

Nr 231.

Av herr **Holmström** m. fl., i anledning av Kungl. Maj:ts proposition angående den fortsatta utbyggnaden och organisationen av landets försvarskrafter.

I Kungl. Maj:ts proposition nr 210 angående den fortsatta utbyggnaden och organisationen av landets försvarskrafter framhåller föredragande departementschefen under rubriken »Vissa gemensamma anslags- och avlöningsfrågor. — Personalstaternas konstruktion m. m.», att manskapets civilanställningsfråga bör upptagas till förnyat övervägande, i samband varmed även böra beaktas förslag om inrättandet vid armén och kustartilleriet av ett antal pensionsreglerade befattningar för äldre manskap samt av truppinstruktörsbefattningar, avsedda att rekryteras ur de värnpliktigas led. Departementschefens förenämnda uttalande anknyter till vad 1942 års försvarsberedning anfört i anslutning till vissa synpunkter, som i ett avgivet remissutlåtande framförts av försvarsväsendets underbefälsförbund. Försvarsberedningen hade erinrat därom, att försvarsutredningens förslag i fråga om beställningar för fast anställt manskap innebure en procentuellt större ökning än för underofficerare. Även om hänsyn toges till att ökningen av antalet furirer väsentligen kunde hänföras till att den första anställningstiden bestämdes till 4 år (med provtjänstgöring 4 1/2 år), i stället för — i regel — 3 år för närvarande, varav följde att manskapet under första kontraktstiden komme att vinna befordran till furirs beställning i större omfattning än som hittills skett, måste likväl möjligheterna till underofficersbefordran bliva procentuellt mindre för dem, som toge fast anställning vid armén, än vad för närvarande vore fallet. Detta kunde leda till en försämrad rekrytering. Beredningen ansåg sig därför böra understryka av underbefälsförbundet i avgivet utlåtande gjort uttalande, att civilanställningsmöjligheterna för avgående manskap måste förbättras, varför nämnda fråga borde underkastas förnyad utredning. För att öka möjligheterna till framtida försörjning vid försvarsväsendet funne beredningen skäl tala för att ett mindre antal beställningar för långtjänstunderbefäl, förenade med rätt till tjänste- och familjepension, upptoges å staterna för arméns truppförband, medan antalet furirer i motsvarande omfattning minskades.

Än vidare hade beredningen ansett sig böra fästa uppmärksamheten på ett av förutnämnt förbund gjort uttalande ifråga om sambandet mellan värnpliktstjänstgöringens längd och antalet beställningar för fast anställt manskap. Ett härvid framfört förslag om en väsentlig minskning av personalgruppen fast anställt manskap i samband med inrättandet av en »trupp-

instruktörskår», avsedd att rekryteras av värnpliktiga, som avslutat sin första tjänstgöring, ansåg beredningen — vilken icke ville taga ställning till uppslaget — böra tagas i närmare övervägande. Om förslaget skulle visa sig genomförbart ansåg beredningen nämligen, att detta komme att medföra en väsentlig minskning i avlöningskostnaderna för fast anställt manskap.

De sålunda i propositionen i detta sammanhang berörda frågorna, vilka föreslås skola underkastas närmare utredning, ha mycket stor betydelse. All erfarenhet utvisar, att sambandet mellan rekryteringsmöjligheterna för en viss tjänst och framtidsutsikterna i samma tjänst är starkt framträdande. Företeelsen är naturlig och allmängiltig. Allmänt sett har den under senare tid alltmera skjutits i förgrunden vid ungdomens yrkesval, en utveckling som i olika sammanhang erkänts vara sund och riktig. Det kan icke bestridas, att förutsättningarna för den, som frivilligt tager fast anställning som manskap vid försvarsväsendet, att med någorlunda säkerhet bedöma de framtidsutsikter, som därigenom öppna sig, äro synnerligen små. Organisationen bygger på omsättning av det fast anställda manskapet i mycket stor utsträckning och efter förhållandevis kort anställningstid. Vissa framtidsmöjligheter i den militära tjänsten erbjuda sig men i förhållande till kaderns storlek i ett mycket begränsat antal. Det ligger därför i sakens natur, att en ur militära synpunkter kvantitativt och kvalitativt fullgod rekrytering icke kan säkerställas, om icke den stora, för viktiga uppgifter inom mobiliseringskadernna avsedda, årligen avgående gruppen fast anställda utan alltför stora svårigheter kan omplaceras i civila arbetsuppgifter. Kan så icke ske, uppstå risker för att kadernna icke kunna hållas fulltaliga. En standardsänkning av den personal, som man lyckas anställa, såväl under den militära tjänstetiden som i måhända ännu högre grad efter dess slut, blir även följd. Vad sistnämnda förhållande betyder ur militär synpunkt ligger i öppen dag.

Vetskapen om dessa förhållanden föranleder också departementschefen framhålla, att civilianställningsfrågan och frågorna om det fast anställda manskapets antal och kontraktstid måste — ehuru måhända i första hand innefattande ett arbetsmarknadspolitiskt problem — likväl allvarligt bedömas ur även rent militära synpunkter. Det gäller här sålunda både ett socialt och militärt problem. Betydelsen av social omvårdnad för tryggande av personell militär effektivitet har icke minst under den gångna beredskapstiden så kraftigt bestyrkts, att redan den nämnda karakteristiken av här avhandlade spørsmål understryker deras vikt.

Det kan vid bedömandet av dessa frågor icke vara opåkallat att erinra om civilianställningsfrågans hittillsvarande utveckling och om det just nu aktuella läget i detta hänseende. Hittills vidtagna civilianställningsfrämjande åtgärder äro i främsta rummet följande: Ett särskilt organ — försvarsväsendets centrala civilianställningsbyrå — har inrättats för att leda civilianställningsverksamheten, varvid byrån samtidigt tar viss befattning med samord-

andet av rekryteringsverksamheten. Vid truppförbanden (motsv.) ha inrättats lokala civilanställningskommissioner, vilka närmast ha till uppgift att lämna civilanställningssökande vid eget förband bistånd, att inom orten främja arbetsanskaffning åt de avgående och att samverka med den centrala civilanställningsbyrån. En del centralt ordnade utbildningskurser i civilanställningssyfte för ett begränsat antal elever ha anordnats, och lokalt har även utbildningsverksamhet förekommit i mindre omfattning. Viss företrädesrätt till lägre rekryteringsbefattningar vid statens civila verk och anstalter har stadgats för f. d. fast anställt underbefäl före andra sökande, som icke tidigare varit i statstjänst. Underbefäl med minst 6 års tjänst ha beretts möjlighet att i anslutning till avgången från aktiv stat kvarstå å s. k. civilanställningsstat under högst 6 månader, varunder vederbörande äger åtnjuta tjänstledighet med bibehållna löneförmåner för genomgående av civilanställningsutbildning, provtjänstgöring el. dyl. enligt därom särskilt meddelade bestämmelser. Lönetillgodoräkningsregler ha fastställts av förhållandevis begränsad tillämplighet för f. d. fast anställda, vilka vunnit civilanställning i statens tjänst.

Betydelsen av sålunda vidtagna åtgärder kan icke med säkerhet fastslås. I stort sett ha de givetvis varit mest till nytta för äldre underbefäl, d. v. s. sådana som rekapitulerat ett eller flera år efter den första kontraktstidens utgång. Vissa hållpunkter för bedömande av ifrågakarande civilanställningsåtgärders effektivitet lämnas av genom den centrala civilanställningsbyråns försorg tidigare verkställda sammanställningar av civilanställningsförhållandena för det avgående manskapet vissa anställningsår. Byråns sammanställningar beträffande »under och med utgången av anställningsåren 1933/1934 t. o. m. 1937/1938 från aktiv stat vid försvarsväsendet avgångna beställningshavare av det fast anställda manskapet» upptager ett »antal avgångna med ordnad försörjning» av resp. 664, 716, 732, 932 och 879. I procent uttryckt av hela antalet avgångna ifrågakarande år blir de »försörjdas» antal resp. 31.32, 33.41, 33.84, 40.42 och 38.57 %, eller praktiskt taget en tredjedel. För de två sista åren i serien lämnas uppgift också om huru många härav, som erhållit statlig civilanställning; siffrorna äro här 241 resp. 173. Kommunal anställning, företrädesvis vid polisväsendet, erhöles samma år av 132 resp. 175 man.

Givetvis erbjuder det stora svårigheter att åstadkomma en exakt statistik beträffande de avgångnas civilplacering och rörande den tid, som åtgär innan en någorlunda fast placering uppnås. De anförda siffrorna berättiga dock till den slutsatsen, att civilanställningsarbetet varit på väg att göra vissa betydelsefulla framsteg, men att frågan även vid ett bibehållande av de tidigare kadrerna och därav betingad årlig omsättningskvot varit i behov av fortlöpande uppmärksamhet och ytterligare åtgärder i effektiviserande syfte.

Sedan den förstärkta försvarsberedskapen anbefalldes har omsättningen bland det fast anställda manskapet i betydande grad nedgått. Vid vissa av försvarets delar har den praktiskt taget upphört. Flertalet av de anställda, som under normala förhållanden skulle ha gått till avsked, ha kvarhållits i tjänst genom anställning över stat, och i vissa fall torde vid avsked ur tjänst inkallelse i egenskap av värnpliktig klass A ha följt så gott som omedelbart. Följden härav är given. Civilanställningsverksamheten har stagnerat — i betydelsefulla hänseenden är den helt lamslagen. Ovan angivna civilanställningsåtgärder ha undan för undan minskat i betydelse eller helt upphört att utöva någon praktisk inverkan. Samtidigt kvarbliva de delar av årsklasserna, som normalt skulle ha omsatts, i militärtjänsten, varigenom ett vid beredskapens avveckling ytterst komplicerat problem kommer att uppstå. Den berörda utvecklingen och de alltmera ovissa framtidsutsikterna kunna bland den närmast berörda personalen lätt uppväcka misstämning och oro.

Mot bakgrunden av den här lämnade redogörelsen och den i propositionen framlagda planen för den fortsatta utbyggnaden av försvarskrafterna, vilken förutsätter en väsentligt utökad manskapskader, framstår det enligt vår mening som en fråga av synnerlig vikt, att alla möjligheter att bereda det fast anställda manskapet framtidsanställning i eller genom militärtjänsten sorgfälligt övervägas. Även om den första kontraktstiden vid vissa försvarsgrenar förlänges i förhållande till vad som nu gäller, kommer likväl antalet årligen avgående att ökas i mycket stor omfattning. Kan man icke genom motåtgärder undgå den naturliga följdverkan härav, att försörjningsproblemet för stora delar av den avgående kadern blir mera framträdande än hittills, synes det oundvikligt att rekryteringsmöjligheterna framdeles komma att försämrast. Redan den givna absoluta ökningen av behovet årligen nyanställda uppställer å andra sidan ökade anspråk på rekryteringsmöjligheterna.

I vad mån det av försvarsberedningen berörda uppslaget att minska den fast anställda manskapskadern för arméns del genom att organisera en truppinstruktörskår, varvid sålunda mobiliseringskaderns tillgodoseende genom omsättning icke blir lika framträdande, är genomförbart, må i detta sammanhang lämnas åsido. Viss möjlighet att inom den förutsatta utökade kadern minska omsättningen finnes emellertid. Såväl ifråga om armén som kustartilleriet har 1942 års försvarsberedning uttalat sig för inrättandet av ett antal beställningar för långtjänstunderbefäl, vilka skulle äga kvarstå i tjänst till uppnådd pensionsålder. Vad gäller armén förordar beredningen att för varje truppförband beräknas ett mindre antal beställningar (högst 10 procent av antalet beräknade furirsbeställningar) för långtjänstunderbefäl i lönegrad Mb 1 och att i anslutning härtill motsvarande minskning i de föreslagna staternas beställningar för underbefäl företagas. För kust-

artilleriets del föreslår beredningen, att 60 underbefälsbeställningar förändras till beställningar för långtjänstunderbefäl. Intetdera förslaget har vunnit departementschefens direkta anslutning. Departementschefen uttalar emellertid, att därest en fortsatt undersökning skulle giva vid handen, att för vissa särskilda befattningar behov föreligger av en sådan fastare anställningsform, torde frågan böra på nytt upptagas till behandling. Ifråga om armén hänvisar departementschefen till att förslaget om inrättande av långtjänstunderbefälsbeställningar »icke i detta sammanhang varit föremål för de närmast ansvariga myndigheternas bedömande, och det sålunda icke varit möjligt att allsidigt pröva behovet av ett dylikt utbyte eller för vilka uppgifter de nya beställningarna kunna vara lämpade». Arméns myndigheter ha emellertid tidigare framlagt förslag om inrättandet av ett väsentligt större antal dylika beställningar (i medeltal 2 per kompani och motsvarande fredsförband), vilket framgår av Kungl. Maj:ts proposition till 1941 års riksdag angående vissa avlönings- m. fl. anslag under riksstatens fjärde huvudtitel (nr 155). Denna omständighet kunde ha varit värd beaktande, synnerligast som departementschefen då uttalade sig för att ett avgörande av frågan borde ske i ett större sammanhang. Såväl vad gäller armén som kustartilleriet är det på här anförda skäl önskvärt, att riksdagen uttalar sig för att den av departementschefen förutsatta undersökningen av åtgärdens lämplighet kommer till stånd snarast möjligt.

Till den väsentligaste delen måste dock lösningen av det avgående fast anställda manskapets framtidsfråga åstadkommas genom vidtagandet av åtgärder för underlättande av civilianställning. Civilanställningsproblemet är i princip ingenting annat än en fråga om överflyttning av arbetskraft, varvid utbildnings- och omskolningsfrågorna kräva särskild uppmärksamhet med hänsyn till att det klientel, det här gäller, oftast saknar egentlig yrkeskunskap av betydelse för verksamhet inom civila arbetsområden. Å andra sidan kan det förutsättas, att vederbörande under långvarig militärtjänst inhämtat ett gott underlag i fråga om allmänbildande kunskaper och grundlagt vissa önskvärda allmänna egenskaper, vilka det måste vara angeläget att nyttiggöra i civil verksamhet. I propositionen förutsättes såsom nämnts att civilianställningsfrågan skall upptagas till förnyat övervägande. Detta är så mycket angelägnare som planerna för personalorganisationens utbyggnad både taga sikte på en utökning av manskapskadern av betydande mått och på en förlängning av den första kontraktstiden för de fast anställda. Sistnämnda omständighet kommer visserligen att relativt sett minska den årliga omsättningen av kadern, men absolut taget kommer antalet årligen avgående att bli väsentligt större än tidigare. Samtidigt ökas svårigheterna för de avgående att ordna sin civilförsörjning genom att de genomsnittligt längre tid komma att vara borta från civilt arbetsliv, genom den högre medellevnadsåldern samt i vissa fall genom inträdd försörjningsplikt mot familj.

Allt flera avgående beställningshavare komma varje år att vara i behov av bistånd i en eller annan form för lösande av sin civilanställningsfråga. Denna måste också lösas både med hänsyn till individens välfärd och till det angelägna ur militära synpunkter att dessa unga män, som genomgått en långvarig och gedigen militär utbildning, bibehållas vid en god standard som medborgare i samhället. Övriga skäl av social natur, rättvise- och billighetsskäl, militära synpunkter o. s. v. torde vara så väl kända och ligga i så öppen dag att de icke här tarva återgivande. Beredskapstiden har vidare medfört vissa återverkningar av negativ art på civilanställningsfrågans område. Man har dels att räkna med den i det föregående berörda anhopningen av äldre underbefäl, vilka kvarhållits i tjänst utöver de normala kadrerna. Även om detta är ett problem av speciell natur, kan dess ogynnsamma inverkan på civilanställningsläget för de framdeles i normal ordning omsatta manskapskontingenterna icke förbises. Vidare torde åtskilliga privata arbetsgivare, som i sin tjänst tagit f. d. fast anställt manskap, under beredskapstiden ha gjort den erfarenheten, att anställda av denna värnpliktskategori varit inkallade till militärtjänst under väsentligt längre tidsperioder än värnpliktiga i allmänhet. Detta har medfört olägenheter ur arbetsgivarnas synpunkt. Även om man i samhällssolidaritetsens namn kan påfordra, att dylika följdverkningar icke skola föranleda missnöjesyttringar eller ovilja från arbetsgivarnas sida, så kunna riskerna för en viss tendens till återhållsamhet vid anställande av f. d. stammanskap icke anses helt uteslutna. Ett problem av liknande art har för övrigt aktualiserats även ifråga om anställning i civil statstjänst av uttjänt militärmanskap, nämligen vid sådana statliga verk och inrättningar, där man även vid mobilisering eller förstärkt försvarsberedskap måste kunna disponera den huvudsakliga delen av arbetskrafterna för civila uppgifter. Här finnas alltså åtskilliga problem, som äro i behov av klarläggande och på vilka en lösning måste utfinnas. I längden blir det ogörligt att upprätthålla kraven på en både kvantitativt och kvalitativt tillfredsställande rekrytering, om personalen efter slutad militär anställning skall diskvalificeras för tillträde till olika civila tjänster, för vilka de eljest kunna anses lämpade, just på grund av sitt militära kunnande och de mera omfattande militära åtaganden, som i ofredstid av dem måste utkrävas.

Civilanställningsfrågan har tidigare utretts i ett flertal sammanhang, men först på senare tid ha resultat av större praktisk betydelse kunnat uppnås. Med hänsyn till den tydliga tillbakagång, som blivit en följd av de under de senaste åren rådande speciella förhållandena, och till att civilanställningsproblemet, såsom i det föregående visats, för framtiden kommer att få ännu större betydelse än hittills, är det en angelägenhet av största vikt att den förutsatta utredningen kommer till stånd snarast möjligt, att den bedrivs med skyndsamhet och att den inriktas på ett grundligt klarläggande av civil-

anställningsfrågans betydelse ur såväl sociala som militära synpunkter. I båda hänseendena kan en förhållning av frågans lösande innebära betydande vådor.

Med hänvisning till det anförda hemställes,

att riksdagen måtte uttala, att i Kungl. Maj:ts proposition nr 210 förutsatta utredningar av civilanställningsfrågan och frågan om inrättande vid armén och kustartilleriet av beställningar för långtjänstunderbefäl — med hänsyn till ifrågavarande spørsmåls vikt för säkerställandet av en god rekrytering av det fast anställda manskapet — snabbast möjligt böra verkställas, och att härvid de ovan anförda synpunkterna böra tagas under övervägande.

Stockholm den 25 april 1942.

Axel Löfvander.

Emil Petersson.

Nils Holmström.

C. P. Wahlmark.