leda till samma lösningar.

3.1.4 Vissa begreppsbestämningar

Vissa av utredningen använda begrepp och förkortningar redovisas i bilaga 3:1. Nedan skall endast diskuteras innebörden av två grundläggande begrepp, nämligen personalkategori och miljökunskande.

Personalkategori

Enligt vedertaget språkbruk finns inom krigsmakten tre personalkategorier, nämligen militär, civilmilitär och civil personal. "Några klara och entydiga definitioner av kategorierna finns således inte. Genom att personal med civilmilitär status har uppräknats i TjRK klagörs dock delvis indirekt kategori-tillhörighet för krigsmaktens personal. Ej uppräknad personal är således antingen militär eller civil" (SOU 1967:15, Tjänsteställning inom krigsmakten, betänkande avgivet av tjänsteställningsutredningen, TSU). Indelningen i stort av kategorierna framgår av bild 3.2 (TSU s. 19).

TSU anger vidare på sidorna 184–185:

"Kategoriindelning av krigsmaktens personal kan ske efter olika grunder. Den huvudsakliga grunden till gällande indelning i militär, civilmilitär och civil personal — — — anges i brottsbalken 21:20 § vara "behovet av befälsföring och övriga tjänstgöringsförhållanden". Det torde dock vara otvivelaktigt att även andra faktorer, som t. ex. lönepolitiska, har spelat en roll vid tillkomsten av de olika kategorierna. En kategoriindelning kan självfallet göras efter åtskilliga andra grunder som t. ex. efter anställnings(utnyttjande-)form i fast anställd, värnpliktig, krigsfrivillig och tjänstepliktig personal

m. fl., efter kön i manlig och kvinnlig personal eller efter befälsställning i befäl och meniga.

Utredningen anser det troligt att man i framtiden liksom f. n. måste räkna med vissa generella inskränkningar i befälsrätten med hänsyn till att skilda personalgrupper på grund av sin utbildning är i olika grad skickade att föra befäl. Från de synpunkter utredningen har att företräda torde därför finnas ett behov av kategoriindelning på grundval av *befälstens omfattning*. — — —

Som utredningen har redovisat i kapitel 2 kan befälsrätten sägas vara av två olika typer, *dels* den befälsrätt som tillkommer chef (förmän) över underlydande, *dels* den befälsrätt som tillkommer annan än chef. Den förra typen är i regel oinskränkt, i den senare kan vissa begränsningar ske.

I modern krigföring har stridshandlingarna bl. a. en sådan utbredd omfattning och ett så snabbt förlopp att alla som placeras i befäls(förmans-)positioner principiellt borde ges sådan utbildning att de vid behov kan ingripa i ledningen utan hänsyn till deras eventuella inriktning på fackområden. Hittills har det emellertid inte varit möjligt att utifrån sådana principer med hänsyn till de sammantaget sett begränsade resurserna ge all här aktuell personal erforderlig befälsutbildning. Begränsningar i utbildningen har blivit nödvändiga. Mot bakgrund av främst krigsuppgifternas art och den faktiska omfattningen av befälsutbildningen för skilda befattningsgrupper kan därför befälsrättens omfattning — vilket i princip sker i gällande ordning — indelas i tre "grader".

En praktiskt taget *oinskränkt befälsrätt* förekommer för personal i befattningar med vilka följer ansvar för förbands och avdelningars operativa och taktiska ledning, d. v. s. för huvuddelen av den kategori som i gällande ordning kallas militär personal. Oinskränkt befälsrätt innebär härvid att förutom chefs befälsrätt över underlydande har vederbörande även skyldighet och rätt att då befälsförhållanden inte har reglerats på eget initiativ ta befäl över icke underställda krigsmän oavsett deras kategori-tillhörighet. Sådan personal bibringas fullständig militär befälsutbildning.

En *starkt begränsad befälsrätt* finns för personal som placeras i befattningar med hänsyn uteslutande till kvalifikationer inom speciella fackområden. Befattningshavaren får utöva befäl principiellt endast som chef (förmän) över underlydande personal ur det egna fackområdet (d. v. s. som arbetsledare inom den egna arbetsenheten). Eftersom denna personal, som i gällande ordning betecknas som civil personal, inte bibringas någon militär befälsutbildning, kan den inte ges rätt och skyldighet att ta befäl över personal utanför den egna arbetsenheten eller det egna fackområdet.

Mellan de båda ytterligheterna finns en kategori av personal — i gällande ordning kallad civilmilitär personal — som är specialister inom vissa fackområden men som dessutom avses bestrida befattningar i krigsorganisationen som bl. a. chefer för specialenheter i vilka fast eller tillfälligt ingår militära enheter för t. ex. skydds-, bevaknings-, transport- eller t. o. m. stridsuppgifter. Denna personal ges en i jämförelse med militär personal *något begränsad*

<p>Fast anställd personal Stampersonal Reservpersonal</p>		<p>Civila tjänstemän m.fl.</p>
	<p>Värnpliktig personal och krigsfrivillig personal</p>	
		<p>Civildövsvarspliktig personal och tjänstepliktig personal som tas i anspråk för tjänstgöring vid krigsmakten</p>
<p>Hemvärnspersonal (Driftvärnspersonal)</p>		<p>Försvarets reservsjuksköterskepersonal, frivilligt tjänstgörande underårig personal och tjänstgörande medlem av frivillig försvarsorganisation</p>

Bild 3.2 Personalkategoriernas indelning i stort.

befälsrätt omfattande dels chefs befälsrätt över underställd personal även utanför det egna fackområdet, dels rätt och skyldighet att ta befäl över icke underställd personal dock huvudsakligen begränsad till det egna fackområdet. Av denna anledning krävs att personalen genomgår viss militär befälsutbildning.

Redovisade tre "grader" av inskränkningar i befälsrättens omfattning är de som enligt utredningens mening bör tillämpas i gällande ordning som grund för personalens kategoriindelning.

Personalkategoriutredningen delar den uppfattning om bakgrunden till och behovet av indelning som ovanstående citat ger uttryck för. Utredningen vill dock fästa uppmärksamheten på att en indelning av personalen efter behovet av kunskap om och

erfarenhet av civil och militär verksamhet för att lösa arbetsuppgifterna i krig leder till i princip liknande resultat. Sålunda kan för en viss befattning ställas krav på militära fackkunskaper och erfarenheter av att föra förband medan kraven på civila kunskaper är begränsade. Kraven på befattningen tillgodoses då bäst av personal med gedigen militär utbildning. Å andra sidan kan civila fackkunskaper och erfarenheter vara avgörande för val av innehavare av viss befattning. Om behov därjämte föreligger av begränsad militär kunskap och erfarenhet tillgodoses dessa bäst av civilmilitär personal.

Personalkategoriutredningen vill med dessa exempel endast visa att från utredningens

synpunkt *personalsammansättningen av en enhet skall avgöras med utgångspunkt i arten och omfattningen av de kunskaper och erfarenheter som krävs för arbetsuppgifternas utövande. Om tjänsterna skall förbehållas personal med militär, civilmilitär eller civil ställning blir främst en konsekvens av dessa krav tillgodoseende, även om andra faktorer också är viktiga och måste beaktas.*

Bl. a. utifrån den grund som ovanstående citat ur TSU ger har personalkategoriutredningen för sin del definierat begreppet civilmilitär personal på följande sätt:

civilmilitär personal—för visst verksamhetsområde specialutbildad personal som avses bestrida befattningar i krigsorganisationen vilka är förenade med oinskränkt befälsrätt inom verksamhetsområdet, i övrigt med befälsrätt som begränsas till underställd personal.

Miljökunnande

I de flesta resonemang, uttalanden etc., som berört kompetenskrav för materielverkets personal, har begreppen miljökunskap, miljökännedom, miljöerfarenhet och liknande uttryck förekommit. De har därvid i allmänhet utnyttjats som sammanfattande beteckning på de kunskaper som erhålls genom militära och civilmilitära utbildningsvägar och praktiska erfarenheter från staber och förband (verkstäder).

Under arbetet med definieringen av befattningarna i materielverket (jfr avsnitt 11.2) har utredningen kunnat konstatera att innebörden i ovannämnda begrepp *tolkas olika* och framför allt att behovet av miljökunnande uppenbarligen *värderas olika* av skilda uppgiftslämnare. Dessas bakgrund, prioriteringen av andra kompetenskrav samt att kraven angetts i termer som inte alltid varit helt tillämpbara kan vara orsaker härtill.

En närmare analys av begreppen har redan av dessa skäl varit nödvändig för att möjliggöra en tolkning av materialet. Vidare erfordras en noggrannare definition för ett studium av vilka möjligheter som står till buds för att tillgodose behovet av olika miljökunnande.

En uppdelning av begreppet miljökunnande kan göras på flera sätt, men skarpa avgränsningar är naturligen svåra att erhålla. Med hänsyn till en fortsatt användning av begreppet bör både användningsområdenas karaktär, utbildningsformer m. m. beaktas. Mot denna bakgrund har utredningen funnit att följande fyra huvudtyper av miljökunnande bör användas när behov av precisering föreligger:

— *allmänmilitärt kunnande*: kunskaper om krigsmaktens organisation och funktioner i krig och fred samt om ledning, planering och bedrivande av verksamheten i krig och fred, utbildning etc.

— *användningsmässigt kunnande*: kunskaper om de praktiska förhållanden som är väsentliga för materielens utformning.

Exempelvis kan nämnas kunskaper om klimatiska förhållanden, vibrationer och skakningar, hanteringsmöjligheter, krav som kan ställas på den användande personalen, skyddskrav, beredskapskrav, tidsförhållanden etc.

— *taktiskt-tekniskt kunnande*: kunskaper om materielens tekniska funktion och prestanda med avseende på de taktiska användningssätten liksom kunskaper om dessa.

Detta bör hållas avskilt från ett rent tekniskt kunnande om materielens funktionsprinciper och detaljerade konstruktion, vilket i allmänhet kräver grundläggande matematiska, naturvetenskapliga och tekniska kunskaper.

— *underhållstekniskt kunnande*: kunskaper om organisation, arbetsförhållanden, resurser och metoder för materielens underhåll samt om de speciella krav som underhåll och drift i fred och krig ställer på materielen.

Allmänmilitärt kunnande kommer enligt utredningens uppfattning främst till användning i planeringsfunktioner. Behovet varierar starkt mellan olika organisationsenheter, främst beroende på formerna för samverkan med lokala och regionala organ. Allmänna kunskaper, specifika för respektive försvarsgren, är önskvärda på alla nivåer.

Taktiskt-tekniskt kunnande är väsentligt i alla funktioner som har att leda och bereda verksamhet under studie- och typutvecklingsfaserna. Kraven på kunskaperna är störst i verksamhet förknippad med komplicerad materiel och komplexa materielsystem, eftersom konsekvenserna av olika egenskapskrav där är svårast att överblicka.

Det *användningsmässiga kunnandet* är, liksom det *underhållstekniska*, väsentligt när det gäller att i anskaffningsverksamheten fastställa den detaljerade utformningen av och egenskaperna hos materielen. Det användningsmässiga och underhållstekniska kunnandet är självfallet nödvändigt även eljest inom organisationsenheter med underhållsfunktioner.

Utredningen bedömer att med miljökunskunde avses antingen allmänmilitärt kunnande eller allmänmilitärt kunnande jämte endera/flera av de övriga huvudtyperna. Vid överväganden avseende behov av kunnande måste hänsyn även tas till i vilken grad behoven skall tillgodoses. Inom varje huvudtyp kan nämligen urskiljas hela skalan av krav på – från ett grundligt till ett blott relativt ytligt – kunnande.

3.2 Utredningsplan

3.2.1 Plan i stort

Med de utgångspunkter och den prioritering som redovisats ovan utkristalliserades i bild 3.3 illustrerad plan i stort för utredningens verksamhet.

Som framhållits i avsnitt 3.1.1 har utredningen ansett att principerna för personalsammansättningen i central instans borde finnas tillgängliga vid utarbetande av underlaget för förhandlingarna inför omorganisationen av materielverket. Därmed låstes tidpunkten i stort för 1. delbetänkandet.

Å andra sidan har utredningen varit beroende av UMA förslag och av propositionen med anledning av detta förslag. Tiden för slutförandet av arbetet med 1. betänkandet har därmed begränsats. Med anledning härav

måste vissa följdfrågor av de grundläggande principerna för personalsammansättningen i materielverket, t. ex. rekrytering, utbildning, befordran m. m., hänskjutas till delbetänkande 2.

3.2.2 Arbetsplan för delbetänkande 1

Följande större arbetsuppgifter måste lösas inför delbetänkande 1:

- kartläggning av tjänster i materielverket, bl. a. innebärande att tjänsterna måste definieras med avseende på behoven av kunskap och erfarenhet,
- framtagning av statistik som visar materielverkets sammansättning, personalens utbildning m. m.,
- studium av olika möjligheter till principlösningar för personalsammansättning och val av slutligt förslag till lösning,
- insamlande och bearbetning av erfarenheter dels från materielverkets personal, dels från ”de tunga” myndigheter, med vilka verket samarbetar,
- kartläggning av krigsorganisationens behov av militär och civilmilitär personal inom aktuella funktioner,
- framtagning av ett exempel på personalsammansättning i materielverket med tillämpning av utredningens principer,
- utredning av konsekvenserna för personalsammansättningen av försvarets planerings- och ekonomisystem samt av resultatet av militära tjänstgöringsåldersutredningen.

Arbetsplan för det sista årets arbete inför delbetänkande 1 fick med dessa utgångspunkter och mot bakgrund av tidigare utfört arbete den utformning som bild 3.4 visar.

3.2.3 Organisation av utredningsarbetet

Den kartläggning av verksamheten centralt, regionalt och lokalt inom tyg- och intendenturförvaltningen som pågick 1969–70 genomfördes av de sakkunniga och ett fåtal, huvudsakligen deltidstjänstgörande, exper-

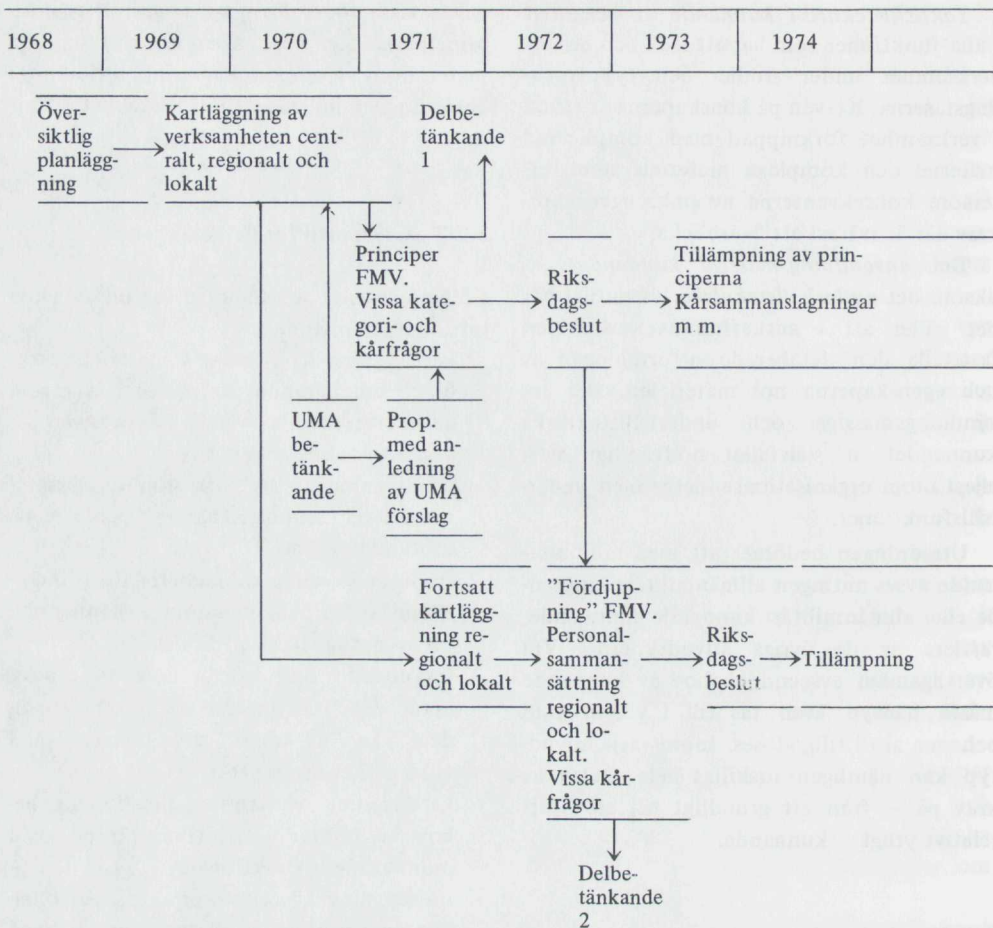


Bild 3.3 Plan i stort för PKU verksamhet

ter. Under denna tid studerades jämväl ett antal grundläggande frågor. Sedan materielanskaffningsutredningen avgett sitt betänkande på senhösten 1970 kunde arbetet intensifieras, varvid en heltids- och ytterligare åtta deltidsexperter efterhand tillfördes utredningen.

De ursprungliga experterna tillkallades såsom kategoriexperter. I samband med att behovet att definiera materielverkets tjänster aktualiserades tillfördes utredningen en expert från varje huvudavdelning för att i första hand göra definieringsarbetet. Kategoriexperterna kom därvid att bilda ledningsorgan med uppgift att bl. a. samordna arbetet.

Därigenom och genom den valda arbetsmetoden torde definieringsarbetet ha blivit objektivt genomfört så långt detta varit möjligt.

3.3 Faktainsamling

3.3.1 Underlag från försvarets materielverk

I en gemensam skrivelse den 19 november 1968 hemställde PKU och materielanskaffningsutredningen om underlag från materielverket för utredningarnas arbete. Underlaget skulle främst utgöras av en redovisning av nuvarande anskaffnings- och underhållsverk-

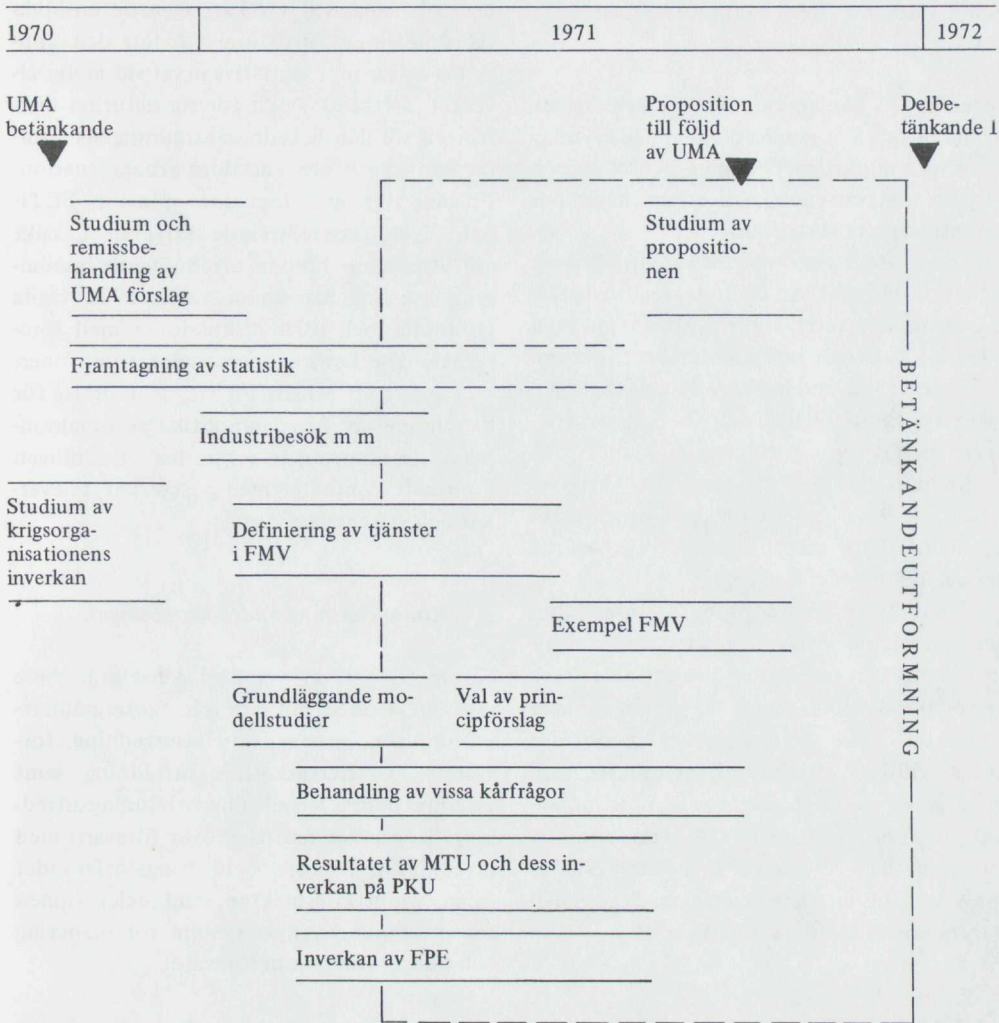


Bild 3.4 Arbetsplan för delbetänkande 1

samhet samt av arbetsfördelningen mellan materielverket och utomstående organ. Vidare skulle tas fram befattningsbeskrivningar för all personal, ett behov som tidigare jämväl aktualiserats av statens avtalsverk.

Parallellt med kartlägningsarbetet anordnade materielverket en serie orienteringar för UMA och PKU avseende verksamheten inom verket.

Hösten 1969 begärde utredningen materielverkets medverkan att ta fram viss statistik för att belysa verkets personalsammansättning i olika avseenden. Denna statistik

sågs delvis över i början av 1971 och redovisas i utredningens kap. 8 och 9.

Under 1. halvåret 1970 genomfördes en omfattande intervjuserie med personal ur materielverket tillhörande olika kategorier och nivåer. Syftet var att fånga in personalens syn på kategorifrågan, sin arbetssituation m. m.

I avsnitt 3.2.3 omnämnt definieringsarbete genomfördes våren 1971 under viss medverkan av byråcheferna (motsv.) i materielverket.

3.3.2 Underlag från andra försvarsmyndigheter

Utredningen har lagt ned relativt stort arbete på att utröna hur personal vid andra myndigheter och industrin bedömer behov av och tillgång till kunskaper och erfarenheter hos materielverkets personal.

Under 1969 genomförde utredningen ett 20-tal studiebesök vid centrala, regionala och lokala myndigheter i syfte att få en bred inblick i tyg- och intendenturförvaltningen.

Under 1970 undersöktes översiktligt med hjälp av materielverket och försvarsgrensstaberna behov av och tillgång på militär och civilmilitär personal för freds- och krigsbefattningar inom tyg- och intendenturförvaltningen. I detta arbete deltog även berörda personalkårchefer.

Våren 1971 genomfördes en intervjuundersökning vid försvarets forskningsanstalt (FOA). Skälen härför var dels att anstaltens personal på olika nivåer genom sina nära kontakter med materielverket bedömdes kunna tillföra utredningen ytterligare synpunkter på materielverkets personalsammansättning, dels att studera OA-organisationen eftersom den i många avseenden syntes fungera som en personalkår med personal tjänstgörande vid flera myndigheter.

3.3.3 Underlag från industrin

Utredningen har under 1971 besökt AB Bofors, SAAB-Scania AB, Kockums Mekaniska Verkstads AB, Svenska Textilforskningsinstitutet samt AB Eiser. Avsikten med dessa besök har varit att få upplysning om hur företrädarna för dessa delar av industrin ser på samarbetet med materielverket och på behoven av kompetens av olika slag hos verkets personal.

3.3.4 Övrigt underlag

Som framgår av den föregående beskrivningen av faktainsamlingen har utredningen

lagt stor vikt vid att kartlägga de enskilda tjänstemännens situation och hur den uppfattas av ett representativt urval vid materielverket. Detta är i och för sig naturligt med hänsyn till den betydelse utredningens resultat kan ha för den enskildes arbetssituation. Frågans vikt poängteras inte minst av FCTF och CF tidigare refererade skrivelser. I avsikt att ytterligare bredda utredningens bedömningsunderlag har under våren 1971 tagits kontakter och förts diskussioner med företrädare för berörda personalorganisationer.

I avsikt att erhålla ett vidgat underlag för bedömning av personalpolitik, personalsammansättningsproblem m. m. har utredningen även haft kontakter med postverket, televerket och statens järnvägar.

3.4 Kontakter med andra utredningar

Såsom framgår av avsnitt 1.3 har samarbete skett bl. a. med militära tjänstgöringsåldersutredningen, marinens befälsutredning, försvarets materielanskaffningsutredning samt krigsmaktens förvaltningsutbildningsutredning. Kontakter har därutöver förevarit med utredningen rörande befordringsförfarandet m. m. inom krigsmakten samt delegationen för införande av nytt system för planering och budgetering inom försvaret.

4.1 Allmänt

Inom tyg- och intendenturförvaltnings-tjänsten finns samtliga personalkategorier representerade. Behovet härav har emellertid ifrågasatts. Som skäl för en minskning av antalet kategorier har bl. a. anförts att flexibiliteten i fråga om placering av personal blir sämre ju flera kategorier som finns. Här bör observeras att — med några få undantag — civilmilitär personal inte tjänstgör inom intendenturförvaltningsområdet. (Jfr bl. a. med bilaga 8:5). Följande argumentation kan därför begränsas till förhållandena inom tygförvaltningsområdet.

För bedömning av frågan om någon personalkategori inom tygförvaltningsområdet kan undvaras bör det vara av intresse att försöka finna generella principer för val av personalkategori för olika tjänster. Först kan därvid konstateras att civila tjänster finns inom de flesta delar av förvaltningsorganisationen och på alla nivåer. Utmärkande för dessa tjänster är

- krav på en grundutbildning som normalt kan erhållas i det civila utbildningsväsendet,
 - inget eller begränsat krav på erfarenhet från militär miljö utanför den egna arbetsplatsen,
 - inget behov av befälsutövning i militär mening.
- Militär och civilmilitär personal används

huvudsakligen i de fall då ett eller flera av följande kriterier är förhållanden:

- den för tjänsten lämpliga utbildningen kan endast erhållas i militära skolor,
- krav på miljökunnande eller militära kunskaper föreligger,
- tjänstgöringen är förenad med militär befälsutövning,
- motsvarande befattning i krigsorganisationen är militär/civilmilitär.

Det går sålunda att finna ganska klara kriterier för om en tjänst inom förvaltningsområdet bör vara civil eller militär/civilmilitär. Det är däremot svårare att finna några generella skillnader mellan de tjänster inom förvaltningsorganisationen som besätts av militär eller civilmilitär personal. Inom armén och flygvapnet är underhållsområdet i högre utsträckning företrätt av civilmilitär personal än av militär. Någon sådan skillnad kan däremot inte urskiljas inom marinen. I sammanhanget må även framhållas den skillnaden mellan försvarsgrenarna att arméns och flygvapnets tekniska personal på underofficers- och underbefälsnivå är civilmilitär, medan marinens motsvarande personal är militär. Detta förhållande får ses mot bakgrund av att marinens ifrågavarande personal i större utsträckning än arméns och flygvapnets ingår i stridande enheter (fartyg eller båtar). Vid armén och flygvapnet har denna personal som en huvuduppgift att i särskilda underhållsförband svara för underhålls-

tjänsten. Ehuru det anförda inte gäller helt generellt är det dock, det främsta motivet som anförts för att denna personal vid marinen bör bibehålla sin militära ställning. Förslag om en ändring till civilmilitär form har dock framförts, bl. a. av 1954 års personalkårutredning (se bilaga 2:1).

I fråga om utnyttjandet av militär och civilmilitär personal inom olika teknikområden i anskaffningsfunktionen kan urskiljas ett visst mönster. Sålunda synes en viss koncentration av militär personal ha skett till det område som anses mest exklusivt militärt, nämligen vapenområdet, medan teknikområden som har en vidsträckt tillämpning även inom den civila sektorn såsom flygteknik, skeppsteknik och teleteknik, i allmänhet företräds av civilmilitär eller civil personal. Inte heller detta gäller dock generellt, eftersom flygingenjörer tas i anspråk även inom vapenområdet.

Utredningen kan sålunda konstatera att det i dagens organisation är svårt att finna några enhetligt tillämpade, generellt gällande principer vid val mellan den militära och civilmilitära kategorin till tjänster inom tygförvaltningsområdet.

Beträffande den militära kategorin kan konstateras att, även om enstaka eller grupper av tjänster som nu är militära i och för sig kunde tänkas omvandlas till civila eller civilmilitära, det inte är tänkbart att helt avvara militär personal inom försvarets tygförvaltning. Sålunda kräver bl. a. sambandet mellan fredsorganisationen och mobiliserings- och krigsorganisationen ett inte oväsentligt inslag av personal med allmänmilitärt miljö-kunnande i fredsorganisationen. En helt civil förvaltningsorganisation i fred skulle därför förutsätta en ändring av den militära personalens kategoritillhörighet vid tjänstgöring inom förvaltningsområdet. Några fördelar synes inte kunna uppnås genom ett sådant förfarande.

Behovet av den civilmilitära kategorin har däremot ifrågasatts i olika sammanhang, varför denna fråga behandlas särskilt (avsnitt 4.2).

4.2 *Civilmilitära personalkategoriens berättigande*

Senast frågan om den civilmilitära kategorins berättigande aktualiserades var i FCTF tidigare nämnda skrivelse, bilaga 1:2. Däri uttalar:

”befattningar som till sitt innehåll är exklusivt militära bör ha militär status. Övriga befattningar bör vara civila. Någon mellankategori – civilmilitär personal – bör inte finnas.”

Några särskilda motiv för att just den civilmilitära kategorin inte bör finnas, har inte framförts i skrivelsen.

Den för tygförvaltningen avsedda civilmilitära personalen utgörs:

- inom armén av arméingenjörpersonal, tillhörande tygtekniska kåren, till vilken kår även hör mästarpersonal och tekniker,
- inom marinen av mariningenjörpersonal H (högskoleutbildad) och G (gymnasieutbildad), tillhörande mariningenjörkåren,
- inom flygvapnet av flygingenjörpersonal, reellt men inte formellt utgörande en kår, samt verkmästare, mästare och tekniker, vilka ej heller utgör en särskild teknisk kår i formell mening.

Vid prövning av frågan om den civilmilitära kategorin kan undvaras inom här aktuella förvaltningsområden bör man överväga dels ett reellt avskaffande vilket innebär att den civilmilitära kategorin med dess särdrag i fråga om rekrytering, utbildning och tjänstgöring elimineras och dess arbetsuppgifter övertas av militär eller civil personal, dels ett formellt avskaffande, i huvudsak en benämningsspåra, som innebär att benämningen ”civilmilitär” ersätts med ”militär” utan att några egentliga förändringar i sak genomförs. Både dessa fall kommer att närmare belysas.

De ovan uppräknade civilmilitära personalgrupperna fullgör viktiga funktioner i freds- och krigsorganisationen. Utredningen har funnit att dessa funktioner enligt vunna erfarenheter bör fullgöras av personal med en kompetens beträffande utbildning och praktik som i stort sett motsvarar den som nuvarande civilmilitär personal innehar.

Utmärkande för den civilmilitära, tek-

niska personalens utbildning och tjänstgöring är:

- civil, teknisk utbildning,
- allmänmilitär utbildning som är av mindre omfattning än aktiva militärens,
- rekryteringen har skett i första hand som tekniker,
- befattningarna som bestrids efter utbildningstiden har huvudsakligen tekniskt eller tekniskt/administrativt innehåll,
- tjänstgöring, åtminstone tidvis, i befattningar som är förenade med militär befälsutövning,
- krigsplacering i befattningar med krav på allmänmilitärt kunnande.

Några av de befattningar som nu bestrids av civilmilitär personal skulle eventuellt genom modifiering av arbetsuppgifterna kunna avses för civil personal men flertalet är förenade med en viss grad av militär befälsutövning eller kräver ett miljö-kunnande sådant det definieras i avsnitt 3.1.4. Främst avses här allmänmilitärt och användningsmässigt, i vissa fall även underhållsmässigt kunnande.

Avskaffas den nuvarande civilmilitära tekniska personalen och ersätts av militär personal skulle detta komma att leda till att den militära personalen måste ges en omfattande teknisk utbildning. Om den civilmilitära tekniska personalens arbetsuppgifter skulle övertas av militär personal måste denna personal alltså dubbelutbildas. Dessutom måste den praktiska tjänstgöringen komma att äga rum i såväl militära som tekniska befattningar. Utbildningstid och kostnader skulle uppoffras som sedan inte helt nyttiggörs och värdefull praktiktid i tekniska befattningar skulle offras för tjänstgöring i rent militära befattningar. Detta vore inte en lämplig lösning beträffande utbildning och praktik för personal som skall tjänstgöra i befattningar där den tekniska kompetensen är det väsentliga.

Genom direktrekrytering till en teknisk, civilmilitär karriär, får man det bästa urvalet. Att enbart rekrytera från militär personal innebär en onödig begränsning av urvalet.

Av de skäl som anförts beträffande ekonomi, utbildning, praktik och rekryteringsur-

val anser utredningen därför 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 kan emellertid ifrågasättas om den civilmilitära ställningen behöver bibehållas. Utredningen får i denna fråga anföra följande.

Enligt vad som framgår av avsnitt 3.1.4 innebär beteckningen civilmilitär en inskränkning i den militära befälsrätten. Karakteristiskt för här ifrågasvarande civilmilitära personal är också att den har en grundläggande teknisk utbildning, vanligen förvärvat vid civila utbildningsanstalter och direkt användbar både inom och utom krigsmakten.

Den civilmilitära personalen har titlar som avviker från de militära titlarna och som anknyter till vederbörandes utbildning och verksamhet såsom ingenjör och tekniker. Dessa titlar har ansetts praktiska inte minst vid kontakter med industrin, då de säger mer om vederbörandes kompetens än en militär titel.

Särskiljande av den civilmilitära personalen från den militära har även ansetts underlätta en lönesättning som är mera anpassad till den allmänna arbetsmarknaden.

Frågan är om dessa förhållanden fortfarande kan anses vara relevanta för ett bibehållande av den civilmilitära ställningen för ifrågasvarande personal. Vad först inskränningen i befälsrätten beträffar, konstaterar utredningen att det i viss begränsad utsträckning föreligger inkonsekvenser i nuvarande organisation. Det finns dels militära personalgrupper som har inskränkt befälsrätt, t.ex. marinens underofficerare och underbefäl i teknisk tjänst, dels civilmilitär personal i krigsorganisationen, exempelvis inom baser och reparationsorgan, med befälsrätt som obetydligt avviker från en militärs. Befälsrätten synes sålunda inte generellt innebära en klart urskiljbar gräns mellan militär och civilmilitär personal.

Den civila tekniska utbildningen är inte heller ett tillräckligt motiv för att kategorisindela personal då även militär personal ofta

har en omfattande teknisk utbildning.

De civilmilitära titlarna är otvivelaktigt praktiska i vissa fall och ett avskaffande av dem skulle innebära vissa nackdelar. Inga formella hinder finns emellertid att ha dem kvar även om personalen skulle bli militär.

Beträffande lönesättningen har förutsättningarna i viss mån ändrats. Dels har förhandlingsrätten inom det statliga området utvidgats genom den nya ordning som trädde i kraft 1966, dels föreligger en tendens att frikoppla grad och lön från varandra vilket även har varit en av förutsättningarna för TSU förslag. Det är därför tveksamt om lönesättningsfrågan påverkas av kategoritillhörigheten.

Skall ändringar vidtas i ett fungerande system bör dessa enligt utredningens uppfattning grundas på starka skäl. Ändringarna bör vidare omfatta hela problemkomplexet. Direktiven begränsar emellertid utredningen till tyg- och intendenturförvaltningsområdena. Inom dessa synes inte några väsentliga fördelar stå att vinna genom att avskaffa den civilmilitära ställningen. Utredningen finner 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.

4.3 Ammunitionsingenjörers kategoritillhörighet

Inom försvaret föreligger på olika nivåer behov av särskild teknisk sakkunskap för handläggning av frågor om ammunition. På central och regional nivå finns personal härför som är civil och som i princip inte har några arbetsuppgifter utanför ammunitionsområdet. Skärpta säkerhetskrav för ammunition har aktualiserat dessa behov och i samband därmed även frågan om den med ammunitionen sysselsatta personalens kategoritillhörighet.

I materielverket erfordras personal med

ingående teknisk kunskap för anskaffning, leveransprovning, övervakning och revidering av ammunition samt handläggande i övrigt av ammunitionsfrågor. Nuvarande personalsammansättning för lösande av dessa uppgifter med civila experter som samarbetar med militär personal synes lämplig. Den civila personalen får under sin tjänstgöring för detta ändamål erforderligt miljökunskande. Ytterligare behov i detta avseende samt behov av vapen- och ammunitionsteknisk utbildning tillgodoses av inom ifrågavarande enheter tjänstgörande militär personal. Behov av förändringar i central instans föreligger därför inte.

På regional nivå handläggs tekniska ammunitionsärenden av en vid varje militärområdesstab anställd driftingenjör, ammunitionsingenjör. Denne skall även som expert kunna biträda förband, lägre staber m. fl. i ammunitionsfrågor rörande bl. a. utbildning krigsplanläggning, förvaring och röjning.

Utbildning i ammunitionskunskap för den på lokal nivå tjänstgörande personalen har på senare år minskat. En följd härav har blivit att vissa arbetsuppgifter som tidigare handlagts på denna nivå hänskjuts till regional nivå vilket innebär att ammunitionsingenjörernas arbete inte blott ökat i omfattning utan även ändrat karaktär.

Utbildningen och befordringsmöjligheterna för dessa ingenjörer samt möjligheterna att snabbrekrytera vakanta ammunitionsingenjörtjänster bedöms inte vara tillfredsställande. Till utredningen har framförts att det vore en fördel om ammunitionsingenjörerna även vore utbildade i underhållstjänst.

För att lösa befordringsproblemen för denna lilla grupp av specialister (6–10 ingenjörer) och underlätta rekryteringen till vakanta tjänster kan övervägas militär eller civilmilitär anställningsform.

Erforderlig grundutbildning bedöms vara gymnasiets tekniska linje kompletterad med specialutbildning inom facket. Vidare krävs lång erfarenhet från tjänst inom ammunitionsområdet.

Väljs militär anställningsform kunde här-

för lämpade officerare eller underofficerare omskolas till ammunitionsingenjörer. Fördelarna härmed skulle bl. a. vara att goda kunskaper om ammunitions hanterande vid skjutning och i militär taktik samt vana att föra befäl förelåg. Däremot skulle den grundläggande tekniska utbildningen saknas, varför omskolning skulle bli tidsödande och kostsam.

Vid civilmilitär anställningsform skulle ammunitionsingenjörer kunna rekryteras från armé- och mariningenjörer med vapeningenjörutbildning varvid endast vissa kompletterande teoretiska kunskaper krävs från ammunitionsområdet. Då större delen av arbetsuppgifterna rör arméns ammunitionsfrågor synes det lämpligast att ammunitionsingenjörerna rekryteras bland arméingenjörer och knyts till tygtekniska kåren. Härigenom ges även möjligheter för ammunitionsingenjörer till växeltjänstgöring på tjänster för vapeningenjör samt till vidare befordran inom tygtekniska kåren.

Utredningen finner med anledning härav att *ammunitionsingenjörer bör vara civilmilitära och tillhöra tygtekniska kåren*. Blivande ammunitionsingenjörer bör tas ut bland arméingenjörer från yrkesgrenen vapeningenjör och ges erforderlig kompletterande utbildning. Befattning som ammunitionsingenjör skall inte vara sluttjänst. Ammunitionsingenjör skall därför beredas tillfälle att genom växeltjänstgöring i andra befattningar förvärva vidgad kompetens för befordran till högre vapeningenjörtjänst.

5 Sammanslagning av personalkårer inom krigsmakten

5.1 Allmänt

Den militära och civilmilitära personalen för *tygförvaltning* är reellt och i vissa fall även formellt organiserad i ett flertal olika personalkårer. Den civilmilitära personalen har redovisats i föregående kapitel. Den militära personalen är i stort följande:

- *armén*: officerare vid tekniska stabskåren samt tygofficerare och tygunderofficerare tillhörande fälttygkåren,
- *marinen*: tekniskt utbildade officerare samt för teknisk tjänst avsedda underofficerare och underbefäl,
- *flygvapnet*: militär personal i ringa omfattning.

Av personalen för *intendenturförvaltning* tillhör officerarna försvarets intendenturkår, arméns förvaltare intendenturkåren. Motsvarande underofficerare i marinen och flygvapnet tillhör tills vidare sjöunderofficerskåren samt kustartilleriets respektive flygvapnets underofficerskår.

Mångfalden av kårer och personalgrupper ger anledning att pröva möjligheten av sammanslagningar både inom krigsmakten och inom respektive försvarsgren. Tänkbara vinster vid integrering av personalkårer är färre kärledningar, större flexibilitet vid personalplaceringar, rationalisering av utbildningen, större enhetlighet inom arbetsområdet, ens-

artade lydnds- och ansvarsförhållanden.

För att en sammanslagning av personalkårer skall vara möjlig och meningsfull krävs att någon eller helst flera av följande förutsättningar är för handen:

- personalen skall vara sysselsatt med likartad verksamhet,
- personalen skall arbeta inom ett gemensamt materielområde,
- samma krav på erfarenhet av miljö m.m. skall föreligga,
- personalen bör ha likartad utbildning,
- ett flertal tjänster kan bestridas från de berörda kårerna,
- den organisation till vilken flertalet tjänster är knutna bör vara gemensam.

Dessa krav är som synes inte oberoende av varandra utan hänger samman mer eller mindre. Kravet att flera tjänster skall kunna besättas alternativt från berörda kårer får inte fattas så att man inte skulle ha speciella utbildnings- och praktikvägar i en integrerad kår. Specialisering förekommer ju redan i nuvarande kårer.

I fråga om sammanslagningar skall först prövas i vilken utsträckning integrering över försvarsgrensgränserna är möjlig. Den allmänna tendens till minskning av klyftorna mellan försvarsgrenarna, som bl. a. tagit sig uttryck i en gemensam försvarsstab, integrerade regionala staber och ett gemensamt centralt ämbetsverk för tyg- och intendenturförvaltningen aktualiserar på ett särskilt sätt

sammanslagningar över försvarsgrensgränserna. Några sådana tänkbara sammanslagningar skall diskuteras och prövas i det följande.

5.2 Gemensam civilmilitär teknisk kår

I sina direktiv till PKU uttalar chefen för försvarsdepartementet följande.

”Jag vill erinra om att tygförvaltningsutredningen i sitt betänkande berörde frågan om en för försvaret gemensam civilmilitär teknisk kår och därvid pekade på fördelarna härav för bl. a. de nya regionala stabernas del.”

TFU (1964 års tygförvaltningsutredning) säger för sin del i sitt betänkande (SOU 1966:11) beträffande denna fråga följande.

”I fråga om civilmilitär personal torde det inte vara nödvändigt att vederbörande formellt övergår till rent civil anställningsform, emedan den långvariga förvaltningstjänst som eftersträvas kan åstadkommas genom karriär enbart inom förvaltningen. Med hänsyn till att det är angeläget att sådant försvarsgrenstänkande, som kan leda till inte tillåten suboptimering, hålls tillbaka, är det emellertid därvid önskvärt att civilmilitär personal inte tillhör viss försvarsgren. Vid en omorganisation av de civilmilitära kårerna kan detta krav lämpligen tillgodoses genom att endast en för försvaret gemensam civilmilitär kår organiseras. Många andra fördelar skulle enligt utredningens uppfattning vinnas härutöver, t.ex. vid tjänstgöring i de nya regionala staberna, då erforderlig teknisk expertis, som i detta fall bör vara civilmilitär, kan tillvarata alla tre försvarsgrenarnas intressen. Uniformeringsfrågan bör inte utgöra ett oöverstigligt hinder härför.”

Redan 1959 hade riksdagens revisorer i samband med sin behandling av den centrala tygförvaltningstjänsten uttalat följande.

”Revisorerna äro alltså av den uppfattningen att frågan om ett gemensamt tygförvaltningsverk bör närmare utredas, varvid även behovet av en enhetlig militäringenjörkår torde böra klarläggas.”

Det var naturligt för TFU att tänka sig en för försvaret gemensam civilmilitär teknisk kår. Det centrala tygförvaltande verk som utredningen såg som slutmål var en produktgruppindelad organisation grundad på teknologisk samhörighet. I ett sådant verk skulle försvarsgrensgränserna i princip vara utsudade.

UMA har vid sina överväganden om den framtida organisationen av materielverket funnit att fördelarna med en sådan organisation inte uppväger nackdelarna och i stället

föreslagit en organisation som i princip är indelad efter taktisk-organisatorisk samhörighet, d.v.s. i praktiken en försvarsgrensindelad organisation. Kungl. Maj:t har i sin proposition 1971:124 tagit ställning för UMA förslag i detta avseende. Därmed har det väsentliga motivet för en gemensam civilmilitär teknikerkår fallit bort.

Vid prövning av sammanslagning av de civilmilitära personalkåreerna emot de i avsnitt 5.1 uppställda kriterierna finner utredningen att inget av kriterierna uppfylls helt.

Verksamheten är visserligen såtillvida likartad som att de berörda civilmilitära personalgrupperna är sysselsatta med anskaffning och underhåll av teknisk materiel, men detta kan inte vara ett tillräckligt skäl för sammanslagning. *Materielområdena* är i princip försvarsgrensuppdelade och kräver vart och ett sin speciella inriktning. Endast inom vapen- och teleområdena finns större gemensamma materielfrågor.

Redan 1954 års personalkårutredning har konstaterat att ”huvuddelen av tygmaterielen företer väsentliga skiljaktigheter mellan de olika försvarsgrenarna ifråga om såväl konstruktion som användning” (betänkande september 1959) vilket var det främsta skälet till att denna utredning för sin del ansåg att ”prövningen av föreliggande personalfrågor inom tygförvaltningstjänsten lämpligen bör ske försvarsgrensvis”. Förhållandena har härvidlag inte ändrats väsentligt sedan denna bedömning gjordes.

Kraven på *miljöerfarenheter* är i princip försvarsgrensbundna. Den militära *miljöutbildningen* är specifik försvarsgrensriktad och kan inte göras gemensam utan att väsentligen ökas i omfång.

Antalet *tjänster* som i praktiken skulle stå öppna för alla grupperna är ytterst begränsat.

En gemensam organisation finns i form av materielverket, men detta endast i formell mening. Eftersom verket som ovan framhållits är försvarsgrensuppdelat med relativt självständiga huvudavdelningar är även denna arbetsplats försvarsgrensmiljöbetonad fr.o.m. huvudavdelningsnivå och lägre.

TFU har också framhållit de fördelar som skulle kunna vinnas vid tjänstgöring i de nya regionala staberna. Den regionala och lägre regionala förvaltningsorganisationen är f. n. föremål för studier och det är därför svårt att fastslå i vilken utsträckning civilmilitärer med tekniska uppgifter kommer att erfordras i denna organisation. Det må i detta sammanhang framhållas att farhågorna inte bör överdrivas för att personal som tillhör en försvarsgren men placeras på en tjänst i en integrerad stab eller förvaltning skulle ha svårigheter att tillvarata alla tre försvarsgrenarnas intressen. Erfarenheterna från försvarsstaben och de integrerade regionala staberna är i princip positiva i detta avseende.

Sammanfattningsvis finner utredningen inga bärkraftiga motiv för att föreslå tillskapandet av en för försvaret gemensam civilmilitär, teknisk kår.

Trots att – enligt utredningens uppfattning – förutsättningar saknas för bildandet av en gemensam civilmilitär teknisk kår, vill utredningen dock framhålla att det inom vissa begränsade områden bör finnas möjligheter att – utan formell sammanslagning av kårer eller annan organisationsändring – utnyttja personal över försvarsgrensgränserna. Utredningen vill i detta sammanhang erinra om att statsutskottet i sin behandling av prop. 1958:110 med förslag angående personal för tygförvaltningstjänsten inom armén med anledning av delbetänkande av 1954 års kårutredning uttalar följande:

”Med hänsyn till att den tekniska utvecklingen på förevarande område är likartad för samtliga försvarsgrenar synes det angeläget att åstadkomma bästa samordning och möjliggöra utbyte av kompetent personal mellan försvarsgrenarna, där detta kan visa sig önskvärt (kursiverat här). Även ändringar i avvägningen mellan försvarsgrenarna kunna aktualisera omflyttningar av detta slag. Det kan icke anses uteslutet, att det framdeles kan visa sig lämpligt att närmare sammanknyta försvarsgrenarnas tygförvaltningskårer. Det hade därför måhända varit lämpligast att, såsom i motionen II:B 135 framhållits, försvarets ingenjörsfrågor för de olika försvarsgrenarna hade lösts i ett sammanhang och efter likartade linjer.”

Exempel på områden där teknisk personal skulle kunna tjänstgöra oberoende av försvarsgrenstillhörighet är helikoptertjänst, motortjänst och robotjänst.

F. n. finns helikopteringenjörer utbildade inom alla tre försvarsgrenarna. Det synes vara rationellt att dessa finns i samma kår. Utredningen ser inget hinder att t. ex. en flygingenjör tjänstgör vid ett av arméns helikopterförband. En motoringenjör från armén skulle på samma sätt kunna tjänstgöra vid ett kustartilleriförband. Detta senare sker f. ö. redan nu vid sådana kustartilleriförsvar som är integrerade med ett försvarsområde.

Bland de fördelar som står att vinna med ett vidgat utnyttjande över försvarsgrensgränserna av teknisk specialistpersonal kan nämnas enhetligare och effektivare utbildning, bättre befordringsmöjligheter och urval av personal och bättre möjligheter till lämplig praktik.

Då de flesta av de tjänster som kan vara aktuella i detta sammanhang finns utanför materielverket avser utredningen behandla denna fråga utförligare i betänkande 2.

5.3 Gemensam teknisk officerskår

Officerare för teknisk tjänst rekryteras från militärhögskolans högre tekniska kurser. Sedan militärhögskolans tillkomst 1961 har eftersträvat en samordning av den militärtekniska utbildningen bl. a. på så sätt att tekniska kurser med vapenteknisk inriktning anordnats parallellt vid de tre försvarsgrenslinjerna. Som närmare redovisas i avsnitt 9.2.5 upphörde dock försöksvis med utgången av läsåret 1970/71 den tekniska kursen vid flyglinjen.

Den grundläggande tekniska utbildningen sker till stor del separat vid de tekniska kurserna bl. a. med hänsyn till de olika förkunskaperna hos försvarsgrenarnas elever. I de tillämpade tekniska ämnena eftersträvas samordnad och till viss del gemensam utbildning. Den senare delen utgör f. n. endast en mycket liten del av kursen (högst ca 10 %).

Samordnad och delvis gemensam utbildning sker i allmänna ämnen och strategi. I taktik är utbildningen till övervägande delen försvarsgrensriktad och beträffande kurserna vid armélinjen i hög grad samordnad

mellan stabskurser och tekniska kurser.

Eleverna vid de högre tekniska kurserna utnyttjas efter avslutad kurs vid staber, förvaltningar, skolor och förband. Härvid tas i anspråk endast en mindre del (procentsatsen är beroende av kursernas storlek men utgör normalt ca 20–30 %) för teknisk tjänst vid materielverket och regionala förvaltningar. Mot denna bakgrund är förutsättningarna små för ytterligare integrerad rekrytering och utbildning med inriktning mot materielverkets behov.

De tekniska officerarna vid materielverket skall främst medverka i materielutvecklingen och därvid tillföra de kunskaper och erfarenheter, som erfordras för utformning av materielen så att den anpassas till förbandsproduktionens krav. I första hand krävs förden skull av här aktuella officerare att de innehar och vidmakthåller näraliggande kunskaper och erfarenheter av den egna försvarsgrenens materiella problem. För att säkerställa detta tillämpas f. n. inom försvarsgrenarna olika former för växeltjänstgöring t. ex. trupptjänst för arméns tekniska stabsofficerare. Ett utbyte i detta avseende mellan försvarsgrenarna synes inte rationellt.

Även om en av förutsättningarna (jfr avsnitt 5.1) för en gemensam teknisk officerskår – nämligen gemensam utbildning – till viss del uppfylls föreligger i övrigt inga motiv för en sådan sammanslagning. Därtill kommer dels det förhållandet att militärhögskolan fortsättningsvis eventuellt inte kommer att utbilda tekniska officerare för flygvapnet dels de försvårande omständigheterna med en för försvaret gemensam personalkår för tekniska officerare främst då det gäller skapandet av ett lämpligt rotationssystem.

Med stöd av dessa skäl finner utredningen det inte motiverat att förorda en för försvaret gemensam personalkår för tekniska officerare.

5.4 Gemensam militär tyg- och intendenturförvaltningskår

5.4.1 Berörda personalkårens verksamhet i stort

Innan frågan närmare behandlas måste med några ord beröras vilken förvaltningsverksamhet som en för försvaret gemensam militär tyg- och intendenturförvaltningskår avses bedriva. Definition av begreppet förvaltning återfinns i bilaga 3:1.

Begreppet förvaltning innefattar en mängd verksamheter. Man kan sålunda tala om tekniskt inriktade förvaltningsåtgärder i samband med materielens anskaffning, modifiering, renovering och verkstadsmässiga underhåll. För sådana "tekniska förvaltningsåtgärder" finns olika specialister såsom tekniska stabsofficerare, civilmilitär teknisk personal eller civil teknisk personal.

Andra förvaltningsåtgärder är inriktade på redovisning, förvaring, underhåll, tillhandahållande m. m. av det för krigsmaktens behov anskaffade materielbeståndet. Denna på det anskaffade materielbeståndet inriktade förvaltningsverksamheten benämns i fortsättningen "beståndsförvaltning". En riktig beståndsförvaltning avser säkerställa bl. a. att krigsmaktens olika enheter tillhandahålls materiel för såväl förbandsproduktionen i fred som för mobilisering och ersättningstjänsten i krig, allt inom ramen för tilldelade resurser. För att god materiell planläggning och beredskap till lägsta kostnad skall ernås, bör denna verksamhet anförtros miljökundig, i förvaltnings- och ekonomifrågor utbildad personal.

Vid genomförande av beståndsförvaltning kan ofta krävas tekniska åtgärder, t. ex. i samband med materielens reparation, revidering eller översyn. De som svarar för beståndsförvaltningen kommer härvid i ett "kund-leverantörsförhållande" till den tekniska förvaltningen. Ett sådant förhållande är direkt anpassbart till planerings- och ekonomisystemet (FPE).

Av i avsnitt 2.2.3 nämnda militära personalkårer som i sin helhet är verksamma inom tyg- och intendenturförvaltningsområdena är

Tabell 5.1 Intendentur- och fälttygkårernas verksamhetsområden i stort

Personal ur	Verksamhet inom				
	gemen- samma enheter (FMV m.m.)	armén	marinen		flyg- vapnet
			flottan	kustar- tilleriet	
Intk	x	x	x	x	x
Ftk	x	x	—	x	—

Tabell 5.2 Intendentur- och fälttygkårpersonalens uppgifter i stort

Verksamhet/Uppgifter	Åligger som regel personal ur	
	Intk	Ftk
Förvaltningsmässig och ekonomisk verksamhet som främst rör — förvaring, underhåll ¹ , upplåtelse, kassation, överlåtelse och redovisning av egendom,	x	x
Tillhandahållande och redovisning av — förplägnad, förläggning, energi,	x ²	x
— transporter,	x ²	x
— avlöningsförmåner och penningmedel	x ³	

¹ Jämte för underhållsverksamheten erforderlig anskaffning främst av reservdelar, tillbehör och förbrukningsmateriel därest sådan inte tillhandahålls på annat sätt.

² Inom flygvapnet.

³ Förvaltare i kassatjänst.

det endast försvarets intendenturkår och fälttygkåren som ansvarar för en renodlad beståndsförvaltning. Dessa kårers verksamhetsområden framgår i stort av tabell 5.1.

Inom materielverket åligger personal ur försvarets intendenturkår jämväl tekniska förvaltningsåtgärder i samband med intendenturförnödenheternas anskaffning.

Inom flottan och flygvapnet ombesörjs beståndsförvaltningen som regel jämsides med den tekniska förvaltningsverksamheten och omhänderhas ofta av personal med teknisk utbildning.

Intendentur- och fälttygkårpersonalens uppgifter i avseende på beståndsförvaltning redovisas i tabell 5.2.

Uppgifterna inom ovan berörda förvaltningsområden innefattar som regel all verksamhet som enligt förvaltningsreglemente för krigsmakten inryms i begreppet förvaltning.

Personal ur de skilda personalkårerna har härvid ansvar för verksamheten inom sin egen förvaltningsgren. Försvarets planerings- och ekonomisystem (se kap. 10) har dock utjämnat och kommer framdeles i än högre grad att utjämna skillnaden mellan förvaltningsgrenarna. Såväl tygmateriel och ammunition som intendenturförnödenheter innefattas sålunda — jämte andra förnödenheter — i begreppen förrådsverksamhet och materielunderhåll.

5.4.2 Militära och civilmilitära personalkårer som kan beröras av en sammanslagning

Kårtillhörigheten för den militära och civilmilitära personal vars ansvarsområde i huvudsak omfattar tekniska förvaltningsåtgärder avhandlas i avsnitt 5.2 och 5.3.

Tabell 5.3 Förekomst i stort av personal ur intendentur- och fälttygkåren.

Enheter	Officerare tillhörande		Underofficerare tillhörande	
	Intk	Ftk	Intk ¹	Ftk
<i>Central nivå</i>				
Fst	x	x		
Ast	x	x		
MS	x			
FS	x			
FMV	x	x	x	
<i>Högre regional nivå</i>				
Milostaber	x	x	x	x
MKG stab	x	x	x	x
Miloförvaltningar	x	x	x	x
Eskaderstaben	x			
<i>Lägre regional nivå</i>				
Försvarsområdesstaber	x	x	x	x
Örlogsbasstaber	x		x	
Kustartilleriförsvarsstaber	x	x	x	x
<i>Lokal nivå</i>				
Arméförband	x	x	x	x
Fartygsförband	x			
Marinens skolor	x		x	
Flottiljer	x		x	

¹ Förvaltare i sjukvårdsförråds- och kassatjänst är inte redovisade här.

Ifråga om kårer och personal för i huvudsak beståndsförvaltning må särskilt framhållas att:

- försvarets intendenturkår enligt av riksdagen beslutad men ännu ej helt genomförd organisation även skall omfatta krigsmaktens samtliga underofficerare i sjukvårdsförråds- och kassatjänst (fortsättningsvis avses med försvarets intendenturkår (Intk) den av riksdagen beslutade organisationen);
- intendenten vid lägre regionala och lokala myndigheter som regel även är förvaltningsgrenschef för sjukvårdsmateriel- och kasernförvaltnings(fortifikations-)tjänsten, vad gäller sistnämnda tjänst dock ej vid marina myndigheter,
- i fälttygkåren (Ftk) ingående tygofficerare och tygförvaltare förekommer i huvudsak endast inom armén och i materielverket för beståndsförvaltning av arméns tygmateriel och ammunition,

- i enheter tillhörande marinen och flygvapnet samt i motsvarande huvudavdelningar inom materielverket har militär och civilmilitär personal – officerare och underofficerare (motsv.) – tillhörande marinens respektive flygvapnets personalkårer uppgifter rörande beståndsförvaltning; behovet av personal för dessa uppgifter kommer att redovisas i delbetänkande 2,
- flygmaterieförvaltarna har uppgifter som nära stämmer överens med motsvarande uppgifter för tygmaterieförvaltare i armén.

Av tabell 5.3 framgår i stort i vilka från förvaltningssynpunkt viktigare enheter som personal ur Intk och Ftk förekommer.

På den personal som bildar nuvarande försvarets intendenturkår och fälttygkåren, ävensom en eventuell gemensam militär tyg- och intendenturförvaltningskår, ställs enligt utredningens uppfattning krav på ett gediget miljökunskande. Personalen bör därför även

fortsättningsvis rekryteras bland personal med erfarenhet från trupptjänst (motsv.). Utifrån beredskapskrav, som bl. a. är motiverade av följande förhållanden, bör personalen alltså ha militär ställning:

- övergång från freds- till krigsorganisation måste helt inriktas på snabbaste möjliga utveckling av största försvarseffekt även inom lägsta enheter vilket kräver att den förvaltningspersonal som planlägger och leder denna omställning är väl insatt i de militära förhållandena,
- personalens befattningar i krig kräver befälsföring bl.a. över inkallad personal som betjänar förråd m. m. men även över stridande personal, som avdelas för skydd,
- den förbandsproducerande verksamheten i fred med krav på materiel och förnödenheter för utbildningen måste tillgodoseas med rimligt hänsynstagande till godushållning och bibehållen mobiliserings- och krigsberedskap.

5.4.3 Pågående försök och utvecklingstendenser

Utveckling i central instans. Tillkomsten av försvarets materielverk den 1 juli 1968 framhävde och skärpte kravet på att den centrala ledningen av förvaltningsverksamheten gentemot de regionala, lägre regionala och lokala myndigheterna skulle utövas enligt så enhetliga principer som möjligt och med erforderlig anpassning till den försvarsgrensvis genomförda förbandsproduktionen. Den stabsmässiga samordning av krigsförberedelsearbetet m. m. som styrs i stort av överbefälhavaren kräver en motsvarande förvaltningsmässig samordning genom materielverkets försorg.

De skiljaktigheter i fråga om förvaltningsförfaranden och rutiner inom tygförvaltningstjänstens olika områden som tidigare gällt vid de försvarsgrensvis organiserade centrala ämbetsverken håller på att utjämnas. Inom intendenturförvaltningstjänsten har förutvarande försvarets intendenturverk

redan tidigare genomfört en sådan samordning. Dessa förändringar skapar på sikt förutsättningar för en gemensam grundsyn på tyg- och intendenturförvaltningen inom krigsmaktens olika nivåer. Härigenom möjliggörs även en allmän samordning av förvaltningsrutiner m. m. mellan tyg- och intendenturförvaltningstjänsten. Denna samordning skapar i sin tur förutsättningar för en gemensam och i möjligaste mån likartad utbildning av krigsmaktens förvaltningspersonal.

Försök i regional och lägre regional instans. I samband med FKU försök med nytt ekonomisystem vid P 2 omorganiserades regementsstaben fr. o. m. den 1 december 1967, innebärande bl. a. att tyg- och intendenturförvaltningsfunktionerna samlades till en enhet — förvaltningsavdelning. En samordning av tyg- och intendenturfunktionerna genomfördes således vid regementet. Under den tid som dessa försök pågått har kunnat konstateras vissa vinster, såväl ekonomiska som effekthöjande. Full effekt kan dock inte förväntas förrän personalen erhållit för den samordnade verksamheten erforderlig utbildning.

Försöken vid P 2 har sedermera utökats till att omfatta även I 12 fr. o. m. 1969. Motsvarande försök bedrivs även vid Karlskrona örlogsskolor och F 10.

Den 30 oktober 1969 uppdrog ÖB åt arméchefen att genomföra försök med ändrad stabs- och förvaltningsorganisation inom försvarsområde. Försöken genomförs vid fo 49 stab och I 14. Målet i stort för försöken är en organisation, som ger erforderliga resurser för ledning av verksamheten i krig inom fo 49 samt i fred för utbildning, mobiliseringsförberedelser och mobilisering, krigsplanläggning och förvaltning vid I 14 och fo 49, allt till lägsta möjliga kostnader och personalinsatser.

Samtliga förvaltningsfunktioner för såväl försvarsområde som regemente har samordnats inom försvarsområdesstabens sektion 2 under ledning av en av förvaltningsgrenscheferna.

Försöken har resulterat i endast ringa personalbesparingar främst på grund av att

försöksperioderna varit för korta och alla försök nödvändiga förutsättningar inte förlegat. På sikt, d. v. s. då en försöksperiod innehållande såväl krigsförbandsövningar som stabstjänstövningar i en ny krigsorganisation genomförts, samt den ledande förvaltningspersonalen erhållit en med hänsyn till de nya uppgifterna inriktad utbildning och ökad erfarenhet, beräknas dessa försök medföra en ytterligare minskning av resursbehovet. Allmänt har dock kunnat konstateras, att organisationen i stort har visat sig vara ändamålsenlig.

Vid intervjuer med personalen vid P 2 och fo 49/I 14 har utredningen erfarit en i huvudsak positiv inställning till den försöksvis sammanförda förvaltningsverksamheten. Vid sistnämnda enhet var dock personalen hårt ansträngd på grund av det arbetsläge som sammanförandet av förvaltningsorganisationen, omläggning av fredsförrådstjänsten samt samtidigt bedrivna försök med stabens krigsorganisation inneburit. Vissa förberedande undersökningar har skett för en utökning av försöksverksamheten även till andra försvarsområdesstaber och regementen.

Chefen för flygvapnet har avlämnat förslag till ny förvaltningsorganisation vid flygflottiljerna. Förslaget innebär en samordning av intendentur- och viss del av tygförvaltningstjänsten i en under flottiljintendenten lydande förvaltningsavdelning.

Inom materielverket har utarbetats ett preliminärt förslag till en inom militärområdena samordnad miloförvaltning omfattande nuvarande miloty- och milointendenturförvaltningarna. Förslaget har varit remitterat till MB S och MB Ö. Några försök (motsv.) har — i avvaktan på principbeslut i av ÖB ledd utredning rörande lägre regionala ledningen — hittills ej påbörjats.

Tillkomsten av FPE medför stora ändringar inom den tidigare i huvudsak förvaltningsgrensvis organiserade förvaltningstjänsten. FPE har sålunda framtvingat en mer integrerad ekonomisk planering (budgetering) inom förvaltningsområdet. Härigenom upphävs den tidigare strikta gränsdragningen mellan tyg- och intendenturförvaltningstjänst med

helt åtskilda ekonomiska resurser (anslagsposter), i många fall även med gränser inom förvaltningsgrenarna.

Inverkan av MTU. Den till 60 år höjda pensionsåldern för samtliga officerare och underofficerare som tidigare haft 50 eller 55 års pensionsålder innebär ett krav att den äldre personalen får lämpliga arbetsuppgifter och tjänster, t. ex. inom förvaltningsområdet, där denna personals stora miljökunnskap är värdefull. Den bör därför tillvaratas såväl inom materielverket som i den regionala, lägre regionala och lokala förvaltningsverksamheten. Med de höjda pensionsåldrarna ökas t. ex. möjligheterna att rekrytera militär förvaltningspersonal inom såväl marinen som flygvapnet. Till tyg- och intendenturförvaltningstjänst vidareutbildad militär personal kan på så sätt, bl. a. till förmån för den tekniska tjänsten, frigöra sådan civilmilitär mariningenjör- och flygingenjörpersonal som för närvarande handlägger beståndsförvaltningsärenden.

Inverkan av KFU 71. Om en för krigsmakten gemensam förvaltningsutbildning kommer till stånd underlättas samordningen av aktuella personalkårer.

Sammanfattningsvis kan framhållas att utvecklingen på central nivå, pågående försök m. m. i regional och lokal instans samt pågående utredning avseende en gemensam förvaltningsskola (KFU 71) entydigt pekar mot att stora fördelar skulle vinnas genom en organisatorisk samordning av beståndsförvaltningen inom samtliga instanser och försvarsgrenar.

Den centrala organisatoriska samordningen av tyg- och intendenturtjänsten bör få en regional och/eller lokal motsvarighet vilket skulle innebära att upp till 70 % av den militära personalen för beståndsförvaltning kommer att vara placerad i gemensamma enheter. Detta medför automatiskt krav på en organisatorisk samordning också av berörda personalkårer. Ett bibehållande av nuvarande kårer skulle nämligen medföra betydande samordningsproblem. Sålunda torde bl. a. personvalet i samband med personalplaceringar ofta bli avhängigt av kvo-

tering mellan kårerna, vilket vore olämpligt. Vidare skulle en samlad analys av rekryterings- och utbildningsbehov försvåras.

Den förväntade organisatoriska utvecklingen bör följas av en personaladministrativ anpassning av kårstrukturerna. I avsnitt 5.1 angivna förutsättningar för att en sammanlagning skall vara möjlig och meningsfull föreligger redan i nuläget eftersom det kan konstateras att:

- samtlig här berörd personal har likartad verksamhet inom ramen för krigsmaktens beståndsförvaltning,
- materielområdena och rådande förvaltningsrutiner inom intendenturområdet praktiskt taget helt och inom tygmaterielområdet till stora delar är likartade; undantag utgör den för försvarsgrenarna specifika (organisationsbestämmande) materielen,
- krav på militärt miljö-kunnande föreligger för tjänsten såväl i krig som i fred,
- verksamheten, som i förvaltningshänseende är riktad mot materielverket, kräver en i huvudsak gemensam förvaltningsutbildning och ekonomisk utbildning,
- ett flertal tjänster kan bestridas av personal från samma kår utan att kraven på erforderlig speciell miljö-kunskap eftersätts.

Samordningen av förvaltningskåren är en logisk följd av den samordning av verksamheten som skett inom materielverket. Denna samordning är i hög grad styrande för utvecklingen även i regional samt lägre regional och lokal nivå.

I detta sammanhang kan även de civilmilitära flygmaterieförvaltarna komma att beröras. På grund av kravet på miljö-kunnande har de rekryterats genom vidareutbildning av militär och civilmilitär personal. De har uppgifter avseende beståndsförvaltning i stort likartade tyg- och intendenturförrådsförvaltarna. Det synes därför lämpligt att tjänsterna omvandlas till militära tjänster och att personalen inordnas i en gemensam militär förvaltningspersonalkår. En sådan åtgärd är även i linje med materielverkets strävan att åstadkomma enhetlighet inom förvaltningsom-

rådet. Den berörda personalen erhåller därjämte större möjligheter till valfrihet och personutveckling. Militära tjänstgöringsåldersutredningen behandlar emellertid från andra utgångspunkter denna personals utbildning m. m. Då denna utredning kan leda till förslag som i sig kan motivera ändrad kategoritillhörighet bör beslut i frågan anstå till vidare.

5.4.4 Samordningsalternativ

Nedan diskuteras olika alternativ för en samordning av nuvarande intendentur- och fälttygkåren även som inlemmande i en sådan kår av personal för beståndsförvaltning inom marinen och flygvapnet samt de konsekvenser dessa alternativ medför.

En ytterligare samordning som även skulle omfatta för sjukvårdsmateriel och fortifikationsmateriel avsedd förvaltningspersonal ligger enligt givna direktiv utanför utredningens uppdrag. Dock bör framhållas att förvaltningen av nämnda materiel för närvarande är samordnad med intendenturförvaltningstjänsten vid flertalet lägre regionala och lokala myndigheter (jfr avsnitt 5.4.2). Utredningen förutsätter att nuvarande samordning i lägre regional och lokal instans mellan intendentur-, sjukvårdsmateriel- och fortifikationsförvaltning skall kvarstå oförändrad även i en framtida ytterligare integrerad organisation. Strävan är att den samordning som i det följande föreslås skall kunna underlätta en framdeles utökad integration av all förvaltningstjänst i såväl regional som lägre regional och lokal instans.

Varje samordningsåtgärd måste anpassas till krigsorganisationens krav. Då samordningsåtgärderna även syftar till en enhetlig krigsförvaltning är det önskvärt att krigsorganisationens krav inom försvarsgrenarna utformas efter i möjligaste mån enhetliga grunder och med samma ambitionsnivå. Överbefälhavaren styr härvidlag verksamheten. Krigsorganisationens krav måste beaktas vid fredsorganisationens utformning och omfattning. Kravet på en smidig övergång

från freds- till krigsorganisation är en vital beredskapsfråga.

Konsekvenserna av varje samordningsåtgärd måste förutses och behärskas. Svårigheter kan eljest uppstå inom förvaltningsområdet med dess stora materiella och ekonomiska värden. Utredningen vill därför endast ge en allmän inriktning för samordning samt föreslå sådana åtgärder vilkas konsekvenser kan överblickas i nuläget.

Enligt utredningens mening kan samordningen lämpligen genomföras enligt något av de i det följande redovisade två alternativen, vilka båda leder till samma slutläge — en gemensam militär tyg- och intendenturförvaltningskår.

Alternativ A

- *steg 1* innebär en gemensam militär förvaltningskår för beståndsförvaltningen av tygmateriel inom samtliga försvarsgrenar i likhet med försvarets intendenturkår, som således bibehålls i beslutad omfattning (d. v. s. två likartade förvaltningskårer),
- *steg 2* innebär en sammanslagning av de två för krigsmakten gemensamma kårerna.

Alternativ B

- *steg 1* innebär att en förvaltningskår bildas genom sammanslagning av nuvarande fälttygkåren med försvarets intendenturkår,
- *steg 2* innebär att kårens uppgifter och personal kompletteras att omfatta även beståndsförvaltningen av tygmateriel inom marinen och flygvapnet.

Konsekvenser av alternativ A

Den samordning som redan före materielverkets bildande genom dåvarande FIV försorg ägt rum inom intendenturförvaltningstjänsten har successivt medfört en allt mer ökad likformighet mellan försvarsgrenarna samtidigt som en gemensam utbildning och samverkan lett till att personalen numera — oberoende av ursprunglig försvarsgrenstillhörighet — kan placeras vid olika organisationer, även om kärledningen efter-

strävar att med hänsyn till behovet av miljökunskap placera personalen vid enheter där de erhållit sin grundläggande miljökunskap. Inom såväl materielverkets förrådsavdelning som vid militärområdesstaber har integreringen nått långt och visat sig fungera väl.

Alternativets främsta fördel är att inom tygförvaltningstjänsten efter hand ernås samma integrering som ovan redovisats i avseende på intendenturförvaltningstjänsten.

Vidare är det en fördel om den relativt nyorganiserade försvarets intendenturkår får fortsätta att fungera orörd, i varje fall under steg 1.

En väsentlig nackdel är att steg 1 resulterar i två kompletta kårer som vid sammanslagningen i steg 2 kan komma att minskas.

På grund av svårigheterna att genomföra de organisatoriska åtgärder som steg 1 medför kommer genomförandet av alternativet att ta lång tid i anspråk. Under uppbyggnadstiden kommer dessutom verksamheten i stor omfattning att präglas av dubbelarbete och komplicerade ansvarsförhållanden.

Konsekvenser av alternativ B

En väsentlig nackdel i alternativ B torde vara, att steg 1 innebär en sammanslagning av en redan krigsmaktinriktad personalkår med en enbart på förvaltning av armétygmateriel skolad kår. Personalen i en sålunda sammansatt kår kommer att under en övergångstid inte vara allsidigt användbar. Den militära personalen för tygförvaltning inom krigsmakten blir således inte sammanförd förrän under steg 2.

Fördelarna med detta alternativ synes emellertid avsevärda och är i första hand följande:

- redan under steg 1 erhålls en direkt personell anknytning till den organisation som pågående försök m.m. enligt avsnitt 5.4.3 kan förväntas utmyнна i,
- förutsättningarna ökar för att åstadkomma ensartade förvaltningsrutiner och förvaltningsbestämmelser,
- rekrytering kan ske till endast en förvaltningskår varigenom inte önskvärd kon-

- kurrens undviks och personalen kan utnyttjas optimalt,
- endast en personalkårledning kommer att erfordras.

5.4.5 Val av alternativ

Bägge alternativen har nackdelen, att nuvarande specialinriktning av utbildningen mot visst förvaltningsområde måste slopas (ev. göras ytligare) och ersättas med en mera allsidig utbildning, då det måste förutsättas att utbildningstiden inte kan förlängas i nämnvärd grad. Den operativa ledningen eller de för förbandsproduktionen ansvariga cheferna kan hävda att de inte får tillgång till de specialister som erfordras bl. a. med hänsyn till försvarets breda materiella register. Detta skulle medföra att gjorda försvarsinvesteringar inte kan rätt tillvaratas och förvaltas. Här påtalad nackdel måste beaktas i samband med organisatoriska åtgärder, förvaltningsutbildningens utformning samt vid utnyttjande av det miljökunskande som kan erbjudas inom en gemensam kår.

Ett i förhållande till nuläget vidgat förvaltningsområde med förvaltningsansvaret under myndigheten koncentrerat till en befattningshavare och en därtill anpassad förvaltningsorganisation kan medföra att de olika förvaltningstjänsternas nivåplacering måste omprövas.

Utredningen anser att en väsentlig följd av samordningen är att likvärdiga personella resurser för att genomföra en enhetlig beståndsförvaltning av tyg- och intendenturförnödenheter kan erbjudas inom hela krigsmakten. Detta ernås i båda alternativens steg 2. Det synes dock lättare att genomföra steg 2 i alternativ B samtidigt som man under övergångstiden kan utnyttja fördelarna med steg 1 i samma alternativ. Alternativ B tar dessutom kortare tid att genomföra. De omedelbara vinster som kan ernås i alternativ B steg 1 bör vidare utnyttjas. *Utredningen föreslår därför att alternativ B väljs.*

5.4.6 Benämning av den gemensamma militära tyg- och intendenturförvaltningskåren

Utredningen, som diskuterat ett flertal alternativa benämningar av den gemensamma militära tyg- och intendenturförvaltningskåren, föreslår benämningen "*Försvarets intendentkår*". Benämningen "intendent" är enligt utredningens mening en inom krigsmakten allmänt förekommande och vedertagen benämning av personal som handlägger förvaltningsärenden av den art varom här är fråga. Den kolliderar ej heller med andra inom krigsmakten gällande benämningar.

6 Sammanslagning av personalkårer inom försvarsgrenarna

6.1 Allmänt

Av kap. 5 framgår att utredningen inte funnit tillräckliga skäl att föreslå sammanslagning av personalkårer inom krigsmakten utom såvitt på sikt gäller en gemensam militär förvaltningspersonalkår.

Det ligger nära till hands att därefter undersöka om några sammanslagningar av tekniska personalkårer är möjliga inom försvarsgrenarna varvid samma kriterier för sammanslagning som angetts i kap. 5 kan gälla. I avsnitt 6.2 granskas från dessa utgångspunkter här aktuell personal inom armén, i avsnitten 6.3 och 6.4 inom marinen respektive flygvapnet.

6.2 Armén

6.2.1 Allmänt

För tygförvaltningen inom armén tas i huvudsak, ifråga om militär och civilmilitär personal, följande personalgrupper i anspråk:

tekniska stabsofficerare	— tekniska stabskåren
tygofficerare	} fälttygkåren
tygunderofficerare	
arméingenjörpersonal	} tygtekniska kåren
mästarpersonal	
tekniker	

Ifrågasatt sammanslagning av den tygtekniska kåren med motsvarande civilmilitära kårer i övriga försvarsgrenar har behandlats i avsnitt 5.2. I avsnitt 5.4 har personalen tillhörande fälttygkåren föreslagits skola ingå i en gemensam militär förvaltningspersonalkår.

Med hänsyn till det förhållandevis ringa antalet befattningar i den tekniska stabskåren — mindre än 50 tjänster — synes det bl. a. av rent organisatoriska skäl motiverat att undersöka möjligheterna att sammanföra kåren med annan kår. Denna fråga behandlas i avsnitt 6.2.2 och 6.2.3.

6.2.2 Tekniska stabskåren — arméingenjörpersonalen inom tygtekniska kåren

Tekniska stabskårens personal utgörs av officerare — tekniska stabsofficerare — i graderna fr. o. m. kapten t. o. m. överste. De är samtliga — utom två lärare vid militärhögskola och en kapten vid arméstaben — placerade vid materielverket. Verksamheten för de tekniska stabsofficerarna berör i första hand tygmaterielanskaffningen, främst teknisk och ekonomisk planering samt studie- och utredningsverksamhet för materielutveckling.

Arméingenjörpersonalen inom tygtekniska kåren omfattar ca 140 befattningshavare. Av dessa tjänstgör endast en mindre del

centralt inom materielverket medan huvuddelen har sina arbetsuppgifter vid regionala staber, truppförband, utbildningsanstalter och tygverkstäder. Huvuduppgifterna för arméingenjörerna är verksamheter som sammanhänger med tygmaterielens underhåll.

I avsnitt 5.1 har redovisats de förutsättningar, som bör föreligga för att en sammanslagning skall vara meningsfull. Utredningen konstaterar med stöd av vad ovan framförts samt utifrån kraven på utbildning (avsnitt 9.2.3) att dessa förutsättningar saknas för här ifrågasatt åtgärd och *förordar därför inte en sammanslagning av tekniska stabskåren med tygtekniska kåren.*

6.2.3 Tekniska stabskåren — generalstabskåren

Den tekniska stabskåren rekryteras bland officerare som genomgått armélinjens högre tekniska kurser vid militärhögskolan. Exakt samma grundutbildning och rekryteringsväg gäller för en del av generalstabskåren (uppskattningsvis ca 20 %). En möjlighet att minska antalet personalkårer är sålunda att den tekniska stabskåren överförs till generalstabskåren. En fördel med detta förslag är — förutom ett minskat antal personalkårer — att man underlättar utbytet av personal mellan stab och förvaltning. Vidare kan det långsiktiga och kontinuerliga behovet av miljökunskap vid förvaltningen tillgodoses på ett säkrare sätt än för närvarande. Ytterligare motiv för överföringen är även minskningen av antalet personalkårledning. Resursinsatsen för den tekniska stabskårens administration är förhållandevis blygsam men den innebär en splittring av ledande chefers arbetsuppgifter, d. v. s. chefen för armématerieförvaltningen och chefen för dess planering. Att chefen för armématerieförvaltningen, som är ansvarig för utnyttjandet av all personal inom förvaltningen, tillika är personalkårchef för de tekniska stabsofficerarna kan bl. a. av psykologiska skäl anses vara mindre lämpligt.

1954 års kårutredning behandlade kårfrågor bl. a. inom tygförvaltningsområdet. Utredningen konstaterade för arméns del att

den militära och civilmilitära personalen skulle hänföras till två kårer, fälttygkåren och tygtekniska kåren. Den förra skulle som dittills omfatta den militära personalen och den senare all civilmilitär personal. I fälttygkåren ingick vid denna tidpunkt bl. a. tekniska stabsofficerare. Utredningen övervägde annan kårtilhörighet för denna kategori officerare, bl. a. ett sammanförande med generalstabskåren. Därvid konstaterades att en del fördelar stod att vinna med en sådan anordning. Bl. a. skulle visst utbyte mellan kårens kategorier kunna bli möjligt och större förutsättningar skulle föreligga att tillvarata de utpräglat tekniskt begåvade officerarna för kvalificerade tekniska befattningar. Utredningen avstyrkte dock ett inordnande av de tekniska stabsofficerarna i generalstabskåren. Det avgörande skälet härför var att man inte ville splittra den inom tygförvaltningstjänsten verksamma personalen på ytterligare kårer.

Efter 1954 års kårutredning har inom såväl försvaret i allmänhet som inom tyg- och intendenturförvaltningsområdet skett sådana förändringar att personalkategoriutredningen har att beakta kårfrågorna från delvis andra utgångspunkter än nämnda kårutredning. Beträffande de tekniska stabsofficerarna må endast erinras om att dessa fr. o. m. den 1 januari 1971 bildar egen personalkår, varför det avgörande motivet i 1954 års kårutredning mot ett sammanförande med generalstabskåren ej längre föreligger.

I annat sammanhang har övervägts en sammanslagning av de officerare, som tjänstgör i centrala staber och förvaltningar till en för krigsmakten gemensam stabskår. En samordning inom armén av generalstabskåren och den tekniska stabskåren synes enligt utredningens uppfattning inte innebära ett föregripande av en sådan utveckling.

Mot denna bakgrund och då flera av de i avsnitt 5.1 angivna grundläggande förutsättningarna för sammanslagning uppfylls anser utredningen att *det är rationellt att överföra den tekniska stabskåren till generalstabskåren* och att det bör uppdras åt chefen för armén att genomföra detta.

6.3 Marinen

6.3.1 Mariningenjörer på högskolenivå

Inom marinen finns förutom civil personal två teknikerkategorier på högskolenivå nämligen sjö- och kustartilleriofficerare som genomgått militärhögskolans tekniska kurs (tekniska officerare) samt mariningenjörer med teknisk högskoleutbildning, mariningenjörer H.

Särskilda tjänster finns inte för de tekniska officerarna. Ett 80-tal befattningar i fredsorganisationen, varav 41 inom materielverket, anses dock böra besättas med tekniska officerare. Dessa tjänstgör emellertid även i befattningar, som inte kräver teknisk utbildning, exempelvis i staber och som fartygschefer.

För mariningenjörer H, som omfattar personal med skeppsteknisk utbildning eller i undantagsfall mekanistutbildning, finns 57 tjänster, varav 29 i materielverket. Arbetsuppgifterna är av teknisk natur, och samtliga befattningar kräver teknisk utbildning.

Befattningarna utanför materielverket, 39 för tekniska officerare och 28 för mariningenjörer H, är fördelade mellan sjötjänst, lägre regional eller lokal förvaltning och undervisning. Befattningarna är främst inriktade på stridsutbildning, drift och underhåll.

Befattningarna för officerare är inriktade emot vapen- och teleteknik, de för mariningenjörer emot skepps- och maskinteknik. Inom dessa teknikområden tjänstgör även mariningenjörer med utbildning vid teknisk gymnasielinje, mariningenjör G, samt underofficerare och underbefäl i teknisk tjänst.

Som framgår av avsnitt 9.2.4.1 är den totala skolningstiden fram t. o. m. den 1 september år 12 ungefär densamma för teknisk officer och mariningenjör H, ca 5 500 timmar teori och ca 80 månaders praktik. (År 12 är valt som jämförelsetidpunkt eftersom här aktuella officerares tekniska utbildning då är avslutad). Beträffande inriktningen är skillnaden stor. För officeren ägnas ca 2 000 timmar av teorin åt teknisk utbildning me-

dan mariningenjören härför använder ca 4 700 timmar. Beträffande de tekniska studierna är de för mariningenjören inriktade mot konstruktion och tillverkning, medan officerens till stor del inriktas mot operativt utnyttjande och drift. Av övrig tid för teorin använder officeren ca 3 500 timmar för militär och operativ utbildning, medan för mariningenjören ca 800 timmar avses härför.

Den tekniske officeren uttas inte för teknisk tjänst förrän efter ca 10 år, medan mariningenjör H grundrekryteras för sådan tjänst. Detta innebär att större delen av den praktiska tjänsten för officeren har operativ inriktning, medan mariningenjörens från början är tekniskt inriktad.

Anledningen till den så markant olika inriktningen av utbildningen är de bägge kategoriernas olika användning. De tekniska officerarna utnyttjas sålunda förutom i teknisk tjänst även i operativ tjänst, medan mariningenjören hela tiden tjänstgör inom tekniska områden. Dessa väsentligt olika inriktningar torde även påverka rekryteringen så att den gymnasist som vill skapa sig en framtid inom marinen och som är särskilt intresserad av eller har speciell fallenhet för teknik hellre väljer mariningenjöryrket än sjöofficersbanan.

Med hänsyn till likartade krav på de tekniska tjänster som bestrids av de bägge kategorierna ligger nära till hands att pröva möjligheten att sammanföra tekniska officerare och mariningenjörer i en kår. Av bl. a. följande skäl *anser dock utredningen i likhet med 1954 års kårutredning att en sådan sammanslagning inte bör komma till stånd*:
– mariningenjörer är en för marinen gemensam personalkategori,
– de båda grupperna har olika rekrytering och utbildning,
– den tekniske officeren tjänstgör även i icke tekniska befattningar tillsammans med övriga officerare och ingår i samma befodringsenheter som dessa.

Under senare år, då verkningarna av beslutet att avskaffa de civilmilitära specialingenjörerna börjat märkas, har behovet av högskoleingenjörer med grundlig miljökun-

skap och civilmilitär ställning gjort sig kännbart framförallt inom tele- och elektroområdena och i viss mån även inom vapenområdet. Anledningen till detta är bl. a. den omfattande tekniska utveckling som sker samt ökade krav på militärt kunnande framförallt på lägre regional nivå.

På det lokala planet, d. v. s. på fartyg och förband, finns f. n. inte några högskoleutbildade ingenjörer inom tele- och kraftelektriska områdena. På lägre nivå förekommer sådana kompetens endast undantagsvis. För de kvalificerade arbetsuppgifter som erfordrar högskoleutbildning måste därför f. n. avdelas personal som saknar härför erforderlig kompetens eller måste de hänskjutas till central instans. Förutom denna nackdel medför bristen på högskoleingenjörer regionalt och lokalt, att materielverket har svårt att erhalla högskoleingenjörer med erforderlig miljö-kunskap.

PKU förordar därför att *mariningenjörer H jämväl rekryteras med aspiranter som genomgår teleteknisk eller starkströmselektrisk grundutbildning* för tjänstgöring huvudsakligen inom tele- och starkströmsområdena. Dessa mariningenjörer H bör ges samma militära grundutbildning som skeppsbyggare/mekanister och bör ingå i samma befodringsenhet som dessa.

Härigenom kan även teknisk personal på gymnasienivå med teleteknisk eller kraftelektrisk inriktning erbjudas möjlighet att genom fortsatta studier avancera inom egen yrkesgren.

6.3.2 Mariningenjörer på gymnasienivå

De aktuella kategorierna på denna nivå är mariningenjörer G (civilmilitärer) och tekniska underofficerare vid flottan och kustartilleriet (militärer).

För mariningenjör G finns 100 befattningar, för flottans tekniska underofficerare 366 och för kustartilleriets tekniska underofficerare 145 befattningar. Praktiskt taget samtliga dessa befattningar är inriktade mot drift och underhåll av materielen. Större

delen är dessutom innehållsmässigt av samma typ och inriktning oberoende av kategori.

Befattningarna fördelar sig med ca 40 % vid central eller regional/lokal förvaltning, ca 40 % i sjö-tjänst (35 % drifttjänst och 5 % förbandsbunden underhållstjänst) samt ca 20 % i utbildningstjänst.

Med den tendens till avancerad teknik och ökad automation som finns beträffande marinens fartyg och materiel höjs kvalifikationskraven på den ledande tekniska personal som skall omhänderha driften och underhållet emot gymnasiekompetens i tekniska ämnen.

Paralleller kan dras med den civila sjöfarten och sjöbefälsskolorna. För sjöingenjörer har utbildningen nyligen (1968) översetts av skolöverstyrelsen med anledning av den tekniska utvecklingen ombord.

Det har även kommit till utredningens kännedom att chefen för marinen utreder frågan om vidareutbildning av bl. a. underofficerarna i teknisk tjänst och att ett krav på ökade tekniska kunskaper gjort sig gällande.

Nuvarande utbildningsgångar för mariningenjör G och underofficer i teknisk tjänst har med vissa undantag (direktrekrytering) samma rekryteringsskikt, d.v.s. stamunderbefäl i flottan och kustartilleriet.

För mariningenjör G utbildning utnyttjas till stor del det civila skolväsendet (jfr avsnitt 9.2.4.5). Denna del av utbildningen är huvudsakligen inriktad emot konstruktion och tillverkning, medan befattningarna för personalgruppen avser drift och underhåll av marinens materiel. Utbildningen ger kompetens för inträde till teknisk högskola.

Utbildning av underofficeren i teknisk tjänst sker helt i marinens regi och inriktas mot drift och underhåll av marinens materiel (jfr avsnitt 9.2.4.2). Den teoretiska och praktiska skolningen harmonierar med den marina övningsrytmen.

För maskinisten ger utbildningen samma kompetens som civil sjöingenjörutbildning men ger inte kompetens för inträde till teknisk högskola.

Då utbildningen för mariningenjör G inte

är direkt anpassad till aktuella befattningar och önskemål och planer finns på att ge underofficerarna i teknisk tjänst (blivande kompaniofficerarna) ökad teoretisk kompetens ligger det nära till hands att söka sammanslå dessa två grupper. *Utredningen har funnit starka skäl tala för en sådan sammanslagning på kompaniofficersnivå. Det torde få ankomma på MBU att närmare utreda denna fråga* i samband med översynen av marinens befälsordning, emedan krigsorganisationen kan ställa nya krav på denna personal. Denna nya grupp bör, bl. a. för att kommenderingar skall underlättas och större flexibilitet erhållas, vara gemensam för marinen på samma sätt som mariningenjör G f. n. är. Erfarenheterna härav är enbart goda.

6.3.3 Gränsfrågor mellan högskole- och gymnasieskikten

Vid en sammanslagning av mariningenjör G och kompaniofficerare i teknisk tjänst måste gränsdragningen mellan mariningenjör H och kompaniofficerarna ägnas speciell uppmärksamhet.

Vid införande av mariningenjör G överfördes en del befattningar, som dittills besatts med mariningenjör H, till den nya gruppen. Detta har bl.a. fört med sig att det numera råder brist på utbildningsbefattningar för mariningenjör H, speciellt i sjötjänst och regional/lokal förvaltning. Bristen har tillfälligtvis kunnat hävas genom att under utbildning varande mariningenjör H tjänstgör i befattningar för mariningenjör G.

Utredningen har noterat att ett antal befattningar för mariningenjör G är så kvalificerade att utredningen ifrågasätter om de bör besättas av kompaniofficerare i teknisk tjänst. Å andra sidan finns civila befattningar som lämpligen borde vara tillsatta med kompaniofficerare. Vidare konstaterar utredningen ett behov av kvalificerade slutbefattningar för kompaniofficerare.

Utredningens förslag till fördelning av befattningar inom materielverket redovisas i

kap. 13. Frågan om behovet av befattningar regionalt och lokalt avses behandlas i delbetänkande 2.

6.4 Flygvapnet

6.4.1 Allmänt

Inom tygförvaltningsområdet vid flygvapnet tjänstgör förutom civil personal officerare, ett fåtal underofficerare (bl. a. provflygförare vid försökscentralen i Malmslätt) samt – ur den civilmilitära kategorin – flygingenjörer, mästare och tekniker. På den nivå som representeras av de två sistnämnda personalgrupperna tjänstgör huvudsakligen civilmilitär personal.

6.4.2 Officerare i tygförvaltningstjänst – flygingenjörer

Omkring 25 officerare tjänstgör inom tygförvaltningsområdet i central instans. Omkring 10 av dem är placerade som militärassistenter. Av de övriga tjänstgör 12 inom provningsverksamheten vid försökscentralen och robotavdelningen.

För flygingenjörpersonal finns drygt 100 tjänster av vilka något över 20 i central och omkring 70 i regional och lokal instans. Härtill kommer centralt 100 alternativa tjänster för bl. a. flygingenjörpersonal, av vilka omkring 20 f. n. är tillsatta med sådan personal. Vidare finns ca 90 flygingenjöraspiranter.

Flygingenjörpersonalen i central instans är huvudsakligen sysselsatt med tekniska och tekniskt-administrativa uppgifter inom anskaffnings- och underhållsverksamheten. Den i regional och lokal instans placerade personalen är verksam inom drift- och underhållsområdet.

I chefens för flygvapnet yttrande över tjänsteställningsutredningen framfördes bl.a. följande:

” — — Jag hävdar också — i motsats till utredningen — att stora fördelar skulle stå att vinna, om den civilmilitära personalen — även meteorologer

och trafikledare – överfördes till militär personal
— — —”

Från personal i förvaltningstjänst inom flygvapnet har framförts, att utredningen borde undersöka om det är möjligt att ge sådan utbildning till flygofficer och flygingenjör att personal ur båda kategorierna kunde placeras i tjänster, som i dag är exklusivt militära resp. civilmilitära. Härigenom skulle bl. a. skapas möjligheter att bilda en gemensam kår för flygofficerare och flygingenjörer i reell mening.

Som framgår av avsnitt 9.2.5 är undervisningen för flygofficerare i tekniska ämnen vid MHS relativt begränsad. I ämnesplanen för den högre kurs, som på försök tillämpas vid militärhögskolan fr.o.m. läsåret 1971/72, har antalet timmar för teknisk utbildning beskrivits i förhållande till omfånget i tidigare tekniska kurser. Någon kompletteringskurs för officerare som avses placeras inom förvaltningsverksamhet planeras tills vidare inte.

Omfattningen av teknisk utbildning för flygofficer t.o.m. militärhögskolans högre kurs omfattar drygt 1 000 tim, medan militär utbildning omfattar i det närmaste 4 000 tim. För flygingenjören gäller det omvända förhållandet. Det torde inte vara möjligt med hänsyn framför allt till kostnader och den långa utbildningstid som skulle tillkomma att ge de två personalgrupperna sådan utbildning att full utbytbarhet på tekniska och operativa tjänster skulle föreligga. Däremot vill utredningen förorda att det på något längre sikt görs en översyn av gällande bestämmelser för utbildning av flygingenjörer med inriktning mot dels en utökning av officerskursen, dels en komplettering av denna sedan flygingenjören vunnit praktisk erfarenhet efter några års tjänst.

I avsnitt 4.2 sammanfattas utredningens allmänna åsikt om behovet av personal med kompetens motsvarande nuvarande civilmilitärers sålunda:

”— — — ett behov finns av personal med i stort den avvägning mellan civila och militära kunskaper och erfarenheter som representeras av nuvarande civilmilitär kategori med tekniska uppgifter. — — —”

Med hänsyn till vad som ovan anförts

anser utredningen att *väsentliga förutsättningar saknas för att f. n. föra samman flygvapnets officerare och flygingenjörer till en kår.*

7.1 Nuläge

Utredningen har i avsnitt 2.2.3 redovisat vissa fakta om personalkårerna inom tyg- och intendenturförvaltningsområdena. I bilaga 7:1 lämnas kompletterande uppgifter om de administrativa resurser som berörda personalkårchefer disponerar för ledning, organisation och uppföljning av personalkårfunktionen. I anslutning härtill vill utredningen anföra följande.

Berörda personalkårchefer lyder jämlikt instruktionerna för dem under försvarsgrenschef, chefen för försvarets intendenturkår dock under överbefälhavaren. De har i praktiken en mycket självständig ställning med som regel egen kåradministration, organisatoriskt knuten till enhet inom materielverket eller förlagd till andra lokaler än försvarsgrensstabens.

Uppgiften att vara personalkårchef inom tyg- och intendenturförvaltningsområdena är som regel en tillikauppgift. Av de berörda kårcheferna (motsv.) är det endast cheferna för försvarets intendenturkår och fälttygkåren som är heltidsengagerade med kåruppgifter. Förstnämnda chef har intendenturförvaltningsskolan sig underställd.

Personalkårchef skall främst i skilda hänseenden företräda kårpersonalens intressen. De mest krävande uppgifterna är att leda personalutvecklingen samt att bedöma personalens utvecklings- och befodringsmöjlig-

heter. Härvid biträds kårchefen som regel av chef för myndighet där personal är placerad för tjänstgöring. För att aktivt kunna verka i den miljö där personalen är verksam behöver kårchefen själv ha betydande erfarenhet härav.

Personalkårens centrala administrativa enhet benämns olika. Försvarets intendenturkår och fälttygkåren har var sin kårstab, tygtekniska kåren en expedition, medan övriga kårers administration är ansluten till avdelning eller sektion inom försvarsgrensstab eller materielverket.

Jämlikt instruktionen för personalkårchef inom armén och marinen (TLA 1964:19, TSA 1964:19) samt särskild tilläggsinstruktion för vissa kårer består det administrativa arbetet av *personaltjänst* (inklusive personalutveckling), *fackmässig utbildning* samt *expeditions- och förvaltnings-tjänst*.

Personalkårchefs ansvar vad avser *personaltjänst* omfattar bl. a. personalplanering, bemanningsplanering, freds- och krigsplacementsärenden, personalutveckling, befodran, rekrytering, kommenderingar och personalvård.

Personalkårchefs ansvar för *fackmässig utbildning* kan bl. a. innebära arbete på och utgivande av utbildningsanvisningar och reglementen, utbildningsplanering, uppföljning av utbildningsmål (inspektioner), ledande av fältövningar samt kursverksamhet.

En kåradministrations *expedition- och förvaltningstjänst* omfattar i regel kassatjänst, budgetering, registrering, arkivering, boktjänst, sekreterartjänst, skrivtjänst och duplicering. Omfattningen av denna stöd-funktion varierar bl. a. till följd av kårernas personella innehåll. Friliggande kåradministrationer har behov av mera fullständiga expeditionstjänstresurser. Kårer (motsv.) som är anslutna till befintlig administrativ enhet med egna expeditionella resurser, exempelvis avdelning inom försvarsgrensstab, utnyttjar delvis dessa resurser.

7.2 Överväganden

7.2.1 Utgångspunkter

Utredningen har tidigare konstaterat att behov alltjämt föreligger av tre personalkategorier (kap. 4). Den har också förordat en för krigsmakten gemensam militär förvaltningspersonalkår – försvarets intendentkår (kap. 5) samt har i kap. 6 föreslagit att tekniska stabskåren inordnas i generalstabskåren och funnit starka skäl tala för att tjänster för mariningenjörer G förs samman med tjänster för marinens underofficerare i teknisk tjänst.

Utredningen behandlar vidare i kap. 10 förutsedda administrativa och organisatoriska förändringar inom krigsmakten vilka kan komma att påverka personal inom tyg- och intendenturförvaltningsområdet. Av speciellt intresse i detta sammanhang är den förutsedda utvecklingen under 1970-talet mot allt större integration mellan ekonomisystem och personaladministrativa system. Härvid eftersträvas förbättrade möjligheter till överblick och styrning och därmed ett bättre tillvaratagande av befintlig personal. Denna kommer att ställa allt större krav på medinflytande. Samhällets utbildningspolitik kommer att i avsevärd grad utöva inflytande på krigsmaktens utbildningsförhållanden – inte minst gäller detta de anställda inom skilda personalkårer. En sådan utveckling kommer att medföra behov av förstärkt personaladministrationen. De i kap. 10 om-

nämnda personaladministrativa projekten kan emellertid leda till andra lösningar av personaladministrationen än vad som nu kan förutses. En total översyn av hela personalkåradministrationen kan därvid bli motive-rad. Förslag till förändringar bör därför ske i medvetande om det korta tidsperspektivet i detta hänseende.

Vid överväganden av personalkåradministrationens innehåll i framtiden finner därför utredningen att den i detta sammanhang bör utgå från följande:

- försvarets intendentkår skall bildas,
- tekniska stabskåren kommer att inordnas i generalstabskåren,
- tjänster för mariningenjörer G förs samman med tjänster för marinens underofficerare i teknisk tjänst (blivande kompaniofficerare i teknisk tjänst),
- krigsmaktens personalfunktion kommer att överses i olika avseenden med följder för personaladministrationen.

7.2.2 Principer

Flertalet kårchefer har som tidigare anförts kårchefssysslan som tillikauppgift. Personal-kåradministrationen leds därför av annan tjänsteman. En sådan ordning har hittills accepterats av den berörda personalen. Utvecklingen är emellertid den att personalen inom en kår kräver ökade insatser från sin kårledning, varför kåradministrationens resurser tenderar att bli otillräckliga för att tillfredsställande svara emot de ökade kraven. Utredningen anser därför att en personalkårchef i framtiden bör ha personalkårarbetet som huvuduppgift. Härigenom vinnns också att chefsskap för personalkår inte förenas med arbetsledaransvar i sådana befattningar där intressekonflikter kan uppstå. Bl. a. som en följd härav anser utredningen att framtidens personalkårer kan vara förhållandevis stora. En tänkbar utveckling är att en befattningshavare kan svara för flera kårers personal, även tillhörande skilda kategorier.

De huvudsakliga krav som utredningen

anser böra ställas på personalkårchefen och dennes administration är följande:

- kårchefens främsta uppgift bör vara att lära känna, bedöma och vidareutveckla kårens personal; härför krävs bl. a. långsiktig personalplanering och noggrann personalbedömning,
- insikt krävs om det område inom vilket kårens personal väsentligen arbetar, så att målanalys kan utföras och realistiska krav ställas på utbildningsmyndigheter; härför krävs att kårchefen och hans medarbetare har praktisk erfarenhet av kårens arbetsområde,
- personaltjänsten inom kåradministrationen bör avse såväl fredsförhållanden som krigsförberedelser.

Personalkåradministrationens omfattning har ovan angetts vara personaltjänst, fackmässig utbildning samt expeditions- och förvaltningstjänst. Utredningen finner, inte minst med hänsyn till den ovan nämnda utvecklingen av personalens anspråk på kårledningen, att kåradministrationen så långt möjligt bör koncentreras till personaltjänst.

Personalfunktionen inom försvarsgrensstab bör sammanhålla personaltjänsten inom hela försvarsgrenen. Motsvarande princip bör gälla utbildningsfunktionen. Personalkårchefs delansvar för utbildning bör därför enligt utredningen begränsas till att omfatta fackmässig verksamhet som är förenad med fullgörande av huvuduppgiften personaltjänst.

7.2.3 Detaljöverväganden

PKU har den principiella uppfattningen att här berörda personalkårchefer – utom möjligen chefen för en för krigsmakten gemensam kår – alltså bör lyda under försvarsgrenschef samt att såsom nyss nämnts personalkåradministration bör koncentreras till att i huvudsak omfatta personaltjänst. Denna uppfattning utgör grundvalen för de fortsatta övervägandena. Utredningen väljer att först diskutera vissa frågor kring försvarets intendentkår. Framställningen avslutas med

ett avsnitt om förutsedd utveckling mot tekniska försvarsgrenskårer berörande såväl militära tekniska personalgrupper som de civilmilitära kårerna – tygtekniska kåren, mariningenjörkåren samt flygingenjörpersonalen.

Lydnadsförhållanden m.m. för försvarets intendentkår

Skapandet av försvarets intendentkår jämlikt förslaget i avsnitt 5.4 torde bl. a. kräva en uppbyggnadsperiod om flera år. Kåren kommer att innehålla främst aktivt befäl med kvalificerad förvaltningsutbildning för både tyg- och intendenturförvaltningstjänsten (beståndsförvaltning) inom krigsmakten. Kåradministrationens storlek i slutläget är beroende av personalkårchefens ställning, lydnadsförhållanden, uppgifter, kårens slutliga omfattning m. m. Resurser måste successivt anpassas efter anslutningen av de skilda personalgrupperna. Förvaltningsutbildningsutredningen kan komma att föreslå en förvaltningsskola, som i viss utsträckning kan beröra verksamheten vid kåren under och efter uppbyggnadsperioden. Utifrån grundsynen att personalkåradministration väsentligen bör omfatta personaltjänst bedömer emellertid utredningen det möjligt att i detta sammanhang bortse från en blivande förvaltningsskolas ställning i organisationen och inflytande på personalkårverksamheten.

Nuvarande försvarets intendenturkår lyder under överbefälhavaren medan fälttygkåren lyder under arméchefen. För den blivande försvarets intendentkår kan i detta hänseende två huvudalternativ uppställas

- kåren lyder under överbefälhavaren,
- kåren lyder under en av försvarsgrenscheferna.

I båda alternativen kan kårchefen antingen ges en relativt självständig ställning för att inte onödigt belasta huvudmannen eller integreras med försvarsstaben, alternativt en av försvarsgrensstaberna.

Kåren kommer att huvudsakligen vara en för krigsmakten gemensam personalkår. Principiellt borde därför kårchefen lyda under överbefälhavaren i likhet med vad som nu är

fallet med chefen för försvarets intendenturkår. Emot detta talar dock att överbefälhavarens och försvarsstabens uppgifter främst är inriktade på operativ och långsiktig planeringsverksamhet. Därtill kommer att försvarsstabens personalfunktion med drygt 30 anställda skall svara för ledning och samordning av krigsmaktens personaltjänst i fred såväl som för operativ personaltjänst och inte bör belastas med administrationen av en omfattande kår. En sådan ökad belastning torde även ställa krav på en väsentlig personalförstärkning. Det konstaterades vid tillkomsten av försvarets intendenturkår att disponibla resurser inom försvarsstaben var otillräckliga för att även handlägga intendenturkårens ärendena. Denna kår underställdes likväl i formellt avseende överbefälhavaren trots att handläggning av personalkårfrågor faller något utanför huvudinriktningen av överbefälhavarens uppgifter. Försvarets intendenturkår tillfördes emellertid sådana administrativa resurser att kåren i realiteten nu är helt självständig. Intendenturkårens administration upptar 14 befattningar.

För försvarsgrensheferna och deras staber skulle det förefalla naturligt att åta sig administrationen av en ny personalkår, eftersom sådan verksamhet redan nu utgör en väsentlig del av stabsarbetet. Med hänsyn till bl. a. personalkårens inriktning och att styrningen av den i kåren ingående personalens uppgifter kommer att i hög grad ske från det för försvarsgrenarna gemensamma materielverket skulle det emellertid vara förenat med nackdelar av psykologisk och annan natur, om kåren ställdes under en av försvarsgrensheferna.

Mot bakgrund av osäkerheten i fråga om konsekvenserna på sikt av den pågående personaladministrativa utvecklingen föreslår utredningen, trots att vissa skäl talar mot förslaget, att *försvarets intendentkår tillsvidare underställs överbefälhavaren*.

Kårchefens uppgift bör i stort överensstämma med de uppgifter som f. n. åligger cheferna för försvarets intendenturkår och fälttygkåren och som framgår av avsnitt 7.1. I avvaktan på resultatet av förvaltningsut-

bildningsutredningen bör dock förändringar inte vidtas i kårchefens ansvar för den fackmässiga utbildningen.

Utredningen tar i detta sammanhang inte ställning till personalkårchefens behov av administrativa resurser. Dock bör en samordning av de nuvarande kårstabernas administrativa resurser i erforderlig utsträckning kunna ske snarast efter statsmakternas beslut om inrättande av försvarets intendentkår.

Försvarsgrenskårer för teknisk personal

Den militära och civilmilitära tekniska personalen inom krigsmakten är f. n. försvarsgrensinriktad. Denna huvudprincip bör enligt utredningens uppfattning alltså gälla, inte minst med hänsyn till förslaget i prop. 1971:124 att inom materielverket bibehålla särskilda huvudavdelningar för armémateriel, marinmateriel och flygmateriel. Om beslut fattas i enlighet med utredningens förslag att tekniska stabsofficerskåren sammanförs med generalstabskåren har inte längre någon militär teknisk personalgrupp organisatorisk anknytning till materielverket.

De civilmilitära kårernas ställning påverkas däremot dels av förankringen till respektive försvarsgrenar dels av anknytningen till verksamheten inom materielverket. Dessa förhållanden avspeglas bl. a. i ifrågavarande personalkårchefers (motsv.) dubbla lydnds-förhållanden.

Chefen för *tygtekniska kåren* — arméöverdirektören — har f. n. som huvuduppgift att vara chef för underhållsavdelningen inom armématerieförvaltningen. Som personalkårchef är han direkt underställd chefen för armén. Personalkåren omfattar ca 1 260 civilmilitärer på aktiv stat samt ca 430 reservanställda. Huvuddelen av de aktiva — ca 1 220 (96 %) — är fördelade på de flesta regionala myndigheterna samt arméns förband och utbildningsanstalter.

Chefen för *mariningenjörkåren* — såsom nämnts i avsnitt 2.2.3 f. n. chefen för marinmaterieförvaltningens skeppsbyggnadsavdelning — är som personalkårchef underställd chefen för marinen. Kåren består av ca 170 civilmilitärer på aktiv stat och ca 50 reserv-

anställda. Av dessa tjänstgör ca 70 % utanför materielverket. Härutöver kommer ca 25 mariningenjörspiranter. I samband härmed bör framhållas att marinens *militära* tekniska personal – bl. a. drygt 500 underofficerare i teknisk tjänst (blivande kompaniofficerare i teknisk tjänst) – f.n.i personalkårhänseende lyder under chefen för flottans personalkårer, tillika chef för sektion 3 i marinstaben, respektive chefen för kustartilleriets officers- och underofficerskårer, tillika chef för sektion 4 i marinstaben.

Chefen för flygvapnet har det högsta ansvaret för *flygingenjörpersonalens* personaltjänst. En avdelningschef vid materielverket – f. n. chefen för flygmaterieförvaltningens underhållsavdelning – har emellertid såsom nämnts i avsnitt 2.2.3 ålagts att fullgöra uppgifter, motsvarande dem som eljest skulle ankomma på en kårchef för denna personal. Flygingenjörpersonalen omfattar ca 155 aktiva civilmilitärer och ca 45 reservanställda. Av den aktiva personalen tjänstgör ca 50 % i regional och lokal instans. Härutöver kommer ca 90 flygingenjörspiranter. I sammanhanget bör framhållas att en sektionschef vid flygstaben f.n. under chefen för flygvapnet fullgör personalkårchefens uppgifter för flygvapnets civilmilitära mästare- och teknikerpersonal, tillsammans ca 2 100 personer.

Såvitt utredningen kunnat finna är de med nämnda avdelningschefstjänster förenade uppgifterna så omfattande att avdelningscheferna redan i nuläget inte hinner ägna erforderlig tid även åt de krävande göromål, som åligger dem i deras egenskap av personalkårchefer (motsv.).

Av ovanstående redovisning framgår bl. a. att tygtekniska kåren omfattar ett betydligt större antal personer än övriga civilmilitära personalkårer (motsv.). Om emellertid en summering görs försvarsgrensvis av all teknisk personal blir förhållandena annorlunda. Arméns ca 1 250 personer – tekniska stabskåren undantagen – motsvaras då av marinens ca 700 – officerare och underbefäl i teknisk tjänst ej inräknade – och flygvapnets ca 2 200 (huvuddelen i bastjänst).

Som tidigare anförts i avsnitt 7.2.2 synes utvecklingen inom det personaladministrativa området – enligt utredningens bedömning – gå mot förhållandevis stora personalkårer, ledda av heltidsengagerade personalkårchefer. Med hänsyn bl. a. härtill kan övervägas att föra samman all försvarsgrensriktad teknisk personal – tekniska stabsofficerare undantagna – till en för försvarsgrenen gemensam teknisk kår. Såvitt utredningen kunnat finna bör en sådan personalkår rent principiellt kunna innehålla personalgrupper såväl med olika kompetens som med olika kategoritillhörighet.

Med hänsyn till de principiella förhållanden som redovisats i avsnitt 7.1 och anknytningen till annan personaladministrativ verksamhet inom försvaret anser utredningen att berörda personalkårchefer (motsv.) med ledningsresurser bör ingå i respektive försvarsgrensstabes. En sådan lösning medför emellertid nackdelen att nuvarande nära anknytning till den tekniska verksamheten inom materielverket upphör. Detta kan kanske få konsekvenser inom utbildningsområdet. Denna fråga hör emellertid nära ihop med den större frågan om vidareutbildning av *all* personal i förvaltningstjänst. Den avses därför behandlas i samarbete med förvaltningsutbildningsutredningen inför delbetänkande 2.

Utredningens förslag till omstrukturering innebär inom armén att särskild tjänst för *arméöverdirektör* tillförs arméstaben för att möjliggöra effektivare ledning av tygtekniska kåren. Dess sammansättning föreslås i stort vara oförändrad. Kåren bör i samband härmed byta namn till *arméns tekniska kår*.

Förslagets innebörd inom marinen är att en ny tjänst bör tillföras marinstaben för att möjliggöra en effektivare personaltjänst för marinens personal i teknisk tjänst – mariningenjörer, underofficerare och underbefäl i teknisk tjänst. Innehavaren föreslås få benämningen *marinöverdirektör*. Utredningen har övervägt om här ifrågavarande personal bör ingå i en gemensam personalkår, benämnd *marinens tekniska kår*. En sådan lösning är emellertid inte någon primär

förutsättning för en enhetlig ledning av personaltjänsten för här ifrågakvarande personal. Beslut i detta avseende bör därför anstå tills frågan om den tekniska personalens inom marinen ställning, utbildning m. m. ytterligare belysts av marinens befälsutredning.

Förslagets innebörd inom flygvapnet är att en ny tjänst bör tillföras flygstaben för att möjliggöra effektivare ledning av flygvapnets tekniska personal – flygingenjörer, mästare och tekniker. Innehavaren av tjänsten föreslås få benämningen *flygöverdirektör*. Flygvapnets personal är som tidigare nämnts i avsnitt 2.2.3 inte indelad i personalkårer. Utredningen har övervägt om flygvapnets tekniska personal trots detta bör bilda en gemensam kår – benämnd *flygvapnets tekniska kår*. Av samma skäl som anförts ovan för marinen bör beslut om en sådan kårs bildande anstå tills frågan om flygvapnets mästars och teknikers ställning ytterligare belysts av militära tjänstgöringsåldersutredningen.

Med hänsyn till vad som ovan anförts föreslår utredningen att *beslut fattas om inrättande av tjänst för arméöverdirektör vid arméstaben, marinöverdirektör vid marin-staben och flygöverdirektör vid flygstaben*. Personalkåradministrationerna (motsv.) bör flyttas till respektive staber.

Materielverkets organisation har i sina huvuddrag redovisats i avsnitt 2.2. I detta kapitel följer en närmare redogörelse för verkets personalsammansättning med avseende på tjänsterna och deras art (avsnitt 8.1), rekryteringsförhållanden (avsnitt 8.2) och åldersfördelning (avsnitt 8.3). Dessa delar avser nuvarande förhållanden i fred. I direkt anslutning härtill lämnas vissa uppgifter om förhållandena i krig (avsnitt 8.4). Under rubriken Löne- och budgetsystem m.m. redogörs därefter för nu gällande principer för avlöningskostnadernas bestridande, anställningsformer m. m. (avsnitt 8.5), i den mån de har betydelse för utredningen.

8.1 Tjänsterna och deras art

8.1.1 Antal och slag av tjänster

Totalantalet tjänster den 31 januari 1971 var 4 791. Deras fördelning framgår av tabell 8.1.

Administrativa avdelningens 626 tjänster omfattar bl. a. sammanlagt 137 tjänster, avsedda för två självkostnadsbärande enheter, nämligen för datadrift i avvaktan på resultatet av försök med gemensam datadrift under försvarets civilförvaltnings ledning och för statens transportkontor. Räknas nämnda 137 tjänster bort, består administrativa avdelningen av $(626 - 137 =) 489$ tjänster och

Tabell 8.1 Fördelning den 31 januari 1971 av tjänsterna vid försvarets materielverk (samtliga anslag).

Huvudavdelning	Antal
Verkschef	1
Till förfogande	1
Armématerieförvaltningen	1215
Marinmaterieförvaltningen	676
Flygmaterieförvaltningen	1735
Intendenturmaterieförvaltningen	253
Förrådsavdelningen	221
Administrativa avdelningen ¹	626; 489 ¹
Verkstadsavdelningen	63
Summa	4791; 4654 ¹

¹ Med resp utan de självkostnadsbärande enheterna datadrift, 120 1/2 tjänster, och statens transportkontor (STK), 16 1/2 tjänster.

verket i sin helhet av $(4\ 791 - 137 =) 4\ 654$ tjänster. I detta antal ingick den 31 januari 1971 214 vakanta eller inte utövade tjänster, som successivt skulle rensas ut eller av annan anledning inte borde betraktas som disponibla. Antalet disponibla tjänster, tjänsterna vid självfinansierande enheter frånräknade, var sålunda $(4\ 654 - 214 =) 4\ 440$. Övriga vakanta tjänster var vid nämnda tillfälle 607, varför antalet utövade tjänster uppgick till $(4\ 440 - 607 =) 3\ 833$.

De 4 654 tjänsternas fördelning på lönegrader och personalkategorier framgår i huvudsak av tabell 8.2.

Tabell 8.2 Tjänster fördelade på lönegrader och personalkategorier den 31 januari 1971. (Samtliga anslag; exkl datadrift och STK) ¹

Kategori	Lönegrad				Summa
	C 1-8	A 20-B 7	A 14-19	A 1-13	
<i>Militär</i>					
på aktiv stat	6	199	6	—	211
arvodestjänst	—	39	—	—	39
<i>Civilmilitär</i>	2	86	13	—	101
<i>Civil</i>	39	1532	1389	1198	4158
<i>Alternativ</i>	33	112	—	—	145
	80	1968	1408	1198	4654

¹ Tabell 8.2 och bilagorna 8:2-8, vilka upprättats med personalläget den 31 januari 1971 som grund, har därefter bringats i överensstämmelse med ALS 1971-73 så långt detta varit möjligt intill den 1 september 1971.

8.1.2 Gällande grunder för nuvarande uppsättning av tjänster av olika kategorier

Personalsammansättningens struktur med avseende på förekomsten vid materielverket av militära, civilmilitära, civila och alternativa tjänster och deras placering inom verket bygger i allt väsentligt på de förslag som lagts fram av 1954 års personalkårutredning samt av 1960 års intendenturförvaltningsutredning och som i huvudsak godkänts av statsmakterna.

En redogörelse för de faktorer vilka personalkårutredningen beaktat vid sina överväganden m. m. har lämnats i bilaga 2:1. Sist i samma bilaga har 1960 års intendenturförvaltningsutredning berörts. I kap. 2 och utförligare i nämnda bilaga redogörs även för kårutredningens förslag beträffande personalsammansättningen i dåvarande armétyg-, marin- och flygförvaltningarna.

8.1.3 Antal civila och övriga tjänster samt deras placering i organisationen

Antalet tjänster vid verkets huvudavdelningar samt verkstads- och förrådsavdelningarna består av 4 156 civila tjänster och 496 militära, civilmilitära och alternativa tjänster

med den fördelning på nämnda enheter som framgår av bilaga 8:1. Hänvisande till denna vill utredningen särskilt peka på de strukturella olikheterna mellan de materieförvaltande huvudavdelningarna i fråga om relationen mellan antalet civila och antalet övriga tjänster och sammansättningen av sistnämnda tjänster. Dessa olikheter, som är ett uttryck för 1954 års personalkårutrednings principer såvitt gäller armé-, marin- och flygmaterieförvaltningarna, belyses ytterligare av bilagorna 8:2-8 (se not till tabell 8:2) som visar sammansättningen och placeringen av tjänster i lönegrad A 23 och högre.

I överensstämmelse med personalkårutredningens förslag finner man att huvudprinciperna för personalsammansättningen i sistnämnda lönegrader är

- inom *armématerieförvaltningen*: vid vapen- och fordonsavdelningarna militära eller civila tjänster och eljest civila tjänster,
- inom *marinmaterieförvaltningen*: vid vapenavdelningen militära eller civila tjänster, vid skeppsbyggnadsavdelningen och personal- och utbildningssektionen civilmilitära, civilmilitära/civila eller civila tjänster och eljest civila tjänster,
- inom *flygmaterieförvaltningen*: civilmilitära, civilmilitära/civila eller civila tjänster

(av 19 militära tjänster i lönegrad A 23 och högre är 3 placerade vid vapenbyrån samt 11 vid försökscentralen, främst provflygningssektionen, och robotavdelningen).

Bilagorna 8:2-8 ger även visst underlag för att bedöma befodringsmöjligheterna för den civila personalen. Inom enheter med en koncentration av exklusivt militära, exklusivt civilmilitära eller alternativt militära/civilmilitära tjänster på sektionschefsnivå och lönegraderna närmast därunder är befodringsmöjligheterna för civil personal begränsade.

8.2 Rekryteringsförhållanden

Rekryteringen i allmänhet till olika slag av tjänster berörs i avsnitt 8.2.1.

Som förut nämnts har i den nuvarande organisationen i vissa fall – fränsett tjänster för byråchefer och högre – inrättats alternativa tjänster för att underlätta rekrytering m. m.

Det har därför ansetts vara av intresse att särskilt undersöka från vilka personalkategorier de alternativa tjänsterna har rekryterats. En fullständig sådan undersökning har av arbetstekniska skäl inte gjorts utan den har begränsats till att omfatta tjänsteinnehavarnas egenskaper av militära, civilmilitära eller civila befattningshavare den 31 januari 1971 (avsnitt 8.2.2). I samband därmed har på motsvarande sätt även undersökts i vilken utsträckning militär eller civilmilitär befattningshavare övergått till civil tjänst (avsnitt 8.2.3). Slutligen har en specialundersökning gjorts beträffande tjänstgöringstidens längd i en och samma befattning m. m. för militär, civilmilitär och civil personal och jämförelser i detta avseende anställts mellan kategorierna (avsnitt 8.2.4).

8.2.1 Rekrytering till olika slag av tjänster

De uppgifter som utredningen införskaffat om rekryterings- och vakansförhållanden vi-

sar ett genomsnittligt vakansläge på 13,5 %, högre (20–25 %) för militära och civilmilitära, något lägre för civila tjänster. Antalet vakanser undergår fortlöpande ändringar, och tillfälliga förskjutningar i vakansläget för olika tjänstekategorier får inte påverka utredningens ställningstagande vid val av personalkategori. En annan sak är att särskilda åtgärder för att förvärva och behålla personal i nyckelposition kan behöva vidtas i besvärliga rekryteringslägen. Exempel härpå är kontraktsanställning av bl. a. högt kvalificerade specialister, särskilt civil teknisk personal. Antalet dylika kontraktsanställningar den 31 januari 1971 var 35, därav 23 vid flygmaterieförvaltningen, såsom närmare framgår av tabell 8.3.

8.2.2 Rekrytering till alternativa tjänster

Av bilaga 8.9 framgår att 4 vid flygmaterieförvaltningen inrättade militära/civilmilitära tjänster alla innehades av militär personal.

Av 15 militära/civila tjänster var alla tillsatta med militära tjänstemän utom en tjänst vid förrådsavdelningen, som hade civil innehavare.

Antalet militära/civilmilitära/civila tjänster är 7, varav en vid armématerieförvaltningen, 2 vid marinmaterieförvaltningen, 3 vid flygmaterieförvaltningen och en vid intendenturmaterieförvaltningen. Dessa tjänster var tillsatta med militära befattningshavare utom tjänsten som chef för flygplanavdelningen, vars innehavare var civilmilitär.

Av 119 civilmilitära/civila tjänster var 18 vakanta den 31 januari 1971, varav 4 vid marin- och 14 vid flygmaterieförvaltningen. Av återstående 101 tjänster fanns vid armématerieförvaltningen en civil innehavare, vid marinmaterieförvaltningen 9 civilmilitära och 12 civila innehavare samt vid flygmaterieförvaltningen 18 civilmilitära och 61 civila innehavare, sammanlagt 27 civilmilitära och 74 civila innehavare.

Tabell 8.3 Kontraktsanställningar, fördelade på huvudavdelningarna personalkategorivis på vakanthållna tjänster inom angivna lönegradsskikt. Läget den 31 januari 1971.

Kategori Vakanthållna tjänst	Huvudavdelning					Summa
	HA	HM	HF	HI	HB	
<i>Civilmilitär</i>						
C 1 - 8	-	-	-	-	-	-
A 20 - B 7	-	2	1	-	-	3
<i>Civil</i>						
C 1 - 8	1	-	-	-	-	1
A 20 - B 7	4	3	17	-	2	26
<i>Alternativ</i>						
C 1 - 8	-	-	-	-	-	-
A 20 - B 7	-	-	5	-	-	5
	5	5	23	-	2	35

Tabell 8.4 Civila tjänster, fördelade på huvudavdelningarna personalkategorivis, vilkas innehavare samtidigt har lägre militär eller civilmilitär ordinarie tjänst (förenar tjänst). Läget den 1 oktober 1969

Bottentjänst	Huvudavdelning					Summa
	HA	HM	HF	HI	HB	
<i>Militär</i>						
officer	4	4	1	1	10	20
underofficer	32	17	7	8	2	66
underbefäl	1	1	3	-	-	5
						91
<i>Civilmilitär</i>						
ingenjör	3	6	7	-	2	18
mästare	3	1	29	1	-	34
tekniker	8	-	68	-	-	76
	51	29	115	10	14	219

8.2.3 Rekrytering till civila tjänster med militär och civilmilitär personal

Civila tjänster har i viss omfattning rekryterats med militära och civilmilitära befattningshavare. Befintlig statistik beträffande dessa förhållanden hänför sig till hösten 1969 men torde i huvudsak återspegla det aktuella läget.

Av tabell 8.4 framgår att 219 civila tjänster innehades av befattningshavare som förenade högre civil tjänst med lägre militär

eller civilmilitär tjänst. Framför allt var så fallet bland militär personal för underofficerare vid armén och bland civilmilitär personal för mästare och tekniker vid flygvapnet.

Antalet civila tjänster som innehades av förutvarande militära och civilmilitära tjänstemän, vilka i samband med pensionering eller eljest lämnat sin militära eller civilmilitära anställning, var 380. Såsom bl. a. framgår av tabell 8.5 förekom sådan övergång bland underofficerare mest inom armén och marinen, bland underbefäl mest inom armén

Tabell 8.5 Civila tjänster, fördelade på huvudavdelningarna personalkategorivis, vilkas innehavare genom avsked eller ålderspension lämnat militär eller civilmilitär anställning. Läget den 1 oktober 1969.

Tidigare anställning	Huvudavdelning					Summa
	HA	HM	HF	HI	HB	
<i>Militär</i>						
officer	12	11	2	5	8	38
underofficer	19	43	8	7	5	82
underbefäl	54	25	42	5	16	142
						262
<i>Civilmilitär</i>						
ingenjör	4	20	19	—	—	43
mästare	1	6	13	1	2	23
tekniker	10	6	36	—	—	52
						118
	100	111	120	18	31	380

Tabell 8.6 Civila tjänster, fördelade på lönegrader personalkategorivis, vars innehavare tidigare innehaft militär eller civilmilitär anställning. Läget den 1 oktober 1969

Tidigare anställning	Lönegrad				Summa
	C 1-8	A 20-B 7	A 13-19	A 1-12	
<i>Militär</i>					
officer	2	36	—	—	38
underofficer	—	41	40	1	82
underbefäl	—	53	83	6	142
					262
<i>Civilmilitär</i>					
ingenjör	11	31	1	—	43
mästare	—	14	9	—	23
tekniker	—	26	26	—	52
					118
	13	201	159	7	380

och flygvapnet och bland civilmilitära mästare och tekniker mest inom flygvapnet. Även officerare och civilmilitär ingenjörpersonal har emellertid i viss omfattning gått över till civila tjänster. Tabell 8.6 visar till vilka lönelägen (i stort) övergången skett.

Ifrågavarande befattningshavare torde i samband med övergången i allmänhet ha vunnit befordran till tjänst i högre lönegrad än de förut innehaft, varvid deras erfarenhet från tjänstgöring i regional och lokal nivå kan antas i många fall ha tillmätts stort värde. Denna uppfattning bestyrks om man summerar antalet civila tjänster som inne-

hades av (tidigare) militär eller civilmilitär personal (tabellerna 8.4 och 8.6). Antalet civila tjänster som innehades av sådan personal var (219 + 380 =) 599.

8.2.4 Tjänstgöringstidens längd i viss befattning m. m.

Mot bakgrund av det krav på kontinuitet i fråga om innehav av mera kvalificerade tjänster vid sakorganen som i olika sammanhang framförts (se bl. a. bilagorna 1:1 och 1:2) har utredningen låtit göra en undersökning av hur länge militära, civilmilitära och

Tabell 8.7 Tjänstgöringstidens längd i en och samma befattning och i en följd för militär (m), civilmilitär (cm) och civil (c) personal 1954–1969 vid armé-, marin- och flygmaterieförvaltningarnas (motsv.) sakorgan; lönegrad A 28 och högre.

Kategori	0 – 2		3 – 4		5 – 10		11 –		Summa	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
m	51	26	61	31	64	32	21	11	197	100
cm	20	15	38	27	55	40	24	18	137	100
c	28	16	27	15	56	31	66	38	177	100

Tabell 8.8 Tillträde till och avgång från befattning av militär (m), civilmilitär (cm) och civil (c) personal 1954–1969 vid armé-, marin- och flygmaterieförvaltningarnas (motsv.) sakorgan; lönegrad A 28 och högre

Förändringens art	m, %		cm, %		c, %	
<i>Tillträde</i>						
befordran m. m. inom verket från förband	61 } 37 }	98	39 } 56 }	95	28 } 2 }	30
från annan statlig myndighet		2		1		13
från enskild tjänst		–		4		57
Summa		100		100		100
<i>Avgång</i>						
i samband med befordran inom verket till förband	34 } 39 }	73	33 } 38 }	71	21 } 4 }	25
till annan statlig myndighet		7		4		11
till enskild tjänst		2		11		46
pensionering, dödsfall m. m.		18		14		18
Summa		100		100		100

civila befattningshavare i lönegrad A 28 och högre tjänstgjort i en och samma befattning vid nämnda organ inom armé-, marin- och flygmaterieförvaltningarna och deras föregångare under tiden 1954–1969.

Undersökningen har omfattat totalt 197 militära, 137 civilmilitära och 177 civila befattningshavare. Tjänstgöringstidens längd i befattningen redovisas i tabell 8.7 på så sätt att antalet avgångar, absolut och procentuellt, anges för var och en av perioderna 0–2 år, 3–4 år etc.

Av tabellen framgår att under de 4 första åren slutade 57 % av den militära, 42 % av den civilmilitära och 31 % av den civila personalen. Av den militära personalen stannade 11 % i befattningen mer än 10 år,

medan motsvarande procenttal för den civilmilitära och civila personalen var 18 resp. 38.

Framför allt den militära och civilmilitära personalen har bl. a. som led i utbildningen tjänstgjort i mer än en befattning inom verket på grund av omplaceringar med eller utan befordran. Även i detta avseende är förhållandena olika för militär, civilmilitär och civil personal. Av de militära och civilmilitära befattningshavarna tjänstgjorde 41 % resp. 42 % i mer än en befattning, medan motsvarande procenttal för de civila tjänstemännen var 19 %.

Av intresse har även varit att undersöka varifrån personalen rekryterats vid tillträde av befattning samt – i förekommande fall –

varhän personalen gått vid avgång från befattningen. Resultatet av denna undersökning redovisas i tabell 8. 8.

Av tabellen framgår att det alldeles övervägande antalet militära och civilmilitära befattningshavare kommer från och avgår till befattning inom försvaret. Den civila personalen har under perioden huvudsakligen rekryterats från enskild tjänst. Beträffande tillträde av befattning för den civila personalen visar undersökningen att rekryteringen i här ifrågavarande lönelägen skett i 28 % av fallen med personer inom verket och i 72 % av fallen med personer utanför verket.

Militära och civilmilitära tjänster tillsätts i regel utan ansökningsförfarande, medan motsatsen är fallet beträffande civila tjänster på löneplan B och i lönegrad 19 och högre på löneplan A. Normalt är tillsättningsproceduren kortare för tjänster som tillsätts utan än för tjänster som tillsätts med ansökningsförfarande.

8.3 Åldersfördelning

Åldersfördelningen den 28 februari 1971 framgår av bilaga 8:10. I stort är omkring hälften av verkets personal 49 år och däröver med de största årgångarna i åldern 50–54 år.

8.4 Tyg- och intendenturförvaltningspersonalen i krigsorganisationen

8.4.1 Krigsorganisationens inverkan på materielverkets fredsorganisation

Frecsplaceringen vid verket av militär och civilmilitär personal är motiverad av verkets eget behov av miljökunnig personal, men därjämte kan skäl för placeringen även vara — mer eller mindre — att antalet tjänster för aktiv personal inom viss militär eller civilmilitär kår för tyg- eller intendenturförvaltningsverksamhet är avpassat med hänsyn till ett större krigs- än fredsbehov och att det därför är angeläget att bereda all personal inom kåren i fråga sådan kvalificerad sysselsättning i fred som svarar mot personalens

utbildning i förvaltningstjänst. Med anledning härav och i anslutning till utredningsdirektivens uttalande att personaluppsättningen måste tillgodose såväl krigs- som fredsorganisationens krav har utredningen bl. a. sökt bedöma om och i vilken mån materielverkets personalsammansättning i fred beror av andra försvarsmyndigheters behov av personal i krig.

Utredningen har i detta syfte inhämtat visst underlag från överbefälhavaren, försvarsgrenscheferna och materielverket. Detta underlag är emellertid på grund av pågående översyner av krigsorganisationen och särskilda undersökningar om personalbehovet inom specialområden inte tillräckligt hållbart att läggas till grund för angivna bedömanden.

Materielverkets krigsorganisation överses f. n. Verket har meddelat utredningen bl. a. att verkets krigsorganisation i princip skall baseras på den personal fredsorganisationen innehåller, varvid förutsatts att verkets bemanning i fred omfattar civil, civilmilitär och militär personal i ungefär samma proportion som hittills. Mot denna bakgrund har utredningen grundat sitt förslag till verkets personalsammansättning på de krav som fredsorganisationen ställer (jfr kap. 2).

8.4.2 Civil personals utnyttjande i krigsorganisationen

Enligt 35 § statstjänstemannalagen (StjL) äger tjänsteman som är anställd med fullmakt, konstitutorial eller förordnande tills vidare lämna tjänsten efter skriftlig uppsägning. Den som är förordnad för tillfällig anställning må lämna tjänsten omedelbart efter anmälan om anställningen inte har varat mer än tre månader i följd. Den som förordnats för bestämd tid har inte rätt till uppsägning men kan på egen begäran beviljas avsked före anställningstidens utgång om särskilda skäl föreligger (36 § StjL).

Kommer riket i krig upphör uppsägningsrätten. Enligt 40 § StjL må i det läget tjänsteman inte utan tillstånd lämna tjänsten. Om Konungen så förordnar gäller förbu-

det också när riket är i krigsfara.

Tjänsteplikt enligt allmänna tjänstepliktslagen innebär skyldighet att utföra ålagt arbete, dock inte vapentjänst vid krigsmakten. Tjänsteplikt enligt denna lag finns i två former: *tjänsteförlängning*, d. v. s. skyldighet att utföra arbete i sin anställning och *allmän tjänsteplikt*, d. v. s. skyldighet att åta sig och utföra anvisat arbete.

Till skillnad mot vad som är fallet enligt tjänstepliktslagen har tjänsteförlängningen enligt 40 § StjL självfallet inte kunnat göra undantag för vapentjänst vid krigsmakten beträffande dem som är anställda för sådan tjänst, varjämte regeln träder automatiskt i tillämpning vid krig. Kungl. Maj:t kan redan i fred bestämma den personkrets för vilken tjänsteförlängningen skall gälla när riket är i krigsfara.

Av brottsbalken 21:20 och särskild kungörelse (SF 1968:333) om den rättsliga innebörden av begreppet krigsmakten och krigsman framgår att endast vissa särskilt nämnda befattningshavare eller grupper av befattningshavare är krigsmän under vanliga fredsförhållanden. Civila tjänstemän är med få undantag inte krigsmän under vanliga fredsförhållanden.

Under beredskapstillstånd och i krig skall enligt brottsbalken 22:14 såsom krigsman anses förutom den som på grund av 21:20 eller med stöd därav givna bestämmelser är krigsman jämväl envar annan som är tjänstgöringsskyldig vid krigsmakten, i den mån Konungen inte förordnar annorlunda. Så till vida råder under beredskap och krig ingen skillnad mellan militär, civilmilitär och vid krigsmakten anställd civil personal. Beträffande militär och civilmilitär personals utnyttjande för krigsmaktens verksamhet gäller inga väsentliga inskränkningar. Militär personal har dock inte befälsrätt i fråga om viss civilmilitär personals fackuppgifter och civilmilitär personal äger i regel inte utöva befäl över andra än dem som är i fackmässigt hänseende underställda. Anses det vara av särskild betydelse att civilanställd tjänsteman som är värnpliktig även i krig skall fullgöra uppgifterna i den tjänst, i vilken han är

anställd, meddelas för hans vidkommande krigsuppskov. Därigenom kan ifrågasvarande myndighet ta tjänstemannen i anspråk för "krigsplacering" hos myndigheten. Civilanställda manliga tjänstemän, som inte är värnpliktiga, och kvinnliga tjänstemän, vilka bör tillhöra myndighetens krigsorganisation för att i denna fullgöra liknande uppgifter som i fred, "krigsplaceras" också hos myndigheten.

Inte ens såsom krigsmän kan de civila tjänstemännen utnyttjas i samma utsträckning som militär och civilmilitär personal. Om vissa begränsningar härvidlag kan hänvisas till följande utdrag ur militära tjänstgöringsåldersutredningens betänkande (SOU 1969:22), sidan 163 ff:

"Det torde vara klart att militär och civilmilitär anställningshavare på aktiv stat kan utnyttjas för krigsmaktens verksamhet i krig utan andra begränsningar än dem som ges av vederbörandes psykiska och fysiska förutsättningar för olika slag av uppgifter.

Civil tjänsteman som är värnpliktig torde också t. o. m. det år han fyller 47 år med stöd av värnpliktslagen kunna tas i anspråk för den krigsbefattning för vilken han bedöms äga de största förutsättningarna, oberoende av vederbörandes fredsplacering. Möjligheterna att i fred öva honom i annan krigsbefattning än den som överensstämmer med hans fredsoppgifter begränsas dock till vad värnpliktslagen föreskriver och de är avsevärt mindre än vad som gäller för yrkesbefäl. Ett relativt betydande antal civila tjänstemän i allmän tjänst har emellertid krigsuppskov och kan sålunda inte disponeras för krigsplacering inom krigsmakten. När det gäller befattningshavare över värnpliktsåldern torde vederbörande såsom anställningshavare av vederbörlig myndighet kunna utnyttjas för sådana uppgifter i krigsorganisationen som inte kräver deltagande i strid e. d. En befattningshavare i försvarets materielverk som är specialist på minor bör sålunda i krig kunna knytas till förband eller annan enhet med uppgift att studera konstruktion och verkningar av minor som fienden använder. Man synes kunna räkna med att, med stöd av bestämmelser i statstjänstemannalagen, bestämmelser kan utfärdas som förhindrar avskedstagande i en akut krissituation. För övrigt bör vissa möjligheter föreligga att ta vederbörande i anspråk även efter avsked med tillämpning av lagen den 30 maj 1952 (nr 269) om skyldighet för civilförsvarspliktig att tjänstegöra vid krigsmakten eller av lagen om tjänsteplikt.

I samtliga omnämnda fall finns dock vissa väsentliga begränsningar. Vederbörande torde sålunda inte såsom civil tjänsteman eller med stöd av nyss nämnda lagar kunna åläggas att bära vapen, att föra befäl över stridande förband eller eljest bestri-

da tjänst som "är förenad med egentliga stridsuppgifter". För att nämna ett konkret exempel bör sålunda en förrådsförman vid förband väl kunna åläggas att svara för utlämning av materiel från mobiliseringsförråd. Däremot kan han inte ges till uppgift att föra befäl över trupp som skyddar utlämningen av materiel. En civil förrådsförman har inte någon skyldighet att i en kupsituation ta befälet om militärt befäl inte hunnit fram till mobiliseringsplatsen, något som man måste och har rätt att fordra av varje militärt befäl. Som ett annat exempel kan anföras en civil tjänsteman över 47 år i materielverket eller försvarets forskningsanstalt, som är specialist på visst slag av materiel. Denne bör kunna placeras till tjänstgöring i högkvarter eller i regional stab för tekniska, administrativa göromål o. d. Men kan vederbörande placeras som chef för verkstadsförband vars personal är beväpnad för självförsvar? Mot sitt bestridande torde han inte kunna placeras som chef för förband med stridsuppgifter men han bör kunna åläggas följa sådant förband som specialist utan skyldighet att delta i stridsuppgifter."

Till vad som sålunda anförts rörande vissa begränsningar beträffande den civila personalens utnyttjande i krig må emellertid erinras om att t. ex. inom ramen för driftvärvet har personalen rätt och möjlighet att effektivt delta i stridshandlingar (närförsvar av arbetsplatsen).

8.5 Löne- och budgetsystem m.m.

Materielverkets organisation och personaluppsättning påverkas i olika avseenden av budgettekniska och lönetekniska förhållanden. Dessa är av betydelse bl. a. när det gäller att anpassa organisation och personalsammansättning till fortlöpande förändringar i verksamhetens inriktning och omfattning. Verkets möjligheter att självt vidta organisatoriska och personella ändringar beror sålunda – inom ramen för de möjligheter härutinnan som instruktionen för materielverket ger – bl. a. av reglerna för det gällande tjänste- och lönegradssystemet.

Offentligrättsliga regler gäller i fråga om inrättande och indragning av tjänster liksom beträffande ordningen för tillsättande av tjänst och entledigande från denna.

Statens avtalsverk har i det s. k. handläggningscirkuläret lämnat föreskrifter och anvisningar om tillämpningen av vissa kollektivav-

tal för tjänstemän m.fl. Avtalsverket kan överlämna att handlägga förhandlingsrättsfrågor till annan statlig myndighet.

8.5.1 Medel för bestridande av kostnader för löner åt personal vid materielverket

Medel för avlöningar till personalen vid verket anvisas huvudsakligen under det till myndighetens disposition ställda förslagsanslaget F 4. Försvarets materielverk, anslagsposten Avlöningar. Endast efter av Kungl. Maj:t lämnat medgivande får avlöningskostnader bestridas från annat anslag än myndighetsanslaget.

Från sakanslag må bestridas kostnader för avlöningar åt 71 befattningshavare, de flesta vid flygmaterieförvaltningen och några vid administrativa avdelningen. Ifrågavarande personal finns upptagen i bilaga 1 till det av Kungl. Maj:t meddelade s.k. sakanslagsbrevet med förteckningar över tjänster med avlöning från annat anslag än förvaltningsanslag. Tjänsterna vid flygmaterieförvaltningen avses för verksamhet som i samband med att de centrala flygverkstäderna överfördes till förenade fabriksverken ansågs bära förläggas till materielverket. Tjänsterna vid administrativa avdelningen avses för viss rationaliseringsverksamhet.

Vid materielverket må enligt instruktionen för verket militär eller civilmilitär personal placeras till tjänstgöring. De befattningar på vilka personalen placeras ingår i verkets organisation men personalen avlönas från vederbörande försvarsgrens anslag till avlöningar till aktiv personal m.fl. Antalet sådana befattningar är 179. Härtill kommer 6 befattningar för meteorologpersonal som avlönas från ifrågavarande anslag.

Av det totala antalet tjänster vid verket beräknas avlöningskostnaderna för (4 654 – 71 – 185 =) 4 398 tjänster under myndighetsanslaget, 71 tjänster under sakanslag och 185 tjänster under försvarsgrensanslag.

För bl. a. materielverkets tjänster gäller i anslutning till den generella kungörelsen (1969:54) om beräkning och redovisning av

Tabell 8.9 Tjänsternas fördelning på ordinarie och icke-ordinarie tjänster den 31 januari 1971

Kategori	Ordinarie tjänster	Icke-ordinarie tjänster	Summa
<i>Militär</i>			
på militär stat	204	7	211
arvodestjänst	—	39	39
<i>Civilmilitär</i>	90	11	101
<i>Civil</i>	419	3 739	4 158
<i>Alternativ</i>	110 ¹	35	145
	823	3 831	4 654

¹ Av dessa är 4 ordinarie eller extra ordinarie.

lönekostnadspålägg, att lönekostnadspålägg om 23 %, för budgetåret 1972/73 24 %, skall beräknas på utgiven lön.

8.5.2 Ordinarie och icke-ordinarie tjänster

Tjänsterna vid materielverket fördelar sig på ordinarie och icke-ordinarie tjänster den 31 januari 1971 på sätt som framgår av tabell 8.9.

Bortsett från arvodestjänsterna är alltså de militära tjänsterna med några få undantag ordinarie. De civilmilitära och alternativa tjänsterna är huvudsakligast ordinarie. De vanligaste alternativa tjänsterna är civilmilitära/civila (119). Bland dessa är antalet icke ordinarie tjänster ca en fjärdedel. Av de civila tjänsterna är endast 10 % ordinarie. På senare år nyinrättade civila tjänster är nästan undantagslöst icke-ordinarie. De befintliga civila ordinarie tjänsterna på löneplan A och B kommer successivt att avecklas enligt vad som framgår av organisationsbrevet för materielverket.

I organisationsbrevet har angetts att i den mån civil tjänst vid centralplaneringen tillsätts med officer på aktiv stat, denne får — om han så önskar — anställas som militär tjänsteman med samma avlönings- och pensionsförmåner som gäller för den civila tjänsten. Denna får därvid tillfälligt utbytas mot extra ordinarie tjänst för kapten eller regementsofficer i samma lönegrad som den

civila tjänsten. Ett motsvarande medgivande har lämnats även beträffande civil tjänst vid förrådsavdelningen vid dennas tillkomst den 1 juli 1970. Medgivandena har lämnats för att bereda ifrågavarande officerare möjlighet att kvarstå i den militära befodringskarriären och sålunda prövas för befodran i vanlig ordning och torde vara att se som en övergångsvis vidtagen anordning.

8.5.3 Inrättande av tjänst

Enligt Kungl. Maj:ts kungörelse (1955:915) om inrättande av vissa statligt reglerade tjänster m.m. inrättas i de avseenden som kan komma i fråga i detta sammanhang ordinarie tjänst av Kungl. Maj:t. Det samma gäller extra ordinarie tjänst i lägst lönegrad A 23 och extra tjänst i lägst lönegrad B 6. Av kungörelsen följer för materielverkets del att annan extra ordinarie eller extra tjänst och arvodestjänst inrättas av verket, om annat inte följer av beslut eller bestämmelse som Kungl. Maj:t meddelat. Enligt kungörelsen gäller vidare bl.a. följande. Göromålsförordnande — d.v.s. förordnande som, utan att avse vikariat, innebär att någon bestrider göromål som ankommer på innehavare av tjänst av visst slag — får endast förekomma för göromål, som ankommer på innehavare av ordinarie, extra ordinarie eller extra tjänst. Fråga om göromålsförordnande prövas av vederbörande myndighet. Får myndigheten inte inrätta motsvarande extra ordinarie tjänst och förordnandet beräknas

vara minst sex månader i följd prövas frågan av Kungl. Maj:t.

Verkets möjligheter att inrätta icke-ordinarie tjänst är begränsade till att avse civil tjänst under myndighetsanslaget och inom ramen för anslagets avlöningspost.

8.5.4 Tillsättande av tjänst

Bestämmelser om förfarandet vid tjänstetillsättning har meddelats i statstjänstemannalagen, instruktionen för materielverket, kungörelsen 1965:819 om tjänstetillsättning vid armén, marinen och flygvapnet samt i reglementen för personalkårer eller motsvarande föreskrifter m.m. Av bestämmelserna framgår i huvudsak följande.

Militär tjänst vid armén, marinen eller flygvapnet tillsätts utan föregående kungörelseförfarande, dock att försvarsgrenschefer äger bestämma att sådan tjänst skall utlysas. Med vissa undantag tillsätts även civilmilitär tjänst utan ledigförklarande. Tjänst som är alternativ kungörs. Civil ordinarie tjänst samt civil icke-ordinarie tjänst i lönegrad A 19 och högre tillsätts i regel efter kungörelseförfarande. Extra ordinarie eller extra tjänst som är placerad i högst lönegrad A 18 eller som är tjänst i högst lönegrad och får placeras i högst lönegrad A 18 eller som ingår i befodringsgång behöver inte kungöras. Detta gäller även arvodestjänst (beträffande militär arvodestjänst föreligger dock särskilda bestämmelser om kungörelseförfarande).

Av instruktionen för materielverket framgår bl. a. att tjänst på löneplan C (generaldirektörstjänsten undantagen) tillsätts av Kungl. Maj:t efter anmälan av generaldirektören. Övriga tjänster tillsätts och annan personal antas av verket. Verket får tillsätta militär tjänst utan att tjänsten kungjorts ledig till ansökan. Innan verket tillsätter militär eller civilmilitär tjänst eller prövar fråga om anställnings upphörande såvitt avser sådan tjänst, skall yttrande inhämtas från försvarsgrenschefen eller, ifråga om intendenturofficer, från överbefälhavaren.

I Kungl. Maj:ts förordnande för avdel-

nings- och byråchefer har på senare tid endast angetts att förordnandet avser viss typ av tjänst vid materielverket ("N.N. förordnas att vara byråchef i Ce I vid materielverket").

Då materielverket utannonserar tjänst anges i regel arbetsuppgifterna samt vid vilken enhet tjänsten är placerad. Tillsättningsbeslutet (och anställningsbeviset) anger emellertid endast att beslutet avser viss tjänst vid verket men inte tjänstens närmare placering i verkets organisation. Ej heller tjänstgöringsorten anges.

Då tjänst tillsätts utan ansökningsförfarande, sker beträffande viss personal inom krigsmakten urvalet bl.a. med ledning av ett särskilt vitsordssystem och särskilda kompetensnormer i enlighet med föreskrifter i kungörelsen 1955:476 med vissa bestämmelser angående befodran av militär personal på aktiv stat (befodringskungörelsen) och kbr den 3 december 1965 (med ändring den 25 november 1965; TLA nr 6, nytryck 85/1966) med bestämmelser om villkor för befodran av militär personal på aktiv stat m. m. (befodringsbrevet). Föreskrifterna på området är föremål för prövning av BFK (se avsnitt 1.3.3).

Frågan om normer för betyg och intyg över anställning inom den statligt reglerade offentliga förvaltningen har utretts av den 1968 tillsatta betygsutredningen (betänkande SOU 1970:28). I utredningsuppdraget ingick att "med utgångspunkt från behovet av kontinuitet i bedömningarna bl. a. undersöka om ett system, liknande det som används i fråga om bl. a. viss militär personal, med tid efter annan återkommande personbedömningar kunde vara lämpligt". Utredningen, som på s. 81 ff redogör för det militära systemet, föreslår att betyg skall utfärdas, då tjänsteman skriftligen eller muntligen begär att få sådan handling, och förordar att betygsarbetet systematiseras och läggs som en fast rutin i *anslutning till tjänstemans avgång ur tjänst*. Betygsutredningen har ansett sig inte böra föreslå införande av ett system med kontinuerliga personbedömningar men framhåller att, i den

mån en utbyggnad av den statliga personaladministrationen sker, andra förutsättningar än f. n. kommer att föreligga för utformandet av ett generellt gällande vitsordssystem byggt på systematiska kontinuerliga personbedömningar.

8.5.5 Omplacering av tjänst m. m.

Genom instruktionen för materielverket samt organisationsbrevet och beslut den 5 juni 1970 (organisationen av verkstads- och förrådsledningsorganen m. m.) har Kungl. Maj:t fastställt verkets organisation – under styrelse och verkschef – på huvudenheter och avdelningar ner till enheter, lydande direkt under avdelningschef, alltså i princip ner t. o. m. byrånivå (motsv.). Tjänsterna vid verket har endast i viss utsträckning (ordinarie och vissa icke-ordinarie tjänster) tagits upp i regleringsbrev och – i motsats till vad som varit fallet tidigare beträffande de förutvarande försvarsgrensförvaltningarna – utan att tjänsternas närmare placering i organisationen angetts. Materielverket får därför anses ha rätt att självt besluta om organisationen närmast under byrå (motsv.) och att flytta tjänster inom verket, i princip alla tjänster under byråchefsnivå (motsv.).

Verket har sålunda beslutat om indelning av byråer (motsv.) i sektioner m. m. och har fördelat tjänsterna på dessa enheter. Därvid har i de flesta fall följts tidigare principer, vilka i många fall förutsatts skola gälla. Av nuvarande regleringsbrev framgår sålunda genom anteckningar till personalförteckningen att vissa tjänster är avsedda för viss enhet eller förutsatts skola utnyttjas på visst sätt. Den nuvarande placeringen av tjänsterna är väsentligen en följd av de förut redovisade och alltså gällande principerna för personalsammansättningen.

Beträffande förflyttning av tjänsteman eller flyttning av tjänst (med eller utan innehavare) må i övrigt anföras följande, såvitt är av intresse i här förevarande sammanhang.

Av bestämmelserna i StjL m. m. framgår att tjänsteman är skyldig att

- fullgöra tjänstens uppgifter,
- lyda förmans order rörande tjänsteutövningen, om de inte är uppenbart lagstridiga,
- finna sig i ändring av arbetsuppgifterna, om dessa inte ändras i grund,
- utöva annan statlig tjänst än den egna – annan högre tjänst dock längst tre månader årligen – hos myndighet eller inrättning inom samma verksamhetsområde som tjänstemannens ordinarie,
- finna sig i omstationering från en ort till en annan (skälighänsyn skall dock tas till olägenheter som skulle uppkomma för tjänstemannen).

Ordinarie tjänsteman med fullmakt eller konstitutorial är enligt 34 § StjL skyldig tåla förflyttning till annan statlig tjänst som tillsätts med samma anställningsform. Inom krigsmakten kan dessutom ordinarie tjänsteman som är krigsman och är anställd med förordnande tills vidare förflyttas till annan ordinarie tjänst som är avsedd för krigsman oberoende av om denna tjänst tillsätts med fullmakt, konstitutorial eller förordnande för bestämd tid eller tills vidare. Övriga ordinarie samt icke-ordinarie tjänstemän är inte skyldiga underkasta sig förflyttning. De kan emellertid på grund av organisationsändring e. d. sägas upp och erbjudas ny tjänst och kan sålunda i vissa lägen likväl tvingas anta annan tjänst. Om den nya tjänsten enligt gällande regler skall utlysas kan dylik flyttning inte genomföras utan att Kungl. Maj:t medgett undantag från kungörelseförfarandet. Förflyttning i 34 § StjL mening kan ske inom myndighet eller från en myndighet till en annan. I senare fallet gäller som huvudregel att myndigheterna skall ha samma eller liknande arbetsområde. Förflyttning till tjänst hos myndighet inom annat verksamhetsområde må ske endast om arbetsuppgifterna är likartade eller tjänstemannen i allt fall med hänsyn till sin utbildning är lämpad för tjänsten.

Beslut om förflyttning enligt StjL fattas av Kungl. Maj:t. Avses emellertid förflyttning till tjänst som tillsätts av samma myndighet som anställt tjänstemannen prövas

frågan av myndigheten. Om tjänsten enligt vanliga regler skall ledigförklaras måste myndigheten emellertid begära Kungl. Maj:ts medgivande till att frångå kungörelseförfarandet. Sådant medgivande har lämnats generellt t.ex. till vissa affärsdrivande verk där tjänstetillsättning genom förflyttning ofta sker.

Från förflyttning i 34 § StJL mening skall skiljas den flyttning av tjänst inom verket som förut nämnts och som materielverket har relativt vidsträckta befogenheter att vidta. Vissa inskränkningar i dessa befogenheter har redan berörts, såsom givna föreskrifter av Kungl. Maj:t eller förutsatta regler i fråga om tjänsternas utnyttjande. Andra inskränkningar följer av gällande avtal om tjänsternas lönegradsplacering. Kan sålunda flyttning av tjänst beräknas föranleda ändringar i de med tjänsten förenade arbetsuppgifterna bör förhandlingar om lönegradsplaceringen ske innan beslut fattas om tjänstens flyttning.

En rad praktiska problem måste också beaktas vid flyttning av tjänst med innehavare, såsom tjänstemannens kompetens, vidareutbildningsfrågor, den anställdes villighet till flyttning m.m.

8.5.6 Pensionsåldrar

Enligt statens allmänna tjänstepensionsreglemente är anställningshavare skyldig avgå vid övre gränsen av den för honom gällande pensioneringsperioden. Medgivande att kvarstå i anställningen kan lämnas så länge vederbörande är fullt tjänstduglig.

Pensioneringsperioderna är tre (I: 60–63 år, II: 63–65 år, III: 65–66 år). Kungl. Maj:t fastställer tillämplig period eller – beträffande särskilda anställningar – period med andra åldersgränser.

För militär eller civilmilitär tjänsteman skall reglementets bestämmelser om pensioneringsperiod i stället avse den levnadsålder som Kungl. Maj:t fastställer som pensionsålder.

Genom särskilt brev den 15 januari 1960 om pensioneringsperioder m. m. har Kungl.

Maj:t utfärdat föreskrifter om pensioneringsperioder och pensionsåldrar.

Civila tjänster vid materielverket i samma lönenivåer som officerstjänsterna och tjänsterna för den civilmilitära ingenjörpersonalen vid verket tillhör pensioneringsperiod III. För stora grupper av militära tjänster har intill 1972 gällt pensionsåldrar under 60 år, dock att för bl. a. tygofficere och officerare ur försvarets intendenturkår tillämpats 60 år. Genom avtal om löner 1971–73 för stats-tjänstemän m. fl. (ALS 1971–73) har överenskommelse träffats om ändring av vissa pensionsbestämmelser m. m., enligt vilka, bl. a., för militära och civilmilitära tjänster skall gälla lägst pensionsåldern 60 år fr.o.m. den 1 januari 1972 (frånsett vissa övergångsbestämmelser). För de vid materielverket inrättade tjänsterna för armé-, marin- och flygingenjörpersonal gäller 65 års pensionsålder, medan motsvarande tjänster vid armén är hänförliga till 65 och 63 år samt vid marinen och flygvapnet till 65 och 60 år.

Olikheterna i fråga om tiden för pensionsavgång har viss betydelse för bedömningar rörande personalsammansättningen inom viss organisation, såtillvida att kostnaderna för organisationen varierar med kategoriernas relativa storlek och att kombinationen höga utbildningskostnader och låg pensionsålder ger en förhållandevis dyr arbetskraft. Betydelsen av dessa skillnader har emellertid minskat både genom tidigare och nu genom ALS 1971–73 vidtagna pensionsåldersändringar. Slutligen har pensionsåldrarna betydelse även för bedömning av rekryterings- och befordringsförhållanden.

Med hänsyn till arten och omfattningen av materielverkets verksamhet ligger i sakens natur att verket inom sig måste äga tillgång till ett betydande antal personer med tekniska och ekonomiska m. fl. fackkunskaper. De mest kvalificerade tekniska fackkunskaperna innehas i regel av civil och civilmilitär personal, men inom vissa teknikområden tillgodoses behovet av kvalificerad teknisk sakkunskap även av tekniskt utbildad militär personal. Där kunskaper och erfarenheter rörande militära och militärtekniska förhållanden har stor betydelse har dessa i regel en sådan nivå och omfattning att de måste ha förvärvats genom utbildning till officer eller armé-, marin- eller flygingenjör jämte flerårig tjänstgöring. Militära befattningar med underofficers eller lägre grad och motsvarande civilmilitära befattningar finns därför f. n. i ett förhållandevis mycket begränsat antal vid materielverket.

I det följande lämnas en översiktlig redogörelse för den i tyg- och intendenturförvaltningsverksamheten sysselsatta personalens utbildning.

I samband med utredningens fortsatta undersökningar rörande bl. a. den civila personalens karriärvägar m. m. har utredningen anledning att närmare gå in på den civila personalens yrkesutbildning före anställning vid verket. Därför omnämns endast denna utbildning i avsnitt 9.1.

Utbildningen av militär och civilmilitär

personal behandlas i avsnitt 9.2 i den utsträckning som erfordras i nu förevarande sammanhang. Kapitlet avslutas med en kortfattad redogörelse för utbildningsståndpunkten hos materielverkets personal (avsnitt 9.3) och verkets interna utbildningsverksamhet (avsnitt 9.4).

9.1 *Den civila personalens grundläggande utbildning*

Med grundläggande utbildning av civil personal avses här all den utbildning som denna personal har erhållit före anställning hos materielverket. Denna utbildning omfattar

- utbildning förvärvad inom det allmänna skolväsendet, fr. o. m. obligatorisk grundskola t. o. m. högskolenivå,
- vidareutbildning och praktik i varierande omfattning i enskilda företag,
- civil vidareutbildning och praktik i varierande omfattning från offentlig förvaltning.

Därjämte måste beaktas den militära eller civilmilitära utbildning som den civila personalen kan ha förvärvat under värnplikts-tjänstgöring eller vid anställning inom krigsmakten. Vissa uppgifter om bl. a. den civila personalens utbildning framgår av avsnitt 9.3.

9.2 Utbildning av militär och civilmilitär personal

9.2.1 Inledning

För utbildning av militär och civilmilitär personal har grundläggande bestämmelser meddelats av Kungl. Maj:t.

Utbildningen omfattar såväl obligatoriska som icke-obligatoriska delar.

Den militära personalen genomgår både obligatorisk och annan utbildning såväl i rent militära ämnen som i tekniska m. fl. fackämnen praktiskt taget helt vid krigsmaktens utbildningsanstalter m. m. (militärhögskolan, intendenturförvaltningsskolan, tygförvaltningsskolan m. fl.). Den civilmilitära personalens tekniska utbildning kombineras med militär utbildning på olika sätt. Den kan ingå i denna men kan också förläggas till utbildningsanstalter utanför krigsmakten, t. ex. tekniska högskolor, varvid den militära utbildningen anordnas på sätt som är lämpligt med hänsyn till högskolestudierna. Som ett led i utbildningen av militär och civilmilitär personal ingår att planenligt tjänstgöra i olika befattningar inom vederbörligt verksamhetsområde (växling mellan tjänstgöring vid stab, förvaltning, förband o. s. v.).

Nedan behandlas var för sig för försvaret gemensam utbildning för intendenturförvaltningstjänst (avsnitt 9.2.2) och den försvarsgrensvis organiserade utbildningen (avsnitt 9.2.3-5). Den militära och civilmilitära personalen genomgår vidareutbildning i princip under hela sin tjänstetid. Denna utbildning, som omfattar deltagande i kurser av olika slag, även t. ex. specialinriktad utbildning utomlands och utbildning i språk, berörs inte i annan mån än att innehållet i vissa bestämmelser om studietjänstgöring m.m. redovisas sammanfattningsvis (avsnitt 9.2.6).

Redogörelsen i avsnitten 9.2.2-5 är endast en allmän översikt över den särskilda utbildningen för intendentur- och tygförvaltningstjänst och medger inte närmare jämförelser mellan omfattning och innehåll av olika personalgruppers utbildning.

9.2.2 För försvaret gemensam utbildning för intendenturförvaltningstjänst (bilaga 9:1)

9.2.2.1 Utbildning till intendenturofficer

Utbildning till intendenturofficer sker vid tvåårig intendenturofficerskurs förlagd till intendenturförvaltningsskolan (IntS). Chefen för försvarets intendenturkår avger till överbefälhavaren förslag till högsta antal officerare ur varje försvarsgren som må antas till instundande års intendenturofficerskurs.

Sökande skall, för att kunna antas som intendentaspirant, ha genomgått militärhögskolans allmänna kurs med godkännande betyg samt ha varit officer i minst 10 år. Yngre sökande må dock antas som intendentaspirant ett år efter det han genomgått militärhögskolans allmänna kurs

- därest han vid denna erhållit kompetens för högre kurs eller
- därest han i övrigt bedöms särskilt lämplig för utbildning till intendenturofficer.

Intendentaspirant antas efter förtjänst och skicklighet. Skicklighet värderas

- med hänsyn till betyg vid militärhögskolans allmänna kurs, stamvitsord (tjänstgöringsvitsord) och betyg från annan utbildning eller verksamhet samt
- med hänsyn till lämplighet grundad på av vederbörande chefer avgivna yttranden. Allmänt utbildningsmål är att bibringa full kompetens för

- placering i fred som förvaltningsgrenschef (intendent) i intendentur-, kasern- (fortifikations-) och sjukvårdsförvaltning vid förband och försvarsområde samt i tjänst vid regional och central myndighet avsedd för intendenturofficer,
- krigsplacering i befattning, som svarar mot tjänsten i fred, samt som avdelningschef i högre förbands stab.

Under intendenturofficerskursen fördelas utbildningstiden på följande fyra skeden:

1. utbildningsåret
 - utbildning i huvudsak vid IntS,
 - utbildning vid arméns underhållsskola och marinintendenturskolan (MintS) samt vid

arméförband, örlogsbaser, kustartilleriför-
svar och flygflottiljer,

2. utbildningsåret

- utbildning vid IntS samt krigsförbandsövning,
- utbildning vid militär- och försvarsområdesstaber, milointendenturförvaltningar och IntS samt krigsförbandsövning.

9.2.2.2 Utbildning till förvaltare i intendenturförrådstjänst

Utbildningen sker vid i regel årligen anordnad förvaltarekurs vid IntS. Kursen är gemensam för underofficerare ur armén, marinen och flygvapnet. För urval till utbildningen har försvarsgrenarna var för sig delvis olika bestämmelser men med det gemensamma syftet att urvalet skall ske bland personer, som har gedigen erfarenhet och som i särskild ordning prövats lämpade för utbildningen.

Allmänt mål för utbildning till intendenturförrådsförvaltare är att bibringa formell kompetens för

- placering i fred som förrådsförvaltare vid lokala och regionala myndigheter samt i tjänster vid regionala och centrala staber och förvaltningar avsedda för intendenturunderofficerare,
- krigsplacering i mot tjänsterna i fred svarande befattningar samt som chefer (stf chefer) för vissa förband.

Förvaltarkursen omfattar utbildning vid IntS (längsta tiden) och vid trängregemente samt krigsförbandsövning.

I anslutning till den schemalagda utbildningen vid IntS utför eleven även praktisk tjänstgöring vid eget förband under cirka 12 veckor. Denna utbildning bedrivs i form av orienteringar och självstudier samt praktiska arbetsuppgifter främst inom intendenturförrådsförvaltarens arbetsområde.

9.2.2.3 Utbildning till förvaltare i kassatjänst

Urval, antagning och kommendering av elever för utbildning till förvaltare i kassatjänst sker efter i princip samma grunder som till förvaltare i intendenturförrådstjänst. Den väsentliga skillnaden är att utbildningen för den förra kategorin syftar till att ge kompetens för arbetsuppgifter inom främst den kamerala sektorn.

Förvaltarna i kassatjänst skall enligt riksdagsbeslut gå upp i försvarets intendenturkår. När detta beslut skall genomföras är dock inte känt (jfr dock avsnitt 5.4). Det största antalet förvaltare i kassatjänst finns vid armén, i regel som förvaltningsgrenschefer för förbandens kassaavdelningar. Dessa tillhör intendenturkåren. Däremot finns ej någon tjänst för förvaltare i kassatjänst vid materielverket. Detta senare förhållande utgör skäl för att här ej närmare redovisa utbildningen av förvaltare i kassatjänst.

9.2.3 Utbildningen inom armén (bilaga 9:2)

9.2.3.1 Allmänt

Den obligatoriska officersutbildningen omfattar, utöver plutonchefsskole- och aspirantskoleutbildningen, krigsskola, truppplagskola och allmän kurs vid MHS. Den sistnämnda kursen avslutas i regel under tionde – elfte året efter inryckningen.

Kraven på studiekompetens för att få genomgå utbildning till officer på aktiv stat är att efter genomgången gymnasium ha erhållit slutbetyg med ett medelbetyg av lägst 2,3. Vid artilleriet, luftvärnet och ingenjör- eller signaltrupperna krävs att fordringarna uppfylls för slutbetyg i matematik på någon av gymnasiets linjer och grenar utom humanistisk linje och ekonomisk linjes ekonomisk-språkliga gren. Den som inte har erforderlig kompetens kan, om vederbörande har fått goda militära vitsord och i övrigt bedöms lämplig, kommenderas till försvarets läroverk för erhållande av den nödiga kompetensen.

Den obligatoriska underofficersutbildningen omfattar, utöver den grundläggande utbildningen till underbefäl, genomgång av arméns underofficersskola och truppslagsunderofficersskola. Arméns underofficersskola, som omfattar ca 11 månaders undervisning, genomgås i regel under sju anställningsåret. Truppslagsunderofficersskolan genomgås i regel under nionde anställningsåret och omfattar ca 6,5 månaders utbildning.

9.2.3.2 Krigsskolan

Utbildningen vid krigsskolan påbörjas, om erforderlig studiekompetens innehas, i mars 3. året efter inryckningen och avslutas i september 4. året. Eljest sker utbildningen 2-3 år senare efter kompletterande gymnasiestudier vid försvarets läroverk.

Av totala utbildningstiden, ca 2 800 timmar, ägnas ca 50 % av tiden åt utbildning inom ämnesområdena ledarskap, försvarskunskap och taktik, medan ca 10 % omfattar teknikutbildning.

Frivilliga överkurser organiseras i vissa ämnen för att stimulera till studieinsatser utöver den obligatoriska utbildningen. Dessa överkursers längd är ca 90 undervisningstimmar. De kan bl.a. omfatta pedagogik, sociologi och matematik. Undervisningen förläggas till fritid eller självstudietid.

Efter avslutad kurs utnämns kadetterna till fänrikar och tjänstgör de två närmaste åren i regel som plutonchefer vid värnpliktsutbildningen.

9.2.3.3 Artilleri- och ingenjörofficersskolan

Till artilleri- och ingenjörofficersskolan är förlagda ArtOS, LvOS, IngOS, SignOS samt TKK (teknisk kompletteringskurs). Utbildningen påbörjas i regel under tredje officersåret och som elever kommenderas officerare ur artilleriet, luftvärnet, ingenjör- och signaltrupperna. Utbildningstidens längd är ca 10 månader. Officerare ur övriga truppslag kan efter att ha genomgått respektive truppslags-

officersskola kommenderas till teknisk kompletteringskurs, varvid kompetens kan erhållas för inträde vid allmänna kursens taktisk-tekniska grenar vid MHS.

Utbildningsmålet i stort är förmåga att i krig vara kompanichef samt officer i bataljonsstab inom respektive truppslag och att i fred vara plutonchef vid befälsskola t. o. m. plutonchefs- eller aspirantskola samt kompanichefs ställföreträdare.

Undervisningen skall ge eleverna en fast grund för vidare utbildning mot målet för arméns officerare – att nå kompetens för krigsplacering som bataljonschef och för fredsplacering som kompanichef – bl. a. genom kunskaper från AIOS i teoretiska truppslagstekniska ämnen för berörda befattningar. Den skall även ge underlag för fortsatta studier.

Avgångsbetyg, upptagande slutbetyg (vitsord) i varje ämne för sig, tilldelas eleverna efter avslutad skola. Elev med tillräckligt goda betyg erhåller kompetens för inträde vid allmänna kursens taktisk-tekniska grenar vid MHS (MHSAAK) om officeren i fråga förklarats lämplig av förbandschef. Komplettering av betyg kan i viss utsträckning ske inom två år efter avslutad OS respektive TKK.

9.2.3.4 Armélinjens allmänna kurs vid MHS, vapentekniska grenen (AATKV) och ingenjörstekniska grenen (AATKI)

MHSAAK genomgås mellan sjätte och åttonde officersåret och omfattar ca 8 månader.

Till de taktisk-tekniska grenarna kan endast de officerare kommenderas som har nått stadgad kompetens från truppslagsskola eller från teknisk kompletteringskurs.

Utbildningsmålet i stort för kurserna är att

- ge formell kompetens för krigsplacering som bataljonschef,
- påbörja den grundläggande tekniska undervisning, som erfordras som underlag för att tillämpade militärtekniska studier skall kunna bedrivas under högre kurser,

– ge tillräckligt underlag för att givande samstudier mellan de högre tekniska kurserna och stabskursen skall kunna bedrivas.

Efter avslutad allmän kurs vid MHS är den obligatoriska delen av officersutbildningen avslutad. Fortsatt utbildning vid skolor och kurser sker efter frivilligt åtagande.

9.2.3.5 Armélinjens högre tekniska kurser vid MHS, vapenteknisk kurs (ATKV) och ingenjörteknisk kurs (ATKI)

Utbildningen vid de högre tekniska kurserna börjar samma år som allmänna kursen avslutas. ATKV pågår ca 29 månader och ATKI ca 26 månader. Vid högre kurserna sker utbildningen för chefs-, stabs- och lärarbefattningar, där goda kunskaper erfordras inom området för vapen- respektive fältarbets teknik.

Elever som efter avslutad kurs uppfyller vissa betygskrav och i övrigt bedöms lämpliga uttas till tekniska stabsaspiranter och/eller generalstabsaspiranter. Elever med förord till båda dessa vägar får själva välja mellan dem.

9.2.3.6 Fortsatt utbildning till teknisk stabsofficer (TSO)

Officer, som efter genomgången högre teknisk kurs vid MHS (ATKV och ATKI) blivit uttagen till teknisk stabsaspirant, genomför en tvåårig aspiranttjänstgöring vid olika avdelningar inom materielverket, vid arméstabens utrustningsavdelning och vid MHS. Aspirantens tjänstgöringstid är i regel uppdelad i sexmånaders perioder och aspiranten bereds på detta sätt tillfälle att tjänstgöra på fyra olika enheter. Avsikten med aspiranttjänstgöringen är främst att ge en så allsidig utbildning som möjligt inom de tekniska stabsofficerarnas arbetsområden men också att pröva aspirantens lämplighet för aktuella arbetsuppgifter. Aspirant med godkännande vitsord från aspiranttjänstgöringen kan erhålla intransport i tekniska stabskåren.

9.2.3.7 Utbildning till tygofficer

Utbildning till tygofficer sker vid en tvåårig tygofficerskurs. För att komma ifråga för denna utbildning krävs genomgången allmän kurs vid militärhögskolan, minst ett års tjänst som kompanichef samt förbandschefens förord att få genomgå utbildningen.

Den teoretiska utbildningen sker vid tygförvaltningsskolan och omfattar ca 15 månader, medan den praktiska utbildningen bedrivs som praktikanttjänstgöring under två perioder om tillsammans ca 8 månader.

Målet är att utbilda officerare

- till tygofficerare vid förband och försvarsområden,
- för tjänster avsedda för tygofficerare vid regional och central myndighet,
- till försvarsområdes-, brigad- och fördelningstygofficerare i krig.

Elev som med godkännande vitsord genomgått tygofficerskurs kan intransporteras i fälttygkåren som tygofficer.

9.2.3.8 Utbildning till förvaltare vid fälttygkåren

Utbildning till förvaltare sker vid en ca 11 månaders kurs vid tygförvaltningsskolan. Som elever antas aktiva underofficerare. Den teoretiska utbildningen bedrivs under ca 9 månader vid tygförvaltningsskolan och den praktiska utbildningen under ca 2 månader vid truppförbanden.

Målet är att utbilda tygunderofficerare för tjänstgöring

- som chefer för tygförråd vid regionala tygförvaltningar och vid lokala myndigheters tygavdelningar,
- i tjänster avsedda för underofficerare ur fälttygkåren vid centrala och regionala staber och förvaltningar i fred,
- som chefer för vissa förband i krig,
- som stabsmedlemmar i krigsorganiserade regionala staber.

Utbildningen omfattar totalt 1 000 timmar. Huvuddelen av tiden ägnas åt utbildning i ämnena förvaltning och tygmateriel-

vård. Efter avslutad kurs kan intransport ske som tygunderofficerare vid fälttygkåren.

9.2.3.9 Utbildning till arméingenjör

Utbildningen till arméingenjör sker på tre utbildningslinjer: motor, signal och vapen.

Kraven på studiekompetens för att få genomgå utbildning till arméingenjör är att efter genomgåendet fyraårigt gymnasium, teknisk linje, ha erhållit slutbetyg med ett medelbetyg av lägst 2,3. Motoringenjörer skall ha genomgått maskinteknisk och övriga ingenjörer teleteknisk linje.

Blivande motoringenjörer genomgår förberedande plutonchefsskola vid trängförband under 3 månader. Därefter följer en 12 månaders arméingenjörsskola direkt följd av kadettskola om 3 månader. De två sistnämnda skolorna är förlagda till tygförvaltnings-skolan.

Utbildningens mål är att bibringa eleven sådan färdighet, kunskap och förmåga att han kan tjänstgöra som motoringenjör i krigsbefattning vid vissa staber och förband.

Rekrytering av signal- och vapeningenjörer sker på två vägar dels bland värnpliktiga, som gör grundutbildningen som värnpliktiga signal-, instrument-, robot eller radartekniker under ca 12 månader, dels bland vidareutbildade armétekniker. Den förra rekryteringsvägen innebär att arméingenjörspiranterna efter den grundläggande utbildningen genomgår kadettskola om 3 månader vid signaltrupperna (gäller blivande signalingenjörer) eller vid luftvärnet (gäller övriga kategorier). Under senare år har denna rekryteringsväg inte utnyttjats. I stället har s.k. långvägsrekrytering skett genom att armétekniker med goda betyg efter avslutad arméteknikerutbildning och efter att ha fullgjort minst ett års tjänst som armétekniker antagits som arméingenjörspiranter. Dessa kommanderas till utbildning vid gymnasium, teknisk linje. Därefter utbildas de vid kadettskola under ca 3 månader. Efter avslutad kadettskola antas aspiranterna som arméunderingenjörer. Befordran till arméingenjör sker i regel 1 år efter anställning.

9.2.3.10 Utbildning till mästare

Mästarpersonalen, som omfattar tyghantverkare, förste tyghantverkare och förste tygverkmästare, rekryteras bland arméteknikerna. Utbildningen av härför lämpliga armétekniker påbörjas tidigast fjärde året efter utnämning till biträdande armétekniker. Kursen benämns tyghantverkarkurs och har en längd av ca 16 månader. Målet är att utbilda mästare för tjänstgöring

- i befattning för ledning av reparations-tjänsten vid krigsreparationsförband och krigsverkstäder,
- som lärare vid befäls-, tekniker-, mekaniker- och värnpliktsutbildning i tygmaterieltjänst,
- som arbetsledare vid milotygverkstad samt i befattning där mycket god kunskap om tygmaterielens reparation erfordras.

Utbildningen omfattar dels fortsatt militär befälsutbildning, dels kompletterande utbildning i ämnen som svenska, engelska, matematik, fysik och kemi samt i tekniska ämnen avpassade för teknikerns yrkesgren. Tre utbildningslinjer kan anordnas, nämligen motor, vapen och tele.

Av totala kursomfångets ca 2 200 timmar utgör ca hälften utbildning i tekniska ämnen.

Efter genomgången kurs sker utnämning till tyghantverkare så snart ledig tjänst disponeras. Befordran till förste tyghantverkare sker i turordning i allmänhet efter ca 2 års tjänst som tyghantverkare. Fortsatt befordran till förste tygverkmästare sker med hänsyn till visad lämplighet och tillgång på tjänster (urvalsbefordran efter ansökningsförfarande).

9.2.3.11 Utbildning till armétekniker

Kraven för att få genomgå utbildning till armétekniker är genomgången grundskola och tvåårig verkstads- eller yrkesskola samt att vid inskrivningen bli lägst underbefälsuttagen. Efter grundläggande militärutbildning om ca 3 månader vid respektive förband sker

utbildning först vid teknikerskola 1 (ca 8 månader), följd av praktiktjänstgöring under ca 1 år vid förband eller verkstad. Därefter genomgås teknikerskola 2 som omfattar ca 12 månader, varefter utnämning sker till armétekniker.

Vid teknikerskolorna ges dels allmän militärutbildning och befälsutbildning, dels teknisk utbildning på speciell militär materiel och erforderlig komplettering av den civila yrkesutbildningen.

Efter avslutade teknikerskolor placeras de utnämnda arméteknikerna för praktisk tjänstgöring vid förband, skolor och verkstader.

9.2.4 Utbildningen inom marinen (bilaga 9:3)

9.2.4.1 Utbildning till tekniskt inriktad officer

Någon skillnad i utbildningen mellan tekniskt inriktad och stabsinriktad officer görs inte förrän vid MHS högre kurs, varför hela den grundläggande utbildningen är gemensam. För kustartilleriofficerare är utbildningsinriktningen något annorlunda, men utbildningsgången är densamma som för sjöofficeren, varför någon särskild redogörelse för kustartilleriofficerarnas utbildning inte lämnas här.

Sjöofficersaspirantens utbildning under de första 2,5 åren omfattar till en början allmänmilitär utbildning i land och ombord, varefter följer grundläggande befäls- och yrkesutbildning vid sjökrigsskolan (lägre kadettkursen) och sedan placering ombord i befälsbefattning.

Den grundläggande delen av den allmänna officersutbildningen avslutas med genomgång av högre kadettkurs vid sjökrigsskolan och examen där under 4. utbildnings(anställnings-)året. Den från sjökrigsskolan utexaminerade officeren gör efter denna utbildning ett preliminärt vapentjänstval och tjänstgör 12 månader i sjö- och instruktionstjänst.

Den slutliga grundläggande vapentjänstutbildningen sker under 8 månader vid vapen-

tjänstskola i någon av vapentjänstgrenarna artilleri, ubåtsjakt, min, torped eller ubåt.

Den sålunda grundutbildade sjöofficeren tjänstgör sedan fram till hösten det 9. anställningsåret i olika officersbefattningar framför allt i sjötjänst. Samtliga officerare genomgår därefter militärhögskolans allmänna kurs under 6 månader. Denna leder fram till formell kompetens för krigsplacering som fartygs- och förbandschef.

De officerare som väljer och blir uttagna till högre teknisk kurs genomgår efter ytterligare 6 månaders praktisk tjänst 2 års utbildning vid militärhögskolan med speciell inriktning på vapen och vapensystem samt nödvändig grundläggande teknik. Undervisningen syftar enligt MHS målsättning till

”utbildning för högre chefsbefattningar inom eget vapenslag och för sådana kvalificerade befattningar där goda vapentekniska kunskaper erfordras. Med kvalificerade tekniska befattningar avses sektions- och detaljchefer i centrala förvaltningar, avdelnings- och sektionschefer i regionala och lokala förvaltningar samt befattningar som lärare vid militärhögskolan, chef för vapenofficersskola, 1. lärare vid vapenofficersskola och sjökrigsskolan samt lärare vid kustartilleriets skjutskola.”

Det totala utbildningsomfånget t. o. m. MHS tekniska kurs (som slutar hösten 12. anställningsåret) är ca 500 timmar teori samt ca 80 månaders praktik. Av den teoretiska utbildningen är ca 2050 timmar teknisk utbildning.

9.2.4.2 Utbildning till underofficer i teknisk tjänst

Efter avslutad underbefälsutbildning och 15 månaders tjänstgöring i underbefälsbefattning (dock tidigast 4 år efter antagning till befälslev) får högboatsman i teknisk tjänst söka underofficersutbildning och, om han blir antagen, påbörja studier vid marinens tekniska skola. Möjliga linjer är maskinteknisk linje för blivande skeppstekniska underofficerare och torped-, artilleri- och robotmästare samt elteknisk linje för blivande telemästare. Efter 2 års studier följer utbildning under 14 månader vid marinens underofficersskola. Den totala utbildningen efter

underbefälsutbildning är ca 4 050 timmar teoretisk utbildning, av vilka över 2 700 timmar är teknisk utbildning, och 16 månaders praktisk tjänstgöring. För de underofficerare för vilka förvaltarbefordran är aktuell tillkommer obligatorisk förvaltarutbildning med ca 650 timmar teori. Deras teoretiska utbildning efter underbefälsutbildning blir totalt ca 4 700 timmar, av vilka ca 2 900 timmar är teknisk utbildning.

9.2.4.3 Utbildning till underbefäl

Underbefällets utbildning är huvudsakligen praktisk. Efter genomgången furirskola fullgörs praktisk tjänstgöring i ca 3 år med kortare specialkurser av olika slag inlagda. Därefter sker befordran till högbåtsman (överfurir).

9.2.4.4 Utbildning till mariningenjör H (högskoleutbildad)

Inträdeskraven för antagning till mariningenjöraspirant är betyg från gymnasiets tekniska eller naturvetenskapliga linje som räcker till antagning vid teknisk högskolas sektion för maskinteknik. Utbildningen vid högskolan sker under 4 läsår i följd. De mellankommande somrarna ägnas åt yrkesinriktad praktisk utbildning med tjänstgöring inom verkstäder och varv samt i befälsbefattning ombord.

De avslutande studierna vid tekniska högskolans 4. årskurs leder fram till civilingenjörexamen på maskinteknisk linje med främst skeppsteknisk inriktning. Härutöver läses under denna årskurs specialämnet krigsfartygskonstruktion. Efter avlagd civilingenjörexamen och 1,5 månads skyddstjänstkurs ges mariningenjöraspiranten 3 månaders praktisk tjänst vid kustflottan och kustartilleriet.

Den obligatoriska utbildningen avslutas med en 5 månaders kadettskola där mariningenjörkadetten erhåller den slutliga materiel- och förvaltningsutbildningen. Den obligato-

riska utbildningen är slutförd på våren 6. året efter antagningen till aspirant.

Därefter tjänstgör mariningenjören i tekniska befattningar företrädesvis i land. Jämförelsemässigt framräknad utbildningsomfattning till hösten 12. året (jämförelse med teknisk sjöofficer, se avsnitt 9.2.4.1) är ca 5 500 timmar teori samt ca 80 månaders praktik. Av teorin är nära 4 700 timmar teknisk utbildning.

9.2.4.5 Utbildning till mariningenjör G (gymnasieutbildad)

Efter avslutad underbefälsutbildning (dock tidigast 3 år efter antagning till befälselev) kan furir vid marinen söka mariningenjörutbildning linje G. Efter antagning påbörjas studier vid valfritt gymnasium, maskinteknisk, elkraftteknisk eller teleteknisk linje. Den fyraåriga gymnasieingenjörutbildningen genomförs i en följd med uppehåll under somrarna, då mariningenjörkadetten genomgår teoretisk och praktisk skolning i marinen regi. Efter gymnasieingenjörsexamen och praktisk tjänstgöring i underbefäls- (underofficers-) befattning 3 månader genomgår mariningenjörkadetten en 5 månaders kadettskola varefter han utexamineras som mariningenjör.

Den totala utbildningen – efter underbefälsutbildningen – är ca 5 100 timmar teori samt 7 månaders praktisk tjänstgöring. Av teorin är ca 3 350 timmar teknisk utbildning. Någon ytterligare obligatorisk skolning efter grundutbildningen finns inte.

(Anm. Undantagsvis har förekommit att blivande mariningenjör G har antagits bland dem som redan har genomgått teknisk gymnasieutbildning).

9.2.5 Utbildningen inom flygvapnet (bilaga 9:4).

9.2.5.1 Utbildning till flygofficer

Utbildningen till flygofficer på aktiv stat är uppdelad på två linjer, en för flygofficer i

flygtjänst och en för flygofficer i marktjänst. Den senare linjen leder till befattningar inom stridslednings- och luftbevakningstjänst eller vid luftvärnsrobotdivision.

Utbildningen till flygofficer i flygtjänst börjar med grundläggande flygutbildning vid krigsflygskolan i Ljungbyhed under 13 månader. Den följande officerskursen omfattar en första del om 11 månader och en andra del om 6 månader. Mellan dessa båda delar är inlagd en 6 månaders s. k. typinflygnings-skola, då eleverna får utbildning som förare av krigsflygplan. Efter fänriksutnämningen vidtar ytterligare flygutbildning, den grundläggande flygslagsutbildningen. Denna har på senare år bedrivits med flygplan 32 Lansen och flygplan 35 Draken, för Lansenförare i 12 och för Drakenförare i 21, fr. o. m. hösten 1971 i 18 månader. Den efterföljs av fortsatt flygslagsutbildning.

Utbildningen till flygofficer i marktjänst börjar med grundläggande utbildning vid kadett- och aspirantskolan under 12 månader. Därefter följer fortsatt utbildning i stridslednings- och luftbevakningstjänst (striltjänst) vid strilförband under 5 månader. Den därefter följande officerskursen äger rum vid krigsskolan tillsammans med eleverna på flyglinjen. Den omfattar totalt 13 månader.

Under tiden flyglinjens elever får utbildning på krigsflygplan mellan officerskursens båda delar fortsätter utbildningen för marklinjens elever med 6 månaders markutbildning vid aspirantskolan i Hägernäs. Nu studeras bl. a., förutom striltjänst, teleteknik och teletjänst, även strilssystem- och robotsystemlära.

Efter drygt 4 års tjänst som officer vid förband sker kommendering till MHS allmänna kurs under 7 månader. Efter genomgång av denna – 8 år efter aspirantutbildningens början – äger flygofficeren kompetens för

- krigsplacering i kaptensbefattningar företrädesvis vid flygande förband eller lägre regional stab,
- placering i fred i kaptensbefattningar företrädesvis vid flygande förband och

flottiljstaber,

- kommendering till högre kurs vid MHS.

Under ovannämnda utbildning erhålls teknisk undervisning i viss begränsad omfattning.

T. o. m. läsåret 1970–1971 kunde flygofficer beordras till stabskurs eller teknisk kurs vid MHS. Genom äs den 2 april 1971 har medgetts att – utan hinder av bestämmelserna i 8 § instruktionen för MHS – en gemensam högre kurs vid MHS flyglinje försöksvis tills vidare får anordnas en gång årligen fr. o. m. hösten 1971. Kursen skall omfatta ca 20 månader (oräknat uppehåll för elevernas tjänstgöring vid förband eller motsv.).

9.2.5.2 Utbildning till flygingenjör

På motsvarande sätt som för den blivande flygofficeren är utbildningen till flygingenjör uppdelad på två linjer, en för flygingenjör i flygtjänst och en för flygingenjör i marktjänst.

För antagning till flygingenjöraspirant krävs betyg från gymnasiet tekniska eller naturvetenskapliga linje som fordras för antagning vid teknisk högskola.

Utbildningen till flygingenjör i flygtjänst påbörjas med grundläggande flygutbildning vid krigsflygskolan i Ljungbyhed tillsammans med officersaspiranterna samt en kort förbandsorientering.

Studierna vid högskolan bedrivs inom något av facken flygteknik, elektroteknik, teknisk fysik eller maskinteknik. Under studierna bereds eleverna tillfälle till fortsatt flygtjänstgöring. Under sommaruppehållen fullgörs praktisk verkstadstjänst vid flygvapnets tekniska skolor i Halmstad, praktisk tjänst vid flygflottilj och fortsatt flygutbildning.

Utbildningen till flygingenjör i marktjänst börjar med 3 månaders militär utbildning före högskolestudierna. Dessa bör i första hand bedrivas inom facken flygteknik eller elektroteknik. Praktisk tjänstgöring under sommarmånaderna sker ungefär som för blivande flygingenjör i flygtjänst.

Efter civilingenjörsexamen genomgår båda flygingenjörkategorierna en 7 veckors officerskurs. För flygingenjör i flygtjänst kompletteras utbildningen normalt med inflygning på krigsflygplan vid typinflygningskola.

9.2.5.3 Utbildning till mästare m. m.

Vid flygvapnet finns bl.a. civilmilitära förste verkmästare, verkmästare, förste mästare, mästare, förste flygtekniker, flygtekniker och hjälptekniker. De sistnämnda rekryteras bland dem som genomgått verkstadsskola e. d. och fullgjort värnpliktstjänstgöring företrädesvis i teknisk befattning vid flygvapnet. Till flygtekniker antas hjälptekniker som genomgått föreskriven utbildning vid flygvapnets tekniska skolor (med 1 565 timmar i tekniska ämnen) eller annan med motsvarande kunskaper. Särskild utbildning (eller däremot svarande kunskaper) krävs även för befordran till mästare. Som exempel på omfattningen av denna utbildning kan nämnas att utbildningen till elektromästare innehåller omkring 1 250 timmar teknisk engelska, arbetsledning och förvaltningstjänst. För utbildning till flygmaterieförvaltare krävs härutöver en särskild förvaltarkurs i förrådstjänst under ca 28 veckor.

9.2.6 Studietjänstgöring m.m. för militär och civilmilitär personal

Ovan har berörts att militär och civilmilitär personal har möjligheter att fullgöra studietjänstgöring inom försvaret och att bedriva studier vid läroanstalter m. m. utanför försvaret. Bestämmelserna härom¹ innehåller sammanfattningsvis följande (vissa av de i bestämmelserna reglerade förhållandena är numera avtalsbara).

Officer, underofficer och civilmilitär ingenjör kan kommenderas till s. k. studietjänstgöring. Denna fullgörs utanför egen försvarsgren eller – i fråga om personal som tillhör

någon av krigsmaktens gemensamma personalkårer – utanför egen förvaltningsgren och syftar till att ge en sådan ytterligare inblick i verksamheten som fordras för tjänstgöring i fred eller i krig. Den omfattar som regel en vecka, endast i undantagsfall längre tid än en månad, och avser att följa verksamhet vid stab, förvaltning, skola eller viss kurs, övning m. m.

Studier kan bedrivas vid *teknisk högskola* av officer vid tekniska stabskåren, av arméingenjör och mariningenjör (G) samt vid *gymnasium* (teknisk linje) – utom av armétekniker och underbefäl vid marinen som kommenderats att undergå utbildning till armé- resp. mariningenjör (G) – av förste armétekniker, tyghantverkare och förste tyghantverkare samt av marinen tillhörande underofficerare och underbefäl. Studierna bedrivs – olika för olika personal – efter kommendering eller beviljande av tjänstledighet eller en kombination av dessa båda former. Vid kommendering skall vederbörande under-teckna en skuldförbindelse med belopp motsvarande den på studietiden belöpande lönen m.m. Vid tjänstledighet kan beviljas lån som i vissa fall är räntefritt, i andra fall löper med ränta. Vid fortsatt anställning avskrivs skulden enligt vissa regler.

För studier eller praktik vid *in- eller utländskt företag* kan marin- och flygingenjör medges tjänstledighet och erhålla lån som är räntefritt och avskrivs enligt nämnda regler. Arméingenjör kan vid tjänstledighet (med C-avdrag) för tjänstgöring vid inhemskt företag inom verkstadsindustrin erhålla statligt stipendium (lön från företaget förutsätts utgå).

Utöver dessa möjligheter kan teknisk stabsofficer samt armé- och flygingenjör beordras att under kortare tid *bedriva specialstudier vid läroanstalt, institution, industriföretag e. d. inom landet*.

Armétekniker och biträdande armétek-

¹ Studietjänstgöring: TLA 1967 s. 85. Studier m. m.: Armén: TLA 1958 s. 221 med ändr., 1962 s. 191 med ändr., 1964:79 och 109, TKG 710023. Marinen: TSA 1962 s. 101 med ändr., TKG 700154. Flygvapnet: EkofC 1962/48 med ändr.

niker samt underbefäl vid marinen må för självstudier för inträde till gymnasium medges rätt att *utnyttja tjänstetid* och erhålla bidrag för bekostande av brevskolekurs.

9.3 Verkspersonalens utbildningsnivå

I bilagorna 9:5–7 redovisas utbildningsnivån för materielverkets militära, civilmilitära och civila tjänstemän. Innehållet i bilagorna är resultatet av en undersökning hösten 1969. Även om förskjutningar ständigt sker torde uppgifterna i bilagorna återge en i huvudsak rättvisande bild av utbildningsinriktning och utbildningsnivåer. Påpekas må att i bilagorna inte särredovisas personal som sedermera kommit att tillhöra förråds- och verkstadsavdelningarna. Denna personal är i bilagorna inräknad i huvudavdelningarna.

Förut har redovisats väsentliga skillnader beträffande personalsammansättningens struktur mellan huvudavdelningarna. Denna skillnad kommer till synes även i här föreliggande material.

Militära befattningshavare med officers- och underofficersutbildning fördelar sig på huvudavdelningarna enligt tabell 9.1.

Tabell 9.1 Militära befattningshavare med officers- och underofficersutbildning. Läget den 1 oktober 1969.

Utbildning till	Huvudavdelning				
	HA	HM	HF	HI	HB
Officer	85	41	27	53	3
Underofficer	14	18	2	4	—
S:a	99	59	29	57	3

Tabell 9.2 Civilanställda med officers- och underofficersutbildning. Läget den 1 oktober 1969.

Utbildning till	Huvudavdelning				
	HA	HM	HF	HI	HB
Officer	16	15	3	6	18
Underofficer	51	60	15	15	7
S:a	67	75	18	21	25

Militärhögskolans högre kurs har genomgått av 75 av officerarna vid armé-, marin- och flygmaterieförvaltningarna. Hur många av dem som därvid gått den tekniska linjen framgår inte av materialet, men ingen av dessa officerare har examen från teknisk högskola. Av omkring 34 tekniska stabsofficerare vid armématerieförvaltningen och omkring 23 officerare med teknisk utbildning vid marinmaterieförvaltningen har 19 bedrivit kompletterande studier vid teknisk högskola varav 10 vid armé- och 9 vid marinmaterieförvaltningen.

Antalet civilanställda med officers- eller underofficersutbildning redovisas i tabell 9.2.

De civila tjänstemännen med militär bakgrund vid administrativa avdelningen tjänstgör huvudsakligen vid centralplaneringen, kanslibyråns allmänna enhet och organisationsbyrån.

En sammanställning av den civila och civilmilitära personalens tekniska utbildning på högskole- och gymnasienivå vid materieförvaltningarna redovisas i tabell 9.3. Flertalet civila och civilmilitära tjänstemän med teknisk utbildning, lägst tekniskt gymnasium, vid tygmaterieförvaltningarna finns

Tabell 9.3 Civil och civilmilitär personals tekniska utbildning. Läget den 1 oktober 1969.

Personal	Huvudavdelning					S:a				
	HA	HM	HF	HI	S:a					
	Teknisk högskola									
Civil	34	32	86	4	156					
Civilmilitär	4	38	32	64	33	119	4	69	225	
	Gymnasium, teknisk linje									
Civil	43	87	153	2	285					
Civilmilitär	8	51	4	91	7	160	—	2	19	304
S:a	89	155	279	6	529					

vid flygmaterieförvaltningen, det minsta antalet vid armématerieförvaltningen.

Procentuellt sett (i förhållande till antalet disponibla tjänster) utgör denna personal vid armématerieförvaltningen 7 %, vid marinmaterieförvaltningen 24 % och vid flygmaterieförvaltningen 16 %.

9.4 Inomverksutbildningen

Sedan början av 1960-talet finns under fjärde huvudtiteln ett årligt anslag för vidareutbildning av viss civil personal. För budgetåret 1971/72 har anvisats 545 000 kr., av vilka i staten för anslaget 254 000 kr. upptagits för utbildningsverksamheten vid materielverket. Från anslaget bestrids utgifter för av myndigheterna i egen regi anordnad vidareutbildning, avgifter för eller bidrag till korrespondenskurser eller andra enskilda kurser samt omkostnader. Utbildningen syftar till att göra den civila personalen bättre skickad att lösa arbetsuppgifter som förekommer inom ifrågakvarande myndigheters verksamhetsområde. Den behöver inte begränsas till enbart vidareutbildning i mera snäv betydelse. Även introduktionsutbildning och omskolningsverksamhet får bekostas från anslaget. Myndigheterna skall underätta varandra om pågående eller planerad utbildning. Försvarets civilförvaltning skall verka för att likartad utbildning eller om-

skolning för personal från två eller flera myndigheter anordnas gemensamt.

Ovan har redogjorts för den militära och civilmilitära personalens grundutbildning. Den vidare utbildningen sker enligt planer som upprättas av vederbörande personalkårledning — i förekommande fall i samråd med materielverket — och bekostas av medel under försvarsgrenarnas övningsanslag. Personalen deltar av naturliga skäl även i den inomverksutbildning som materielverket bedriver. Därav föranledda ökade kostnader för denna utbildningsverksamhet täcks genom bidrag från övningsanslagen.

Utbildningsverksamheten vid materielverket bedrivs i enlighet med av verket fastställda allmänna riktlinjer för densamma och en hösten 1970 fastställd utbildningsplan att i stort ligga till grund för utbildningen budgetåren 1970/71 — 1972/73. Utbildningens närmare innehåll framgår av särskilda kursprogram. En allmän översyn av utbildningsverksamheten pågår f. n. och kan väntas medföra en revidering av verksamheten fr. o. m. budgetåret 1972/73.

Den nuvarande utbildningens (inom ramen för ovannämnda medel) främsta syfte är att ge personalen på alla nivåer de speciella kunskaper som tjänsten vid materielverket kräver. I första hand är målet att säkerställa befattningshavarens kunskaper och färdigheter för arbete i innehavd befattning med hänsyn till utvecklingens krav (fortbildning)

men också att ge kompetens för andra mer kvalificerade uppgifter (vidareutbildning).

Utbildningen planläggs så att den skall tillgodose behovet hos olika personalgrupper. Dessa är t. ex. chefspersonal (avdelnings-, byrå- och sektionschefer), ingenjörpersonal, ADB-personal, kontors- och biträdespersonal, verks- och företagsnämnsledamöter, nyanställd personal, omplacerad personal, kursledare och lärare. För var och en av dessa grupper fastställs utbildningsmål i stort, utbildningens innehåll m. m.

Utbildningsformerna är flera. "FMV-kurser" anordnas i verkets egen regi eller i samarbete med andra myndigheter. De kan även utgöras av kurser som köpts från enskild kursanordnare. En annan form är att befattningshavare deltar i kurser som är anordnade av andra än verket (externa kurser). Därjämte förekommer föredrag och studiebesök, korrespondensundervisning och studiecirklar. Bland utbildningsformerna finns även upptagen växeltjänstgöring, varmed avses tjänstgöring under kortare tid i utbildningssyfte i annan än den egna befattningen.

Utbildningen genomförs som regel på tjänstetid och är jämställd med övrig tjänst.

Uttagning av deltagare till kurser m.m. sker efter särskild planläggning. Varje befattningshavare bereds därvid tillfälle framföra sina utbildningsönskemål. Den som antagits till viss kurs är att betrakta som beordrad till kursen. I regel sker alltså uttagningen efter frivillig anmälan. Det finns emellertid kurser i verkets regi med obligatoriskt deltagande, såsom introduktionsutbildning samt utbildning som verket anser ha särskild betydelse för innehavare av viss typ av tjänster, t.ex. de s.k. chefskurserna för avdelnings-, byrå- och sektionschefer.

Beträffande utbildningens omfattning och innehåll kan nämnas följande översiktliga uppgifter.

"FMV kursplan" budgetåren 1970/71 – 1972/73 omfattar 35 olika slag av kurser (chefskurser, administrativa kurser, tekniska och matematiska kurser m. fl.). Ungefär halva antalet återkommer varje år, flera av dessa

kurser 2–3 gånger per år. Antalet kurser i planen är sammanlagt 125, fördelade på de tre budgetåren med 46, 43 respektive 36. Under det första budgetåret beräknades antalet kursdeltagare till omkring 1 130.

Det planerade antalet deltagare i externa kurser under budgetåret 1970/71 var omkring 400. Omkring 50 av dessa deltog i mer än en kurs. Kurskostnaderna för de externa kurserna beräknades enligt kursplanen till omkring 160 000 kr.

Den nuvarande kategorifördelningen inom materielverket och skälen för densamma har närmare redovisats i avsnitt 8.1. Behov av förändringar i fråga om materielverkets personalsammansättning är först och främst beroende av ändringar beträffande verkets uppgifter och organisation.

De mest genomgripande organisatoriska förändringarna inom krigsmakten på senare tid har skett 1962 genom omdaningen av krigsmaktens högsta ledning, 1966 genom omdaningen av den regionala ledningen och 1968 genom omdaningen av den centrala tyg- och intendenturförvaltningen. De redan beslutade förändringarna är led i en djupgående omdaningsprocess. Besluten beträffande krigsmaktens högsta ledning och regionala ledning torde följas av ändringar även i lokal instans. Undersökningar härom pågår. Tillkomsten av försvarets materielverk 1968 var inledningen till ytterligare kommande förändringar. Sålunda fattades 1970 beslut om inrättande inom verket av de för försvaret gemensamma verkstads- och förrådsledningsorganen. I prop. 1971:124 har lagts fram förslag om organisation av materielanskaffningsverksamheten m. m. vid verket.

Väsentliga ändringar av i första hand icke direkt organisatorisk art men likväl med betydande både organisatoriska och personella konsekvenser kommer att följa av beslutet om genomförandet inom försvaret av det nya planerings- och budgeteringssystemet (prop. 1970:97).

Utredningen måste självfallet beakta dessa förändringar rörande organisation och verksamhet. Utredningen har emellertid även att ta hänsyn till andra pågående utredningar m.m., vilka kan få konsekvenser för personaluppsättningen i nu förevarande sammanhang främst inom materielverket. En redogörelse för förändringarna i den nuvarande organisationen m. m. lämnas i detta kapitel.

10.1 *Förändringar beträffande materielverket*

10.1.1 Verkets uppgifter

Prop 1971:124 omfattar organisationen av materielverkets anskaffningsverksamhet. UMA avser att i annat betänkande redovisa sin syn på anskaffningen av sjukvårdsmateriel och fortifikatorisk materiel. Om även anskaffning m.m. av denna materiel skulle komma att åvila materielverket förblir likväl anskaffning m. m. av tyg- och intendenturmateriel den helt dominerande uppgiften för verket. Personalsammansättningen i stort kommer således alltfört att bestämmas av denna uppgift.

Beträffande tygförvaltningsverksamheten framhöll 1954 års personalkårutredning att huvuddelen av tygmaterielen företedde väsentliga skiljaktigheter mellan de olika försvarsgrenarna i fråga om såväl konstruktion som användning – ett förhållande som hade

accentuerats genom den tekniska utvecklingen de senaste åren — och att personalens utbildning och tjänstgöring måste specialiseras redan på ett tidigt stadium samt att bl. a. av dessa anledningar utredningens prövning av personalfrågorna borde försvarsgrensvis. UMA har pekat på väsentliga olikheter i fråga om den organisationsbestämmande materielens struktur m. m. och bl. a. framhållit att den tekniska utvecklingen under senare årtionden gått mot alltmer integrerade materielsystem exempelvis beträffande jaktflygplan, torpedbåtar, stridsvagnar samt artilleri, kustartilleribatterier och robotsystem.

Utredningen anser sig kunna konstatera att tyngdpunkten av den nuvarande tygmaterielanskaffningen för försvarsgrenarna i huvudsak visar samma tekniska särdrag som förut och att utvecklingen inte pekar på några avgörande förändringar härvidlag, som skulle utjämna de nuvarande olikheterna mellan de försvarsgrensinriktade materielförvaltningarnas tekniska verksamhet. Snarare vill det synas som om den tekniska utvecklingen går mot alltmer komplicerad och specialiserad materiel och att för viss försvarsgren specialkonstruerade, komplexa materielsystem inte längre är något endast för marinen och flygvapnet utmärkande. Det är därför allttjämt nödvändigt att i huvudsak bedöma frågan om personalsammansättningen inom de tre försvarsgrensinriktade materielförvaltningarna var för sig. PKU egna undersökningar för vilka redogörs i kap. 11 bestyrker detta.

Intendenturmaterielförvaltningens personalsammansättning måste bedömas efter de särskilda uppgifter, som åvilar denna enhet. Ett visst behov av "försvarsgrensinflytande" gör sig i viss mån gällande även beträffande förrädsavdelningen. Personalfrågorna inom verkstadsavdelningen kan däremot bedömas i huvudsak enhetligt oberoende av huruvida sakfrågorna avser armén, marinen eller flygvapnet.

10.1.2 Verkets organisation

FMV krigsorganisations behov av personal av

olika kategorier har behandlats i avsnitt 8.4. Verkets organisation enligt prop. 1971:124 framgår av kap. 2.

I propositionen behandlas organisationen ned t. o. m. enheter som lyder direkt under huvudavdelningschef. Detaljutformningen är en arbetsuppgift för materielverket. Omorganisationen, som tar sin början den 1 juli 1972, beräknas ta lång tid i anspråk.

Organisationsförslaget grundar sig på nu rådande förhållanden samt kända och förutsebara förändringar. UMA pekar emellertid i sitt betänkande på svårigheterna att förutse de organisatoriska konsekvenserna av den framtida utvecklingen inom ett flertal områden, bl. a. krigsmaktens framtida struktur och materielinnehåll, utvecklingen av den militära stabsorganisationen samt vidareutvecklingen av försvarets planerings- och ekonomisystem. Detta innebär att organisationen inom vissa gränser bör av materielverket successivt kunna ändras och fortlöpande anpassas till utvecklingen. Ett sammanförande av sakorganens enheter enligt UMA förslag på basis av taktisk-organisatorisk samhörighet även på lägre nivåer (sektion) kan ses som ett led i denna utveckling. Detta kommer att medföra ett mera rationellt utnyttjande av personalen men ställer samtidigt ökade krav på personalen t. ex. ifråga om utbildning.

10.1.3 Konsekvenser för verkets tjänstesammansättning

De genom bl. a. tillkomsten av materielverket ökade möjligheterna att förbättra ledning och samordning av tyg- och intententurförvaltningstjänsten påverkar inte blott verkets organisation och arbetsformer m. m. utan även personalsammansättningen. I den mån likartade verksamhetsgrenar inom materielförvaltningarna förs samman till gemensamma enheter eller olika arbetsformer kan göras enhetliga skapas även ett bättre och överskådligare underlag än förut för bedömning av personalfrågorna. Den nya förräds- och verkstadsledningsorganisationen utgör exempel härpå. Normalieverksamhetens bli-

vande organisation erbjuder ytterligare exempel på samma förhållande. Samtidigt renodlas de verksamhetsgrenar beträffande vilka olikheter i arbetsuppgifter m. m. motiverar fortsatta skiljaktigheter i fråga om organisation och personal.

Bibehållandet av tre försvarsgrensriktade materieförvaltningar har motiverats bl. a. av olikheterna i fråga om uppgifternas tekniska beskaffenhet m. m. Dessa olikheter leder enligt utredningens mening till att — liksom tidigare hävdats — personalsammansättningen i stor utsträckning måste bedömas för varje sådan förvaltning för sig. Såvitt nu kan bedömas kommer dessa förhållanden inte att ändras för överskådlig tid.

UMA motiverade sitt förslag till organisation även med den taktisk-organisatoriska samhörigheten. Skulle emellertid i en framtid den militära centrala stabsorganisationen ändras väsentligt, kan även den nu föreslagna materielanskaffningsorganisationen behöva omprövas. Den tekniska beskaffenheten av anskaffningsuppgiften påverkas emellertid inte i och för sig av stabsorganisationen, och personalkategorifrågorna kommer fortfarande huvudsakligen att bero av de kompetenskrav m. m. som de tekniska och taktisk-tekniska förutsättningarna ställer. Av vikt är emellertid att materielverkets organisation lätt kan anpassas till ändringar i fråga om de organisationspåverkande faktorerna — yttre eller inre, tekniska eller andra. Därför bör personalkategorisammansättningen inte annat än undantagsvis anges detaljerat med avseende på olika tjänsters organisatoriska placering utan i stället — i enlighet med utredningsdirektiven — principiellt.

Utredningen förutser f. n. ingen principiell ändring av materielverkets sammansättning av tjänster med anledning av krigsorganisatoriska förhållanden (jfr avsnitt 8.4.1).

10.2 Försvarets planerings- och ekonomisystem

10.2.1 Innebörd

Det nya planerings- och ekonomisystemet

(FPE) syftar till att genom systematisering förbättra bl. a. den långsiktiga försvarsplaneringen. Effektiviteten i planering och genomförande skall höjas genom en förbättrad målprecisering och resursfördelning grundad på en långt ned i organisationen driven budgetering. Mål och resurser skall bringas i en riktig balans och resultatet av verksamheten skall ställas i relation till gjorda resursupppoffringar. Genom att verksamheten främst styrs genom angivande av mål och resurser möjliggörs en ökad handlingsfrihet. Denna nås bl. a. genom att möjligheter erbjuds till utbyte mellan olika resurskomponenter.

För att ange mål för försvarets långsiktiga inriktning och beskriva framtida alternativa försvarssammansättningar upprättas *perspektivplaner* på grundval av de bedömningar av politisk, strategisk, militärteknisk och ekonomisk utveckling som sker i s.k. miljö- och ramstudier. Perspektivplanerna är inte ett handlingsprogram utan kan sägas utgöra idéskisser av framtida utvecklingsmöjligheter.

För verksamheten på kort sikt uppgörs femåriga årligen rullande *programplaner*, som redovisar försvarets utveckling organisatoriskt, personellt och materiellt.

Underlag för statsmakternas ställningstagande till resurskrävande objekt redovisas i *systemplaner*, som skall täcka systemens hela livslängd och omfatta systemens alla kostnader och resurskrav.

För det militära försvaret förs krigsförbanden samman till huvudprogram och delprogram. För varje program finns en programansvarig myndighet — *programmyndighet* — som genom planering styr fördelning av resurser inom programmet.

Genomförandeverksamheten — produktionen — bedrivs främst vid centrala förvaltningsmyndigheter, truppförband och skolor. Verksamheten uppdelas i *produktionsområden* — ledning och förbandsverksamhet, materielanskaffning, anskaffning av anläggningar samt forskning och utveckling. För varje produktionsområde — till den del det berör ett program — finns produktionsansvarig myndighet — *produktionsmyndighet*.

Verksamhet som berör flera program eller produktionsområden och som kräver speciell kompetens och/eller produktionsteknik och som av rationella skäl bör kunna överblickas samlat indelas i *fack* (t. ex. personalvård, verkstadsdrift).

Genomförandet styrs främst genom *uppdrag* som härrör ur av Kungl. Maj:t till produktionsmyndigheter givna primäruppdrag.

Primäruppdragen kan antingen uppdelas i internuppdrag till organisationsenheter inom den egna myndigheten eller uppdelas i och vidarebefordras till underlydande produktionsmyndigheter genom sekundäruppdrag. Uppdragen är kopplade till delprogram och delproduktionsområde och utgör därigenom länkar mellan program och produktionsområden samt mellan olika organisationsnivåer.

Ett uppdrag anger uppgifter, resurser för uppgifternas lösande samt handlingsregler, t. ex. för omdisponering av resurser. Verksamheten styrs även genom olika former av produktions- och fackanvisningar.

För varje primäruppdrag anges ett budgeterat belopp. Detta belopp skall ha täckning i anslag. Anslagen knyter liksom uppdragen an till indelningen i program och produktionsområden. Varje anslag avser betalningsmedlen för ett eller flera uppdrag. Den årliga programbudgeten utgör den fullständiga samlingen av primäruppdrag. Anslagen på driftbudgeten kommer att vara förslagsanslag medan anslagen på kapitalbudgetsidan oförändrat kommer att vara investeringsanslag.

FPE ställer med hänsyn till behoven att jämföra måluppfyllelse med angivna mål och budgeterade värden med utfall krav på en omfattande utvärdering och redovisning. Denna skall bl. a. omfatta redovisning mot primäruppdrag och därigenom mot program och produktionsområden.

10.2.2 Konsekvenser – allmänt

De nya ansvarsförhållandena och det informationsflöde som systemet medför ställer inte absoluta krav på organisationsföränd-

ringar. Systemets fördelar som ledningsinstrument kan dock inte utnyttjas till fullo utan anpassning av organisationen till principerna om målstyrning och samlat ansvar för prestationer och kostnader. En sådan anpassning kan av naturliga skäl ske först på sikt. Med smärre justeringar bedöms dock de väsentligaste fördelarna med systemet kunna utnyttjas.

Det nya systemet innebär att chefer på olika nivåer får ökade möjligheter att inom tilldelade kostnadsramar göra omfördelning av resurser inom olika områden. De personella resurserna kommer även i fortsättningen att till en viss del styras av Kungl. Maj:t. Detta kommer tills vidare att ske på samma sätt som f. n. genom personalförteckningar men mindre specificerade. Friheten att i större utsträckning disponera över de personella resurserna måste ställas emot svårigheterna att mäta prestationer, produktivitet och effektivitet. Först på sikt, när dessa problem tillfredsställande kan bemästras, torde större handlingsfrihet beträffande personalresurserna kunna medges. Anställningsförhållanden m. m. regleras också genom avtal, vilket väsentligt begränsar handlingsfriheten.

FPE införs den 1 juli 1972. Arbetet med systemets fortsatta utveckling påbörjades våren 1971 av en arbetsgrupp tillsatt av chefen för försvarsdepartementet. Arbetsgruppen skall bl. a. säkerställa att samordning kommer till stånd mellan systemets olika delar och överväga formerna och tidpunkterna för kommande steg i utvecklingen.

10.2.3 Konsekvenser för materielverket

Materielverket har

- *programansvar* för delprogrammet 5.4, Försvarets materielverk, vilket bl. a. innebär krav på långsiktig planering och beräkning av resursbehov för verkets interna verksamhet, resursfördelning mellan verkets skilda uppgifter, upprättande av programplan, av primäruppdragsförslag och av anslagsframställning för verkets organisation och interna verksamhet m. m.,

- *produktionsansvar* för produktionsområdet "materielanskaffning" (utom vad gäller sjukvårdsmateriel och viss anskaffning i samband med byggnadsverksamhet) samt för huvuddelen av produktionsområdet "Forskning och utveckling" (främst tillämpad, objektbunden forskning och försök); verket lämnar programansvariga myndigheter, främst försvarsgrenschefer, underlag för programplan och för anslagsframställning med primäruppdraftsförslag,
- *fackansvar* för verksamheten inom facken förrådsverksamhet (utom vad gäller sjukvårdsmateriel), verkstadsdrift, förplägnad och materielunderhåll (utom sjukvårdsmateriel) och tillhandahåller fackmässiga normer och föreskrifter för produktionen samt övervakar rationaliteten inom facken.

I anslutning till FPE pågår inom materielverket arbete med utveckling av ett för hela verket gemensamt budgetsystem, som bl. a. skall ge underlag för program- och produktionsplaner samt för planering av utnyttjande av verkets interna resurser.

De nya systemen kommer successivt att påverka all verksamhet i ökande grad och få organisatoriska och personella konsekvenser. Ökade och differentierade informationsbehov ställer krav på ändrade rutiner, som i stor utsträckning kommer att bygga på maskinell databehandling. Planerings- och ekonomisystemet skapar förutsättningar för materielverket att successivt samordna dessa rutiner.

Avlöningsmedel för personal skall belasta det program eller den myndighet där personalen tas i anspråk. Detta innebär för materielverkets del att avlöningsmedlen för den militära och civilmilitära personalen, som f. n. avlönas från försvarsgrensanslag, förs över till myndighetsanslaget (F 4). Vidare kommer tjänsterna för denna personal att föras över till materielverket.

Vid val mellan olika sätt att lösa en uppgift kommer kostnads- och lönsamhetsfrågor att spela stor roll. Därvid måste även storleken av de s. k. lönekostnadspåläggen beaktas. Detta blir av särskild betydelse för

den händelse att system med differentierade pålägg kommer att införas (se bilaga 2 till statsverksprop. 1971).

I det föregående har nämnts att materielverket blir fackmyndighet och vad detta innebär. Huruvida av det nya systemet även följer att vissa personaladministrativa befogenheter, som verket f. n. har, kommer att upphöra är inte helt klart.

10.3 Utvecklingsarbete med den statliga personaladministrativa verksamheten

10.3.1 Syfte och omfattning i stort

På uppdrag av Kungl. Maj:t genomför statskontoret en översyn av den statliga personaladministrationen. Under 1969 och 1970 inriktades verksamheten emot den civila delen av statsförvaltningen. Utredningsresurserna har härvid i viss mån koncentrerats till frågor om ett personaladministrativt informationssystem (PAI), vari även ingår en avlöningsrutin samt personaladministrativ statistik. Försöksverksamhet med PAI bedrivs vid sju civila myndigheter med tyngdpunkt inom justitiedepartementets verksamhetsområde.

Kungl. Maj:t har under 1970 meddelat vissa riktlinjer för det fortsatta utvecklingsarbetet med den statliga personaladministrativa verksamheten. Härvid har bl. a. uppdragits åt försvarets rationaliseringsinstitut att biträda statskontoret med vissa kompletterande utredningar vad rör försvarsdepartementets verksamhetsområde inom ramen för översynen av den statliga personaladministrationen.

Översynens huvudsyfte är att genom en aktivering och effektivisering av den statliga personaladministrationen möjliggöra ett rationellare tillvaratagande av de personella resurserna.

Utredningsarbetet skall syfta till att på sikt uppnå största möjliga integration mellan personaladministrativa system och ekonomisystem. Översynen skall således ses som en viktig del i det rationaliseringsarbete som pågår för att åstadkomma en effektivare

statsförvaltning.

Översynen indelas i följande fem undersökningsområden (delprojekt):

- personaladministrativ organisation (PAO) på myndighetsnivå (PAO-M) och centralt inom statsförvaltningen (PAO-C),
- personaladministrativ planering (PAP),
- personaladministrativt informationssystem (PAI) innefattande personal- och befattningsdata, pensionsdata samt löneuträkningsrutin,
- personaladministrativ utbildning (PAU) avseende generell chefs- och arbetsledarutbildning och utbildning av personaltjänstfunktionärer; senare har även utbildning för företagsnämndsledamöter i personaladministration lagts till delprojektet,
- personaladministrativ uppföljning och effektmätning (PAM) avseende dels att utveckla metoder för uppföljning, dels att studera förändringar i personaltjänstens effektivitet i samband med insatta personaladministrativa åtgärder.

Översynen beräknas pågå i vart fall intill den 1 april 1974.

10.3.2 Konsekvenser

PAI avses bilda den tekniska och administrativa grunden för det personalpolitiska handlandet både centralt inom statsförvaltningen och inom verk och myndigheter. Genom PAI erhålls sådan information som gör det lättare för enskilda myndigheter att tillvarata sina personalresurser. PAI torde också innebära en rationalisering av personalarbetets mer rutinbetonade delar. Informationen i PAI avses även tjäna som underlag för planeringsbeslut både på myndighetsnivå och centralt inom statsförvaltningen. En bas skapas härigenom för en effektivare personaladministrativ planering på skilda nivåer.

Under de närmaste åren torde översynen efter hand leda till förslag till olika åtgärder inom det personaladministrativa området. Dessa torde bl. a. resultera i övergripande riktlinjer för personaltjänsten inom statsförvaltningen bl. a. i fråga om personal- och

löneredovisning samt personalplanering. Konsekvenserna för försvarets del och därmed för personaltjänsten inom tyg- och intendenturförvaltningsområdena kan f. n. inte helt förutses. Utredningen bedömer emellertid att utvecklingsarbetet kommer att leda till ökade möjligheter till överblick och styrning och därmed bättre tillvaratagande av befintliga personalresurser.

10.4 Militära tjänstgöringsåldersutredningen

Militära tjänstgöringsåldersutredningen (MTU) avlämnade i oktober 1969 betänkandet Militära tjänstgöringsåldrar (SOU 1969:33). Utredningens uppgift var att enligt av chefen för försvarsdepartementet meddelade direktiv i ett sammanhang förutsättningslöst pröva möjligheterna att utnyttja aktiv militär och civilmilitär personal till högre ålder än för närvarande. En självklar förutsättning härför skulle vara, att den personella kvaliteten inom krigsorganisationen inte försämrades.

I anslutning till 1971 års löneförhandlingar har överenskommit om höjning av pensionsåldern till 60 år för militär personal som f. n. har lägre pensionsålder än 60 år. Lönegradsplaceringen har reglerats i ett protokoll fört vid överläggningar mellan avtalsverket och berörda personalorganisationer. För de militära tjänster som tillkommit genom utbyte av bl. a. arvodetjänster för pensionerad militär personal har lönegradsplaceringen därvid emellertid endast angetts preliminärt. Enligt protokollet skall vid en årligen återkommande översyn förhandlingar tas upp om den definitiva lönegradsplaceringen av de tjänster av ifrågavarande slag som under den kommande ettårsperioden beräknas bli disponibla på grund av nuvarande innehavares avgång från tjänsterna. Hittills beslutade förändringar med anledning av MTU förslag får ses som inledande åtgärder på grund av den beslutade pensionsåldershöjningen. På sikt torde behov uppstå av ytterligare tjänster för äldre militär personal. Det är dock tveksamt om materielverket kommer att beröras härav.

10.5 *Försvarets förvaltningsutbildning*

Genom beslut den 3 mars 1967 uppdrog Kungl. Maj:t åt överbefälhavaren att utreda och till Kungl. Maj:t före den 1 september 1968 inkomma med förslag till organisation av den krigsmaktens förvaltningsutbildning, som angavs i en inom försvarsdepartementet utarbetad promemoria.

I prop. 1971:29 angående omlokalisering av viss statlig verksamhet angavs, att den av överbefälhavaren föreslagna för krigsmaktens gemensamma och till stockholmsområdet lokaliserade förvaltningsskolan skulle förläggas till Östersund. Med hänsyn till denna ändrade förutsättning beslöts enligt statsrådsprotokoll den 26 februari 1971 att förvaltningsutbildningens organisation och innehåll borde ytterligare utredas.

Chefen för försvarsdepartementet bemyndigades att tillkalla en sakkunnig med uppdrag att utreda och inkomma med förslag till en sådan förvaltningsutbildning inom krigsmakten som angavs i särskild inom försvarsdepartementet utarbetad promemoria och att ge de ytterligare direktiv och anvisningar för verksamheten som kunde erfordras.

Utdrag ur nämnda promemoria, gränsdragning mellan personalkategoriutredningen och krigsmaktens förvaltningsutbildningsutredning samt vissa konsekvenser för PKU del har redovisats i avsnitt 1.3.4.

Personalkategoriutredningen för sin del har i sina överväganden och ställningstaganden utgått från att

- en för försvaret gemensam förvaltningskola kommer att inrättas,
- integrerad utbildning för all förvaltningspersonal inom försvaret kommer att eftersträvas,
- förändringar inom allmänna utbildningsväsendet kan medföra ökad samverkan mellan den militära och den civila utbildningen.

10.6 *Andra ändringar och deras konsekvenser*

I försvarets rationaliseringsplan 1971 ger

försvarets rationaliseringsinstitut en överblick över rationaliseringsprojekt och utredningar inom försvaret som syftar till att förbättra verksamheten och organisationen i fred. Ett stort antal projekt m.m. pågår, flera av dem på uppdrag av Kungl. Maj:t eller såsom av Kungl. Maj:t tillsatta utredningar.

Inriktningen för den närmaste 5-årsperioden (1972/73–1976/77) är främst att fullfölja införandet av FPE och att anpassa övriga delar av det fredsadministrativa systemet till FPE. Målet för rationaliseringen inom materieförvaltningsområdet bör för de närmaste åren vara att genomföra omorganisation av materieförvaltningens centrala ledning och att fullfölja översynen av materieförvaltningen i regional, lägre regional och lokal instans. Några av de pågående utredningarna av särskilt intresse för personalkategoriutredningen har nämnts i 10.1–5 ovan. I kap. 1 har dessutom berörts MTU, MBU och BFK arbete samt sambanden mellan dessa utredningar och PKU.

Av andra särskilda utredningar som angår organisatoriska förhållanden må nämnas försvarets fredsorganisationsutredning, översyn av militärområdesstabernas organisation, utredning om ledningsorganisationen i lägre regional instans och utredning om organisation av stabs-, mobiliserings- och förvaltningstjänst inom försvarsområde. Inom materielverket fortsätter utvecklingen av ett flertal rationaliseringsprojekt inom olika områden. Av större sådana projekt kan nämnas utveckling av reservdelförsörjningssystem, system för redovisning m.m. av befintliga förnödenheter, utveckling av informationssystem för förnödenhetsunderhåll samt utredning såväl av central och regional som av lokal förrådshållning.

Flertalet av de för personalkategoriutredningen mest aktuella utredningarna lämnar f. n. inget säkert underlag för slutsatser beträffande faktorer som kan påverka frågorna om personalkategorier och utbildning m. m., men detta förhållande understryker vikten av att – såsom redan förut framhållits – utredningens förslag måste bli sådant att det tillåter en följsam anpassning till kommande

förändringar.

Slutligen må i förevarande sammanhang även erinras om den särskilda utredningen om det statliga tjänste- och lönesystemet, som bedrivs av den s. k. lönesystemutredningen. Denna bör enligt direktiven – eftersom nuvarande system med fasta tjänster ger upphov till fastlåsta förhållanden i fråga om den statliga förvaltningsorganisationen – söka komma fram till en ordning som smidigare kan anpassas till successivt ändrade betingelser för arbetet vid myndigheterna. Det bör därvid eftersträvas att ge myndigheterna tillfälle att i större omfattning än nu direkt medverka vid lösningen av sina lönesättningsfrågor. Utredningen bör även kartlägga de problem av offentligrättslig och civilrättslig natur som är förenade med de ändringar i det statliga tjänste- och lönesystemet som utredningen kan komma fram till. Det bör därvid bl. a. undersökas hur anställningsformerna skall utformas i samband med sådana ändringar. Med den ringa kännedom som f. n. finns om vad ett nytt lönesystem kommer att innebära kan personalkategoriutredningen inte i detta betänkande ta hänsyn till ett sådant system.

I kap. 8 och 9 har redogjorts för nuvarande organisation, personalsammansättning och utbildning m. m., främst med syfte att belysa förhållandena inom materielverket. De organisatoriska m. fl. förändringar, vilka på sikt kan komma att påverka frågan om personalsammansättningen inom verket, har berörts i kap. 10. Väsentligt för att kunna bedöma denna fråga så allsidigt som möjligt är därjämte att beakta erfarenheterna av den nu gällande organisationen m.m., dagens uppfattning om de krav på kunskaper och erfarenheter, vilka personalen bör äga, samt i anslutning härtill utbildningsbehoven och sätten för dessas tillgodoseende.

Erfarenheterna av den nuvarande personalsammansättningen har insamlats genom relativt omfattande studiebesök hos myndigheter och enskilda företag samt särskilda intervjuundersökningar med personal vid materielverket och försvarets forskningsanstalt. Genom informella samtal med representanter för närmast berörda personalorganisationer har deras uppfattningar inhämtats eller belysts.

11.1 Erfarenheter av nuvarande system för materielverkets tjänsteuppställning

11.1.1 Presentation av insamlat material

Utredningen har tagit direkta kontakter med

myndigheter m.fl. för att få del av deras erfarenheter av det nuvarande systemet för personalsammansättningen inom tyg- och intendenturförvaltningstjänsten.

Med början hösten 1968 har studiebesök gjorts vid materielverket samt vid centrala, regionala och lokala staber m.m. inom krigsmakten. De staber m.m. som besökts har varit

- *centrala staber*: försvarsstaben och försvarsgrensstaberna,
- *regionala staber*: södra och östra militär-områdesstaberna, nedre Norrlands militär-områdesstab och Gotlands militärkommandostab,
- *förband*: Skånska dragonregementet, Bergslagens artilleriregemente och Jämtlands flygflottilj,
- *tyg- och intendenturförvaltningar i regional instans*: östra militärömrådet tygverkstadsförvaltning och Bergslagens militär-områdes intendenturförvaltning,
- *försvarsområden*: Karlskrona försvarsområde (se nedan Blekinge kustartilleriförsvar), Härnösands försvarsområde och Gävle försvarsområde,
- *örlogsbaser*: syd-, väst- och ostkustens örlogsbaser,
- *kustartilleriförsvar*: Blekinge kustartilleriförsvar (med stab och förvaltning även för Karlskrona försvarsområde) samt Göteborgs, Gotlands och Norrlands kustartilleriförsvar.

Syftet med dessa besök var att från tjänstemän i ansvarig ställning få en orientering om och delges erfarenheter beträffande tyg- och intendenturförvaltningsverksamheten, dennas organisation och personal, samarbetet mellan förvaltningsorganen samt nuvarande personalkårssystem. Orienteringarna m.m. rörde – utom aktuell organisation o.d. – kraven på kunskaper och erfarenheter samt utbildning m.m. för personal i förvaltningsverksamheten, sedda ur den enskilda stabens etc. synvinkel, och var inte speciellt inriktade på frågor om personalsammansättningen vid försvarets materielverk. Materialet från dessa besök är att se som en bakgrund till bedömningen av materielverksfrågorna. Det redovisas sammanfattningsvis nedan under avsnitt 11.1.2. Där redovisas också väsentligen resultaten av de studiebesök som utredningen gjort våren 1971 hos cheferna för intendenturkåren, fälttygkåren och tygtekniska kåren och som främst angått vissa särskilda personalkårfrågor.

Utöver nämnda studiebesök har utredningen genomfört vissa undersökningar med anknytning direkt till förhållandena vid materielverket. Våren 1969 gjordes sålunda en omfattande undersökning genom intervjuer med ett antal befattningshavare vid materielverket, och våren 1971 företogs dels ett studiebesök vid försvarets forskningsanstalt, dels ock intervjuer med befattningshavare vid denna anstalt. Kontakter under hand har vidare förevarit med företrädare för närmast berörda personalorganisationer. Slutligen har vissa industriföretag, som är leverantörer av materiel eller tjänster till materielverket, samt Svenska Textilforskningsinstitutet besökts.

Intervjuerna med personal vid materielverket har syftat till att erhålla bidrag till utredningens undersökningar rörande kraven på kunskaper i skilda befattningar samt att få del av erfarenheter av den nuvarande personalsammansättningen. Intervjuerna har föregåtts av en förundersökning av militärpsykologiska institutet rörande uppläggning m.m. av intervjuerna. Institutet har redovisat undersökningsresultatet i en rapport i okto-

ber 1969, benämnd "Bedömarens roll vid bedömning av en befattning". En av PKU gjord sammanfattning av innehållet i rapporten bifogas (bilaga 11:1). Därav framgår bl.a. att man som helhet får mest och bäst information om bl.a. kvalifikationskraven om man vänder sig till befattningshavaren själv samt att över- och underordnade kan ge värdefull information i vissa typer av frågor. Den preliminära undersökningen har även visat att hänsyn måste tas till den utfrågades bakgrund vid värdering av informationer, enär "bedömareffekten" är stor. Denna effekt, säger institutet, måste hållas under kontroll vid fortsatt undersökning för att så objektiv information som möjligt skall erhållas.

Den efterföljande intervjuundersökningen genomfördes i form av samtal i grupper bestående av tre företrädare för utredningen och tre–fyra tjänstemän från materielverket. Sammanlagt intervjuades 85 tjänstemän. Varje samtal varade i regel 3–4 timmar.

Befattningshavarna i materielverket utvaldes enligt följande grunder:

- så många funktioner som möjligt borde vara representerade,
- alla personalkategorier borde vara representerade,
- såväl ledarpersonal som handläggare måste intervjuas,
- så många organisationsenheter som möjligt borde vara representerade.

Sammanställningar över intervjuernas omfattning lämnas i tabellerna 11.1 och 11.2.

Den stora andelen intervjuade civila bland den handläggande personalen motiveras främst av de få militära och civilmilitära tjänstemännen inom handläggarskiktet vid materielverket.

Samtalen följde ett i förväg uppgjort formulär som tjänade till allmän ledning. Samtalen kunde emellertid tillåtas utveckla sig relativt fritt. Varje befattningshavare bereddes även tillfälle att själv ta upp frågor som han bedömde ha betydelse. Hela tiden eftersträvades att endast gå in på frågor beträffande vilka befattningshavaren hade egna kunskaper eller erfarenheter. Till viss

Tabell 11.1 Deltagare i intervjuerna med materielverkets personal fördelade efter kategori, nivå och funktionsgrupp^{1 2}

Funktionsgrupp	Militär		Civilmilitär		Civil		Summa	
	ledande personal	handl. personal	ledande personal	handl. personal	ledande personal	handl. personal	ledande personal	handl. personal
Gemensamma funktioner	3	—	4	—	7	—	14	—
Anskaffningsfunktioner	12	1	4	3	19	13	35	17
Underhållsfunktioner	—	1	3	1	3	4	6	6
Fackfunktioner	—	2	—	1	—	4	—	7
Summa	15	4	11	5	29	21	55	30

¹ Funktionsgrupperna är sammansatta av de funktioner UMA definierat:

- *gemensamma funktioner*: gemensam ledningsfunktion, konsultfunktion
- *anskaffningsfunktioner*: teknisk beredning, konstruktion, provning, kontroll, inköp, instruktion, tillverkning, normalie
- *underhållsfunktioner*: underhållsberedning, resursanskaffning, underhållsledning,
- *fackfunktioner*: förrådsledning, verkstadsledning, förplägnadsledning.

² Deltagare kan vara sysselsatta inom flera funktionsgrupper. Redovisning i denna tabell har därvid skett i den funktionsgrupp som antagits dominera vederbörandes arbete.

Tabell 11.2 Deltagare i intervjuerna med materielverkets personal fördelade efter kategori, nivå och huvudavdelning

Huvudavdelning	Militär		Civilmilitär		Civil		Summa	
	ledande personal	handl. personal	ledande personal	handl. personal	ledande personal	handl. personal	ledande personal	handl. personal
HA	5	1	2	2	7	4	14	7
HM	4	1	5	1	5	5	14	7
HF	2	—	4	1	8	6	14	7
HI	4	2	—	1	—	6	4	9
HB	—	—	—	—	9	—	9	—
Summa	15	4	11	5	29	21	55	30

hjälp för samtalen förelåg befattningsbeskrivningar.

Studiebesöket vid försvarets forskningsanstalt hade två syften. Det ena var att få del av anstaltens personalpolitik och i synnerhet erfarenheter beträffande rekrytering m.m. av personal för operationsanalys (den s.k. OA-personalen), enär denna civila personalgrupp syntes i vissa avseenden kunna jämföras med en personalkår. Redogörelse för denna del av studiebesöket lämnas i det följande

under avsnittet 11.4. Det andra syftet var att få veta anstaltsledningens uppfattning om kompetensen hos materielverkets personal och om verkets personalsammansättning. Även intervjuerna med personal vid anstalten hade detta syfte. De intervjuade vid anstalten – sammanlagt 36 tjänstemän – utvaldes så att hela kontaktmönstret för anstaltens samarbete med materielverket blev representerat.

Kontakter, som ägt rum med företrädare

för de närmast berörda personalorganisationerna, har skett under hand och haft formen av samtal om de i detta sammanhang aktuella problemen, närmast kompetens- och utbildningsfrågor och i anslutning därtill personalkategorifrågor. Sveriges Civilingenjörsförbund och Försvarets Civila Tjänstemannaförbund har i dessa frågor uttalat sina uppfattningar i de i kap. 1 omnämnda skrivelserna (bil. 1:1, 1:2). I den mån utredningen fäst särskild vikt vid vad som eljest framkommit har detta redovisats i här förevarande sammanhang.

Vad slutligen beträffar de av utredningen gjorda industribesöken har syftet med dessa varit att kartlägga företagets erfarenheter beträffande samarbetet med verkets personal, företagets behov av att få erforderlig kännedom om tekniska, taktiska eller operativa och ekonomiska m.fl. förhållanden och om dessa behov blir tillgodosedda i samarbetet med verkets befattningshavare i skilda nivåer och med olika utbildning.

De besökta industrierna har varit AB Bofors, Kockums Mekaniska Verkstads AB och AB SAAB-SCANIA, dessa tre på grund av deras omfattande verksamhet för armé-, marin- och flygmaterieförvaltningarna. Närmast med tanke på personalfrågor rörande intendenturmaterieförvaltningen har även Svenska Textilforskningsinstitutet samt AB Eiser besökts. De nämnda företagen har vid besöken företrätts av personal i ledande befattningar inom berörda områden, såsom – i förekommande fall – planering, projektledning, teknik, produktion, kontroll, provning, installation, beskrivning, försäljning, ekonomi och personal. Då utredningen vid redovisningen av de framförda uppfattningarna refererar till namngivna företag, avses, om inte annat anges, de intervjuade tjänstemännen i företagen. Samma förhållanden gäller staber och förband m.fl.

Resultaten av de undersökningar som direkt angått förhållandena vid materielverket (intervjuerna vid materielverket och forskningsanstalten, industribesök m.m.) redovisas i avsnittet 11.1.3 under där upptagna rubriker. Under varje rubrik redogörs sam-

manfattningsvis för de mera allmänt förekommande eller eljest mera väsentliga uppfattningar m.m. som framkommit vid dessa undersökningar. Vissa av chefen för tygtekniska kåren anförda synpunkter, vilka mera direkt angått förhållanden vid materielverket, har även redovisats i detta sammanhang.

11.1.2 Erfarenheter från centrala staber m.fl.

Allmänt har understrukits att omställningen från freds- till krigsorganisation och uppgifterna i krigsorganisationen är grundläggande för krav som måste uppställas på stabs- och förbandspersonalens kunskaper, erfarenheter och utbildning. Goda fackkunskaper krävs av specialinriktade personalgrupper inom tyg- och intendenturförvaltningstjänsten. Även den icke-militära personalen måste ha goda kunskaper om den militära verksamheten och viss förtrogenhet med såväl stabs- som trupptjänst. Erfarenheter från repetitionsövningar har sålunda bl.a. visat att den civila personal, som avses tas i anspråk i krig, måste bibringas vidgade insikter om militära förhållanden och om arbetsuppgifternas fullgörande i krig. I viss mån kan detta gälla även civilmilitär personal, även om det framhölls att omställningen från fred till krig är lättare för denna än för civil personal. I detta sammanhang må nämnas ett – med hänvisning till rådande knapphet på personal – framfört förslag att i krigsbefattningar, där det med hänsyn till arbetets art är möjligt, byta ut f.n. militär mot civil personal, eventuellt efter viss omfördelning av arbetsuppgifterna. En dylik omfördelning kan emellertid enligt chefen för intendenturkåren inte ske beträffande befattningarna inom intendenturförvaltningstjänsten. Uppgifterna för fred och krig går nämligen ihop inom denna tjänst, och den militära personalen uppfyller normkrav på militära kunskaper, som det tar många år att nå och som den civila personalen inte uppfyller. I kategorifrågan hävdades av intendenturkärchefen att personalen på här ifrågavarande område i princip borde vara militär.

Framför allt de regionala staberna men även andra har pekat på ett ökat behov av kunskaper över försvarsgrensgränserna. Bl.a. kräver en fördjupad mobiliseringsplanläggning sådana kunskaper. Det har även framhållits att inom staberna måste tyg- och intendenturofficerare kunna ersätta varandra. Gemensam utbildning för tyg- och intendenturofficerare är därför ett önskemål.

Betydelsen av ökade förvaltningskunskaper, innefattande bl.a. ekonomiska kunskaper inom området för försvarets nya planerings- och ekonomisystem, underströks, liksom behovet av utbildning på detta område.

Ett nödvändigt led i den militära och civilmilitära personalens utveckling är enligt allas uppfattning tjänstgöring i olika befattningar vid stab, förvaltning och förband (verkstad). Genom dylik växeltjänstgöring tillgodoses även de olika myndigheternas behov av personal med kunskaper och erfarenheter från andra delar av verksamheten. Bl.a. — framhölls det — måste det vara fördelaktigt för materielverket att genom denna växeltjänstgöring förvärva och bibehålla allsidigt och aktuellt kunnande om verksamheten i regional och lokal instans. Tjänstgöringens längd i de olika befattningarna kunde inte närmare bestämmas utan borde avgöras från fall till fall inom relativt vida gränser. Täta byten medför olägenheter såväl för myndigheterna som för den enskilde. Beträffande tjänstgöringsperiodernas lämpliga längd framfördes mycket olika uppfattningar, från 2 à 3 år till 5—8 år. De regionala staberna och örlogsbaserna angav perioder på 3, 3 à 4—5 och 4—6 år. Beträffande ordningsföljden för tjänstgöringen på de olika nivåerna och hos skilda myndigheter förekom även något varierande uppfattning. De administrativa formerna för växeltjänstgöringens anordnande berördes inte närmare. Chefen för tygtekniska kåren framhöll emellertid att personal i regional och lokal instans, som skall tjänstgöra i central instans, inte bör ”placeras” i viss befattning där utan — med bibehållen placering på verkstad och förband — ”utlånas” till den centrala myndigheten.

Beträffande den nuvarande kategoriindelningen framhölls bl.a. att kunskapskraven och inte kategoritillhörigheten är det väsentliga. Krigsorganisationsbehoven är styrande. Den nuvarande kategoriindelningen ansågs i allmänhet lämplig och kategoritillhörigheten ganska väl avvägd. Från flygvapnets sida ifrågasattes emellertid om inte den civilmilitära kategorin borde slopas och den civilmilitära personalen bli militär.

Det nuvarande kårsystemet ansågs i allmänhet vara ett bra system. Bl.a. innebär det en viss garanti för att erhålla lämplig personal för krigsorganisationen och i fred vid rätta tidpunkter. Den planering och styrning som behövs härför är nödvändig. Funnes inte ett kårsystem måste det ersättas med någon annan form av styrning för ändamålet.

Olika meningar framfördes i fråga om eventuell sammanslagning av fälttyg- och intendenturkåren. Från vissa håll förordades en sådan sammanslagning eller anfördes att tanken var tilltalande e.d., medan från andra håll tveksamhet anmälades till förändringen.

Det är enligt intendenturkårledningens mening angeläget att i den omfattning riksdagen beslutat sammanföra försvarsgrenarnas intendenturpersonal till den för krigsmakten gemensamma intendenturkåren.

Ledningen för tygtekniska kåren underströk personalfunktionens växande betydelse och i samband därmed nödvändigheten av att tillgodose kårledningens behov av resurser bl.a. för att kunna tillfredsställa ombesörja långsiktig planering.

11.1.3 Erfarenheter direkt berörande personalen vid försvarets materielverk

De erfarenheter och på dem grundade uppfattningar som utredningen fått del av genom intervjuer med materielverkets egen personal, med ledningen för försvarets forskningsanstalt och med personal inom anstalten, med företrädare för vissa industriföretag m.m. och för personalorganisationer har framför allt berört behovet av kunskaper

och erfarenheter hos materielverkets personal samt huruvida i dagens läge brister finns i dessa avseenden, vilka kan hänföras till det nuvarande systemet för personalsammansättningen eller för kunskapernas och erfarenheternas förvärvande. Därjämte har frågor om kategoritillhörighet och kårssystem tagits upp. Det av utredningen inhämtade materialet redovisas nedan sammanfattningsvis under rubrikerna Kunskaper, Erfarenheter, Personalkategorier och Kårssystem. Denna indelning ansluter sig även till ovan redovisade erfarenheter från centrala och regionala staber m.fl.

Med kunskaper avses i förevarande sammanhang närmast teoretiska grundkunskaper som förutsättning för att de med tjänsten förenade arbetsuppgifterna skall kunna fullgöras tillfredsställande samt teoretiska kunskaper som ytterligare förvärvas genom fortsatt utbildning inom eller utom materielverket. Erfarenhet jämföras här med kunnighet förvärvat genom arbete inom eget eller angränsande verksamhetsområde. Det går inte alltid att hålla isär dessa förhållanden. Indelningen är schematisk. Den har tjänat syftet att gruppera och underlätta behandlingen av det inhämtade materialet.

Kunskaper

Allmänt har inom materielverket framhållits behovet av en gedigen grundutbildning. Det gäller all personal, både den på sakorgan och i andra enheter. Beträffande sakorganen har anförts detsamma från forskningsanstaltens sida, såväl av anstaltsledningen som av personalen. Inom sakorganen erfordras både tekniska och militära kunskaper. Avgörande är de tekniska och systemtekniska kunskaperna: den tekniska och militär-tekniska utvecklingen går snabbt, materielen blir mer och mer komplicerad och även komplexiteten ökar – sedan länge beträffande marin- och flygmateriel men numera i ej ringa mån även i fråga om armémateriel. Även inom armématerieförvaltningen måste därför krävas ökat systemtekniskt kunnande. Liknande uppfattningar framförs från vissa personalorganisationer som även poängterar en ökad

betydelse av ekonomiska kunskaper i samband med teknisk planering m.m.

Den snabba utvecklingen kräver fortsatt utbildning även efter anställning (placering) vid materielverket inte blott i tekniska utan även i andra ämnen. Bl.a. har inom verket framhållits att den tekniska civila personalen även bör äga taktiska och operativa kunskaper och att civil personal borde kunna få utbildning bl.a. i taktiska och operativa ämnen vid t.ex. militärhögskolan. Över huvud taget har på alla håll fästs synnerligen stor vikt vid att utbildningsverksamheten utvidgas och att en effektiv utbildning bedrivs som omfattar all personal. Särskilt betydelsefullt anses vara att fortsatt och vidgad utbildning i olika former kommer den civila personalen till del.

Ledningen och personalen vid forskningsanstalten anser att materielverkets personal i regel och då så är möjligt i tid inser behovet av viss forskningsuppgift. Långsiktbedömningen har i det sammanhanget stor betydelse. Denna sker numera bl.a. i studie- och underlagsgrupper i samarbete mellan de militära staberna, forskningsanstalten och materielverket. Personalen vid materielverket har tillräckliga kunskaper för att ge anstalten erforderliga informationer, likaså – i samma syfte – tillräckliga erfarenheter om materielens användning vid förband. Sistnämnda uttalande gäller den militära och civilmilitära personalen i lika mån. Samtidigt framhölls emellertid att civil personal med lång erfarenhet ofta är mycket kompetent och väl medveten om den militära miljöns betydelse för materieltekniska frågor. Skulle bristande kunskaper härom föreligga kunde anstalten komplettera underlaget från t.ex. militär stab. Verkets personal har också förmåga att dra de rätta slutsatserna av anstaltens forskningsresultat och att utnyttja detta på ett riktigt sätt. Detta omdöme gäller all tekniskt kvalificerad personal, civil, civilmilitär och militär, dock med framhållande av risker för bristande sådan förmåga inom verksamhetsgrenar med förhållandevis stark representation av militär personal med korta tjänstgöringsperioder. Denna personal hinner nämligen

gen inte fördjupa sina tekniska kunskaper och erfarenheter, varjämte kontinuiteten blir lidande ("den tekniska bedömningen blir kvalificerad endast om föredraganden är kvalificerad").

Forskningsanstalten har endast ett fåtal uppgifter berörande intendenturmaterieförvaltningens verksamhetsområde. Ovan refererade erfarenheter, som gjorts av personal vid forskningsanstalten, hänför sig därför uteslutande till de tre tygmaterieförvaltningarna.

De företag som utredningen besökt samarbetar direkt med både civil, civilmilitär och militär personal, AB SAAB-SCANIA huvudsakligen med civil och civilmilitär personal. Textilforskningsinstitutets och AB Eisers samarbete med intendenturmaterieförvaltningen sker med materielbyrå och nästan uteslutande med civil personal med teknisk högskoleutbildning (kemi).

Dessa företags uppfattning är att samarbetet med materielverket går bra och att personalen i huvudsak har erforderliga kunskaper. Bofors sade sig ha behov att möta personal från materielverket med "breda" kunskaper, "generalister". Det mera inträngande tekniska studiearbetet bör enligt Bofors bedrivas av industrin, medan materielverket skall "täcka in" kunskaperna om miljö och taktik. Jämte att personalen skall vara tekniskt välorienterad och ha goda taktisk-tekniska kunskaper bör den även besitta kunskaper i produktionsteknik. Därigenom och genom ekonomiska kunskaper och insyn i företagets kostnader skapas förutsättningar för ett förtroendefullt och kostnadsbesparande samarbete. Alltför "teknikinriktade" kontakter med materielverket leder till granskningsverksamhet från verkets sida, en dubbling och inte en sammanlagring av kunskaper. I frågor om underhåll av materielen saknar Bofors kunnighet. I det avseendet måste verket ge Bofors allt erforderligt underlag. Det är därvid av stor betydelse att detta kommer in i ett tidigt skede av materielprojektet. Samarbete mellan olika enheter och en god projektledning är erforderliga.

Beträffande de särskilda kontrollorgan

som materielverket har vid Bofors framhölls att dessa behövdes, att en viss samordning förekom av deras verksamhet men att för deras olika verksamhetsområden fordrades speciella materiel- och miljökunskaper.

Kockums underströk behovet av höga tekniska kunskaper parade med praktiskt kunnande. Taktisk-operativa frågor är viktiga. I dem krävs mycket goda kunskaper, och det är betydelsefullt att erfarenheter som görs på förband snabbt bearbetas och delges företaget. Det underströks starkt att den taktiska bilden inte får vara gammal. Inhämtandet av kunskaper från förbanden är särskilt viktigt även för att de senaste rönen i fråga om underhåll av materielen skall kunna beaktas i ett materielprojekt. Vissa svårigheter i detta hänseende sades förefinnas på vapenområdet. Betydelsen av att äga tillgång till aktuella taktisk-operativa kunskaper m.m. framgick enligt företaget av att en ubåtsofficer kommenderas att tjänstgöra vid Kockums två år i taget och att det visat sig att motsvarande expertis även skulle behövas på maskinområdet. Beträffande personalens kunskaper om industrin var uppfattningen att det behövdes viss allmän sådan kunskap och därjämte särskild kunskap om Kockums. I stort sett ansågs befintliga sådana kunskaper tillräckliga. Detsamma gällde det teknisk-ekonomiska kunnandet, även om ojämnheter fanns mellan olika enheter.

SAAB-SCANIA framhöll liksom Kockums behovet av högt utbildad teknisk personal. Man arbetar i många fall intill vetandegränsen vilket kräver högkvalificerad personal, både specialister och personal med tväroverblick. Mycket höga krav måste ställas på system- och projektledningspersonalens utbildning. Personal med lägre utbildning är när det gäller avancerad utveckling i regel begränsat användbar. F.n. anses flygmaterieförvaltningens kunskapsstandard på det tekniska området fylla rimliga krav, men det mest betydelsefulla skiktet är antalsmässigt något svagt. Fler civilingenjörer skulle behövas. Personal med lägre utbildning behövs enligt företaget som hjälpkraft. Inom kontrollverksamheten gjorde personal med låg

utbildning men lång erfarenhet goda insatser, men pågående materielutveckling kommer efter hand att ställa högre krav.

Betydelsen av att företaget på ett mycket tidigt stadium i ett materielprojekt får del av taktiskt-operativt underlag underströks även av SAAB-SCANIA. Militär personal måste vara med i projektarbetet redan från början i större utsträckning än som stundom varit fallet. Detta underlag bör erhållas direkt från den militäre representanten och inte via en "översättning" av teknisk personal, vilket kunde innebära risker för misstag. Underlaget måste vara aktuellt såtillvida att det skall vara grundat på senaste erfarenheter. På särskild fråga i detta sammanhang beträffande värdet av flygförarutbildning för civilmilitär teknisk personal vid flygmaterieförvaltningen uppgavs att det för företagens del inte spelade någon roll huruvida den civilmilitära personalen hade flygförarutbildning eller inte, dock att personal som bolaget hade kontakt med i frågor om flygutprovning borde äga flygförarutbildning. Det sades även att militär personal i förvaltningen riskerar att förlora den fortlöpande kontakt med den militära utvecklingen som enligt företagens mening är nödvändig för att kunskaperna skall vara aktuella. Vad beträffar kunskaper om industrin finns enligt företaget inga särskilda brister. Möjligen skulle det teknisk-ekonomiska samarbetet vinna på ökade kunskaper om hur ett projekt kalkyleras från konstruktion till tillverkning men i princip behöver den tekniska personalen inga särskilda ekonomiska kunskaper. Dessa skall finnas inom inköpsavdelningen.

Textilforskningsinstitutet och AB Eiser framhöll att det ur deras synvinkel är nödvändigt att kunna samarbeta med personal vid intendenturförvaltningens materielbyrå som har hög teknisk utbildning och ingående kunskaper på området. Detta gäller både specifikations-, utvecklings- och kontrollarbete. Det kan i sammanhanget förtjäna påpekas att kraven på textilprodukter av olika slag för militära ändamål i regel skiljer sig väsentligt från kraven på liknande produkter för civilt bruk.

Erfarenheter

Tjänstemännen vid materielverket framhöll allmänt att den första tidens erfarenheter från den praktiska tjänstgöringen i viss tjänst spelar stor roll för tjänstens rätta utövande i fortsättningen. I regel får man räkna med en inskolningstid på omkring ett år, ibland kortare, ibland längre tid – upp till tre år.

Militär och civilmilitär personal förvärvar erforderligt miljökunskande¹ i olika grad under sin tjänstgöring dels före placering/anställning vid materielverket, dels i samband med växeljänstgöring vid trupp (motsv.) om 1–2 års längd, dels ock genom att personalen bereds möjlighet följa förbandsverksamhet m.m., t.ex. vid repetitionsövningar. Den civila personal vid verket som har militär eller civilmilitär bakgrund har i stort samma miljökunskande vid början av sin tjänstgöring i verket, men möjligheterna att vidmakthålla detta kunskande är begränsade. Övrig civil personal, d.v.s. huvudparten av verkets anställda, måste bibringats miljökunskande – i den mån det behövs – genom verkets försorg.

De militära och civilmilitära företrädarna för berörda funktioner uttalade utan undantag att ledande och handläggande personal måste ha ingående miljökunskande för att lösa sina arbetsuppgifter. Även huvuddelen av de civila tjänstemännen deklarerade samma uppfattning. Här bör anmärkas att personal, tillhörande olika kategorier, uppenbarligen har väsentligt skilda uppfattningar om vilken grad av miljöerfarenhet som bör finnas för att den skall anses vara tillräcklig och utgöra erforderligt miljökunskande. Av uttalandena framgick nämligen att samtliga som ansåg sig ha behov av miljökunskande även ansåg sig besitta detta. Detta gällde även den civila personal som inte hade civilmilitär eller militär bakgrund.

De civila tjänstemän som deklarerade att miljökunskande inte behövdes saknade enligt

¹ Här och i de närmaste följande styckena avses med miljökunskande ej blott allmänmilitärt kunskande utan främst på erfarenheter grundat användningsmässigt, taktiskt-tekniskt och underhållstekniskt kunskande (jfr avsnitt 3.1.4).

egen bedömning själva sådant kunnande. I några fall ansågs att detta borde finnas representerat inom organisationsenheten, t.ex. genom tillförande av militärassistent till enheten. Någon enstaka tjänsteman ansåg det räcka med att det fanns hos staberna och genom dem vid behov delgavs förvaltningen.

Inom funktionerna inköp, personal och organisation ansågs inga speciella krav på miljökunnande föreligga.

De flesta tjänstemännen uttalade den uppfattningen att erfarenhet från tjänstgöring inom industri eller erfarenhet från kontakter med industrin var bra att äga men sådan erfarenhet ansågs inte utgöra en förutsättning för att lösa arbetsuppgifterna inom materielverket. Även i denna fråga torde den intervjuades egen erfarenhet påverka inställningen. Sälunda deklarerade de tjänstemän som har industrierfarenhet en mycket klar uppfattning om det stora värdet därav. Den allmänna inställningen synes dock vara att den erfarenhet av industriell verksamhet som erfordras i tillräcklig grad uppnås genom kontakterna med industrin i den ordinarie verksamheten.

Chefen för tygtekniska kåren har framhållit att i den mån industrin tas i anspråk för underhållsarbeten verket måste kunna styra dessa arbeten. Det kan fordra ökade kunskaper och högre utbildning för viss personal inom underhållsområdet än f.n. Nämnde chef har även framhållit att underhållsberedning kräver både personal med hög teknisk utbildning och personal med praktisk erfarenhet av förbandstjänst.

Växeltjänstgöring finns sedan länge för militär och civilmilitär personal. I detta sammanhang bör observeras att det bland dessa kategorier existerar två typer av växeltjänstgöring. Normalt torde man därmed åsyfta aspiranttjänstgöring som innebär jobrotation i utbildningssyfte ett antal perioder om 3–6 månaders längd och tillsammans omfattande 2–2,5 år. Den andra typen kan härledas till behovet av en mera långsiktig personalutveckling. Byte av tjänstgöring (förvaltningstjänst, stabstjänst, trupptjänst) kombineras därvid ofta med befordran och

sker med 3–6 års, ofta även längre tids mellanrum.

Flera av de intervjuade ansåg att någon form av växeltjänstgöring skulle vara av stort värde även för civil personal. Korta tjänstgöringsperioder bedömdes medföra olägenheter. Den allmänna uppfattningen var att kortare kommenderingsperioder än 3–5 år, i vissa fall längre, inte borde förekomma.

I de flesta fall uttrycktes behoven av växeltjänstgöring endast helt allmänt. Konkreta förslag till omfattning framfördes i enstaka fall, t.ex. pekades på behov av växeltjänstgöring mellan underhålls- och sakorgan, mellan lokal, regional och central instans, mellan industri och materielverket samt mellan olika ämbetsverk.

Vad gäller växeltjänstgöring mellan verket och industrin har Kockums uttalat att, i den mån sådan växeltjänstgöring över huvud taget bör ske, en förutsättning härför är att företaget självt har nytta av den och att vederbörande tjänsteman fullgör arbete under ansvar. Enbart att följa arbetet vid industrin ger inte tillräckliga kunskaper, menar man. SAAB-SCANIA har i denna del motsatt uppfattning och anser, liksom i allmänhet tjänstemännen inom materielverket, att erforderliga kunskaper normalt vinnas efter hand genom informella kontakter i det löpande samarbetet. Skulle någon tjänsteman vilja närmare studera arbetet vid företaget räcker det med att han följer arbetet under någon tid. Från Bofors sida gjordes inga särskilda uttalanden i denna fråga.

Behovet av växeltjänstgöring kommenterades av personalen vid forskningsanstalten. Man ansåg att behov av dylik tjänstgöring fanns för alla personalkategorier. För militär och civilmilitär personal borde tjänstgöringsperioderna vid materielverket vara längre än f.n. och utgöra 7–8 år. Sambandet förvaltning–stab motiverade växeltjänstgöring dem emellan framför sådan tjänstgöring förvaltning – trupp.

Bofors har även yttrat sig om den militära personalens växeltjänstgöring och sagt att den säkert är nyttig men att den – om tjänstgöringsperioderna är korta – skapar

bristande kontinuitet; 3 år är i kortaste laget; 6 år och mer är inte en för kort tid.

Behovet av erfarenhet från tjänstgöring vid regional och lokal förvaltning och från örlogsvarv har betonats av Kockums, som även framhållit betydelsen av sjötjänst med avseende speciellt på drift- och underhålls-verksamheten.

Personalkategorier

I personalkategorifrågan fanns bland materielverkets tjänstemän starkt skilda uppfattningar representerade. I allmänhet ansågs den nuvarande sammansättningen med militär, civilmilitär och civil personal och avvägningen dessa grupper emellan i huvudsak lämplig. Förekomsten av olika kategorier med olika anställningsvillkor skapar emellertid motsättningar och "kategoritänkandet" är starkt utvecklat. Men det fanns även de som höll före att kategoritillhörigheten är av underordnad betydelse och att det är kunskaper och erfarenheter som är avgörande. Denna uppfattning hävdades i de fall då fråga om bibehållande av den civilmilitära kategorin diskuterades. Den kombination av utbildning och erfarenhet som kategorin representerar måste finnas, menade man. Vad kategorin kallades ansågs ha mindre betydelse. Det konstaterades att varken den civila eller den militära kategorin helt kunde ersätta den civilmilitära kategorin. Militär personal med teknisk utbildning är mindre väl utbildad från teknisk synpunkt. Civil personal kan, anses det, inte ges erforderligt miljö-kunskande och civilmilitär personal inte tillräcklig militär utbildning för att kategorierna skall kunna ersätta varandra.

Ett flertal företrädare för marinmateriel-förvaltningen framförde vid samtalen att sloandet av mariningenjörkårens specialingenjörer 1962 var olyckligt. De negativa konsekvenserna därav har först nu börjat visa sig eftersom kvarvarande f.d. specialingenjörer hittills fyllt de kunskaps- och erfarenhetsbehov denna kategori representerade och någon helt lämplig ersättare vid pensionsavgångar inte står att få.

Personal från forskningsanstalten ansåg

kompetensen vara avgörande oberoende av kategoritillhörighet men värdet av tillgång på militär och civilmilitär personal med miljöanknytning underströks. Den militära bakgrundserfarenheten hos f.d. underofficerare som övergått till ingenjörtjänster ansågs även värdefull.

Även från industrihåll deklarerades uppfattningen att kunskaperna och inte tillhörigheten till viss personalkategori var avgörande. Kategoritänkandet var främmande för företagen. Bofors, Kockums och SAAB-SCANIA har samarbete med alla kategorierna. Samarbetet går utmärkt oberoende av kategoritillhörighet. Man pekade emellertid på riskerna med för korta tjänstgöringsperioder vid olika enheter för militär och civilmilitär personal. Ofta finner man enligt Kockums utmärkt materielkännedom hos civil personal med långvarig tjänstgöring på samma enhet. Det militärtekniska kunnandet kan inte undvaras och det vore enligt Kockums uteslutet med enbart civil personal vid materielverket. I detta sammanhang måste emellertid även erinras om den ovan berörda av tjänstemän vid SAAB-SCANIA framförda meningen att militär flygande personal i förvaltningen riskerar att snabbt förlora kontakten med den taktisk-operativa utvecklingen, vilken liksom den tekniska går snabbt.

Kårsystem

Frågor om det nuvarande kårsystemet förekom endast vid intervjuerna med materielverkets personal och vid kontakterna med personalorganisationerna.

En sammanslagen civilmilitär kår såsom tygförvaltningsutredningen förordat (jfr avsnitt 2.1.2) ansågs av verkets personal medföra svårigheter och bli byråkratiskt tungrodd utan att ge några påtagliga fördelar. Sålunda ansåg man sig kunna konstatera att försvarsgrenarnas civilmilitära personal inte kunde ersätta varandra centralt och ej heller regionalt eller lokalt.

Kårsystemets styrka enligt verkspersonalen är möjligheterna att planera och styra rekrytering och utbildning och bl.a. genomfö-

ra en organiserad växeltjänstgöring. I anslutning härtill berördes möjligheterna att under mer eller mindre kårliknande former administrera den civila personalens utbildning m.m. Några bestämda uppfattningar härom framkom inte bland personalen.

Utredningens intryck från kontakterna med de militära personalförbunden är dessas positiva inställning till kårsystemet. De civila personalförbunden var emot bildandet av civila kårer e.d. och betonade exempelvis vikten av att fortsatt utbildning i olika former bygger på frivillighet.

11.2 Befattningsstudier

Som underlag för att analysera det kommande behovet av personal med olika utbildning och erfarenhet har utredningen funnit det nödvändigt att studera dessa förhållanden hos materielverkets nuvarande personal. Utredningen har därvid varit medveten om att vissa omorganisationer inom materielverket är att förvänta som resultat av UMA betänkande. Utredningen anser dock att dessa omorganisationer främst innebär omflyttning av större eller mindre enheter medan arbetsuppgifter m.m. för de enskilda tjänsterna i stort sett är oförändrade.

Med denna utgångspunkt har utredningen låtit utföra en analys i form av befattningsstudier. Efter hänvändelse till materielverket har analysen genomförts av utredningens experter i samarbete med materielverkets chefspersonal. Förutom det underlag som erhållits genom samtal med chefspersonalen har även materielverkets befattningsbeskrivningar utnyttjats.

Som underlag för analysen har legat ett av utredningen utarbetat system för kriterier beträffande krav på utbildningsnivå, utbildningsfack och praktisk erfarenhet samt verksamheten på respektive tjänster. Kriterierna har omfattat:

- *utbildningsnivå*: olika graderingar på utbildning från grundskola till och med akademisk examen varvid militär utbildning jämförts med motsvarande civil skolutbildning,

- *utbildningsfack*: bl.a. teknisk, militär, ekonomisk och juridisk utbildning samt förvaltningsutbildning,
- *praktisk erfarenhet*: bl.a. erfarenheter från tjänstgöring i försvarets förvaltningar m.m. och vid militära enheter samt från reparations- och underhållsorgan,
- *med i tjänsten förenad verksamhet*: bl.a. olika former av administrativ verksamhet samt verksamhet inom anskaffnings-, underhålls- och fackfunktioner.

Befattningsstudierna har inte omfattat chefstjänster på C-löneplanen, eftersom utredningen bedömt att urvalet av tjänstemän på denna nivå grundar sig på delvis andra kriterier än dem, som är avgörande för urval till övriga tjänster.

Eftersom syftet med befattningsstudierna i första hand har varit att bedöma behovet av militär och civilmilitär personal inom materielverket har analysen främst koncentrerats till tjänstegrupper och organisationsenheter där placering av sådan personal kan bli aktuell. Utredningen har analyserat alla tjänster på B-löneplanen och tjänster på A-löneplanen i lönegrad A 23 och högre (avseende läget den 1 januari 1971). Av lägre tjänster än i lönegrad A 23 är f.n. endast ett förhållandevis ringa antal bundna till de militära eller civilmilitära kategorierna. I arbetsbesparande syfte har utredningen fördensskull låtit förteckna de tjänster i lönegrader lägre än A 23, som av experterna bedömts vara aktuella att kunna besättas med militära och civilmilitära tjänstemän och beträffande vilka det därför kunnat ifrågasättas att ändra tjänstens kategoritillhörighet. Utredningen har låtit berörda personalorganisationer och materielverket yttra sig över dessa förteckningar med möjlighet att inkomma med önskemål om kompletterande analys. Dessa yttranden har beaktats vilket innebär att alla de tjänster, i vilka man från något håll ansett en placering av militär eller civilmilitär tjänsteman motiverad, torde ha blivit föremål för utredningens analys.

Eftersom utredningen – som tidigare framhållits – har till uppgift att lämna ett principförslag beträffande fördelningen av

tjänsterna inom materielverket på olika kategorier utgör analysen av befattningsstudierna endast ett arbetsunderlag i utredningens värderingar. Utredningen anser sålunda att man i regel inte ur detta material kan utpeka någon eller några tjänster, som bör läsas till viss kategori. Däremot har utredningen ansett det möjligt att bl.a. med stöd av analysen bedöma i vilken omfattning materielverket är beroende av att inom sig ha tillgång på personal med sådan utbildning och erfarenhet som återfinns bland de militära och civilmilitära personalkategorierna.

11.3 *Utbildningsbehoven*

11.3.1 *Utbildningsbehoven inom materielverket*

Antalet anmälningar till "FMV-kurser" (se avsnitt 9.4) har varit större än antalet deltagareplatser till förfogande. När det gäller externa kurser har knappast någon som anmält sig behövt avvisas på grund av platsbrist. Härav kan emellertid inte dras den slutsatsen att utbildningsbehoven kunnat i huvudsak tillgodoses. Redan planläggningen av utbildningsverksamheten har ju måst ske med hänsynstagande till de begränsningar som förhållandevis små medelsresurser dikterat. I själva verket har omfattningen av utbildningsverksamheten inte täckt det hittillsvarande behovet. I fortsättningen måste dessutom utbildningen för den civila personalen utökas. Utredningen erinrar i detta sammanhang om vad som under avsnitt 11.1.3 sagts om den civila personalens behov inte blott av fortsatt utbildning i tekniskt och ekonomiskt hänseende m.m. utan också av kunskaper i taktiska och operativa ämnen samt om den militära och militärtekniska miljö i vilken materielen skall utnyttjas.

Det vidgade utbildningsbehovet vid materielverket torde enligt vad utredningen under hand erfarit komma att bestyrkas av den särskilda utbildningsplanering som bedrivs inom materielverket.

11.3.2 *Utbildningsverksamhetens former*

Utbildningen inom materielverket i form av FMV-kurser, externa kurser och bidrag till korrespondensstudier förutsätts i fortsättningen äga rum såsom hittills med de ändringar som följer av nya utbildningsmål och nya utbildningsmöjligheter. Bland nya externa kurser torde bl.a. böra inrymmas möjligheter att delta i kurser av olika slag vid militära skolor, bland dem den blivande förvaltningskolan.

Av avsnitt 9.2.6 framgår att militär och civilmilitär personal har beretts särskilda möjligheter att fullgöra studietjänstgöring och att i olika former bedriva studier vid läroanstalt, institution, industriföretag m.m. Enligt utredningens mening bör – i mån av behov för materielverket – även civil personal inom ramen för vidareutbildningsverksamheten kunna komma i åtnjutande av motsvarande förmåner (helt eller delvis). Det vore ett led i vuxenutbildningen och den enskildes anpassning till ändrade arbetsförhållanden och skulle bl.a. innebära att man för vidareutbildningen tillgodogjorde sig de utbildningsmöjligheter som samhället erbjuder.

Civil personal bör i likhet med vad som tillämpas för militär och civilmilitär personal även beredas tillfälle till växeltjänstgöring. Olika uppfattningar har yppats om dennas omfattning m.m. (se avsnitt 11.1.3) men enighet har rått om att sådan tjänstgöring skulle vara av värde. Utredningen är inte nu beredd att framlägga något förslag till hur växeltjänstgöring för civil personal vid materielverket bör anordnas m.m. Även behovet av sådan tjänstgöring för civil tyg- och intendenturförvaltningspersonal utanför materielverket bör beaktas och eventuella föreskrifter avse personalen både inom och utom verket. Gällande i avsnitt 8.5.5 redovisade regler för inrättande, tillsättande och omplacering av tjänst m.m. bör därvid ses över och i den mån så erfordras för att bl.a. tillgodose behovet av växeltjänstgöring anpassas till detta behov.

Frågan om utbildningen vid materielver-

ket kommer utredningen att behandla närmare i nästa delbetänkande, såvitt rör förvaltningsutbildning i samarbete med KFU 71.

11.3.3 Utbildningskostnader

Utbildningskostnaderna bestrids såsom nämnts i avsnitt 9.4 av medel från särskilt anslag för vidareutbildning av viss civil personal m.m., varjämte vissa medel tillskjuts från försvarsgrenarnas övningsanslag.

Materieförvaltningsutredningen föreslog i sitt betänkande på där anförda skäl att kostnaderna för vidareutbildningen av den civila personalen skulle få bestridas från sakanslag. Sedan numera det särskilda myndighetsanslaget tillkommit och försvarets nya planerings- och ekonomisystem skall träda i kraft den 1 juli 1972 har enligt vad utredningen erfarit bestämts att medel för nämnda vidareutbildning skall beräknas under myndighetsanslaget i stället för det särskilda anslaget. Enligt utredningens uppfattning är det en fördel att dessa utbildningskostnader kommer att bestridas från samma anslag som kostnader för löner m.m.

11.4 Erfarenheter inom andra verksamhetsområden av kår-(kategori)-indeldad personaluppsättning

11.4.1 Myndigheter utom försvarsdepartementets ansvarsområde

Utredningen har efter vissa preliminära undersökningar haft kontakter med statens järnvägar och televerket för att få del av deras erfarenheter beträffande rekrytering, utbildning m.m. och i anslutning därtill personaladministrativa frågor med anknytning till utredningens uppgift. Avsikten var att närmare undersöka om och i vilken mån förhållandena inom dessa verk och materielverket var jämförbara, särskilt huruvida personalen var uppdelad i olika mer eller mindre kårliknande grupper med skilda utbildnings-

och karriärvägar, och om gjorda erfarenheter i dessa hänseenden kunde nyttiggöras i utredningsarbetet och inom materielverket.

Förhållandena inom de nämnda två verken visade sig emellertid vara väsentligt olika dem vid materielverket. Det konstaterades att erfarenheterna vid statens järnvägar endast hade begränsat värde för utredningen, och att vad televerket beträffar förhållandena i väsentliga avseenden inte var jämförbara.

11.4.2 Försvarets forskningsanstalt

Vid försvarets forskningsanstalts planeringsbyrå finns sedan 1958 särskild personal för operationsanalys (OA-personal) inom försvaret. Personalen (25 befattningshavare den 1 april 1971) är f.n. organiserad i fem arbetsgrupper, nämligen en vid försvarsstaben, en vid var och en av försvarsgrensstaberna och en vid civilförsvarsstyrelsen, varjämte viss försöksverksamhet bedrivs vid överstyrelsen för ekonomiskt försvar.

OA-personalen är alltså anställd vid forskningsanstalten, men inriktningen av gruppernas arbete åvilar respektive myndighet. Planeringsbyrån är samordningsorganet som handhar rekrytering och utbildning av OA-personalen och svarar för utveckling och rekommendation av metodik för OA-verksamhet.

OA-personalen rekryteras huvudsakligen med personer med matematisk-statistisk grundutbildning men i viss omfattning även med personer med ekonomisk och samhällsvetenskaplig utbildning. Efter anställning genomgår personalen särskild utbildning, anpassad för försvarets speciella planeringsproblem. Den omfattar introduktionskurser, grundkurser och tilläggskurser på sammanlagt 2–2,5 månader och genomförs under 2 år. Genom att rekryteringen begränsats till en gång om året underlättas bl.a. de anställdas inpassning i utbildningsrytmen.

Den nyanställda placeras i en av de fem arbetsgrupperna, där han får kompetent handledning. Med 2–3 års mellanrum sker byte till andra uppgifter. Intervallerna kan i

detta fall vara relativt korta därför att bytet sker mellan likartade arbeten. Kommande byten planeras i god tid. Personalen får minst ett halvt års förvarning. Ingen flyttas mot sin vilja.

Tjänsterna för OA-personalen är inte låsta för just operationsanalytisk verksamhet. De var det tidigare, men metoden övergavs, emedan den ledde till organisatorisk stelhet. OA-personalen har sålunda inte "monopol" på arbetet. Kurserna är öppna för all personal och enhetliga befodringsnormer gäller inom hela forskningsanstalten. Möjlighet finns alltså för annan än OA-personalen att erhålla tjänst t.ex. som OA-gruppchef, vilket hänt.

OA-personalen är en speciell kategori med speciell utbildning och speciella arbetsuppgifter. Den bildar emellertid ingen kår. Rekrytering m.m. sker delvis i former som påminner om förhållandena inom en kår, delvis icke. Personalärendena hålls samman av forskningsanstalten. Ett alternativ härtill vore att personalen skulle vara anställd vid vederbörande stab (motsv.). En sådan form har underkänts, emedan personalens "professionella identitet" skulle försvinna. Att hålla personalen samlad vid forskningsanstalten befaras leda till isolering från staberna etc. och har inte ansetts lämpligt.

Nuvarande anställnings- och arbetsformer m.m. rymmer både för- och nackdelar. Formerna är resultatet av en successiv utveckling som karakteriserades såsom "en personalkåridé genomförd utan formalisering" och som hittills bedömdes tillfredsställande.

11.4.3 Industriföretag

Under avsnitt 11.1.3 har nämnts att enligt de besökta industriföretagens uppfattning personalens kunskaper och inte tillhörigheten till viss personalkategori var avgörande för personvalet. I anslutning till diskussionerna härom berördes även frågor om företagets personalpolitik, såsom rekrytering, utbildning m.m. och huruvida personalkårliknande grupper av anställda fanns.

Frågor om personalplanering, urval och utbildning ägnades genomgående stort intresse. Verksamheten var i hög grad anpassad till det enskilda företaget. Inte på något håll förekom emellertid personalkårliknande gruppbildningar.

11.5 Sammanfattning

Av avsnitt 11.1.3 framgår sammanfattningsvis att behovet av en gedigen grundutbildning allmänt framhållits. Inom sakenheterna måste tillgång finnas till både tekniska och militära kunskaper. Ett växande behov av ekonomiskt kunnande har gett sig till känna. Behovet av erfarenheter av den militära och militär-tekniska miljön har vitsordats. Någon form av växeltjänstgöring e.d. borde finnas även för civil personal som har behov av miljöerfarenhet.

Nyssnämnda behov av kunskaper och erfarenheter har bestyrkts genom de företagna befattningsstudierna inom materielverket.

Fortsatt utbildning efter anställning vid verket är angelägen. Den måste tillgodose både behovet av ökade kunskaper och vidgade erfarenheter. Administrationen och graden av styrning av utbildningen i vissa fall är en väsentlig fråga. Utbildningen av OA-personal vid forskningsanstalten bedrivs inte i kårbundna former; bl.a. sker arbetsbyten efter frivillighet.

OA-personalen kan endast i viss mån betraktas som en kår. Skillnaderna i förhållande till en kår i vanlig mening är stora. Några särskilda erfarenheter eljest av kårliknande system hos ovannämnda myndigheter utanför försvaret eller inom här berörda företag finns inte.

12.1 Inledning

I direktiven för PKU anförs bl.a.

”För- och nackdelar från effektivitetssynpunkt och från praktiska och ekonomiska synpunkter vid utnyttjande av personal av olika kategorier skall studeras och redovisas genom alternativa förslag till lösningar.”

Flera tillvägagångssätt för en sådan studie kan skisseras. PKU har valt att genomföra studien i nedannämnd ordning:

- definition av teoretiskt tänkbara renodlade alternativ,
- val av huvudalternativ,
- jämförelse mellan huvudalternativen, utformning av principförslag,
- tillämpningar och variationer inom principförslagets ram.

För att denna studie skall kunna genomföras så förutsättningslöst som möjligt krävs att alternativen under de första stegen är mycket allmänt definierade. Preciseringsen av alternativens innebörd bör bl.a. bli en följd av de tillämpningar och variationer som utredningen vill rekommendera.

En studie av och jämförelse mellan uppställda huvudalternativ bör främst koncentreras till alternativens nackdelar. Utredningens uppfattning är nämligen att ett alternativs bärkraft främst beror av möjligheterna att reducera verkningarna av dess nackdelar.

12.2 Alternativ. Val av huvudalternativ

Den till sitt innehåll allmännaste indelningsgrunden för olika personalsammansättningsalternativ är baserad på förekomsten av tjänster, reserverade för viss kategori. (Be- träffande alternativa tjänster, se avsnitt 12.4.3). Följande alternativ är därvid möjliga:

- A 1 Civila tjänster
- A 2 Civilmilitära tjänster
- A 3 Militära tjänster

Dessa alternativ karakteriseras av att all personal i vart och ett av dem tillhör en och samma kategori. Med tre personalkategorier kan från teoretiska grunder även konstrueras följande kombinationsalternativ för personalsammansättningen:

- B 1 Civila + civilmilitära + militära tjänster
- B 2 Civila + militära tjänster
- B 3 Civila + civilmilitära tjänster
- B 4 Civilmilitära + militära tjänster.

Alternativen A 2, A 3 och B 4 är enligt utredningens uppfattning endast teoretiska, bl.a. medan de förutsätter att civil personal – män såväl som kvinnor – under, i och över värnpliktsåldern skulle tillhöra militära och/ eller civilmilitära personalkårer. Dock kan nämnas att idén, att all personal (med vissa undantag) i materielverket skulle ha civilmilitär ställning, har framförts till utredningen vid intervju med befattningshavare vid ver-

ket. Likaså må erinras om Kungl. Maj:ts uppdrag till överbefälhavaren att utreda "Arbetsuppgifter för kvinnor inom det militära försvaret".

Alternativ A 1 har direkt eller indirekt föreslagits i personalorganisationernas i kap. 1 omnämnda skrivelser. Utredningen får även erinra om att tygförvaltningsutredningen föreslagit att huvuddelen av förvaltningstjänsterna borde vara civila tjänster. Det bör vidare konstateras att materielverkets verksamhet, i varje fall i fred, inte skiljer sig i princip från annan civil förvaltningsverksamhet och inte medför, att personalen för fullgörande av sina uppgifter i verket behöver utöva militärt befäl och ha militär eller civilmilitär ställning. *Alternativ A 1* måste därför utgöra ett huvudalternativ för studien.

Alternativ B 1 överensstämmer i princip med den nuvarande personalsammansättningen inom materielverket och måste därför anses vara ytterligare ett huvudalternativ.

Utredningen har i kap. 4 konstaterat att behov alltjämt föreligger av den civilmilitära personalkategorin. Teoretiskt kan emellertid skisseras den möjligheten att civilmilitär personal vid tjänstgöring i central instans uppehåller civila eller militära tjänster. Om en sådan variant skulle finnas lämplig bör den komma fram vid fortsatt studium av alternativen A 1 eller B 1. *Alternativ B 2* bör mot denna bakgrund inte behöva bli föremål för speciella överväganden.

Alternativ B 3 har inte föreslagits i något tidigare sammanhang. Tygförvaltningsutredningen har dock antytt ett alternativ snarlikt detta. Dess grunddrag är desamma som i alternativ B 2, d.v.s. personal ur en kategori – i alternativet B 3 civilmilitär – innehar befattningar som kräver speciella kunskaper om och erfarenheter från den militära miljön, medan återstående befattningar är förbehållna civil personal. Utredningen har inte funnit några bärande skäl för en sådan lösning. Som huvudalternativ för en jämförande diskussion kvarstår således alternativen A 1 och B 1, fortsättningsvis benämnda alternativ A och B. Även från andra utgångs-

punkter torde valet av huvudalternativ bli detsamma.

12.3 Jämförelse mellan huvudalternativen

De krav som under alla förhållanden måste tillgodoses i det alternativ som utredningen slutligt förordar kan sammanfattas sålunda:

- varje organisationsenhet skall ha en för sina uppgifter väl lämpad och så allsidigt sammansatt personal som verksamheten betingar,
- tekniskt och tekniskt-ekonomiskt kunnande måste med hänsyn till verksamhetens huvudinriktning vara väl företrätt, men även militärt miljö-kunnande måste finnas inom materielverket,
- förutsättningar skall finnas för ökad effektivitet i verksamheten,
- alternativet måste medge viss organisatorisk flexibilitet.

Vid bedömning av frågan om kategoritillhörigheten för chefstjänsterna på löneplan C måste även andra faktorer beaktas än dem som har betydelse för spörsmålet om kategoritillhörigheten för övriga tjänster. Utredningen anser därför att kategoritillhörigheten för dessa tjänster på löneplan C inte skall ha inflytande på valet av principförslag rörande verkets personalsammansättning i stort. Frågan om chefstjänsternas kategoritillhörighet behandlas i avsnitt 12.4.4 sedan slutligt val av alternativ skett.

Utredningen utgår ifrån att den civila personalen kommer att beredas en ökad utbildning och möjligheter till erfarenhetsökning genom växling av arbetsuppgifter för att bredda och fördjupa kompetensen och meritera sig för högre tjänster. En sådan utbildning är en nödvändig förutsättning för hög effektivitet på sikt inom verket, oberoende av vilket alternativ som väljs. Denna fråga kommer att vidare behandlas av utredningen i samarbete med KFU 71. Resultatet därav framläggs i delbetänkande 2.

12.3.1 Alternativ A

Alternativ A karakteriseras av att samtliga

tjänster i materielverket är civila och att tillsättning av tjänster på löneplan A och B i princip förutsätts ske efter ansökan. Det förutsätts därjämte att militär och civilmilitär personal som erhåller tjänster i verket skall ha möjlighet att återgå till karriärer inom respektive kårer och att deras beföringsmöjligheter inom dessa inte skall försämrats.

Innebörden av en sådan lösning är bl.a. fri konkurrens om alla lediga platser. Kunskaper om och erfarenheter av den militära miljön kommer att finnas i verket under förutsättning att personal med relevant utbildning och praktik söker och får de lediga tjänsterna.

Alternativet har följande *fördelar*:

- det ger maximal rekryteringsbas såväl formellt som reellt genom att kunskaper och erfarenheter är ensamt kvalificerande, oberoende av hur de erhållits,
- materielverkets egen personaladministration underlättas i vissa avseenden, speciellt i fråga om långsiktig utbildnings- och rekryteringsplanering,
- all personals möjligheter till vidare utveckling, utnyttjande av egen förmåga samt tillfredsställelse av egna önskemål om arbetsuppgifter, ansvar etc. ges största utrymme,
- möjligheterna att förvärva och behålla kvalificerad civil personal hindras inte av kategorigränser.

Alternativet har följande *nackdelar*:

- behovet av aktuella militära miljöerfarenheter kan bli svårt att tillgodose,
- inhämtande och tillgodogörande av erfarenheter från regional och lokal förvaltning kan på sikt försämrats,
- de militära och civilmilitära personalkårens verksamhet försvåras då samplanering skall ske mellan tjänster inom och utom materielverket med olika karaktär,
- eventuella behov av fredsplacering i materielverket av personal för regionala och lokala myndigheters krigsorganisation försvåras,
- materielverkets övergång till egen krigsorganisation kan försvåras.

En bedömning av alternativets nackdelar leder till följande.

Möjligheterna att inom materielverket skapa och vidmakthålla erforderligt *miljö-kunnande* har av PKU, liksom av tidigare utredningar, befunnits vara ett väsentligt krav. Behoven härav verifieras av de undersökningar utredningen utfört och redovisat i föregående kapitel. Skapandet av detta miljö-kunnande inom materielverket är enligt utredningens uppfattning betingat av möjligheterna att rekrytera duglig militär och civilmilitär personal med tillräcklig erfarenhet till erforderligt antal tjänster. Förutsättningarna härför bedöms vara goda under ett inledningsskede, men möjligheterna att vidmakthålla miljö-kunnandet genom växel-tjänstgöring enligt nuvarande förfarande blir sämre, eftersom möjligheterna att omplacera personal minskar.

Den i detta alternativ civila men tidigare militära och civilmilitära personalen kan visserligen vidmakthålla ett visst mått av miljö-kunnande, i tillämpliga delar nyanserat enligt avsnitt 3.1.4, genom deltagande i krigsförbandsövningar och taktisk-teknisk utprovning samt genom samverkan i den ordinarie tjänsten med staber och förband men detta bedömer utredningen vara otillräckligt. Utredningens undersökningar visar, som framgår av kap. 11, att behoven av *aktuell* miljöerfarenhet inom flera sektorer av materielverket är stora. Starka skäl därför för att det alternativ som utredningen slutligt förordar måste tillförsäkra materielverket kontinuerlig tillförsel av miljöerfarenhet. I denna fråga måste utredningen konstatera att nuvarande system för växeltjänstgöring, även om det inte alltid fungerar helt tillfredsställande, på sikt ger säkerhet för vidmakthållande av erforderligt miljö-kunnande hos den militära och civilmilitära personalen. En sådan styrd växeltjänstgöring under längre perioder är även ett av de säkraste sätten att kontinuerligt tillförsäkra materielverket aktuella *erfarenheter från regional och lokal förvaltning*.

Alternativ A kan emellertid erbjuda formella problem beträffande växeltjänstgöring.

Sålunda skulle enligt vad som framgår av avsnitt 8.5 militär eller civilmilitär tjänsteman, som förenar sin ordinarie tjänst med innehav av icke-ordinarie civil tjänst vid materielverket – det fall som skulle bli det vanligaste – inte i regel mot sin vilja kunna tvingas återgå till bottentjänsten och i denna beordras till växelstjänstgöring.

Personalkårernas planering av rekrytering, utbildning och placering av den militära och civilmilitära personal, som följaktligen måste finnas i materielverket och som det även av krigsorganisatoriska skäl kan vara önskvärt att placera där, kommer att försvåras och kan medföra olägenheter även för verket. I vilken grad så blir fallet kan inte förutses, eftersom möjligheterna att genomföra en långsiktig personalplanering och till denna anknuten utbildningsverksamhet blir beroende av individernas egna bedömningar, växlande arbetsmarknadssituationer m.m.

Försvarsgrenarnas behov av att i materielverket få *fredsplacera* militär och civilmilitär personal som tillhör regionala och lokala myndigheters krigsorganisation har utredningen bedömt vara litet. Det bör kunna tillgodoses inom ramen för materielverkets eget behov av personal med militär och civilmilitär miljöerfarenhet. En fullt tillfredsställande lösning av denna placeringsfråga kräver avsteg från den helt civila tjänsteuppsättning som är alternativets förutsättning. På grund av problemets ringa storlek får emellertid detta förhållande inte i väsentlig grad påverka det slutliga ställningstagandet i valet av alternativ.

Övergången till krigsorganisation av verket skulle kunna förorsaka problem beträffande befattningar, som i krig måste besättas av militär eller civilmilitär personal. Dessa problem bedöms dock såsom relativt ringa, bl.a. därför att dessa befattningar redan i fredsorganisationen i allmänhet sannolikt skulle innehas av personal med militär eller civilmilitär kompetens.

12.3.2 Alternativ B

Alternativ B karakteriseras av att huvud-

delen av tjänsterna är civila, medan ett mindre antal av tjänsterna på löneplan A och B är militära eller civilmilitära och tillsätts utan föregående ansökningsförfarande.

Alternativet har följande *fördelar*:

- behoven av ett aktuellt miljökunskande samt av erfarenheter från lokal och regional förvaltning kan tillgodoses på ett enkelt och tillfredsställande sätt,
- säkerheten att inom materielverket erhålla personal med militär och civilmilitär utbildning och erfarenhet blir god, när olika kårorganisationers rekryterings-, utbildnings- och befordringssystem kan utnyttjas,
- omplaceringar på militära och civilmilitära tjänster går relativt enkelt att genomföra,
- personalkårernas planeringsarbete blir jämförelsevis enkelt,
- önskemål att vid verket fredsplacera utanför FMV krigsplacerad personal kan tillgodoses.

Alternativet har följande *nackdelar*:

- befordringsmöjligheterna för den civila personalen och materielverkets möjligheter att självt bestämma över sin organisation blir begränsade, i synnerhet om de militära och civilmilitära befattningarna är bundna till bestämda platser i organisationen,
- rekryteringsbasen för kvalificerade tjänster blir begränsad inom stora delar av verket,
- svårigheter kan uppstå att rekrytera och behålla kvalificerad civil personal på grund av begränsade befordringsmöjligheter,
- den personella kontinuiteten på tjänster för militär och civilmilitär personal kan bli otillfredsställande på grund av alltför täta omplaceringar,
- alternativet kan bidra till att skapa vissa motsatsförhållanden mellan olika personalgrupper inom materielverket dels på grund av psykologiska faktorer, dels på grund av skilda utbildnings- och befordringsmöjligheter för de olika personalkategorierna.

En bedömning av alternativets nackdelar leder till följande.

Nackdelen med en fixering av de militära och civilmilitära tjänsterna till bestämda platser i organisationen upphör i samma mån som den *organisatoriska bundenheten* reduceras. Tjänsterna i fråga bör därför formellt avses för materielverket och inte viss enhet inom verket. Placeringen (utnyttjandet) av dessa tjänster innefattar varierande organisatoriska och lönetekniska frågor m.m. och bör med hänsyn till tjänsternas beskaffenhet bestämmas av materielverket i samverkan med berörda kårchefer.

Befordringsmöjligheterna för civil personal är i detta alternativ betingade av – förutom möjligheten till vidareutbildning – dels den totala tillgången på högre tjänster och hur många av dessa som är reserverade för icke-civil personal, dels placeringen i organisationen av dessa senare tjänster.

Utredningen skall föreslå principer vars tillämpning inom en given personell ram bör leda till en lämplig kategorifördelning av tjänsterna. Utgångspunkten för bedömning av behovet av tjänster för militär och civilmilitär personal anser utredningen därvid främst skall vara organisationens behov av det miljökunnande som denna personal äger. Detta behov måste emellertid vägas bl.a. mot behovet av personal med tekniskt och tekniskt-ekonomiskt kunnande och med avsevärd erfarenhet av verksamheten inom verket.

För att möjliggöra befordran av den civila personalen vilken till skillnad från vad som gäller för huvuddelen av den militära och civilmilitära personalen måste ske inom materielverket – om man bortser från möjligheterna till befordran inom övriga delar av statsförvaltningen – är det väsentligt att chefsbefattningar *även på lägre nivå* inte utan starka skäl förbehålls militär eller civilmilitär personal. Härigenom kan skapas förutsättningar för att behovet av kontinuitet på ledande befattningar kan tillgodoses.

Nackdelen av rådande *begränsningar i utbildningsmöjligheterna* är i och för sig inte bunden till något av alternativen. Den mins-

kas i samma mån som utbildningsverksamheten utvidgas och intensifieras, speciellt om utbildningen innefattar miljökunskap m.m. Härigenom torde enligt utredningens mening även den väsentligaste orsaken till nackdelen med den *begränsade rekryteringsbasen* bli undanröjd. Detsamma torde gälla även för den sist upptagna nackdelen i alternativ B. Genom lämplig personalplanering samt praktiska åtgärder i arbetsformer m.m. bör *mot-sättningarna* mellan olika personalkategorier kunna ytterligare förebyggas.

En av följderna av den organisatoriska frihet som förutsatts bör bli ökad konkurrens om ett större antal tjänster för ledande personal än i nuvarande organisation och en viss ökning av *befordringsmöjligheterna* för kvalificerad personal.

Behovet av kontinuitet även på befattningar för militär och civilmilitär personal har bl.a. framförts av tygförvaltningsutredningen (se avsnitt 2.1.2) samt vid utredningens samtal med personal ur verket, forskningsanstalten och industrin (se avsnitt 11.1.3).

I avsnitt 8.2.4 har utredningen redovisat resultatet av en undersökning av tjänstgöringstiden i en och samma befattning för militär, civilmilitär och civil personal i lönegrad A 28 och högre. Av denna framgår att byte av tjänster inom fyra år från tillträdet är störst bland personalkårbundna personal (för militär 57 %, för civilmilitär 42 % och för civil 31 %). Detta kan anses vara en nackdel, vilket framhållits av bl.a. tygförvaltningsutredningen. Å andra sidan visar samma undersökning att militär och civilmilitär personal oftast förflyttas inom den centrala förvaltningen eller mellan denna och regionala eller lokala enheter medan den civila personalen i övervägande del kommer från och flyttar till enskild tjänst. Det kan från denna synpunkt ifrågasättas om inte den till synes bristande kontinuiteten i den militära och civilmilitära personalens tjänstgöring är mera formell än reell. Det är emellertid angeläget att bristande kontinuitet motverkas genom ett nära samarbete mellan verket och personalkårledningarna.

12.3.3 Principförslag

Utifrån verksamhetens karaktär vid materielverket är tekniskt-ekonomiskt kunnande och avsevärd erfarenhet, speciellt av anskaffning av komplicerad materiel, hos personalen av utslagsgivande betydelse för verkets möjligheter att på ett effektivt sätt lösa sina uppgifter. Utredningen delar i detta avseende tygförvaltningsutredningens uppfattning att behovet av dessa kunskaper och erfarenheter bäst tillgodoses genom att huvuddelen av tjänsterna är civila. Bägge alternativen kan dock i stort tillgodose detta behov.

Materielverkets egen personaladministration skulle måhända underlättas om alla tjänster vore civila. Denna eventuella fördel anser utredningen emellertid ha underordnad betydelse.

De positiva följderna för materielverkets effektivitet på sikt av att all personals möjligheter till vidare utveckling, utnyttjande av egen förmåga samt tillfredsställande av egna önskemål om arbetsuppgifter, ansvar etc. ges största utrymme, bör enligt utredningens uppfattning tillmätas väsentlig betydelse. Liknande utvecklingstendenser framträder klart inom övrig offentlig förvaltning och enskilt näringsliv. Utredningen har ansett att det inte är nödvändigt att söka närmare bedöma dessa effekter, eftersom de bör kunna erhållas i bägge alternativen i lika utsträckning.

Nackdelen i alternativ A främst beträffande möjligheterna att tillgodose behovet av aktuella miljöerfarenheter och erfarenheter från lokal och regional förvaltning är enligt utredningens uppfattning allvarlig. Möjligheterna att på sikt säkerställa en kvalitativt och kvantitativt tillräcklig och kontinuerlig rekrytering av personal med önskvärd militär och civilmilitär miljöerfarenhet vid ansökningsförfarande till alla tjänster anser utredningen som osäkra, bl.a. på grund av svårigheterna för den enskilde tjänstemannen att bedöma konsekvenserna av att gå över i civil tjänst. En sådan rekrytering är även beroende av de villkor som förknippas med en tjänstgöring i materielverket.

Övriga nackdelar i alternativ A bedömer utredningen inte i och för sig vara av allvarlig art för verkets effektivitet. De är dock påtagliga för respektive personalkårer främst i vad avser möjligheterna att förse verket med den från erfarenhetssynpunkt lämpliga personalen.

Utredningen har kunnat konstatera att erfarenheterna av den nuvarande personalsammansättningen i stort sett är goda. Alternativ B innebär hög säkerhet för att denna effektivitet ej försämras. Förslag till avgörande förändringar måste därför grundas på starka skäl.

De anförda nackdelarna i alternativ B bör enligt utredningens uppfattning kunna begränsas utan att fördelarna försvagas. De förutsatta åtgärderna, främst en minskad bundenhet beträffande placering av militära och civilmilitära tjänster och en ökad och intensifierad utbildning av den civila personalen, är emellertid enligt utredningen väsentliga för att alternativ B skall kunna utgöra en lämplig lösning på sikt.

Utredningen vill i detta sammanhang framhålla vikten av att materielverket ges ökade möjligheter att behålla kvalificerad personal. Hit hör t.ex. utnyttjande av kontraktansättning e.d. i ökad utsträckning och ökat utrymme i allmänhet för individuell lönesättning, inte nödvändigtvis sammankopplad med chefsskap.

Utredningen bedömer att ekonomiska faktorer, såsom kostnader för löner och pensioner, inte i någon avgörande grad påverkar valet av alternativ.

Utredningen finner sålunda:

en principiell personalsammansättning i materielverket enligt alternativ B, d.v.s. med tjänster för civil, civilmilitär och militär personal, ger säkrare förutsättning för en hög effektivitet i materielverkets verksamhet. Endast alternativ B säkerställer nämligen materielverkets långsiktiga behov av personal med erforderlig militär och civilmilitär miljöerfarenhet. Utredningen föreslår alltså en personalsammansättning i försvarets materielverk enligt alternativ B.

12.4 Tillämpningar inom principförslaget ram

12.4.1 Allmänt

Utredningens förslag av alternativ B är primärt inte grundat på kvantitativa överväganden eller särskilda förhållanden vid olika organisationsenheter. Dessa överväganden redovisas i detalj i kap. 13. De innebär bl.a. avvägningar mellan olika kunskaps- och erfarenhetskrav på personalen och med hänsyn till möjligheterna att reducera nackdelarna i det föreslagna alternativet. Allmänt kan därvid följande anföras.

Utredningen har i samband med befattningsdefinieringen kunnat konstatera att behovet av personal med militärt och/eller civilmilitärt miljö-kunnande bedöms mycket olika inom olika sektorer av materielverket. Utredningen finner detta i och för sig naturligt med hänsyn till de synnerligen varierande krav som verksamheten inom olika delar av materielverket ställer. Den historiska utvecklingen inom olika förvaltningsgrenar och därav betingade verksamhetsformer, utbildningsvägar, tillgång på lämplig personal och allmänna värderingar måste anses ha viss betydelse. Även andra faktorer har påverkat utvecklingen. Jämförelser mellan olika sektorer med likartade arbetsuppgifter har enligt utredningens uppfattning också pekat på att det totala behovet av militär och civilmilitär personal måste diskuteras ingående. Möjligheterna att tillgodose tillfälliga behov av miljö-kunnande genom tidsbegränsad förstärkning med personal från staber och förband etc. bör övervägas i den mån omfattande behov av sådan kompetens uppkommer.

Behovet av militär och civilmilitär personal i verket skall som tidigare anförts i avsnitt 12.3.2 enligt utredningens uppfattning främst avpassas med hänsyn till behovet av *aktuellt miljö-kunnande*. I nuvarande organisation representeras emellertid vissa rent tekniska kunskapsområden, speciellt vapen- och ammunitionsteknik, av tekniskt utbildade officerare. Motsvarande teknisk utbild-

ning inom dessa områden bör enligt utredningens uppfattning även kunna övervägas för civil och civilmilitär personal. Behovet av militära tjänster inom verket för att tillgodose kraven på kompetens inom teknikområdet med speciell militär anknytning bör därför särskilt övervägas när lämpligheten av sådan utbildning närmare klarlagts. Vid bedömningen av totalt erforderligt antal militära tjänster måste dock utredningen tillsvidare utgå från att tekniskt utbildade officerare måste tas i anspråk för att tillgodose ovan nämnda tekniska kunskapsbehov.

Bland de nackdelar, som hänförs sig främst till den valda principlösningen, ingår svårigheter att rekrytera och behålla kvalificerad civil personal på grund av begränsade befordringsmöjligheter. I debatten om materielverkets personalsammansättning har dessa svårigheter bl.a. förknippats med att ett antal tjänster i praktiken i stort sett varit förbehållna militär och civilmilitär personal. Detta är riktigt i huvudsak därför att personalens sammansättning och placeringen av de militära och civilmilitära tjänsterna beror av de allttjämt gällande principer, som bl.a. drogs upp av 1954 års personalkårutredning. Det bör dock samtidigt framhållas att verket även nu får anses ha möjlighet att, utan att rubba dessa principer och om inte hinder reses av andra skäl, flytta enstaka militär eller civilmilitär tjänst och i dennas ställe placera civil tjänst. Att vid tillsättning av tjänster som är alternativt civila ett förhållandevis stort antal av tjänsterna har tillsatts av militär och civilmilitär personal beror emellertid inte i och för sig av tjänsternas eventuella lösning till viss plats i organisationen utan av konkurrensläget vid tillsättningen. Inom vissa delar av materielverket kan emellertid de begränsade befordringsmöjligheterna för den civila personalen inte motiveras av konkurrensen med militära och civilmilitära tjänstemän. Nackdelarna är där att hänföra till den inbördes konkurrensen mellan civila tjänstemän inom och utom materielverket och till en fördelning av de civila tjänsterna från karriärsynpunkt, vars lämplighet kan ifrågasättas. Fördelningsprob-

lematiken kommer att tas upp av utredningen vid studierna av karriärvägar m.m. för den civila personalen. Denna fråga kommer att behandlas i delbetänkande 2.

Utredningen redovisar i bilaga 12:1 en studie av möjligheterna att tillämpa de föreslagna principerna i praktiken. Undersökningen visar att materielverket under av utredningen förordade förutsättningar har reella och formella möjligheter att med beaktande av olika personalkategoriernas intressen disponera tillgängliga tjänster på lämpligt sätt. Den flexibilitet som de föreslagna principerna är ett uttryck för, synes uppnås till priset av en något utökad administrativ process. På sikt kan detta framtvunga viss utökning av materielverkets personalbyrå. Utredningen saknar möjlighet att uppskatta storleken av en sådan men förutsätter att antalet fall per år som motiverar en fördjupad handläggning enligt de exempel som redovisas i bilaga 12:1 blir relativt ringa.

Utredningen har i anslutning till sina överväganden om principlösningen undersökt vilka möjligheter som finns att utnyttja personalkårsorganisationens fördelar även för civil personal (avsnitt 12.4.2) samt frågan om alternativtjänster (avsnitt 12.4.3) och tjänsternas på löneplan C kategoritillhörighet (avsnitt 12.4.4).

12.4.2 Civil befodringsgrupp

Utredningen har övervägt att bland den civila personalen bilda en särskild grupp av kvalificerade befattningshavare i lönegraderna A 26 – B 7, som skulle utgöra en civil personalkår efter liknande mönster som de militära och civilmilitära kårerna. Rekrytering skulle ske med personal på akademi- och högskolenivå och befordran äga rum inom utstakade karriärer och efter fullgjord tjänstgöring i olika befattningar. Ett system med regelbundet återkommande personbedömningar och avgivande av vitsord skulle tillämpas, motsvarande det som förekommer för viss militär och civilmilitär personal.

Ett preliminärt studium av detta uppslag

har visat antingen att gruppen skulle bli stor och innehålla personal med vitt skilda arbetsuppgifter och befodringskarriärer eller, om gruppens storlek väsentligt begränsades, att svårlosta och ömtåliga gränsdragningar gentemot personal utanför gruppen skulle bli följden. Kompetensfrågor av principiell art skulle behöva aktualiseras, liksom frågor om formerna för tjänstetillsättning. Problemen kring införandet av ett vitsordssystem är uppenbara (jämför betygsutredningens betänkande Tjänstgöringsbetyg, SOU 1970:28). Det kunde även ifrågasättas om det vore välbetänkt att förordna en så genomgripande personaladministrativ anordning som den här berörda i nuvarande läge, då omfattande personaladministrativa projekt pågår (se kap. 10).

Utredningen har därför inte f. n. funnit tillkomsten av en särskild civil befodringsgrupp lämplig, även om vissa fördelar kunde vinnas med den. Bl. a. skulle säkerligen en genomförd planering av den enskilde tjänstemannens tjänstgöring och vidareutveckling befärja rekrytering, arbetstrivsel och effektivitet. En dylik planering måste emellertid eftersträvas för *all* personal och inte begränsas till en mindre personalgrupp. Detta problem kommer att behandlas i delbetänkande 2.

12.4.3 Alternativa tjänster

Som framgår bl.a. av redovisningen i kap. 8 (bilaga 8:1) är i nuvarande organisation 145 tjänster alternativa. Alternativitet för en tjänst innebär att den kan tillsättas med personal från endera av de för tjänsten nämnda personalkategorierna. 1954 års kårutredning godtog alternativitet främst på ledande befattningar beträffande vilka det i allmänhet framstått som särskilt önskvärt med en bred rekrytering (jfr bilaga 2:1). Alternativitet kan även anses vara ett uttryck för att militär och civilmilitär miljökunskap kan vara till fördel för utövandet av befattningen i fråga. Alternativiteten är alltså i princip knuten till särskilt angivna tjänster i

den nuvarande organisationen (jfr bilagorna 8:2–8:8).

Den lösning utredningen förordar förutsätter att det antal personalkårbundna tjänster som skall finnas vid materielverket för att tillgodose behovet av miljökunskap i fred och krig ställs till verkets förfogande utan att bindas till bestämda platser i organisationen. Verket skall ha rätt att flytta personal och tjänster för att täcka aktuella behov. Därmed upphör sambandet mellan alternativitet och tjänst och alternativa tjänster i formell mening behöver inte förekomma.

12.4.4 Chefstjänsterna på löneplan C

Utredningen förutsätter att chefstjänsterna på löneplan C skall tillsättas av Kungl. Maj:t utan föregående ansökningsförfarande.

I sitt betänkande angående de militära och civilmilitära personalkåreerna för tygförvaltningstjänsten inom armén framhöll personalkårutredningen (jfr avsnitt 2.1.1) – beträffande de ledande tjänsterna inom armétygförvaltningen – att intresset av vidaste möjliga rekryteringsbas måste tillmätas utslagsgivande betydelse. I det övervägande antalet fall syntes ej heller arbetsuppgifterna kräva, att befattningshavaren i sin tjänst hade militär eller civilmilitär ställning. För dessa fall kunde det rent principiellt hävdas att tjänsterna borde vara civila. Utredningen fann emellertid skäl tala för att officer som erhöll sådan tjänst i allmänhet kunde få behålla sin militära ställning. Utredningen anförde samma principiella syn som grund för sina ställningstaganden beträffande de ledande befattningarna vid marin- och flygförvaltningarna.

Val av chefstjänstemän på här ifrågavarande nivåer måste delvis ske utifrån andra kriterier än dem som tillämpas på lägre nivåer. Dessa kriterier uppfylls som regel av personal från flera kategorier.

PKU delar därför kårutredningens uppfattning att rekrytering till chefstjänsterna på löneplan C måste kunna ske från så bred bas som möjligt. På grund därav har utred-

ningen funnit att *dessa tjänster bör vara civila* och i konkurrens stå öppna för alla tre personalkategorierna. Därvid förutsätts, att inom ramen för vidareutbildning av verkets personal chefsutbildningen för den civila personalen även skall omfatta ökade kunskaper om militära och militärtekniska förhållanden (jfr avsnitt 11.3.1 om utbildningsbehoven vid FMV). Som en följd av att tjänsterna är civila bör de vara förenade med i huvudsak lika avlönings- och pensionsvillkor i samma lönegrad.

Militär eller civilmilitär befattningshavare som blir innehavare av sådan tjänst har emellertid berättigat intresse av att kunna behålla sin militära eller civilmilitära anknytning. Härigenom behöver denne inte riskera att befordringsmöjligheterna i den militära eller civilmilitära karriären försämrats. En sådan befattningshavare bör därför i förekommande fall medges rätt att kvarstå i vederbörande personalkår. Denna rätt bör gälla sådana tjänster för vilkas rätta utövande militär eller civilmilitär miljökunskap erfordras åtminstone i någon grad. Är så inte fallet – och likaså om tjänsten enligt allmän förvaltningspraxis bör vara civil – bör enligt utredningens uppfattning tjänsten vara exklusivt civil i den mening att militär eller civilmilitär befattningshavare, som eventuellt går över till sådan tjänst, skall förutsättas lämna sin tidigare karriär även om han formellt kan förena tjänst. De tjänster om vilka här är fråga är tjänsten för verkschefen, tjänsterna för cheferna för inköpsenheterna vid materieförvaltningarna samt chefstjänsterna vid administrativa avdelningen.

12.5 Riktlinjer för personalsammansättningen

Utredningens principiella ställningstaganden beträffande personalsammansättningen i materielverket leder till följande riktlinjer.

– Tjänster för såväl civil som civilmilitär och militär personal erfordras för att en hög effektivitet i verksamheten skall säkerställas på sikt.

- Huvuddelen av tjänsterna bör vara civila och därmed öppna att tillsättas med den lämpligaste kandidaten oavsett kategori-tillhörighet.
- Vid materielverket måste finnas tillgång till personal med aktuellt militärt miljö-kunnande. Detta är möjligt endast genom att materielverket disponerar exklusiva tjänster för militär och civilmilitär personal.
- Verket bör ha valfrihet att placera dessa exklusiva tjänster enligt egen bedömning och med stöd av föreliggande behov vid olika enheter. Med hänsyn till att behovet av miljö-kunnande med få undantag är specifikt försvarsgrensberoende bör dock här ifrågavarande tjänster i princip vara fördelade på enheter som lyder direkt under verksledningen.
- Utredningen anser att inget behov föreligger av alternativa tjänster.
- Chefstjänsterna på löneplan C föreslås bli civila, dock med rätt för militära och civilmilitära tjänstemän att i vissa fall bibehålla anknytningen till respektive personalkår.

Utredningen konstaterar att den speciella militärtekniska utbildningen och militära förvaltningsutbildningen är av särskilt värde inom vissa delar av materielverkets organisation. Detta leder till koncentration av tjänster för personal med militärt miljö-kunnande till vissa enheter. Således bör

- huvuddelen av officerarna med högre utbildning vid militärhögskolan avses för tjänster inom nuvarande armématerieförvaltningens vapen- och fordonsavdelningar, marinmaterieförvaltningens vapenavdelning samt flygmaterieförvaltningens flygplanavdelning.
- officerare och underofficerare med förvaltningsutbildning och erfarenhet av s.k. beståndsförvaltning placeras främst vid nuvarande intendenturmaterieförvaltningen och vid förrådsavdelningen.
- den civilmilitära personalens speciella miljö-kunnande främst utnyttjas inom nuvarande armématerieförvaltningens underhållsavdelning, marinmaterieförvalt-

ningens skeppsbyggnadsavdelning samt flygmaterieförvaltningens flygplanavdelning.

13.1 Allmänt

Med tillämpning av de principer för personal-sammansättningen vid materielverket, som redovisats i kap. 12, och med utnyttjande av analyserna av befattningsstudierna enligt avsnitt 11.2 har utredningen utarbetat ett förslag till sammansättning av de personalkårbundna tjänsterna på löneplanerna A och B i materielverket.

Behovet av de exklusivt militära och civilmilitära tjänsterna har undersökts mot bakgrund av fredsorganisationens krav, varjämte övervägts om detta behov tillgodoser krigsorganisationens krav. Utredningen har även bedömt om förslaget medger tillfredsställande rekryterings- och befodrings-möjligheter för de personalgrupper, som till övervägande del tjänstgör inom verket.

Utredningen har valt att redovisa antalet tjänster uppdelade på typbefattningar. Därmed avses sådana befattningar inom de militära och civilmilitära kategorierna, som kännetecknas av att befattningshavarna rekryteras enhetligt och har likartad utbildning och miljöerfarenhet. Utredningen har därvid eftersträvat ett så litet antal olika typbefattningar som möjligt.

Inom de olika typbefattningarna har utredningen där så ansetts motiverat valt uppdelning i olika lönenivåer. För t.ex. officers-tjänster och civilmilitära ingenjörtjänster har utredningen bedömt en uppdelning i två

nivåer som tillräcklig, varvid den högre får anses motsvara tjänster på nuvarande sektionsschefsnivå och den lägre tjänster på nuvarande detaljchefsnivå. Till den lägre nivån har utredningen hänfört tjänster i lägre lönegrad än A 28.

Motsvarande uppdelning på två nivåer har även redovisats för underofficerare och mäs-tarpersonal. Enligt utredningens uppfattning är ett cirkulationssystem motsvarande vad som tillämpas för officerare även önskvärt för underofficerare, eftersom man på detta sätt bäst synes kunna tillgodose de anspråk på *aktuell* miljökunskap, som motiverar exklusiva militära och civilmilitära tjänster. Till den lägre nivån har hänförts tjänster i lägre lönegrad än A 19.

Vid materielverket finns för närvarande två militära tjänster för fältflygare vid försökscentralen inom flygmaterieförvaltningen. Dessutom har två armétekniker placerats vid armématerieförvaltningen. Befattningsstudierna har inte visat ett behov av det miljökunnande underbefäl representerar i sådan omfattning att det motiverar flera heltidstjänster än f.n. Det behov av personal för bl.a. reparationstekniska genomgångar m.m. som utredningen anser föreligga, bör lösas genom kommenderingar för varje särskilt tillfälle.

Utredningen har ansett sig vara bunden av det beslut om ändring av arvodestjänster till tjänster för aktiva officerare, som fattats i

samband med avtal om höjd pensionsålder för vissa officerstjänster.

Utredningens förslag till principer för personalsammansättningen bör såsom framhållits i kap. 12 i minsta möjliga mån binda de olika tjänsterna till bestämda platser inom materielverkets organisation. Enligt utredningens uppfattning bör materielverket i stället få största möjliga frihet i sin interna personalplacering. I förslaget nedan redovisas fördensskull endast antalet tjänster på löneplanerna A och B fördelade på underavdelningar inom huvudavdelning. I bilagorna 13:1 – 13:4 redovisas behovet av de olika typbefattningarna uppdelade på dessa organisationsenheter. Denna redovisning är enligt utredningens uppfattning endast att betrakta som exempel på fördelning. *Utredningen förordar att endast totala antalet militära och civilmilitära tjänster inom de olika huvudavdelningarna fastställs, dock med rätt att flytta enstaka tjänster mellan huvudavdelningarna för att tillgodose speciella behov.*

Utredningens förslag redovisas både i dagens organisation och i den i prop. 1971:124 föreslagna organisationen. I det senare fallet måste viss reservation göras för de detaljändringar i organisationen, som blir en följd av

den nya organisationens slutliga genomförande.

I förslaget medräknas även det uppskattade antalet tjänster vid materielverket för administration av de civilmilitära kategorier personalkårärenden. Antalet dylika tjänster beräknas vid armématerieförvaltningen till sju för handläggning av tygtekniska kårens personalfrågor, vid marinmaterieförvaltningen till fyra för handläggning av mariningenjörkårens personalfrågor samt vid flygmaterieförvaltningen till tre för handläggning av ärenden rörande flygvapnets civilmilitära personal. När utredningens förslag att överföra personalkårledningen för dessa personalkategorier till respektive försvarsgrensstab genomförs bör dessa tjänster jämte tjänster för erforderlig civil personal överföras från materielverket till dessa staber. Förslaget att inordna de tekniska stabsofficerarna i generalstabskåren påverkar däremot inte utredningens förslag.

13.2 Förslag gällande nuvarande organisation

13.2.1 Armématerieförvaltningen

För nuvarande armématerieförvaltningen

Tabell 13.1 Personalkårbundna tjänster vid armématerieförvaltningen (löneplan A och B)

Tjänster för		Förslag	Nuläge
<i>militär personal</i>			
– Officerare ur armén	högre nivå	21	20
	med högre teknisk utbildning	16	16
– Officerare med förvaltningsutbildning	högre nivå	3	3
	lägre nivå	11	12
– Övriga officerare	lägre nivå	1	4
– Övriga underofficerare	högre nivå	1	6
	Summa	53	61
<i>civilmilitär personal</i>			
– Arméingenjörer	högre nivå	6	5
	lägre nivå	7	6
– Mästarpersonal	högre nivå	7	10
	lägre nivå	5	5 ¹
– Armétekniker	högre nivå	2	– ¹
	Summa	27	26 (+2)

¹ Två placerade

bör beräknas antal personalkårbundna tjänster enligt tabell 13.1.

Sammanfattningsvis innebär förslaget någon minskning av antalet militära tjänster inom armématerieförvaltningen. Av huvudavdelningens totala personal kommer antalet militära tjänster att utgöra 4 % och antalet civilmilitära tjänster 2 %.

Exempel på den aktuella personalens fördelning inom huvudavdelningen redovisas i bilaga 13:1. Utredningen vill i anslutning härtill lämna följande kommentarer.

- Antalet högskoleutbildade officerare inom vapen- och fordonsavdelningarna är oförändrat, vilket utredningen motiverar med nu föreliggande brist på högskoleutbildade civila tekniker inom dessa militärtekniskt betonade verksamhetsfält. Utredningen anser dock att i den utvidgade utbildning för den civila personalen, som förordas på annan plats i betänkandet, bör kunna inrymmas sådan vidareutbildning i bl.a. vapen- och stridsfordonsteknik att vissa militära tjänster på sikt bör kunna ersättas med civila tjänster.
- Antalet högskoleutbildade officerare inom elektroavdelningen bör ökas eftersom utredningen funnit ett ökat behov av miljökunnande inom nämnda verksamhetsområde.
- Antalet högskoleutbildade officerare blir dock så gott som oförändrat med hänsyn till att ovan angiven utökning kan kompenseras med minskat utnyttjande av militär personal på annat håll, främst inom kontrollverksamheten.
- Bland officerare med förvaltningsutbildning har inräknats nio tjänster för bl.a. expeditionsofficerare, som för närvarande är arvodestjänster men som i samband med förhandlingar om höjd pensionsålder omvandlats till tjänster för aktiva officerare.
- Minskningen bland underofficerare avser arvodestjänster för bl.a. expeditionssunderofficerare. De arbetsuppgifter som är förenade med dessa tjänster är enligt utredningens uppfattning inte beroende av ett militärt miljökunnande. Något be-

hov att aktivera dessa tjänster i samband med pensionsåldershöjningen synes inte föreligga.

- Bland den civilmilitära personalen föreslås smärre förändringar i form av minskningar vid bl.a. vapenavdelningen men samtidigt utökning med några tjänster som f.n. upprätthålls med långtidskommenderad personal.
- Utredningen förutsätter att utöver det angivna antalet officerare med högre teknisk utbildning tillkommer tekniska stabsaspiranter, som kommenderas till materielverket för utbildning där enligt nu gällande principer. Även behovet av utbildning av arméunderingenjörer inom materielverket bör tillgodoses på motsvarande sätt.

13.2.2 Marinmaterieförvaltningen

För den nuvarande marinmaterieförvaltningen bör beräknas antal personalkårbundna tjänster enligt tabell 13.2.

Sammanfattningsvis innebär förslaget att antalet militära tjänster minskar något. Minskningen är väsentligen hänförd till gruppen övriga officerare. Av de föreslagna fem i denna grupp är fyra f.d. arvodestjänster som i samband med pensionsåldershöjningen förutsatts skola aktiveras. Inom gruppen övriga underofficerare föreslås inga tjänster. F.n. finns sex arvodestjänster inom denna grupp. De arbetsuppgifter som är förenade med dessa tjänster är enligt utredningens uppfattning inte beroende av ett militärt miljökunnande och något behov att aktivera dessa tjänster i samband med pensionsåldershöjningen synes inte föreligga.

Förslaget beträffande civilmilitära tjänster får ses mot bakgrund av följande förutsättningar.

- Alternativa tjänster skall i princip inte längre finnas (kap. 12). Detta bör medföra att vissa alternativa tjänster bör omvandlas till exklusivt civilmilitära, medan övriga blir rent civila.

Tabell 13.2 Personalkårbundna tjänster vid marinmaterieförvaltningen (löneplan A och B)

Tjänster för		Förslag exklusi- va tjänster	Nuläge avseende	
			exklusi- va tjänster	alterna- tiva tjänster cm/c
<i>militär personal</i>				
– Officerare ur marinen	högre nivå	14	10	
	lägre nivå	22	27	
– Officerare med förvaltningsutbildning	högre nivå	–	–	
	lägre nivå	1	1	
– Övriga officerare	högre nivå	2	2	
	lägre nivå	3	8	
– Tekniska underoffi- cerare	högre nivå	21	17	
	lägre nivå	4	3	
– Övriga underoffi- cerare	högre nivå	–	5	
	lägre nivå	–	1	
	Summa	67	74	
<i>civilmilitär personal</i>				
– Mariningenjör H (nuvarande utbild- ning)	högre nivå	21	19	5
	lägre nivå	10	9	9
– Mariningenjör H (elektro-tele- tekn utb)	högre nivå	3	–	–
	lägre nivå	2	–	–
– Mariningenjör G	högre nivå	6	1 ¹	6
	Summa	42	29	20

¹ Härutöver är två kommenderade. (Enligt 1954 års personalkåru tredning borde finnas 110 mariningenjörer G, av vilka 23 borde avses för marinförvaltningen. Enär statsmakterna bestämde totalantalet till 100, borde enligt marinledningen endast 13 avses för marinförvaltningen, där de efter hand skulle ersätta främst civil personal. Detta utbyte har emellertid på grund av vakanser inom mariningenjörkåren inte kommit till stånd i annan mån än att nämnda två kommenderingar skett).

– Rekryteringen till mariningenjör H utökas med aspiranter som genomgår teleteknisk eller starkströmselektrisk grundutbildning.

Av de 14 alternativa tjänsterna för mariningenjörer H är f.n. fem besatta med civilmilitärer. Tre av dessa alternativa tjänster föreslås bli civilmilitära, medan 11 blir civila. Denna faktiska minskning av antalet mariningenjörer H med nuvarande grundutbildning kompenseras av den utökning som föreslås beträffande nuvarande mariningenjörer G, där fem av de sex alternativa tjänsterna föreslås bli civilmilitära. För mariningenjörer med teleteknisk och starkströmselektrisk grundutbildning föreslås fem tjänster, två för

elektriker och tre för teletekniker. Detta är ett mindre antal än det dokumenterade behovet. Utredningen anser emellertid att antalet tjänster för denna grupp bör prövas i samband med att behovet av tjänster utanför materielverket kartläggs och avser därför ta upp denna fråga på nytt i delbetänkande 2.

Förslaget innebär att den militära personalen kommer att utgöra 10 % och den civilmilitära 6 % av huvudavdelningens totala personal.

Exempel på den aktuella personalens fördelning inom huvudavdelningen redovisas i bilaga 13:2. Utredningen vill i anslutning här till lämna följande kommentarer.

– Antalet högskoleutbildade officerare

- inom vapenavdelningen är i stort sett oförändrat, vilket har samma motivering som anförts beträffande motsvarande personalgrupp vid armématerieförvaltningen. Vid skeppsbyggnadsavdelningen har tillförts en befattning för tekniskt utbildad officer. Utredningen har funnit att en civil befattning vid ubåtsbyrån som bestrids av en officer permanent bör avses för en tekniskt utbildad ubåtsofficer.
- Antalet underofficerare i teknisk tjänst har ökat något. Totala antalet underofficerare har dock kunnat hållas ungefär konstant, då – som tidigare påpekats – gruppen övriga underofficerare utgått helt
 - Utredningen vill i detta sammanhang erinra om skälen för att underofficerarna i teknisk tjänst tillsammans med mariningenjör G skall utgöra en gemensam personalgrupp på den nya kompaniofficersnivån. Förslagen beträffande dessa grupper bör därför ses i ett sammanhang. Grupperna redovisas dock var för sig för att nuläget skall kunna återges korrekt.
 - De tre alternativt civilmilitära/civila tjänster som omvandlas till exklusivt civilmilitära är hänförliga till skeppsbyggnadsavdelningen, vilket innebär att avdelningen kommer att disponera 27 tjänster för mariningenjör H med nuvarande grundutbildning, mot i dagens läge 29, som alternativtjänster, som f.n. är besatta med civilmilitärer, inräknas.
 - Utredningen har konstaterat ett behov av civilmilitära högskoleingenjörer vid torpedbyrån. Innan ställning tas till att inrätta sådana tjänster bör behovet av mariningenjörer med specialutbildning inom torpedområdet vid myndigheter utanför materielverket kartläggas. Utredningen avser därför ta upp denna fråga i delbetänkande 2.
 - Av de fem tjänsterna för mariningenjör H med teleteknisk och starkströmselektrisk grundutbildning avses tre för vapenavdelningens telebyrå och två för skeppsbyggnadsavdelningens elektrobyrå för att tillgodose behovet av miljökunnande vid

dessa enheter.

- Antalet tjänster för mariningenjör G ökas till sex mot nuvarande en exklusiv och sex alternativa tjänster. En av tjänsterna avses för vapenavdelningen.
- Utredningen förutsätter att utöver det angivna antalet mariningenjörer tillkommer marinunderingenjörer som kommanderas till materielverket av chefen för marinen för utbildning.

13.2.3 Flygmaterieförvaltningen

För nuvarande flygmaterieförvaltningen bör beräknas antal personalkårbundna tjänster enligt tabell 13.3.

Förslaget innebär en principiell ändring från nuvarande personalsammansättning såtillvida att samtliga alternativa civilmilitära tjänster utgår och ersätts av exklusivt militära, civilmilitära och civila tjänster.

Den militära personalen kommer enligt förslaget att utgöra 2 % och den civilmilitära 4 % av huvudavdelningens totala personal.

Exempel på personalens fördelning inom huvudavdelningen redovisas i bilaga 13:3.

Utredningen vill i anslutning här till lämna följande kommentarer.

- De alternativt militära/civilmilitära tjänsterna föreslås omvandlas till tjänster för officerare med högre utbildning i enlighet med i avsnitt 12.4.3 redovisad principiell uppfattning och med hänsyn till att dessa tjänster är förenade med krav på större militärt miljökunnande än som representeras av civilmilitär personal.
- En tjänst inom projektledningen (L37) som nu är civil har till sitt innehåll sådan karaktär att den bör avses för en aktiv officer med högre utbildning.
- Inom elektroavdelningen och flygplanavdelningen föreslås viss utökning med militära tjänster med hänsyn till ett ökat behov av militärt miljökunnande, speciellt inom elektroavdelningen.
- Med hänsyn till kraven på taktiskt-tekniskt miljökunnande bör vissa tjänster avses för officerare med högre utbildning.

Tabell 13.3 Personalkårbundna tjänster vid flygmaterieförvaltningen¹ (löneplan A och B)

Tjänster för		Förslag exklusi- va tjäns- ter	Nuläge avseende	
			exklusi- va tjänster	Alternativa tjänster m/cm cm/c
<i>militär personal</i>				
– Officerare ur flyg- vapnet med högre utbildning	högre nivå	13	6	3
	lägre nivå	8	9	
– Övriga officerare	högre nivå	1	1	
	lägre nivå	2	8	
– Övrig militär per- sonal (fältflygare)	högre nivå			
	lägre nivå	2	2	
	Summa	26	26	3
<i>civilmilitär personal¹</i>				
– Flygingenjörer med flygtjänst	högre nivå	14	3	3
	lägre nivå	2	2	3
– Flygingenjörer utan flygtjänst	högre nivå	12	5	27
	lägre nivå	22	12	51
– Mästare	högre nivå	11	7	
	Summa	61	29	84

¹ Med undantag av tjänster för läkare, trafikledare och meteorologer

Utredningen förutsätter därvid att dessa officerare bibringats sådana tekniska kunskaper att de effektivt kan utnyttjas inom materielverket. I princip bör kraven på kunskaper här vara desamma som gäller för motsvarande officerare från övriga försvarsgrenar.

- För officerare utan högre utbildning har bl.a. beräknats en tjänst för mobiliseringsofficer som för närvarande är arvodes-tjänst men som i samband med förhandlingar om höjd pensionsålder omvandlats till tjänst för aktiv officer.
- Beträffande flygingenjörpersonalen innebär förslaget en konsekvent tillämpning av utredningens principiella uppfattning enligt avsnitt 12.4.3. På grund av att ett stort antal tjänster för kvalificerad ingenjörpersonal är alternativt civilmilitära/civila har ingående undersökts huruvida flygingenjörers miljökunnande erfordras inom respektive organisationsenheter. Un-

derlag har därvid i första hand varit sådana uppgifter som erhållits vid befattningsdefinieringen, men behoven har även prövats mot bakgrund av respektive organisationsenheters uppgifter och aktuella personalsammansättning. Totalt sett innebär förslaget att 84 alternativt civilmilitära/civila tjänster utgått och ersatts med 32 exklusivt civilmilitära – utöver de 29 tidigare befintliga – samt 52 civila tjänster.

- Utöver i tabell 13.3 angivna civilmilitärt anställda 11 flygande flygingenjörer finns i nuläget ytterligare 3 flygingenjörutbildade befattningshavare med flygtjänst, alltså tillhoppa 14 med flygtjänst. Jämfört härmed innebär förslaget en ökning med 2 till 16, varvid särskilt beaktats flygplanavdelningens behov av kvalificerad flygutbildad expertis under alla faser av flygplanssystemens utveckling, tillverkning och drift. (1954 års personalkårutredning

redovisade 18 befattningar vid flygförvaltningen vilka borde avses för flygförarutbildade flygingenjörer).

Generellt gäller dessutom, att flygtjänstgöringen ger en mycket värdefull direkt kontakt med den operativa miljön, som kontinuerligt tillför den flygande flygingenjören värdefulla kunskaper om problemen även inom bas- och strilssystemen.

- Vid underhållsavdelningen sammanhålls ärenden rörande vidmakthållande av befintlig flygmateriel. Erfarenhetsmässigt har det visat sig nödvändigt att till avdelningen knyta personal med aktuella erfarenheter av flygmaterielen främst från bas- och reparationstjänst. För att säkerställa att avdelningen kan disponera sådan personal kontinuerligt har utredningen ansett det motiverat att tillföra underhållsavdelningens driftbyrå fyra civilmilitära mästartjänster.
- Utredningen förutsätter att utöver det angivna antalet flygingenjörer tillkommer flygunderingenjörer som av chefen för flygvapnet kommenderas till materielverket för utbildning.

13.2.4 Intendenturmaterieförvaltningen

För nuvarande intendenturmaterieförvaltningen bör beräknas antal personalkårbundna tjänster enligt tabell 13.4.

Antalet militära tjänster utgör enligt förslaget 17 % av huvudavdelningens totala personal. Exempel på den aktuella personalens fördelning inom huvudavdelningen redovisas i bilaga 13:4. Förslaget innebär någon minskning av antalet officerare med förvaltningsutbildning. Utredningen föreslår däremot en ökning av antalet underofficerare med sådan utbildning, varvid nio tjänster för övriga underofficerare kan utgå.

Utredningen har funnit starka skäl för bibehållandet av i stort sett oförändrad personalsammansättning vid intendenturmaterieförvaltningen på grund av denna organisationsenhetens starkt markerade inriktning mot och styrning av förvaltningsverksamheten på regional/lokal nivå, vilket kräver ett stort inslag av militärt miljö-kunnande vid denna enhet.

13.2.5 Administrativa avdelningen

För nuvarande administrativa avdelningen bör beräknas antal personalkårbundna tjänster enligt tabell 13.5.

Den militära och civilmilitära personalen kommer enligt förslaget att utgöra 2 % av huvudavdelningens totala personal.

Inom avdelningen finns f.n. två tjänster i den högre nivån för regementsofficer vid centralplaneringen. En av tjänsterna är placerad vid planeringens tekniska enhet och den

Tabell 13.4 Personalkårbundna tjänster vid intendenturmaterieförvaltningen ¹ (Löneplan A och B)

Tjänster för		Förslag	Nuläge
<i>militär personal</i>			
- Officerare med förvaltningsutbildning	Högre nivå	22	24
	Lägre "	15	19
- Övriga officerare	Högre "	1	1
	Lägre "	-	2
- Underofficerare med förvaltningsutbild-	Högre "	4	3
- Övriga underofficerare	Lägre "	2	-
	Lägre "	-	9
Summa		44	58

¹ Med undantag av tjänster för veterinärer

Tabell 13.5 Personalkårbundna tjänster vid administrativa avdelningen (löneplan A och B)

Tjänster för		Förslag	Nuläge
<i>militär personal</i>			
– Officerare med högre utbildning	Högre nivå	4	2
	Lägre "	–	–
– Övriga officerare	Högre "	1	1
	Lägre "	2	1
– Underofficerare	Högre "	1	–
Summa		8	4
<i>civilmilitär personal</i>			
– Armé, marin- eller flygingenjör	Högre nivå	1	–

andra tjänsten vid den ekonomiska enheten.

Utredningen anser skäl föreligga att bibehålla dessa två tjänster i organisationen. Båda tjänsterna kräver högskoleutbildning och bör bibehållas i den högre nivån. Ytterligare en tjänst för regementsofficer i den högre nivån bör emellertid tillföras centralplaneringen och närmast avses för den tekniska enheten. I samband med detta ställningstagande har utredningen prövat om anledning finns att behålla möjligheten enligt gällande organisationsbrev för militär tjänsteman, som erhåller civil tjänst vid centralplaneringen, att förordnas i en mot den civila tjänsten tillfälligt utbytt extra ordinarie tjänst för kapten eller regementsofficer i samma lönegrad som den civila tjänsten. Utredningen föreslår att reglerna härom i organisationsbrevet upphävs men med rätt för nuvarande innehavare att bibehålla sin ställning så länge han kvarstår i tjänsten.

Vid administrativa avdelningen i övrigt bör enligt utredningens mening tre tjänster för aktiv militär personal beräknas för att inom organisationsbyrån handlägga ärenden rörande verkets egen krigsorganisation m.m., nämligen två officerare, av vilka en i den högre nivån och en i den lägre nivån, samt en underofficer i den högre nivån.

Beträffande militära tjänster vid administrativa avdelningen må till slut endast konstateras att två arvodestjänster för pensionerade officerare vid säkerhetsenheten inom

kanslibyrån i samband med det centrala löneavtalet 1971–73 för statstjänstemän m.fl. (ALS 1971–73) omändrats till tjänster för aktiva officerare. En av dessa tillhör den högre nivån.

Den civilmilitära tjänsten är främst avsedd att inom centralplaneringen utnyttjas för samordning av underhållsverksamhet.

13.2.6 Förrådsavdelningen

För nuvarande förrådsavdelningen bör beräknas antal personalkårbundna tjänster enligt tabell 13.6.

Sammanfattningsvis innebär förslaget en ökning av antalet militära tjänster, väsentligast på förvaltarnivån.

Den militära och civilmilitära personalen kommer enligt förslaget att utgöra 13 % av huvudavdelningens totala personal.

Förrådsavdelningen organiserades i en första etapp fr.o.m. 1.7.1970. Det första organisationssteget omfattade huvuddelen av den förrådsverksamhet, som tidigare ingick i armé- och intendenturmaterieförvaltningarna samt ammunitionsredovisningen vid flygmaterieförvaltningen. Ytterligare tre etapper återstår att genomföra innan förrådsavdelningens slutliga utformning är klar.

Verksamheten vid förrådsavdelningen kan jämföras med den vid intendenturmaterieförvaltningen vad beträffar inriktningen mot

Tabell 13.6 Personalkårbundna tjänster vid förrådsavdelningen (löneplan A och B)

Tjänster för		Förslag exklusiva tjänster	Nuläge avseende	
			exklusiva tjänster	alternativa tjänster m/c
<i>militär personal</i>				
– Officerare med förvaltningsutbildning	Högre nivå	8	5	3
– Övriga officerare	Lägre "	11	8	1
– Underofficerare med förvaltningsutbildning	Högre "	–	1	–
– Övriga underofficerare	Högre "	6	–	–
	Lägre "	–	2	–
Summa		25	16	4
<i>civilmilitär personal</i>				
– Ingenjörer	Lägre nivå	–	1	
– Mästare	Högre "	1	1	
	Lägre "	2	2	
Summa		3	4	

och styrningen av verksamheten vid regional/lokal instans. Denna ställer krav på aktuell allmän militär miljökunskap liksom kunskaper om det praktiska arbetet inom förrådsverksamheten och därav beroende verksamhet.

Hittills under förrådsavdelningens existens liksom tidigare vid de ovan nämnda materieförvaltningarnas förrådsenheter har behovet av omfattande erfarenheter av förrådsfrågor på såväl central som regional/lokal nivå varit klart och entydigt. Ett ökat antal militära tjänster behövs för att i längden bibehålla förrådsavdelningens effektivitet som bygger på denna erfarenhet. Framförallt kommer bristen på förvaltningsutbildade underofficerare att göra sig mycket kännbar efterhand som nuvarande innehavare av vissa civila tjänster med förvaltningsutbildning avgår. Det är därför enligt utredningens uppfattning nödvändigt för att behålla militärt miljökunnande och praktiska kunskaper inom nivån förvaltningsunderofficerare att föreslagna förvaltaretjänster tillkommer och ersätter motsvarande antal civila tjänster.

Analogt med vad som föreslagits beträffande administrativa avdelningen bör även i fråga om förrådsavdelningen de regler upphävas, enligt vilka militär tjänsteman som blir innehavare av civil tjänst kan förordnas i tillfälligt inrättad militär tjänst.

13.2.7 Verkstadsavdelningen

Verkstadsavdelningen har f.n. inga militära eller civilmilitära tjänster. Utredningen har funnit visst behov föreligga vid avdelningen av närmare kunskaper om militära förhållanden inom försvarsgrenarna m.m. och att garanti bör skapas för att avdelningen inom sig skall förfoga över sådan sakkunskap. Med anledning härav kunde i och för sig vara motiverat att vid avdelningen funnes tre civilmilitära tjänster: en för armé-, en för marin- och en för flygingenjörpersonal. Utredningen anser emellertid att innehavaren av en av dessa tjänster även bör kunna bevaka och tillvarata de särskilda intressen som de andra två tjänstemännen skulle företräda. Med anledning härav bör antalet civilmilitära tjänster vid avdelningen kunna begränsas till en.

13.3 Förslag gällande materielverkets kommande organisation

I prop. 1971:124 redovisar departementschefen förslag till materielverkets kommande organisation i stort. Detaljutformning av denna kommer att beslutas först senare och med stöd av från materielverket utarbetat förslag. Eftersom propositionen innebär för-

Tabell 13.7 Preliminär fördelning av personalkårbundna tjänster på löneplan A och B inom materielverket, grundat på organisationsförslag enligt prop. 1971:124, bilaga 3

Typbefattning	Enheten för central planering	Huvudavdelning för (i)					Summa personalkårbundna tjänster
		armé-materiel	marin-materiel	flyg-materiel ¹	Karlstad	administration	
Officerare med högskoleutbildning	3	37	36	21		1	98
Officerare med förvaltningsutbildning		38	1		32		71
Övriga officerare		1	5	3	1	3	13
Underofficerare med förvaltningsutbildning		6			6		12
Tekniska underofficerare			25				25
Övriga underofficerare		1				1	2
Civilmilitära ingenjörer (ej mariningenjör G)	1	13	36	50	1		101
Mariningenjör G			6				6
Mästare		12		11	3		26
Tekniker		2					2 ¹
Summa personalkårbundna tjänster	4	110	109	85	43	5	356 ¹

¹ Jämte tjänster för två fältflygare vid försökscentralen

slag om en intern omorganisation av materielverket och inga arbetsuppgifter tillförts eller fråntagits verket har utredningen bedömt att ovan i avsnitt 13.2 föreslaget antal militära och civilmilitära tjänster skall vara tillräckligt för att tillgodose materielverkets behov därav även i en kommande organisation.

Fullständigt underlag för en slutlig fördelning av dessa tjänster på de nya enheterna inom materielverket saknas f.n. Enligt utredningens uppfattning bör materielverket fördela de militära och civilmilitära tjänsterna i enlighet med utredningens förslag till principer för tjänsternas utnyttjande och med ledning av det i detta kapitel lämnade exemplet på placeringen av nämnda tjänster.

I tabell 13.7 redovisas sammanfattningsvis

en preliminär fördelning av tjänsterna på materielverkets kommande huvudenheter.

Verksamheten inom materielverket kommer av olika skäl att genomgå förändringar, t.ex. med hänsyn till konsekvenserna av ett nytt försvarsbeslut. I ett sådant läge måste möjlighet föreligga att ändra antalet tjänster för den personalkårbundna personalen. Materielverket har i dag möjlighet att inrätta och även dra in civila tjänster i lönegrader upp t.o.m. B 5. Motsvarande möjlighet finns inte och bör enligt utredningens uppfattning inte heller finnas för personalkårbundna tjänster. Däremot bör materielverket t.ex. i samband med anslagsframställningar kunna lämna förslag till sådana förändringar. Motiven bör därvid grundas på de värderingsprinciper som utredningen tillämpat i detta betänkande.

Utredningens förslag präglas av en strävan att forma principer för personalsammansättningen i försvarets materielverk som tillgodoser såväl verkets behov av militärt miljökunnande som personalens berättigade krav på fri konkurrens om lediga tjänster. Förslagen, som återfinns i kapitlen 4–7, 12 och 13, kan sammanfattas på följande sätt.

Tillgången på militärt miljökunnande inom materielverket måste säkerställas (kap. 12). Utredningen föreslår att huvuddelen av tjänsterna skall vara civila, men att ett mindre antal av tjänsterna på löneplan A och B skall vara militära eller civilmilitära. Utredningen anser nämligen att bibehållande och förnyande av verkets tillgång på militärt miljökunnande *endast* kan tillgodoses om militär och civilmilitär personal finns i materielverket. Ett effektivt utnyttjande av detta miljökunnande kräver emellertid att verket självt kan placera den tillgängliga personalen i organisationsenheter där behovet är störst. Detta kan lösas om den militära och civilmilitära personalen ställs till verkets förfogande *utan* formell bindning av tjänster för denna personal till bestämda organisationsenheter. Utredningen vill speciellt framhålla nödvändigheten av att materielverket disponerar ett *aktuellt* miljökunnande, vilket endast kan förvärvas genom återkommande trupptjänstgöring (motsv.). Sådan tjänstgöring bör därför även ske på nuvarande regementsofficersnivå.

Fri konkurrens bör i största möjliga utsträckning föreligga om tjänsterna i materielverket (kap. 12). Den nuvarande förhållandevis starka låsningen av de militära och civilmilitära tjänsterna – organisatoriskt och med hänsyn till deras utnyttjande – begränsar de civila tjänstemännens befordringsmöjligheter. Ovannämnda förslag minskar låsningarna och medför att den civila personalens konkurrensmöjligheter ökas. En förutsättning för att dessa möjligheter skall kunna utnyttjas är emellertid att den civila personalen bereds tillfälle till en väsentligt ökad miljöutbildning och bättre möjligheter än f.n. till erfarenhetsökning genom växling av arbetsuppgifter. Utredningen anser detta vara en nödvändig förutsättning för hög effektivitet på sikt inom verket. Härmed sammanhängande problem har dock hänskjutits till delbetänkande 2 och avses behandlas i samarbete med krigsmaktens förvaltningsutbildningsutredning.

Civilmilitär teknisk personal måste finnas inom tygförvaltningsområdet (kap. 4). Utredningen konstaterar att personal med kompetens motsvarande nuvarande civilmilitärens även fortsättningsvis måste finnas inom tygförvaltningsområdet. De krav på viss förmåga till befälsutövning och på vidsträckt miljökunnande som föreligger kan – utöver av civilmilitärer – endast tillgodoses av militär personal. Utredningen finner dock att en teknisk utbildning av den senare kategorin,

som skulle möjliggöra att den civilmilitära personalens berättigande kunde ifrågasättas, inte är lämplig av ekonomiska skäl. Inte heller det omvända förhållandet att ge nuvarande civilmilitärer en militär utbildning av samma omfattning som den militära personalens på motsvarande nivå anses ekonomiskt försvarbart. Utredningen finner även att här ifrågasvarande personal fortfarande bör vara civilmilitär.

Chefstjänsterna på löneplan C bör i princip vara civila (kap. 12). Utredningen föreslår att chefstjänsterna på löneplan C bör vara civila och stå öppna för alla tre kategorierna. Militär eller civilmilitär befattningshavare som erhåller sådan tjänst vid någon av de försvarsgrensinriktade huvudavdelningarna eller huvudavdelningen i Karlstad bör dock medges rätt att kvarstå i vederbörande personalkår (motsv.) såsom aktiv. En konsekvens av att tjänsten är civil bör bli att militär eller civilmilitär befattningshavare som upprätthåller sådan tjänst underkastas den civila tjänstens avlönings- och pensionsvillkor.

En gemensam militär kår för tyg- och intendenturförvaltningspersonal – försvarets intendentkår – bör bildas (kap. 5). Utredningen finner att den sedan några år pågående utvecklingen emot en på central, regional och lokal nivå integrerad s.k. beståndsförvaltning bör fullföljas genom att nuvarande i huvudsak militära personal med arbetsuppgifter inom detta område sammanslås till en för försvaret gemensam personalkår, benämnd "Försvarets intendentkår".

Personaladministration för militär och civilmilitär personal bör flyttas till de centrala staberna (kap. 7). Utredningen anser principiellt att personaladministration för militär och civilmilitär personal är en arbetsuppgift som väsentligen bör åvila försvarsgrenschef. Vidare bör arbetsledaransvar om möjligt inte förenas med chefskap för personalkår då en sådan combination kan leda till intressekonflikter. Utredningen anser sig vidare kunna förutse behov på sikt av förstärkt personaladministration. Av dessa skäl föreslås att nuvarande organ i materielverket för admini-

stration av militär och civilmilitär personal överförs till försvarsgrensstaberna. För ledning av personaladministrationen för de civilmilitära teknikerna föreslås att heltidstjänster för arméöverdirektör, marinöverdirektör och flygöverdirektör inrättas vid respektive staber. Dessa civilmilitära befattningshavare skall främst omhänderha personaladministrationen av tygtekniska kåren respektive mariningenjörkåren och flygingenjörpersonal. Frågan huruvida tjänsterna inom försvarsgrensstaberna bör förenas med andra uppgifter eller med särskilda uppgifter beträffande övrig teknisk personal i berörda försvarsgrenar bör avgöras vid den slutliga handläggningen av befälsordningarna för marinen och flygvapnet. Tekniska stabskåren föreslås av ovannämnda skäl upphöra och personalen ingå i generalstabskåren. Denna lösning ger enligt utredningens uppfattning ökade möjligheter för berörd personal att vidmakthålla det militära miljökunskandet.

Bl.a. mot bakgrund av osäkerheten i konsekvenserna på sikt av den pågående personaladministrativa utvecklingen föreslår utredningen att försvarets intendentkår – trots de skäl emot en sådan lösning som utredningen anför – tillsvidare underställs överbefälhavaren.

För försvaret gemensamma militära eller civilmilitära tekniska personalkårer bör inte bildas (kap. 5). Utredningen har inte funnit tillräckligt bärkraftiga motiv för att föreslå bildande av för försvaret gemensamma militära eller civilmilitära tekniska personalkårer. Men utredningen anser sig böra uttala att det inom vissa begränsade områden bör finnas möjligheter att utnyttja personal över försvarsgrensgränserna.

Viss förändring av sammansättningen av marinens tekniska personal bör ske (kap. 6). Utredningen ifrågasätter om inte mariningenjör G bör utgå och huvuddelen av tjänsterna för denna personalgrupp tillsammans med nuvarande underofficerare i teknisk tjänst bör bilda en ny grupp av teknisk personal på kompaniofficersnivå. Ett mindre antal av nuvarande tjänster för mariningenjör G bör dock föras till mariningenjör H-nivån såsom

utbildningstjänster. Beslut i dessa avseenden bör dock enligt utredningens åsikt anstå tills frågan om de nuvarande underofficerarnas i teknisk tjänst ställning, utbildning m.m. ytterligare belysts av marinens befälsutredning. Utredningen anser vidare att behoven inom marinen av militärteknisk kompetens inom tele- och elektroområdena bör tillgodoses genom att mariningenjör H jämväl rekryteras med aspiranter som genomgår teleteknisk och starkströmselektrisk grundutbildning.

Gemensam militär kår för flygvapnets officerare och flygingenjörer bör inte bildas (kap. 6). Berörda personalgruppers utbildning är väsentligt olika. Utredningen anser det inte vara ekonomiskt försvarbart att ge endera personalgruppen sådan utbildning att utbytbarhet på tekniska och operativa tjänster kan uppnås. Utifrån detta konstaterande och ovan deklarerad uppfattning om att den civilmilitära tekniska personalen alljämt bör finnas inom tygförvaltningsområdet anser utredningen att flygvapnets officerare och flygingenjörer inte bör sammanföras i en kår.

Ammunitionsingenjörerna i militärområdesstaberna bör hänföras till civilmilitära kategorin (kap. 4). För att denna fåtaliga personalgrupps utbildnings-, tjänstgörings- och befordringsförhållanden skall kunna lösas på ett tillfredsställande sätt föreslår utredningen att personalen blir civilmilitär och inordnas i tygtekniska kåren.

Förändringar i förhållande till läget den 31 januari 1971 av det antal militära och civilmilitära tjänster som bör stå till materielverkets (nuvarande organisationsenheters) förfogande är enligt utredningens förslag följande (kap. 13).

- Armématerieförvaltningen (avsnitt 13.2.1): Antalet tjänster för militär personal föreslås minska från f.n. 61 till 53 samt för civilmilitär personal med 1 till 27. Minskningen av militär personal berör bl.a. nuvarande s.k. arvodestjänster för expeditionssunderofficerare.
- Marinmaterieförvaltningen (avsnitt 13.2.2): Antalet tjänster för militär personal föreslås minska från f.n. 74 till 67 främst genom att sådana tjänster där behov inte

föreligger av militärteknisk utbildning eller förvaltningsutbildning omvandlas till tjänster för civil personal. Tjänster för civilmilitär personal föreslås öka från 29 till 42. Det behov av ökat miljökunnande som detta förhållande avspeglar, sammanhänger främst med den av utredningen konstaterade bristen på mariningenjörer med teleteknisk och starkströmselektrisk grundutbildning som täcks på detta sätt. Ökningen förklaras också av att ett mindre antal av nuvarande alternativa tjänster omvandlas till exklusivt civilmilitära.

- Flygmaterieförvaltningen (avsnitt 13.2.2): Antalet exklusivt civilmilitära tjänster föreslås öka från 29 till 61. Denna ändring i fördelningen föreslås ske genom att 32 av de f.n. 84 alternativa tjänsterna under lönegrad C 1 omvandlas till exklusivt civilmilitära tjänster. Utredningen har konstaterat ett ökat behov av civilmilitär personal med flygutbildning, men — främst av ekonomiska skäl — omfattar den föreslagna ökningen endast 2 sådana tjänster. (Detta är en minskning i förhållande till 1954 års personalkårutrednings bedömning).
- Intendenturmaterieförvaltningen (avsnitt 13.2.4): Antalet tjänster för militär personal föreslås minska med 14 till 44 främst genom att huvuddelen av tjänsterna för officerare och underofficerare utan förvaltningsutbildning utgår.
- Administrativa avdelningen (avsnitt 13.2.5): Avdelningen föreslås tillföras ytterligare 4 tjänster för militär och 1 tjänst för civilmilitär personal. 3 av de militära tjänsterna beräknas för ärenden rörande verkets krigsorganisation.
- Förrådsavdelningen (avsnitt 13.2.6): Förslaget innebär en ökning av antalet tjänster för militär personal med 9 till 25. Utredningen har bedömt att ett säkerställande på sikt av erforderligt miljökunnande endast kan ske genom att 6 tjänster för förvaltningsutbildade underofficerare tillförs organisationen.

- Verkstadsavdelningen (avsnitt 13.2.7): En tjänst för civilmilitär tjänsteman bör finnas vid avdelningen för att behovet av närmare kunskaper om de militära förhållandena skall kunna tillgodoses vid avdelningen.

Utredningen har hänskjutit följande frågor till delbetänkande 2.

En huvudfråga som avses behandlas i delbetänkande 2 är *personalsammansättningen inom tyg- och intendenturförvaltningsområdena regionalt och lokalt*. Denna fråga kräver studier och undersökningar av ungefär samma karaktär som dem utredningen tillämpat i central instans. På grundval av förslagen till personalsammansättning inom hela de berörda förvaltningsområdena kan utredningen utarbeta förslag i betänkandets andra huvudfråga, nämligen *rekryterings-, utbildnings- och befordringsförhållanden för den civila personalen*. I denna del måste utredningen samarbeta nära med krigsmaktens förvaltningsutbildningsutredning.

I samband med utredningens undersökningar på regional och lokal nivå avser utredningen att granska möjligheterna att i ökad utsträckning *över försvarsgrensgränserna utnyttja viss civilmilitär personal*, t.ex. ingenjörer i helikopter-, motor- och robottjänst. Även frågan om *antalet ammunitioningenjörer* avses behandlas i anslutning därtill.

Som en konsekvens av utredningens samlade förslag följer bl.a. att de militära och civilmilitära *personalkårernas inre uppbyggnad* måste överses.

Utredningen har valt att i delbetänkande 1 i första hand behandla vissa frågor från principiell synpunkt. På grundval av ställningstaganden efter remissbehandlingen av betänkandet avses detaljutformningen göras samtidigt som befodringsproblemet m.m., främst berörande den civila personalen, avses behandlas. Till följd av denna uppläggning medför förslagen i detta delbetänkande endast i vissa avseenden omedelbara ekonomiska konsekvenser.

Ett beslut om att alla chefstjänster på löneplan C skall vara civila medför, som framhållits i kap. 14, att bl.a. militär befattningshavare som utses att upprätthålla sådan tjänst erhåller pensioneringsperiod III, i praktiken innebärande pensionsåldershöjning från 60 till 65–66 år. I princip innebär en höjd pensionsålder lägre pensionskostnader och omvänt. Militära tjänstgöringsåldersutredningen behandlar likartade problemställningar i sitt betänkande Militära tjänstgöringsåldrar (SOU 1969:33, s. 268) och anger den ungefärliga ökningen av pensionskostnaden till 1,5 procentenheter för varje år pensionsåldern understiger 63 år. Mellan 63 och 65 år antas ingen förändring föreligga. Utifrån samma beräkningsgrunder skulle här ifrågasatt pensionsåldershöjning motsvara en besparing för varje tjänst som förändras till civil med 4,5 procentenheter av bruttolönen för tjänsten ifråga. Omsatt på personalläget i materielverket den 31 januari

1971, vilket får antas motsvara en normal kategorifördelning av C-planetjänsterna, innebär förslaget en årlig *besparing av ca 90 000 kr.*

Den lösning av personaladministrationen som utredningen förordar innebär bl.a. inrättande av tre nya tjänster i försvarsgrensstaberna. Utredningen anser att kostnadsökningen på grund härav till en del bör kunna motvägas genom indragning av tjänster i de nuvarande personalkårstaberna (motsv.). *Den tillkommande kostnaden har därför uppskattats till totalt ca 30 000 kr./år.* Bildandet av försvarets intendentkår innebär å andra sidan att en tjänst för personalkårchef kan dras in, vilket medför en årlig *besparing med ca 82 000 kr.*

Överflyttning av arméöverdirektörens expedition samt huvuddelen av personal- och utbildningsenheterna i marin- och flygmaterieförvaltningarna till respektive försvarsgrensstaber, innebär att ca 500 000 kr. i lönedel (HA ca 200 000 kr., HM ca 200 000 kr., HF ca 100 000 kr.) överförs från FMV till respektive stabers avlöningsanslag.

Den förändrade strukturen av marinens tekniska personal på det sätt utredningen ifrågasatt medför kostnadsökningar. Då denna fråga emellertid hänger nära samman med de problem marinens befälsutredning har att granska bör kostnadsaspekten belysas av sistnämnda utredning.

Vad beträffar föreslagna förändringar i antalet militära och civilmilitära tjänster inom materielverket har utredningen den uppfattningen att det totala antalet tjänster, således inklusive tjänsterna för civila tjänstemän, med de förutsättningar utredningen har att utgå ifrån, skall vara konstant. Ett minskat antal militära och/eller civilmilitära tjänstemän innebär därför motsvarande ökning av antalet civila tjänstemän och omvänt. Sådana förändringar antas innebära att tjänsteinnehavaren ur den nya kategorin kommer att få samma lön som tidigare utgått. Detta innebär att väsentligare kostnadsändringar endast uppstår på grund av ändringar i pensionsålder för tjänster som omvandlas till eller från militära tjänster. Utifrån samma beräkningsunderlag som tidigare använts erhålls därför en *kostnadsminskning om ca 8 000 kr./år.*

Utredningens förslag innebär därutöver att ett ökat antal flygingenjörer i flygtjänst ställs till materielverkets förfogande. Av föreslagna 61 flygingenjörer bör enligt utredningens undersökningar 16 vara flygande, d.v.s. en ökning av antalet flygingenjörer i flygtjänst med 2. Denna ökning innebär en *ökad årskostnad av ca 200 000 kr.*

Utredningens övriga förslag bedöms inte medföra några omedelbara ekonomiska konsekvenser. De innebär inte heller några ekonomiska åtaganden på sikt.

De direkta ekonomiska konsekvenserna av utredningens förslag blir således en kostnadsökning om ca 50 000 kr./år.

Det ligger i sakens natur att en kvantitativ beräkning av alla de vinster, som ett genomförande av utredningens förslag anses leda till, inte låter sig göras. Men de väsentliga fördelarna gentemot nuvarande förhållanden bedömer utredningen ligga i dels möjligheterna att skapa fri konkurrens om flertalet tjänster i materielverket samtidigt som oundgängliga behov av militärt och civilmilitärt miljökunnande tillgodoses, dels frigörandet av de militära och civilmilitära kåradministrationerna från verket. Bägge dessa faktorer ger på sikt ökade möjligheter att tillvarata de skilda personalkategoriernas speciella

kunskaper och erfarenheter. Vidare ger de föreslagna principerna och deras tillämpning materielverket ökade möjligheter att smidigt anpassa sin organisation till ändrade uppgifter m.m. Tillsammans med den av utredningen i flera sammanhang betonade nödvändigheten av en förbättrad utbildning, speciellt för den civila förvaltningspersonalen, bör dessa förhållanden väsentligt bidra till höjd effektivitet i materielverket.

16.1 Allmänt

Föreliggande kapitel avser genomförandet och måste läsas mot bakgrund av vad som föreslagits i kap. 14 och konsekvenserna därav. I var för sig särskilda avsnitt behandlas här nedan följande områden:

- personalsammansättningen inom materielverket,
- bildandet av försvarets intendentkår,
- överförande av personaladministrationen för den civilmilitära tekniska personalen till försvarsgrensstaberna,
- överförande av ammunitioningenjörerna vid milostaberna till arméns tekniska kår.

Genomförandet av de av PKU föreslagna ändringarna i personalsammansättning och kårstruktur kan behöva utsträckas under längre tid beroende på konsekvenser i fråga om personalens kategoritillhörighet, anställningsform, pensionsåldrar o.d. Hänsyn måste även tas till personalens berättigade intressen. Inte minst gäller detta då förändringarna kan medföra omstationering.

16.2 Personalsammansättningen inom materielverket

Utredningen har i kap. 12 och 13 framlagt förslag till personalsammansättning inom materielverket. Ett genomförande av sådana förändringar som förslaget innebär påverkar i

särskild grad enskilda tjänstemän och deras arbetssituation. *Enligt utredningens mening bör det därför ankomma på materielverket självt att genomföra förändringarna i personalsammansättningen i enlighet med utredningens förslag.* Personalens berättigade krav kan därvid tillgodoses på bästa sätt.

Omorganisationen av materielverket enligt prop. 1971:124 avses påbörjas under 1972 och torde därefter pågå under ett antal år. I samband härmed är det lämpligt att *inleda* sådana förändringar i personalsammansättningen som motiveras av utredningens förslag. Under omorganisationen kan det därför bli aktuellt att ändra antalet tjänster för de olika personalkategorierna. Sådana förändringar måste ske smidigt och bör som regel företas vid uppkommen vakans, om inte andra för personalen godtagbara lösningar kan presenteras.

Föreslagna förändringar i personalkåradministrationen kommer att medföra fördelar för materielverket i personaladministrativt hänseende. Ökat krav ställs emellertid på samplanering med personalkårchefer för bevakning av att verkets behov av personalkårbunden personal blir tillfredsställande tillgodosett. Detta måste särskilt beaktas under genomförandet.

16.3 Bildandet av försvarets intendentkår

Utredningen har i kap. 5 föreslagit samman-

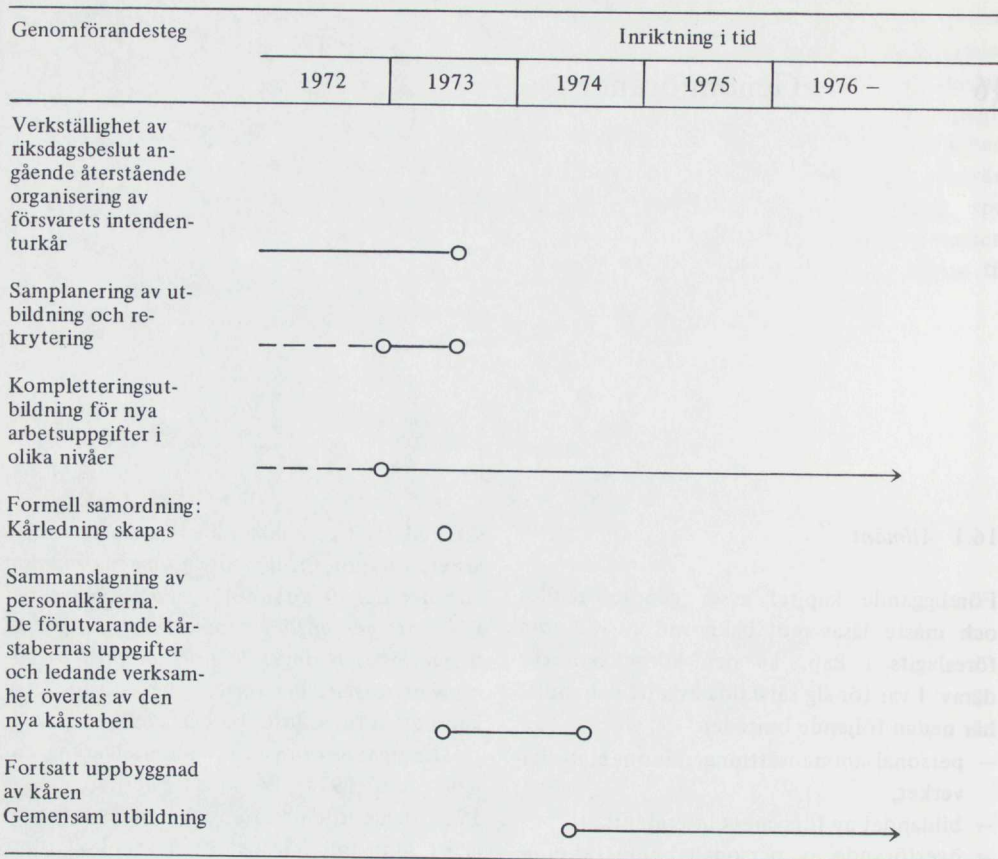


Bild 16.1 Genomförandesteg för sammanslagning av försvarets intendenturkår och fälttygkåren till försvarets intendentkår.

slagning av försvarets intendenturkår och fälttygkåren till en ny personalkår – försvarets intendentkår. Utredningen avser att under det fortsatta arbetet undersöka förutsättningarna för att tillföra intendentkåren ytterligare kårbunden personal med arbetsuppgifter inom den s.k. beståndsförvaltningen.

Tiden för omorganisationen påverkas av beslutsprocessen och administrativa åtgärder i olika faser av genomförandeskedet. Hänsyn måste härvid även tas till de omfattande pensionsavgångarna främst under andra hälften av 1970-talet och nyrekrytering av de nuvarande kårerna.

Genom att utnyttja de resurser som redan finns i form av de två personalkårstaberna, intendenturförvaltningsskolan och tygförvaltningsskolan bör övergången till en ny

personalkår inledningsvis kunna få ett smidigt förlopp.

Som en förberedande åtgärd bör den av riksdagen tidigare beslutade organisationen av försvarets intendenturkår helt genomföras. Härigenom blir de nuvarande kårerna organisatoriskt parallellställda. I samband härmed bör en gemensam personalkårledning skapas av de nuvarande personalkårstaberna under en personalkårchef på vilken ledandet av de vidare organisationsåtgärderna bör ankomma. Dessa gäller kårledningsorganisation, övergångsbestämmelser, tjänsteställning, uniformering m.m. Även personalens medverkan måste tillgodoses och inplaneras.

Kompletterande utbildning av kårernas nuvarande personal måste komma i gång så att personalens kompetens blir tillräcklig för

det vidsträcktare verksamhetsområdet. Detta är möjligt med nuvarande utbildningsorganisation.

Trots de gynnsamma förutsättningar som föreligger torde efter det att beslut fattats lång tid likväl förflyta till dess organisationsarbetet är genomfört och den nya personalkåren fått tillräcklig stadga. Det är därför angeläget att principbeslut fattas så att arbetet med samordning kan komma i gång. Utredningen skisserar i bild 16.1 de tänkbara steg som bör kunna ligga till grund för genomförandet.

16.4 *Överförandet av tekniska stabskåren till generalstabskåren*

Utredningen kan inte finna några tekniska hinder för ett snabbt överförande av de tekniska stabsofficerarna till generalstabskåren. Båda personalkårerna tillhör armén. Det bör därför uppdras åt chefen för armén att genomföra överförandet senast 1.7.1973.

16.5 *Överförandet av personaladministrationen för den civilmilitära tekniska personalen till försvarsgrensstaberna*

Utredningens förslag att överföra personaladministrationen för den civilmilitära tekniska personalen till försvarsgrensstaberna bör genomföras i anslutning till omorganisationen av materielverket.

16.6 *Överförande av ammunitioningenjörerna vid milostaberna till arméns tekniska kår*

I anslutning till vad i kap. 4 föreslagits bör principbeslut meddelas om att tjänsterna för ammunitioningenjörer vid milostaberna skall ha civilmilitär ställning och tillhöra arméns tekniska kår. Chefen för armén bör få i uppdrag att genomföra förändringen.

Bilaga 1:1 KVALIFICERADE TEKNIKERS FRAMTIDA MÖJLIGHETER INOM FÖRSVARET

(Utdrag ur Sveriges Civilingenjörsförbunds underdåniga skrivelse den 25 september 1969).

”Sveriges Civilingenjörsförbund, CF, har under en längre tid med oro konstaterat att vid tillsättning av högre tekniska tjänster inom försvaret officerare i stor utsträckning förordats före kvalificerade tekniker. Trots kännedom om den svenska officerens mångsidighet och stora kunnande måste man ställa sig tveksam till en utveckling där den specialutbildade civilingenjören ersätts med en tekniskt mindre kompetent befattningshavare även om den senare besitter aldrig så stor s.k. miljökönnedom (försvarsgrenskännedom). Denna framförs ofta som en väsentlig fördel hos officeren.

Förbundet anser dock att officerens större miljökönnedom inom försvaret i det praktiska arbetet i allmänhet ofta uppvägs väl av civilingenjörens erfarenhet från och ingående kännedom om industrins miljö och arbetsformer. Betydelsen av miljökönnedom får därför icke överdimensioneras. All teknisk personal bör istället beredas möjlighet att förvärva denna miljökönnedom inom försvaret på motsvarande sätt som den militära personalen bibringas vissa tekniska kunskaper. En bättre integrering av teknik och taktik bör eftersträvas.

Vid bl.a. projektering och inköp av materiel måste större krav ställas på personalens kompetens i tekniskt och ekonomiskt än i militärt avseende. Denna kompetens besitter de högskoleutbildade ingenjörerna och ekonomerna. I uppgiften att anskaffa och underhålla försvarsmateriel måste den tekniska och ekonomiska utbildningen vara utslagsgivande vid bedömning av personalens kompetens för tjänster inom försvaret.

Förbundet anser att den tendens vi tyckt oss konstatera på sikt kommer att medföra ogynnsamma konsekvenser. Det är väsentligt att sektionschefer och övriga högre chefer har gedigna teknisk-ekonomiska kunskaper och att en kontinuitet eftersträvas så att en rationell och långsiktig planering av verksamheten skall kunna genomföras. Dessa befattningshavare skall under eget ansvar fatta beslut i teknisk-ekonomiska frågor av stor räckvidd samt leda underställd personal som huvudsakligen består av ingenjörer som utför utvecklingsarbete eller annan kvalificerad verksamhet av teknisk-ekonomisk art. Dessa uppgifter innebär i hög grad en styrning av industriell verksamhet där stora krav ställs på förmåga att föra tekniska diskussioner på hög nivå. Även mot bakgrund härav måste de teknisk-ekonomiska kunskaperna och erfarenheterna väga tungt vid tillsättande av

chefstjänster. Förbundet tycker sig ha funnit att högre tekniska tjänster i stor utsträckning utnyttjas som genomgångs- eller rekryteringstjänster som ett led i den militära karriären. Förbundet bedömer det som väsentligt att försvaret som arbetsgivare bevarar möjligheten att rekrytera och bibehålla en teknikerkår med hög utbildning och kompetens. — — — För att försvaret skall kunna tillgodose sitt behov av denna personalkategori fordras bl.a. att karriärvägar står öppna även för de tjänstemän som har en kvalificerad civil utbildning.”

— — —

(Utdrag ur Försvarets Civila Tjänstemannaförbunds underdåniga skrivelse den 10 november 1969 samt yttrandena över denna skrivelse. I första hand har uteslutits avsnitt som berör förhållanden i regional och lokal instans).

1. *Försvarets Civila Tjänstemannaförbunds (FCTF) skrivelse*

” — — —

Förutsättningarna att infria personalens förväntningar på anställningen är på många arbetsplatser begränsade. På den statliga sektorn utgör den civila personalen inom försvaret en särskilt eftersatt grupp. En bidragande orsak utgör tillämpningen av systemet med tre skilda personalkategorier.

— — —

Det har beträffande de civilanställda ansetts att de skall vara ”färdigutbildade” när de tar anställning inom försvaret. Den militära personalen däremot får genomgå hela sin yrkesutbildning vid försvarets egna skolor och den utbildningen är inte exklusivt militär till sin uppläggning utan omfattar även en rad tekniska, ekonomiska och personaladministrativa ämnen. Detta är en av de omständigheter som kommit att skapa skillnader mellan de civila och civilmilitära/militära grupperna.

— — —

Inom ramen för den militära och civilmilitä-

ra befattningshierarkin har utvecklats ett system av personalkårer som inte enbart utestänger de civilanställda från en rad yrkesgrenar utan även skapar skarpa gränslinjer mellan olika militära och civilmilitära karriärer. Dessa förhållanden inrymmer många ingredienser av djupt rotat ”kårtänkande”, splittrade resurser och ogynnsamma placementsmöjligheter för stora personalgrupper.

— — —

Rekryteringen av militär personal till civila tjänster har inte genomgått några större förändringar sedan 1966. Ca 54 % av den personal som under perioden 1.7.1967–1.9.1969 erhållit befattningar vid FMV på B- respektive C-löneplan har tidigare varit militärer eller civilmilitärer.

Dessa förhållanden har många orsaker. På militärt håll anses det värdefullt att för vissa personalgrupper kunna upprätthålla en cirkulation mellan förvaltningstjänst och stabs- och trupptjänst. Att militära befattningshavare i så stor utsträckning placeras i chefsfunktioner under de ofta korta tidsperioder de befinner sig i förvaltningstjänst medför både att kontinuiteten i förvaltningsarbetet går förlorad och att de civila förvaltningstjänstemännen stoppas i sina karriärer. Följden blir att ”den fast anställda” civila personalen måste svara för kontinuiteten i verksamheten samtidigt som denna personal ej får möjlighet att genom uppehållande av högre tjänst skaffa meriter för befordran.

Växeltjänstgöring förekommer endast undantagsvis för civil personal. De civilanställda har betydligt sämre möjligheter att erhålla utbildning i tjänsten än sina militära kolleger. Detta är andra anledningar till att så många civila blir utslagna i konkurrensen om högre tjänster vid FMV. Härtill kommer en ofta uttalad uppfattning att militär miljö- och sakkunskap skulle vara att föredra på vissa befattningar. Denna inställning torde vara mer slentrianmässigt än sakligt betingad. Den hävdas huvudsakligen av befattningshavare som själva har militär bakgrund och som innehar sådana positioner att de kan utöva inflytande på tjänstetillsättningar m.m. Här finns risk för uppkomsten av "onda cirklar" som kan eliminera möjligheterna att åstadkomma en allsidig och ändamålsenlig personalrekrytering.

Den övervägande militära sidorekrytering- en till högre tjänster har sedan länge utgjort en källa till irritation hos den civila personalen. — — —

I FMV personalorganisation kan liksom vid flertalet andra myndigheter urskiljas fyra skikt: biträden, assistenter, handläggare och chefer. Personalutbildningen får inte enbart ge möjligheter till vidareutveckling inom respektive skikt utan måste även medverka till att slå bryggor mellan skikten.

Utbildningsvägar bör således skapas inom FMV för olika personalgrupper med sådan inriktning att de som genomgått utbildning kan söka befattningar på högre nivå. — — —

Vid sidan av dessa fasta utbildningsgångar bör finnas ett rikligt utbud av fortbildnings- och vidareutbildningstillfällen. Denna utbildning bör utgöra integrerade delar av en systematiskt uppbyggd personalplanering.

— — —

Personalutbildningen måste ändras för att skillnaderna mellan civil och militär personal i fråga om placerings- och befordringsmöjligheter m.m. skall kunna elimineras. Därutöver måste anvisningar utarbetas för vissa befattningar som klart anger arbetsuppgifternas civila respektive militära innehåll. Vidare bör frågan om växeltjänstgöring för civil personal utredas.

Samtliga tjänster inom FMV bör vara civila. Detta sammanfaller med de riktlinjer som angavs av 1954 års tygförvaltningsutredning (SOU 1966:11) vilken konstaterade att befattningarna vid de berörda myndigheterna utan undantag var "civila" till sitt innehåll.

Samlade överväganden

— — —

Befattningar som till sitt innehåll är exklusivt militära bör ha militär status. Övriga befattningar bör vara civila. Någon "mellankategori" — civilmilitär personal — bör inte finnas.

— — —

Till civila tjänster bör *samtliga* personalkategorier äga tillträde. Målsättningen bör vara att åstadkomma en så allsidig rekrytering som möjligt och detta bör ske genom att såväl civila som militära grupper får likartade möjligheter att genom utbildning och på annat sätt kvalificera sig för olika befordringstjänster.

Formerna för den civila personalens inplacering i krigsorganisationen bör undersökas, liksom de civilanställdas tjänsteställning i krigsorganisationen och betingelserna i övrigt för de civila krigsbefattningarna i relation till andra krigsplacerade personalgrupper. — — —

Militär personal kan inom vissa gränser tvångsvis förflyttas mellan olika tjänster och tjänstgöringsorter. Denna växeltjänstgöring lämnar mycket övrigt att önska dels på grund av att omplaceringarna sker genom kommanderingar dels på grund av att befattningshavarna många gånger sätts in på chefspositioner på den nya arbetsplatsen vilket begränsar möjligheterna att genomföra myndighetsinterna befordringar.

Av allt fler kategorier anställda krävs att de skall ha varierande yrkeserfarenheter och kunna agera inom vida referensramar för att passa in i de flexibla arbetsorganisationer som efterhand växer fram på den svenska arbetsmarknaden. Detta gäller i synnerhet personal som skall inneha ledande och sam-

ordnande funktioner på olika tjänstenivåer. Under sådana förhållanden framstår begrepp som växeltjänstgöring, rotationstjänstgöring, "on the job training" m.m. som allt betydelsefullare utvecklingsfaktorer både ur arbetsgivaresynpunkt och för den enskilde arbetstagaren.

Av nyss nämnda skäl är det naturligt och önskvärt att även civil personal bereds tillfälle till växeltjänstgöring. Ett sådant system bör emellertid bygga på frivillighet från individens sida och systemet får inte medföra några negativa konsekvenser med avseende på myndigheternas interna rekrytering av personal till befordringstjänster."

— — —

2. Yttranden över FCTF skrivelse

Följande myndigheter (motsv.) har beretts möjlighet att yttra sig över FCTF skrivelse:

- överbefälhavaren, ÖB skr 921 den 3 februari 1970
- försvarets materielverk, FMV-BK skr A 400:12 den 25 februari 1970
- försvarets civilförvaltning, FCF skr 7773:2 (113)/69 den 20 februari 1970
- försvarets rationaliseringsinstitut, FRI skr 301 (1638) den 27 februari 1970
- 1968 års personalkategoriutredning, den 27 februari 1970.

FMV föreslår att skrivelsen överlämnas till PKU. FCF redovisar samma uppfattning, men finner att de väckta frågorna synes ligga inom ramen för flera utredningars verksamhetsområden. Även PKU analys av skrivelsen leder till förslag om en uppdelning av problemställningarna och uppgifter bl.a. till FRI och existerande utredningar.

Nedan lämnas citat ur ÖB och FRI yttranden.

Överbefälhavarens yttrande

— — — "Sådana lösningar av personalfrågorna måste alltid eftersträvas som på bästa möjliga sätt kan tillgodose både kollektivets

och den enskildes samt samhällets intressen. Utgångspunkter för den militära personalens anställningsformer, utbildning m.m. måste vara krigsorganisationens krav. I den remitterade skrivelsen har fredsförhållanden fått dominera alltför mycket för att den ensam skall kunna ligga till grund för överväganden om framtida åtgärder. Däremot bör synpunkterna i den mån de kan bidra till förbättringar, t.ex. av rekrytering av såväl militär som civil personal, vägas in i överväganden om reformer inom personalområdet.

Krigsmaktens uppgifter i krig och fred gör att verksamheten måste bli mångskiftande med krav på mycket varierande kunskaper och yrkeserfarenhet. En del av dessa har ingen motsvarighet inom andra verksamhetsfält. Dessa förhållanden gör att intresset att finna ändamålsenliga lösningar inom personalområdet är stort. En strävan i denna riktning gör det nödvändigt med successiva förändringar, motiverade av ändrade uppgifter, verksamhetsformer och inte minst av den fortlöpande samhällsutvecklingen."

— — —

Försvarets rationaliseringsinstitutets yttrande

— — —

"Enligt rationaliseringsinstitutets uppfattning åsyftar PKU direktiv en förutsättningslös prövning av sådana principiella åtgärder som förordas av FCTF vad gäller kategorifördelning, växeltjänstgöring och utbildning."

— — —

Särskilt yttrande av styrelseledamoten, numera budgetchefen i finansdepartementet Pierre Vinde

— — —

"Idealt vore om all kategorisering av personalen kunde avskaffas och utnämning ske endast på grundval av den enskilde befattningshavarens kvalifikationer. Å andra sidan kräver — med gällande anställnings- och pensioneringssystem — statens arbetsgivar-

svar samt ansvaret för ett rationellt personalutnyttjande att befattningshavare som rekryterats för rent militära uppgifter får en meningsfull sysselsättning även när de inte kan sysselsättas enbart med sådana uppgifter.

— — —
Enligt min uppfattning bör den förutsättningslösa prövning som förordas i institutets yttrande — — — innefatta möjligheten att i största möjliga utsträckning avskaffa kategoriseringen och avskaffa formella kompetenskrav. I själva verket bör detta vara målsättningen för personalkategoriutredningens arbete.”

1. 1954 års personalkårutredning

Personalkårutredningen har vid sina undersökningar inom armén, marinen och flygvapnet använt i princip samma tillvägagångssätt. Inom var och en av försvarsgrenarna har tygförvaltningens (den tekniska tjänstens) organisation och tjänster kartlagts samt personalens utbildning m.m. studerats. Principiella och praktiska frågor rörande personalens utbildning och uppbyggnad har behandlats. Vid utredningens överväganden har beaktats allmänna utvecklingstendenser i materieltekniskt hänseende m.m. samt en rad faktorer hänförliga till arbetsuppgifternas beskaffenhet centralt, regionalt och lokalt såväl i fred som i krig, erforderlig kompetens, utbildning och erfarenhet, rekryterings- och befordringsförhållanden samt kostnads- och lönsamhetssynpunkter. På de grunder som härvid framkommit har avvägningar skett beträffande personalens kategoritillhörighet.

1.1 Arbetsuppgifternas art

Alltefter arbetsuppgifternas art har tjänsterna – centralt, regionalt och lokalt – i regel hänförs till ledande befattningar (i central instans byråchefer och högre, i lägre instans t.ex. chef för avd VI vid flygflottilj), andra kvalificerade befattningar med tekniska upp-

gifter (t.ex. i central instans befattningar för sektionschefer och lägre) och övriga tekniska befattningar (i huvudsak alla befattningar med teknisk verksamhet av mera rutinmässigt slag).

En annan indelningsgrund har varit arbetsuppgifternas beskaffenhet med hänsyn till dess tekniska inriktning på materielslag o.d. Sålunda har ingenjörtjänster hänförs till olika specialfack och tjänster för yrkesutbildad personal till olika yrkesgrenar. Dessa specialfack och yrkesgrenar har tillkommit i takt med den tekniska utvecklingen och anpassats till de särskilda förhållandena vid var och en av försvarsgrenarna och kraven på specialisering inom dem. En jämförelse mellan försvarsgrenarna visar därför stora skillnader i fråga om antal och slag av specialfack och yrkesgrenar. Arbetsuppgifterna präglas även i övrigt i väsentliga hänseenden av olikheter mellan och även inom försvarsgrenarna. Som exempel kan nämnas – beträffande marinen – att tjänstgöring ombord (sjötjänst) ställer delvis andra krav än tjänstgöring i land och – beträffande flygvapnet – att för viss personal med tekniska uppgifter på marken flygförarutbildning har tillmätts särskilt värde. För flygvapnets del har även beaktats flygsäkerheten, som jämte andra förhållanden i vissa fall lett till högre krav på arbetsuppgifternas kvalitet (befattningshavarnas kompetens) än som måhända eljest skulle ha ställts.

Kartläggningen av arbetsuppgifterna har även avsett att utröna i vilken mån de tekniska uppgifterna förenats med militära uppgifter eller krävt förtrogenhet med militära förhållanden. Härvidlag har kraven under beredskap och krig måst beaktas i särskild grad.

Inom alla tre försvarsgrenarna finns i *fred* tekniska arbetsuppgifter för vilkas utförande krävs militära insikter eller vilka har nära anknytning till militär verksamhet. Som exempel härpå har anförts utbildningsverksamhet, mobiliserings- och krigsförberedelsearbete. Som exempel på förening av tekniska uppgifter med fullgörande av vissa rent militära uppgifter kan nämnas att det förutsatts att viss tekniskt yrkesutbildad personal inom marinen jämte sin huvuduppgift – drift, vård och reparation – skall i mån av behov och allt efter förhållandena vid olika tjänstgöringsplatser kunna åläggas fullgöra rent militär tjänst, såsom dagbefäls- och vakttjänst etc. Beträffande marina förhållanden har bl.a. påpekats att verksamheten ombord bedrivs under militära former, varvid befälsställning, lydtnadsförhållanden etc. är strängt reglerade. I *krig* (och vid fältövningar i fred) finns inom alla tre försvarsgrenarna krigsorganiserade enheter med tekniska uppgifter (reparation och underhåll) som också skall kunna uppta närförsvar (strid). I dessa fall har frågor om befälsrätt och dess innebörd måst beaktas vid val av kategori för personal vid sådan enhet.

1.2 Kompetens

Kompetensen i tekniskt avseende för olika uppgifter och inom olika enheter (centralt, regionalt och lokalt) har i regel angetts i tre nivåer: högskoleutbildning (eller motsvarande), utbildning vid tekniskt gymnasium eller tekniskt institut (eller motsvarande) samt lägre teknisk utbildning (yrkeskompetens av olika slag). Beträffande marinen må särskilt nämnas att högskoleutbildade ingenjörer med skeppsteknisk utbildning bl.a. avsetts för tjänstgöring ombord, vilket inte var fallet

beträffande högskoleutbildade ingenjörer med annan utbildning. Sistnämnda ingenjörer kom enligt utredningens förslag inte heller eljest att tjänstgöra i befattningar, som oundgängligen krävde militär eller civilmilitär ställning.

Kraven på militärt kunnande varierar. De högsta kraven – genomgången militär högskola (vapenteknisk eller ingenjörsteknisk linje) jämte praktisk tjänstgöring – har gällt de tekniska stabsofficerarna vid armén. Den militära kompetensen för de tekniskt utbildade officerarna vid marinen har inte närmare angetts av utredningen. Beträffande flygvapnet har utredningen framhållit att för flygförvaltningens del något behov inte fanns av en militär personalkategori motsvarande arméns tekniska stabsofficerare. Behovet av militära insikter hos flygförvaltningen tillgodosågs på annat sätt. I övrigt har kraven på militärt kunnande berott av de högst skiftande uppgifter om vilka varit fråga i de särskilda fallen och omfattat från fullständig officers-, underofficers- eller underbefälsutbildning (t.ex. för tygofficer eller tygunderofficer) eller viss ej alltför ringa militär utbildning (t.ex. den som utgör led i utbildning av armé-, marin- eller flygingenjör) till blott sådana insikter i militär krigsorganisation etc. som civila tekniker kan behöva för sitt arbete och som kan erhållas t.ex. vid särskilt anordnad utbildning av olika slag, genom studiebesök etc.

1.3 Utbildning och erfarenhet

I anslutning till bl.a. arbetsuppgifter och kompetenskrav har synpunkter anförts på utbildning och erfarenhet. Väsentligt har bl.a. varit att i förekommande fall tillgodose behovet av erfarenhet från trupptjänstgöring (motsv.) för den som tjänstgör i förvaltningsverksamhet och omvänt. Sålunda har i flera fall understrukits behovet av växling mellan förvaltningstjänst och stabs- eller trupptjänst (även verkstadstjänst) samt – beträffande marinen – mellan tjänstgöring ombord och i land. I samband härmed har framhållits vikten av att omplaceringar kan ske smidigt.

1.4 Rekrytering m.m.

Av de synpunkter som varit vägledande beträffande rekrytering m.m. bör särskilt nämnas önskvärdheten av en bred rekryteringsbas, goda urvalsmöjligheter och tillfredsställande befodringsförhållanden beträffande såväl befodringsstjänster som sluttjänster för skilda befodringskarriärer inom personalkårerna. Bl.a. för möjligheterna att förvärva och behålla personal har det ansetts av vikt att med god säkerhet kunna bedöma befodringsutsikter och rekryteringsbehov. Därför har man i allmänhet inte velat godta alternativa tjänster mer än för flertalet ledande befattningar i central instans (byråchefer och högre), beträffande vilka det i allmänhet framstått som särskilt önskvärt med rekrytering från alla kategorier. I övrigt har utredningen icke föreslagit några alternativa tjänster vid armétygförvaltningen. Vissa dylika tjänster (i verklig mening alternativa att tillsättas efter ansökan) borde emellertid finnas vid marin- och flygförvaltningarna i syfte bl.a. att underlätta ett rationellt utnyttjande av de tekniska personalresurserna. Antalet dylika alternativa tjänster vid flygförvaltningen blev förhållandevis stort. Beträffande marinförvaltningen rörde det sig om ett 15-tal befattningar, främst inom skeppsbyggnadsavdelningen. Ett sådant antal alternativa tjänster borde kunna inrättas utan att överblicken över befodringsutsikter och rekryteringsbehov för högskoleutbildade maringingenjörer menligt påverkades.

I valet mellan militär eller civilmilitär anställningsform har i vissa fall rekryterings- och befodringsförhållanden fått fälla utslaget till förmån för civilmilitär ställning. Sålunda har denna anställningsform för maringingenjör med gymnasiekompetens ansetts ge erforderlig smidig anpassning till löneläget för ingenjörpersonal och därigenom sannolikt skapa förutsättningar för en gynnsam rekrytering. Av motsvarande skäl föreslogs civilmilitär ställning även för flertalet av den tekniskt yrkesutbildade personalen vid marinen i syfte att åstadkomma en smidigare anpassning till löneläget för perso-

nalgrupper med likartad utbildning och likartade arbetsuppgifter och på längre sikt bättre rekryteringsutfall än vid militär anställningsform.¹ Beträffande marinens högskoleutbildade specialister har utredningen ej endast påpekat vikten av att deras vidareutbildning ägnades speciell uppmärksamhet utan även framhållit önskvärdheten av att de åtminstone i viss omfattning utbildas så att de kan gå över från ett arbetsområde till ett annat. Därigenom skulle bl.a. placerings- och befodringsfrågor underlättas.

Slutligen må nämnas att utredningen — beträffande fråga om att eventuellt göra flotttiljingenjörer vid flygvapnet till militära tjänstemän — anfört att detta skulle ge uppenbara svårigheter att placera dem i de lönegrader som tillämpades för officerare. Även frågan om tjänsteställning för dylika officerare i förhållande till övriga officerare skulle bli svårlost.

1.5 Kostnad och lönsamhet

I vissa fall har kostnads- och lönsamhetssynpunkter särskilt anförts av utredningen.

Kombinationen fullständig officersutbildning — teknisk högskoleutbildning — låg pensionsålder ger en dyrbar arbetskraft. Detta har beaktats av utredningen vid bedömningen av behovet av tekniska stabsofficerare vid armén.

Tanken att ge flygförutbildad officer teknisk utbildning motsvarande teknisk högskola har avvisats såsom icke ekonomiskt försvarligt.

Av ekonomiska skäl har iakttagits återhållsamhet i fråga om antalet flygförutbildade flygingenjörer.

¹ Detta förslag har ej genomförts. Enligt vad departementschefen anfört i prop. 1962:8 syntes inte några för marinen speciella skäl som talade mot civilmilitär anställningsform föreligga. Med hänsyn till att vissa frågor om gränsdragningen mellan olika befälskategorier kunde komma att aktualiseras i samband med utredningen om marinens befäl ansågs dock någon förändring inte böra genomföras för det dåvarande. — Nyssnämnda utredning, marinens befälsutredning, har ej avslutats.

Frågan om vilken kompetens (högskola eller ej) som flottiljingenjör vid flygvapnet borde inneha har vägts bl.a. mot de ekonomiska riskerna som kunde uppstå om kompetensen sänktes från högskole- till gymnasienivå. Besparingarna i lönedel till följd av en dylik sänkning tedde sig obetydliga i jämförelse med de ekonomiska riskerna för försämrat underhåll. Sänkningen syntes dessutom äventyrlig med hänsyn till flygsäkerheten.

Utredningen, som ansett att arméingenjör vid förband, staber m.m. med enstaka undantag icke behövde högre grundläggande teknisk kompetens än motsvarande examen från tekniskt läroverk, har övervägt om arméingenjör med denna kompetens borde få genomgå teknisk högskola med statligt stöd i en eller annan form för att säkra den centrala förvaltningens behov av tekniker. Utredningen ansåg sig inte kunna förorda så genomgripande åtgärder (ehuru utredningen dock tagit upp frågan om vidareutbildning i begränsad omfattning).

Krigsplacering ombord av ett antal högskoleutbildade tekniker (skeppstekniskt utbildade), i fred tjänstgörande vid bl.a. marinförvaltningen, borde enligt vad utredningen framhållit medverka till att minska det totala personalbehovet i fred.

1.6. Val av kategori

En av utgångspunkterna för val av kategori – militär, civilmilitär eller civil – i den centrala tygförvaltningen (dåvarande armétyg-, marin- och flygförvaltningarna) har varit att den anskaffningsverksamhet m.m., som ombesörjs centralt, utövades på i huvudsak samma sätt som motsvarande göromål i verk utanför försvaret och att den omständigheten att anskaffningen avsåg krigsmateriel inte i och för sig medförde att fullgörandet av arbetsuppgifterna fordrade att vederbörande hade militär ställning. Även om det enligt sakens natur ankom på vederbörande militära stabsorgan att tillhandahålla erforderliga militära synpunkter ansågs det likväl nödvändigt för

de tekniska förvaltningarna att inom sig äga tillgång till personal med militära insikter.

Armétyg- och marinförvaltningarna disponerade sedan länge officerare med teknisk utbildning för anskaffning, drift och underhåll av materiel. Inom marinen utnyttjades de tekniska officerarna dock inte för uppgifter avseende nybyggnad eller underhåll av fartyg. Inom flygvapnet saknades motsvarighet till dessa tekniska officerare vid armén och marinen, varför flygförvaltningens behov av personal med militära insikter i huvudsak tillgodosågs genom anlitande av civilmilitär personal.

Inom *armétygförvaltningen* borde enligt utredningen de tekniska stabsofficerarna utnyttjas för kvalificerade tjänster framför allt inom vapenområdet. Andra tekniskt kvalificerade tjänster borde huvudsakligen avses för civila specialister. För befattningar som inte krävde högre tekniska insikter men väl ingående kunskap om tygmaterielens förvaltning m.m. borde avses officerare med utbildning vid tygförvaltningsskolan. För enstaka befattningar som krävde insikter i den militära reparationstjänsten, beräknades personal ur tygtekniska kåren. Vissa uppgifter har ansetts vara av den karaktären att de lämpligen borde handhas av civilmilitär personal (arméingenjörer). Så har bedömts vara förhållandet med frågor om utbildning m.m. av den civilmilitära personalen inom tygförvaltningstjänsten, krigsreparationsärenden samt inom materielinspektionen förekommande ärenden.

Inom *marinförvaltningen* borde de tekniska officerarna utnyttjas inom vapenavdelningen. Högskoleutbildade ingenjörer med skeppsteknisk utbildning borde placeras inom skeppsbyggnadsavdelningen. De borde – bl.a. med hänsyn till behovet av omplaceringar till befattningar såväl ombord som på andra håll i land – vara civilmilitärer. Militär ställning för dem övervägdes men enligt utredningen borde civilingenjör med civil grundutbildning inte få militär status. Andra högskoleutbildade ingenjörer än sådana med skeppsteknisk utbildning (specialister) borde – eftersom de i enlighet med vad förut

nämnts icke skulle placeras i befattningar som krävde militär eller civilmilitär ställning – få civil status. Vissa tjänster föreslogs bli i verklig mening alternativa.

Inom *flygförvaltningen* föreslogs vissa högskoleutbildade tekniker vara civilmilitärer, nämligen i fråga om befattningar för vilka flygförarutbildning bedömdes ha särskilt värde samt befattningar som krävde militära insikter i annan form eller hade nära anknytning till verksamheten vid flottilj. Civil anställningsform ansågs i vissa fall obetingat lämplig, nämligen för befattningar av specialistkaraktär för vilka varken militära insikter eller erfarenhet från förband ansågs vara av betydelse samt för befattningar där avgörande vikt måste tillmätas praktisk kompetens, grundad på långvarig erfarenhet, och där kravet på kontinuitet gör sig gällande med särskild styrka. Ett ej ringa antal tjänster borde bli i verklig mening alternativa.

2. 1960 års *intendenturförvaltningsutredning*

1960 års *intendenturförvaltningsutredning* framlade i sitt betänkande den 22 december 1961 tre alternativ för *intendenturpersonalens* kårtillhörighet. Ett av alternativen var sammanförande av personalen i en gemensam kår. Sedan Kungl. Maj:t genom beslut 1962 anbefallt fortsatt arbete med sikte på en gemensam kår lade utredningen fram förslag härom i betänkande den 18 januari 1965.

Av de allmänna skälen för bildandet av en gemensam kår må nämnas att befodrings- och placeringsfrågor ansågs underlättas, att enhetlighet i *intendenturförvaltningstjänsten* skulle främjas liksom samordning av *intendenturtjänsten* i övrigt, att personalens rationella utnyttjande även skulle främjas och att det borde vara lättare att vidta anpassningar till fredsorganisatoriska förändringar än om personalen var uppdelad på mer än en kår.

Den gemensamma kåren omfattar ännu inte all *intendenturförvaltningspersonal*.

Av personalen för *intendenturmaterieförvaltningstjänsten* tillhör officerarna den för försvaret gemensamma *intendenturkåren*. Arméns förvaltare i *intendenturförrådstjänst* tillhör arméns *intendenturkår*. Motsvarande underofficerare i marinen och flygvapnet tillhör *sjöunderofficerskåren* samt kustartilleriets resp. flygvapnets *underofficerskår*. All denna personal är således militär. Ställningen som officer eller underofficer torde framför allt bero av krigsorganisationens krav. Reservanställd *intendenturpersonal* tillhör respektive försvarsgren. Den civila personalen inom *intendenturförvaltningstjänsten* består av personal för förplägnadstjänst, drivmedelstjänst *intendenturmaterieltjänst* (förråd, redovisning), *personalkassaverksamhet* och *inköpsverksamhet*.

För de centrala förvaltningsuppgifterna inrättades vid försvarets *intendenturverk* (numera *intendenturmaterieförvaltningen* i försvarets materielverk) ett flertal militära tjänster dels för att verket borde tillförsäkras kunskaper och erfarenheter från regional och lokal nivå, dels ock av krigsorganisatoriska skäl.

Bilaga 2:2. MILITÄR OCH CIVILMILITÄR PERSONAL FÖR TYG- OCH INTENDENTURFÖRVALTNINGSTJÄNST I CENTRAL, REGIONAL OCH LOKAL INSTANS DEN 31 DECEMBER 1970

Befattningshavare	Intendenturkärer		Tekniska stabskåren	Fälttygskåren	Tygtekniska kåren	Ur flottans personalkärer ³	Ur kustartilleriets off- och uoffkärer ³	Maringenjörskåren	Ur flygvapnets personalkadroer	Flygingenjörpersonal
	Försvarets intendenturkärer	Marintendurkären								
<i>Aktiv personal</i>	232	146	47	302	1260	126	135	163 ¹	2148	155 ²
Militärer	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Civilmilitärer	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Härav	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
i central instans inom FMV	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
HA	—	2	—	18	35	10	17	43	—	—
HM	1	—	41	—	—	—	1	—	37	78
HF	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—
HI	49	—	—	—	—	1	—	1	—	—
FD	6	—	—	2	2	—	—	—	—	—
HB	3	—	3	—	—	—	—	—	1	—
S:a	59	2	44	20	37	11	18	44	39	78
i central instans utanför FMV	31	6	—	10	1	8	—	2	7	5
i regional och lokal instans	142	138	3	272	1222	107	117	117	2102	72
<i>Övrig personal</i>	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Förening av tjänst	55	36	14	21	114	—	—	20	—	—
Reservanställda militärer	40	459	209	96	432	—	—	50	—	—
civilmilitärer	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

¹ Härtill kommer 25 muing.

² Härtill kommer 89 flygingasp

³ Förvaltningspersonal för marinens förråd, vapen- och skeppsteknisk materiel samt ammunition.

1. Begrepp

Civilmilitär personal – för visst verksamhetsområde specialutbildad personal som avses bestrida befattningar i krigsorganisationen vilka är förenade med oinskränkt befälsrätt inom nämnda verksamhetsområde, i övrigt med befälsrätt som begränsas till underställd personal.

Miljökunskande kan uppdelas i allmänmilitärt, användningsmässigt, taktiskt-tekniskt och underhållstekniskt kunskande med följande betydelse.

Allmänmilitärt kunskande – kunskaper om krigsmaktens organisation och funktioner i krig och fred samt om ledning, planering och bedrivande av verksamheten i krig och fred, utbildning etc.

Användningsmässigt kunskande – kunskaper om de praktiska förhållanden som är väsentliga för materielens utformning.

Taktiskt-tekniskt kunskande – kunskaper om materielens tekniska funktion och prestanda med avseende på de taktiska användningssätten liksom kunskaper om dessa.

Underhållstekniskt kunskande – kunskaper om organisation, arbetsförhållanden, resurser och metoder för materielens underhåll samt om de speciella krav som underhåll och drift i fred och krig ställer på materielen.

Personalkåradministration – till personalkår-

chef (motsv.) förfogande stående administration berörande huvudområdena personaltjänst, fackmässig utbildning samt expeditionsoch förvaltningstjänst.

Förvaltning – teknisk och ekonomisk verksamhet som främst rör anskaffning, förvaring, underhåll, upplåtelse, kassation, överlåtelse och redovisning av egendom samt tillhandahållande och redovisning av andra förmåner och penningmedel.

2. Förkortningar

2.1 Utredningar

BFK	= Utredningen rörande befodringsförfarandet m.m. inom krigsmakten
FKU	= 1964 års försvarskostnadsutredning
KFU 71	= Krigsmaktens förvaltningsutbildningsutredning
MBU	= Marinens befälsutredning
MFU	= Försvarets materieförvaltningsutredning
MTU	= Militära tjänstgöringsåldersutredningen
TFU	= 1964 års tygförvaltningsutredning
TSU	= Tjänsteställningsutredningen
UMA	= Försvarets materielanskaffningsutredning

2.2 Organisationsenheter inom FMV

FMV-A, HA	- Armématerieförvaltningen
FMV-M, HM	- Marinmaterieförvaltningen
FMV-F, HF	- Flygmaterieförvaltningen
FMV-I, HI	- Intendenturmaterieförvaltningen
FMV-B, HB	- Administrativa avdelningen
FMV-FD, FD	- Förrådsavdelningen
FMV-VD, VD	- Verkstadsavdelningen
BP	- Personalbyrån (i FMV-B)

2.3 Skolor, kurser

IntS	Intendenturförvaltningsskolan
TygS	Tygförvaltningsskolan
MintS	Marinintendenturskolan
MHS	Militärhögskolan
MHSAAK	Militärhögskolan, armélinjens allmänna kurs
MHSAATKV	Militärhögskolan, armélinjens allmänna tekniska kurs, vapentekniska grenen
MHSAATKI	Militärhögskolan, armélinjens allmänna tekniska kurs, ingenjörtekniska grenen
MHSATKV	Militärhögskolan, armélinjens högre vapentekniska kurs,
MHSATKI	Militärhögskolan, armélinjens högre ingenjörtekniska kurs
MHSFHK	Militärhögskolan, flyglinjens högre kurs

2.4 Övriga förkortningar

FPE	- försvarets planerings- och ekonomisystem
Ftk	- fälttygkåren
Intk	- försvarets intendenturkår
mingG	- mariningenjör med gymnasieutbildning
mingH	- mariningenjör med högskoleutbildning
OA	- operationsanalys
PAI	- personaladministrativt informationssystem
Tsk	- tekniska stabskåren

Bilaga 7:1. PERSONALKÄRADMINISTRATION I CENTRAL INSTANS FÖR PERSONAL INOM TYG- OCH INTENDENTURFÖRVALTNINGSOMRÅDEN¹

	Intendenturkåre ²	Tekniska stabskåren	Fälttygskåren	Tygtekniska kåren	Mariningenjörskåren	Ur flottans personalkårer	Ur KA off- och uoffkårer	Ur FV personalkårer	Flygingenjörpersonalen
Personalkårch (motsv)	Överste	Generalmajor	Överste	Armövertör	Marindirektör	Kommendör	Överste	C FV	Teknisk direktör
Huvuduppgift	Personalkårchef	CFMV-A	Personalkårchef	CFMV-A:UH	CFMV-M:S	C sekt 3 MS	C sekt 4 MS	C FV	CFMV-F:UH
Administrationsenhet	Kårstab	FMV-A:P	Kårstab	AöD exp.	FMV-M:PU	Persavd sekt 3	Pers- och orgavd MS sekt 4	Persavd FS	FMV-F:PU
Chief för administrationsenheten	Regoff	Överste (10 %)	Regoff	Armédirektör	Marindirektör	Regoff	Regoff	Regoff	Flygdirektör (50 %)
Administrativa resurser för <i>personaltjänst</i>	2 off 2 uoff	1 off (15 %)	1 off 1 uoff	1 adir 1 aing 1 fthv 2 fate	1 regoff 1 uoff 1 ming 1 bass	3	3	3 off 1 uoff	1 ass 1 bitr
Administrativa resurser för <i>utbildning</i>	2 off	1 off (50 %)	1 off	1 aing	1 ming	3	3	2 off 1 uoff	1 fdir 1 fing 2 bing 1 verkm
Administrativa resurser för <i>expeditjons- och förvaltnings-tjänst</i>	1 off 2 uoff 4 bitr	1 bitr (10 %)	2 bitr	1 off 2 bitr	1 uoff 2 bitr	3	3	2 bitr	2 bitr
Total arbetsinsats inom kär-administrationen (manår)	15 ⁴	0,4	6,5 ⁴	10	9	3	3	9	2,5
Total personalstyrka (inkl. personal som förenar tjänst och reservanställda)	1170	60	420	1800	260	125	135	2150	200

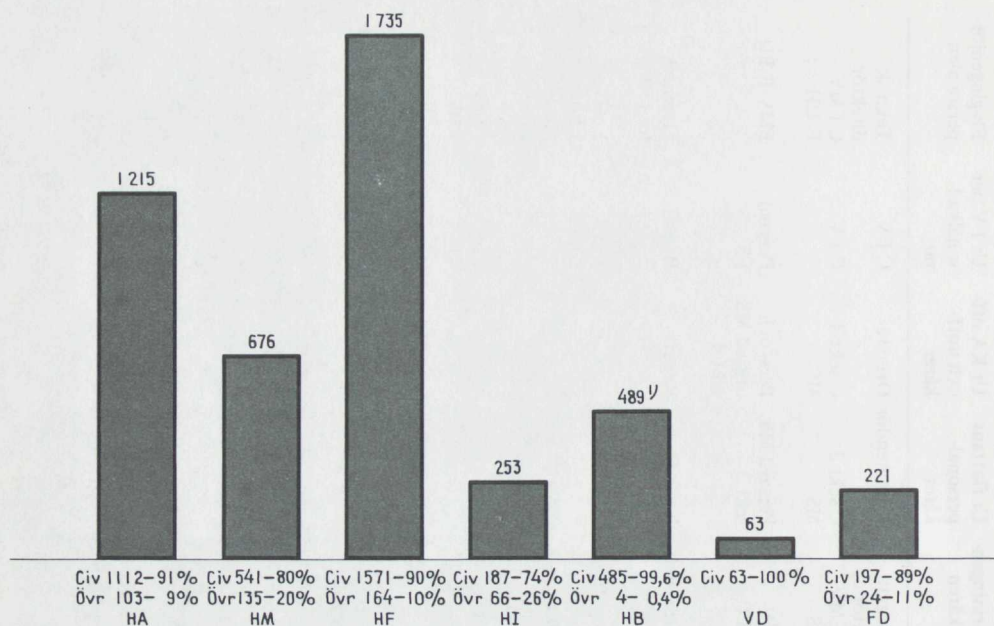
1 I tabellen angivna procentsatser anger den ung. insats som vederbörande tjänsteman lägger på arbetsuppgiften

2 Innefattar Försvarets intendentkår, Intendenturkåren och Marinintendenturkåren

3 Värdena inte möjliga att ange utan särskild detaljutredning

4 Inkl. personalkårchefen

Bilaga 8:1 HUVUDAVDELNINGARNAS SAMT VERKSTADS- OCH FÖRRÅDSAVDELNINGARNAS TJÄNSTER. LÄGET DEN 31 JANUARI 1971.



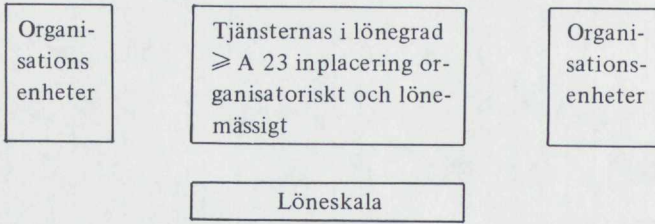
Civ 1112-91% Civ 541-80% Civ 1571-90% Civ 187-74% Civ 485-99,6% Civ 63-100% Civ 197-89%
 Övr 103-9% Övr 135-20% Övr 164-10% Övr 66-26% Övr 4-0,4% - Övr 24-11%

Fördelning av posten "Övr" enligt diagrammet								S:a
Militär	58	62	25	51	2		13	211
Civmil	27	30	38	2			4	101
Alt:	9	31	100	1			4	145
m/c	7	4					4	15
m/cm			4					4
m/cm/c	1	2	3	1				7
cm/c	1	25	93					19
Arvode	9	12	1	12	2		3	39
Summa	103	135	164	66	4	-	24	496

⌋ Exkl datadrift och STK

Teckenförklaring m.m.

1. Tablåerna i bilagorna 8:2 – 8:8 har nedanstående principiella uppbyggnad:



2. Följande beteckningar används i tablåerna:

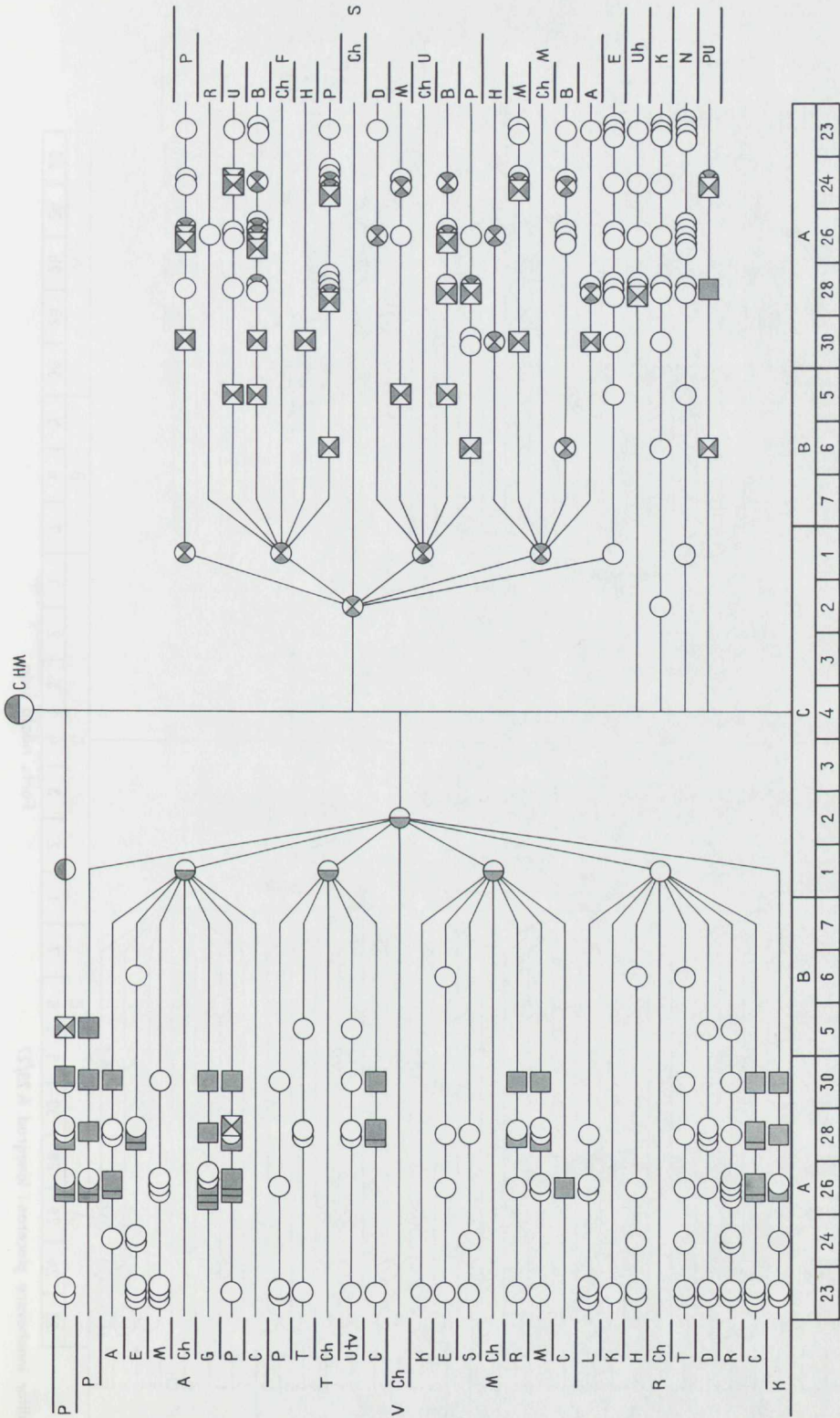
■ militär	tjänst —”— —”—	} dessa tjänster är ”stängda” för civila
⊗ civilmilitär		
⊗ militär/civilmilitär		
◐ militär/civil	—”— —”— —”— —”—	} dessa tjänster är ”öppna” för civila
⊗ civilmilitär/civil		
◐ militär/civilmilitär/civil		
○ civil		

3. Tjänsterna på löneplan A har samlats i fem grupper enligt följande:

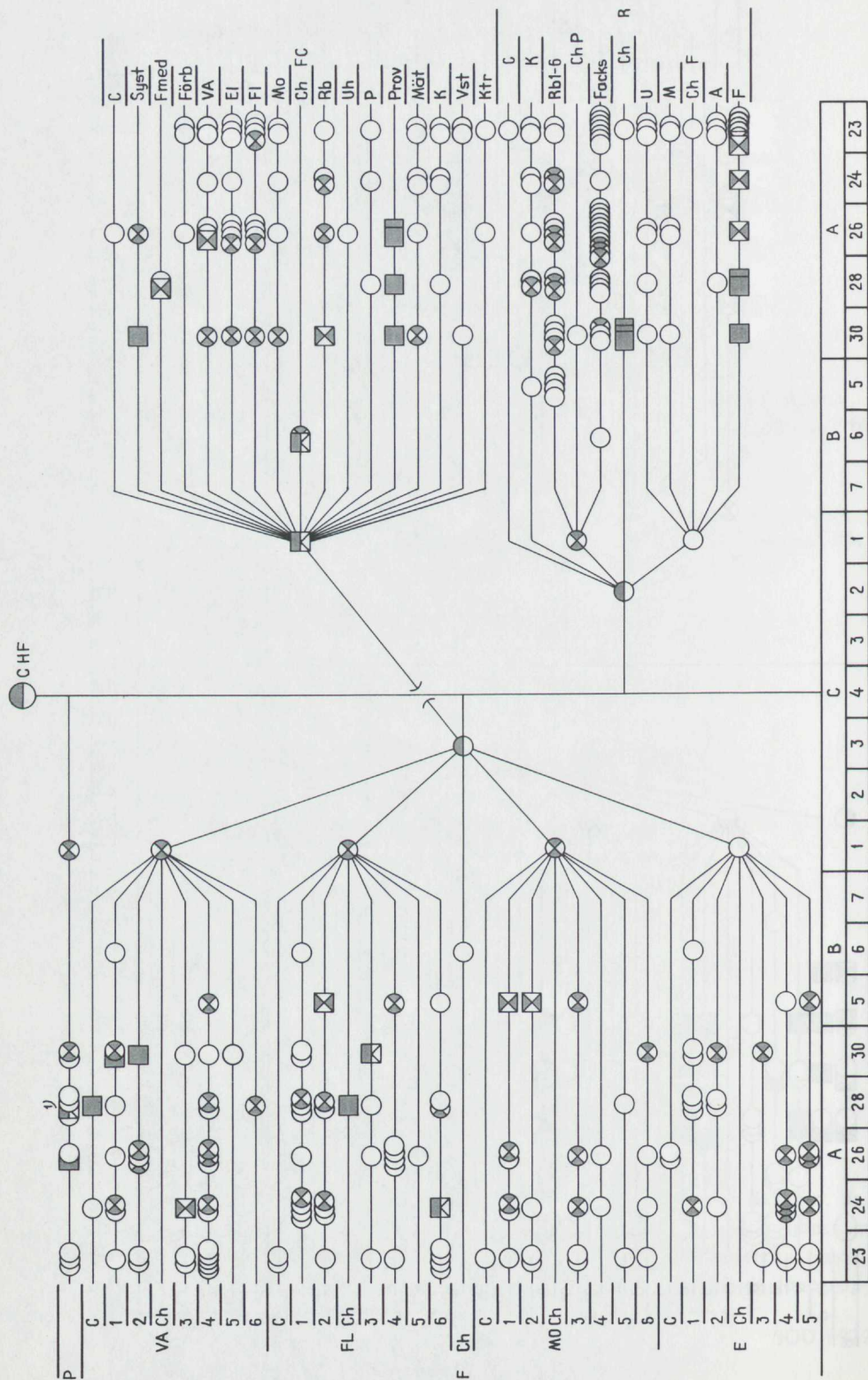
lönegraderna	betecknas i tabellen med
A 30 29 29/27	} A 30
A 28 28/26 27 27/25–23	} A 28
A 26 25 25–23	} A 26
A 24	A 24
A 23	A 23

4. Om tjänster i en organisationsenhet tillhör skilda kategorier men har lika lön, är de upptagna i ordning militär, civilmilitär, civil tjänst. Militär eller civilmilitär tjänst med alternativ löneställning innefattande även en lägre lönegrad än de övriga tjänsterna, redovisas dock efter civil tjänst i den högre lönegraden. Inom i punkt 3 omnämnda lönegrupper redovisas tjänst i högre lönegrad före tjänst i lägre.

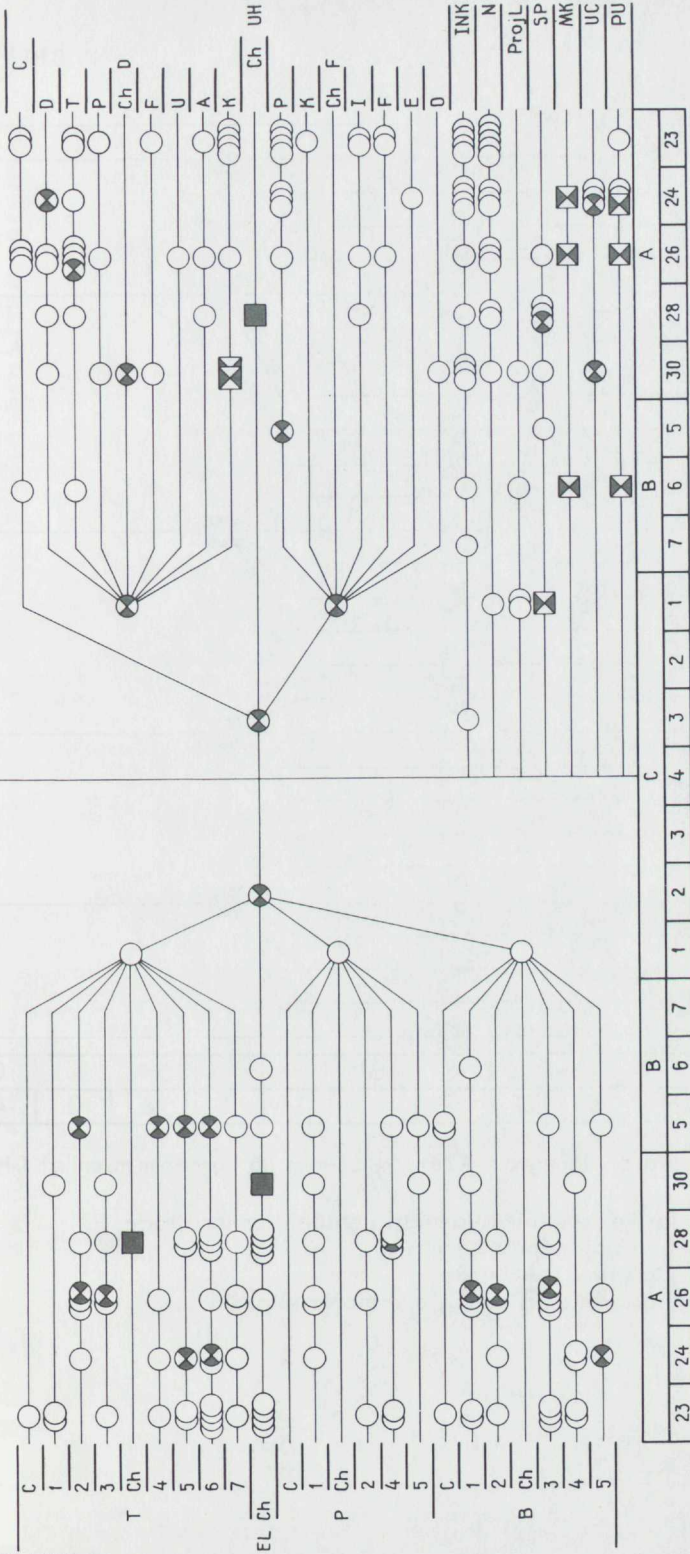
Bilaga 8:3 ORGANISATIONS-, KATEGORI- OCH LÖNESTRUKTUR VID FMV-M
(Teckenförklaring m.m. i bilaga 8:2)



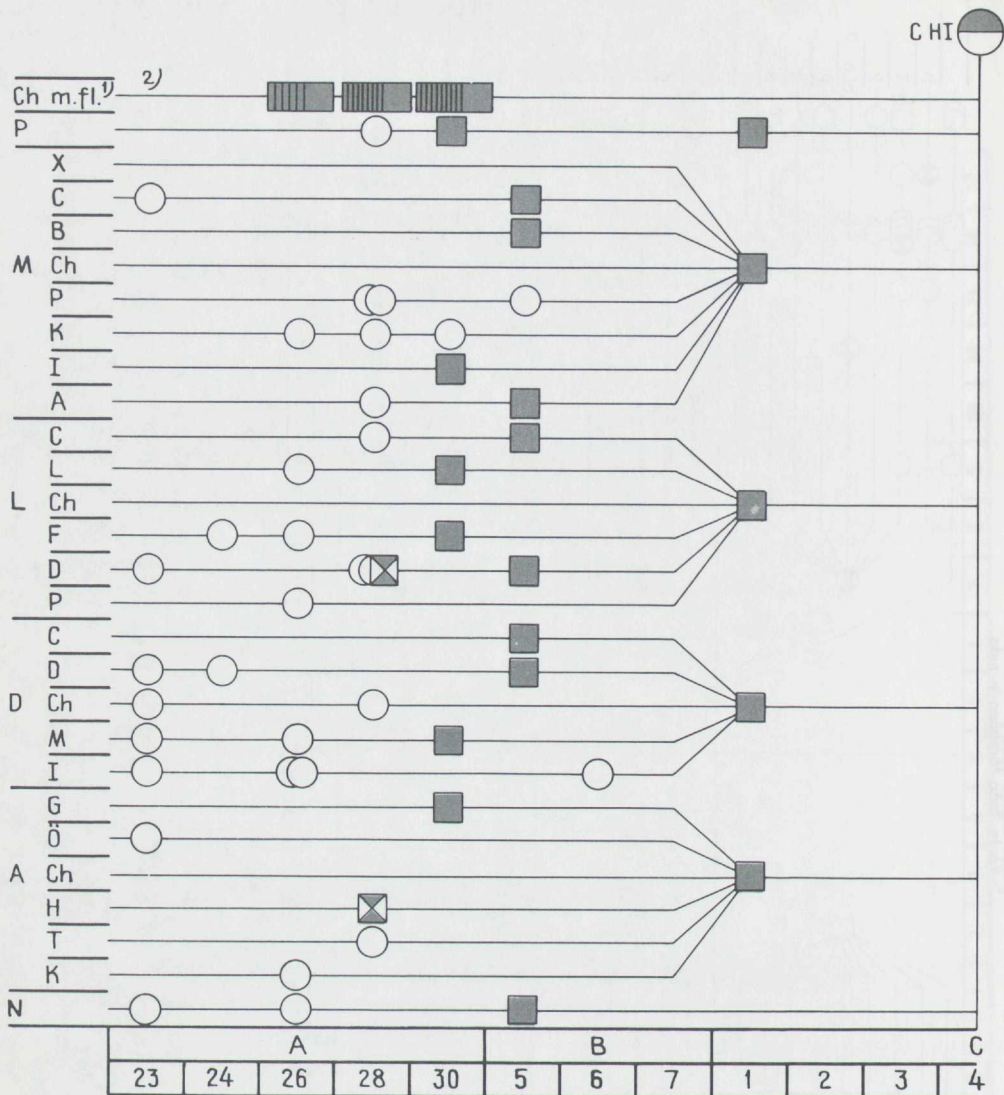
Bilaga 8:4 ORGANISATIONS-, KATEGORI- OCH LÖNESTRUKTUR VID FMV-F
(Teckenförklaring m.m. i bilaga 8:2)



Fort. från föregående sida



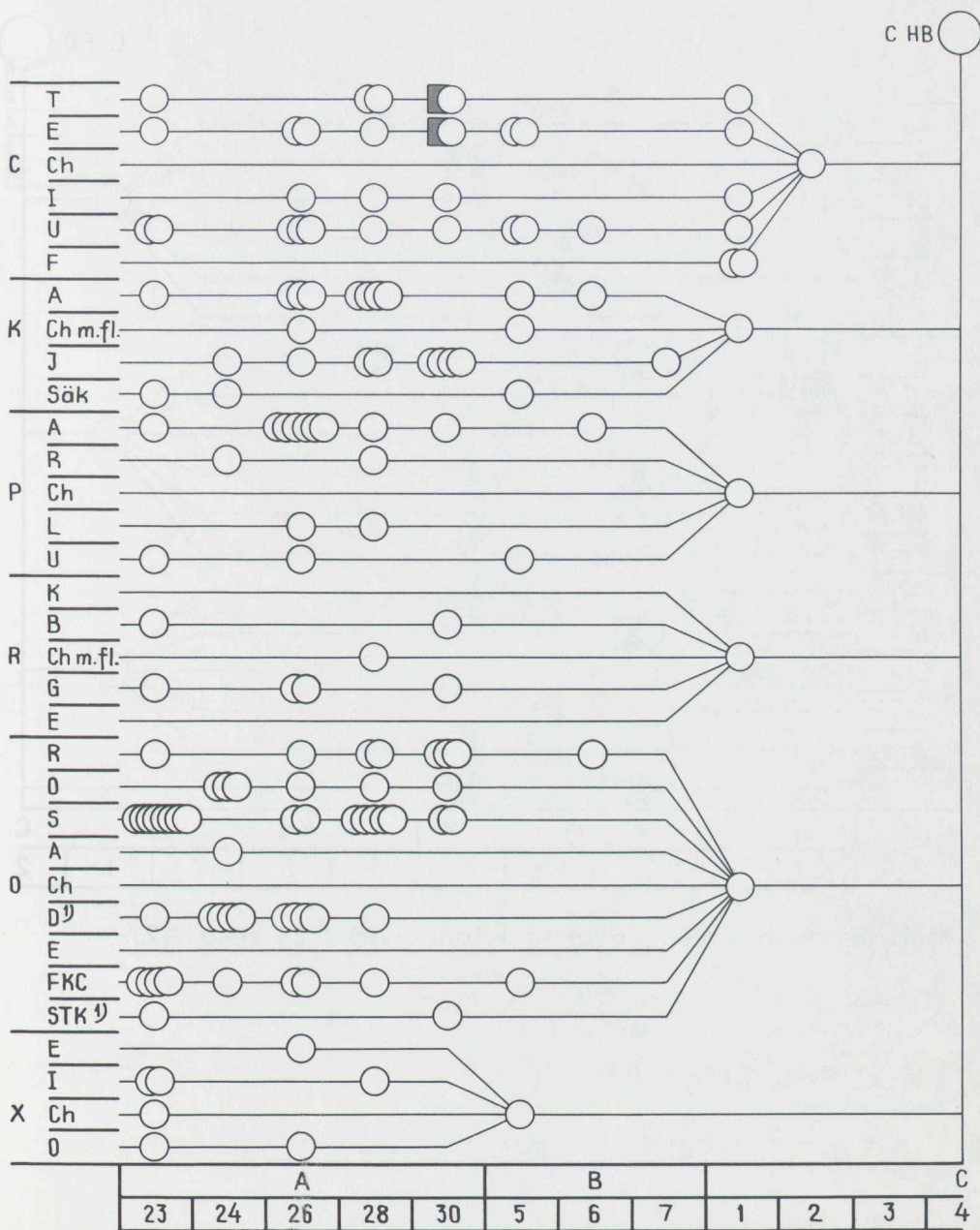
Bilaga 8:5 ORGANISATIONS-, KATEGORI- OCH LÖNESTRUKTUR VID FMV-I
(Teckenförklaring m.m. i bilaga 8:2)



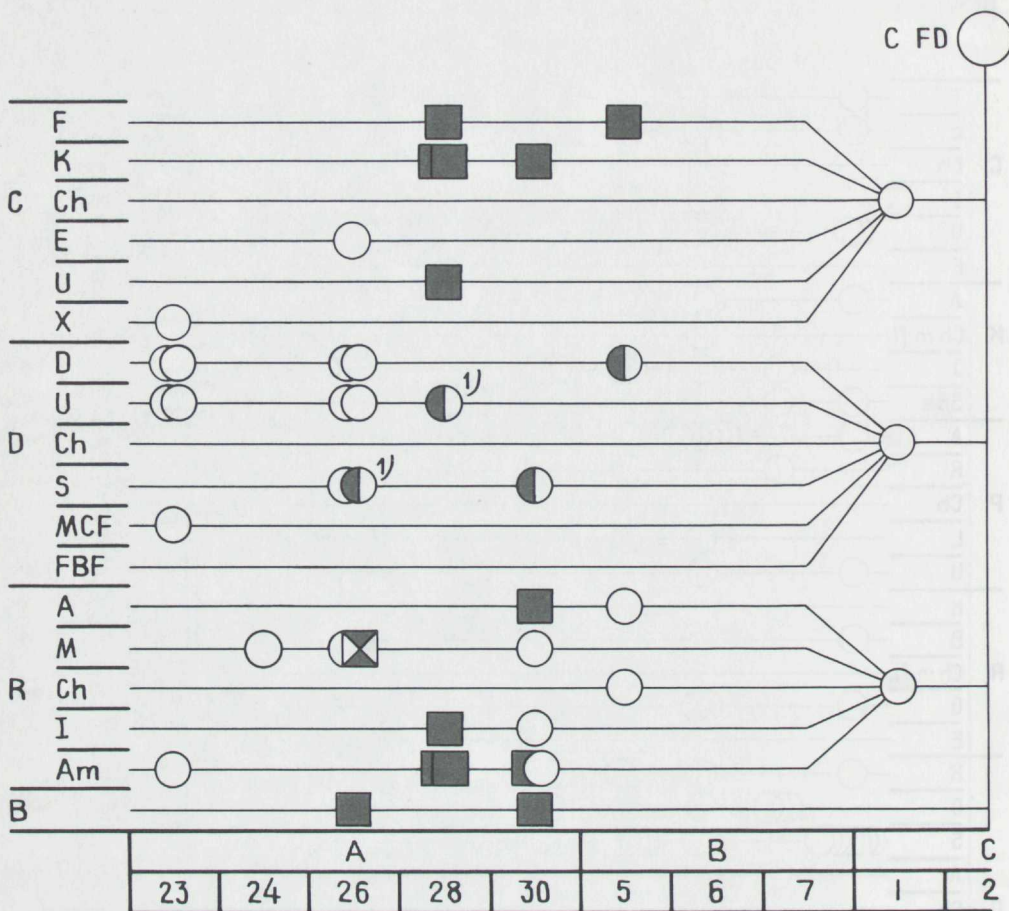
1) Dessa tjänster för officerare i lönegrad A28-23 placeras på byråer m.m. enligt CHI bestämmande

2) Fyra st A23 därutöver för kapten hålls vakanta i stället för inrättade
 1 för officer i A26 vid allmänna byrån
 1 för civil i A30 vid allmänna byrån
 2 för civil i A23 vid allmänna byrån och materielbyrån

Bilaga 8:6 ORGANISATIONS-, KATEGORI- OCH LÖNESTRUKTUR VID FMV-B
(Teckenförklaring m.m. i bilaga 8:2)

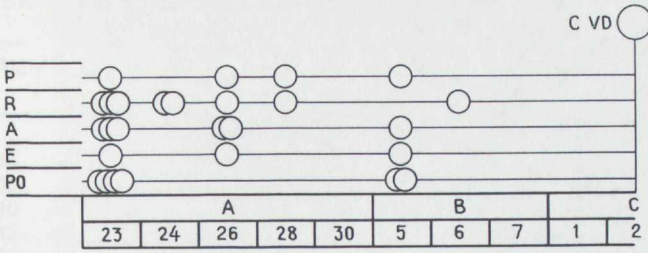


Bilaga 8:7 ORGANISATIONS-, KATEGORI- OCH LÖNESTRUKTUR VID FMV-FD
 (Teckenförklaring m.m. i bilaga 8:2)



½ Militär innehavare placeras i lönegrad A 29 resp. A 27

Bilaga 8:8 ORGANISATIONS-, KATEGORI- OCH LÖNESTRUKTUR VID FMV-VD
 (Teckenförklaring m.m. i bilaga 8:2)



1. Fördelning efter kategorikombination och huvudavdelning

Kategorikombination	Utnyttjande														Summa		
	HA		HM		HF		HI		FD		Vakant						
	m	c	m	c	m	c	m	c	m	cm	c	HA	HM	HI		FD	
Militär/civilmilitär	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
Militär/civil	7	-	4	-	-	-	-	-	3	1	-	-	-	-	-	-	15
Militär/civilmilitär/civil	1	-	2	-	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	7
Civilmilitär/civil	-	1	-	9	12	-	18	61	-	-	-	-	4	14	-	-	119
Summa	8	1	6	9	12	6	19	61	1	-	-	3	1	4	14	-	145

2. Fördelning efter kategorikombination och utnyttjande-kategori

Kategorikombination	Utnyttjande			Summa
	m	cm	c	
Militär/civilmilitär	4	-	-	4
Militär/civil	14	-	1	15
Militär/civilmilitär/civil	6	1	-	7
Civilmilitär/civil	-	27	74	119
Summa	24	28	75	145

Bilaga 8:10 ÅLDERSFÖRDELNING FÖR INNEHAVARE AV MILITÄRA, CIVILA OCH ALTERNATIVA TJÄNSTER DEN 28 FEBRUARI 1971. (INNEFATTAR ÄVEN VIKARIER VID BARNSBÖRD, LÅNGTIDSSJUKDOM ETC.).

Ålder år 1971	Militär aktiv	arvode	Civilmilitär	Civil	Summa
- 29	3		11	658	672
30 - 34	7		10	257	274
35 - 39	19		7	244	270
40 - 44	17		18	323	358
45 - 49	28		18	517	563
50 - 54	62	5	24	767	858
55 - 59	36	8	19	564	627
60 -	7	8	9	472	496
Summa	179	21	116	3802	4118

Bilaga 9:1 UNDERVISNINGSTID FÖR UTBILDNING TILL INTENDENTUROFFICER
SAMT FÖRVALTARE I INTENDENTURFÖRRÄDSTJÄNST

Bakgrundsbildning

Officerare: Genomgången MHS allmänna kurs samt viss förberedande utbildning före intendenturofficerskurs vid IntS.

Underofficerare: Avlagd underofficersexamen samt viss förberedande utbildning enligt för respektive försvarsgren gällande bestämmelser före intendenturförrädsförvaltarekurs vid IntS.

Utbildning (Ämne, övningsgren)	Intoffkurs		s:a tid	Förvaltarekurs tim, dagar (d)
	tid, dagar (d)/skede			
	1	2		
Strategi	60	—	60	—
Stats- och förvaltningskunskap	51	43	94	84
Övrig förvaltningskunskap	287	228	515	233 + 2d
Intendenturtjänsten i krig med fältövningar och stabsövningar	148 + 12d	162 + 21d	310 + 31d	86 + 7d
Ekonomi	54	180	234	—
Rättskunskap	—	65	65	—
Förrådstjänst	—	—	—	60
Arbetsledning	—	—	—	69
Övrig utbildning inkl reservtid	206 + 82d	304 + 104d	510 + 186d	178 + 48d
Summa timmar + dagar	806 + 94d	982 + 125d	1788 + 217d	710 + 57d

Bilaga 9:2 UNDERVISNINGSTID FÖR VISSA KURSER VID UTBILDNING TILL TEKNISK STABSOFFICER, TYGOFFICER OCH ARMÉINGENJÖR (TIM)

Kurs-utbildning	Teknisk stabsofficer	Tygofficer	Arméingenjör
<i>Artilleri- och ingenjööfficersskolan</i>	1118		
Allmän tekn. utb.	133		
Materielinriktad tekn. utb.	322		
Militär miljöutb.	600		
Övrig utb.	63		
<i>Armelinjens allmänna tekniska kurser vid MHS</i>	714 ¹		
Allmän tekn. utb.	314		
Militär miljöutb.	229		
Övrig utb.	171		
<i>Armelinjens högre tekniska kurser vid MHS</i>	2149 ²		
Allmän tekn. utb.	543		
Materielinriktad tekn. utb.	560		
Militär miljöutb.	514		
Övrig utb.	532		
<i>Tygofficerskurs</i>		2126	
Militär miljöutb.		534	
Mobplanläggning		60	
Förvaltningstjänst (allmän förvaltning, mtrl- o. medelsförvaltning, stabs- och exp.tjänst m m, tygmtrl- o. amtjänst)		746	
Ekonomi		182	
Personaladministration		90	
Övrig utb.		514	
<i>Armeing, plutonchefs- och kadettskola</i>			2800
Truppföring och trupputb.			623
Militär miljöutb.			397
Materielinriktad tekn. utb.			950
Övrig utb.			830

¹ Avser AATKV; AATKI 696 tim

² Avser ATKV; ATKI 1953 tim

Bilaga 9:3 UNDERVISNINGSTID FÖR VISS TEKNISK PERSONAL, MARINEN (TIM.)

Utbildning	Teknisk officer	Marining (H)	Civiling (skepps-b.)	Marining (G)	Tekn underof-ficer
<i>Grundl. mil. utbildning</i>					
teknisk utb.				540	140
övrig utb.				759	280
<i>Gymnasial utb.</i>					
Uoff-skola					
teknisk utb.					2734
övrig utb.					1326
Tekniskt gymn.					
teknisk utb.				2960	
övrig utb.				1260	
Förvaltareutb.					
teknisk utb.					170
övrig utb.					487
<i>Postgymnasial utb.</i>					
Kadettskola m.m.					
teknisk utb.	710	941	—		
övrig utb.	1772	662	—		
Vapenoff. skola					
teknisk utb.	332	—	—		
övrig utb.	642	—	—		
MHS, allm. o. tekn. kurs					
teknisk utb.	1002	—	—		
övrig utb.	1061	—	—		
Teknisk högskola					
teknisk utb.	—	3738	3738		
övrig utb.	—	172	172		

Bilaga 9:4 SAMMANSTÄLLNING AV UNDERVISNINGSTID FÖR VISS TEKNISK PERSONAL, FLYGVAPNET

Utbildning	Teknisk utbildning av flygoff (flygutb.)		Flyging (flygutb.)	Civiling (flygtekn.)	Civiling (elektrotekn.)
	- 1970/71	1971/72 -			
<i>Postgymnasial utbildning</i>					
Militär grundutbildning					
teknisk utb.	563	563	460		
övrig utb.	2321	2321	989		
MHS, allm. kurs					
teknisk utb.	100	100			
övrig utb.	515	515			
MHS, tekn. kurs ¹					
teknisk utb.	765				
övrig utb.	1402				
MHS, flyglinjens högre kurs ²					
teknisk utb.		395			
övrig utb.		2001			
Teknisk högskola					
teknisk utb.			3342	3342	2951
övrig utb.			196	196	190

¹ Enligt kursplan för FTK 69-71

² Enligt MHS skr. 210 1971.02.23

Bilaga 9:5 GENOMGÅNGEN UTBILDNING, HUVUDAVDELNINGSVIS, FÖR MILITÄR PERSONAL, LÄGET DEN 1 OKTOBER 1969

(Innehavare av militära tjänster på aktiv stat, av arvodestjänster för pensionerad militär personal och av alternativtjänster med f n militär innehavare).

Utbildning	Antal/huvudavdelning					Summa
	HA	HM	HF	HI	HB	
Officersutbildning	85	41	27	53	3	209
Underofficersutbildning	14	18	2	4	—	38
Teknisk högskola	10 ¹	9 ¹	—	—	—	19
Annan akademisk utbildning	—	—	—	—	—	—
Övrig utbildning	19	9	5	40	—	73
Summa	128	77	34	97	3	339

¹ Kompletteringskurser vid teknisk högskola.

Bilaga 9:6 GENOMGÅNGEN UTBILDNING, HUVUDAVDELNINGSVIS, FÖR CIVILMILITÄR PERSONAL, LÄGET DEN 1 OKTOBER 1969

(Innehavare av rent civilmilitära tjänster och av alternativtjänster med f.n.civilmilitär innehavare).

Utbildning	Antal/huvudavdelning					Summa
	HA	HM	HF	HI	HB	
Teknisk högskola	4	32	33	—	—	69
Annan akademisk utbildning	—	—	—	2	—	2
Tekniskt gymnasium	8	4	7	—	—	19
Lägre civil teknisk utbildning	16	—	4	—	—	20
Endast militär teknisk utbildning	—	—	—	—	—	—
Annan militär utbildning	18	—	13	—	—	31
Övrig utbildning	—	—	7	—	—	7
Summa	46	36	64	2	—	148

Bilaga 9:7 GENOMGÅNGEN UTBILDNING, HUVUDAVDELNINGSVIS FÖR CIVIL PERSONAL, LÄGET DEN 1 OKTOBER 1969

(Innehavare av rent civila tjänster och av alternativtjänster med f.n. militär innehavare).

Utbildning	Antal/huvudavdelning					Summa
	HA	HM	HF	HI	HB	
Officersutbildning	16	15	3	6	18	58
Underofficersutbildning	51	60	15	15	7	148
Underbefälsutbildning	55	26	45	5	16	147
Annan militär teknisk utbildning ¹	79	4	137	—	7	227
Teknisk högskola	34	32	86	4	6	162
Annan akademisk utbildning	16	6	14	5	33	74
Tekniskt gymnasium	43	87	153	2	9	294
Annat gymnasium	16	12	23	5	12	68
Lägre teknisk utbildning	443	166	561	35	36	1241
Annan utbildning	381	195	534	124	275	1509
Summa	1134	603	1571	201	419	3928

¹ Kurser av skilda slag, t ex signaltjänstkurs, kurser i radio- och radarteknik, stridsfordonskurser, kurser i motorteknik (mark och flyg), helikoptertjänst, eldledning, spräng- och mintjänst, krutlära, vapenslagskurser (pjästeknik, pv, grk, ksp, robot, torped, min), kurser i bombröjning och röjdykning, underrättelsekurs, skyddsingenjörskurs, kurs i snöröjning.

Kort sammanfattning av MPI B-rapport nr 33, oktober 1969.

1. Bakgrund till förundersökningen

För att nå fram till en bedömning av kvalifikationskraven på befattningar inom FMV fordras att man utför någon form av arbetsanalys. Informationen härför kan hämtas genom intervjuer, frågeformulär, observationer eller genom studier av relevanta föreskrifter, rapporter o.d. Oftast kombinerar man två eller flera av dessa informationskällor.

Oberoende av vilket tillvägagångssätt som används, kommer man inte i något fall ifrån den dubjektiva faktorn i bedömningarna. Denna kan komma in både vid insamlandet och vid tolkningen av informationen.

Undersökningar har visat (ex. Messic & Ross 1962) att de bedömningar man gör är beroende av bedömarens egen sociala status. Överfört på FMV skulle det innebära att bedömningar av befattningar inom FMV är beroende av den status bedömarens egen befattning har.

Man kan förvänta systematiska skillnader mellan olika bedömares sätt att beskriva funktioner inom verket. Man kan t.ex. anta att en civil och en militär befattningshavare skiljer sig åt vid beskrivandet av en civil befattning. Likaså kan befattningshavaren

själv och hans chef antas beskriva befattningen olika.

Detta innebär, att om man vill beskriva och kravsätta befattningar inom verket måste man känna till de systematiska differenser i bedömningarna, som kännetecknar olika typer av bedömare.

2. Målsättning

Som förstudie till en totalundersökning gjordes en förundersökning som innehöll följande aktiviteter:

- kartlägg systematiska differenser mellan olika bedömare, varvid den typ av bakgrundsdata som kan tänkas ha betydelse är
- bedömarens kategoritillhörighet,
- bedömarens lönenivå (löneskikt),
- bedömarens befattningsnivå (chef, underordnad osv.),
- bedömarens huvudavdelningstillhörighet (förvaltning),
- testa erhallen informationsmängd vid olika frågeställningar,
- testa informationens relevans för en vidare kartläggning av verket,
- kartlägg var den mest relevanta informationen finns.

Då en av huvudfrågorna för utredningen var befattningshavarnas kategoritillhörighet, var det dessutom av intresse att jämföra

befattningarna utifrån befattningshavarnas kategoritillhörighet.

3. Teoretisk modell

På grund av behovet av flexibilitet i undersökningen ansågs intervjuförfarande vara den bästa metoden för informationsinsamlandet. Det medförde dock att antalet bedömningar måste maximeras. Den insamlade informationen riskerade annars att bli för otymplig för att kunna bearbetas.

En teoretisk modell byggdes upp, där det skulle finnas tillräckligt antal bedömningar och befattningar för att ge underlag för statistisk bearbetning för varje enskild bakgrundsfaktor.

Fyra bedömare användes för beskrivning av en befattning, nämligen befattningshavaren själv samt en överordnad, en sidoordnad och en underordnad befattningshavare.

Avgörande för valet av befattningar som skulle analyseras var lönenivå, kategori- och huvudavdelningstillhörighet. Antalet bedömda befattningar skulle därmed bli 36 (3 kategorier ggr 3 lönenivåer ggr 4 huvudavdelningar).

4. Undersökningens genomförande

Intervjuerna utfördes av fyra psykologer från MPI. Samma intervjuare gjorde alla intervjuer som rörde samma befattning samt alla intervjuer som rörde motsvarande befattningar vid övriga förvaltningar.

Som underlag för intervjuerna användes ett välstrukturerat frågeformulär med både bundna och öppna svarsalternativ. Samtliga frågor skulle ställas till varje intervjuad. Följdfrågor fick ställas av intervjuaren som antecknade svaren i ett formulär.

Antalet befattningshavare som intervjuades blev 37 och antal intervjuer 125.

6. Sammanfattning av resultatet

Målsättningen i undersökningen har endast i

vissa avseenden uppnåtts. Personalsammansättningen vid verket har påverkat valet av bedömare. Detta har medfört att bakgrundsfaktorerna inte kunnat hållas under kontroll i den utsträckning som hade varit önskvärt.

Skillnader i bedömningar kan härledes till bedömarens kategoritillhörighet, lönenivå, ställning till befattningshavaren samt huvudavdelningstillhörighet. Många skillnader är emellertid av det slaget att de måste betraktas som skillnader beroende på direkta olikheter hos befattningarna.

I undersökningens målsättning ingick – förutom att kartlägga differenser mellan bedömare – att testa erhållen informationsmängd, att testa informationens relevans för en vidare kartläggning och att kartlägga var den mest relevanta informationen fanns.

Mängden information var totalt störst hos befattningshavarna. Likaså var den större hos höglönlade än hos låglönlade. Om man däremot ser på den för frågeställningen relevanta informationen fanns det ingen skillnad mellan bedömare. Den för frågeställningen relevanta informationen var överhuvudtaget mindre än vid utfrågning genom enkätmetoden.

Detta har tolkats så, att man inför intervjuaren inte endast gav sådana svar som man var helt säker på, utan även höll sig till svar av typen "socialt önskvärda". Vid enkätmetoden känner sig bedömare mer anonym och svarar då lättare.

De frågor som ställdes avsåg i hög grad att få fram eventuella skillnader mellan bedömare än att ge en total beskrivning av och kraven på befattningen. De frågor som för personalkategoriutredningen var av intresse att få svar på gällde: Hur får man reda på behovet av en viss kategoritillhörighet till en viss befattning?

Som tidigare nämnts har dessa frågor inte gett tillfredsställande svar. Vad som framgått är att civila anser att de civila de bedömt bör vara civila och militärer anser att de militärer de bedömt bör vara militärer. Vad vi däremot inte fått tillräcklig kännedom om är, hur de civila befattningshavarna uppfattas av militärer och hur de militära av civila. Vi vet

alltså inte de angivna svarens relevans. Om frågor av den här typen på nytt kommer att ställas, betyder det att vi får samma typ av svar.

Endast två frågor var av det slaget att någon information inte gick att ta ut eller bearbeta.

Ingen av bedömarna tycks markant skilja sig från de andra genom att ha mer eller bättre information att komma med. En sammanställning av all information kring bedömarna tyder dock på att man som helhet får mest och bäst information om man vänder sig till befattningshavaren själv. Den som mest avviker är sidordnanden. Han skiljer sig i det avseendet att han oftast visar brist på information. Både över- och underordnade kan i vissa typer av frågor ha värdefull information att komma med.

Den information man får om befattningshavarna tyder på att de olika kategorierna inte sysslar med samma slags arbetsuppgifter. En skillnad är t.ex. kontaktuppgifter. Om skillnaderna i arbetsuppgifter är betingade av befattningshavarnas bakgrund eller har en annan grund, har inte undersökningen kunnat ge svar på. Den ställer endast frågan: Har man ett visst arbete och söker personal därför eller har man en viss personal, som själv utformar sina arbetsuppgifter? Enligt svaren på frågan om möjligheterna att påverka sina uppgifter anser man att militära och civilmilitära befattningshavare kan påverka sina arbetsuppgifter mer än civila.

Valet av personal skulle också kunna förklaras utifrån den sammanställning som gjordes av lönen relaterad till utbildning. Om denna speglar förhållandena inom FMV skulle det innebära, att militär personal med en viss utbildningsnivå är billigare att anställa än motsvarande civila personal.

Föreliggande undersökning var inte avsedd att ge något svar på sammansättningen av FMV personal utan endast visa vilka typer av problem man måste ta hänsyn till vid en totalundersökning. Undersökningen har visat att hänsyn måste tas till den utfrågades bakgrund för att värdera den information som erhålls. Bedömareffekten är stor. Vid

fortsatt undersökning måste denna hållas under kontroll för att så objektiv information som möjligt skall erhållas.

Att underlåta att fråga en viss kategori människor skulle kunna innebära att väsentlig information uteblir. Att å andra sidan okritiskt acceptera all information innebär misstolkning.

I kap. 12 har utredningen föreslagit en personalsammansättning vid materielverket bestående av civil, militär och civilmilitär personal. Huvuddelen av personalen skall vara civil. Militär och civilmilitär personal skall utnyttjas för arbetsuppgifter, vilka kräver det speciella kunnande som dessa båda personalkategorier representerar.

En undersökning har gjorts av var dessa uppgifter förekommer i dagens organisation. Bl.a. på grundval av resultatet av undersökningen har i kap. 13 beräknats det totala behovet av personalkårbundna tjänster i verket med en preliminär fördelning av dessa på huvudenheterna. I bilagor till samma kapitel har angetts ett exempel på de ifrågavarande tjänsternas fördelning på avdelningar m.m. i dagens organisation.

I prop. 1971:124 har framlagts förslag om organisation i stort av materielverket. Den föreslagna organisationen utmärks bl.a. av att tre särskilda huvudavdelningar för armé-, marin- och flygmateriel skall anskaffa de skilda men var för sig likartade typer av materielsystem som behövs för armén, marinen och flygvapnet. Huvudavdelningen för armémateriel skall även anskaffa intendenturmateriel. Till var och en av dessa huvudavdelningar knyts enheter för underhåll, inköp och kontroll. I en särskild huvudavdelning samlas uppgifter för förplägnad, förråd, verkstad och biluttagning. Härtill kommer en enhet för central planering och kansliuppgif-

ter samt en huvudavdelning för administration.

Genom denna uppgifts- och organisationsindelning i stort har bl.a. eftersträvat att – så långt möjligt – likartad materiel skall anskaffas endast av en enhet i verket. Av indelningen framgår i grova drag var de arbetsuppgifter kommer att finnas vilka för sitt rätta fullgörande kräver militär eller civilmilitär sakkunskap och sålunda var i organisationen den personalkårbundna personalen främst kommer att behövas. Organisationsstrukturen torde komma att bestå för översködlig tid och utgöra en fast grund för verkets personalsammansättning och inriktning av personalplaneringen.

Den nya organisationen är i många avseenden likartad dagens organisation. Betydande skiljaktigheter finns, men de påverkar inte nämnvärt de bedömningar av behovet av personalkårbundna tjänster som utredningen gjort med utgångspunkt i gällande organisation. Det i kap. 13 beräknade totalbehovet militära och civilmilitära tjänster har bedömts bli oförändrat i ett utgångsläge för den nya organisationen.

Som en följd av att denna organisation fastställts i sina huvuddrag kommer inom flera verksamhetsgrenar och inom olika delar av verket fortsatta organisationsundersökningar att bedrivas genom verkets försorg. Även eljest kommer rationaliseringsarbete att pågå, och en fortlöpande anpassning av

olika organisationsenheters uppgifter till utvecklingen i tekniska och andra hänseenden måste även ske. Resurser kommer därför att behöva omfördelas mellan olika enheter med konsekvenser för både den civila, militära och civilmilitära personalens utnyttjande.

Den fasta organisationsstrukturen är grunden för stabilitet även i personellt hänseende. En viss fasthet reellt och formellt även långt ner i verkets underenheter har väsentliga personalpolitiska fördelar och underlättar i hög grad bedömningar av rekryteringsbehov och befodringsmöjligheter m.m. Denna även av personalredovisningsskäl önskvärda stadga i organisationen måste emellertid – inte minst i personalens eget intresse – kombineras med en flexibilitet, som medger organisatorisk följsamhet till ändrade arbetsuppgifter och metoder m.m. De av utredningen förutsatta ökade möjligheterna till utbildning i tjänsten bl.a. av den civila personalen, omfattande även taktiska, operativa och militärtekniska förhållanden, är ytterligare skäl för en flexibel organisation och personalsammansättning.

Verket bör sålunda inom ramen för den av Kungl. Maj:t fastställda organisationen äga största möjliga frihet att självt bestämma indelningen på underenheter och tjänsternas fördelning och placering på dessa med tillämpning av de av utredningen föreslagna principerna för tjänsternas utnyttjande. Tjänsterna bör därför ställas till verkets förfogande och formellt inte bindas till vissa enheter eller produktionsgrenar.

Mot den här ovan tecknade bakgrunden har utredningen studerat hur de föreslagna principerna kan komma att tillämpas i praktiken. Vid denna studie har bl.a. förutsatts att

- alla för materielverket avsedda tjänster skall finnas inrättade vid verket samt att beträffande tjänster på löneplanerna A och B beslut om deras placering och om anställning fattas av verket, i förekommande fall efter hörande av berörd personalkårchef,
- ovan antydd ökad och breddad vidareut-

bildning av civil personal har pågått ett antal år.

Studien utgår alltså från att den nya organisationen har i huvudsak genomförts.

Studien har begränsats till att allmänt söka belysa åtgärder vid omplacering av tjänster m.m. och i samband därmed vissa frågor rörande den civila personalens karriärmöjligheter. Studien har i huvudsak endast omfattat tjänster inom områdena för anskaffning och underhåll av teknisk materiel.

På följande sidor redovisas i tabellform de resultat av studien som torde tilldra sig störst intresse i förevarande sammanhang. Även om studien begränsats på sätt nyss nämnts och de i tabellen angivna antalet ”händelser” också har måst begränsas, torde resultatet visa att materielverket – under de ovan angivna förutsättningarna – äger reella och formella möjligheter att med beaktande av olika personalkategoriernas berättigade intressen disponera tillgängliga tjänster på lämpligt sätt. Detta gäller inte blott då den nya organisationen har i huvudsak genomförts, vilket såsom ovan sagts varit en av utgångspunkterna för studien, utan även då under tiden för genomförandet behov uppkommer av att omdisponera personalresurser.

I tabellen har på enstaka punkter det administrativa förfarandet inom verket berörts men eljest lämnats å sido såsom en intern angelägenhet för verket att utforma. Utredningen vill emellertid framhålla att en nödvändig förutsättning för att utredningens förslag till principer för personalens utnyttjande skall kunna tillämpas på ett riktigt sätt är att personalärendena bereds och sammanhålls av personalbyrån i erforderlig samverkan – förutom med alla berörda inom verket – med bl.a. personalkårchefer och personalorganisationer.

Pos	Händelse	Inverkan (bedömning)	Åtgärd	Anm.
I	PERSONALKÅRBUNDNA TJÄNSTER			
I	<i>Arbetsuppgifterna ändras</i>			
1.1	Nya uppgifter tillkommer vid viss enhet (a).	Enheten behöver förstärkas med miljökunnig befattningshavare		
1.1.1		varaktigt		<p>1. Prioritering; behovet av miljökunskaper vid a antas här i exemplet vara större än vid viss annan enhet (b)</p> <p>2. Tjänst flyttas från b till a.</p> <p>3. Vid enheten b kan behöva vidtas arbetsomläggningar m.m. som ev. kan beröra även andra enheter och såväl personalkårbundna som civila tjänster; den från b flyttade tjänsten kan ersättas av annan personalkårbunden militär resp. civilmilitär tjänst eller eventuellt — beroende på tjänstens krav efter arbetsomläggningar — av civil tjänst (se vidare 1.2 och 1.3).</p> <p>= de ovan nämnda, dock att befattningshavare beordras (korttidsförordnanden) fullgöra uppgifter på annan plats än den där de normalt är placerade utan att tjänsterna omflyttas i organisationen.</p>
1.1.2		tillfälligt		

1.2 Tjänst för officer med vapenteknisk utbildning har tagits i anspråk för uppgifter på annan förutvarande plats; på den sen (b) måste annan tjänst tillkomma (b är här enhet inom anskaffningsfunktionen)

1.2.1 Kraven vid b på kombinerat militärt och militärtekniskt kunnande kvarstår; kravet på tekniskt kunnande överväger

1.2.1.1

Huvudavdelningen för armémateriel

Alternativt

1. Militär tjänst flyttas till b
2. Civil tjänst flyttas till b, om tillräckligt kunnig bl.a. vapentekniskt utbildad, civil befattningshavare finns att tillgå

Ett tredje alternativ – att civilmilitär tjänst inom huvudavdelningen för armémateriel flyttas till b – har inte medtagits, enär civilmilitära tjänster på tillräckligt hög nivå inte utnyttjas i egentlig anskaffningsverksamhet inom denna enhet.

Huvudavdelningarna för marin- och flygmateriel

Till skillnad från fallet vid huvudavdelningen för armémateriel synes det realistiskt räkna med att – utöver militär tjänst – inte blott civil utan även civilmilitär tjänst kan bli aktuell att flytta till b. Vid huvudavdelningen för flygmateriel måste särskilt beaktas huruvida för uppgifternas fullgörande flygutbildning, eventuellt även flygtjänstgöring är önskvärd.

1.2.2

Kraven vid b på militärt kunnande har nedgått genom arbetsomläggning eller eljest men utan att upphöra (t.ex. har inom huvudavdelningen för flygmateriel krav på flygtjänst ansetts kunna släppas).

Huvudavdelningen för armémateriel

Civil tjänst flyttas till b, om tillräckligt kunnig, bl.a. vapentekniskt utbildad, civil befattningshavare finns att tillgå.

Huvudavdelningarna för marin- och flygmateriel

Civilmilitär eller civil tjänst flyttas till b, om vapentekniskt utbildad civilmilitär befattningshavare resp. tillräckligt kunnig, bl.a. vapentekniskt utbildad, civil befattningshavare finns att tillgå.

1.3 Civilmilitär teknisk tjänst har tagits i anspråk för uppgifter på annan plats; på den förutvarande platsen (b) måste annan tjänst tillkomma

1.3.1

Kraven vid b på militärtekniskt kunnande kvarstår; kravet på tekniskt kunnande klart väsentligast

Alternativt

1. Civilmilitär tjänst flyttas till b
2. Civil tjänst flyttas till b, om miljöutbildad civil befattningshavare finns att tillgå

Kraven vid b på militärt kunnande har nedgått genom arbetsomläggning eller eljest

Ökade (fördjupade, vidgade) kunskaper behövs

Arbetsuppgifterna kompliceras genom fördjupning på tekniska eller därmed jämförbara områden eller genom att fler teknikområden än förut berörs

1. Tjänstens innehavare ges specialutbildning
2. Behovet beaktas i vidareutbildningsplanerna
3. Fråga om förstärkning utifrån kan bli aktuell

Konsult eller expert anlitas

Tjänsten utgår (till en början vakantsättning)

Tjänsten flyttas till och nyttiggörs på annan plats

Tjänsten kan inte längre utnyttjas för sitt ändamål

Tjänsten kan inte utnyttjas på nuvarande plats

1.3.2

1.4

1.4.1

1.4.2

2 *Arbetsuppgifterna upphör*

2.1 Över huvud taget

2.2 på nuvarande plats i organisationen

3.1	Tjänsten skall/kan återbesättas plan- enligt	Tjänsten återbesätts	Vissa militära och civilmilitära tjänster (t.ex. vid förrådsenheten och den civilmilitära tjänsten vid verkstadsenheten) kan avses för personal från olika personalkårer – för krigsmakten gemensamma eller för viss försvarsgren – med tjänstgöring på skilda orter i landet. I dylika fall kan finnas särskild anledning överväga tillsättning av tjänsten efter utlysning eller anmälningsförfarande
3.2	Tjänsten kan inte återbesättas inom rimlig tid	Förordnanden – eventuellt även i succession – och eventuella arbetsomläggningar m.m. enligt 1.1.1–2	
3.3	Tjänsten skall inte utnyttjas på samma sätt eller på samma plats som förut	T. ex. tjänsten återbesätts inte omedelbart, tjänsten omplaceras och ersätts med annan tjänst m.m.	Prövning av tjänsts utnyttjande m.m. bör ske då tjänst blir vakant
II	CIVIL TEKNISK TJÄNST		
I.	<i>Arbetsuppgifterna ändras</i>		
1.1	Det militära inslaget växer utan att kraven på teknisk kompetens nedgår		
1.1.1		varaktigt	
1.1.1.1		ej oväsentligt kunnande	1. Innehavaren bedöms klara uppgifterna t.v. och kvarstår i tjänsten; han kan erhålla a. speciell vidareutbildning eller b. militär assistans genom placering av militär tjänst vid enheten i fråga eller på annat sätt eller c. kombination av a och b.

1.1.1.2	väsentligt kunnande	Alternativt	<p>1. Innehavaren kvarstår i tjänsten, ges speciell vidareutbildning och får militär assistans</p> <p>2. Tjänsten byts mot civilmilitär (omplacering)</p> <p>3. Tjänsten byts mot militär (omplacering)</p>	Beror bl.a. av arbetsuppgifternas art
1.1.2	tillfälligt	Innehavaren kvarblir i tjänsten och ges militär assistans		
1.2	Det militära inslaget har vuxit starkt och fått en dominerande betydelse	De militära kompetenskraven blir utmärkande, medan kraven på teknisk kompetens blir relativt sett lägre		
1.2.1		De militära och civila kompetenskraven väger lika		
1.2.2		Alternativt	<p>1. Innehavaren ges speciell vidareutbildning, kvarblir i tjänsten och får militär assistans</p> <p>2. Tjänsten byts mot militär eller civilmilitär (omplacering)</p>	Beror bl.a. av arbetsuppgifternas art
2	<i>Angeläget skapa befordringsmöjlighet för civil tjänsteman</i>			
2.1	Föruddsättningar: innehavare av civil teknisk tjänst har fått vidareutbildning i militära och tekniska ämnen, t.ex. vapenteknisk kurs vid MHS, är närmaste man till militär sektionschef (motsv.)			

2.1.1 Sektionschefen beviljas semester (tjänstledighet) 1 månad

2.1.2 Sektionschefen vistas utomlands 3 mån.

2.1.3 Sektionschefen skall göra trupp-tjänst (motsv.) under längre tid

2.1.4 Sektionschefstjänsten blir vakant

2.2 Företsättningar: innehavaren, erfaren civil tekniker, har fått vidareutbildning i militära ämnen, är närmaste man till *civilmilitär* sektionschef (motsv.)

2.2.1-4 = 2.1.1-4

Den civile tjänstemannen förordnas uppehålla sektionschefstjänsten (bestrida göromål)

”

(ev. placeras annan militär tjänsteman som sektionschef)

Alternativt:

1. Annan militär tjänsteman placeras som sektionschef
2. Behovet av miljökunskande granskas. Byte av personalkategori på sektionschefsplassen om
 - den civile tjänstemannen personligen bedöms fylla kraven
 - behovet av miljökunskande bedöms större inom annan enhet (se vidare anm. efter tabellen)

”

= (eller motsv.) 2.1.1-4

I de i 2.1.3 och 2.1.4 nämnda situationerna har även antagits att arbetsuppgifterna på sektionschefstjänsten inte har ändrats. Skulle sådan ändring har skett, skulle t.ex. någon av de tidigare i 1.1.1–1.1.4 berörda åtgärderna kunna komma i fråga.

Utan att dylika ändringar skett eller väntas ske bör likväl ytterligare handlingsmöjligheter undersökas. (I avvaktan på att ett nytt lönesystem eventuellt kommer att ge ökat utrymme för högre lön i innehavd tjänst bortses från denna möjlighet). Sålunda synes det betydelsefullt att tjänstens – i detta fall sektionschefstjänstens – karaktär prövas och att styrkan av kraven på militär kompetens därvid värderas. Därigenom och genom att tjänsternas utnyttjande skall prövas vid uppkommande vakans kommer nämligen med tillämpning av principerna för personalsammansättningen enskilda tjänster att bli föremål för en omprövning, som är viktig främst emot bakgrunden av den civila tjänstemannens ökade kunskaper också om militära förhållanden och av betydelsen av vidgad fri konkurrens. Skulle i det militära fallet (2.1) visa sig att kravet på yrkesmilitärt kunnande är oförändrat högt är de i alt. 1 ovan nämnda åtgärderna riktiga. Skulle kravet vara lägre, bör den civile tjänstemannen kunna förordnas fullgöra sektionschefsgöromålen, om han genom vidareutbildning och långvarig tjänstgöring förvärvat tillräckligt miljö-kunnande för arbetsuppgifterna. Den militäre sektionschefen borde omplaceras till uppgifter, där hans större militära kunnande bleve utnyttjat fullt ut. En sådan lösning i ett enskilt fall vore sakligt motiverad och borde även utgöra en rimlig avvägning mellan olika personalkategoriintressen. Vid nyssnämnda prövning kan tänkas framkomma skäl för arbetsomläggningar, som visar sig innebära rationaliseringar med konsekvenser för tjänsterna både inom den enhet, varom närmast är fråga och andra enheter. Det skulle föra för långt att här utveckla sådana exempel. Väsentligt är emellertid att åtgärderna skall vara i sig själva sakligt motivera-

de. De skall inte få vidtas *enbart* för att skapa bättre karriärmöjlighet för den civile tjänstemannen. – Det nu sagda har närmast haft avseende på det militära fallet men gäller i princip även om sektionschefstjänsten skulle vara civilmilitär (2.2). Dock råder den skillnaden mellan dessa båda fall att det yrkesmilitära kunnandet visserligen hänförs sig till delvis andra militära verksamhetsgränar eller förhållanden än dem som främst omfattas av det civilmilitära kunnandet men att, vid en gradering, kraven på militärt kunnande i princip bör vara större i en militär än i en civilmilitär tjänst. Det kan därför i allmänhet vara lättare att skifta från civilmilitär än från militär till civil tjänst.

Bilaga 13:1 EXEMPEL PÅ FÖRDELNING AV PERSONALKÄRBUNDNA TJÄNSTER INOM ARMÉMATERIELFÖRVALTNINGEN (LÖNEPLAN A OCH B)

Typbefattning	Nivå	Plane- ring	Vapen- avdel- ning	Fordons- avdel- ning	Elektro- avdel- ning	Under- hålls- avdel- ning	Kon- troll or- gan	Övriga enheter ¹	Summa
Officerare med högre teknisk utbildning	Högre	2	10	5	3			1	21
	Lägre	1	7	5	2		1		16
Officerare med förvaltnings- utbildning	Högre	1		1		1			3
	Lägre	2	1	4	1	2	1		11
Övriga offi- cerare	Högre								
	Lägre		1						1
Underoffi- cerare	Högre	1							1
	Lägre								
Arméingenjör- personal	Högre					4		2	6
	Lägre					4		3	7
Mästarper- sonal	Högre		2			5			7
	Lägre					5			5
Armétekniker	Högre					2			2
	Lägre								

¹ Innefattar underrättelsecentral och materielinspektion. Vid inköpsavdelningen och normaliebyrån föreslås ingen personalkärbunden personal.

Bilaga 13:2 EXEMPEL PÅ FÖRDELNING AV PERSONALKÄRBUNDNA TJÄNSTER INOM MARINMATERIELFÖRVALTNINGEN (LÖNEPLAN A OCH B).

Typbefattning	Nivå	Planeringen	Vapenavdelningen	Skeppsbyggnadsavdelningen	Personal- och utbildningssektion + underhållsenhet ¹	Summa
Officerare med högre teknisk utbildning	Högre	1	12	1		14
	Lägre	1	20		1	22
Officerare med förvaltningsutbildning	Högre					
	Lägre	1				1
Övriga officerare	Högre		1	1		2
	Lägre	2	1			3
Tekniska underofficerare	Högre		11	9	1	21
	Lägre		4			4
Mariningenjörer H, nuv grundutb	Högre	1		18	2	21
	Lägre			9	1	10
Mariningenjörer H, teletekn och elektroutb	Högre		2	1		3
	Lägre		1	1		2
Mariningenjörer G	Högre		1	4	1	6
	Lägre					

Vid inköpsavdelningen och normaliebyrån föreslås ingen personalkärbunden personal.

¹ Avser tjänst i den tidigare verkstadsbyrån, som överförs till den provisoriska underhållsenheten.

Bilaga 13:3 EXEMPEL PÅ FÖRDELNING AV PERSONALKÅRBUNDNA TJÄNSTER INOM FLYGMATERIELFÖRVALTNINGEN (LÖNEPLAN A OCH B)

Typbefattning	Nivå	Flygplan-avdelning ^{1 2}	Elektro-avdelning	Robot-avdelning	Underhålls-avdelning	Övriga enheter ³	Summa
Officerare med högre utbildning	Högre	6	1	4	1	1	13
	Lägre	4	2	1		1	8
Övriga officerare	Högre					1	1
	Lägre	1		1			2
Flygingenjörer med flygtjänst	Högre	8	1	1	1	3	14
	Lägre	2					2
Flygingenjörer utan flygtjänst	Högre	4	2	2	3	1	12
	Lägre	10	3	2	4	3	22
Mästare	Högre	5		1	4	1	11

¹ Inklusive projektledning flygplan 37 (L 37)

² Jämte tjänster för två fältflygare vid försökscentralen

³ Innefattar planeringen, systemplaneringen, materielkontrollsektionen samt personal- och utbildningssektionen. Vid inköpsavdelningen, normaliebyrån och underrättelsecentralen föreslås inga personalkårbundna tjänster.

Bilaga 13:4 EXEMPEL PÅ FÖRDELNING AV PERSONALKÄRBUNDNA TJÄNSTER INOM INTENTURMATERIELFÖRVALTNINGEN (LÖNEPLAN A OCH B).

Typbefattning	Nivå	Materiel- byrån	Livsmedels- byrån	Drivme- delsby- rån	Övriga ¹ enhe- ter	Summa
Officerare med förvaltningsut- bildning	Högre	8	6	4	4	22
	Lägre	5	3	3	4	15
Övriga offi- cerare	Högre				1	1
	Lägre					
Underofficera- re med förvalt- ningsutbildning	Högre	3		1		4
	Lägre	1			1	2

¹ Innefattar planering, allmänna byrån och normaliesektionen. (Härutöver finns två civilmilitära veterinärer)

Statens offentliga utredningar 1972

Kronologisk förteckning

1. Ämbetsansvaret II. Göteborgs Offsettryckeri AB. Ju.
2. Möbelindustrin i Sverige. Göteborgs Offsettryckeri AB. I.
3. Personal för tyg- och intendenturförvaltning. Beckman. Fö.

Statens offentliga utredningar 1972

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Ämbetsansvaret II. [1]

Försvarsdepartementet

Personal för tyg- och intendenturförvaltning. [3]

Industridepartementet

Möbelindustrin i Sverige. [2]

Allmänna Förlaget

ISBN 91-38-00005-9