



**National Library
of Sweden**

Denna bok digitaliserades på Kungl. biblioteket år 2012

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1944: 38
FÖRSVARSDEPARTEMENTET



BETÄNKANDE

ANGÅENDE

ORDNANDET AV CIVILANSTÄLLNING
FÖR AVGÅENDE FAST ANSTÄLLT
MANSKAP VID FÖRSVARET

AVGIVET AV
INOM FÖRSVARSDEPARTEMENTET
TILLKALLADE SAKKUNNIGA

S T O C K H O L M

1 9 4 4

Statens offentliga utredningar 1944

Kronologisk förteckning

1. Jordbruksbefolkningens levnadskostnader. Av E. Lindahl och L. Lemne. Marcus. 71 s. Jo.
2. Betänkande med förslag angående långtjänstunderbefäl m. m. Beckman. 91 s. Fö.
3. Betänkande angående nykterhetstillståndet under krigsåren. Marcus. 336 s. Fl.
4. Promemoria med förslag till lag med bestämmelser om allmänna behörighetsvillkor för vissa kommunala uppdrag m. m. Heggström. 66 s. S.
5. Betänkande med förslag till civilförsvarslag m. m. Beckman. 262 s. S.
6. Betänkande med förslag till byordningar och instruktioner för ordningsmännen i lappbyarna. Marcus. 85 s. Jo.
7. Utredningar angående ekonomisk efterkrigsplanering. 1. Marcus. 215 s. Fl.
8. Betänkande med förslag angående revision av riksdagens arbetsformer. Norstedt. 114 s. Ju.
9. Processlagberedningens förslag till lag om införande av nya rättegångsbalken m. m. 1. Lagtext. Norstedt. viij, 192 s. Ju.
10. Processlagberedningens förslag till lag om införande av nya rättegångsbalken m. m. 2. Motiv m. m. Norstedt. 500 s. Ju.
11. Statsmakterna och folkhushållningen under den till följd av stormaktskriget 1939 inträdda krisen. Del 4. Tiden juli 1942—juni 1943. Idun. 559 s. Fo.
12. Utredningar angående ekonomisk efterkrigsplanering. 2. Investeringsutredningens betänkande med förslag till investeringsreserv av statliga, kommunala och statsunderstödda anläggningsarbeten för budgetåret 1944/45. Marcus. 272 s. Fl.
13. Utredningar angående ekonomisk efterkrigsplanering. 3. Bilagor till investeringsutredningens betänkande med förslag till investeringsreserv av statliga, kommunala och statsunderstödda anläggningsarbeten för budgetåret 1944/45. Marcus. 77 s. Fl.
14. Utredningar angående ekonomisk efterkrigsplanering. 4. Marcus. 153 s. Fl.
15. Socialvårdskommitténs betänkande. 7. Utredning och förslag angående lag om allmän sjukförsäkring. Beckman. 360 s. S.
16. Socialvårdskommitténs betänkande. 8. Kostnadsberäkningar angående lag om allmän sjukförsäkring. Beckman. 91 s. S.
17. Betänkande med förslag till åtgärder för främjandet av litteraturtjänsten inom de tekniska fackområdena. Heggström. 165 s. E.
18. Betänkande med förslag till vägtrafikstadga m. m. Beckman. 84 s. K.
19. Om inrättande av ett samhällsvetenskapligt forskningsråd. Heggström. 23 s. E.
20. 1940 års skolutrednings betänkanden och utredningar. 1. Skolan i samhällets tjänst. Frågeställningar och problemläge. Idun. 138 s. E.
21. 1940 års skolutrednings betänkanden och utredningar. 2. Sambandet mellan folkskola och högre skola. Idun. 354 s. E.
22. 1940 års skolutrednings betänkanden och utredningar. 3. Utredning och förslag angående vidgade möjligheter till högre undervisning för landsbygdens ungdom. Idun. 104 s. E.
23. 1940 års skolutrednings betänkanden och utredningar. Bilaga 3. Förhandlingarna vid sammanträde den 15--den 17 juni 1943 med 1940 års skolutrednings rådgivande nämnd. Idun. (2). 148 s. E.
24. Betänkande med förslag rörande revision av lagstiftningen om kvinnas behörighet att innehava statstjänst och annat allmänt uppdrag. Norstedt. 65 s. Ju.
25. Utredningar angående ekonomisk efterkrigsplanering. 5. Promemoria angående yrkesutbildning för arbetslösa m. m. Heggström. 92 s. E.
26. Befolkningspolitik i utlandet. Beckman. 239 s. S.
27. Betänkande med utredning och förslag angående rätten till vissa uppfinningar m. m. Marcus. 83 s. H.
28. 1941 års reumatikervårdssakkunnigas betänkande. Del 2. Utredning och förslag rörande behovet av och formen för statligt understöd till utbyggande inom landets sjukvårdsväsen av efterbehandling och konvalescentvård. Sv. Tryckeri AB. 101 s. 6 ritn. S.
29. Socialutbildningssakkunniga. 1. Utredning och förslag rörande den högre socialpolitiska och kommunala utbildningen. Heggström. 192 s. E.
30. Ungdomsvårdskommitténs betänkande 1 med utredning och förslag angående psykisk barna- och ungdomsvård. Norstedt. 277 s. Ju.
31. Ungdomsvårdskommitténs betänkande 2 med utredning och förslag angående stöd åt ungdomens föreningsliv. Norstedt. 195 s. Ju.
32. Slututlåtande avgivet av besparingsberedningens järnvägssakkunniga. Marcus. 169 s. Fl.
33. Socialvårdens omfattning och kostnader efter 1930. Beckman. 69 s. S.
34. Socialvårdskommitténs betänkande. 9. Utredning och förslag angående revision av lagstiftningen om barnavårdsanstalter och fosterbarnsvård. Beckman. 296 s. S.
35. Betänkande med förslag till lag om skyldighet för innehavare av järnväg eller spårväg att hålla stängsel. Norstedt. 76 s. Ju.
36. Utredningar angående ekonomisk efterkrigsplanering. 6. Marcus. 130 s. Fl.
37. Kommunindelningsskommittén. 1. Den lantkommunala förordningsregleringens historia. Av E. Schalling. Marcus. 108 s. S.
38. Betänkande angående ordnandet av civilanställning för avgående fast anställt manskap vid försvaret. Beckman. 160 s. Fö.

Anm. Om särskild tryckort ej anges, är tryckorten Stockholm. Bokstäverna med fetstil utgöra begynnelsebokstäverna till det departement, under vilket utredningen avgivits, t. ex. E. = ecklesiastikdepartementet, Jo. = jordbruksdepartementet. Enligt kungörelsen den 3 febr. 1922 ang. statens offentliga utredningars yttre anordning (nr 98) utgiva utredningarna i omslag med enhetlig färg för varje departement.

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1944: 38

FÖRSVARSDEPARTEMENTET



BETÄNKANDE

ANGÅENDE

ORDNANDET AV CIVILANSTÄLLNING
FÖR AVGÅENDE FAST ANSTÄLLT
MANSKAP VID FÖRSVARET

AVGIVET AV

INOM FÖRSVARSDEPARTEMENTET

TILLKALLADE SAKKUNNIGA

STOCKHOLM 1944

K. L. BECKMANS BOKTRYCKERI

[1576 44]



STATION ÖREBRO, TREDJE MÅNADEN 1910
JONAS DEL. 11111111



BETÄNKANDE

ÅR 1910

ORDNANDE AV CIVILINSTÄLLNING
FÖR AVGÅRANDE FÖRSTÄLLNING
MÅNADEN VID HÖRSÄTT

ÅR 1910

INOM FÖRSTÄLLNINGEN

INOM FÖRSTÄLLNINGEN

ÅR 1910

ÅR 1910

ÅR 1910

ÅR 1910

INNEHÅLLSFÖRTECKNING.

	Sid.
<i>Skrivelse till Herr Statsrådet och Chefen för Kungl. Försvarsdepartementet</i>	5
<i>Kap. I. Direktiven för de sakkunnigas arbete</i>	7
<i>Kap. II. Historik</i>	8
A. Företrädesrätt till vissa civilanställningar	11
B. Ekonomisk kompensation	13
C. Omskolning	16
D. Särskilda förmedlingsorgan	18
E. Befordringsmöjligheter	20
<i>Kap. III. Undersökning rörande civilanställningsmöjligheter</i>	21
<i>Kap. IV. Gällande bestämmelser rörande civilanställning</i>	41
A. Anställning på civilanställningsstat	42
B. Avskedspremier	43
C. Tillgodoräkning av militär anställningstid vid runnen civilanställning i statens tjänst	43
D. Ersättning för flyttningskostnader vid tillträde av statlig civilan- ställning	44
E. Tillgodoräkning av militär anställningstid såsom tjänstår för pension	44
<i>Kap. V. Allmänna synpunkter rörande sambandet mellan rekrytering och civilan- ställning</i>	44
<i>Kap. VI. Företrädesrätt och meritberäkning för f. d. fast anställt manskap</i>	50
<i>Kap. VII. Ekonomiska förmåner vid avgång ur tjänst</i>	65
A. Erinringar mot nu gällande grunder	65
B. Förslag rörande övergångspremie och övergångsersättning	67
C. Förslag om värnpliktslånebestämmelsernas tillämpning å visst av- gången manskap	77
D. Förslag om nya lönetursregler vid övergång till civil statstjänst	79
E. Tillgodoräkning av militär anställningstid såsom tjänstår för pension	82
<i>Kap. VIII. Utbildning i civilanställningssyfte</i>	82
A. Allmänna synpunkter	82
B. Frivillig fritidsundervisning	85
C. Yrkesutbildning för avgående och f. d. fast anställt manskap	87
<i>Kap. IX. Med försvarsberedskapens avveckling sammanhängande särskilda civil- anställningsfrågor</i>	97
<i>Kap. X. Organ för förmedling av civilanställning m. m.</i>	101
A. Av de sakkunniga tidigare avgivet förslag	101
B. Överarbetat förslag rörande civilanställningsorganen	109
C. Kostnadsberäkning för försvarets anställningsbyrå	113

Kap. XI. Sammanfattning av de sakkunnigas förslag	114
---	-----

Bilagor.

1. Förslag till kungörelse angående beredande av civilanställning åt visst militärmanskap m. m.	116
2. Förslag till cirkulär till statsmyndigheterna med vissa bestämmelser angående handläggningen av anställningsfrågor rörande arbetare	118
3. Förslag till kungörelse om ändring av civila avlöningsreglementet den 4 januari 1939 (nr 8)	119
4. Förslag till kungörelse angående ändring av militära avlöningsreglementet den 15 juni 1939 (nr 275).....	120
5. Förslag till kungörelse angående ändring av civila icke-ordinariereglementet den 15 juni 1939 (nr 273)	121
6. Förslag till kungörelse om ändring av militära icke-ordinariereglementet den 15 juni 1939 (nr 276).....	122
7. Skrivelse till Herr Statsrådet och Chefen för Kungl. Försvarsdepartementet rörande uppskov för f. d. fast anställt manskap	123
8. Cirkulärskrivelse till myndigheter m. fl.	129
9. Utredning rörande det fast anställda manskapet av fil. lic. Torsten Husén	132
I. Rekryteringen till arméns stamskolor	132
II. Det fast anställda manskapet med förlängd (förnyad) anställning....	144

Till

Herr Statsrådet och Chefen för Kungl. Försvarsdepartementet.

Med stöd av Kungl. Maj:ts den 30 oktober 1942 givna bemyndigande tillkallade Herr Statsrådet landshövdingen A. B. Gärde, byråchefen C. W. Curtman, kaptenen B. Hasselrot och undervisningsrådet, numera överdirektören R. Lundquist för att inom försvarsdepartementet biträda med utredning rörande ordnandet av civilanställning för avgående fast anställt manskap vid försvaret. Åt Gärde uppdrogs att i egenskap av ordförande leda de sakkunnigas arbete, varjämte amanuensen, numera t. f. förste kanslissekreteraren A. Lindencrona förordnades att vara sekreterare åt de sakkunniga, vilka antagit benämningen 1942 års civilanställningssakkunniga. Att såsom experter biträda de sakkunniga hava sedermera förordnats sekreteraren hos försvarsväsendets underbefälsförbund fanjunkaren H. Karén samt filosofie licentiaten T. Husén.

Genom brev den 13 november 1942 uppdrog Kungl. Maj:t åt de sakkunniga att jämväl verkställa utredning rörande ordnandet av formerna för bedrivandet av manskapsrekryteringen vid försvaret.

Till fullgörande av sistnämnda uppdrag framlade de sakkunniga med betänkande den 1 februari 1944 utredningar och förslag rörande manskapsrekryteringen och civilanställningsorganen m. m.

På grundval av betänkandet har Kungl. Maj:t den 26 maj 1944 utfärdat kungörelse angående manskaps och musikelevers anställning vid krigsmakten.

Till den del de sakkunnigas förslag avsåg omorganisation av civilanställningsorganen hava vissa provisoriska åtgärder vidtagits under det att frågan om en mera permanent omorganisation är beroende på Kungl. Maj:ts prövning. De sakkunniga framlägga i det följande, med hänsyn till sedermera i viss mån ändrade förhållanden, något jämkade förslag i ämnet.

I särskild skrivelse den 1 februari 1944, vilken skrivelse fogas såsom bilaga till betänkandet, hava de sakkunniga framlagt förslag till lösning av den

enligt de sakkunnigas mening för civilanställningsfrågan synnerligen viktiga frågan om uppskov vid mobilisering för f. d. fast anställt manskap.

Efter remiss hava de sakkunniga avgivit utlåtanden över de betänkanden, som avgivits av sakkunniga rörande meritberäkning m. m. för befälsutbildade värnpliktiga samt av sjöförsvarets utbildningskommission.

Därjämte hava de sakkunniga denna dag avgivit utlåtande över framställning från försvarsväsendets underbefälsförbund angående utsträckt rätt i vissa fall till anställning å civilanställningsstat.

Under sitt arbete hava de sakkunniga samrått med ett stort antal myndigheter och organisationer. Samråd har även under arbetets gång ägt rum med sjöförsvarets utbildningskommission, varjämte gemensamma överläggningar hållits med 1942 års underbefälsutredning.

Sedan utredningen slutförts få de sakkunniga vördsamt överlämna betänkande rörande ordnandet av civilanställning för avgående fast anställt manskap vid försvaret.

Stockholm den 15 augusti 1944.

A. B. GÄRDE

C. W. CURTMAN

BIRGER HASSELROT

RYNO LUNDQUIST

Alvar Lindencrona

Kap. I. Direktiven för de sakkunnigas arbete.

Direktiven för de sakkunnigas arbete innehållas i ett yttrande till statsrådsprotokollet den 30 oktober 1942 av chefen för försvarsdepartementet, statsrådet Sköld.

Efter att hava framhållit betydelsen icke endast ur personalens synpunkt utan även för staten av att överförande till civil anställning av fast anställt manskap vid försvaret underlättas, lämnade departementschefen en redogörelse för i detta syfte vidtagna åtgärder.

Härefter anförde departementschefen:

Den i samband med försvarsväsendets successiva utbyggande skeende ökningen av det fast anställda manskapets numerär torde i en framtid komma att medföra så stora påfrestningar för den nuvarande civilanställningsorganisationen, att ytterligare åtgärder i syfte att förbättra avgående manskaps civilanställningsmöjligheter kunna visa sig behövliga. En effektivisering av civilanställningsorganisationen måste dessutom anses påkallad med hänsyn till det extraordinära läge, vari manskapets civilanställningsfråga redan nu befinner sig på grund därav att eljest avskedsberättigat manskap till följd av rådande försvarsberedskap i stor utsträckning kvarhållits i tjänst.

De åtgärder som böra ifrågakomma i syfte att möta de ökade civilanställningsbehoven kunna icke på detta förberedande stadium uttömmande angivas. Nära till hands ligger att undersöka lämpligheten av en utvidgning av gällande bestämmelser om företrädesrätt för militärmanskap vid tillsättande av vissa befattningar. Sålunda torde i anslutning till ett av 1930 års försvarskommision framfört uppslag kunna övervägas en utsträckning av bestämmelserna till att gälla även av staten koncessionerade och därmed likartade företag samt sådana inrättningar, som för sin verksamhet åtnjuta bidrag av statsmedel, liksom ock sådana befattningar hos kommuner och landsting, för vilka avlöningskostnaderna delvis bestridas av statsmedel. Det synes dock lämpligt att bibehålla den begränsning av bestämmelsernas räckvidd, som ligger däri att företräde vid konkurrens om befattning beredes militärmanskap endast vid lika lämplighet i övrigt.

Vidare kunna de omskolningskurser, som inom andra områden med gott resultat prövats, tänkas tjäna som mönster för en liknande verksamhet inom försvarsväsendet. En organiserad yrkesutbildning av detta slag, förlagd antingen till militärtjänstgöringen eller i omedelbar anslutning till densamma, bör kunna underlätta arbetsförmedlingen för uttjänt militärmanskap. I samband härmed böra civilanställningsorganens ställning och organisation bliva föremål för övervägande. Vid översynen på detta område bör även beaktas den utveckling, som den allmänna arbetsförmedlingen undergått särskilt under de senare åren. Sålunda bör övervägas huruvida fördelar kunna erbjudas genom anslutning i en eller annan form av de nu befintliga organen för civilanställning till den allmänna arbetsförmedlingen eller genom ett organiserat samarbete mellan civilanställningsorganen och den allmänna arbetsförmedlingen.

Såsom av det förut sagda framgår var frågan om de ekonomiska förhållandena för de civilanställningssökande så sent som år 1940 föremål för statsmakternas prövning. Ehuru vid detta tillfälle några mera betydelsefulla ändringar av principiell innebörd i dittills gällande system icke ansågos vara av nöden, torde vid den utredning, som enligt det föregående bör komma till stånd, denna sida av saken icke kunna förbigås. Vid utredningen bör därför jämväl övervägas huruvida de numera föreliggande förhållandena böra föranleda ändring i gällande bestämmelser om de ekonomiska förmånerna för manskap vid avgång ur tjänst och under ledighet i civilanställningssyfte. För arméns manskap bör härvid speciellt uppmärksammas om icke en omläggning av gällande bestämmelser om anställning på civilanställningsstat kan vara av behovet påkallad. Då anställningstiden på aktiv stat, såsom redan framhållits, är avsedd att regelmässigt utlöpa på våren, kan det nämligen i anslutning till vissa av 1941 års försvarsutredning framförda synpunkter övervägas, huruvida icke för detta manskap den särskilda anställningen i civilanställningssyfte bör ersättas med möjlighet att under motsvarande tid av sista anställningsåret på aktiv stat erhålla tjänstledighet för att förbereda övergång till civil verksamhet vid utlöpandet av anställningstiden på aktiv stat.

För verkställande av ifrågavarande utredning torde inom försvarsdepartementet böra tillkallas särskilda sakkunniga. Dessa sakkunniga böra icke ingå på den i försvarspropositionen berörda i visst samband med de nu avhandlade spörsmålen stående frågan om anställande vid försvarsväsendet av s. k. långtjänstunderbefäl och av värnpliktiga truppinstruktörer. Till frågan om utredning i sistnämnda hänseende återkommer jag i annat sammanhang.

Kap. II. Historik.

Den svenska krigsmakten var efter 1682—83 års riksdag i princip uppbyggd på indelningsverkets grund. Enbart på indelningsverket kunde dock icke en effektiv krigsorganisation grundas. Vid sidan av de indelta trupperna funnos därför också värvade enheter. Såväl de indelta som de värvade soldaterna voro yrkessoldater.

År 1812 antog den urtima riksdagen i huvudsak ett av regeringen framlagt förslag till »allmän beväringssinrättning». Den samma år utfärdade värnpliktslagen innebar en tillämpning av den allmänna värnpliktens principer men i mycket ofullkomlig form. Tjänste- och tjänstgöringstiden voro båda av mycket kort varaktighet.

Vid 1847—48 års riksdag beslöts vissa förbättringar. Bl. a. skulle armén huvudsakligen bestå av stående stamtrupper i förening med beväringsmanskap. Den sålunda införda organisationsformen »stam och beväring» gick sedan igen i åtskilliga härordningsförslag och fick sin definitiva utformning år 1892. Stammen utgjordes i första hand av de indelta, men även av värvat manskap, såsom vid gardesinfanteriet, artilleriet, ingenjörtrupperna och trängen samt vid större delen av kavalleriet.

Systemet med stam och beväring var behäftat med många brister och kunde icke bliva annat än en övergångsform. Det bibehölls till år 1901, då det avskaffades genom 1901 års riksdagsbeslut. Detta beslut betecknar principiellt värnplikstankens egentliga genombrott. Indelningsverket ställdes på avskrivning. De värvade trupperna avskaffades. Tjänstgöringstiden för de värnpliktiga ökades betydligt. Den ansågs dock icke tillräckligt lång för att medgiva en tillfredsställande utbildning. För att motverka denna brist skulle såväl vid infanteriet som framförallt vid specialtruppslagen anställas ett icke oväsentligt antal volontärer. Härordningen kom alltså att innehålla ett starkt inslag av det äldre systemet »stam och beväring».

Såväl 1925 som 1936 års försvarsordningar byggde principiellt på kader-systemet men med ett ganska framträdande inslag av det äldre systemet »stam och beväring». Genom 1942 års försvarsbeslut har ett ytterligare närmande till kadersystemet gjorts, ehuru systemet fortfarande icke kan sägas vara fullt tillämpat.

Kännetecknande för den svenska försvarsorganisationen sedan sekelskiftet har alltså varit, att den uppbyggt på befintligheten av en förhållandevis stor kader av på frivillighetens väg rekryterade fast anställda i manskapsbeställningar. I stor utsträckning hava dessa fast anställda varit avsedda för underbefälsutbildning men till en del också för tjänstgöring i sådana befattningar för meniga, där med hänsyn till befattningarnas karaktär en längre tjänstgöringstid än som kunnat åläggas de värnpliktiga ansetts nödvändig. Genom 1925, 1936 och 1942 års försvarsbeslut har behovet av meniga fast anställda dock successivt nedgått i samband med att för dem avsedda befattningar kommit att bestridas på annat sätt. Å andra sidan har genom 1942 års försvarsbeslut behovet av underbefäl för fredstjänsten stigit i sådan omfattning att det sammanlagda antalet fast anställt manskap likväl ökat.

Den kader av fast anställt manskap, som sedan genomförandet av försvarets omorganisation vid sekelskiftet funnits, har till en del avsetts för rekrytering av underofficers- och officersbeställningar samt civilmilitära och långtjänst-underbefälsbeställningar. Antalet sådana beställningar, vilka äro förenade med pensionsrätt, har i förhållande till antalet manskapsbeställningar alltid varit ringa. Följaktligen har endast ett fåtal fast anställda kunnat vinna framtid i den militära tjänsten. De flesta hava efter flera eller färre års tjänst varit nödsakade att lämna denna för att inom civila verksamhetsområden söka finna sin fortsatta utkomst. Denna avgång ur den militära tjänsten har också varit nödvändig ur militärorganisatorisk synpunkt. Försvarets krigsorganisation har nämligen, bl. a. på grund av den förhållandevis korta tjänstgöringstiden för de värnpliktiga, krävt tillgång till ett betydligt större antal befäl än som funnits anställt på aktiv stat. Till huvudsaklig del har denna befälstillgång skapats genom omsättning bland det underbefälsutbildade fast anställda manskapet.

Civilanställningsproblemet, d. v. s. frågan om att skapa tillfredsställande försörjningsmöjligheter åt de ur militärtjänsten avgående fast anställda, är

alltså härlett ur den svenska försvarsordningen i modern tid och blev aktuellt i och med införandet år 1901 av det ännu i allt väsentligt oförändrade systemet med fast anställning av manskap. Redan i härordningsförslaget till 1901 års riksdag framhölls också önskvärdheten av civilanställningsåtgärder som en rekryteringsfrämjande faktor. För att ett kvalitativt gott utfall av manskapsrekryteringen skulle erhållas betecknades det som ändamålsenligt, att underbefälet vid avsked ur den militära tjänsten i så stor utsträckning som möjligt kunde erhålla lämpliga civila anställningar.

Frågan om att bereda från militärtjänsten avgående manskap särskilda civilanställningsförmåner hade emellertid redan under 1800-talet varit föremål för särskild uppmärksamhet, då närmast med tanke på de värvade truppförbandens manskapspersonal. Kungl. Maj:t föreskrev sålunda genom ett år 1874 utfärdat brev, att manskap med minst 9 års väl vitsordad tjänst borde beredas företrädesrätt till passande tjänster inom järnvägs-, telegraf-, fångvårds-, post- och tullstaterna samt städernas poliskärer, »såvitt de besitter de för befattningarnas utövande erforderliga egenskaper och insikter». Brevet blev aldrig delgivet vederbörande civila myndigheter. År 1881 erinrade dock Kungl. Maj:t om de tidigare, år 1874 utfärdade föreskrifterna. Samtidigt föreskrevs, att ingen skulle få antagas till vaktmästare vid lantförsvarsdepartementet eller något under detsamma lydande verk, såvida han ej fullgjort de för befordran till korpral (2. konstapel) föreskrivna villkoren. År 1898 avlät Kungl. Maj:t vidare ett brev till chefen för dåvarande IV. arméfördelningen. I detta föreskrevs, att distinktionskorpral eller korpral, som i sådan egenskap tjänstgjort minst 2 år, skulle efter väl vitsordad tjänstetid av minst 5 år beredas företrädesrätt till anställning under de förutsättningar i övrigt och inom de verk, som funnos angivna i 1874 års brev. Slutligen inrättades år 1899 vid dåvarande IV. arméfördelningen en särskild civilanställningskommission med uppgift att förmedla civila anställningar åt uttjänt underbefäl vid arméfördelningens i Stockholm förlagda truppförband. Denna civilanställningskommission verkade sedermera till år 1932, då den omorganiserades.

Vid de försök att åstadkomma en tillfredsställande lösning av civilanställningsproblemet, vilka vid upprepade tillfällen vidtagits efter omorganisationen av försvarets olika delar omkring sekelskiftet, hava de föreslagna åtgärderna i huvudsak äsyftat

- a) företrädesrätt till vissa civilanställningar;
- b) ekonomisk kompensation åt de avgående;
- c) omskolning i syfte att göra de avgående bättre kvalificerade för olika civila anställningar;
- d) särskild förmedling av civila anställningar samt
- e) förbättrade framtidsmöjligheter i den militära tjänsten.

I det följande lämnas en kortfattad redogörelse för de i nu nämnda avseenden framlagda förslagen och vidtagna åtgärderna.

A. Företrädesrätt till vissa civilanställningar.

I det föregående har framhållits, att vissa företrädesrättsbestämmelser utfärdades redan för att bereda civilanställning åt avgående militärmanuskap vid de före år 1901 befintliga värvade truppförbanden. Dessa bestämmelser blevo emellertid icke av någon praktisk betydelse vare sig för manskap vid de värvade truppförbanden eller för det fast anställda manskapet, å vilket bestämmelserna kommo att äga tillämpning.

År 1904 tillsattes en särskild kommitté för utredning av civilanställningsfrågan, vilken kommitté i ett år 1908 avgivet betänkande förordade bl. a. bestämmelser om företrädesrätt till vissa statstjänster för manskap med minst 26 levnadsår och 5 års tjänstetid. Kommittéförslagen föranledde ingen åtgärd men överlämnades till 1907 års s. k. volontärkommission, vilken jämväl ingick på företrädesrättsfrågan. Volontärkommissionen ansåg emellertid för sin del, att spørsmålet icke borde lösas genom att staten sökte garantera några civilanställningar; i stället borde staten inrikta sig på att förhjälpa de avgående till lämpliga civilanställningar. Icke heller volontärkommissionens förslag föranledde någon statsmakternas åtgärd.

Den fjärde av de år 1911 tillsatta försvarsberedningarna kom för sin del till den slutsatsen, att de dittillsvarande civilanställningsåtgärderna (närmast då 1874 års företrädesrättsbestämmelser) till övervägande del varit till fördel för volontärer, vilka avgått ur militärtjänst redan efter den första kontraktstidens utgång. Beredningen framhöll, att de dåvarande förhållandena i fråga om anställande i statens tjänst av f. d. volontärer voro otillfredsställande »dels till en början därför, att någon organiserad samverkan för civilanställning mellan de militära och civila myndigheterna icke finnes, men dels också huvudsakligen därför, att de närmare förutsättningarna för civilanställning i olika fall icke blivit tillräckligt fixerade vare sig ur synpunkten av *försvarets* intresse eller ur *statens* såsom *civil arbetsgivare* eller ur *den enskilde arbetstagarens* intressen». Beredningen föreslog också åtgärder i civilanställningssyfte för volontärer, som innehaft fast anställning under minst 5 år, bl. a. utfärdandet av närmare bestämmelser angående civilanställning inom varje statligt verk samt åtgärder för att stimulera intresset för civilanställning hos kommunala och enskilda arbetsgivare. Beredningens förslag föranledde ingen särskild åtgärd.

År 1911 uppdrog chefen för lantförsvarsdepartementet åt särskilda sakkunniga att utreda frågan om civilanställning vid postverket av uttjänt underbefäl. På grundval av denna och övriga utredningar i ämnet framlade Kungl. Maj:t till 1914 års riksdag en särskild proposition i civilanställningsfrågan, däri emellertid några bestämmelser om företrädesrätt för avgående fast anställt manskap icke föreslogos. Riksdagen uttalade sig också vid ärendets behandling mot införandet av företrädesrättsbestämmelser.

År 1916 tillsattes en särskild kommission för utredning av frågan om manskapsrekryteringens främjande vid armén. Kommissionen framhöll i ett den

28 februari 1917 avgivet betänkande bl. a., att en ordnad och av staten garanterad civilanställning vore det betydelsefullaste medlet att förbättra manskapsrekryteringen. Frågan härom tarvade emellertid ytterligare utredning. Till samma slutsats kom Kungl. Maj:t i en till 1917 års riksdag avlämnad proposition i civilanställningsfrågan. I anslutning härtill uppdrogs också åt den år 1916 tillsatta kommissionen att fortsätta sitt arbete. Detta slutfördes den 31 december 1918. De sakkunnigas förslag innebar, att efter minst 3 års tjänst (vid flottan $3\frac{1}{2}$) envar av det fast anställda manskapet, som avlagt korprals- eller motsvarande examen samt erhållit vitsord om gott uppförande, skulle vara berättigad till civilanställning eller andra särskilda förmåner. De fast anställda skulle därvid alltefter tjänstetid och vunnen kompetens indelas i tre grupper:

- a) med minst 3 års tjänstetid,
- b) med minst 5 års tjänstetid samt
- c) med minst 7 års tjänstetid.

Befattningar inom och utom statsförvaltningen skulle tillgodogöras för civilanställning, gruppen c) genom förbehåll av vissa befattningar för f. d. fast anställda, gruppen b) genom företrädesrätt för dem att vinna inträde i vissa utbildningsanstalter samt gruppen a) genom förmedling av civil anställning genom statens försorg.

Det framlagda betänkandet i civilanställningsfrågan föranledde icke annan åtgärd än att detsamma överlämnades till 1919 års försvarsrevision.

1919 års försvarsrevision ingick icke i vidare mån på civilanställningsfrågan än att revisionen uttalade den uppfattningen, att civilanställningsfrågan kunde lösas fristående utan samband med den nya försvarsorganisationen och att civilanställning i den utsträckning, som av 1916 års kommission föreslagits, med säkerhet skulle komma att stöta på svårigheter, varför man lämpligen borde inskränka sig till att söka bereda civilanställning åt sådant underbefäl, som avginge efter en anställningstid av minst 5 år.

Sedan år 1929 särskilda sakkunniga tillkallats för att inom försvarsdepartementet biträda vid handläggning av ärenden rörande civilanställning åt uttjänat manskap och vissa andra civilanställningsåtgärder på förslag av dessa sakkunniga vidtagits, föreskrev Kungl. Maj:t genom brev den 20 juni 1930, att vid tillsättande av de då nyinrättade civila befattningarna för förrådsmän vid vissa truppförband det äldre, i tjänsten väl vitsordade underbefäl, vilket av en eller annan anledning icke kunnat erhålla befordran, i första hand borde ifrågakomma.

Vissa företrädesrättsbestämmelser utfärdades också av järnvägsstyrelsen den 21 januari 1935. I samband med meddelande av bestämmelser för nyrekrytering av personal för 5. lönegraden vid statens järnvägars driftsavdelning skulle enligt dessa bestämmelser väl vitsordat fast anställt manskap vid försvaret vid i övrigt fullt lika lämplighet äga företräde.

Inom försvarets områden utfärdades vissa företrädesrättsbestämmelser genom kungl. brev den 12 april 1935. Däri föreskrevs, att med avseende å

anställande av civil eller civilmilitär personal vid försvarsväsendet skulle iakttagas, att vid lika lämplighet i övrigt underbefälsutbildad sökande skulle äga företräde framför sökande, som icke vore eller förut varit anställd i statens tjänst.

1930 års försvarskommission lämnade i sitt år 1935 avgivna betänkande en redogörelse för civilanställningsfrågans utveckling och för de sedan år 1925 vidtagna civilanställningsåtgärderna. Försvarskommissionen föreslog i detta sammanhang en väsentligt vidgad företrädesrätt till civilanställningar i statens tjänst. I propositionen till 1936 års riksdag angående försvarsväsendets ordnande vitsordades visserligen civilanställningsfrågans lösning enligt de av försvarskommissionen förordade grunderna som en angelägenhet av mycket stor betydelse, men föredragande departementschefen ansåg sig icke utan ytterligare utredning kunna taga slutlig ståndpunkt till denna fråga. Det särskilda utskott, som tillsattes för försvarsfrågans behandling vid 1936 års riksdag, ansåg däremot bestämmelser om viss företrädesrätt för avgående fast anställt manskap böra utfärdas. Riksdagen beslöt också i enlighet med utskottets förslag. De nu gällande företrädesrättsbestämmelserna utfärdades genom Kungl. Maj:ts cirkulär till statsmyndigheterna den 11 september 1936 (SFS nr 505/1936).

B. Ekonomisk kompensation.

Den tidigare omnämnda, år 1904 tillsatta kommittén för utredning av civilanställningsfrågan ingick förutom på frågan om företrädesrätt till vissa civilanställningar också på spørgsmålet om tillgodoräkning av den militära tjänstetiden såsom tjänstear i den vunna civilanställningen. Kommittéförslaget föranledde, som tidigare framhållits, icke någon statsmakternas åtgärd. Den fjärde av de år 1911 tillsatta försvarsberedningarna återkom emellertid till frågan om ekonomisk kompensation åt de avgående, om än i annan form än den av 1904 års kommitté förordade. Försvarsberedningen ansåg sig nämligen böra förorda, att särskilda premier skulle tillkomma de efter en tjänstetid av 6 respektive 10 år avgående fast anställda. Dessa premier föreslogos utgå med belopp av 600 respektive 1 200 kronor. Det ansågs dock böra komma under ytterligare övervägande, om icke premiebeloppen borde göras växlande med olika rekryteringssvårigheter truppförbanden emellan.

Förslaget om inrättande av avskedspremier upptogs av Kungl. Maj:t i försvarspropositionen till 1914 års senare riksdag. Avskedspremie borde utgå efter en tjänstetid av minst 6 år och bestämmas till omkring 600 kronor. Premie borde dock icke utgå till den, som vunne civilanställning i statens tjänst. Furir, som avginge efter en tjänstetid av 9 år utan att befordras till sergeant, borde tillerkännas en högre premie av exempelvis 1 000 kronor. De erforderliga medlen för bestridandet av kostnaderna för avskedspremier skulle erhållas genom besparade rekryterings- och avlöningsmedel för fast anställt manskap. Riksdagen ansåg, att särskilt anslag borde anvisas för ändamålet samt att premiernas storlek borde bestämmas av Kungl. Maj:t

med hänsyn till den tid, »under vilken vederbörande varit i tjänst och till möjligheten av att erhålla lämplig personal till erforderligt antal».

I proposition i civilanställningsfrågan till 1914 års senare riksdag föreslog Kungl. Maj:t bl. a., att tjänstledighet för provtjänstgöring inom vissa civila verk skulle beredas fast anställda med en tjänstetid av minst 5 år och att dessa även efter avsked från den militära tjänsten skulle kunna erhålla visst understöd från försvaret, vilket såvitt möjligt skulle utgå i form av inkvartering och förplägnad. Riksdagen biföll Kungl. Maj:ts förslag i nu ifrågavarande del.

Sedan riksdagen därtill lämnat medgivande, utfärdades år 1916 bestämmelser angående rätt i vissa fall för avgående fast anställt manskap att komma i åtnjutande av avskedspremie. Ifrågavarande bestämmelser gällde till en början endast det vid armén fast anställda manskapet men utsträcktes år 1919 till att gälla även marinens fast anställda manskap och gjordes vid upprättandet av ett självständigt flygvapen tillämpliga jämväl å manskap vid den sistnämnda försvarsgrenen. Dessa premier voro av två slag — en högre och en lägre, som utgingo efter minst 6 respektive 9 års anställning. Premiebeloppen voro till en början varierande med hänsyn till förefintliga rekryteringssvårigheter. I intet fall finge de utgå, om den avgående erhöll förnyad manskapsbeställning vid försvaret eller civilanställning i statens tjänst. Vissa förändringar i de för avskedspremiens åtnjutande gällande bestämmelserna hava under årens lopp vidtagits. År 1940 intogos avskedspremiebestämmelserna i det nu gällande manskapsavlöningsreglementet i samband med att premiebeloppen gjordes likformiga inom hela försvaret.

Den år 1916 tillsatta kommissionen för utredning av frågan om manskapsrekryterings främjande vid armén berörde i sitt betänkande också frågan om den ekonomiska compensationen åt de avgående. Enligt kommissionens uppfattning borde avskedspremie om 500 respektive 1 000 kronor utgå efter 4 respektive 6 års tjänst åt sådana avgående, som icke kunnat erhålla civilanställning i statens tjänst. Den förutvarande fast anställde, som innehåft fast anställning i minst 6 år, borde vidare efter 50:e levnadsåret komma i åtnjutande av årlig pension med 300 kronor.

Då 1916 års kommission erhöll uppdrag att fortsätta sitt utredningsarbete i vad detsamma berörde civilanställningsåtgärder, hade bestämmelser angående åtnjutande av avskedspremier redan utfärdats. I betänkandet den 31 december 1918 föreslog kommissionen dock, att avskedspremier borde utgå redan efter en anställningstid av 5 respektive 7 år mot i bestämmelserna angivna 6 respektive 9 år. Som tidigare framhållits föranledde kommittébetänkandet ingen annan åtgärd än att detsamma överlämnades till 1919 års försvarsrevision.

1919 års försvarsrevision ingick, som tidigare framhållits, icke på någon detaljgranskning av civilanställningsfrågan, då revisionen ansåg densamma kunna lösas fristående. Revisionen gjorde dock det uttalandet, att grundförsättningen för att civilanställningen skulle bli av någon betydelse för manskapsrekryteringen måste vara, »dels att viss tids tjänstgöring vid krigs-

makten skall medföra viss företrädesrätt till civilianställning i statens tjänst, dels att den militära tjänsten skall åtminstone delvis få tillgodoräknas vid tjänsteårsberäkning uti den nya anställningen».

År 1934 särskilt tillkallade civilianställningssakkunniga föreslogo samma år, att möjlighet borde beredas visst fast anställt manskap vid försvaret att för underlättande av övergången till civilt arbete få kvarbliva i försvarets tjänst viss tid utöver den kontrakterade anställningstiden. Såsom utgångspunkt för förslaget hade de sakkunniga framhållit, att det avgående fast anställda manskapet i allmänhet utfördes i den civila förvärvsverksamheten vid en ur arbetsanskaffningssynpunkt synnerligen olämplig tidpunkt, nämligen den 31 oktober. För det äldre manskapet, för vilket civilianställningsproblemet vore mest brännande, borde tillfälle beredas att kvarstanna i militär tjänst under exempelvis 6 månader. Härigenom skulle dels avgångstiden förskjutas till en för anställnings vinnande avsevärt gynnsammare tidpunkt, dels övergångstiden kunna utnyttjas till utbildning i civilianställningssyfte, genomgående av kurser, provtjänstgöring vid civila institutioner m. m. Förmånen borde tillkomma allenast dem, som genomgått furirsutbildning eller motsvarande utbildning och därefter kvarstått någon tid i tjänst.

Kungl. Maj:t framlade för 1934 års riksdag särskild proposition i ämnet i huvudsaklig överensstämmelse med de sakkunnigas förslag. Därvid tillstyrktes att fast anställt manskap, som genomgått furirsutbildning och räknade en tjänstetid av minst 5 år, skulle efter den ordinarie kontraktstidens utgång äga kvarstå i anställning över stat under en tid av högst 6 månader. Under tiden för anställningen över stat skulle tjänstledighet i civilianställningssyfte kunna beviljas med bibehållande helt eller delvis av de avlöningsförmåner den anställde under sista månaden av tiden för anställning på aktiv stat ägt uppbära.

Riksdagen beslöt bifalla propositionen. År 1935 skärptes tjänsteåldersvillkoret för rätt till anställning över stat från 5 till 6 år. Intill år 1940 medgav riksdagen årligen, att avgående fast anställt manskap på de sålunda angivna villkoren skulle få kvarstå i anställning över stat under en tid av högst sex månader. Från sistnämnda år hava bestämmelserna intagits i det nu gällande manskapsavlöningsreglementet, i samband varmed benämningen anställning över stat ändrats till anställning på civilianställningsstat.

Frågan om tillgodoräkning delvis av den militära anställningstiden för tjänsteårsberäkning i vunnen statlig civilianställning upptogs under år 1936 till prövning av Kungl. Maj:t. Efter närmare utredning i ärendet utfärdade Kungl. Maj:t den 28 maj 1937 genom cirkulär till statsmyndigheterna bestämmelser angående rätt i vissa fall för extra ordinarie befattningshavare att tillgodoräkna tid för militär anställning. Enligt dessa bestämmelser skulle den som innehaft fast anställning såsom manskap vid försvarsväsendet och därunder genomgått underbefälsutbildning vid tillträdande av extra ordinarie befattning i högst 5. lönegraden för bestämmande av begynnelselön och sedermera för uppflyttning i löneklass få tillgodoräkna den tid utöver 3 år, var-

under han efter fyllda 18 år i en följd innehaft den militära anställningen. Dessa bestämmelser gällde intill utfärdandet år 1939 av nya avlöningsreglementen för icke ordinarie personal inom statsförvaltningen. Då den s. k. sneddningsregeln därvid infördes, ändrades bestämmelserna därhän, att tillgodoräkning endast kunde ifrågakomma för bestämmande av begynnelselön.

C. Omskolning.

I det föregående har framhållits, att Kungl. Maj:t år 1911 uppdrog åt särskilda sakkunniga att utreda frågan om civilanställning vid postverket åt uttjänt underbefäl och att 1914 års senare riksdag biföll en då föreliggande proposition i civilanställningsfrågan i vad avsåg beredande av tjänstledighet åt underbefäl för provtjänstgöring vid vissa verk samt visst ekonomiskt understöd från försvaret, intill dess fast anställning i verket kunnat erhållas.

Kungörelse angående beredande av civilanställning vid postverket för viss personal vid armén utfärdades sedermera den 19 februari 1915. Enligt denna kungörelse skulle årligen från den 1 november vid postverket antagas ett antal aspiranter bland sådant fast anställt manskap, som innehaft anställning under en tid av minst 4 år och rekapitulerat för ytterligare 1 år. Under det sista militära anställningsåret skulle aspiranterna beredas högst 5 månaders tjänstledighet för provtjänstgöring vid postverket och därunder bibehålla de med den militära tjänsten förenade avlöningsförmånerna, dock med avdrag för vad de från postverket uppburo. Den som efter avsked från militärtjänsten vunnit inträde i reserven och antagits till extra tjänsteman vid postverket skulle under de tider, då han ej togs i anspråk av postverket, fullgöra militärtjänstgöring mot åtnjutande av naturaförmåner samt viss kontant avlöning. Motsvarande bestämmelser för marinens manskap utfärdades genom kungörelse den 8 februari 1918. Efter tillkomsten av ett självständigt flygvapen föreskrevs, att arméns här ifrågavarande bestämmelser skulle äga tillämpning jämväl å flygvapnets fast anställda manskap.

För provtjänstgöring vid statens järnvägar utfärdades motsvarande bestämmelser som för postverket genom kungörelse den 1 december 1916. Den då utfärdade kungörelsen hade tillämpning å vid armén fast anställt manskap. Genom kungörelse den 8 februari 1918 bereddes marinens manskap motsvarande förmån. I tillämpliga delar kommo bestämmelserna sedermera att gälla även flygvapnets fast anställda manskap.

Formellt äro bestämmelserna om provtjänstgöring vid såväl postverket som statens järnvägar ännu gällande. I praktiken försattes desamma emellertid vad gäller statens järnvägar ur kraft i samband med tillkomsten av de särskilda företrädesrättsbestämmelserna och vad gäller postverket hösten 1943.

Redan i det föregående har erinrats om den år 1918 slutförda utredningen i civilanställningsfrågan, enligt vilken avgående fast anställda med minst 5 års tjänstetid och avlagd korpralsexamen eller motsvarande examen skulle äga företrädesrätt till inträde i vissa utbildningsanstalter. Förslaget föranledde,

som tidigare framhållits, ingen annan åtgärd än att det överlämnades till 1919 års försvarsrevision.

I propositionen till 1925 års riksdag angående försvarsväsendets ordnande berördes frågan om en förbättrad manskapsrekrytering företrädesvis ur synpunkten av att förbättra utbildningen. Det framhölls därvid bl. a., att framtidsutsikterna i den militära tjänsten icke vore och heller icke kunde göras sådana, att manskapsrekryteringen därigenom kunde säkerställas. Det stora flertalet av det fast anställda manskapet vore därför nödsakat att efter några års anställning lämna den militära tjänsten för att söka sin utkomst i andra yrken och på andra områden än det militära. Det ansågs därför nödvändigt att ordna den militära utbildningen på sådant sätt, att den fast anställde vid anställningens slut ägde största möjliga förutsättningar att bereda sig en framtid i det civila livet.

Med anledning av propositionen uppdrog 1925 års riksdag vissa riktlinjer för en förbättrad undervisning i allmänbildande ämnen i manskaps- och underofficersskolor och en sådan förbättrad undervisning kom också därefter till stånd.

Den år 1929 tillkallade civilanställningskommittén föreslog, att en särskild poliskurs för underbefäl skulle anordnas under förra delen av år 1934. Kungl. Maj:t biföll förslaget, och en sådan poliskurs organiserades med omkring 50 elever. I enlighet med förslag av nämnda civilanställningskommitté täcktes kurskostnaderna genom att eleverna från av dem tillkommande avskedspremier avstodo ett belopp av 400 kronor. Under tiden för genomgång av polis-kursen beviljades eleverna tjänstledighet med bibehållna löneförmåner. På samma villkor hava därefter poliskurser årligen, i den mån den förstärkta försvarsberedskapen icke utgjort hinder härför, anordnats. Sedan anställningsformen anställning över stat (anställning på civilanställningsstat) tillkom år 1934 hava till poliskurserna icke annat än i undantagsfall beordrats andra beställningshavare än som under tiden för genomgång av kursen varit berättigade till nu nämnd anställning.

Sedan år 1934 anställning över stat medgivits och ekonomiska förutsättningar därigenom skapats för de avgående att genomgå särskilda civilanställningskurser hava i vissa fall sådana kurser varit centralt anordnade.

1934 års civilanställningssakkunniga utverkade, att från den 1 juli 1934 den särskilda anslagsposten till rekryteringsmedel skulle, i den mån den samma icke åtginge till utgifter för manskapsrekryteringen, få vid vederbörligt truppförband av armén användas för vidtagande av vissa civilanställningsåtgärder. För marinens del uppfördes från samma år ett särskilt civilanställningsanslag, av vilket viss del fick på motsvarande sätt disponeras. De sålunda disponibla medlen hava i åtskilliga fall använts för anordnande av civilanställningskurser vid förbanden (motsv.).

Det särskilda utskottet för behandling av försvarsfrågan vid 1936 års riksdag tillstyrkte 1930 års försvarskommissions förslag om anvisande av ett årligt anslag av 40 000 kronor för anordnande av särskilda kurser i civilanställnings-

syfte. För budgetåret 1937/38 anvisades emellertid av det beräknade beloppet icke mer än 25 000 kronor. På grund av den förstärkta försvarsberedskapen har anslaget sedermera icke kunnat utnyttjas för avsett ändamål, och för närvarande finnas — trots minskat årligt anslag — icke obetydliga reservationer.

D. Särskilda förmedlingsorgan.

Som i det inledande avsnittet framhållits, organiserades redan år 1899 vid dåvarande IV. arméfördelningen en civilanställningskommission med uppgift att förmedla anställningar åt uttjänt underbefäl vid arméfördelningens i Stockholm förlagda truppförband. Denna kommission verkade sedermera intill år 1932.

Den år 1904 tillsatta särskilda kommittén för utredning av civilanställningsfrågan föreslog för sin del inrättandet av en gemensam civilanställningskommission för hela krigsmakten, men förslaget föranledde ingen statsmakternas åtgärd. Inrättandet av en civilanställningsbyrå inom lantförsvarsdepartementets kommandoexpedition föreslogs också av 1907 års volontärkommission, som därutöver förordade, att de rekryteringskommissioner, vilka borde inrättas vid truppförbanden, skulle verka också för civilanställning av truppförbandens uttjänta manskap. Icke heller volontärkommissionens förslag föranledde någon åtgärd, och den fjärde av de år 1911 tillsatta försvarsberedningarna återkom därför till detta spörsmål. Beredningen föreslog för sin del, att ett särskilt civilanställningsorgan skulle inrättas med uppgift bl. a. att stimulera intresset för civilanställning av f. d. fast anställt manskap hos kommunala och enskilda arbetsgivare. Icke heller försvarsberedningens förslag föranledde någon åtgärd.

I den till 1914 års riksdag avlämnade särskilda propositionen i civilanställningsfrågan föreslogs inrättandet av en särskild »rekryterings- och civilanställningsbyrå», men riksdagen medgav icke inrättandet av densamma. Den år 1916 tillsatta kommissionen för utredning av manskapsrekryteringsfrågan främjande vid armén upptog emellertid Kungl. Maj:ts förslag om en sådan särskild »rekryterings- och civilanställningskommission». Kommissionen återkom till samma spörsmål i sitt sedermera den 31 december 1918 överlämnade förslag till civilanställningsåtgärder. I detta sistnämnda förslag förordades dock en särskild militär organisation, som skulle samverka med den offentliga arbetsförmedlingen för civilanställningens reglerande. Någon åtgärd föranledde emellertid icke heller detta förslag.

1929 års civilanställningskommitté föreslog bl. a., att lokala civilanställningskommissioner skulle inrättas vid truppförbanden. Kungl. Maj:t biföll förslaget och förordnade den 24 september 1931, att lokala civilanställningskommissioner skulle inrättas vid samtliga truppförband, dock ej vid arméns truppförband i Stockholm. Civilanställningskommissionerna, vilka fortfarande bestå, hava till huvudsaklig uppgift att förmedla civilanställning åt respektive förbands avgående fast anställda manskap och bedriva viss allmän upplysningsverksamhet i civilanställningsfrågor.

1929 års civilanställningskommitté föreslog i skrivelse den 27 april 1932, att åtgärder skulle vidtagas i syfte att ernå en enhetligare och därigenom effektivare civilanställningsverksamhet för Stockholms vidkommande, och erinrade därvid om befintligheten av den här tidigare omnämnda civilanställningskommissionen och om den platsförmedling, som försvarsväsendets underbefälsförbund under några år med hjälp av statsmedel bedrivit. De då skilda organen borde enligt kommitténs uppfattning sammanslås till en särskild civilanställningskommission i Stockholm med uppgift att förmedla civilanställning åt avgående fast anställt manskap vid de i Stockholm och dess omedelbara närhet förlagda förbanden. I samband härmed skulle de år 1931 inrättade särskilda civilanställningskommissionerna vid de i Stockholms omedelbara närhet förlagda förbanden ur marinen och flygvapnet kunna nedläggas. Kungl. Maj:t biföll civilanställningskommitténs förslag, och bestämmelser i ärendet utfärdades genom kungl. brev den 22 juni 1932.

1934 års civilanställningssakkunniga framlade i skrivelse den 5 februari 1934 vissa förslag i syfte att befrämja civilanställningen, bl. a. om inrättande av ett för hela försvarsväsendet gemensamt, centralt organ för handhavande av civilanställningsfrågor. Kungl. Maj:t förelade 1934 års riksdag särskild proposition i ärendet, vari de sakkunnigas förslag i allt väsentligt tillstyrktes. Centralorganets uppgifter hade av de sakkunniga föreslagits i huvudsak vara, att bedriva viss allmän upplysningsverksamhet om civilanställningsfrågan, att med myndigheter och arbetsgivare träffa överenskommelse om beredande av civilanställning åt avgående fast anställt manskap, att stimulera frivillig studieverksamhet bland det fast anställda manskapet i syfte att öka dettas möjligheter att vinna civilanställning samt att underlätta de lokala civilanställningsorganens arbete. Ej heller mot förslaget i denna del hade Kungl. Maj:t något att erinra men förutsatte, att centralorganet jämväl skulle komma att taga viss befattning med rekryteringsfrågor. Den nyorganiserade försvarsväsendets centrala civilanställningsbyrå skulle emellertid enligt propositionen försöksvis inrättas endast för budgetåret 1934/35. Riksdagen biföll propositionen men uttalade därvid, att frågan om den ändamålsenligaste organisationen av byrån icke för det dåvarande kunde avgöras.

I sin provisoriska form verkade civilanställningsbyrån intill den 1 juli 1937. 1930 års försvarskommission framhöll i sitt år 1935 avgivna betänkande, att såväl civilanställningsbyrån som de lokala civilanställningskommissionerna hade provisorisk karaktär och att frågan om deras närmare organisation icke ankomme på kommissionen att lösa. Kommissionen förutsatte emellertid att civilanställningsorganen skulle bestå. I propositionen till 1936 års riksdag angående försvarsväsendets ordnande anförde föredragande departementschefen i här ifrågavarande avseende bl. a., att kostnaderna för byråns verksamhet borde uppföras under ett för försvarsgrenarna gemensamt anslag och att det skulle få ankomma på Kungl. Maj:t att besluta om de smärre ändringar i fråga om byråns organisation, som kunde befinnas påkallade. Härefter gjordes ingen erinran från riksdagens sida.

I 1937 års statsverksproposition, fjärde huvudtiteln, berördes frågan om civilanställningsbyråns organisation. Föredragande departementschefen framhöll därvid bl. a., att byråns insatser för befrämjande av det uttjänata manskapets civilanställning varit av stor betydelse, och att resultatet av arbetet motsvarat de uppställda förväntningarna. Starka skäl föreläge därför för att giva byrån en mera fast och permanent karaktär, även om anledning icke förefunnnes att låta byråns arbetsuppgifter undergå någon principiell förändring. Vissa smärre organisationsändringar föreslogos i detta sammanhang av Kungl. Maj:t, varemot riksdagen icke hade något att erinra.

Från den 1 juli 1940 har statens arbetsmarknadskommission på grund av de under den förstärkta försvarsberedskapen rådande särskilda förhållandena temporärt övertagit de uppgifter, som tidigare åvilade civilanställningsbyråns styrelse.

Med skrivelse den 1 februari 1944 hava 1942 års civilanställningssakkunniga till Kungl. Maj:t överlämnat utredningar och förslag rörande manskapsrekryteringen och civilanställningsorganen m. m. Med hänsyn till sambandet mellan formerna för rekryteringsarbetet å ena och civilanställningsorganen å den andra sidan samt jämväl till den omständigheten, att civilanställningsorganen borde vara ändamålsenligt organiserade vid tidpunkten för den förstärkta försvarsberedskapens upphörande, föreslogos de sakkunniga därvid en relativt vittgående omorganisation av civilanställningsorganen och förordade omorganisationens genomförande redan under budgetåret 1944/45.

De sakkunnigas förslag anmäldes efter remissbehandling i propositionen nr 185 till 1944 års riksdag. Föredragande departementschefen framhöll därvid bl. a., att de sakkunniga av olika omständigheter varit förhindrade att närmare ange riktlinjerna för den fortsatta civilanställningsverksamheten. Säkra hållpunkter föreläge därför icke för bedömandet av civilanställningsorganens ändamålsenliga organisation. På grund härav förklarade sig föredragande departementschefen icke beredd att taga ställning till frågan om den lämpligaste framtida organisationen av civilanställningsverksamheten.

E. Befordringsmöjligheter.

I det inledande avsnittet har framhållits bl. a., att det fast anställda manskapet endast till ringa del har möjlighet att genom befordran till officers-, underofficers-, överfurirs- (högbåtsmans-) eller civilmilitära beställningar vinna framtida utkomst inom det militära yrket. Befordringsmöjligheterna hava dock i samband med organisationsändringar inom försvaret efter sekelskiftet i viss utsträckning förbättrats. Sedan år 1942 tillkallade särskilda sakkunniga avgivit förslag angående långtjänstunderbefäl m. m. och därvid förordat inrättandet av överfurirsbeställningar också vid armén och kustartilleriet i samband med en viss reducering av antalet kontraktsanställt manskap samt riksdagen numera fattat beslut härom, komma befordringsförhållandena att ytterligare förbättras. Ändock kan fortfarande endast en ganska ringa del

av det fast anställda manskapet påräkna att vinna framtid i den militära tjänsten.

Möjligheterna för det fast anställda manskapet att vinna pensionsberättigande beställningar inom försvaret kunna beräknas med utgångspunkt från den genomsnittliga anställningstiden i manskapsbeställning och omsättningen bland underofficers- och överfurirs- (högbåtsmans-) beställningarna. Befordringsmöjligheterna till officers- och civilmilitära beställningar kunna däremot icke beräknas, då rekryteringen av ifrågavarande beställningar till huvudsaklig del sker från annat håll än ur den fast anställda manskapskadern. Om den genomsnittliga anställningstiden för det fast anställda manskapet antages vara 5 år, överstiga befordringsmöjligheterna till underofficers- eller långtjänstunderbefälsbeställning endast vid flygvapnet 10 %. Det synes befogat att räkna med att befordringsmöjligheterna för det fast anställda manskapet till pensionsberättigande beställning inom försvaret i sin helhet knappast uppgå till 10 %. Omkring 90 % av de årligen nyanställda äro alltså nödsakade att efter flera eller färre års militärtjänst övergå till civil anställning.

Kap. III. Undersökning rörande civilanställningsmöjligheter.

Det har varit nödvändigt för de sakkunniga att förskaffa sig en allmän uppfattning av läget i stort beträffande civilanställningsmöjligheterna i framtiden för att möjliggöra ställningstagande till vilka allmänna åtgärder för civilanställningens underlättande, som kunna anses påkallade.

För ändamålet hava de sakkunniga hållit överläggningar med ett stort antal representanter för landets samhälls- och näringsliv. Vid dessa överläggningar, som till en början syftade allenast till att giva de sakkunniga en allmän bild av de aktuella möjligheterna att bereda avgående manskap civilanställning, befanns i regel lämpligt att i överläggningens form söka skingra vissa på sina håll kvardröjande missuppfattningar rörande civilanställningsverksamhetens syfte och orsaker. Härefter, och sedan på detta sätt förutsättningar skapats för ett fruktbringande utbyte härav, upptogs till diskussion ett flertal av de spörsmål, vars lösande de sakkunniga fått sig förelagt.

Några bindande utfästelser i olika hänseenden kunde de i överläggningarna deltagande i regel icke göra. Någon detaljerad redogörelse för de skilda åsikter, som vid överläggningarna framfördes i olika hänseenden torde icke här böra lämnas. Det allmänna intrycket av överläggningarna torde emellertid kunna sammanfattas så, att behovet av upplysning om orsakerna till civilanställningsfrågans uppkomst är stort, att, sedan klarhet härom vunnits, förståelse för behovet av civilanställningsåtgärder i regel kan skapas, att såsom

allmän regel anses böra gälla, att tvångsingripanden såvitt möjligt böra undvikas och ersättas med åtgärder innebärande verkliga förbättringar av de civilanställningssökandes kvalifikationer, att de tämligen fria former, vari rekryteringen av åtskilliga lägre civila befattningar på åtskilliga håll nu sker, äro ägnade att försvåra möjligheterna för även kvalificerade civilanställningssökande att göra sig gällande, samt att å andra sidan de militära myndigheterna böra tillse, att den fast anställde, som erhållit en god civilanställning, beviljas avsked för framtida väl eller beredes tjänstledighet för att emottaga vikariatsförordnande.

Efter hållandet av dessa allmänna överläggningar hava de sakkunniga genom särskild skrivelse (se bil. 8) tillställt vissa myndigheter och enskilda organisationer följande frågor, nämligen

1) vilka erfarenheter har Ni haft av gällande bestämmelser angående företrädesrätt till anställning för fast anställt militärmanskap?

2) i vilken omfattning (angivet för olika personalgrupper) har sådant manskap under åren 1936, 1937, 1938 och 1939 erhållit civilanställning i Edert verk och underställda organisationer?

3) hur stor totalrekrytering (angivet för olika personalgrupper) har under nämnda år förekommit beträffande de personalgrupper, för vilkas rekrytering med hänsyn till kompetensfordringar f. d. fast anställt manskap skulle kunnat ifrågakomma?

4) vilket antal befattningar funnos under angivna år inom respektive personalgrupper (jfr 3)?

5) till vilken omfattning (om möjligt siffermässigt belyst) kan civilanställning vid Edert verk och underställda institutioner efter återgång till normala förhållanden möjligen uppbibras och huru avses att organisera handläggningen av anställningsärendena i syfte att civilanställningsmöjligheterna på bästa sätt skola bliva tillvaratagna?

6) föreligger anledning räkna med att ökade förutsättningar för anställning i Edert verk och underställda institutioner kunna erhållas genom av försvaret ordnad lämplig omskolning av fast anställt manskap? Vilka slag av tjänster skulle härvid kunna ifrågakomma?

7) vilka åtgärder kunna i övrigt anses ändamålsenliga för att underlätta avgången militärmanskaps civilanställning inom verket och underställda institutioner?

8) vilka synpunkter anses i övrigt böra läggas på frågan om civilanställning?

De inkomna svaren torde böra överlämnas till anställningsbyrån, för vars dagliga verksamhet det sammanbragta materialet lär kunna mera direkt nyttiggöras. Här må emellertid lämnas följande sammanfattande redogörelse för det viktigaste innehållet i svaren.

Fångvårdsstyrelsen har till en början erinrat, att frågan om fångvårdens personal för närvarande vore under utredning. Styresmännen vid de fångvårdsanstalter, som kunde komma i fråga, hade i allmänhet goda erfarenheter

beträffande tjänstbarheten hos den personal, som tidigare varit fast anställd vid krigsmakten. Med hänsyn till de nya vårdformer, som de senaste årens lagstiftningsarbete medfört på hithörande områden, hade särskilt stora krav kommit att ställas på fångvårdsmännen. En ganska omfattande gallring av de sökande till fångvården måste därför ofta företagas. Att giva förutvarande fast anställda företrädare framför andra sökande skulle ställa sig mycket svårt och icke stå i överensstämmelse med de principer, som numera tillämpades beträffande i fångvårdsanstalterna intagnas vård och behandling. Under åren 1936—1939 hade av 137 såsom extra tjänstemän i vaktmanskapsgrad antagna omkring 40 varit fast anställda vid krigsmakten. Behovet av bevakningspersonal under normala förhållanden kunde beräknas snarare komma att minskas än ökas. Det syntes därför fångvårdsstyrelsen hart när omöjligt att redan nu kunna ordna anställningsärendena på ett för civilianställning lämpligt sätt. Viss omskolning av fast anställt manskap måste emellertid ovedersägligen öka möjligheterna för sådan personals användning i fångvården, varvid nu liksom tidigare främst vaktmanskapstjänster borde ifrågakomma.

Medicinalstyrelsen har överlämnat yttranden från styrelsen underlydande laboratorier och sinnessjukhus. De personalgrupper vid sinnessjukhusen, som i viss utsträckning kunde rekryteras av fast anställt manskap, vore sjukvårdspersonal och ekonomipersonal. För fast anställning som skötare vid sinnessjukhusen fordrades tjänstgöring vissa år vid desamma. Blivande skötare anställdes först på prov som vikarier under semester och annan ledighet för personalen. Vid inträffande ledighet på elevplats vid ett sjukhus utvaldes bland vikarierna den lämpligaste att antagas till elev. Två års väl vitsordad elevtjänstgöring erfordrades för att vederbörande skulle bliva befördrad till extra-ordinarie skötare. Vikariatstiden ansåges därvid likvärdig med elevtjänstgöring. För ordinarie anställning erfordrades ytterligare minst två års tjänstgöring såsom extra-ordinarie. Ordinarie anställning skedde i mån av tillgång på lediga platser vid samtliga statens sinnessjukhus. Den utbildning, såväl teoretisk som praktisk, som erfordrades för fast anställning vid sinnessjukhusen såsom skötare, erhöles för närvarande vid sjukhusen och syntes knappast kunna förvärfvas på annat sätt. Medicinalstyrelsen hade våren 1943 hos Kungl. Maj:t föreslagit utredning beträffande sjukvårdspersonalens utbildning och därmed sammanhängande frågor. Några av de befattningar bland ekonomipersonalen, vars innehavare måste besitta viss yrkesutbildning, syntes kunna rekryteras från fast anställda vid krigsmakten. Maskin- och eldarpersonal, som vid flottan avlagt vederbörliga examina, torde således kunna ifrågakomma vid nyanställning av dylik personal vid sjukhusen. Likaledes torde personer, som under sin militära anställning tjänstgjort såsom uppbörds-män eller erhållit chaufförsutbildning, kunna vinna anställning vid sinnessjukhusen såsom magasinsföreståndare respektive bilförare. Slutligen torde de befattningar inom ekonomipersonalen, för vilka särskild utbildning icke fordrades, stå öppna för avgången militärmanskap. Anordnande av omskolningskurser under militärtjänstgöringen för öppnande av ytterligare möjlig-

heter för anställning vid sinnessjukhusen ansåge styrelsen däremot icke lämpligt.

Av de från sinnessjukhusen inkomna yttrandena framgår, att personalen rekryteras till största delen av sådana personer, som varit vikarier under förekommande ledigheter på respektive tjänster. Dessa hade under vikariatet erhållit erfarenhet av arbetet. Sjukhusledningen hade samtidigt beträffande dem erhållit erforderlig personalkännedom för att kunna bedöma deras lämplighet för anställning vid sjukhuset. Då för anställning som skötare lämpligheten för sinnessjukvården vore utslagsgivande, skulle de fast anställas övergång till dylika tjänster kunna underlättas, om därav intresserade före avgången ur militärtjänst bereddes ledighet för provtjänstgöring som vikarier vid sjukhusen.

Medicinalstyrelsen, som gärna såge att förutvarande fast anställt manskap vunne anställning vid sinnessjukhusen, ansåge ändamålsenligt att den centrala civilanställningsbyrån, eventuellt de lokala civilanställningskommisionerna, underrättades om sjukhusens personalbehov för vikariat eller för nyansättning.

Generalpoststyrelsen hade sedan lång tid tillbaka regelmässigt civilanställt militärmanuskap i 5:e lönegraden vid postverket. Anställningsförfarandet vore, såsom ovan nämnts, reglerat genom särskilda av Kungl. Maj:t utfärdade bestämmelser. Antalet antagna militärer hade emellertid utgjort endast några få procent av hela antalet anställda, ehuru styrelsen vitsordade, att erfarenheterna av det militära manskapets förmåga att tillgodogöra sig den postala utbildningen samt dess lämplighet i övrigt för posttjänster vore goda. En av styrelsen framhållen olägenhet för postverket av att anställa f. d. fast anställt manskap vore den undantagsställning dessa hade i fråga om erhållande av uppskov vid mobilisering. Den huvudsakliga anledningen till att, vilket styrelsen funne vara fallet, företrädesrättsbestämmelserna för fast anställt manskap strängt taget icke kommit till någon tillämpning inom postverket, syntes emellertid vara att söka i de nu tillämpade formerna för rekryteringen. I huvudsak inneburo dessa, att ynglingar i 15—18 årsåldern antoges såsom timanställda brevbärande biträden, vilka sällan hade hel dagstjänst. Då möjligheten att anskaffa biträden, som vore beredda att på dessa villkor stå till förfogande, vore beroende på utsikterna för dem att vinna fast anställning i postverket, hade sådana biträden, i den mån de voro lämpliga för posttjänsten, ansetts böra äga visst företräde framför andra sökande. Med hänsyn till det för närvarande mycket stora antalet dylika brevbärande biträden kunde styrelsen icke ifrågasätta någon nämnvärd ökning av civilanställningen i postverket åtminstone icke för de närmaste åren. Emellertid vore det tänkbart, att civilanställningen i postverket så småningom kunde uppbringas till omkring 40 man om året, därest ifrågasatt begränsning av antalet brevbärande biträden i rekryteringsåldern kunde genomföras. Omskolning före anställningen i postverkets tjänst vore icke tänkbar.

Väg- och vattenbyggnadsstyrelsen har framhållit, att styrelsen, som sak-

nade större erfarenhet av anställning av fast anställt manskap, från och med år 1944 komme att få en mycket omfattande personalorganisation för vägväsendet. Emellertid komme möjligheterna att vinna anställning vid den statliga vägorganisationen för f. d. fast anställt manskap att bli mycket begränsade, enär en viss del av vägdistriktens i samband med förstatligandet entledigade personal sannolikt komme att söka sig tillbaka till vägorganisationen. De personalgrupper inom vägväsendet, för vars rekrytering fast anställt manskap borde kunna ifrågakomma, vore numerärt sett ganska betydande och utgjordes av bl. a. vägmästare, schaktmästare, utsättare, förmän, lastbilsförare, motorcykelförare, vältförare, maskinister, smeder, förrädsvakter samt bro- och färjepersonal.

Beträffande vägmästartjänsterna har styrelsen framhållit, att sökande till sådan befattning måste hava genomgått vägmästarkurs. Dylika kurser hade vid flera tillfällen anordnats vid ingenjörtrupperna. För schaktmästartjänst syntes i allmänhet utbildning vid nämnda truppslag vara tillräcklig i teoretiskt hänseende. Emellertid erfordrades för anställning såsom vägmästare eller schaktmästare vid vägväsendet därjämte en ingående praktisk erfarenhet, vilken kunde erhållas allenast genom tjänst i lägre grad. Man kunde därför knappast förutsätta att f. d. fast anställda skulle kunna vinna anställning direkt såsom vägmästare eller schaktmästare. Sådant manskap torde kunna påräkna anställning inom vägväsendet såsom arbetare för att därefter tjäna sig upp till högre befattningar.

Några närmare anvisningar beträffande omskolning av fast anställt manskap kunde väg- och vattenbyggnadsstyrelsen icke för närvarande lämna. Ämnen av särskild betydelse för vägväsendet vore exempelvis bedömande av jordlagrens beskaffenhet, bedömande av arbetsprestationer och beräkning av ackord, vägunderhåll, kännedom om vägmaskiner och deras drift, trafikregler, bokföring m. m. Styrelsen avsåge, att framdeles själv anordna vägmästarkurser och eventuellt ombesörja annan utbildning av blivande befattningshavare. Såsom ett uppslag framfördes att fast anställt manskap, vars anställningstid nalkades sitt slut, kunde erhålla ledighet för att bevista styrelsens blivande kurser.

Väg- och vattenbyggnadsstyrelsen har även framhållit, att alla skäl talade för att luftfartslederna, vilka först år 1939 börjat utbyggas med fast anställd personal, hade att emotse en kraftig utveckling, varför möjligheterna till civilanställning därstädes kunde antagas komma att undergå motsvarande ökning.

Telegrafstyrelsen har angivit sina erfarenheter, huvudsakligen från åren 1936 och 1937, av det fast anställda manskapet såsom goda. Anställning av sådant manskap hade skett huvudsakligen såsom linjearbetare. Telegrafverket hade åren 1936, 1937 och 1938 erbjudit respektive 100, 40 och 35 anställningar såsom linjearbetare åt f. d. fast anställt manskap genom försvarsväsendets centrala civilanställningsbyrås förmedling. År 1938 hade de erbjudna anställningarna i 16 fall avböjts av vederbörande. Någon möjlighet att angiva, till vilken omfattning civilanställning vid telegrafverket efter åter-

gång till fredsförhållanden kunde uppbringas, funnes icke för närvarande. Anledning att räkna med att ökade förutsättningar för anställning vid telegrafverket skulle kunna erhållas genom av försvaret ordnad lämplig omskolning av fast anställt manskap syntes i stort sett icke föreligga. Ett mindre antal skulle dock, om de omskolades till svagströmselektriska montörer, möjligen kunna erhålla anställning vid telegrafverkets verkstad. Vidare skulle, om genom försvarets försorg ordnades utbildning medförande samma kompetens som de lägre tekniska skolorna i landet, ett fåtal, speciellt de elektrotekniskt utbildade, kunna beredas anställning och, efter vunna praktiska erfarenheter genom tjänstgöring vid verket och ådagalagd lämplighet, uppnå exempelvis kopists eller verkmästares tjänstegrad. Av det underbefälsutbildade f. d. fast anställda manskapet syntes därför i fortsättningen, liksom hittills, företrädesvis de komma i fråga till anställning vid telegrafverket, som i sin militärtjänstgöring på grund av truppslagets art inhämtat sådana speciella kunskaper, som kunde nyttiggöras i anställningen i verket. Full teoretisk kompetens såsom radiotelegrafist erhöles vid de av de militära myndigheterna anordnade radioskolorna.

Telegrafstyrelsen har beträffande sina möjligheter att bereda civilanställning för fast anställt manskap erinrat, att dessa möjligheter vore beskurna därigenom, att verket måste anses hava vissa skyldigheter att bereda avgångspliktiga telegrambärare annan anställning, främst inom verket.

Beträffande linjearbetaranställning har telegrafstyrelsen framhållit, att anställning till en början vunnas såsom tillfällig arbetare, vilken grupp i regel erhöles arbete endast periodvis. Den som avskedats på grund av arbetsbrist hade avtalsenlig rätt till företräde till förnyad anställning alltefter sin sammanlagda tjänstetid som arbetare. Det kunde därför icke alltid befinnas lönande för en f. d. stamanställd att avflytta till ort, där behov av att nyanställa arbetskraft vid visst tillfälle föreläge. Telegrafstyrelsen framhåller slutligen, att telegrafverket vore i stor omfattning beroende av att uppskov, liksom för övrig personal, kunde beredas förutvarande fast anställt manskap.

Järnvägsstyrelsen har funnit gällande bestämmelser angående beredande av civilanställning åt f. d. fast anställt manskap lämpliga och väl avvägda för normala förhållanden. De tjänstehavare, som på detta sätt tillförts statens järnvägar hade, enligt järnvägsstyrelsens mening, i regel väl fyllt fordringarna med avseende såväl å arbetsprestationer som å uppförande. Vederbörande hade oftast besuttit skolning i vissa även för tjänsten vid statens järnvägar värdefulla, både allmänna och mera specialbetonade ämnen. Genom militärtjänsten hade de dessutom i de flesta fall bibringats den rätta känslan för ordning och disciplin och för nödvändigheten av att iakttaga utfärdade föreskrifter, vilket givetvis vore av stort värde för tjänsten vid statens järnvägar.

Det årliga rekryteringsbehovet vid statens järnvägar vid normaltrafik kunde beräknas till 1461 man. Detta behov borde, åtminstone till hälften, kunna fyllas med f. d. militärmanskap om tillräckligt antal lämpliga sökande anmälde sig. De angivna siffrorna vore sannolikt för höga för ett antal över-

gångsår med hänsyn till att personalöverskott med all sannolikhet vore att förvänta vid statens järnvägar under tiden närmast efter återgång till freds-
trafik.

I fråga om anställande av banarbetare hade något samarbete med civilanställningsbyrån icke ägt rum. Sådan anställning vore, särskilt under de första anställningsåren, i hög grad säsongbetonad och därför i regel icke lämpad för civilanställning av fast anställt manskap. Under senare år torde i stort sett samtliga f. d. militärer, som sökt inträde vid statens järnvägar, kunnat beredas anställning inom andra befattningsgrupper än såsom banarbetare, därest vederbörande med hänsyn till betyg och avskedspass m. m. eljest kunnat ifrågakomma härtill.

I fråga om sökande till maskinavdelningen hade det emellertid ofta visat sig svårt att i avseende på verkstadspraktik avgöra platssökande militärers kompetens i förhållande till andra sökande. Sålunda hade de handlingar, genom vilka vederbörande velat styrka sin kompetens för anställning, ofta utgjorts av förutom folkskolebetyg, endast betyg från underbefälsskolor, medan bestyrkta uppgifter om den tid vederbörande utfört verkligt verkstadsarbete helt saknats.

Enligt järnvägsstyrelsens mening borde ansökningar från fast anställt manskap om anställning vid statens järnvägar alltid förmedlas av civilanställningsbyrån.

Ökade förutsättningar för anställning vid statens järnvägar skulle möjligen kunna beredas militärmanskap, om vederbörande under militärtiden genom omskolning erhöles sådan utbildning, som i det följande sägs, nämligen

För anställning vid:

a) *banavdelningen*:

för tjänst inom signal- respektive telefontjänsten — reparatörsutbildning inom respektive fack;

för elektriska driften — reparatörsutbildning vid starkströmsanläggningar;

b) *maskinavdelningen*: för lokbiträdes- eller reparatörstjänst — utbildning motsvarande den, som erhöles vid verkstadsskolor;

c) *trafikavdelningen*: för all slags tjänst — vidgade kunskaper i allmänbildande ämnen, såsom modersmålet, räkning och geografi (särskilt järnvägsgeografi); samt

d) *förrådsavdelningen*: för förrådsvakt och förrådsförmanstjänst — utbildning och tjänstgöring vid större militärförråd, lagertjänstgöring och någon kunskap i varukännedom.

Åtgärder för att underlätta avgången militärmanskaps civilanställning vid statens järnvägar syntes böra omfatta ömsesidiga underrättelser från militärbefäls- och järnvägsmyndigheters sida om tillgång respektive behov av rekryteringspersonal samt underrättelser åt militärpersonalen om de mera allmänna åligganden och förmåner, som tillkomme personalen vid statens järnvägar. Vidare borde den, som hade för avsikt att söka anställning vid statens järnvägar, göras underkunnig om de fordringar, som uppställts för anställ-

ning vid de olika avdelningarna, samt under militärtiden beredas tillfälle att förkovra sig för eventuell järnvägstjänst. Härvid borde vid statens järnvägar redan förekommande korrespondensundervisning kunna komma till användning, eventuellt efter särskild anpassning för det ändamål, varom här vore fråga. För att ytterligare effektivisera militärmanskapets underrättande om förhållandena vid statens järnvägar och om vad anställning vid detta verk kunde medföra i åligganden och förmåner, ville styrelsen vidare ifrågasätta, om icke en broschyr borde utarbetas, innehållande kortfattade uppgifter om statens järnvägars organisation, personalens anställningsvillkor, löneförmåner och tjänstgöringsförhållanden m. m. Denna broschyr borde i så fall distribueras genom försorg av Försvarsväsendets centrala civilanställningsbyrå.

Rådande osäkra förhållanden syntes tills vidare omöjliggöra någon förbättring av nuvarande civilanställningsmöjligheter, och under en lång tid framåt syntes anställande av något nämnvärt antal militärmanskap i statens järnvägars tjänst icke kunna äga rum. Under kristiden, varmed här avsåges tiden sedan våren 1939, hade av naturliga skäl rekryteringsbehovet vid statens järnvägar varit mycket stort, men därvid hade inga militärer kunnat ifrågakomma på grund av att avsked från militärtjänsten icke beviljats. Vid beredskapens upphörande frigjordes visserligen ett stort antal militärmanskap, men samtidigt uppstode sannolikt avsevärt personalöverskott vid statens järnvägar genom minskad trafik. Det rekryteringsbehov, som uppkomme under de närmaste åren efter beredskapens upphörande, borde då i första hand fyllas genom återanställning av på grund av trafikminskning entledigad personal.

Styrelsen har slutligen såsom skäl mot en alltför omfattande anställning av militärmanskap vid statens järnvägar framhållit, att statens järnvägars personalbehov vore mycket stort vid mobilisering eller förstärkt försvarsberedskap, varför särskilda bestämmelser gällde i fråga om järnvägspersonalens befrielse från militärtjänstgöring vid dylika tillfällen, medan det samtidigt låge i försvarsmaktens intresse att hava tillgång till f. d. fast anställt militärmanskap i största möjliga utsträckning.

Vattenfallsstyrelsen har meddelat, att gällande bestämmelser om företrädesrätt för fast anställt manskap icke kunnat tillämpas vid statens vattenfallsverk. Omskolning av fast anställt manskap syntes sannolikt icke kunna skapa ökade förutsättningar för att bereda dessa anställning vid verket. En ovillkorlig förutsättning för anställning av sådant manskap vid vattenfallsverket vore, att personalen kunde erhålla befrielse från militärtjänstgöring under krigstid eller eljest vid mobilisering.

Generaltullstyrelsen har efter en redogörelse för antagningsproceduren vid verket meddelat, att tullverkets bevakningspersonal redan före tillkomsten av företrädesrättsbestämmelserna av år 1936 i icke ringa omfattning rekryterats med fast anställt manskap, vars under militärtjänstgöringen erhållna utbildning i flera avseenden befunnits vara av värde för tulltjänsten. Under åren 1936—39 hade något mer än hälften av totalrekryteringen inom de personalgrupper, där fast anställt manskap kunnat ifrågakomma, skett från

denna kategori. Under nuvarande förhållanden vore ett avsevärt antal extra befattningshavare vid tullverket tillåtna. Med beaktande av hittillsvarande avgång samt de tillåtnas förtursrätt till förnyad anställning kunde det årliga nyanställningsbehovet inom ifrågakommande personalgrupper uppskattas till omkring 75 varav måhända 30 à 40 kunde komma att utgöras av fast anställt manskap. Därvid borde emellertid bemärkas, att ett eventuellt hänsynstagande till befälsutbildning för värnpliktiga kunde komma att leda till en minskning i antagningen av fast anställt militäranskap.

Omskolning innebärande utbildning i sådan särskild sjömanskunskap, som vore av speciell betydelse för kustbevakningen, syntes kunna bereda ökade möjligheter för anställning av fast anställt manskap i denna del av tullverkets arbetsområde, som hitintills i regel rekryterats med personer, som avlagt skepparexamen eller förvärvat sig därmed likartad kompetens.

I fråga om övriga åtgärder för underlättande av avgången militäranskaps civilanställning vid tullverket hade styrelsen funnit det kunna övervägas, huruvida icke företaget av den årliga nyanställningen i tullverket vid en för samtliga tullanstalter gemensam tidpunkt under våren, då kontraktstiden för fast anställt manskap komme att utlöpa, kunde ytterligare underlätta anställandet av sådant manskap i tullverket. En förbättring av det fast anställda manskapets övergång till anställning inom tullverket skulle vidare helt visst inträda, därest under de första åren av civilanställningen manskapet under månaderna april—oktober, då tullverkets personalbehov vore störst, kunde beredas tjänstledighet från militäransställningen för att under denna tid fullgöra tjänstgöring i tullverket.

Generaltullstyrelsen har i fortsättningen av sin skrivelse understrukt de stora krav, som måste ställas på de i tullverkets tjänst anställdas självständighet och pålitlighet. Därjämte måste fordras att tjänstemannen iakttog nykterhet och hade en god karaktär i övrigt samt besatte en god ekonomi.

Det förekomme, att extra tullpersonal i viss omfattning tillåtnades under sådana tidsperioder, då utrikestrafiken vore särskilt ringa. Av denna anledning ansåges sökande, vars ålder överstege 25 år, i allmänhet icke lämpligen böra ifrågakomma till nyanställning vid tullverket, särskilt om de sökande vore försörjningspliktiga och därför beroende av en mera jämn samsättning.

Slutligen har generaltullstyrelsen fäst uppmärksamheten vid de olägenheter, som särskilt för gränsbevakningen uppstått därigenom, att f. d. fast anställda under långa tidsperioder varit inkallade till militärtjänstgöring.

Kontrollstyrelsen har funnit de styrelsen direkt underställda befattningarna — huvudsakligen kontrollörstjänster av bisysslekaraktär — föga lämpade för fast anställt manskap. Beträffande systembolagen och de allmänna restaurantholagen, där anställning av f. d. fast anställt militäranskap hittills icke skett annat än i något enstaka undantagsfall, har kontrollstyrelsen förklarat sig icke hava något att erinra mot att företrädesrättsbestämmelserna

utsträcktes att gälla sagda bolags personal, i den mån erforderliga kompetenskrav icke lade hinder i vägen för anställande av sådant manskap.

Skolöverstyrelsen har framhållit, att de enda tjänster vid under överstyrelsens inseeende stående läroanstalter, som lämpligen kunde besättas med f. d. fast anställda, vore vaktmästarbefattningarna, inklusive vissa befattningar som eldare och värmeledningsskötare. Dessa tjänstemän hade före den 1 juni 1939, i motsats till vad för närvarande vore fallet, icke varit statsanställda. I de få fall, då f. d. stamanställda innehaft vaktmästarbefattningar, hade vederbörande rektor uttryckt sin tillfredsställelse med deras sätt att sköta sina tjänster. Anställning av vaktmästare tillginge vid de allmänna läroverken, seminarierna och de tekniska läroverken så, att en ledig befattning utannonserades av skolöverstyrelsen, tjänsteförslag avgåves av vederbörande läroanstalts lokalstyrelse, varefter skolöverstyrelsen utnämnde eller förordnade. Vid kommunala och enskilda läroanstalter hade skolöverstyrelsen ingen som helst befattning med tillsättande av vaktmästare. Då många av vaktmästarna vore eldare och maskinister syntes kurser i ångpanneeldning och verkstadsarbete kunna göra vederbörande väl kvalificerade för detta slag av vaktmästargöromål.

Beträffande företrädesrätten hölle överstyrelsen före, att den sökandes speciella kvalifikationer för den lediga tjänsten borde gå i första hand. Endast i händelse av lika eller nära lika meriter borde föregående militärtjänst få vara utslagsgivande.

Domänstyrelsen har meddelat sig sakna större erfarenhet av fast anställt militärmanskap. Den allmänbildande undervisning, som numera meddelades vid försvaret, syntes i regel tillräcklig för att de fast anställda med hänsyn härtill skulle kunna tävla med övriga sökande. Meddelande av goda kunskaper i bokföring och maskinskrivning under militärtjänsten syntes ägnat att öka de fast anställdas möjligheter till anställning vid domänverket.

För inträde i statens skogsskolor erfordrades bl. a. genomgång av en omkring två månaders kolarskola samt två års praktik i skogsarbete.

Lantbruksstyrelsen har meddelat, att, förutom vaktpersonal inom styrelsen, endast personalen vid Flyinge hingstdepå och stuteri samt Strömsholms hingstdepå inom styrelsens ämbetsområde lämpligen kunde rekryteras med fast anställt manskap. Rekryteringen till dessa institutioner hade i stor utsträckning skett bland sådant manskap, vilket torde bliva fallet även i fortsättningen. Styrelsen har förklarat sig villig att på allt sätt medverka till anställning inom styrelsen och underlydande institutioner av f. d. fast anställt manskap vid krigsmakten.

Skogsstyrelsen har förklarat sig finna hinder av principiell art i och för sig icke möta mot att utsträcka företrädesrättsbestämmelserna till skogsvårdsstyrelserna, vilka åtnjöte bidrag av statsmedel. För flertalet ifrågakommande befattningar erfordrades i regel genomgång av skogsskola. Kursen vid sådan skola vore för närvarande ettårig. För inträde vid skogsskola fordrades bl. a., att vederbörande under minst två år med goda vitsord

som arbetare deltagit i samt förvärvat god kunskap om och färdighet i de vanligast förekommande skogsarbetena samt att vederbörande erhållit avgångsbetyg från av domänstyrelsen anordnad eller därmed likvärdig kolar-skola. Ifrågakommande kvalifikationskrav syntes icke kunna eftergivnas. Där-
emot syntes hinder icke möta att vid lika insikter och färdigheter tillerkänna f. d. stamanställda företrädare till elevplats. Möjligheten att bereda fast anställt militärmanskap, som hade för avsikt att söka inträde vid skogsskolekurs, tillfälle att under militärtjänstgöringen åtnjuta ledighet för inhämtande av sådan skoglig erfarenhet, som kunde erfordras för att med framgång kunna konkurrera om elevplats vid skogsskola, borde övervägas. Förutom rent skogligt arbete förekomme åtskilliga vägbyggnader i skogsvårdsstyrelserégi. För-
utvarande stamanställda, som i sin tjänstgöring haft att syssla med likartade arbetsuppgifter, kunde ifrågakomma såsom stakningsförmän vid dylika arbeten.

Lotsstyrelsen har lämnat en ingående redogörelse för anställningsmöjligheterna i verket, varav framgår, att övergång till civilanställning vid lotsverket för f. d. fast anställt manskap framdeles, såsom hittills, endast undantagsvis torde kunna ifrågakomma. Anordnande av omskolning för anställning vid lotsverket har lotsstyrelsen icke ansett sig kunna förorda. Lotsstyrelsen har förklarat sig givetvis vara beredd att medverka till anställning av f. d. fast anställt manskap i fall, då sådan kunde finnas möjlig och lämplig. I sådant syfte kunde övervägas meddelande av direktiv till lotskaptenerna att träda i förbindelse med vederbörande civilanställningsmyndighet, då anställning av f. d. fast anställt manskap kunde ifrågakomma.

Sveriges riksbank har meddelat, att den enda personalkategori vid riksbanken, som kunde ifrågakomma för civilanställning av fast anställt manskap, vore vaktpersonalen, vilken kategori avsåges komma att väsentligt nedskäras till antalet.

Aktiebolaget Statens Skogsindustrier har avstyrkt ifrågasatt utvidgning av företrädesrätten till bolagets industrier. Ansökningar om civilanställning från fast anställt manskap borde gå genom den allmänna arbetsförmedlingen. För ett mindre antal befattningar kunde vissa slag av militär utbildning anses kvalificerande. I regel fordrades emellertid omskolning, som borde ske vid yrkesskola eller industrianläggning. Innan omskolning skedde borde psykoteknisk undersökning av vederbörande ske. Bolaget har meddelat, att tillgången på yrkesmän inom de branscher, bolagets verksamhet omfattade, för närvarande vore otillräcklig.

Aktiebolaget Svenska Tobaksmonopolet har såsom personalgrupper, vilka för monolets del skulle kunna ifrågakomma att rekryteras med avgående fast anställt militärmanskap, angivit fackutbildade eldare, maskinister samt mekaniker, av vilka senare några eventuellt skulle kunna utbildas vidare till montörer. Beträffande mekanikerna vore god verkstadspraktik erforderlig.

Om monolet kunde med visshet påräkna att erhålla uppskov för f. d. fast

anställt manskap vid mobilisering, skulle monopolets nuvarande betänkligheter mot att anställa f. d. fast anställt manskap bortfalla.

För manskapets vidkommande skulle en eventuell anställning av fackutbildat f. d. fast anställt manskap underlättas, om möjlighet föreläge att till monopolets pensionskassa inbetala erforderliga retroaktivavgifter. Tobaksmonopolet kunde åtaga sig att till ett centralt civilanställningsorgan göra anmälan om ledigblivande befattningar, om monopolet genom civilanställningsorganets medverkan kunde erhålla erforderliga uppgifter om de ifrågasvarande sökande.

Svenska arbetsgivareföreningen har såsom sin mening framhållit, att frågan om civilanställning av f. d. fast anställt manskap i huvudsak syntes vara ett problem, som staten borde lösa. Det vore ju fråga om personer, som redan innehåft statstjänst, varför det låge närmast till hands, att det stora flertalet f. d. fast anställda vid krigsmakten erhöles civil anställning i statstjänst. På grund av önskvärdheten att ifrågasvarande personal i händelse av mobilisering skulle kunna återbördas till krigsmakten vore det dock av vikt, att ett betydande antal ej erhöles sådana anställningar, varmed följde mobiliseringsuppskov. Man syntes sålunda böra räkna med att liksom hittills de mest kvalificerade erhöles statstjänst. I den mån de återstående komme att representera mindre värdefull arbetskraft, syntes deras möjligheter att erhålla anställning på den civila arbetsmarknaden på grund härav vara mindre goda. Problemets lösning berodde sålunda på i vad mån krigsmaktens rekrytering av stamanställd personal kunde hållas på ett med hänsyn till personalens kvalitet tillfredsställande plan. Föreningen vore villig att i cirkulär till sina delägare fästa dessas uppmärksamhet på den grupp arbetssökande, som f. d. fast anställt militärmanskap utgjorde, och framhålla deras allmänna kvalifikationer. Föreningen kunde i detta cirkulär framhålla, för vilka befattningar ifrågasvarande personal vore särskilt lämpad, samt därvid understryka vikten av att f. d. fast anställda vid krigsmakten erhöles goda möjligheter att vinna anställningar på den civila arbetsmarknaden. Det syntes nämligen föreningen vara av stor vikt, att för befälstjänstgöring lämpade personer icke avhölles från att för några år taga tjänst inom försvaret på grund av befarad svårighet att senare vinna utkomst genom civilt arbete. Även beträffande av staten koncessionerade och därmed likartade företag samt statsunderstödda inrättningar syntes av vederbörande förvaltningsmyndigheter utfärdade rekommendationer rörande tillgodoseende av det fast anställda militärmanskapets berättigade intressen i fråga om möjlighet att erhålla civilanställning vid statliga eller statsunderstödda företag medföra i huvudsak samma resultat som bindande föreskrifter. Självklart vore, att en omskolning skulle väsentligt öka det fast anställda manskapets möjligheter till anställning inom den privata industrien. De arbetsuppgifter, som främst kunde ifrågakomma för här ifrågasvarande manskap inom industrien, syntes vara vaktmästarsysslor, befattningar inom förråd och lager samt chaufförsbefattningar. I den mån industriluftskydd komme att upprätthållas även i

framtiden, syntes f. d. fast anställt militärmanskap vara lämpat såsom assistenter åt vederbörande chefer för industriluftskyddet. Däremot torde det av olika skäl vara uteslutet, att ifrågavarande personal skulle kunna vinna anställning som yrkesarbetare. Vid en eventuell omskolning avsedd att lämpa personer för tjänstgöring på förråd och dylikt, syntes det främst vara önskvärt, att en viss varukännedom kunde förvärfvas. Här uppställde sig givetvis betydande svårigheter, då det icke kunde ifrågakomma, att lämna undervisning berörande det otal områden, inom vilka förrådsarbeten förekomme. Omskolningen i övrigt syntes mera böra hava till syfte att giva de omskolade en viss grad av allmänbildning med inriktning på det praktiska livets förhållanden och avseende att möjliggöra för dem att snabbt förvärva kunskaper på det speciella område, inom vilket de senare erhöle anställning. Med hänsyn till de arbetsuppgifter, som kunde väntas föreligga, syntes under alla förhållanden önskvärt, att omskolningen toge sikte på maskinskrivning, handhavande av enklare bokföringsmaskiner, bokföringsteknik samt uppsättande av enklare skrivelser. Dessa synpunkter syntes i viss utsträckning kunna tillgodoses redan under den militära tjänstgöringen, bl. a. om det fast anställda underbefälet under en icke alltför ringa del av sin militära tjänstgöring finge tillfälle att tjänstgöra å expeditioner och förråd. De skulle härigenom förvärva en viss erfarenhet i bl. a. diariieföring och avlöningsbokföring. Den vidgade möjligheten att avlägga realexamen och att förvärva kunskaper i allmänbildande ämnen, som beretts krigsmaktens personal genom det beslutade försvarsväsendets läroverk, syntes avsevärt förbättra ifrågavarande grupps möjligheter på den civila arbetsmarknaden. Den teoretiska utbildningen i allmänbildande ämnen, som erhöles genom realexamen, vore i allmänhet tillräcklig för lägre tjänstemannabefattningar inom näringslivet, men den krävde dock en viss kompletterande utbildning, avseende å kontor vanligen förekommande enklare arbetsuppgifter.

Arbetsgivareföreningen framhölle slutligen betydelsen av att ett intimt samarbete komme till stånd mellan den centrala civilanställningsbyrån och dess underorgan samt den offentliga arbetsförmedlingen.

Svenska försäkringsbolagens riksförbund har framhållit, att de kontorsanställningar inom försäkringsvärlden, som skulle kunna komma i fråga för fast anställt manskap, huvudsakligen syntes vara vaktmästarbefattningar. Vid tillsättandet av ledigblivna dylika befattningar syntes emellertid i fortsättningen liksom hittills välmeriterade kontorsbud i första hand komma i fråga.

För stamanställda lämpade sig även portvaks- och eldarebefattningar i av försäkringsbolagen direkt eller indirekt ägda fastigheter. Antalet dylika befattningar uppginge för närvarande till omkring 225.

Någon specialutbildning vore icke erforderlig för ifrågakommande befattningar inom försäkringsväsendet.

Enligt förbundets mening skulle det vara till fördel om bolagen kunde vända sig till arbetsförmedlingen även då det gällde att komma i kontakt med fast anställt manskap. Även om ett centralt civilanställningsorgan befunnas er-

forderligt, borde därför anordningar träffas så att förfrågningar om arbetskraft i första hand kunde riktas till arbetsförmedlingen. Förbundet har understrukt vikten ur olika synpunkter av att civilanställningsorganets rekommendationer äro vederhäftiga.

Svenska bankföreningen har såsom eget utlåtande överlämnat yttrande från *bankernas förhandlingsorganisation*.

I sistnämnda yttrande ifrågasättes behovet av bestämmelser om företrädesrätt för f. d. fast anställt manskap. I allt fall vore en frivillig medverkan från arbetsgivarnas sida avgjort att förorda. En lagstiftning syntes knappt kunna giva bättre resultat, vartill komme att en dylik lagstiftning icke kunde anses överensstämma med de principer om avtalsfrihet, som utmärkte den svenska arbetsmarknaden. Företrädesrätt borde givetvis endast kunna åberopas i de fall, då de sökande enligt arbetsgivarens prövning befunnits i övrigt lika lämpliga för anställning.

En medverkan till civilanställning av fast anställt militärmanskap från de till förhandlingsorganisationen anslutna bankerna syntes i fråga om anmälning förfarandet lämpligen böra ske på så sätt, att varje bank själv, förlöpande eller vid vissa tidpunkter (månadsvis, kvartalsvis), antingen direkt till ett centralt civilanställningsorgan eller till något motsvarande lokalt organ, gjorde anmälan om ledigblivande befattningar, till vilka fast anställda kunde ifrågakomma. Bankerna borde i sin tur från civilanställningsorganet erhålla meddelande om arbetssökande av denna kategori, vilka önskade erhålla anställning i bank. Dylikt meddelande borde tillställas bankerna antingen direkt från det centrala civilanställningsorganet eller genom förmedling av någon central bankorganisation, exempelvis bankernas förhandlingsorganisation. På de arbetssökande själva borde ankomma att efter anvisning av civilanställningsorganet ansöka om anställning hos vederbörande bank, som därvid i vanlig ordning skulle pröva vederbörandes kvalifikationer för den sökta befattningen.

Med hänsyn till sin utbildning syntes de fast anställda närmast kunna ifrågakomma för rekrytering av vaktmästartjänster samt för lägre tjänstemannabefattningar inom bankerna.

Från och med den 1 juli 1942 hade för de till förhandlingsorganisationen anslutna bankernas del en uppdelning av de obehörade tjänstemännen skett i två lönegrader, en högre och en lägre, allt efter vederbörandes kvalifikationer. Någon fixerad siffra för antalet tjänstemän inom envar av dessa grader hade icke fastställts. Rekryteringen av bankvaktmästare skedde numera i allmänhet på så sätt, att kontorsbud efter fullgjord värnplikt erhöles fortsatt anställning, till en början som extra vaktmästare.

Enligt förhandlingsorganisationens uppfattning torde avgångna fast anställda, om de besatte en allmänbildning motsvarande ungefär realexamen och därtill hade genomgått speciell för bankverksamhet lämpad yrkesutbildning, vara kvalificerade till erhållande i första hand av tjänstemannabefattningarna inom den lägre lönegraden. Vid prövning av den fast anställdes

lämplighet för bankanställning måste vederbörande bank i det enskilda fallet givetvis taga hänsyn till vederbörandes förutsättningar över huvud taget för sådan tjänstgöring, ålder etc. Vid konkurrens mellan flera sökande syntes hinder icke möta att, vid lika lämplighet i övrigt, den gäves företräde, som tidigare haft fast anställning inom försvaret.

Svenska sparbanksföreningen har meddelat, att anställning hos sparbankerna av f. d. fast anställda praktiskt taget icke förekomme. Detta förhållande hade sin grund däri, att sparbankerna i regel anställde yngre och i stor utsträckning kvinnlig personal, som sedermera inom sparbankerna erhöle utbildning. I allmänhet ansåges det nödvändigt, att tjänstemännen avlagt åtminstone realexamen och helst även undergått någon kontorsutbildning. Beträffande vaktmästarbefattningarna vid sparbankerna har framhållits, att kunnighet i maskinskrivning brukade kunna giva företräde vid tillsättandet av dylika befattningar. Sparbanksföreningen har slutligen framhållit betydelsen av ett intimt samarbete mellan civilanställningsorganen och de allmänna arbetsförmedlingarna, enär arbetsgivarna ute i landet torde finna det ligga närmast till hands att vända sig direkt till de sistnämnda.

Biltrafikens arbetsgivareförbund har meddelat, att bussföretag ytterst sällan rekryterade vuxen arbetskraft. I stället anställdes ynglingar i 15—16 årsåldern, vilka, i den mån de voro lämpliga, erhöle ledigblivande befattningar för vuxna. Någon ändring av denna rekryteringsform vore icke ifrågasatt.

Svenska järnvägsföreningen och *Svenska järnvägarnas arbetsgivareförening* hava i gemensamt yttrande framhållit, att föreningarnas organisation icke medgäve möjlighet för dem att utfärda för medlemmarna bindande föreskrifter. Om medverkan från deras sida skulle säkerställas, erfordrades därför enligt föreningarnas mening en utvidgning av företrädesrättsbestämmelserna.

Anställning vid de enskilda järnvägarna av fast anställt manskap hade ej förekommit i nämnvärd omfattning. Rekryteringen hade i allt väsentligt skett lokalt. Anställning borde kunna i fortsättningen ske i stationskarlstjänst, däri inberäknat vagn- och stallkarlar samt undantagsvis såsom verkstadsarbetare och möjligen som chaufförer. Antalet stationskarlar inklusive vagn- och stallkarlar beräknades år 1939 hava uppgått till 4 754. Omskolning syntes icke kunna förväntas få någon nämnvärd inverkan på det fast anställda manskapets förutsättningar för anställning vid de enskilda järnvägarna. Sådan anställning borde förmedlas genom att järnvägsförvaltningarna anmälde sitt behov direkt till vederbörande civilanställningsorgan.

Föreningarna hava ifrågasatt lämpligheten av att utvidga anställningen av f. d. fast anställda vid järnvägarna, vars behov av personal vid mobilisering och krig ökades. Efter den nuvarande beredskapens upphörande komme järnvägarna att hava överskott av personal, varför civilanställning av f. d. fast anställt manskap då icke syntes möjlig.

Slutligen hava föreningarna framhållit, att de enskilda järnvägarna efter hand förstatlighades.

Handelns arbetsgivareorganisation, som representerar arbetsgivare inom den privata detalj- och grosshandeln ävensom industriella försäljningsföretag, har såsom särskilt lämpliga befattningar för f. d. militärmanskap angivit lagerarbetarebefattningar och chaufförsbefattningar. Befattningar som biträden och kontorister syntes av olika skäl ej i samma grad lämpa sig för ifrågavarande personal, då de lönesatser, som tillämpades för nybörjare inom de olika branscherna, omöjligen kunde te sig tillfredsställande för militäranställda, som vid avgång från militärtjänsten ju nått en relativt hög ålder. Topplönerna för butiksbiträden och kontorister utginge i allmänhet först efter 8 till 10 års tjänst inom vederbörande bransch. Beträffande lager- och chaufförsarbete erfordrades däremot för erhållande av de högsta lönesatserna endast en relativt snabbt inhämtad branschvana.

En under militärtjänsten företagen omskolning med syfte att bättre lämpa ifrågavarande personal för civil tjänst skulle otvivelaktigt öka militärman-skapets konkurrensduglighet på arbetsmarknaden. I första hand syntes denna omskolning böra inriktas på att giva de militäranställda ökad allmän insikt rörande det praktiska livets förhållanden. Maskinskrivning och diarietäbök-föring samt i någon mån varukännedom syntes utan svårigheter kunna in-läggas i det militära arbetsschemat. Den chaufförsutbildning, som redan nu komme en stor del av militärmanskapet till godo, vore givetvis av största värde och aktades även högt av arbetsgivarna inom det privata näringslivet. Dessutom förtjänade det understrykas, att kunskaper i allmänbildande ämnen, som komme att beredas de stamanställda genom de beslutade militära läroan-stalterna, i hög grad torde underlätta civilanställningsmöjligheterna.

Ytterst komme dock, framhåller handelns arbetsgivareorganisation, möj-ligheterna till civilanställning att bliva beroende av det fast anställda man-skapets kvalitet. Det syntes ligga i sakens natur, att staten i första hand sökte att placera flertalet av ifrågavarande grupp i civil statstjänst, då det ju här rörde sig om en kategori arbetstagare, som redan innehaft statstjänst viss tid. Då dylika civila statstjänster komme att te sig som de mest lockande, finge man räkna med att de kvalitativt bästa på detta sätt bleve placerade. För den civila arbetsmarknaden komme då att i viss mån återstå arbetskraft av mindre värde, vilket givetvis komme att påverka anställningsmöjligheterna i ogynnsam riktning. Av avgörande betydelse bleve därför, huruvida krigs-maktens rekrytering av det fast anställda manskapet över huvud kunde hållas på ett kvalitativt högt plan.

Svenska stadsförbundets styrelse har insamlat och till de sakkunniga över-lämnat ett omfattande material, utvisande rekryteringsmöjligheterna för fast anställt manskap hos ett antal städer.

För egen del har förbundets styrelse bestämt motsatt sig varje tanke på en tvångsrekrytering av kommunala befattningar. Särskilt i tider, då en sträng rationalisering av den kommunala förvaltningen vore allt mera nöd-vändig, måste kommunerna, enligt förbundsstyrelsens mening, främst se till kompetensen för de uppgifter den anställde skulle ombesörja.

Styrelsen framhåller emellertid att, såsom av de införskaffade uppgifterna framginge, all anledning finnes att vänta, att städerna, i den mån möjligheter härtill yppade sig, skulle i sin tjänst antaga avgången militärmanskap. Rekryteringsmöjligheterna bleve härvid helt visst beroende av de utbildningsmöjligheter, som kunde beredas manskapet i fråga.

En viktig åtgärd syntes också vara, att spørgsmålet om uppskov vid mobilisering eller förstärkt försvarsberedskap bleve löst, så att här icke föreläge ett ovisshetsmoment, som försvårade civilianställningen.

Förbundet och dess tidskrift stode gärna till tjänst för att för kommunalmännen klargöra, vilka möjligheter som stode dem till buds, när det gällde att anställa avgången militärmanskap, och vilka förutsättningar för kommunal anställning, detta manskap bibragts.

Svenska hamnförbundet har till de sakkunniga överlämnat från dess medlemmar infordrade yttranden rörande möjligheterna till civilianställning för f. d. fast anställt manskap i de olika till förbundet anslutna hamnarna.

Svenska brandkårernas riksförbund har framhållit, att svårigheter för f. d. fast anställt militärmanskap att vinna inträde vid yrkesbrandkår numera föreläge, enär de mindre och medelstora städerna oftast rekryterade sin personal från borgarbrandkårerna, under det att storstäderna på ett par år anställde unga män, som ännu ej inträtt i värnpliktsåldern och, sedan de fullgjort sin första tjänstgöring, fast anställde de lämpligaste i mån av behov.

Den åtgärd till vinnande av syftet att underlätta avgången manskaps civilianställning vid brandkår, som föreningen kunde föreslå, vore att i tjänst varande manskap bereddes möjlighet att provtjänstgöra vid någon yrkesbrandkår.

Svenska lokaltrafikföreningen har till utgångspunkt vid avgivandet av sitt yttrande tagit erfarenheterna vid Stockholms spårvägar.

Att vid anställning giva företrädesrätt för fast anställt manskap syntes föreningen olämpligt. Däremot borde genom underhandsöverenskommelser mellan trafikföretagen och det centrala civilianställningsorganet åsyftade förbättringar i civilianställningsmöjligheterna kunna ernås. Det vore av vikt, att civilianställningsorganet hade möjlighet att snabbt lämna upplysningar om fast anställt manskap, som sökt anställning. Inom ifrågavarande företag syntes huvudsakligen gruppen trafikpersonal kunna rekryteras med fast anställt manskap. Av det betydande antalet trafikpersonal hade endast ett ringa antal utgjort f. d. fast anställt militärmanskap. Detta förhållande sammanhänge med rekryteringssättet, som innebure, att minderåriga busspojkar successivt överfördes till annan trafiktjänst. Innan bussdrift under mitten av 1920-talet infördes, hade ett större antal f. d. fast anställda anställts i spårvägstrafiken. Erfarenheterna av denna personal hade varit mycket goda. Anledning föreläge icke att räkna med ökade förutsättningar för anställning av f. d. fast anställt manskap genom omskolning utanför företaget. Allmänbildningen spelade en mycket stor roll, och avlagd realexamen eller motsvarande kunskaper syntes önskvärd. Innehav av körkort vore även ett önske-

mål. Ett annat sådant vore, att vederbörande vore fast bosatt inom respektive orter och där beretts lokalkännedom. Med hänsyn till den särskilt stora betydelse, som utseende, sätt och uppträdande hade vid trafikverksamhet, syntes de f. d. fast anställda kunna väl hävda sig i konkurrensen.

Kooperativa förbundet har ställt i utsikt medverkan från förbundets och anslutna dotterföretags sida till att ledigblivande befattningar av lämplig karaktär anmälades till ett centralt civilanställningsorgan. Regelbundet distribuerade meddelanden om arbetssökande hos detta organ syntes kunna underlätta placeringen av arbetskraften.

Följande personalgrupper kunde ifrågakomma att rekryteras med avgående fast anställt militärmanskap, nämligen lagerförmän och lagerarbetare, industriarbetare, särskilt mekaniker och elektriker, chaufförer och bilmekaniker, vaktmästare, portvakter och fastighetsarbetare, såsom eldare, reparatörer och dylikt.

Förbundets industriverksamhet hade under krigsåren utvidgats bl. a. genom nya fabriker, som uppbyggts, och äldre industrier, som inköpts. Några siffror angående antalet befattningshavare inom ovannämnda grupper kunde ej anföras. Några uppgifter om i vilken omfattning anställning skett av fast anställt militärmanskap inom dessa personalgrupper funnes ej heller tillgängliga. I den utsträckning förbundet hittills haft erfarenheter av det avgångna fast anställda militärmanskapet hade dessa i stort sett varit goda. Lämplig omskolning av det fast anställda militärmanskapet borde tvivelsutan underlätta möjligheterna att bereda vederbörande anställning. Det syntes vara önskvärt, att denna omskolning gjordes så grundlig som möjligt, vilket främjades, om förberedelserna härför skedde redan under militärtjänstgöringen, exempelvis genom breviskoleundervisning. Vidare borde omskolningen, där så ske kunde, inriktas på verksamhetsgrenar, som ägde anslutning till den militärutbildning, vederbörande erhölet. Intendenturutbildad personal borde sålunda t. ex. kunna erhålla skolning inom restaurangfacket genom kurser i samarbete med restaurangskolorna, varigenom platser på hotell och restauranger torde kunna erhållas. Allmän handelsundervisning borde möjliggöra anställningar i detaljhandelsaffärer som inköpsassistenter, lagerförmän etc. Avgången personal ur flygvapnet, ingenjörtrupperna, trängtrupperna m. fl. borde kunna erhålla civilanställningar som garageföreståndare, bil- och motormekaniker samt, genom lämpliga omskolningskurser såsom svetsnings- och andra yrkesutbildningskurser, även inom industrien. Såvida omskolningen anknöte till föregående militära utbildning borde denna senare kunna i viss mån räknas till godo vid civilanställning, vilket vore av betydelse bl. a. ur lönesynpunkt. Det måste vara en fördel, att övergången till civil verksamhet kunde förberedas ännu medan vederbörande befunno sig i militärtjänst. Det måste vidare vara en fördel, om en sådan förberedelse kunde ske utan menlig inverkan på vederbörandes förmåga att uppehålla sin tjänst i normal utsträckning. I båda dessa hänseenden utgjorde korrespondensundervisningen den naturliga formen. Närmast till hands låge därvid

att peka på de allmänbildande ämnen, som kunde studeras när som helst under den militära tjänstgöringstiden, t. ex. svenska och den grundläggande matematiken. Men även ämnen, som förberedde inträde i något tekniskt yrke, vore utmärkt väl ägnade att komma till användning.

Det skulle vara ett stöd för vederbörande, om deltagande i denna undervisning icke helt överlämnades åt hans eget initiativ, utan om ett samarbete etablerades mellan de myndigheter och institutioner, som förberedde överflyttningen i civil tjänst, och sådan brevskola, som kunde erbjuda lämpliga och väl avvägda kurser i avsett syfte. Härigenom skulle dessa kurser få en sanktionering, som skulle öka deras värde för eleven, samtidigt som man hade en garanti för att de voro så avpassade, att deras lämplighet icke kunde ifrågasättas. I samråd med vederbörande brevskola skulle man också kunna tänka sig en effektiv övervakning av elevernas studier samt prov och examina på kurserna i sådan ordning, att papperen fullt betryggande kunde utgöra bevis på vederbörandes kunskaper och flit. Försök, som tidigare gjorts med militär personal med sådana kurser, hade visat, att systemet vore genomförbart. Sålunda hade förbundets brevskola sedan flera år tillbaka i samarbete med marinledningen undervisat i svenska och matematik för underbefälsskolan. Denna undervisning hade ersatt skolorna i land, och på det hela taget givit fullt betryggande utslag beträffande elevernas kunskaper. Resultaten hade också betecknats som tillfredsställande. Erfarenheterna från detta och liknande försök vore förbundets brevskola givetvis villig att i alla detaljer ställa till förfogande för eventuella kurser i samband med fast anställt manskaps övergång till civil verksamhet.

Slutligen har förbundet framhållit, att beredandet av civilanställning för det fast anställda militärmanskapet syntes väsentligt underlättas, om avgången skedde, innan åldern ännu förminskade förmågan att lätt tillgodogöra sig omskolningsundervisningen samt begränsade civilanställningsmöjligheterna. Övergång till civilanställning torde helst böra ske före 25 års ålder.

Sveriges grossistförbund har meddelat, att det torde vara relativt få handelsföretag, hos vilka för närvarande funnes anställd personal, rekryterad av tidigare stamanställt manskap. De platser, som kunde ifrågakomma för f. d. stamanställda, vore närmast befattningar såsom lagerchefer, lagerförmän, kontorsvaktmästare och dylikt. Emellertid vore det vanligt inom handeln, att dylika ledigblivna platser besattes med inom företagen redan anställd och för platsen utbildad personal. I undantagsfall syntes man dock kunna tänka sig avsteg från denna praxis, som måste ses mot bakgrunden av företagens intresse att kunna bereda lagerarbetare och springpojkar etc. möjlighet till befordran.

Den undervisning, som bereddes det stamanställda manskapet, syntes icke med fördel kunna tillrättaläggas för utbildning av mera kvalificerad kontorspersonal, och någon omskolning av manskap för denna personalgrupp vore knappast ändamålsenlig. Den rutin, som vore erforderlig för ifrågavarande kontorsbefattningar, kunde nämligen icke erhållas annorledes än genom praktisk erfarenhet.

Om det alltså enligt förbundets mening i stort sett icke syntes vara möjligt att inom ramen för den undervisning, som meddelas det stamanställda manskapet, kunna utbilda detta manskap för befattningar inom handeln, vore det dock självklart, att utbildningen för platser inom andra civila verksamhetsområden måste så mycket mera intensifieras.

Det synes förbundet antagligt, att detta utbildningsarbete i icke ringa utsträckning komme att inriktas på en skolning för befattningar inom statliga och kommunala verk. Ehuru förbundet givetvis icke hade anledning att närmare ingå på planläggandet av en utbildning för denna kategori av befattningshavare, ville förbundet dock såsom sin bestämda uppfattning framhålla, att en dylik utvidgad förmånsrätt medförde betydande risker. Förbundet har dessutom såsom sin bestämda uppfattning uttalat, att personal på övergångsstat icke borde tillförsäkras viss fortsatt avlönning från statsverket. Denna form för underlättande av övergången till civilanställning hade, då den tidigare tillämpats, visat sig medföra mycket olyckliga konsekvenser. Erfarenheterna hade givit vid handen, att en person på övergångsstat haft icke ringa möjlighet att med lägre lönepretentioner utkonkurrera bättre kvalificerad arbetskraft. Dylik av staten delvis avlönad personal hade naturligtvis även möjlighet att under den första anställningstiden i civilt arbete underbjuda vanliga civila befattningshavare vad beträffade löneförmåner, ett förhållande, som vore ägnat att medföra en onödig och irriterande konkurrens och kunde verka allvarligt störande på arbetsmarknaden.

Förbundet vore självfallet berett att, så långt det vore möjligt, för medlemmarna framhålla önskvärdheten av att dessa i förekommande fall medverkade till att bereda anställning åt ifrågavarande personal, då lämpliga befattningar bleve lediga.

Sveriges Köpmannaförbund har förklarat sig inse den stora betydelsen för vårt försvar av att det fast anställda manskapet efter slutad militärtjänstgöring erhöle goda civilanställningar och har givit uttryck åt sin uppriktiga vilja att efter sin förmåga bidra till att hithörande problem erhöle en tillfredsställande praktisk lösning.

Inom detaljhandeln kunde f. d. stamanställda tänkas beredas anställningar såsom lager- eller butikspersonal. Som lagerpersonal kunde de f. d. stamanställda vinna anställning utan någon föregående civil utbildning. Det sinne för ordning och reda, som bibringades dem under den militära utbildningen, syntes göra de f. d. fast anställda särskilt lämpade för arbete av detta slag. Tillgången på dylika platser vore dock rätt begränsad, då speciell lagerpersonal endast i begränsad omfattning sysselsattes inom den enskilda detaljhandeln.

För erhållande av anställning mot skälig ersättning såsom butikspersonal krävdes för personer i den ålder de f. d. stamanställda befunno sig, dels praktisk, dels teoretisk utbildning. Som lämplig teoretisk utbildning skulle kunna anses genomgång av en fem månaders statsunderstödd yrkeskurs för detaljhandeln. För tillträde till en sådan kurs fordrades emellertid i regel

minst ett års praktik i den bransch, vari undervisning meddelas i kursen. Detta medförde, att ifrågavarande kurser ej lämpade sig att användas av stamanställda under den tid dessa vore överstatsanställda eller åtnjöte ledighet i civilanställningssyfte. Däremot syntes det vara synnerligen lämpligt att för sådana stamanställda anordna praktiskt betonade omskolningskurser på förslagsvis fem månader. Sveriges Köpmannaförbund vore genom sin utbildningsanstalt Köpmannainstitutet villigt att lämna sin aktiva medverkan vid den tidpunkt, en sådan omskolning kunde bli aktuell. Efter en dylik omskolningskurs skulle den f. d. stamanställda kunna börja med att sköta butiksgöromål, visserligen av enklare slag men dock av sådan beskaffenhet att skäligen lön erhöles samt möjligheter till avancemang förefunnas. Dock torde på grund av vederbörandes ålder trots utbildningen vissa svårigheter att erhålla anställning förefinnas. Allt sammanhänge dock med förhållandet mellan antalet arbetstillfällen och tillgång på inom detaljhandeln förut sysselsatt men ledig arbetskraft.

Ofta torde emellertid anställandet av f. d. fast anställt manskap medföra stora olägenheter för köpmännen. Då den förstnämnda personalkategorien i stor utsträckning dels vore reservpersonal, dels även i övrigt besatte stort militärt kunnande, utförde de beredskapstjänstgöring i förhållandevis större omfattning än andra kategorier militärpersonal. Under beredskapen hade det ofta inträffat, att det varit omöjligt för köpmännen att vid inkallelser anskaffa ersättare för dem själva eller deras närmaste män. Följden härav hade blivit stort avbräck för de av inkallelserna drabbade affärerna, vilka stundom måst stängas för längre eller kortare tid. Under sådana förhållanden vore det ej ägnat att väcka förvåning, om innehavare av smärre affärer, vilka själva riskerade att inkallas till beredskapstjänstgöring, ej gärna anställde f. d. fast anställt manskap.

Kap. IV. Gällande bestämmelser rörande civilanställning.

För närvarande gäller, att från aktiv stat med en anställnings- (tjänste-) tid av minst 6 år avgående fast anställt manskap under förutsättningar, som nedan angivas, äger komma i åtnjutande av vissa civilanställningsförmåner av ekonomisk innebörd. Dessa förmåner utgöras av

- a) anställning å civilanställningsstat under en tid av högst 6 månader;
- b) avskedspremie;
- c) rätt att efter vunnen extra-ordinarie anställning i statens tjänst i högst 6:e lönegraden taga i betraktande viss del av den militära anställningstiden för löneklassplacering i den extra-ordinarie befattningen;
- d) ersättning för flyttningsskostnader vid tillträddande av extra-ordinarie eller ordinarie anställning i statens tjänst i omedelbar anslutning till den militära anställningens upphörande; samt

e) möjlighet att få tillgodoräkna viss del av den militära anställningstiden såsom tjänstår för pensionsrätt i pensionsberättigande statlig anställning.

Här må även framhållas, att tjänstledighet i civilanställningssyfte under tiden för anställning på aktiv stat kan medgivas utan att vederbörande uppnått viss anställningstid. Under dylik ledighet skall beställningshavare avstå samtliga löneförmåner, såvida icke Kungl. Maj:t efter särskild framställning medgiver, att löneförmånerna helt eller delvis må bibehållas.

Vidare gäller, såsom på annat ställe närmare angives, att militärmanskap äger viss företrädesrätt till civila och civilmilitära befattningar i statens tjänst, och formellt gälla även vissa bestämmelser om provtjänstgöring vid postverket och statens järnvägar.

Slutligen må här jämväl framhållas värdet ur civilanställningssynpunkt av den särskilda utbildning, som i vissa fall kommer militärmanskapet till del jämsides med den militära utbildningen; härför lämnas redogörelse på annat ställe i betänkandet.

A. Anställning på civilanställningsstat.

Föreskrifterna för anställning å civilanställningsstat äro intagna i manskapsavlöningsreglementet och tilläggsbestämmelserna till samma reglemente och innehålla i huvudsak följande (här bortses från de särskilda bestämmelser, som äro föranledda av den förstärkta försvarsberedskapen och alltså kunna sägas vara av tillfällig art).

Anställning å civilanställningsstat må medgivas kontraktsanställt manskap, som vid utgången av löpande anställningstid kan räkna minst 6 års väl vitsordad anställning och som genomgått furirsutbildning eller motsvarande utbildning. Såsom ytterligare förutsättning för rätt till dylik anställning gäller, att anställningen under de senaste 3 åren innehafts under sammanlagt minst 2 år. Den som innehaft anställning å civilanställningsstat må icke ånyo erhålla sådan anställning.

Under tiden för anställning å civilanställningsstat, som må ha en varaktighet av högst 6 månader, äger den anställda bibehålla de löneförmåner, som tillkommit honom omedelbart före avgången från anställningen på aktiv stat, men skall under tjänstledighet — sådan må icke förvägras honom, därest den befinnes erforderlig för förberedelse till vinnande av civilanställning — av nämnda löneförmåner avstå viss med särskild tjänstgöring förenade löneförmåner (riktartillägg, flygtillägg och dylikt) ävensom så stor del av löneförmånerna i övrigt, som svarar mot vad han uppbär till följd av provtjänstgöring i civil anställning. Eljest utgående hyres- och ortstillägg må dock alltid bibehållas. I förekommande fall må inkvarteringsersättning och kontant ersättning för portion jämväl åtnjutas.

Avsked skall meddelas å civilanställningsstat anställd, som vinner stadigvarande civilanställning.

Bestämmelserna rörande anställning å civilanställningsstat hava i huvudsak varit gällande sedan förmånen infördes år 1934; under första året ford-

rades dock en anställningstid av allenast 5 år för erhållande av rätt till s. k. civilanställningshalvår.

B. Avskedspremier.

Vid avgång ur tjänst äger kontraktsanställt manskap enligt följande i manskapsavlöningsreglementet intagna bestämmelser komma i åtnjutande av avskedspremie.

Avskedspremie tillkommer furir (musikfurir), korpral (konstapel, musikkorpral, musikkonstapel), som efter en anställningstid av minst 6 år avgår från den fasta anställningen utan att erhålla vare sig ny anställning i manskapsbeställning vid krigsmakten eller befattning i statens tjänst, å vilken allmänna tjänstepensionsreglementet är tillämpligt. Premien utgår med 600 kronor till den, som kan räkna 6 men ej 9 års anställning, och med 800 kronor till den, som kan räkna minst 9 års anställning. Till den som kommit i åtnjutande av den lägre premien och därefter innehaft förnyad anställning under så lång tid, att sammanlagda anställningstiden uppgår till minst 9 år, utgår fyllnad till den högre premien.

C. Tillgodoräkning av militär anställningstid vid vunnen civilanställning i statens tjänst.

Bestämmelser rörande tillgodoräknande av föregående anställning i manskapsbeställning för löneklassplacering i extra-ordinariebefattning i statens tjänst äro intagna i civila och militära icke-ordinariereglementena. Dessa bestämmelser innebära — med den lydelse de ha sedan den 1 juli 1943 — att den som tillträder extra-ordinarie befattning i högst 6:e lönegraden och dess förrinnan efter det han fyllt 18 år under minst 6 år i följd innehaft fast anställning såsom manskap och undergått underbefälsutbildning, skall i den extra-ordinarie befattningen placeras en löneklass högre än som följer vid tillämpningen av de normala bestämmelserna i ämnet. Den vars militära anställning efter fyllda 18 år varat minst 9 år skall dock, där han tillträder extra-ordinarie befattning inom högst 5:e lönegraden, placeras två löneklasser högre än som följer av tillämpningen av de normala reglerna för löneklassplacering. Såsom förutsättning för löneklassplacering enligt dessa bestämmelser gäller dock, att den extra-ordinarie befattningen eller annan omedelbart före denna innehavd fortlöpande statlig anställning skall hava tillträtts högst 8 månader efter avgången från den militära anställningen. Om i den militära anställningen avbrott av sammanlagt högst 3 månader förekommit mellan olika anställningsperioder skall detta dock icke utesluta från rätten till tillgodoräkning enligt nu refererade bestämmelser. Tillgodoräknande av militär anställningstid i extra-ordinarie befattning kan emellertid icke ifrågakomma samtidigt med tillgodoräknande av anställningstid enligt andra regler, t. ex. genom s. k. sneddnung.

De ursprungliga bestämmelserna i ämnet (SFS nr 581/1937) inneburo, att den som tillträdde extra-ordinarie anställning i högst 5:e lönegraden ägde

tillgodoräkna den tid utöver 3 år, under vilken han efter fyllda 18 år i en följd innehåft den militära anställningen. I övrigt innehållit dessa bestämmelser i huvudsak samma föreskrifter som de nu gällande.

D. Ersättning för flyttningskostnader vid tillträde av statlig civilanställning.

Enligt 1939 års avlösningsreglementen äger fast anställt manskap, som lämnar sin militära anställning och i samband därmed tillträder extra-ordinarie eller ordinarie anställning i statens tjänst å annan ort än den förläggningssort, varå han i sin militära anställning varit placerad, erhålla ersättning för flyttningskostnad. Dylik ersättning utgår jämväl under nämnda förutsättningar vid tillträddande av anställning såsom aspirant vid t. ex. statens järnvägar.

E. Tillgodoräkning av militär anställningstid såsom tjänstår för pension.

Enligt praxis plägar Kungl. Maj:t medgiva, att anställningstid i manskapsbefattning efter vunnen pensionsberättigande anställning i statens tjänst får tillgodoräknas med $\frac{2}{3}$ av den tid, varunder manskapsanställningen innehåfts efter fyllda 21 år. Dylikt medgivande lämnas efter framställning i varje särskilt fall av Kungl. Maj:t med stöd av bestämmelserna i 17 § 3 mom. allmänna tjänstepensionsreglementet. Tillgodoräkning av militär anställningstid såsom tjänstår för pension är också medgiven enligt tjänstepensionsreglementet för arbetare. Bestämmelserna i sistnämnda reglemente innehålla nämligen föreskrift därom att såsom tjänstår skall, i den mån så prövas skäligt, tillgodoräknas $\frac{2}{3}$ av den tid, under vilken arbetare kan hava innehåft fast anställning vid armén, marinen eller flygvapnet.

Kap. V . Allmänna synpunkter rörande sambandet mellan rekrytering och civilanställning.

Den svenska krigsmakten sådan den utformats genom 1942 års försvarsbeslut vilar på principen om uttagande av folkets hela värnkraft genom allmän värnplikt. Uppenbarligen kunna emellertid icke alla poster inom krigsmakten fyllas av personal med endast värnpliktsutbildning. Sålunda finnes och måste finnas ett avsevärt antal militära yrkesmän. Det teoretiska minimumet sådana utgöres av de officerare och underofficerare, som behövas för fredsutbildningen av de värnpliktiga, för vissa staber m. m. samt för besättandet av vissa nyckelposter i krig. Behovet därutöver av befäl och specialister av olika kategorier kan teoretiskt sett täckas av värnpliktiga under den förutsättningen att tillräckligt antal sådana dels gives erforderlig, kvalificerad utbildning, dels ock därutöver får kvarstå i tjänst tillräckligt länge för

att hinna meddela sina kunskaper åt åtminstone en årsklass nya värnpliktiga. Undersökningar, som företagits av 1942 års underbefälsutredning, visa, att förutsättningar icke föreligga att ens till någon del fylla behovet av utbildningsbefäl genom frivilligt åtagande av värnpliktiga. Det gives därför endast två vägar att fylla behovet: antingen en väsentlig förlängning av den obligatoriska tjänstgöringen för tillräckligt antal värnpliktiga eller anställning av yrkesbefäl i underbefälsgraderna. 1942 års försvarsbeslut innebär i detta hänseende en kompromiss. Behovet av underofficerare och officerare, väsentligen utbildade i syfte att föra men ej att utbilda trupp, fylles med värnpliktiga med ett halvt, respektive ett års förlängd utbildning, medan behovet av för utbildning av värnpliktiga erforderligt underbefäl fylles med fast anställt manskap, som för ändamålet erhåller särskild utbildning, vilken avpassats även med hänsyn till att underofficerare och delvis även officerare skola rekryteras från manskapet. Antalet manskapsbeställningar har sedan 1942 ökat högst väsentligt och är, särskilt vid flottan och flygvapnet, beräknat med hänsyn till behovet av icke allenast befäl utan även förhandsmän och specialister av skilda slag.

Av vad nu sagts framgår, att den omfattning i vilken värnpliktiga måste underkastas förlängd tjänstgöring, å ena, samt det sätt, varpå frågan om det stamanställda manskapets förhållanden löses, å andra sidan, stå i direkt beroende av varandra. Det ligger sålunda i allra högsta grad i de värnpliktigas intresse att de stamanställda kunna, kvalitativt och kvantitativt, rekryteras på ett tillfredsställande sätt. I motsatt fall måste större anspråk komma att ställas på de värnpliktiga. Förutsättningarna för manskapsrekryteringen äro helt naturligt liksom på varje annat område beroende av de förmåner, som kunna bjudas under anställningstiden, och av de utsikter till en framtida tryggad bärgning, som kunna föreligga. Erfarenhetsmässigt förskjutes tyngdpunkten alltmera mot ett starkare beaktande av framtidsutsikterna, vilket framför allt gäller ynglingar av den kategori, som lämpar sig till befäl.

Kraven på underbefälet måste numera ställas väsentligt högre än tidigare. Den ettåriga tjänstgöringstiden innebär en uppoffring, vars nödvändighet under nuvarande tider torde framstå såsom uppenbar för envar. Den första förutsättningen för att denna börda skall även under lugnare tider fördragas är att tjänstgöringstiden användes på ett sådant sätt, att de värnpliktiga känna att varje dag är till verklig nytta ur utbildningssynpunkt. Något sådant är icke möjligt utan tillgång till ett välkvalificerat och med sin uppgift tillfredsställt underbefäl, som tillika bör hava en intellektuell och allmänbildningsstandard, som ligger över de värnpliktigas genomsnitt. Det innebär icke någon kritik mot den nuvarande underbefälskadern, som genom sin organisation hävdar kvaliteten betydelse, att konstatera det allmänt kända förhållandet, att det fast anställda underbefälet i vårt land genomsnittligt under vissa tider icke fyllt måttet i dessa avseenden. Detta har utan tvekan återverkat vid bedömningen av det fast anställda manskapets civilanställningsfråga. Upplysning och framför allt ett noga aktgivande på rekryteringen av fast anställt manskap

äro de främsta medlen för att utplåna detta misstroende. Detta förhållande ägnas nu alltmera uppmärksamhet, och att en kvalitativ förbättring av det fast anställda manskapet ernåtts, framgår av en av fil. lic. T. Husén verkställd utredning rörande det fast anställda manskapet, vilken såsom bilaga (nr 9) fogats till detta betänkande.

Enligt 1942 års försvarsbeslut skulle krigsmakten i fredstid hava omkring 24 000 beställningar för fast anställt manskap.

Även om hänsyn tages till den inverkan det helt nyligen beslutade inrättandet av pensionsberättigande beställningar såsom långtjänstunderbefäl kan få, kan i allra bästa fall 10 % av de varje år nyantagna stamanställda antagas erhålla framtida anställning inom krigsmakten. Återstoden måste förr eller senare söka sig helt nya levnadsbanor på den allmänna arbetsmarknaden. Hur många fast anställda, som årligen komma att lämna militärtjänsten, kan icke på förhand med någon större grad av sannolikhet beräknas, då detta är beroende av anställningstidens längd. Ju längre denna är, desto färre bliva de avgående men å andra sidan desto större svårigheter uppkomma att bereda dessa civilanställning. Ju lättare de avgående hava att vinna en god civil utkomst, desto lättare kommer det att bliva att erhålla en kvalitativt god rekrytering, vilket i sin tur kommer att underlätta för vederbörande att få goda civilanställningar. Omvänt måste svårigheter vid övergången till civilanställning verka avskräckande på sökande till fast anställning vid krigsmakten med kvalitetssänkning och ännu större omplaceringssvårigheter som följd. Sambandet mellan rekryteringen och civilanställningsmöjligheterna är sålunda synnerligen intimt. Konsekvenserna härav hava de sakkunniga dragit i ett med skrivelse den 1 februari 1944 framlagt förslag om ett gemensamt centralt organ för såväl rekrytering som civilanställning. Detta förslag, som även innefattade bl. a. nya former för rekryteringsordnande, har numera i vissa delar genomförts, varigenom förutsättningar torde hava skapats för en ändamålsenlig, saklig propaganda för tagande av fast anställning vid försvaret. En tillfredsställande rekrytering kan i längden icke säkerställas med mindre i propagandan kan utlovas, att den, som tager fast anställning och sköter sig väl — om han icke kan vinna befordran till pensionsberättigande beställning — vid avgång ur militär tjänst efter ett visst antal anställningsår kommer i ett minst lika gott utgångsläge med avseende å sina utsikter till en tryggad framtid, som om han icke tagit fast anställning vid försvaret. Innan de sakkunniga närmare ingå på möjligheterna att genom civilanställningsåtgärder nå detta mål, vilja de sakkunniga något beröra ett spörsmål som enligt de sakkunnigas mening i detta sammanhang är av betydelse men som ännu icke tillräckligt beaktats, nämligen frågan om lämpligheten av att hålla en kader av fast anställt manskap av den omfattning, som i 1942 års försvarsbeslut förutsatts.

Följande uppgifter, som i vad gäller antalet 17-åringar, vilka vid uppnådda 20 år beräknas vara krigstjänstdugliga, äro hämtade från 1930 års försvars-

kommissions beräkningar rörande värnpliktskontingenternas storlek, giva viss belysning åt utvecklingen:

	1937	1938	1939	1940	1941	1942	1943
Nyrekryteringsbehov	2 318	2 582	2 956	4 002	4 566	4 938	5 458
Ynglingar i en ålder av 17 år	61 500	57 600	52 600	51 600	49 600	48 700	46 500
Procent, som behöver anställas	3·7	4·5	5·7	7·8	9·3	10·2	11·9

Under följande år sjunker antalet ynglingar, som uppnår 17-årsåldern ytterligare, nämligen 1944 till 44 700, 1945 till 44 800 och 1946 till 42 700.

Såsom framgår av de anförda siffrorna var rekryteringsbehovet uttryckt i procent av antalet 17-åringar år 1943 mer än tre gånger så stort som år 1937. Det är sannolikt, att de rådande utomordentliga förhållandena under de första krigsåren påverkat rekryteringen fördelaktigt. Numera kan en tendens skönjas till att önskvärda fordringar i avseende å kvaliteten icke kunna uppehållas, om rekryteringen skall kvantitativt sett bliva tillfredsställande. De sakkunniga hålla för sannolikt att efter återgång till fredsförhållanden och vid någorlunda goda utsikter å arbetsmarknaden det icke kommer att visa sig möjligt att åstadkomma en tillfredsställande rekrytering av förutsatt omfattning.

De sakkunniga hålla bestämt före, att kadern av fast anställda bör i möjligaste mån minskas till omfattningen. De sakkunniga hava visserligen icke ansett det ingå i sitt uppdrag att underkasta behovet av fast anställt manskap i olika befattningar en översyn, men hava icke kunnat undgå att finna en dylik översyn av förhållandena påkallad. Främst synes en dylik översyn böra taga sikte på att undersöka, befattning för befattning, varest fast anställt manskap, som icke tjänstgör såsom trupputbildare, kan ersättas med värnpliktiga eller civila befattningshavare. Enligt de sakkunnigas mening borde den förlängda värnpliktstjänstgöringen möjliggöra ett ytterligare sådant utbyte. En annan väg att minska kadern av stamanställda och samtidigt såväl öka effektiviteten som minska behovet av civilanställningsåtgärder synes de sakkunniga vara att — utöver vad redan skett — öka antalet pensionsberättigande beställningar. Åtgärder i sådan riktning skulle, såsom närmare påvisats av 1942 års underbefälsutredning, endast skenbart medföra ökade kostnader, enär för varje nyinrättad sådan beställning behovet av utbildning av ett flertal fast anställda skulle bortfalla, vartill skulle komma den kvalitetshöjande inverkan, som utsikterna för ett ökat antal fast anställda att kunna nå pensionsberättigande beställning vid krigsmakten utan tvivel skulle medföra. Som ovan angivits finna de sakkunniga angeläget, att de nu berörda frågorna göras till föremål för utredning, varvid av de sakkunniga anförda synpunkter böra bliva beaktade.

Uppenbart är emellertid, att en sådan utredning näppeligen kan leda längre än till en begränsad nedskärning av antalet beställningar för kontraktsanställt

manskap. Under alla omständigheter torde väl årligen minst ett par tusental man nödgas avgå och söka sig fortsatt utkomst på den civila arbetsmarknaden. Härför äro de i väsentliga avseenden mycket olika rustade. För alla gäller att de ägnat de levnadsår, under vilka de eljest hava de största förutsättningarna att genom förvärv av yrkesutbildning och praktisk erfarenhet förskaffa sig en tryggad utkomst, åt en verksamhet, som icke är direkt inriktad på detta mål. De svårigheter vid övergången till civil verksamhet, som äro en följd härav, bliva givetvis mera framträdande ju längre militärtjänsten varar. Å andra sidan hava de under militärtjänsten erhållit ett icke föraktligt mått av allmänbildning samt tillägnat sig ett hurtigt och vaket sätt att uppträda och förmåga att taga och giva order, vilket allt är av värde på den civila arbetsmarknaden. I mycket olika omfattning äro de avgående i besittning av specialkunskaper av direkt värde på den civila arbetsmarknaden. Vissa förutvarande fast anställda hava sålunda förvärvat tekniska specialkunskaper av sådant slag, att det i regel icke möter större svårighet för vederbörande att vinna en god civilanställning. För flertalet gäller åter att de icke hava sådana yrkeskunskaper, som direkt kunna nyttiggöras i det civila förvärvsarbetet. Genomsnittligt sett torde man kunna säga, att de förutvarande fast anställda icke utan särskilda åtgärder från statsmakternas sida kunna överföras till civil verksamhet med, likaledes genomsnittligt taget, lika goda utkomstmöjligheter, som om de oavbrutet ägnat sig åt civilt arbete.

Dessa åtgärder böra enligt de sakkunnigas mening syfta till att möjliggöra för samtliga avgående fast anställda att erhålla civil anställning med en inkomst, som åtminstone motsvarar den, som vederbörande hade då han lämnade militärtjänsten. På grund av de skilda utgångslägen, vari de avgående befinna sig, då det gäller att nå detta mål, bör civilanställningsstödet bliva av olika art och omfattning i olika fall.

Vid avvägandet av de erforderliga åtgärderna spela ett flertal omständigheter in.

Till en början måste man för att kunna bedöma omfattningen av de erforderliga åtgärderna känna antalet av dem, som skola omplaceras. Såsom tidigare nämnts låter sig det årliga antalet icke beräkna med någon större grad av sannolikhet. Den första utgångspunkten för en sådan beräkning är uppenbarligen antalet icke pensionsberättigande beställningar för fast anställt manskap. Detta antal kan för närvarande beräknas komma att uppgå till i runt tal 20 000. Ehuru de sakkunniga föreslagit utredning i syfte att nedbringa detta antal, anse sig de sakkunniga böra tills vidare räkna med den nämnda siffran. Antalet årligen avgående blir då tydligen beroende på hur länge de icke pensionsberättigade komma att kvarstå i anställning vid krigsmakten. Vid lösningen av civilanställningsfrågan måste härvid främst beaktas, att ju längre de fast anställda kvarstå i militärtjänst, desto starkare måste kraven bliva på statsmakternas stöd och hjälp vid övergången till civil verksamhet och desto större behovet av sådana åtgärder för den enskilde. Emellertid spela härvidlag ytterligare omständigheter in. Sålunda måste hänsyn tagas

till att ökningen av kostnaderna på grund av mera vittgående åtgärder i de enskilda fallen helt eller delvis kompenseras av att antalet fall blir färre. Här till kommer att de sammanlagda kostnaderna för manskapskaderns utbildning nedgår.

Frånsett möjligheterna för ett praktiskt genomförande skulle tvenne ytterlighetsfall, rent teoretiskt sett, kunna tänkas. Det ena vore, att de stamanställda, som kunna antagas i genomsnitt vara 18 år vid antagningen, stanna i militär tjänst till fyllda 34 år, vilket är den högsta stadgade levnadsåldern för manskaps kvarstannande i tjänst enligt nu gällande bestämmelser. Frånräknas då de, som beräknas erhålla pensionsberättigande beställningar, skulle man erhålla ett antal årligen avgående av något över 1 000, vilket antal genom nedskärning av kadern som helhet skulle kunna nedbringas ytterligare därhän, att alla avgående antingen skulle kunna överföras till för dem lämpade civila befattningar i allmän tjänst eller, där så icke lämpligen kunde ske, skulle kunna övergångsvis ekonomiskt kompenseras i sådan utsträckning att vederbörande skulle hava möjligheter att själva ordna för sin utkomst trots sin jämförelsevis höga ålder.

Den nu antydda ordningen skulle visserligen militärt sett medföra fördelar ur den synpunkten, att krigsmakten skulle få tillgång till särdeles rutinerat underbefäl för utbildningsuppgifter och praktisk yrkestjänst men nackdelar såtillvida, att den betydelsefulla tillgång, som det f. d. fast anställda manskapet utgör vid mobilisering, skulle nedgå i motsvarande grad.

Det motsatta ytterlighetsfallet skulle innebära, att ingen stamanställd, som icke kunde erhålla pensionsberättigande beställning vid försvaret, skulle stanna längre än de 4 ($4\frac{1}{2}$) år, som första kontraktstiden varar. Antalet årligen avgående skulle då komma att uppgå till omkring 5 000. Övergången för dessa till civil verksamhet skulle emellertid underlättas på grund av att de skulle vara i genomsnitt endast omkring 22 år vid avgången.

Kostnaderna för civilanställningsåtgärder för varje enskild kunde i sistnämnda fall nedbringas till ett minimum. Å andra sidan skulle utbildningskostnaderna för de fast anställda i förhållande till den tid, de i fred kunna utnyttjas i effektiv tjänstgöring stiga i högre grad. Ur rent militär synpunkt skulle fördelar och nackdelar bli motsatta mot vid systemet med lång tjänstgöringstid. Antalet vid mobilisering disponibelt f. d. fast anställt manskap skulle sålunda bli stort men kvaliteten nedgå, vilket skulle vara till men icke minst för utbildningsarbetet i fredstid. En ytterligare svaghet med den korta tjänstgöringen för alla är emellertid, att det med största sannolikhet icke skulle vara möjligt att fylla det årliga rekryteringsbehovet.

De sakkunniga hålla för sin del före, att man bör gå en medelväg mellan de båda nu skisserade ytterlighetsfallen och söka att genom lämpligt avvägda civilanställningsåtgärder verka för förlängning av den genomsnittliga anställningstiden utöver första kontraktstiden så mycket, som överhuvud är möjligt utan att övergångssvårigheterna för den enskilde bli för stora eller att det oundgängliga mobiliseringsbehovet äventyras. Utifrån ovan anförda syn-

punkter hava de sakkunniga funnit en genomsnittlig anställningstid av omkring 6 år lämplig, vilket skulle innebära att i runt tal 3 000 man årligen skulle komma att avgå. Detta antal, som med omkring 1 000 man överstiger genomsnittet årligen avgående före det nu pågående kriget, belyser angelägenheten av den av de sakkunniga ifrågasatta nedskärningen av kadern.

Då det måste förutsättas, att ett avsevärt antal under alla omständigheter kommer att avgå efter 4 års tjänst, måste tydligen ett större eller mindre antal förmås att kvarstanna längre än 6 år för att det önskvärda genomsnittstalet skall kunna hållas. Civilanställningsstödet bör med hänsyn härtill avvägas så, att ett dylikt kvarstannande under längre tid än 6 år ter sig fördelaktigt. De nuvarande civilanställningsåtgärderna tillgodose icke detta syfte i tillräcklig omfattning.

De sakkunniga komma i det efterföljande att föreslå kompletteringar och förbättringar i fråga om civilanställningsåtgärder i ett flertal avseenden, bl. a. beträffande företrädesrätt och yrkesutbildning för fast anställt manskap även som i fråga om ekonomiska förmåner.

Kap. VI. Företrädesrätt och meritberäkning för f. d. fast anställt manskap.

Inledningsvis har omnämnts, att vid åtskilliga tillfällen särskilda sakkunniga, som tillkallats för att utreda lämpliga åtgärder i syfte att förbättra manskapsrekryteringen och att underlätta militärmanskapets civilanställning, framlagt förslag, som inneburit beredande av företrädesrätt till anställning i statens tjänst för civilanställningssökande militärmanskap genom att vissa angivna befattningar eller viss del av sådana skulle förbehållas de civilanställningssökande. Det mest omfattande förslaget på detta område framlades av år 1916 tillkallade sakkunniga i ett den 31 december 1918 avgivet betänkande. De ifrågavarande förslagen hava emellertid alltid mötts av allvarliga invändningar från civila myndigheters sida, bl. a. med hänvisning till att myndigheterna skulle förhindras att självständigt besluta i fråga om sin rekrytering, om de i viss omfattning skulle vara skyldiga att utan hänsyn till de sökandes kompetens antaga civilanställningssökande. Med anledning av de sålunda gjorda erinringarna har något *förbehåll* av vissa befattningar för civilanställningssökande icke föreskrivits.

Frågan om militärmanskaps tillträde till civila anställningar i statens tjänst upptogs emellertid till behandling även av 1930 års försvarskommission, som såsom sin uppfattning uttalade, att det för åstadkommande av ökade civilanställningsmöjligheter i statens tjänst icke syntes erforderligt att föreskriva, att vissa befattningar helt eller delvis skulle vara förbehållna avskedad militärmanskap. Kommissionen förmenade, att tillfredsställande resultat i civilan-

ställningsavseende skulle kunna ernås — utan att förbehålla vissa befattningar i statens tjänst — om man skapade möjligheter för militärmanskap att komma under bedömande vid lediga befattningars tillsättande. Detta skulle enligt kommissionens mening kunna vinnas genom att samtliga statens myndigheter ålades att till försvarsväsendets centrala civilanställningsbyrå — i fråga om befattningar, för vilka militärmanskap kunde beräknas besitta kompetens — anmäla, då nyrekrytering av personal skulle ske ävensom då behov av vikarier uppkomme. Det borde sedan ankomma på civilanställningsbyrån att bringa dessa uppgifter till civilanställningssökande manskaps eller f. d. manskaps kännedom. Då anställningssökande till följd härav anmälde sig hos civil myndighet för erhållande av sålunda ledigförklarad befattning, borde sådan sökande vid befattningens tillsättande vid i övrigt lika lämplighet äga företräde framför annan sökande, som icke tidigare varit i statstjänst. Skäl för detta företräde vore, att civilanställningssökande kunde anses såsom transportant från den speciella statstjänsten vid försvaret till en statstjänst av vanlig karaktär. Dylikt företräde borde gälla utan hinder av vederbörande civilanställningssökandes ålder, därest ansökan ingåves senast inom två år efter avgång ur aktiv tjänst. Om längre tid än två år förflutit efter avskedet, borde företrädesrätt icke gälla med mindre den överskjutande tiden använts för att genomgå utbildningskurs eller skola, som meddelade kompetens för den sökta befattningen.

Därest bestämmelser av angivet innehåll utfärdades, skedde — framhöll försvarskommissionen — icke något intrång i vederbörande civila myndigheters rätt att fritt pröva de sökandes lämplighet för sökt anställning, och någon försämrad rekrytering av personalen syntes sålunda icke behöva befaras.

Kommissionen framhöll i anslutning till förenämnda förslag vikten av att militärmanskap finge under tiden för sin militära anställning tillfälle att förskaffa sig för olika civila befattningar erforderlig kompetens genom civilanställningsutbildning och genom att få provtjänstgöra för civilanställningsvinnande.

Slutligen uttalade kommissionen såsom sin uppfattning, att det borde tagas under övervägande, huruvida icke vad som föreslagits beträffande avgående militärmanskaps anställande i statens tjänst även skulle kunna bringas i tillämpning i fråga om av staten koncessionerade och därmed likartade företag samt i fråga om sådana inrättningar, som för sin verksamhet åtnjuta bidrag av statsmedel, liksom också i fråga om sådana befattningar hos kommuner och landsting, för vilka avlöningskostnaderna delvis bestridas av statsmedel, t. ex. vissa polisbefattningar.

1930 års försvarskommissions förslag beträffande beredande av viss företrädesrätt till civilanställningar i statens tjänst för militärmanskap bifölls av 1936 års riksdag i samband med beslutet om försvarsväsendets ordnande, och i överensstämmelse med riksdagens sålunda fattade beslut har Kungl. Maj:t genom *cirkulär till statsmyndigheterna den 11 september 1936 (nr 505)* med-

delat i huvudsak följande bestämmelser angående beredande av civilianställning åt visst militärmanskap.

Vid tillsättande av statlig civil eller civilmilitär befattning skall vid lika lämplighet i övrigt sökande, som innehar eller innehaft fast anställning vid försvarsväsendet och därvid undergått underbefälsutbildning, beredas företräde framför sökande, som icke är eller varit anställd i statens tjänst.

Företräde, som ovan nämnts, skall beredas sökande även för det fall, att han överskridit den högsta levnadsålder, som må vara fastställd för vinnande av anställning inom vederbörligt verk, under förutsättning att anställningen sökes senast två år efter avgången från militär beställning på aktiv stat. Har längre tid förflutit efter avgången, må sökande det oaktat beredas företräde, om han styrker, att han använt överskjutande tid för genomgående av skola eller annan utbildningskurs i syfte att förvärva kompetens för den sökta anställningen.

Hava flera sökande, som enligt vad ovan sagts äga företräde till anställning, anmält sig till erhållande av viss befattning, och befinnas de lika lämpliga för densamma, skall den, som innehar längsta anställningstiden vid försvarsväsendet, i första hand ifrågakomma vid befattningens tillsättande.

I syfte att bereda här avsett militärmanskap tillfälle att anmäla sig såsom sökande skall myndighet, som har att tillsätta ledig befattning, för vilken dylikt manskap må kunna besitta kompetens, eller som äger att vidtaga förberedelser för tillsättande av sådan befattning, lämna uppgift till försvarsväsendets centrala civilianställningsbyrå om avsedd nyantagning ävensom angående anställningsvillkor och dylikt; börande sådan uppgift vara civilianställningsbyrån tillhanda helst 30 dagar och i varje fall senast 15 dagar före den tidpunkt, då sökande skall hava inkommit med ansökningshandlingar.

Dessa bestämmelser skola i tillämpliga delar gälla jämväl i fråga om förordnande av vikarie å befattning eller anställande av extra personal.

I fråga om dessa bestämmelsers tillämpning vid anställande av personal vid statens järnvägar har Kungl. Maj:t genom *brev till järnvägsstyrelsen den 9 december 1938* meddelat vissa särskilda föreskrifter. Sålunda föreskrives i nämnda brev, att omkring hälften av rekryteringspersonalen i regel bör uttagas bland civilianställningssökande militärmanskap, samt att den av järnvägsstyrelsen bestämda högsta levnadsåldern för anställning i statens järnvägars tjänst skall gälla även för sökande av nyssnämnda kategori, dock att sökande, som överskridit nämnda åldersgräns, må ifrågakomma utan hinder av sin ålder, om han under sin militära anställning genomgått skola eller utbildningskurs, vilken kan vara av särskilt värde för tjänst vid statens järnvägar.

Utöver de sålunda angivna, nu gällande bestämmelserna om viss företrädesrätt till civilianställning inom statsförvaltningen och de särskilda föreskrifterna rörande tillämpningen av ifrågavarande bestämmelser vid antagning av personal vid statens järnvägar gälla formellt även vissa särskilda bestämmelser om beredande av civilianställning för militärmanskap vid postverket och vid statens järnvägar.

Bestämmelserna angående beredande av anställning i postverket för viss personal vid armén äro meddelade genom kungörelse den 19 februari 1915 (SFS nr 104, ändrad 404/1919 och 515/1922) och för viss personal vid marinen genom kungörelse den 8 februari 1918 (SFS nr 64, ändrad 516/1922). Angående beredande av anställning vid statens järnvägar äro bestämmelser meddelade för viss personal vid armén genom kungörelse den 1 december 1916 (SFS nr 597) och för viss personal vid marinen genom kungörelse den 8 februari 1918 (SFS nr 65). De för armén och marinen gällande föreskrifterna beträffande anställning vid postverket respektive statens järnvägar gälla jämväl i tillämpliga delar för motsvarande personal vid flygvapnet.

Bestämmelserna i fråga innebära i huvudsak, att vederbörligt verk årligen efter ansökan uttager ett visst antal beställningshavare av fast anställt manskap till aspiranter vid verket och att dessa beredas tjänstledighet från innehavande militär anställning under en tid av högst 5 månader. Under tjänstledigheten bibehåller den anställda sina militära löneförmåner oavkortade; äger tjänstgöringen rum å sådan ort, att manskapet icke kan bibehålla inkvartering och förplägnad in natura, erhåller han i stället kontant ersättning därför enligt vissa grunder. Vederbörligt verk tillskjuter vidare, i den mån så erfordras, visst belopp, t. ex. vid postverket under övnings- och provtjänstgöring så mycket, att den anställda utöver naturaförmånerna eller deras värde kommer i åtnjutande av sammanlagt den kontanta ersättning, som tillkommer reservbrevbärare. Under självständig tjänstgöring vid postverket uppbär den anställda från försvarsväsendet endast naturaförmåner eller ersättning därför men från postverket avlöning enligt för brevbararaspitant gällande bestämmelser.

De beträffande anställning vid statens järnvägar genom förenämnda kungörelser meddelade bestämmelserna hava icke tillämpats sedan början av 1920-talet, då personalrekryteringen under förra efterkrigsperioden upphörde. Sedan år 1936 hava i stället de genom Kungl. Maj:ts cirkulär den 11 september 1936 till statsmyndigheterna och de genom kungl. brevet den 9 december 1938 till järnvägsstyrelsen meddelade föreskrifterna angående beredande av civilanställning åt visst militärmanskap tillämpats.

Vidkommande postverket hava de genom förenämnda kungörelser meddelade civilanställningsföreskrifterna tillämpats till och med år 1942. Under år 1943 hava däremot bestämmelserna i civilanställningscirkuläret den 11 september 1936 tillämpats.

Vid de överläggningar, som de sakkunniga haft med representanter för vissa statliga verk och inrättningar, och i de uppgifter, som införskaffats från samma myndigheter, hava några egentliga erinringar icke framställts mot innehållet i Kungl. Maj:ts cirkulär den 11 september 1936 till statsmyndigheterna angående beredande av civilanställning åt visst militärmanskap. Från flera håll har i stället, vilket jämväl framgår av den av de sakkunniga i tredje kapitlet lämnade redogörelsen, framhållits, dels att vederbörlig myndighet

erhållit en tillfredsställande rekrytering från det fast anställda manskapets led, dels ock att civilanställningsbyråns medverkan vid personalrekryteringen varit av värde. Ehuru cirkulärets föreskrifter av olika skäl icke alltid synes hava iakttagits av en del statliga myndigheter, synes det de sakkunniga, att syftet med detsamma dock i stort sett blivit tillgodosett. Åtskilliga avgående beställningshavare av det fast anställda manskapet hava kunnat erhålla civilanställning i statens tjänst genom att ifrågavarande civilanställningsföreskrifter funnits meddelade.

För manskapsrekryteringsens säkerställande måste det anses vara av synnerlig vikt, att avgående manskap har möjlighet till fortsatt utkomst i statens tjänst. Den militära personalorganisationen i fråga om fast anställt manskap måste, såvitt de sakkunniga kunna finna, liksom hittills vara så omfattande, att endast en mindre del av manskapet har möjlighet att vinna befordran till pensionsberättigande beställningar vid försvaret, d. v. s. till officerare, underofficerare, civilmilitära beställningshavare och överfurirer (högbåtsmän). Flertalet måste alltjämt avgå efter flera eller färre års tjänst vid försvaret och söka sin utkomst på den civila arbetsmarknaden. Dessa i statens tjänst anställda, som äro erforderliga för fredsorganisationen för att under några år tjänstgöra såsom utbildningsbefäl och föregångsmän och för krigsorganisationen för att giva erforderlig effektivitet åt denna, måste på grund av rent organisatoriska skäl lämna sin innehavande statstjänst vid försvaret. Det måste då enligt de sakkunnigas mening vara naturligt, att de efter några års tjänst vid försvaret om möjligt beredas tillfälle att erhålla annan statsanställning. De äro närmast att betrakta såsom transportanter från den speciella statstjänsten vid försvaret till en statstjänst av vanlig natur.

Med hänsyn till oförmälda erfarenheter rörande tillämpningen av de år 1936 meddelade bestämmelserna rörande civilanställning i statens tjänst för visst militärmanskap och av i det föregående angivna skäl hava de sakkunniga funnit bestämmelserna böra med några smärre modifikationer bibehållas. Till dessa modifikationer ävensom till frågan om att anpassa bestämmelserna till de föreskrifter på samma område, som av Kungl. Maj:t meddelats beträffande befälsutbildade värnpliktiga, återkomma de sakkunniga i det följande.

De äldre civilanställningsföreskrifter, vilka avse beredande av anställning för militärmanskap vid postverket och statens järnvägar och som meddelats genom särskilda kungörelser, torde böra upphävas. Härför talar redan det förhållandet, att desamma, ehuru alltjämt formellt gällande, likväl icke längre tillämpas. Erfarenheten har också visat, att det ur militära synpunkter är olägligt att bereda manskap så lång sammanhängande tjänstledighet, som hittills erfordrats för provtjänstgöring vid postverket och statens järnvägar under tiden för anställningen på aktiv stat. Från postverkets sida har också tidigare framhållits, att de provtjänstgörande icke alltid övergått till postverkets tjänst efter provtjänstgöringsårets slut utan då antingen kvarstått i militär tjänst eller också övergått till annan civilanställning, vilket medfört olägenheter, då en del av det årliga rekryteringsbehovet vid verket beräknats skola fyllas från denna personalgrupp. Då det alltså icke torde för någondera

parten vara förenat med några olägenheter att ifrågakommande kungörelser upphävas, få de sakkunniga föreslå att så sker.

Däremot synes icke något vara att erinra emot att, liksom för närvarande är fallet, särskilda föreskrifter meddelas att gälla i fråga om personalrekryteringen vid statens järnvägar. Dessa föreskrifter synas böra meddelas i form av kungl. brev i anslutning till den kungörelse rörande civilanställning i statens tjänst, som de sakkunniga föreslå skola utfärdas.

Enligt de sakkunnigas uppfattning kan det ifrågakomma att motsvarande bestämmelser som de för statens järnvägar nu gällande också meddelas beträffande vissa andra verk, vilka hava en omfattande personalrekrytering, nämligen postverket och telegrafverket. Bestämmelserna skulle alltså innebära, att en viss procent av verkets årliga nyrekryteringsbehov skulle tillgodoses genom att avgånget militärmanskap beredes civilanställning vid verket.

Nu tillämpat rekryteringssystem inom postverket lägger emellertid hinder i vägen för en sådan ordning. Detta system, som synes hava lett till vissa mindre tillfredsställande konsekvenser för verket självt, kan dock möjligen omläggas genom viss medverkan från försvarets sida.

Antalet årligen vid postverket antagna brevbäraspiranter är avsevärt och utgjorde

år 1936	414,	varav	19 f. d. fast anställda,			
» 1937	331,	»	16	»	»	»
» 1938	320,	»	18	»	»	»
» 1939	315,	»	11	»	»	»

Grunden för antagningen av de f. d. fast anställda har utgjorts av de tidigare omnämnda särskilda författningar i ämnet, som gälla postverket. Enligt upplysning av generalpoststyrelsen har styrelsens erfarenheter rörande det militära manskapets förmåga att tillgodogöra sig den postala utbildningen samt dess lämplighet i övrigt för posttjänsten i regel varit goda. Ett ej obetydligt antal av dem, som under nyssnämnda former vunnit anställning i postverket, har sedermera vunnit befordran till tjänster i 8—16 lönegraden.

Trots dessa goda erfarenheter har dock endast ett fåtal av militärmanskapet anställts vid postverket. Detta sammanhänger med följande omständigheter.

För tillgodoseende av postverkets behov av vikariats- och förstärkningspersonal anlitas i stor utsträckning s. k. brevbärarbiträden, i regel ynglingar i 15—18-årsåldern. Dessa tillfälliga anställningshavare, vilka bilda rekryteringsunderlag för brevbärankåren, äro i de flesta fall timavlönade. Då postverkets behov av mera varaktig förstärkningspersonal i regel är begränsad till vissa timmar på dagen — t. ex. första brevbäringsturen — uppgår brevbärarbiträdenas tjänstgöring sällan till hel dagstjänst. Möjligheten att anskaffa dylika för en rationell drifttjänst nödvändiga brevbärarbiträden, som ständigt stå till verkets förfogande, är särskilt i tider av uppåtgående konjunkturer i hög grad beroende på de utsikter, som finnas för dem att inom rimlig tid vinna en fastare anställning i verket. Vid den årliga antag-

ningen av brevbärraspiranter hava också dessa brevbärrarbiträden, som under längre tid — ofta flera år — stått till postverkets förfogande, och som sålunda redan innehava en anställning i postverket, i den mån de visat sig lämpliga för posttjänsten, ansetts böra äga ett visst företräde framför övriga sökande.

Denna rekryteringsmetod har tillförsäkrat postverket tillgång till ett stort antal brevbärrarbiträden men medfört den stora olägenheten, att alla dessa uppenbarligen icke kunna beredas fortsatt anställning inom verket. Antalet ynglingar, som vänta på sådan anställning, lär uppgå till ett tusental. Denna utveckling förklaras av ojämnheter i postverkets arbetsmängd men är uppenbarligen ur många synpunkter otillfredsställande, varför verket överväger att inskränka antalet brevbärrarbiträden i rekryteringsåldern. Emellertid kan enligt uppgift även därefter civilanställning i postverket icke uppbringas till högre antal än till 40 av 200 per år.

Enligt de sakkunnigas mening är det emellertid önskvärt, att postverkets ifrågavarande rekrytering i större utsträckning sker från f. d. fast anställt manskap. Detta skulle enligt de sakkunnigas åsikt möjligen låta sig göra därigenom, att ynglingar, som önskade anställning såsom brevbärare, antoges såsom brevbärraspiranter såsom hittills i 15-årsåldern men därvid erhöles meddelande, att de kunde påräkna företräde till fortsatt anställning efter fullgjord underbefälsutbildning såsom fast anställt manskap.

Efter genomgången dylik utbildning och under förutsättning därjämte att de förvärvat goda vitsord under sin militära anställning, borde de äga återgå till postverket efter avslutad tjänstgöring såsom fast anställt manskap. Därutöver borde de vid de tider, då postverket är särskilt hårt belastat, men då de värnpliktiga i regel äro hempermitterade, exempelvis vid jul-, nyårs- och påskhelgerna, beredas tjänstledighet för tjänstgöring i postverket. Andra former för samverkan till ömsesidigt gagn mellan försvaret och postverket kunna också tänkas; exempelvis att fast anställt manskap under sitt sista militära anställningsår efter särskilt medgivande av vederbörande förbandschef beredes deltidstjänst i postverket i syfte att underlätta för postverket att avveckla den särskilt personalkrävande första brevbäringsturen.

Vad nu sagts gäller i huvudsak även telegrafverket som av naturliga skäl anser sig hava vissa skyldigheter att bereda sina telegrambärare, vilka måste avgå senast vid inträdet i värnpliktsåldern, fortsatt anställning inom det egna verket.

Här berörda frågor om särskilda civilanställningsbestämmelser för postverkets och telegrafverkets del fordra emellertid ytterligare utredning. De sakkunniga anse lämpligt, att desamma bliva föremål för närmare övervägande inom försvarets anställningsbyrå i samråd med generalpoststyrelsen respektive telegrafstyrelsen.

I det föregående hava de sakkunniga förordat ett upphävande av de nu formellt gällande bestämmelserna angående provtjänstgöring vid postverket och

statens järnvägar för fast anställt manskap, enär den för ändamålet erforderliga tjänstledigheten måste få sådan varaktighet, att den särskilt ur militär synpunkt är ägnad att försvåra planeringsarbetet för det fast anställda underbefällets ändamålsenliga utnyttjande under vissa tidsperioder. Samma synpunkt kan givetvis anläggas vid varje tillfälle, då fråga kan uppkomma att bereda fast anställt manskap tjänstledighet av längre varaktighet för provtjänstgöring i civilanställningssyfte. Då emellertid personalstaterna enligt 1942 års försvarsbeslut uppbyggts under hänsynstagande till behovet av en viss personalreserv för att tillgodose den militära tjänstens behöriga krav vid bl. a. beviljad tjänstledighet, synes det de sakkunniga, som om tjänstledighet i civilanställningssyfte skulle i viss utsträckning kunna beviljas fast anställt manskap, som har behov därav och som kan förutsättas komma att efter förhållandevis kort tid avgå ur den militära tjänsten. De sakkunniga vilja för sin del framhålla, att dylik tjänstledighet är av betydande värde för civilanställningsintressenas tillgodoseende. Personalrekryteringen vid civila verk och institutioner sker ofta först efter tillfällig anställning av kortare eller längre varaktighet eller vikariatsförordnande, varunder den anställda prövas i fråga om sin lämplighet för befattningen. Det ligger därför i sakens natur, att åtskilliga civilanställningsmöjligheter skulle kunna undanryckas det fast anställda manskapet, därest icke ledighet från den militära tjänsten under viss tid skulle kunna beredas en fast anställd, vars avsikt är att förr eller senare övergå till lämplig civilanställning. De sakkunniga få alltså förorda att möjligheten att bereda fast anställt manskap tjänstledighet i civilanställningssyfte under kortare tidsperioder fortfarande hålles öppen och understryka vikten av att sådan tjänstledighet, i den utsträckning så överhuvud är möjligt, medges.

Enligt meddelade direktiv få de sakkunniga i detta sammanhang till behandling upptaga frågan angående löneförmåner åt fast anställt manskap, som beviljats tjänstledighet i civilanställningssyfte. I gällande manskapsavlöningsreglemente stadgas härom, att beträffande avlöning till beställningshavare, som beviljats tjänstledighet för förvärvande av kompetens till vinande av civilanställning, gälla de bestämmelser, som av Kungl. Maj:t meddelas. Några allmänt gällande bestämmelser hava emellertid icke utfärdats i ämnet. På grund härav är under manskapsavlöningsreglementet lydande beställningshavare nödgad att, då tjänstledighet i nu nämnt syfte begäres, underställa Kungl. Maj:t frågan angående löneförmåner under ifrågakommande ledighet. Detta förhållande synes de sakkunniga vara ägnat att onödigtvis försvåra det fast anställda manskapets möjligheter att bedöma förutsättningarna för att, med tanke närmast på de ekonomiska förhållandena, antaga ett erbjudande om viss tids provtjänstgöring för erhållande av en civilanställning, som ur andra synpunkter kan bedömas lämplig och eftersträfvansvärd. Med hänsyn härtill anse sig de sakkunniga böra föreslå, att bestämmelser rörande löneförmåner under beviljad tjänstledighet i civilanställningssyfte intagas i tilläggsbestämmelserna till manskapsavlöningsregle-

mentet. Härigenom vinnes också, att fråga om bibehållande av löneförmåner under dylik ledighet icke i varje särskilt fall behöver underställas Kungl. Maj:ts prövning.

De sakkunniga framlägga icke något utformat förslag till bestämmelser rörande löneförmåner under tjänstledighet, som beviljats fast anställt manskap i civilanställningssyfte, utan anse sig endast böra förorda, att ifrågavarande bestämmelser så nära som möjligt anslutas till nu gällande regler för bibehållande — helt eller delvis — av de med den militära beställningen förenade löneförmånerna under sådan tjänstledighet, som åtnjutes under tid för anställning på civilanställningsstat. I överensstämmelse härmed bör alltså enligt de sakkunnigas mening beställningshavare av det fast anställda manskapet under tjänstledighet i civilanställningssyfte komma i åtnjutande av oavkortade löneförmåner med undantag av prispennningar vid provsignalering riktartillägg samt lönetillägg åt plutonbefälhavare vid luftvärnsartilleri och avståndsobservatörer ävensom av särskilda löneförmåner under flygtjänstgöring. Med innehavande beställning vid försvaret sålunda förenade löneförmåner böra emellertid kunna bibehållas endast vid tjänstledighet i civilanställningssyfte, därunder ingen som helst annan ersättning utgår. Utgår däremot sådan ersättning, bör den från försvaret utgående kontanta avlöningen minskas med vad sålunda uppburits. Beställningshavaren bör dock äga bibehålla eljest utgående hyres- och ortstillägg eller i förekommande fall åtnjuta inkvarteringsersättning och kontant ersättning för portion. Möjlighet synes böra lämnas öppen för den som fullgör provtjänstgöring eller deltagar i utbildningskurs å annan än egen militär förlägningsort att, därest han så önskar, erhålla inkvartering och förplägnad in natura i försvaret tillhörande etablissemang å tjänstgöringsorten.

I det föregående hava de sakkunniga framhållit, att nu gällande bestämmelser angående företrädesrätt i vissa fall till civilanställningar i statens tjänst för avgående militärmanuskap icke föranlett några egentliga erinringar från de civila statsmyndigheternas sida. Det har vidare framhållits, att vederbörande myndigheter i allmänhet erhållit en fullt tillfredsställande personalrekrytering från det fast anställda manskapets led och slutligen att hittillsvarande medverkan vid ifrågavarande personalrekrytering från försvarsväsendets centrala civilanställningsbyrås sida varit av värde. För den närmast berörda personalen hava gällande bestämmelser också varit betydelsefulla. De civila personalsammanslutningarna, vilka även kunna tänkas hava visst intresse av personalrekryteringen inom vederbörligt yrkesområde, hava, såvitt de sakkunniga är bekant, icke rest större invändningar mot att det ur militärtjänst avgående fast anställda manskapet beredes företrädesrätt enligt nu gällande grunder.

Som redan i tidigare lämnade redogörelser framhållits, är den för närvarande gällande företrädesrätten för fast anställt manskap i vissa fall till civila befattningar inskränkt till statstjänsten och dessutom villkorlig. Före-

träde kan sålunda givas endast i det fall sökandena äro jämställda i avseende å lämplighet för den sökta anställningen. Därjämte skall företräde åt den fast anställde eller förutvarande fast anställde endast lämnas i förhållande till sökande, som icke är eller tidigare varit anställd i statens tjänst. Då icke från något håll några mera vägande invändningar gjorts mot de nu gällande företrädesrättsbestämmelserna, torde anledningen härtill närmast vara att söka i nyssnämnda förhållanden, vilka helt naturligt varit ägnade att lämna de anställande myndigheterna fri prövningsrätt av de anställningssökandes inbördes kvalifikationer för den sökta befattningen och för de redan i civil statstjänst anställda icke medfört några olägenheter.

Det har vid skilda tidpunkter ifrågasatts, att civilanställningsfrågan till en del borde lösas genom förbehåll av vissa civila befattningar i statstjänsten åt ur militärtjänst avgående fast anställt manskap. Ett dylikt förbehåll skulle innebära, att ifrågakommande befattningar under alla förhållanden skulle tillsättas med förutvarande fast anställt manskap. Härvid skulle alltså prövningen av de sökandes inbördes kvalifikationer komma att beröra endast de förutvarande fast anställda, medan annan och måhända bättre kvalificerad sökande under alla förhållanden skulle ställas utan möjlighet att ifrågakomma vid befattningens tillsättande. En sådan ordning skulle enligt de sakkunnigas mening innebära ett obehörigt intrång i den anställande myndighetens befogenheter och vara ägnad att uppväcka ett icke oberättigat missnöje bland andra anställningssökande än förutvarande fast anställda. De sakkunniga anse sig med hänsyn härtill icke kunna förorda en till förbehåll av vissa civila befattningar vidgad företrädesrätt för det vid försvaret fast anställda manskapet.

Av tidigare lämnade redogörelser har framgått, att också frågan om en till icke statliga befattningar utvidgad företrädesrätt vid skilda tillfällen varit ställd under diskussion. Det har härvid framhållits, att vid försvaret förutvarande fast anställda borde givas företräde också till befattningar i kommunernas tjänst och i av staten koncessionerade eller liknande företag. Vid sina överväganden hava de sakkunniga funnit, att en dylik företrädesrätt icke lämpligen bör genomföras. Såsom ett enligt de sakkunnigas mening synnerligen tungt vägande skäl för företrädesrätt till civila anställningar i statens tjänst åt ur militärtjänst avgående fast anställt manskap kan nämligen åberopas, att, då anställningen vid försvaret är en form av statstjänst och då denna statstjänst på grund av organisatoriska förhållanden måste upphöra för ett betydande antal anställda, den nu gällande företrädesrätten endast innebär, att vissa normer tillskapats för överflyttning av personal från en gren av statstjänsten till en annan. Något liknande skäl kan icke åberopas i fråga om befattningar i allmänhet i kommunernas tjänst eller hos av staten koncessionerade eller därmed likställda företag. Ehuru de sakkunniga alltså intaga en principiellt avvisande hållning mot en utvidgning av företrädesrätten till att gälla befattningar av sistnämnda natur, hava de sakkunniga dock ansett sig böra förorda, att företrädesrättsbestämmelserna göras tillämpliga

förutom å befattningar i statens tjänst jämväl å dylika befattningar vid de kommunala skolorna av olika typer samt å sådana kommunala befattningar, där tillsättandet sker av statlig myndighet eller den kommunala myndighetens beslut om tillsättande må sakligt prövas av statlig myndighet. De sakkunnigas ställningstagande till nu ifrågavarande spörsmål har närmast föranletts därav, att ifrågakommande befattningar i vissa avseenden äro att likställa med befattningar i statstjänsten. Härtill kommer, att Kungl. Maj:t, på där-om av särskilt tillkallade sakkunniga framlagt förslag, den 9 juni 1944 utfärdat provisoriska bestämmelser angående meritberäkning för befälsutbildad värnpliktig m. m. (nr 407), därvid föreskrivits, bl. a., att befälsutbildad värnpliktig skall äga företräde till nu ifrågavarande befattningar. Under angivna förhållanden hava de sakkunniga icke ansett sig kunna ställa det ur militär-tjänst avgående fast anställda manskapet i en sämre ställning än de befälsutbildade värnpliktiga, då detta skulle vara ägnat att ingiva det fast anställda manskapet den uppfattningen, att den befälsutbildning, det fast anställda manskapet genomginge, hade lägre meritvärde än motsvarande utbildning för värnpliktiga.

Då de sakkunniga intagit ovan angiven ståndpunkt till den väckta frågan om en utvidgning av företrädesrätten till att gälla kommunala befattningar i allmänhet ävensom anställningar hos statliga bolag samt koncessionerade och liknande företag, har de sakkunnigas ställningstagande också påverkats av vad som framkommit vid de överläggningar, som de sakkunniga haft med representanter för ifrågavarande intressegrupper, och för vilka redogörelse lämnats i det föregående. Därvid framkom allmänt, å ena sidan, att det av principiella skäl icke borde utfärdas några tvingande bestämmelser om beredande av anställningar för f. d. fast anställt manskap, men, å andra sidan, att det på dessa håll förefunnes ett uppriktigt intresse för att öppna civilianställningsmöjligheter för dylikt manskap inom respektive områden, och att man i allmänhet vore beredd att inleda ett samarbete i sådant syfte med det centrala civilianställningsorganet. Vad ovan sagts om kommunala tjänster i allmänhet och om anställningar hos koncessionerade och likartade företag gäller även privata arbetsgivare.

De sakkunniga hava alltså ansett sig kunna, utan att förorda tvångsåtgärder för beredande av anställningar åt avgående militärmanuskap, räkna med ökade civilianställningsmöjligheter hos kommuner, koncessionerade och liknande företag samt hos statliga bolag ävensom hos privata arbetsgivare. De sakkunniga hava funnit ytterligare stöd för denna sin uppfattning i det förhållandet, att Svenska Arbetsgivareföreningen, efter det överläggningar ägt rum mellan representanter för föreningen och de sakkunniga, i ett den 8 november 1943 dagtecknat cirkulär till föreningens delägare fäst deras uppmärksamhet på lämpligheten av och det önskvärda uti att för vissa anställningar taga i anspråk förutvarande fast anställt manskap och att utnyttja det centrala civilianställningsorganet för erhållande av lämpliga sökande till ifrågakommande anställningar. Cirkulär av liknande innehåll hava även utsänts av en del andra arbetsgivareorganisationer.

Vid utarbetandet av sitt förslag till kungörelse angående beredande av civilanställning åt visst militärmanuskap hava de sakkunniga jämväl övervägt, huruvida särskilda bestämmelser böra intagas i kungörelsen rörande rätt för f. d. fast anställt manskap att tillgodoräkna någon del av tiden för den fasta anställningen för bestämmande av befordringstur i vunnen civil befattning. Förslag av sådan innebörd har för värnpliktiga officerares m. fl. del framlagts av förenämnda utredningsmän rörande meritberäkning för befälsutbildade värnpliktiga.

De sakkunniga hava emellertid icke ansett lämpligt att i sitt förslag till civilanställningskungörelse intaga några bestämmelser om rätt att för befordran taga i betraktande tjänstetid såsom fast anställt manskap. Frågan härom har nämligen tidigare varit föremål för statsmakternas prövning, och Kungl. Maj:t har då intagit den ståndpunkten, att vid bestämmande av befordringstur i civil befattning i statens tjänst tillgodoräknande av militär anställning bör begränsas till sådana särskilda fall, där den militära tjänstgöringen direkt kvalificerat för den civila tjänsten, och att några författningsbestämmelser i ämnet icke borde utfärdas. Detta har tydligt kommit till uttryck i det uttalande till statsrådsprotokollet över finansärenden för den 28 maj 1937, som gjordes av departementschefen i samband med utfärdande nämnda dag av cirkulär till statsmyndigheterna (SFS nr 581) angående rätt i vissa fall för extra ordinarie befattningshavare att för löneklassplacering tillgodoräkna tid för militär anställning. De sakkunniga vilja också erinra därom, att utfärdandet av ifrågavarande cirkulär närmast torde hava föranletts av att försvarsväsendets underbefälsförbund och svenska tullmannaförbundet i gemensam framställning till Kungl. Maj:t hemställt om införande av generella bestämmelser rörande rätt för f. d. fast anställt manskap att tillgodoräkna tid för fast anställning för löneklassplacering, medan förbunden däremot uttalat sig mot särskilda, allmänt gällande tillgodoräkningsregler för befordran i vad gällde f. d. fast anställt manskap. De sakkunniga hava också bestyrkts i sin uppfattning, att särskilda befordringstursregler icke böra införas för f. d. fast anställt manskap, vid de överläggningar, som de sakkunniga haft med representanter för den civila personalens huvudorganisationer. Den omständigheten, att några befordringstursregler ej anses böra införas bör dock icke utesluta att, liksom för närvarande sker, militärtjänstgöring tillgodoräknas för befordran i sådana särskilda fall, där den militära tjänstgöringen direkt kvalificerat för den civila tjänsten.

Med hänsyn till vad sålunda anförts hava de sakkunniga alltså icke funnit skäl att föreslå föreskrifter för bestämmande av befordringstur i fall, varom nu är fråga. Förutvarande fast anställt manskap bör i stället, liksom hittills i viss utsträckning skett, få compensation för flerårig tidigare anställning i statens tjänst på försvarets område genom att särskilda lönetursregler tillämpas för deras del.

Från nu angivna utgångspunkter hava de sakkunniga utformat ett förslag till kungörelse angående beredande av civilanställning åt visst militärman-

skap m. m., vilket förslag fogas till detta betänkande såsom särskild bilaga (nr 1). I fråga om förslagets detaljer få de sakkunniga framhålla följande.

1 §. I denna paragraf hava intagits bestämmelser rörande kungörelsens tillämplighetsområde. Vad däri föreslagits står i huvudsaklig överensstämmelse med vad i den tidigare omnämnda kungörelsen med provisoriska bestämmelser angående meritberäkning för befälsutbildade värnpliktiga m. m. stadgats angående beredande av företräde åt dylika värnpliktiga.

2 §. Här hava intagits de grundläggande reglerna angående företrädesrätt för sökande, som innehar eller innehaft fast anställning vid försvaret. I huvudsaklig överensstämmelse med nu gällande bestämmelser i ämnet har föreskrivits, att företrädesrätt endast skall tillkomma sådan sökande, som genomgått underbefälsutbildning. Vidare har — också i huvudsaklig överensstämmelse med vad nu gäller — föreskrivits, att såsom förutsättning för rätten till företräde skall gälla, att den civila eller civilmilitära befattningen skall sökas senast två år efter avgången från den militära anställningen. Endast om överskjutande tid använts för genomgående av skola eller utbildningskurs i syfte att förvärva kompetens för den sökta anställningen eller — och detta är nytt i förslaget — för att under förstärkt försvarsberedskap eller mobilisering fullgöra tjänstgöring vid krigsmakten, må företräde beredas den sökande efter det två år förflutit efter avgången från den militära anställningen. Det har vidare syntts de sakkunniga erforderligt att reglera det inbördes förhållandet i avseende å företrädesrätt för å ena sidan fast anställt eller förutvarande fast anställt manskap och å andra sidan befälsutbildade värnpliktiga. På grund härav hava de sakkunniga föreslagit, att vid en jämförelse mellan sökande av nu ifrågavarande kategorier skall för fast anställd eller förutvarande fast anställd hänsyn tagas till anställningstid på aktiv stat utöver tre år och för befälsutbildad värnpliktig till tid för befälsutbildning. Därest sökande av dessa bägge kategorier äro i övrigt jämställda skall den som har längsta tjänstgöringstiden vid försvaret äga företräde. I övrigt har vid paragrafens utformning beaktats, vad som i motsvarande avseende gäller för befälsutbildad värnpliktig.

3 §. I huvudsaklig överensstämmelse med vad som gäller för befälsutbildad värnpliktig hava de sakkunniga här föreslagit en föreskrift av innebörd, att, om viss högsta levnadsålder stadgats för vinnande av anställning inom visst verk, för befordran till viss befattning eller för tillträde till viss utbildningskurs, den som innehar eller innehaft fast anställning vid försvaret och därvid genomgått underbefälsutbildning skall äga att till den sålunda bestämda åldern lägga den tid utöver två år, han innehaft sådan anställning. Då de sakkunniga här föreslagit att anställningstid utöver två år skall få tagas i beräkning äger detta samband därmed, att enligt inskrivningsförfordningens bestämmelser anställningstid av nu ifrågavarande längd är likställd med första tjänstgöring för de värnpliktiga.

Vad i denna paragraf föreslagits ersätter ett motsvarande stadgande i gällande cirkulär om företrädesrätt för fast anställt manskap.

4 §. Innehållet i denna paragraf står i huvudsaklig överensstämmelse med vad som gäller för befälsutbildad värnpliktig.

5 §. Stadgandet i denna paragraf står likaledes i huvudsaklig överensstämmelse med vad som gäller för befälsutbildad värnpliktig.

6 §. I denna paragraf hava intagits bestämmelser rörande myndigheternas skyldighet att till försvarets anställningsbyrå lämna uppgift om ledigblivande befattningar m. m., ävensom angående byråns skyldighet att bringa uppgifterna till de civilanställningssökandes kännedom. Bestämmelserna ansluta till vad som i nu gällande företrädesrättsbestämmelser för fast anställt manskap är föreskrivet.

7 §. Här hava de sakkunniga föreslagit, att de i det föregående meddelade bestämmelserna skola i tillämpliga delar gälla jämväl i fråga om anställande av extra befattningshavare och sådan tillfällig personal, som utnyttjas såsom rekryteringspersonal. Föreskriften ansluter nära till vad nu gäller. Av praktiska skäl har det ansetts erforderligt att begränsa kungörelsens tillämplighetsområde till allenast sådan tillfällig personal, som utnyttjas såsom rekryteringspersonal. Härigenom minskas myndigheternas uppgiftsskyldighet till anställningsbyrån i förhållande till vad som nu gäller, utan att de företrädesrättsberättigades intressen därigenom trädas för nära.

I förut omförmälda betänkande med förslag rörande meritberäkning m. m. för befälsutbildade värnpliktiga förordade utredningsmännen, bl. a., att tid, varunder värnpliktig genomgått befälsutbildning, ävensom tid för annan värnpliktstjänstgöring borde i vissa avseenden tillmätas värde vid intagning av elever i högre eller lägre skolor, vilka meddelade utbildning för civila yrken. De sakkunniga hava sig bekant, att avsikten numera är, att efter de olika skolornas och utbildningsanstalternas förhållanden avpassade föreskrifter i ämnet skola utfärdas.

Dylika föreskrifter torde för de värnpliktigas del kunna givas en jämförelsevis enkel form då tjänstgöringstiden här — om man bortser från sådana onormala förhållanden som förstärkt försvarsberedskap och mobilisering — är till tiden bestämd i gällande värnpliktslag. Enligt de sakkunnigas mening erbjuder det större svårigheter att i dylika sammanhang fastställa meritvärdet av tiden för innehavd fast anställning såsom manskap vid försvaret, enär denna tid kan variera högst avsevärt. Trots dessa svårigheter anse sig de sakkunniga med hänsyn till sin tidigare deklarerade principuppfattning, att såsom fast anställt manskap erhållen befälsutbildning icke skäligen kan tillmätas mindre meritvärde än befälsutbildning av värnpliktiga, böra förorda, att tid för innehavd fast anställning vid försvaret i nu ifrågavarande avseende tillmätas motsvarande värde som tid för befälsutbildning eller eljest fullgjord värnpliktstjänstgöring. Några förslag till bestämmelser i ämnet hava de sakkunniga dock icke ansett sig böra framlägga. De sakkunniga förutsetta, att i den mån tid, varunder värnpliktig genomgått befälsutbildning, eller tid för annan värnpliktstjänstgöring skall tillmätas värde vid intagning av elever i olika skolor, jämväl tid för innehavd fast anställning såsom man-

skap vid försvaret i nu ifrågavarande avseende genom motsvarande bestämmelser tillmätas enahanda meritvärde.

Genom cirkulär till statsmyndigheterna den 9 juni 1944 med vissa bestämmelser angående handläggningen av anställningsfrågor rörande arbetare (nr 408) har Kungl. Maj:t föreskrivit, att statsmyndigheterna vid handläggning av anställningsfrågor rörande arbetare skola på visst sätt beakta efter ingången av år 1942 fullgjord befälsutbildning m. m. Föreskrifterna i ifrågavarande cirkulär innehålla vissa särskilda regler för tillgodoräknande av tid för befälsutbildning. De sakkunniga hålla före, att också i nu ifrågavarande sammanhang den befälsutbildning, som det fast anställda manskapet erhållit, bör tillerkännas samma meritvärde som motsvarande utbildning för de värnpliktiga. Att utesluta det vid försvaret fast anställda manskapet från denna förmån skulle vara ägnat att motverka denna personalgrupps legitima intressen på civilanställningsområdet och underkänna meritvärdet av såsom fast anställd erhållen underbefälsutbildning. De sakkunniga få på grund därav föreslå, att förenämnda cirkulär av den 9 juni 1944 i vissa delar göres tillämpligt också på förutvarande fast anställt manskap, som genomgått underbefälsutbildning och vars militära anställningstid överstiger 3 år. De sakkunniga hava utformat ett förslag till Kungl. Maj:ts cirkulär i ämnet, vilket förslag fogas till detta betänkande såsom särskild bilaga (nr 2). I anslutning härtil få de sakkunniga framhålla följande.

I nyssnämnda cirkulär av den 9 juni 1944 hava i första och andra stycket intagits vissa föreskrifter, vilka hava allmänt avseende å sådana arbetare, som fullgöra värnpliktstjänstgöring. Ifrågavarande föreskrifter kunna av praktiska skäl icke göras tillämpliga å förutvarande fast anställt manskap.

I tredje till och med sjunde stycket av cirkuläret finnas intagna de speciella reglerna för tillgodoräknande av tid för befälsutbildning. Enligt vad de sakkunniga tidigare anfört böra dessa regler göras tillämpliga också å förutvarande fast anställt manskap.

I åttonde stycket finnes intagen föreskrift därom, att när fråga uppkommer om att till förman befordra eller att såsom tjänsteman anställa arbetare, bör myndigheten undersöka, huruvida någon av dem, mellan vilka valet står, är befälsutbildad, samt, om så är fallet, taga behörig hänsyn till befälsutbildningen. De sakkunniga hava av tidigare angivna skäl icke i vad gäller det vid försvaret fast anställda eller förutvarande fast anställda manskapet velat föreslå någon tillgodoräkning av tiden för den fasta anställningen såsom *befordringsmerit* i den civila statstjänsten. Med hänsyn härtil hava de sakkunniga icke ansett sig kunna förorda, att vad i ifrågavarande stycke finnes föreskrivet i fråga om befälsutbildad värnpliktig skall äga tillämpning å den som tidigare innehaft fast anställning såsom manskap vid försvaret. De sakkunniga utgå emellertid självfallet ifrån att anställning och utbildning i manskapsbeställning tillmätas skäligt värde vid handläggning av befodringsärenden.

Vad i nionde stycket av cirkuläret finnes föreskrivet därom, att myndighet jämväl i andra hänseenden bör söka tillse, att den, som efter vunnen första

fortlöpande anställning i statens tjänst undergått befälsutbildning, icke erhåller ogynnsammare anställningsvillkor än som skulle hava tillämpats, om han icke uttagits till befälsutbildningen, äger icke tillämpning å det vid försvaret förutvarande fast anställda manskapet.

De sakkunniga anse sig alltså böra föreslå, att vad i tredje till och med sjunde stycket Kungl. Maj:ts cirkulär till statsmyndigheterna den 9 juni 1944 med vissa bestämmelser angående handläggningen av anställningsfrågor rörande arbetare finnes föreskrivet därom, att hänsyn i vissa fall skall tagas till tid, under vilken värnpliktig genomgått befälsutbildning, skall äga motsvarande tillämpning å sådant förutvarande fast anställt manskap, som genomgått underbefälsutbildning, i vad avser tid, varunder den fasta anställningen vid försvaret innehafts utöver 3 år.

Kap. VII. Ekonomiska förmåner vid avgång ur tjänst.

A. Erinringar mot nu gällande grunder.

Mot de nu gällande bestämmelserna rörande avskedspremier och anställning å civilanställningsstat ävensom mot andra civilanställningsförmåner av ekonomisk innebörd kunna erinringar göras i flera avseenden.

Först må framhållas, att nuvarande bestämmelser icke taga hänsyn till det individuella behovet av ekonomisk civilanställningshjälp. De möjliggöra sålunda icke hänsynstagande till, att en avgående beställningshavare redan under sin militära anställningstid kan hava erhållit sådan utbildning, att han därigenom blivit kvalificerad för civilanställning inom visst område och på grund härav har lätt att erhålla lämplig anställning. Underbefäl vid marinen, som före avgången ur militär tjänst fått genomgå underofficersskolans maskinistklass och alltså förvärvat kompetens, som är likvärdig med övermaskinistexamen vid navigationsskola, kunna exempelvis erhålla såväl avskedspremie, därest vederbörande icke erhåller extra ordinarie befattning vid avgången från sin militära anställning, som anställning på civilanställningsstat för t. ex. genomgång av teknisk skola.

En artillerimatros från flottan får nöja sig med samma ekonomiska compensation som den maskinistutbildade, trots att artillerimatrosen under sin militära anställning i allmänhet icke förvärvat någon på den civila arbetsmarknaden direkt gångbar yrkeskunskap. Artillerimatrosen har som regel behov av att genomgå omskolning för att kunna vinna lämplig civilanställning, därest han icke har tillfälle att tillträda civil befattning, för vilken ingen särskild yrkeskunskap kräves.

Liknande brister framträda på andra områden. Den, som avgår ur militär tjänst och vinner civilanställning hos kommun eller privat arbetsgivare, kan erhålla avskedspremie, även om lönen i den vunna befattningen avsevärt överstiger de löneförmåner, som tillkommit honom omedelbart före avgången från

den militära anställningen. Sålunda kan en furir, som blir anställd såsom ordinarie polisman, erhålla avskedspremie. Däremot får en annan furir, som blir extra ordinarie polisman vid marinens poliskår, icke uppbära avskedspremie, trots att hans löneförmåner bliva lägre än en kommunalt anställd polismans.

Den som vinner statlig civilanställning får avskedspremie, om den vunna anställningen icke är förenad med pensionsrätt. Såsom extra befattningshavare kan han icke få någon del av sin militära anställningstid tillgodoräknad för placering i löneklass. Han kan alltså få vidkännas löneminskning. I vissa fall kompenseras dock denna delvis, i andra fall helt och i återigen andra fall mer än väl av den erhållna avskedspremien.

Vinner någon extra ordinarie anställning i högst 6:e lönegraden, och har han tillträtt den civila anställningen inom en tid av 8 månader efter den militära anställningens upphörande, skall han, om anställningstiden vid försvaret uppgår till fulla 6 år efter fyllda 18 års ålder, i den extra ordinarie befattningen placeras i löneklassen närmast över den lägsta i vederbörlig lönegrad. Har han en anställningstid av 5 år, får han däremot icke tillgodoräkna någon del av sin militära anställningstid, och har han mera än 6 men icke 9 år, får han icke tillgodoräkna någon del av tjänstetiden över 6 år. Gällande regler taga sålunda icke tillbörlig hänsyn till det militära intresset att behålla en viss del av det fast anställda manskapet i tjänst mera än 6 år och icke heller till den enskildes skäligena krav på att få i civil statstjänst tillgodoräkna varje anställningsår, varunder han efter avslutad underbefälsutbildning — under tredje anställningsåret — gör »nyttig» militärtjänst.

Någon tillgodoräkning av militär tjänstetid i det fall att ett avgående underbefäl omedelbart vinner ordinarie anställning är icke medgiven.

Det nu tillämpade systemet, att ingen må direkt nyanställas i extra ordinarie befattningshavare vid försvaret, innan han först under någon tid prövats i befattningen, har medfört att t. ex. ett avgående sjukvårdsunderbefäl vid armén, som antagits till sjukvårdsförman vid flygflottilj först placerats såsom extra befattningshavare och efter någon tid beretts anställning såsom extra ordinarie. Till följd härav må sådant underbefäl utfå avskedspremie men är icke berättigad till flyttningssättning.

Det förhållandet, att manskap, som civilanställes i extra ordinarie eller ordinarie befattningshavare, äger erhålla flyttningssättning, kan föranleda, att civil myndighet är obenägen att anställa civilanställningssökande.

Då manskap i samband med avgången ur militärtjänst kan erhålla såväl anställning på civilanställningsstat som avskedspremie, har detta ibland föranlett, att den avgående icke funnit sig böra antaga anställning, som stått till buds i omedelbar eller nära anslutning till utgången av anställningstiden på aktiv stat. Han anser sig kunna vänta för att få bättre anställning, då han under tiden ändock är försörjd genom att han har tillgång till anställningen å civilanställningsstat och i anslutning till denna kan utfå avskedspremie. Detta förhållande har i vissa fall orsakat civilanställningsorganen

svårigheter. Det händer, att anställningsmöjligheter, som erbjudas i omedelbar anslutning till avskedet ratas, medan samma anställningsmöjligheter gärna utnyttjas några månader senare, då vad som uppburits i samband med avskedet är förbrukat. Det är givetvis i hög grad önskvärt, att ändring härutinnan kan åstadkommas.

Slutligen må här nämnas, att det också förekommer, att kommunala myndigheter och privata arbetsgivare systematiskt utnyttja det förhållandet, att avgående underbefäl äro berättigade till anställning på civilanställningsstat och därunder uppbära vissa löneförmåner från försvaret. Det har sålunda förekommit, att kommun låtit dylikt underbefäl provtjänstgöra vid sin polis-kår utan att den provtjänstgörande beredes någon lön, därför att han har civilanställningsstatens lön att tillgå — och dock har den provtjänstgörande uppehållit en polisbefattning inom kommunen, som under alla förhållanden skulle haft sin innehavare. Privata arbetsgivare hava i åtskilliga fall förfarit på motsvarande sätt. Förbandens myndigheter torde icke hava möjlighet att förhindra dylika missbruk.

Även vissa andra erinringar kunna göras mot den nuvarande ordningen för beredande av ekonomisk kompensation åt avgående militärmanskap.

B. Förslag rörande övergångspremie och övergångsersättning.

I annat sammanhang har framhållits, att förmånerna av avskedspremie och anställning på civilanställningsstat kunna tillkomma beställningshavare med en anställningstid av minst 6 år. Då ifrågavarande ekonomiska kompensation kunnat utgå först efter denna förhållandevis långa anställningstid torde anledningen härtill närmast vara att söka i dels att behovet av hjälp till civilanställning blir större ju längre den fast anställda kvarstår i militärtjänst, dels att staten har anledning att ställa krav på viss fullgjord motprestation i form av längre tids praktisk tjänstgöring för den sålunda lämnade kompensationen. Enär avgången bland det fast anställda manskapet, tillhörande en och samma årsklass, åtminstone hittills i stor utsträckning skett efter den första kontraktstidens utgång eller efter ett eller annat års förlängd anställning, och enär utgifterna för avskedspremier och anställning på civilanställningsstat alltså skulle bli väsentligt högre, därest de nämnda förmånerna utginge redan efter en kortare anställningstid än 6 år, torde jämväl ekonomiska synpunkter hava spelat roll vid fastställande av minimitjänstetiden. Sistnämnda antagande bestyrkes därav, att för rätt till anställning på civilanställningsstat — då benämnd anställning över stat — under budgetåret 1934/35, då förmånen infördes, uppställdes villkor på en minsta tjänstetid av endast 5 år.

De sakkunniga hava vid sina överbäganden kommit till den uppfattningen, att den ekonomiska kompensation, som kan komma att beredas de avgående fast anställda, i främsta rummet bör lämnas dem som innehaft fast anställning under en tid av minst 6 år. De sakkunnigas uppfattning har främst sin grund däri, att en genomsnittlig anställningstid av 6 år bland det fast anställda manskapet ur militära synpunkter såsom redan tidigare framhållits måste vara

eftersträvansvärd. Då krigsorganisationens behov av underbefäl särskilt vid armén numera i betydande utsträckning torde kunna tillgodoses genom befälsutbildning av därför lämpliga värnpliktiga lär, såsom också 1942 års underbefälsutredning i sitt betänkande med förslag angående långtjänstunderbefäl m. m. (SOU 1944: 2) framhållit, en planmässig omsättning bland det fast anställda manskapet för tillgodoseende av nyssnämnda behov icke vara av samma vikt som tidigare. Det fast anställda manskapet bör i stället intresseras för att kvarstanna längre tid i den militära tjänsten, varigenom den enskilde beställningshavarens förmåga och rutin kan tillgodogöras för utbildningen eller yrkestjänsten, utbildningskostnaderna för det fast anställda manskapet reduceras och det årliga nyrekryteringsbehovet minskas.

Till en del om än icke helt torde nyssnämnda syftemål kunna uppnås genom att civilanställningsåtgärder av direkt ekonomisk natur göras tillämpliga endast å sådana fast anställda, som innehaft anställning under en tid av minst 6 år. Detta får emellertid enligt de sakkunnigas mening icke innebära, att fast anställda med kortare anställningstid uteslutas från rätt till civilanställningshjälp. Denna hjälp synes emellertid kunna göras mindre omfattande. Det ligger enligt de sakkunnigas mening i öppen dag, att civilanställningsåtgärderna överhuvud skola avse endast sådana fast anställda, vilka fullgjort den första kontraktstiden, d. v. s. innehaft anställning under en tid av minst 4 år (4½ år, därest anställning över stat föregått anställningen på aktiv stat). Om någon avgår efter kortare anställningstid måste detta vara beroende av antingen avsked på grund av olämplighet för militäranställning, »framtida väl» eller sjukdom. I det förstnämnda fallet torde hjälp till civilanställning icke kunna ifrågakomma och i det andra fallet icke begäras. Vid avsked på grund av sjukdom däremot torde det få anses skäligt, att civilanställningsorganen så långt möjligt är medverka för civilanställningsvinande. Då detta ligger i sakens natur, torde icke någon särskild föreskrift därom erfordras.

De förutvarande fast anställda, vilka avgå efter första kontraktstiden och därmed innehaft militäranställning under en tid av minst 4 år, torde alltså böra tillförsäkras vissa civilanställningsförmåner. Ifrågavarande beställningshavare hava innehaft militäranställningen under de för brytandet av levnadsbana mest betydelsefulla levnadsåren, d. v. s. mellan i allmänhet 17 och 21 eller 18 och 22 år. Det får därför anses skäligt, att de beredas viss företrädesrätt till statliga (därmed likställda) civila befattningar. Det synes självfallet, att den anställde under sin militära tjänstgöringstid beredes tillfälle att deltaga i den frivilliga fritidsundervisning, som kan bli anordnad med speciellt aktgivande på det fast anställda manskapets civilanställningsintressen.

De avgående fast anställda, vilka uppnått en tjänstetid av minst 5 år, böra tillerkännas samma civilanställningsförmåner som de efter kortare anställningstid avgående. Därutöver böra de emellertid vara berättigade till viss ytterligare civilanställningshjälp. Denna torde emellertid med hänsyn till ekonomiska och andra faktorer icke kunna utgå i annan form, än att den

avgående bör äga rätt till inträde i de särskilda civilanställningskurser, som kunna komma att anordnas för avgående manskap. Någon särskild avgift här för bör icke avkrävas den fast anställde. Några löneförmåner synes han emellertid icke böra eller kunna beredas under tid för genomgång av sådan civilanställningskurs. Han bör dock enligt de sakkunnigas mening komma i åtnjutande av studiestipendier och jämväl av värnpliktslån, varom de sakkunniga framlägga förslag i det följande.

I det föregående hava de sakkunniga framfört vissa kritiska synpunkter mot nu utgående förmåner av avskedspremie och anställning på civilanställningsstat. De sakkunniga hava övervägt, huruvida icke ifrågavarande förmåner skulle kunna utbytas mot andra, som bättre tillgodose kravet på rättvisa. Vid dessa överväganden hava de sakkunniga funnit sig böra uppställa som syftemål, att de efter en anställningstid av minst 6 år avgående fast anställda såvitt möjligt tillförsäkras civilanställningar, som giva dem ungefär samma löneförmåner som dem, de under den sista tiden för militäranställningen ägt uppbära. Då avgången ur den militära tjänsten för de fast anställda med här ifrågavarande anställningstid i regel får — även i det fall anställningen avbrytes efter uppsägning från beställningshavarens sida — anses äga samband med de för det vid försvaret fast anställda manskapet särpräglade organisatoriska förhållandena, hava de sakkunniga ansett, att förebilden för den ekonomiska compensationen bör sökas i den i vårt land lagstadgade arbetslöshetsförsäkringen. Det ligger emellertid i sakens natur, att arbetslöshetsförsäkringens idé icke helt kan omsättas på det fast anställda manskapet.

Nu utgående avskedspremie avser att utgöra en hjälp till civilanställningsordnande. Då anställning på civilanställningsstat sedermera medgivits, torde premien dock numera i huvudsak hava karaktär av ekonomiskt bistånd för ordnande av sådana utgifter, som alltid måste uppstå i samband med övergång från en anställning med väsentliga förmåner in natura till anställning med i allmänhet endast kontanta förmåner. De besvärigheter, som en dylik övergång medför, äro för närvarande lika för alla avgående fast anställda, ehuru avskedspremie, såsom av tidigare lämnade redogörelser framgår, icke i alla fall utgår. Med hänsyn härtill vilja de sakkunniga föreslå, att varje avgående fast anställd, vars anställningstid uppgår till minst 6 år, erhåller en särskild *övergångspremie* av 300 kronor. Denna premie är avsedd för anskaffning av beklädnad och för andra i samband med militäranställningens upphörande nödvändiga utgifter av liknande natur. Från förmånen skola sålunda vara uteslutna endast de, som vinna befordran till pensionsberättigande militär eller civilmilitär beställning, vare sig beställningen vinnes utan eller efter ansökan.

Med hänsyn till de väsentligt olika förutsättningar i fråga om möjligheterna för de avgående att erhålla civilanställning med samma eller högre lön än den, som erhållits under sista månaden av tiden för den militära anställningen, vilka sammanhånga med skiljaktigheter i den under militärtjänstgöringen erhållna utbildningen, lär det enligt de sakkunnigas mening vara att förvänta,

att endast en del av de årligen avgående kan komma att vinna civilanställning, som redan från början erbjuder den anställde motsvarande förmåner, som tillkommo honom under tiden för militäranställningen. Åtskilliga torde komma att erbjudas civilanställningar med lägre förmåner, och för andra bliver det, som i annat sammanhang framhållits, säkerligen erforderligt med viss tids omskolning, innan civilanställning överhuvud kan erhållas. I de bägge sistnämnda fallen är det enligt de sakkunnigas mening erforderligt, att skäligen lönekomensation respektive nödvändiga ekonomiska förmåner under omskolningstiden erbjudas vederbörande. Detta synes på lämpligaste sätt kunna ske genom en omvandling av nuvarande avskedspremieförmån och förmånen av anställning på civilanställningsstat till en *övergångsersättning*, som närmast har karaktär av försäkring. Rätten till denna ersättning bör emellertid enligt de sakkunnigas mening icke vara ovillkorlig. Endast i den mån ersättningsbeloppet verkligen erfordras, bör detsamma kunna uttagas. Därigenom vinnes, att den anställde på vissa villkor tillförsäkras en förmån, som för honom kan vara av största betydelse men som på grund av förhållandena på arbetsmarknaden eller andra omständigheter icke alltid tillfullo behöver tagas i anspråk eller utnyttjas.

Övergångsersättningen bör enligt de sakkunnigas mening beräknas så, att beställningshavare med en minsta anställningstid av 6 år skall vara berättigad till sådan ersättning med ett maximibelopp motsvarande sex gånger den sista månadslön, beställningshavaren under anställning på aktiv stat ägt uppbära, jämte 600 kronor. I månadslönen bör då i förekommande fall inräknas hyres- och ortstillägg efter vederbörlig militära förläggningssorts ortsgrupp; för beställningshavare som icke är berättigad till hyres- och ortstillägg, bör beräknas inkvarteringsersättning med samma belopp som det, varmed hyres- och ortstillägg (inklusive tillägg) skulle utgått, därest han varit ogift furir och räknat en anställningstid av minst 8 år. Härutöver bör i månadslönen inräknas kontant ersättning för portion och beklädnad. Angivna 600 kronor motsvara nu utgående avskedspremie. För varje anställningsår utöver sex bör övergångsersättningens belopp ökas med en månadslön och 100 kronor. Efter en sammanlagd anställningstid av 12 år skulle enligt de sakkunnigas förslag en avgående beställningshavare såsom övergångsersättning vara berättigad till tolv gånger den senast uppburna månadslönen jämte 1 200 kronor.

Att de sakkunniga föreslagit en ökning av övergångsersättningens belopp för varje anställningsår utöver sex äger samband med de sakkunnigas inledningsvis angivna principuppfattning, att kvarstående i militärtjänst utöver den första kontraktstiden bör stimuleras. Vidare tillgodoses med de sakkunnigas förslag i nu nämnt avseende ett av chefen för marinen i yttrande över 1942 års underbefälsutrednings betänkande avgivet förslag om höjning av nuvarande avskedspremie efter längre anställningstid än 9 år.

Nu föreslagen övergångsersättning bör i enlighet med de sakkunnigas tidigare hävdade uppfattning utbetalas allenast till sådan beställningshavare, som efter en anställningstid av minst 6 år avgått ur militärtjänst och icke kunnat

erhålla lämplig civilianställning eller ock vunnit civilianställning, som för honom medför lägre inkomst än den, han under sista månaden av tiden för anställningen på aktiv stat ägde uppbära. I det förstnämnda fallet — vid arbetslöshet — bör ersättning utbetalas per månad med 90 % av senast uppburna månadslön och i sistnämnda fall i form av lönefyllnad upp till senast i militäransättningen uppburna månadslön. Rätten till övergångsersättning bör kvarstå under 3 år efter avskedet från beställning på aktiv stat.

Enligt de sakkunnigas mening bör det ankomma på chefen för det förband, där den ur militärtjänst avgående senast varit anställd, att fastställa övergångsersättningens belopp. Härvid bör gälla, att, om den avgående under tiden för anställning på aktiv stat åtnjutit tjänstledighet i civilianställnings-syfte med helt eller delvis bibehållna löneförmåner, ersättningsbeloppet skall minskas med de under tjänstledigheten uppburna löneförmånerna. Vidare bör för den som en gång avgått ur tjänst och då fått övergångsersättning för sig fastställd men sedermera erhållit förnyad fast anställning i manskapsbeställning vid försvaret och ånyo lämnar sådan anställning, övergångsersättningen minskas med vad som av den tidigare fastställda övergångsersättningen kan hava tagits i anspråk.

Nu utgående förmåner av avskedspremie och lön under tid för anställning på civilianställningsstat utbetalas från det förband, där anställning senast innehafts. I fråga om avskedspremien synes denna ordning lämplig och bör tillämpas jämväl i fråga om den av de sakkunniga föreslagna övergångspremien. Däremot hava de sakkunniga funnit det vara mindre lämpligt att den, som innehar anställning på civilianställningsstat, skall vara knuten till förbandet och löneförmånerna utbetalas av detta då förbandet icke disponerar den anställde. Härtill kommer såsom redan nämnts, att erfarenheterna från den tid, anställning på civilianställningsstat varit medgiven, givit vid handen, att förbanden saknat möjlighet att på ett effektivt sätt kontrollera, hur den på civilianställningsstat anställde utnyttjat tiden för ifrågavarande anställning och i vad mån han från annan arbetsgivare bort uppbära ekonomiska förmåner, vilka skolat föranleda minskning av den honom från försvaret tillkommande lönen. En betydligt effektivare kontroll på detta område synes vara möjlig för anställningsbyrån att utöva, enär det enligt de sakkunnigas förslag skall ingå i byråns uppgifter att hålla kontakt med arbetsförmedlingen, olika arbetsgivare och även med olika personalorganisationer. Med hänsyn härtill synes det de sakkunniga lämpligast, att utbetalning av övergångsersättningens belopp verkställas av anställningsbyrån. På chefen för det förband, där den ur militärtjänst avgående senast varit anställd, bör det alltså i enlighet med vad de sakkunniga tidigare anfört endast ankomma att fastställa övergångsersättningens belopp. Över beloppet bör bevis utfärdas, av vilket ett exemplar tillställs den avgående och ett exemplar anställningsbyrån, vilken det skall åligga att utbetala övergångsersättningen i den mån, som den avgångnes anställningsförhållanden berättiga därtill. De sakkunniga förutsetta, att anställningsbyrån där så befinnes ändamålsenligt skall träffa över-

enskommelser med myndigheter, hos vilka avgången militärmanskap anställts, att dessa i förekommande fall skola utbetala lönefyllnaden och periodvis uttaga kostnaderna härför av anställningsbyrån.

Som redan tidigare framhållits är avgående fast anställt manskap, som tillträder extra ordinarie eller ordinarie befattning i statstjänst, för närvarande berättigat till ersättning för flyttningskostnader från den militära förlägningsorten till den ort, där den extra ordinarie eller ordinarie anställningen erhållits. I samband med ett utbyte på sätt nu föreslagits av vissa ekonomiska civilanställningsförmåner mot övergångspremie och övergångsersättning synes denna rätt till flyttning ersättning böra bortfalla och ersättning för flyttningskostnader i stället böra utgå av övergångsersättningens fastställda belopp.

De sakkunniga föreslå i övrigt, att i huvudsak följande regler skola äga tillämpning i fråga om utbetalning av övergångspremie och övergångsersättning.

a) Övergångspremie utgår endast en gång och utbetalas vid det förband, där militäranställningen senast innehafts. Det bör ankomma på förbandschef att för beställningshavare, som vunnit återanställning, kontrollera, huruvida övergångspremie utbetalats vid avgång från tidigare innehavd manskapsanställning vid försvaret.

b) Därest den avgående eller avgångne vinner civilanställning å annan ort än den militära förlägningsort, han tillhör eller tillhört vid avgången från sin militära anställning, eller om han kan påvisa sannolikheten av att han kan erhålla anställning å annan ort än förlägningsorten, därest han företager flyttning, må han efter prövning av anställningsbyrån medgivas disponera erforderlig del av övergångsersättningen för bestridande av med flyttningen förenade kostnader.

c) Vinner den avgångne anställning, som giver honom lägre lön än den han under sista månaden av tiden för anställningen i militärtjänst ägde uppbära, må han av övergångsersättningen månads- eller kvartalsvis utfå skillnaden mellan den militära lönen (naturaförmåner i förekommande fall omräknade i kontanter) och den civila lönen. Det skall ankomma på anställningsbyrån att, innan utbetalning göres, från vederbörande arbetsgivare infordra intyg rörande storleken av den anställda tillkommande löneförmåner och i erforderlig utsträckning kontrollera, att den anställda kommer i åtnjutande av gängse lön och de övriga förmåner, som tillkomma med honom i arbetsgivarens tjänst likställda.

d) Kan den avgångne icke erhålla för honom lämplig civilanställning utan är han arbetslös, skall han äga att — så länge övergångsersättningens belopp därtill lämnar tillgång — månatligen uppbära ett belopp, som utgör 90 % av de löneförmåner, han under sista månaden för militäranställningen ägde uppbära. Såsom förutsättning härför skall dock gälla, att den avgångne är anmäld såsom arbetssökande hos den offentliga arbetsförmedlingen. Beloppet

skall månadsvis utbetalas av anställningsbyrån, sedan till byrån insänts intyg från den offentliga arbetsförmedlingen, att lämplig anställning icke kunnat anvisas den sökande. Vid avgörande av vad som skall förstås med lämplig anställning skola föreskrifterna i 15 § arbetslöshetskasseförordningen (SFS 264/1934 med däri vidtagna ändringar) äga tillämpning. Har lämplig anställning anvisats den avgångne och har denne utan skälig anledning vägrat emottaga anställningen, skall han, efter anställningsbyråns bestämmande, gå förlustig bidraget för en månad.

e) Har den avgångne icke erhållit för honom lämplig civilanställning och bedriver han i avvaktan på anställnings vinnande studier, som syfta till att förvärva kompetens för viss civilanställning, må han, därest han har försörjningsplikt, av övergångsersättningen uppbära högst 90 % och i annat fall högst 60 % av de löneförmåner, han under sista månaden för militäranställningen ägde uppbära. Framställning om utbetalning i dylika fall prövas av anställningsbyrån, som därvid har att taga hänsyn till möjligen utgående stipendier o. d.

f) Avgående, som styrker, att han träffat anstalter för och äger förutsättningar att etablera sig såsom egen företagare, må efter prövning av anställningsbyrån medgivas att på en gång uppbära hela beloppet av övergångsersättningen eller den del därav, som anställningsbyrån må finna skälig. Beställningshavare, som på detta sätt medgivits uppbära övergångsersättning, må icke sedermera äga företrädesrätt till civil anställning i statens tjänst.

g) Den som vunnit civilanställning, som giver den anställda samma eller högre lön än den, han under sista månaden för militäranställningen ägde uppbära, äger icke rätt till övergångsersättning.

Den som vunnit civilanställning, som nyss sagts, men sedermera utan eget förvällande går anställningen förlustig, skall återinsättas i sin rätt till övergångsersättning. I det fall han genom civilanställningen förvärvat medlemskap i arbetslöshetskassa och efter anställningens upphörande erhåller bidrag från denna, må han dock icke uppbära något av övergångsersättningen.

Rätten till övergångspremie och övergångsersättning synes böra fastställas genom föreskrifter, som intagas i manskapsavlöningsreglementet. De närmare bestämmelserna rörande utbetalande m. m. av förmånerna i fråga synas emellertid böra meddelas av Kungl. Maj:t och införas i manskapsavlöningsreglementets tilläggsbestämmelser. Av ett bifall till de sakkunnigas förslag följer även, att nu gällande bestämmelser om rätt till flyttningersättning för fast anställt manskap, som övergår till civil ordinarie eller extra ordinarie befattning i statens tjänst, böra upphävas.

De sakkunniga hava icke nu ansett sig böra framlägga några utformade förslag till författningsföreskrifter utan förutsätta, att dylika bliva utarbetade av försvarets anställningsbyrå, sedan vederbörliga myndigheter yttrat sig i frågan.

I det fall att avskedspremier och anställning å civilanställningsstat komma att ersättas med övergångspremier och övergångsersättning, böra vissa *övergångsbestämmelser* meddelas. Nuvarande beställningshavare av det fast anställda manskapet böra nämligen äga fortsatt rätt till avskedspremie och anställning å civilanställningsstat, om de vid de nya bestämmelsernas ikraftträdande räkna en anställningstid av minst 4 år och innehava förlängd anställning för så lång tid, att de vid utgången av den förlängda anställningstiden enligt nu gällande bestämmelser bliva berättigade till avskedspremie och anställning å civilanställningsstat. Ovillkorlig rätt för dessa att bibehållas vid de äldre civilanställningsförmånerna bör dock gälla endast under tiden för löpande kontraktstid. Den som därefter erhåller fortsatt anställning, bör från och med den nya kontraktstidens ingång vara underkastad de nya bestämmelserna om övergångspremie och övergångsersättning, så vida han icke i samband med anhållan om förlängd anställning anmäler sin önskan att kvarbliva vid de äldre bestämmelserna.

Kostnaderna för övergångspremie och övergångsersättning enligt de sakkunnigas förestående förslag kunna icke tillförlitligt beräknas, bl. a. därför att erfarenheter ännu saknas om den genomsnittliga anställningstidens längd för vid krigsmakten efter 1942 års försvarsbesluts ikraftträdande fast anställt manskap.

I annat sammanhang hava de sakkunniga uttalat, att man vid en genomsnittlig anställningstid av 6 år, vilken tid måste anses såsom önskvärd, torde kunna räkna med en årlig avgång av omkring 3 000 man. Flertalet av dessa torde lämna militärtjänsten efter den första kontraktstidens utgång, d. v. s. efter en anställningstid av 4 år eller, om i förekommande fall tiden för anställning över stat medräknas, av $4\frac{1}{2}$ år. Det förhållandet, att den första anställningstiden numera regelmässigt är bestämd till 4 ($4\frac{1}{2}$) år mot tidigare 3 år, kan möjligen komma att föranleda större benägenhet hos de anställda att kvarstå i tjänst utöver den första kontraktstiden. De anställda torde nämligen komma att finna ett kvarstående under ytterligare 2 år innebära så väsentliga förmåner i samband med övergången till civil verksamhet, att ett dylikt kvarstående är att föredraga framför en tidigare avgång ur tjänst. Å andra sidan måste emellertid vid bedömande av denna fråga också beaktas, att uttagningen av fast anställda för utbildning till officerare och till underofficerare äger rum senast vid utgången av fjärde anställningsåret, varför den anställda vid första kontraktstidens utgång har vissa möjligheter att bedöma sina framtidsmöjligheter inom krigsmakten vid fortsatt kvarstannande. De sakkunniga hava med hänsyn härtill ansett sig kunna räkna med att flertalet av de årligen avgående bland manskapet kommer att räkna en anställningstid, som motsvarar första kontraktstiden. Avgående med en anställningstid av 5 år torde bliva få, medan antalet årligen avgående med en anställningstid av 6 år eller mera kommer att bliva förhållandevis stort. Man torde kunna antaga, att av 3 000—3 500 årligen av-

gående omkring 1 000 komma att vid avgången räkna en anställningstid av 6 år eller mera, medan återstoden torde komma att räkna en anställningstid av mindre än 6 år. De sakkunniga hava härvid utgått från att kadern av kontraktsanställt manskap uppgår till omkring 20 000 man.

Till jämförelse må nämnas, att under och vid utgången av anställningsåret 1937/38 sammanlagt 2 279 beställningshavare av manskapet avgingo, och att av dessa 537 räknade en anställningstid av minst 6 år, medan återstoden, 1 742, räknade kortare anställningstid. Antalet beställningar för fast anställt manskap var under budgetåret 1938/39 — bortsett från beställningar för flaggkorpraler och högbåtsmän — i runt tal 11 100. Om man antager, att antalet avgående för framtiden kommer att uppgå till mellan 3 000 och 3 500 man per år och att av dessa omkring 1 000 man komma att räkna en anställningstid av minst 6 år, torde sistnämnda antal kunna anses vara högt beräknat.

De sakkunniga anse sig på nu anförda skäl böra till grund för sina kostnadsberäkningar lägga ett antal av 1 000 årligen avgående, som bliva berättigade att komma i åtnjutande av övergångspremie och övergångsersättning.

Kostnaderna för *övergångspremie* komma under denna förutsättning vid bifall till de sakkunnigas förslag om övergångspremie med 300 kronor till varje avgående, oavsett om han vinner civilanställning eller icke och oavsett karaktären av den vunna anställningen, att uppgå till 300 000 kronor för år.

Kostnaderna för övergångsersättningen torde icke böra beräknas för samtliga 1 000 därtill berättigade. Enligt de av de sakkunniga angivna grunderna för utfående av övergångsersättning skall utbetalning äga rum endast under vissa förutsättningar, nämligen att den avgångne saknar arbete, är elev vid skola eller utbildningskurs eller ock erhållit en anställning, som giver honom lägre inkomst än den han åtnjöt under sista månaden av sin anställningstid på aktiv stat. Det synes de sakkunniga kunna antagas, att under normala förhållanden på arbetsmarknaden endast en mindre del av de övergångsersättningsberättigade komma att utfå medel av den fastställda ersättningen och många av dessa endast med mindre belopp; avgångna, som omedelbart efter avskedet fått tillträda civilanställning, vilken giver minst lika stor löneinkomst som den innehavda militära anställningen, äga icke utfå någon del av sin övergångsersättning. Förefinnas möjligheter till civilanställning på grund av goda konjunkturen på den allmänna arbetsmarknaden eller på grund av vittomfattande civilanställningsåtgärder, medför detta givetvis minskat utnyttjande av övergångsersättningen. Under arbetslöshetskris måste däremot beräknas, att utnyttjandet av övergångsersättningen bliver mera omfattande än normalt. Kostnaderna bliva alltså direkt beroende av i vad mån de avgående kunna förhjälpas till placering på den civila arbetsmarknaden eller själva kunna förskaffa sig anställningar. Det synes i detta sammanhang de sakkunniga kunna ifrågasättas, om vid arbetslöshetskris utbetalningar av övergångsersättning, utöver vad som normalt beräknats, böra belasta anslag under fjärde huvudtiteln. Det kan finnas skäl att merkostnaderna utöver de normala under sådana förhållanden bestridas av anslag till arbetsmarknadens reglering under femte huvudtiteln.

Under angivna förutsättningar, nämligen att åtskilliga av de övergångsersättningsberättigade icke komma att utnyttja ersättningen annat än till en mindre del och vissa icke alls, har det synts de sakkunniga möjligt att för en uppskattning av kostnaderna antaga, att de övergångsersättningsberättigade komma att utfå hälften av det för var och en av dem fastställda övergångsersättningsbeloppet, vilket svarar mot att 500 av de beräknade 1 000 övergångsersättningsberättigade komma att utfå de för dem fastställda maximibeloppen. Antages vidare, att dessa 500 vid avgången ur tjänst uppburo lön såsom furirer efter en tjänstetid av 7 år, och att de alltså, normalt beräknat, tillhörde löneklassen Ma 9, att hälften av dem ägde utfå hyres- och ortstillägg enligt för gift beställningshavare gällande grunder och den andra hälften samma tillägg enligt för ogift gällande grunder samt att detta tillägg beräknas efter E-ort, kunna kostnaderna för *övergångsersättning* till 500 man, i avrundade tal, beräknas enligt följande:

	Kronor.
<i>Månadslön:</i> 500 man $\times$ 155 kr. $\times$ 7 månader	542 000
<i>Hyres- och ortstillägg:</i> 500 man $\times$ 35,50 kr. $\times$ 7 månader.....	124 000
<i>Portionsersättning:</i> 500 man $\times$ 1,90 kr. $\times$ 210 dagar.....	199 500
<i>Beklädnadsersättning:</i> 500 man $\times$ 0,65 kr. $\times$ 210 dagar	68 000
<i>Rörligt tillägg:</i> 15 % av (500 man $\times$ 165,50 kr. $\times$ 7 månader)	87 000
<i>Kristillägg:</i> 16 % av (500 man $\times$ 165,50 kr. $\times$ 7 månader)	92 500
<i>Tjänstårstillägg:</i> (100 kr. för varje anställningsår): 500 man $\times$ 700 kr.	350 000
Summa kronor 1 463 000,	

vilket belopp emellertid synes böra avrundas nedåt till 1 400 000 kronor.

Kostnaderna för övergångspremie och övergångsersättning skulle alltså enligt de sakkunnigas förslag och under ovan angivna förutsättningar uppgå till ett sammanlagt belopp av 1 700 000 kronor för år.

Ifrågavarande belopp kan icke direkt jämföras med de kostnader, som för närvarande belöpa å avskedspremier och manskaps anställning å civilanställningsstat, enär kostnaderna för sistnämnda förmåner i riksstaten för budgetåret 1944/45 icke torde hava beräknats med hänsyn till antalet beställningshavare, som normalt kunna förutsättas avgå, utan till belastningen å vederböriga anslag under tidigare budgetår, då avgångsmöjligheterna varit begränsade på grund av rådande beredskapsförhållanden.

Här må emellertid nämnas, att under budgetåret 1937/38 351 man innehade anställning å civilanställningsstat (då benämnd anställning över stat), och att kostnaderna under nämnda budgetår enligt den då gällande manskapslöneplanen för dessa uppgick till i avrundat tal 258 000 kronor. Härtill kommo emellertid kostnader för då utgående hyresbidrag samt för dyrtidstillägg och naturaunderhåll eller kontant ersättning för sådant underhåll.

För erhållande av någon jämförelse med kostnader, som skulle uppkomma, därest nuvarande förmåner av avskedspremier och s. k. civilanställningshalvår bibehölles, kan antagas, att av den tidigare nämnda kontingenten av 1 000 år-

ligen avgående omkring 800 skulle vid avgången bli berättigade till avskedspremier enligt nu gällande grunder, d. v. s. med 600 kronor vid avgång efter fulla 6 års tjänst och med 800 kronor efter en tjänstetid av minst 9 år. Av de 1 000 avgående förutsättas alltså 200, vilket antal torde vara högt räknat, komma att erhålla sådana pensionsberättigande befattningar, att de förlora rätten till avskedspremier, och genomsnittligt torde de 800 kunna antagas erhålla en avskedspremie av 650 kronor. Kostnaderna för avskedspremier skulle alltså komma att uppgå till 520 000 kronor.

Vad angår kostnaderna för anställning å civilanställningsstat kan det — med ledning av erfarenheterna från anställningsfrekvensen å dylik stat under åren närmast före år 1939 — antagas, att omkring 600 av de 1 000 avgående skulle komma att erhålla dylik anställning, och det kan likaledes enligt erfarenhet antagas, att dessa komme att utnyttja anställningen ifråga under en genomsnittlig tid av 5 månader, då de icke hava samma intresse som vid erhållande av övergångsersättning att skaffa sig tillfälliga anställningar. Under dessa förutsättningar kunna lönekostnaderna enligt löneplan beräknas uppgå till i avrundat tal 465 000 kronor, vartill komma kostnader för hyres- och ortstillägg, för rörligt tillägg och kristillägg samt kontant ersättning för portion med i runt tal 400 000 kronor. Kostnaderna för deras anställning å civilanställningsstat under en genomsnittstid av 5 månader skulle sålunda komma att uppgå till omkring 850 000 kronor.

Kostnaderna för avskedspremier och anställning å civilanställningsstat skulle alltså komma att uppgå till sammanlagt omkring 1 350 000 kronor för år, vartill komma kostnaderna för flyttningersättning, som belasta vederbörande verks anslag. Kostnaderna för de av de sakkunniga föreslagna förmånerna av övergångspremie och övergångsersättning skulle, såsom nämnts, komma att uppgå till omkring 1 700 000 kronor för år.

De sakkunniga hava tidigare föreslagit, att övergångspremie skall utbetalas vid förbanden och övergångsersättning av anställningsbyrån. På grund härav anse sig de sakkunniga böra föreslå, att erforderliga medel för övergångspremie ställas till försvarsgrenarnas förfogande såsom anslagsposter under de nu i riksstaten upptagna anslagen för rekryteringskostnader m. m., medan däremot erforderliga medel för övergångsersättning anvisas såsom gemensamt anslag, vilket ställes till anställningsbyråns förfogande.

C. Förslag om värnpliktslånebestämmelsernas tillämpning å visst avgånget manskap.

I propositionen nr 149 till 1944 års riksdag angående penningbidrag och premier åt värnpliktiga m. m., vilken proposition blivit av riksdagen bifallen, föreslog Kungl. Maj:t riksdagen medgiva, att värnpliktslån efter återgång till fredsförhållanden må beviljas värnpliktiga, vilka under fredstid hava att fullgöra fortsatt tjänstgöring jämlikt 27 § 1 mom. B—D värnpliktslagen samt fortsatt tjänstgöring vid flygvapnet för utbildning till flygförare, bombfällare

och navigatör eller flygskytte ävensom utbildning till reservofficer i vad denna överstiger tjänstgöringen enligt 27 § 1 mom. A värnpliktslagen. För finansiering av värnpliktslån i fredstid skall en särskild lånefond uppläggas, och frågan om denna fonds inrättande skall sedermera underställas riksdagen. De för den ifrågavarande låneverksamheten erforderliga föreskrifterna skola, enligt propositionen, meddelas i en av Kungl. Maj:t utfärdad kungörelse, och desamma skola i stort sett överensstämma med de bestämmelser, som äro intagna i nu gällande värnpliktslåneförordning, vilken endast äger tillämpning å värnpliktiga, som inkallats till tjänstgöring enligt 28 § värnpliktslagen.

I annat sammanhang hava de sakkunniga uttalat sig för att avgånget fast anställt manskap bör få komma i åtnjutande av värnpliktslån, varigenom de kunna beredas möjligheter att genomgå mera omfattande utbildning i civilanställningssyfte, t. ex. flerårig teknisk utbildning, eller att etablera egen näring eller rörelse. Det synes de sakkunniga finnas så mycket större skäl för att medgiva visst f. d. fast anställt manskap möjlighet att erhålla värnpliktslån som dylika lån i fredstid komma att stå till befälsutbildade värnpliktigas förfogande.

I den kungörelse rörande värnpliktslån till befälsutbildade värnpliktiga, som enligt förenämnda riksdagsbeslut må utfärdas av Kungl. Maj:t, bör enligt de sakkunnigas mening också intagas bestämmelser rörande f. d. fast anställt manskaps rätt till erhållande av dylika lån. Bestämmelserna böra i vad gäller lånevillkor, amortering och säkerhet m. m. vara desamma för f. d. fast anställt manskap som för de värnpliktiga, men för att f. d. fast anställd skall kunna beviljas värnpliktslån böra såsom särskilda förutsättningar gälla, att lånesökande innehaft anställning på aktiv stat under en tid av minst 5 år, att det sökta lånet är avsett för yrkesutbildning eller genomgång av lärokurs eller för att etablera egen näring eller rörelse, samt att ansökan om lån göres inom en tid av högst 2 år efter avskedet från beställning på aktiv stat eller i förekommande fall efter avslutad tjänstgöring såsom aspirantanställd beställningshavare i flottans reserv. Undantagsvis bör värnpliktslån jämväl få beviljas f. d. fast anställd beställningshavare av manskapet med kortare anställningstid än nyss sagts, därest avgången föranletts av sjukdom eller andra förhållanden, som legat utom ramen för de anställdas påverkan.

Vad angår handläggning av värnpliktslåneansökan från f. d. fast anställd anse de sakkunniga lämpligt, att försvarets anställningsbyrå beredes tillfälle att avgiva yttrande över ansökan, innan densamma företages till prövning av den myndighet, som kommer att få sig ålagt att besluta i låneärendena, och bör byrån därvid också avgiva förslag om på vilket sätt beviljat lånebelopp bör utbetalas; vid beviljande av lån för studier synes en successiv utbetalning av beviljad lånesumma regelmässigt böra komma ifråga.

Vilken omfattning låneverksamheten kan komma att erhålla, i vad gäller f. d. fast anställt manskap, kan icke nu beräknas. Tills erfarenhet vunnits på området, synes det de sakkunniga, att man bör beräkna ett belopp av 250 000 kronor för år vara erforderligt för utlämnande av nya lån.

D. Förslag om nya lönetursregler vid övergång till civil statstjänst.

I det föregående hava de sakkunniga uttalat, att de nu gällande bestämmelserna rörande rätt för visst f. d. fast anställt manskap att efter övergång till civil extra ordinarie befattning i statens tjänst för löneklassplacering taga i betraktande tid, varunder manskapsbeställning innehafts, icke äro ur civilanställningssynpunkt tillfredsställande.

Bestämmelserna i fråga, som äro intagna i 8 § 4 mom. i civila respektive militära icke-ordinariereglementet, innehålla, såsom tidigare antytts, följande.

Den som tillträder extra ordinarie befattning i högst 6:e lönegraden och dess förinnan efter det han fyllt 18 år under minst 6 år i följd innehåft fast anställning såsom manskap och undergått underbefälsutbildning skall i den extra ordinarie befattningen placeras en löneklass högre än som följer av de normala bestämmelserna i ämnet. Den, vars anställning efter fyllda 18 år varat minst 9 år, skall dock, där han tillträder extra ordinarie befattning inom högst 5:e lönegraden, placeras två löneklasser högre än som följer av tillämpningen av de normala bestämmelserna. Såsom villkor för löneklassplacering enligt dessa särskilda bestämmelser gäller, att den extra ordinarie befattningen eller annan omedelbart föredenna innehavd fortlöpande statlig anställning skall hava tillträtts högst åtta månader efter avgången från den militära anställningen. Om i den militära anställningen avbrott av sammanlagt tre månader förekommit mellan olika anställningsperioder, skall dock detta icke utesluta från rätten till löneklassplacering enligt de särskilda bestämmelserna. I de fall då dessa bestämmelser rörande löneklassplacering tillämpas, må icke samtidigt tillämpas de vanligen gällande reglerna för placering i högre löneklass i vederbörlig lönegrad än den lägsta, d. v. s. den som befordrats till extra ordinarie befattningshavare från anställning såsom extra tjänsteman och placeras i löneklass enligt de för f. d. fast anställt manskap gällande särbestämmelserna må icke samtidigt få å sig tillämpad den s. k. sneddningsregeln.

De refererade bestämmelserna, vilka tillkommo i samband med avlöningsreglementenas omarbetning år 1939, utformades med hänsyn till önskemålet att konsekvent borttaga alla bestämmelser om tillgodoräkning i äldre mening för löneklassplacering och framtida uppflyttning till högre löneklass av tjänstetid i tidigare innehavd anställning.

Resultatet härav blev emellertid ur civilanställningssynpunkt föga tillfredsställande. Den som har en anställningstid av 5 år får nämligen såsom tidigare sagts, enligt nu gällande bestämmelser för löneklassplacering icke någon fördel av sin militära anställning, och den som innehåft manskapsanställning 6 men icke 9 år får icke någon nytta av tjänstetiden utöver 6 år. Till följd härav motverka bestämmelserna det fast anställda manskapets intresse av att kvarstå i tjänst ett femte respektive ett sjunde eller åttonde år, och dock är detta av stor militär betydelse. De ursprungliga, år 1937 utfärdade bestämmelserna i ämnet voro ur civilanställningssynpunkt lämpligare, enär de inneburo, att den som tillträdde extra ordinarie befattning i högst 5:e lönegraden för löneklassplacering ägde tillgodoräkna den tid utöver 3 år, under vilken han innehåft den militära anställningen.

Enligt de sakkunnigas uppfattning är det synnerligen angeläget, att löne-

tursreglerna i högre grad än för närvarande tillgodose de militära intressena att kunna få underbefäl att kvarstå i tjänst. Detta önskemål kan dock icke bli tillgodosett med mindre varje år av den förlängda anställningstiden tages i betraktande vid senare övergång till civil statstjänst. På grund härav böra de nu gällande särskilda lönetursreglerna för f. d. fast anställt manskap vid övergång till civil statstjänst ändras.

Det skulle möjligen kunna ifrågasättas, om icke ett konsekvent fullföljande av det av de sakkunniga föreslagna systemet att med anlitan av övergångsersättningar bereda lönefyllnad i de fall, då den civila avlöningen understiger löneförmånerna under den sista anställningsmånaden i beställning för fast anställt manskap, borde föranleda, att all tillgodoräkning i löneteknisk mening av militärtjänsten borde upphöra. För en sådan ordning tala även budgettekniska skäl, då därigenom exempelvis de affärsdrivande verken icke skulle komma att belastas med större lönekostnader för förutvarande fast anställda än för befattningshavare, som direkt tagit anställning i verket. Ett borttagande av den förmån, som lönetillgodoräkningen på längre sikt innebär, synes emellertid med hänsyn till den enskildes intressen och den fasta anställningens obestriddliga karaktär av statstjänst icke böra ifrågakomma. Då övergångsersättning må utbetalas under högst 3 år, skulle den civilanställda komma att förlora på ett borttagande av de särskilda lönetursreglerna, och följderna härav skulle i vissa fall kunna göra sig gällande under hela hans återstående tjänstetid i den civila statsanställningen.

De sakkunniga hava sålunda ansett, att särskilda lönetursregler alltjämt böra finnas för f. d. fast anställt manskap, som övergår till civila befattningar i statens tjänst. Vid utformande av reglerna härför har det syntts de sakkunniga, att dessa — i överensstämmelse med vad som fastställdes vid utfärdande av 1937 års bestämmelser i ämnet — böra innehålla föreskrift därom, att det skall så anses, som om underbefälsutbildad fast anställd vid början av sitt fjärde anställningsår — därvid såsom anställningstid beräknas allenast tid efter den månad, varunder 18 års ålder uppnåtts — tillträtt löneförmåner, som utgå enligt 4:e löneklassen i gällande löneplaner för civila (civilmilitära) befattningshavare. På denna lönejämförelse mellan fast anställt manskap och civila befattningshavare i statens tjänst böra de särskilda lönetursreglerna för i statens tjänst civilanställt manskap uppbyggas. I övrigt böra de gälla under samma förutsättningar som för närvarande men avse såväl extra ordinarie som ordinarie befattningar och utan hänsyn till den lönegrad, till vilken befattningen hänföres. Det synes nämligen skäligt, att även den som vinner ordinarie befattning i t. ex. 5:e lönegraden såsom expeditionsvakt får för löneklassplacering taga i betraktande viss del av sin militära anställningstid — fall hava förekommit då furir efter 10 års militäranställning anställts såsom ordinarie expeditionsvakt. Det måste också anses skäligt, att t. ex. en furir från flottan, som genomgått underofficersskolans maskinistklass och avgår efter en anställningstid av över 12 år, får taga viss del av denna tid i betraktande, om han vinner anställning såsom extra

ordinarie maskinist i 7:e lönegraden. En dylik utsträckning av lönetursreglerna är ägnad att tillgodose militära intressen och synes icke kunna föranleda några sakliga invändningar från civila myndigheters sida.

Innebörden av de sakkunnigas förslag torde belysas av följande exempel.

En furir avgår ur militär tjänst efter en anställningstid av 10½ år och tillträder vid avskedet den 1 april 1945 en befattning såsom ordinarie expeditionsvakt hos statlig myndighet. Den militära anställningen vanns vid 17 års ålder den 1 oktober 1934, och 18 års ålder uppnåddes under juni månad 1935. Enligt de för befattningshavare i allmänhet gällande bestämmelserna för löneklassplacering skulle befattningshavaren vid tillträdet av expeditionsvaktsbefattningen erhålla lön efter 5:e löneklassen. Enär han emellertid innehaft fast anställning såsom manskap och därunder genomgått underbefälsutbildning, skall det så anses, som om han tillträtt lön i 4:e löneklassen i lönegraden den 1 juli 1938 — vid denna tidpunkt räknade han en anställningstid av fulla 3 år efter uppnådda 18 års ålder — och vidare att han uppflyttats till 5:e löneklassen den 1 juli 1941 och till 6:e löneklassen den 1 juli 1944. Till följd härav skall ifrågavarande expeditionsvakt i samband med tillträdet av sin tjänst placeras i 6:e löneklassen, och för framtida uppflyttning till högre löneklass skall så anses, som om han tillträtt lön enligt nämnda löneklass den 1 juli 1944, d. v. s. den 1 juli 1947 skall han äga erhålla uppflyttning till 7:e löneklassen.

En annan f. d. furir har innehaft fast anställning under tiden 1 november 1937—31 oktober 1944, d. v. s. under en tid av 7 år, och han uppnådde 18 års ålder i februari månad 1938. Den 1 februari 1945 vinner denne f. d. furir anställning såsom extra ordinarie eldare i 6:e lönegraden. Enligt de vanliga bestämmelserna för löneklassplacering skulle han hänföras till 5:e löneklassen, men på grund av att han tidigare varit fast anställd och genomgått underbefälsutbildning och då han tillträtt sin civila befattning inom en tid av 8 månader efter avgången från den militära anställningen, skola de särskilda lönetursreglerna för f. d. fast anställt manskap tillämpas å honom. Det skall i detta fall så anses, som om den innehavande befattningen vore hänförd till lönegrad som jämväl omfattade 4:e löneklassen, och denna löneklass skall han anses hava tillträtt efter 3 års fast anställning efter fyllda 18 år, d. v. s. i detta fall anses han hava tillträtt lön enligt 4:e löneklassen den 1 mars 1941. Han anses alltså uppflyttad till 5:e löneklassen den 1 april 1944. Beslutet om hans löneklassplacering skall alltså innebära, att han hänföres till 5:e löneklassen och att han skall anses hava den 1 februari 1945 tillhört 5:e löneklassen under en tid av 7 månader (tiden mellan avskedet och tillträdet av den icke-ordinarie befattningen borträknad). I detta fall giva de av de sakkunniga föreslagna reglerna alltså ett sämre resultat för de anställda än de nu gällande, men de föreslagna bestämmelserna giva, enligt de sakkunnigas mening, ett rättvisare resultat.

Förslag till författningsbestämmelser rörande de av de sakkunniga förordade lönetursreglerna fogas till detta betänkande såsom bilagor (nr 3—6).

E. Tillgodoräkning av militär anställningstid såsom tjänstår för pension.

Beträffande nu gällande bestämmelser och praxis rörande tillgodoräkning av militär anställningstid såsom tjänstår för pension hava de sakkunniga icke funnit skäl föreslå någon ändring.

Kap. VIII. Utbildning i civilanställningssyfte.

A. Allmänna synpunkter.

Den undervisning i allmänbildande ämnen, som numera ingår i manskaps-skolorna, är av betydligt större omfattning än tidigare och har åtminstone vid armén genom uppdelning på två olika linjer redan under det första anställningsåret kunnat anpassas efter elevernas olika förkunskaper. Då endast fullt kvalificerade lärare med erforderliga fackliga och pedagogiska kvalifikationer anlitas, kan undervisningen även antagas bli mera effektiv. Härigenom erhålla alltså de anställda en allmän skolunderbyggnad, som är värdefull icke blott för den militära utbildningen utan även för civilanställning. Erfarenheten har visat, att redan de insikter i allmänna skolämnen, som det fast anställda manskapet tidigare bibringats, direkt eller indirekt kommit till nytta i civilt förvärvsarbete. Man har därför anledning förutsätta, att den nu avsevärt förbättrade undervisningen i allmänbildande ämnen i manskapsskolorna och den höjning av manskapets genomsnittliga bildningsnivå, som därav kan förväntas, kommer att öka möjligheterna för de avgående att hävda sig på den civila arbetsmarknaden. Flertalet arbetsgivare lär väl emellertid vara ganska ovetande om de kvalifikationer i berörda hänseende, som olika militära skolor medföra, och det torde därför fordras en jämförelsevis lång övergångstid, innan vetskapen om de vidtagna förbättringarna hinner tränga igenom, om man enbart överlåter åt de avgående att genom ådagalagda arbetsprestationer åstadkomma detta. Det synes därför de sakkunniga, att som ett led i civilanställningsåtgärderna och i rekryteringsarbetet bör ingå att genom en fortgående saklig upplysningsverksamhet bibringa allmänheten kännedom om undervisningens art och omfattning.

Den allmänmilitära utbildningen innesluter också moment, som äro av betydelse för civil verksamhet. De underbefälsutbildade hava fått lära sig att ständigt iakttaga noggrann ordning, punktlighet och uppmärksamhet. De hava vidare lärt att taga och att själva giva order, vilket säkerligen gör det lättare för dem att på den civila arbetsplatsen korrekt uppfatta givna uppdrag och anvisningar och att giva klara och fullständiga besked till underlydande. I militärtjänsten hava de också ofta mött situationer, då det gällt att efter eget omdöme på bästa sätt vidtaga åtgärder av skilda slag för att kunna fullgöra ett givet uppdrag. Den vana vid självverksamhet inom ramen för givna befall-

ningar samt den oförskräckthet och ihärdighet inför en ålagd uppgift, som därigenom uppammats, äro egenskaper av stort värde även inom det civila yrkeslivet.

Ett icke obetydligt antal befattningar av olika slag vid statliga och kommunala verk samt inom näringslivet äro av sådan art, att på innehavaren icke ställas krav på speciella yrkeskunskaper, utan att det främst ankommer på ordentlighet, punktlighet, allmänbildning och allmänna kvalifikationer i övrigt. För sådana befattningar böra de underbefälsutbildade vid personlig lämplighet i övrigt hava goda förutsättningar att visa sig väl kvalificerade, vilket också erfarenheten visat. Civilanställningsmöjligheterna i samband med rekryteringen till dylika anställningar få emellertid icke överskattas. Vid bedömandet av dessa möjligheter bör nämligen ihäggkommas, antingen det gäller sådana befattningar, där företrädesrättsbestämmelserna äro tillämpliga eller icke, att tillgången på kvalificerade sökande till dylika anställningar i allmänhet är riklig. Särskilt under tider av lågkonjunktur, då arbetskraft från olika yrkesområden friställes, är tillströmningen av sökande med god allmän kompetens stor, framför allt till sådana platser, för vilka det icke erfordras någon speciell utbildning i yrket. Under alla förhållanden är konkurrensen om arbetstillfällen av nu nämnd art stor, och antalet fast anställda, som på denna väg kunna beräknas erhålla en tryggad civilanställning, måste förutsättas bliva begränsat. Flertalet blir därför hänvisat till arbetsområden och yrken, där de allmänna kvalifikationerna visserligen äro av stort värde men dock måste kompletteras av viss kunnighet i yrket.

Den erforderliga yrkesutbildningen kan förvärfvas på flera olika sätt. I vissa fall kunna de avgående utan föregående yrkesutbildning beredas anställning såsom aspiranter eller praktikanter eller extra anställning i annan form i och för utbildning inom vederbörligt verk eller företag. En förutsättning härför är dock, att för anställning av denna natur icke fordras högre allmän kompetens än den, de avgående fast anställda besitta. Såsom redan i annat sammanhang berörts sker rekryteringen på antytt sätt inom vissa statliga verk såsom t. ex. statens järnvägar, posten och tullverket. Möjligheterna att på detta sätt inordna de avgående i civil verksamhet böra — med utnyttjande i förekommande fall av företrädesrättsbestämmelserna — tillvaratagas i största möjliga utsträckning. Utsikterna att på liknande väg kunna säkerställa försörjning åt de avgående fast anställda genom anställning inom näringslivet synas vara långt mindre än i fråga om statliga och kommunala verk och anstalter. I allmänhet rekrytera företagen av ekonomiska skäl sin arbetspersonal inom yngre årsklasser. En förutsättning för att personer tillhörande något äldre årsklasser skola antagas som nybörjare i yrket är då, att de redan tidigare förvärvat en sådan yrkeskunnighet, att företagen anse sig kunna betala den högre lön, som enligt avtal eller praxis betingas av högre ålder, oavsett yrkesskicklighet.

Med hänsyn till vad nu sagts om de allmänna kunskaper och egenskaper, som den militära utbildningen bibringar de fast anställda, synes det ställt

utom tvivel, att de avgående med stor fördel böra kunna antingen direkt placeras i vissa civila befattningar eller också givas en för visst yrkesområde erforderlig yrkesutbildning. Som redan tidigare framhållits, få emellertid möjligheterna att direkt civilanställningsplacera de avgående fast anställda anses vara relativt begränsade. En lösning av civilanställningsfrågan måste därför enligt de sakkunnigas mening sökas företrädesvis genom att de avgående eller avgångna fast anställda bibringas för anställning inom civilt förvärvsområde erforderliga yrkeskunskaper. Vissa möjligheter härutinnan hava öppnats genom den vid förbanden bedrivna frivilliga fritidsundervisningen, till vilken de sakkunniga i det efterföljande återkomma. Enbart genom frivillig fritidsundervisning lär det emellertid icke vara möjligt att bibringa de avgående fast anställda för anställning inom civila områden erforderliga yrkeskunskaper. Det lär därför enligt de sakkunnigas mening vara nödvändigt att i den ena eller andra formen anordna särskild yrkesutbildning för fast eller f. d. fast anställt manskap. Jämväl till denna fråga återkomma de sakkunniga i följande avsnitt.

Innan de sakkunniga ingå på en närmare redogörelse för den frivilliga fritidsundervisningens organisation och tänkbara undervisningsmål samt sättet för den särskilda yrkesutbildningens anordnande bör måhända erinras, att den yrkesutbildning, som de fast anställda i vissa fall bibringas i den militära tjänsten, är av relativt stor betydelse också ur civilanställningssynpunkt. Till frågan härom återkomma de sakkunniga i det följande. Redan nu bör emellertid framhållas, att den militära underofficersutbildningen hittills betraktats som en avsevärd merit vid sökande av civilanställning. Anledningen härtill torde närmast vara att söka i den omständigheten, att ifrågavarande utbildning vid armén och flygvapnet fört fram till ett avsevärt högre kunskapsmått än i manskapsskolorna och att den allmänmilitära utbildningen av givna anledningar blivit mera värdefull också ur civilanställningssynpunkt samt att samma utbildning vid marinens underofficersskolor fört fram till en kompetens, som i vissa fall varit fullt likvärdig med den som kan förvärfvas i navigationsskolornas styrmans- och övermaskinistklasser. En förutsättning för att denna utbildning kunnat få betydelse ur civilanställningssynpunkt har emellertid varit, att antalet årligen underofficersutbildade fast anställda varit större än som kunnat beredas fortsatt anställning inom försvaret. Detta förhållande har också tidigare varit rådande vid samtliga försvarsgrenar, icke minst vid marinen, där ett relativt stort antal fast anställda beretts möjlighet att genomgå underofficersskola. Den centralisering av den i underofficersutbildningen ingående allmänbildande undervisningen, som beslöts av 1942 års riksdag, kommer i nu nämnt avseende att innebära en nackdel. Antalet elevplatser vid försvarets läroverk, där den ifrågavarande allmänbildande undervisningen är avsedd att bedrivas, är nämligen enligt de sakkunnigas mening så begränsat, att antalet slutligt underofficersutbildade i allmänhet icke kommer att överstiga det för underofficersrekryteringen erforderliga. Med hänsyn till en ändamålsenlig rekrytering av kadern av underofficerare på reservstat

och i reserven samt till civilanställningsintresset synes det därför de sak-kunniga böra tagas under omprövning, huruvida icke antalet elevplatser i försvarets läroverk och underofficerssskolorna kan utökas utöver det i 1942 års försvarsbeslut förutsatta.

B. Frivillig fritidsundervisning.

I propositionen nr 210 till 1942 års riksdag angående den fortsatta utbyggnaden och organisationen av landets försvarskrafter anmälde Kungl. Maj:t jämväl frågan om personalvården inom försvaret med utgångspunkt från det av 1940 års militära socialvårdskommitté den 25 oktober 1941 avgivna betänkandet med förslag angående soldatvården. Socialvårdskommittén hade därvid bl. a. föreslagit, att frivillig fritidsundervisning borde anordnas för de värnpliktiga, och framhållit, att som en följd av den ettåriga utbildningstiden goda möjligheter syntes föreligga för ordnande av en fritidsundervisning med det dubbla syftet att gagna den militära andan och stärka de värnpliktigas bildningsnivå. I fråga om ämnesvalet för den frivilliga fritidsundervisningen hade socialvårdskommittén understrukt, att undervisningen i första hand borde omfatta praktiska ämnen med anknytning till de värnpliktigas yrkesintressen, dock utan att utrymmet härigenom inskränktes för undervisning i samhällskunskap och andra mera teoretiskt betonade ämnen.

Föredragande departementschefen fann sig böra förorda, att möjlighet till fritidsundervisning bereddes sådana värnpliktiga, som under värnpliktsutbildningen önskade förbättra sina kunskaper, och förutsatte, att samma möjligheter skulle beredas fast anställt manskap. Utbildningen syntes om möjligt böra bedrivas med anknytning till förlägningsortens läroanstalter och folkbildningsinstitutioner. Det moderna folkbildningsarbetets metoder borde i största möjliga utsträckning komma till användning. Socialvårdskommitténs förslag syntes kunna tjäna till ledning vid den närmare utformningen av fritidsundervisningen. Detaljerna borde bestämmas av Kungl. Maj:t. Tills vidare räknades med ett anslagsbehov av 200 000 kronor per år. Deltagarna i den frivilliga fritidsundervisningen borde själva erlægga en mindre avgift. Riksdagen godkände Kungl. Maj:ts förslag i här ifrågavarande delar.

Frivillig fritidsundervisning har försöksvis bedrivits vid förbanden under åren 1942—43 och 1943—44. De grundläggande bestämmelserna i ämnet hava utfärdats av Kungl. Maj:t och erforderliga anvisningar av chefen för försvarsstaben. Enligt de för utbildningsåret 1943—44 gällande bestämmelserna har elevantalet sammanlagt fått uppgå till högst 25 % av i tjänst varande personal. Om antalet anmälda elever av det fast anställda manskapet överstigit 10 % av de i tjänst varande, har elevantalet av denna kategori icke fått begränsas under den sistnämnda procentsiffran.

Enligt de utfärdade anvisningarna har vid undervisning i kurser ansetts lämpligt att i första hand ta sikte på en blandad teoretisk och praktisk utbildning i t. ex. sådana ämnen som byggnadskonst med snickeri, mekanik med metallslöjd, teoretisk och praktisk motorlära, jordbruksundervisning med

motor- och maskinlära för jordbrukare, undervisning i bokföring och korrespondens med skrivmaskins- och räknemaskinsutbildning m. m.

De sakkunniga hava erfarit, att något över 2 000 fast anställda under utbildningsåret 1943—44 deltagit i den vid förbanden anordnade frivilliga fritidsundervisningen. Deltagarantalet av denna kategori kan betecknas som stort och uppgår till omkring 10 % av det sammanlagda antalet fast anställt manskap. Förutsättningar få alltså enligt de sakkunnigas mening anses vara förhållanden för att det fast anställda manskapet med utnyttjande av den frivilliga fritidsundervisningen skall kunna bibringas ur civilanställningssynpunkt lämpliga kunskaper och färdigheter. Härför kräves dock enligt de sakkunnigas mening vissa organisatoriska åtgärder utöver de redan vidtagna.

Så som den frivilliga fritidsundervisningen hittills varit organiserad hava värnpliktiga och fast anställt manskap i stor utsträckning sammanförts i gemensamma kurser. I och för sig kan intet vara att erinra häremot, men med hänsyn till att det fast anställda manskapet i allmänhet under flera år i följd har möjlighet att deltaga i den frivilliga fritidsundervisningen, synes det de sakkunniga böra tagas under övervägande att, där så ur andra synpunkter är möjligt, för denna kategori ordna särskilda undervisningsavdelningar. Härigenom kan den bedrivna undervisningen och utbildningen år från år påbyggas med hänsyn till de tidigare uppnådda resultaten och därigenom få avsevärt större betydelse för den enskilde än som för närvarande torde vara möjligt.

Ur de synpunkter, som de sakkunniga närmast hava att företräda, torde det vara ändamålsenligt, att undervisningen i kurser i första hand tager sikte på en blandad teoretisk och praktisk utbildning. Härigenom torde nämligen den frivilliga fritidsundervisningen för det fast anställda manskapet kunna få stor betydelse som en förberedelse för civilanställnings vinnande. De sakkunniga hålla visserligen före, att enbart deltagande i frivillig fritidsundervisning, även om densamma så organiseras, att elever tillhörande det fast anställda manskapet sammanföras i särskilda undervisningsavdelningar och undervisningen ordnas på längre sikt än som eljest är möjligt, icke kan vara tillfyllest för att säkerställa civilanställning åt någon större del av de årligen avgående, men anse dock, att undervisningen i fråga har avsevärd betydelse för den fortsatta undervisning och utbildning, som enligt de sakkunnigas mening bör ordnas för det fast anställda manskapet i anslutning till avskedstagandet från militärtjänsten.

De sakkunniga få alltså föreslå, att den frivilliga fritidsundervisningen för det fast anställda manskapet organiseras på sådant sätt, att de fast anställda genom kontinuerligt deltagande i denna undervisning beredas tillfälle att efter hand förbättra sina kunskaper och färdigheter i sådana ämnen, som kunna vara av betydelse ur civilanställningssynpunkt. De sakkunniga förutsätta, att den föreslagna anställningsbyrån kommer att beredas tillfälle avgiva förslag angående ur nyssnämnda synpunkt lämpliga ämnen, som utöver redan befintliga böra ingå i den frivilliga fritidsundervisningen. Vid anordnande av undervisning i sådana, särskilt ur civilanställningssynpunkt lämpliga ämnen,

bör det enligt de sakkunnigas mening, därest så för undervisningens organiserande befinnes nödvändigt eller lämpligt, öppnas möjlighet att för ändamålet disponera erforderliga medel från det för närvarande å riksstaten uppförda särskilda anslaget för civilanställnings befrämjande eller det anslag, som sedermera kan komma att ersätta detta.

C. Yrkesutbildning för avgående och f. d. fast anställt manskap.

Som redan i det föregående framhållits äro möjligheterna att på grundval av de kunskaper och allmänna kvalifikationer, som de avgående bibringats under sin anställningstid vid försvaret, kunna bereda dem en tryggad civilanställning ganska begränsade, och det blir därför nödvändigt att även sikta på sådana anställningar, för vilka viss föregående yrkesutbildning kräves samt, i den mån så erfordras, genom särskilda åtgärder komplettera bristerna i deras yrkeskunskaper.

Medan å ena sidan alla avgående med ungefär samma utbildning hava i stort sett jämförliga förutsättningar att vid personlig lämplighet i övrigt fylla de krav, som ställas, då fråga är om anställningar, för vilka speciella yrkeskunskaper ej erfordras, så är å andra sidan förutsättningarna för att kunna taga anställning, som kräver viss kunnsighet i yrket, individuellt sett mycket olika. Genom den yrkesutbildning inom vissa militära yrkesgrenar, som en del fast anställda erhållit, hava dessa inhämtat specialkunskaper inom fackområden, vilka kunskaper också kunna direkt nyttiggöras vid lämplig civilanställning.

I vissa fall äro dessa kunskaper direkt jämförbara med dem, som erfordras för motsvarande civila yrkesarbete. I dylika fall fordras icke någon ytterligare komplettering av yrkeskunnsigheten för civilanställning, om eljest utsikter att överhuvudtaget placera vederbörande inom yrkesområdet i fråga förefinnas. I andra fall kan den i samband med anställningen inom försvaret förvärvade yrkeskunnsigheten behöva påbyggas för att tillräcklig konkurrenskraft på arbetsmarknaden skall kunna ernås.

Många hava emellertid icke varit i tillfälle att i det militära förvärva någon egentlig yrkeskunskap av direkt värde för civilt arbete. I den mån de avgående av denna kategori bliva hänvisade till eller anses böra beredas tillträde till kvalificerat civilt yrkesarbete, måste därför på ena eller andra vägen nödig förutbildning i yrket bibringas dem.

Då de sakkunniga vid utformningen av sitt förslag till civilanställningsåtgärder av olika slag principiellt uppställa såsom en grundförutsättning, att alla avgående med jämförlig anställningstid skola genom kompensationsåtgärder allt efter behov bliva så vitt möjligt ställda i lika gynnsamt utgångsläge, då det gäller att finna en för framtiden tryggad försörjning i civilt förvärsarbete, finna de sakkunniga det angeläget, att i sådana fall, som ovan berörts, en effektiv yrkesutbildning i civilanställningssyfte ordnas i erforderlig omfattning.

För genomförande av sådan yrkesutbildning böra givetvis, i den mån så kan ske, utnyttjas de möjligheter, som kunna stå till buds inom försvarets och

övriga statliga ävensom kommunala verkstäder och anläggningar samt företag inom näringslivet. Vidare böra befintliga undervisningsanstalters resurser i detta avseende tillvaratagas. Slutligen böra civilanställningsorganen givas möjlighet att i anslutning till nämnda anstalter eller fristående anordna särskilda utbildningskurser, som därutöver kunna befinnas erforderliga.

Ifrågavarande kursverksamhet bör kunna anpassas med hänsyn till de växlande behov, som under olika år kunna framträda, och till förhållandena på arbetsmarknaden. Det är därvid även av vikt, att de avgående i god tid informeras om de olika civilanställningsmöjligheter, som kunna påräknas, och att nödig yrkesvägledning står dem till buds. Ett nära samarbete med arbetsmarknadskommissionen, såväl då det gäller denna yrkesvägledning som i fråga om kursverksamhetens art, bör därför upprätthållas. Med den av de sakkunniga föreslagna sammansättningen av styrelsen för försvarets anställningsbyrå synes ett sådant intimt samarbete också vara säkerställt.

Vid utväljande av deltagare i utbildningskurserna bör jämväl beaktas, att den yrkesutbildning, vederbörande eventuellt erhållit i samband med tjänsten, blir tillgodogjord så långt detta låter sig göra med hänsyn till läget på arbetsmarknaden. Givetvis bör dock även hänsyn tagas till de bestämda önskemål beträffande yrkesvalet, som de avgående möjligen komma att framställa. Samma synpunkter böra för övrigt även beaktas, då det gäller att på annat sätt än genom anordnande av kurser sörja för så lämplig civilanställning som möjligt för dem som lämna eller hava lämnat den militära tjänsten.

Yrkesutbildning vid individuell inplacering inom statliga och övriga verkstäder och anläggningar samt vid befintliga läroanstalter.

Inplacering av enskilda f. d. fast anställda i produktivt arbete på fabriker, verkstäder etc. i och för yrkesutbildning torde endast kunna ifrågasättas ske under den förutsättningen, att avtalsenlig lön utgår. I annat fall kunna farhågor uppkomma för att vederbörande företag skall utnyttja de placerades arbetskraft till förfång för den egna personalen. Å andra sidan lär man icke kunna påräkna, att enskilda företag skola visa sig beredda att utbetala fulla löner till ifrågavarande praktikanter, särskilt som dessa på grund av sin ålder ej skulle kunna hänföras till de lägsta lönekategorierna. I fråga om statliga företag, såsom försvarets egna verkstäder m. m., bör det dock vara möjligt att finna lämplig form för praktikantanställning, förenlig med gällande avtalsbestämmelser, varigenom förefintliga utbildningstillfällen med stor ekonomisk fördel skulle kunna tillvaratagas för civilanställningsändamål.

Det synes likaså lämpligt att befintliga utbildningsanstalter vid behov anlitas för här ifrågavarande ändamål i sådana fall, då undervisningen till art och omfattning är avpassad efter det speciella behov, som kan vara för handen. Principiellt sett synes därvid endast böra räknas med anstalter, som meddela undervisning, som utgör en direkt förberedelse till förvärvsarbete. De sakkunniga finna det önskvärt, att de avgående i vissa fall beredas möjlighet att genomgå även sådana yrkesutbildande skolor, där kursen icke är så begränsad,

att den medhinner på en tid av omkring sex månader. I senare fallet uppställa sig helt naturligt problem av ekonomisk natur, som bliva svårare att lösa än vid kurser av kortare varaktighet. Härtill vilja de sakkunniga återkomma.

De skolor, som närmast skulle kunna komma i fråga, äro tekniska läroanstalter, handelsskolor, navigationsskolor, verkstadsskolor samt möjligen skolor för jordbruks- och skogsbruksundervisning.

Det torde icke vara erforderligt att här redogöra för de kurser, som förekomma vid dessa skolor. Det synes böra ankomma på anställningsbyrån att med ledning av förekommande undervisningsplaner och allmänna bestämmelser pröva lämpligheten ur civilanställningssynpunkt av att utnyttja de olika kurserna.

Yrkesutbildning i särskilda kurser för fast anställt och f. d. fast anställt manskap.

Särskilda civilanställningskurser hava redan tidigare plägat anordnas såväl centralt genom civilanställningsbyråns initiativ som lokalt vid skilda förband. Exempel på kurser av förstnämnda slag utgör den under åren 1934—39 samt 1942—44 i Stockholm anordnade poliskursen för underbefäl. Styrelsen för statens polisskola har enligt särskilt beslut av Kungl. Maj:t ordnat denna poliskurs avsedd för underbefäl, som genomgått furirskola och räknat minst 6 års tjänst. Kursen har omfattat omkring 20 veckor och bedrivits under vinterhalvåret. Kostnaderna för kursen hava med Kungl. Maj:ts medgivande förskötterats genom civilanställningsbyrån, varvid dock eleverna fått förbinda sig att av inestående avskedspremier avstå ett belopp, motsvarande kurskostnaderna, som per elev uppgått till 400 kronor. Antalet elever har varierat mellan 50 och 75. Antalet sökande till kursen har varit betydande, vissa år inemot 300. De sökande hava underkastats en restriktiv granskning, varefter Konungen i kommandoväg beslutat om uttagning av elever. Erfarenheterna från denna kurs synas vara fullt tillfredsställande, och på grund härav förorda de sakkunniga, att denna poliskurs för underbefäl även framdeles årligen ordnas.

Civilanställningsbyrån har vidare i samråd med Stockholms stads handelskolor under ett antal år, senast 1938—39, anordnat en särskild handelskurs för underbefäl på civilanställningsstat. Kursen har kunnat mottaga ett 30-tal elever. Till densamma har utgått statsbidrag från anslaget till kommunala och enskilda anstalter för yrkesundervisning. De från kursen avgångna synas i allmänhet hava erhållit civila anställningar, för vilka kursen varit av direkt värde. En del hava sålunda vunnit anställning vid tullverket såsom tullvakter och vid marinen i kontorsanställning samt för övrigt vid enskilda företag i kontors- och lagerarbete, försäljningsverksamhet och dylikt. Erfarenheterna också från denna kurs synas sålunda tala för att liknande kurser även framdeles anordnas i anslutning till redan befintliga yrkesundervisningsanstalter.

Bland övriga utbildningskurser i civilanställningssyfte, varom civilanställ-

ningsbyrån på sin tid väckt förslag, kan nämnas kurser för vägmästare och för brandmän, kurs vid generalstabens fotografiska centrallaboratorium samt provutbildningskurs vid Stockholms stads hälsovårdsnämnd. Av dessa hava dock endast de båda sistnämnda kurserna kunnat komma till stånd för ett mindre antal elever. Försök hava även gjorts att vid arméns tvättanstalt utbilda ett begränsat antal underbefäl för blivande anställning som tvättföreståndare. Svårigheter hava dock visat sig att senare kunna finna lämpliga anställningar för de sålunda utbildade.

Som exempel på kurser vid förbanden kunna nämnas en kurs för utbildning av fastighetsförvaltare och portvakter, kontorskurser samt svetskurser. Omfattningen av den lokala kursverksamheten har dock varit ringa.

I stort sett äro erfarenheterna från den hittills bedrivna kursverksamheten av sådan art, att de peka på en fortsättning. Att denna verksamhet hittills icke nått en större omfattning, torde framför allt sammanhånga med förhållandena under de sistförflutna fyra krigsåren. Kursverksamheten bör enligt de sakkunnigas mening snarast möjligt återupptagas i ökad omfattning och framför allt förberedas för att i erforderlig utsträckning kunna på ett ändamålsenligt sätt genomföras, då förhållandena åter medföra en normal avgång bland det fast anställda manskapet. Verksamheten bör därvid även kunna utökas till att omfatta andra områden än de hittills prövade. Vid de överläggningar, som de sakkunniga haft med representanter för olika verk, myndigheter och organisationer samt företag, och i svaren på den cirkulärförfrågan, som i anslutning till dessa överläggningar tillställts vederbörande, har i många fall framhållits såsom lämpligt att vidtaga särskilda omskolningsåtgärder för att därmed öka utsikterna för det avgående manskapet att kunna uppträda som konkurrenser om arbetstillfällena. Med ledning av vad som sålunda framkommit lämnas här nedan några exempel på kursämnen samt befattningar, för vilka respektive utbildning skulle medföra ökade kvalifikationer.

<i>Kursämnen</i>	<i>Befattningar</i>
Maskinskrivning	Vaktmästare, kontorister, bankpersonal
Bokföring	Kontorister, bankpersonal, lagerarbetare, exekutionsbiträden
Stenografi	Kontorister, bankpersonal
Kontorsmaskinskötsel	Kontorister, bankpersonal
Chaufförsutbildning	Chaufförer, lagerarbetare, tullvakter, kustbevakningsbiträden, gränsupplyningsmän
Värmeledningsskötsel	Portvakter, vaktmästare, värmelednings-skötare, värmeledningsreparatörer
Skötsel av ångcentraler (för maskinutbildad personal)	Maskinister (vid större anläggningar), maskinmästare
Svetsning	Svetsare, bilreparatörer, rörarbetare
Avvägning, stakning, betongarbeten, vägbyggnad m. m.	Schaktmästare, vägmästare
Elektrisk installation	Elmontörer, elinstallatörer
Matlagning m. m.	Storkökspersonal, kockar

Hälsovård, bostadshygien (i samband med praktik vid hälsovårdsnämnd)	Hälsovårdstillsyningsmän och -inspektörer
Skogsutbildning (statens skogsskolor)	Skogsvaktare, länsskogsvaktare, stämpningsförmän, skogsbiträden m. m., kronojägare.

Ämnesöversikten kan givetvis väsentligt utvidgas med andra kursämnen av betydelse för yrkesutbildningen främst inom handel, industri och hantverk. I den mån erforderlig utrustning kan stå till förfogande kunna sålunda såväl teoretiska som praktiska kurser i en hel del industriella och hantverksyrken ifrågakomma liksom även handelskurser med olika kombinationer av handels- tekniska ämnen. I förekommande fall bör man såsom tidigare anförts bygga på den yrkeserfarenhet, som vederbörande redan fått inom det militära, för att genom relativt kortvarig kompletterande utbildning kunna bibringa honom tillräcklig grad av yrkeskunskap för att han skall kunna hava utsikt att få anställning inom yrket och därefter under förvärvsarbete nå fram till full yrkes- skicklighet. Erfarenheten från bl. a. de omskolningskurser, som sedan år 1940 anordnats i arbetsmarknadskommissionens regi för utbildning till me- kaniska verkstadssyrken, har påvisat möjligheterna av att på kort tid nå re- sultat inom sistnämnda yrken. För att åstadkomma avsett resultat på rela- tivt kort tid måste man därvid emellertid specialisera utbildningen inom vederbörligt yrkesområde, så att eleven inom den speciella grenen av yrket når tillräcklig färdighet. På så sätt kan på ungefär ett halvår under i övrigt fullt ändamålsenliga utbildningsförhållanden utbildas specialister såsom svar- vare, fräsare, filare, slipare, arborrare, bågsvetsare och gassvetsare m. fl. Dylik utbildning tarvar emellertid en dyrbar maskinutrustning och tillgång till yrkes- mässigt utbildade, fullt kompetenta yrkeslärare. Att i större omfattning in- rikta omskolningsåtgärderna på dessa områden synes därför icke kunna ifråga- sättas, förrän bättre överblick vunnits över möjligheterna att på annan väg placera de avgående. Det synes dock angeläget, att möjlighet beredes att vid försvarets egna verkstäder och verkstadsskolor emottaga grupper av under- befäl, vilka där få genomgå en rationell specialutbildning. Under mera freds- mässiga förhållanden borde det icke vara otänkbart att vidtaga en sådan an- ordning. I varje fall synes det angeläget, att medel ställas till förfogande för anställningsbyrån för att i viss omfattning kunna anordna jämväl speciali- serad yrkesutbildning av nyss nämnd art i samarbete med militära verkstäder och verkstadsskolor samt andra befintliga verkstadsskolor eller i särskilt för ändamålet anordnade skolverkstäder.

Då det gäller utbildning för de egentliga hantverksyrkena måste beaktas, att de personer, varom här är fråga, nått en för en lärling jämförelsevis hög ålder och att utbildningen till ett hantverksyrke i allmänhet tar flera år i anspråk. Avlöningsförhållandena inom dessa yrken kunna därför i många fall medföra svårigheter att vid den relativt höga ålder, varom här blir fråga, kunna bereda nyanställning inom yrket åt f. d. fast anställda, även om dessa erhållit den yrkesutbildning, som kan meddelas i en skola.

Vid anordnandet av erforderliga utbildningskurser i de flesta ämnen, som upptagits i förestående översikt, bör samarbete kunna ordnas, antingen med olika militära förband eller med befintliga yrkesutbildningsanstalter, så att kostnaderna för engångsanskaffning av utrustning icke behöva bli mera avsevärda. Som exempel på dylikt samarbete må antydas, att kurser i värmeledningsskötsel böra kunna ordnas i samarbete med statens hantverksinstitut, som förfogar över en synnerligen rikhaltig utrustning av olika fabrikat av värmeledningspannor och har tillgång till eller kan anvisa kompetent lärarpersonal. Kurserna i upptagna och övriga handelsämnen kunna anordnas genom de kommunala eller enskilda yrkesskolor, som finnas å ett större antal platser i landet, och vilkas med statsbidrag anskaffad undervisningsmateriel bör få disponeras även för här ifrågavarande ändamål. Likaledes har såväl köpmannainstitutet som kooperativa förbundet ställt i utsikt dylikt samarbete för anordnande av från fall till fall lämpliga kurser.

Vid anordnandet av dylik kursverksamhet, till vilken försvarets anställningsbyrå förutsättes skola taga initiativ, bör byrån givetvis stå i nära kontakt med myndigheter, som hava överblick över arbetsmarknadsförhållandena, närmast med arbetsmarknadscommissionen. Visserligen måste förutsättas, att kursverksamheten anpassas på rätt lång sikt, varför svårigheter att överblicka arbetsmarknaden icke kunna undgå, men man bör dock så vitt möjligt söka få till stånd en kärna i kursverksamheten, omfattande ett antal kurser, som under icke alltför onormala konjunkturförhållanden kunna anses motiverade med hänsyn till arbetskraftsbehovet på arbetsmarknaden. Förutom dessa mera regelbundet återkommande kurser böra sedan tid efter annan med anpassning efter förhållandena upptagas specialkurser av olika slag, vilka kunna vara motiverade av fluktuationerna i fråga om efterfrågan på arbetskraft.

Den centrala ledningen av de särskilda utbildningskurserna bör enligt de sakkunnigas mening handhas av försvarets anställningsbyrå. Byrån bör äga att påkalla den medverkan vid uppgörandet av undervisningsplaner och i övrigt vid kursernas inrättande, som lämpligen kan lämnas av överstyrelsen för yrkesutbildning, lantbruksstyrelsen, domänstyrelsen, skogsstyrelsen eller andra statliga myndigheter, som eljest utöva ledningen av yrkesutbildningen inom vederbörande yrkesområde. Likaså synas berörda myndigheter böra biträda vid den fackligt pedagogiska ledningen och övervakningen av kursverksamheten.

Frågan om hur *den lokala ledningen* lämpligen skall ordnas blir beroende av omständigheterna i de olika fallen. Sådana kurser, som ordnas inom en befintlig läroanstalt, böra stå under skolstyrelsens och rektors ledning. Kurser, som inrättas vid förbanden, böra ställas under ledning av förbandschefen med biträde av särskild av anställningsbyrån förordnad kursföreståndare, som närmast har att svara för kurserna i såväl administrativt som pedagogiskt av-

seende. Vid planläggningen av dylika kurser ävensom vid utväljandet av kursdeltagare bör förbandets civilanställningsnämnd på lämpligt sätt inkopplas. Det synes sålunda bl. a. böra i första hand ankomma på nämnden att uppgöra förslag till uttagning av kursdeltagare.

Kostnaderna för undervisningens ordnande och bedrivande torde helt böra täckas av medel, som för ändamålet ställts till anställningsbyråns förfogande. Det blir då nödvändigt, att effektiv kontroll över den ekonomiska förvaltningen av respektive kurser kan utövas av byrån. Samtidigt bör emellertid tillses, att sådana former för denna kontroll komma att tillämpas, att byråns personalbehov för densamma ej blir större, än vad som oundgängligen erfordras. En central detaljgranskning av räkenskaperna skulle medföra en betungande arbetsbörda för byrån. I den mån så kan ske utan eftersättande av kontrollens effektivitet bör därför sådan detaljgranskning undvikas. Detta synes möjligt i de fall, då kurs ordnas i anslutning till visst företag eller befintlig läroanstalt. I sådant fall bör före kursens igångsättande överenskommelse kunna träffas mellan anställningsbyrån och företaget eller läroanstalten, varigenom vissa kostnader såsom hyra för lokaler och utrustning, uppvärmning, belysning etc., allmän förbrukningsmateriel samt administration fixeras till vissa belopp, medan övriga kostnader, t. ex. avlöning till lärare och bidrag till nyanskaffning av verktyg m. m. maximeras till skäligen högstbelopp, vilka utanordnas endast i den mån havda kostnader styrkas genom räkenskapsutdrag.

I stort sett samma system torde även kunna tillämpas vid kurser, som ordnas vid förbanden. Principen bör härvid vara, att endast verkliga utgifter, föranledda av kursverksamheten, skola ersättas av anställningsbyråns medel.

Därest kurser ordnas i anställningsbyråns direkta regi, blir en arbetskrävande central detaljkontroll över ekonomin oundviklig. Skulle denna form av kursverksamhet behöva få någon mera betydande omfattning, måste på grund härav anställningsbyråns personaluppsättning förstärkas.

Understöd till kursdeltagare.

Såsom redan inledningsvis framhållits måste behovet av särskild yrkesutbildning för att kunna bereda de avgående lämplig civilanställning bedömas vara mycket olika för skilda kategorier av det fast anställda manskapet. En del kunna erhålla civil anställning utan sådan utbildning. Detta gäller dem, som kunna placeras i befattningar, som ej kräva dylik utbildning, men även i mer eller mindre grad sådana, som i tjänsten erhållit för civil verksamhet värdefull militär yrkesutbildning. Därest de, för vilka omskolning är nödvändig, skulle nödgas uteslutande lita till den garanterade övergångsersättningen för att kunna bestrida de egna kostnaderna för en dylik utbildning i särskilt anordnade kurser eller i befintliga läroanstalter, så skulle de komma i ett ogynnsammare utgångsläge vid starten i det civila förvärvsarbetet än de, som ej behövt bekosta en sådan utbildning. Principiellt sett skulle utgångsläget bli jämförligt först om de förstnämnda, utan att behöva anlita övergångsersättningen, bibringades en för den civila placeringen erforderlig utbildning.

De sakkunniga hava emellertid vid övervägandet av dessa frågor stannat vid, att en lämpligt avvägd kompensation i berörda fall kan anses nådd, om kursdeltagarna jämte visst beklädnadsbidrag erhålla fritt vivre eller motsvarande kontantbidrag.

Vid deltagande i kurs, som är ordnad vid förband, och eljest, då så låter sig göra, bör vivre kunna utgå in natura genom förbandet. Vid bedömande av det belopp till kosthåll och bostad, som i övriga fall kan vara skäligt, torde jämförelse böra göras med kostnaderna vid internatförläggning vid verkstadsskolor och övriga skolformer.

I en nyligen verkställd utredning, baserad på uppgifter, som inhämtats från de olika internatskolorna, har överstyrelsen för yrkesutbildning påvisat, att genomsnittskostnaderna för elevernas inackordering vid elva redovisade verkstadsskolor med elevinternat uppgå till 64 kronor per elev och månad. Motsvarande kostnader vid exempelvis folkhögskolor och lantmannaskolor äro i medeltal något högre.

I detta sammanhang må erinras om att stipendier till elever i verkstadsskolorna för viss arbetslös ungdom uppgå till högst 60 kronor i månaden. Merendels åtnjuta eleverna i dessa skolor dessutom kommunala bidrag i någon form. Vid övriga yrkesundervisningsanstalter och vid folkhögskolor äro stipendierna maximerade till 45 kronor i månaden.

Den genomsnittliga utgiften för komplettering av beklädnadsutrustningen för en minderårig elev i en arbetslöshetskurs har överstyrelsen uppskattat till minst 11 kronor i månaden, under förutsättning att han vid inträdet i kursen har viss nödig klädustrustning. Sammanlagt skulle alltså kostnaden för kosthåll, rum och kläder belöpa sig till minst 75 kronor i månaden, under förutsättning att internatförläggning kan ordnas.

Med hänsyn till att i här förevarande fall kursdeltagarna icke äro minderåriga, torde kostnaderna såväl för mat som för kläder bliva större. Därtill kommer att internat icke alltid torde kunna ordnas, i varje fall icke av samma permanenta natur, som överstyrelsen kunnat räkna med. De sakkunniga finna det därför motiverat att uppskatta genomsnittskostnaden för vivre till lägst 70 kronor och för beklädnadskomplettering till 15 kronor per månad.

På grund av vad här anförts vilja de sakkunniga föreslå, att understöd i form av stipendier å 85 kronor per månad må utgå till kursdeltagare, som under kurstiden har att bekosta sin inkvartering och förplägnad.

Vid sådana kurser, som särskilt anordnas för avgående eller avgånget fast anställt manskap, vilka kurser bliva relativt korta, skall stipendium givetvis utgå under hela kurstiden. I de fall, då vederbörande med anställningsbyråns medgivande deltagar i undervisningen i ordinarie kurs vid läroanstalt, torde den tid, under vilken stipendium kan utgå, böra begränsas, förslagsvis till högst ett år.

Såsom i annat sammanhang anförts bör för rätt till stipendier fordras en anställningstid av minst 5 år.

Kostnaderna för yrkesutbildningen.

Kostnaderna såväl för stipendier till kursdeltagare som för kursverksamhetens bedrivande bliva givetvis beroende av verksamhetens omfattning. Med hänsyn till svårigheten att för närvarande kunna med någon grad av säkerhet bedöma antalet av de avgående, vilka i civilanställningssyfte böra beredas omskolning eller kompletterande yrkesutbildning, och då arten av kursverksamheten, såsom tidigare framhållits, måste bliva beroende bl. a. av läget på arbetsmarknaden, kan någon beräkning av det erforderliga antalet kurser av olika slag icke åstadkommas. De sakkunniga äro emellertid övertygade om, att en mycket stor del av det avgående manskapet måste beredas yrkesutbildning i den ena eller andra formen för att hava någon utsikt till en skälig utkomst inom näringslivet. Huru stor del det i själva verket kommer att gälla kan endast erfarenheten utvisa. Innan någon sådan vunnits, bör man enligt de sakkunnigas uppskattning förslagsvis räkna med ett antal kursdeltagare årligen av omkring 800.

Det synes vidare rimligt antaga, att övervägande delen av de kurser, som behöva anordnas, måste bliva ganska grundliga, varför en kurslängd av i genomsnitt sex månader torde böra förutsättas. Antalet deltagare i varje kurs blir beroende av kursernas art. Erfarenheterna från yrkesundervisningen visa, att högst 15 deltagare böra beräknas i varje avdelning i kurser, där undervisningen skall vara individuell. Vid klassundervisning kan antalet fördubblas. I vissa slag av kurser, där såväl teoretisk som praktisk yrkesundervisning ingår, kan därför, om de lokala förhållandena så medgiva, samundervisning ordnas med två avdelningar i de teoretiska yrkesämnena, varigenom viss besparing i lärarlöner kan ernås. I flertalet fall torde undervisningen till övervägande del böra vara inriktad på praktiskt yrkesarbete, varför de sakkunniga vid förhandsberäkning av antalet läraravdelningar utgå från att varje avdelning i regel kommer att omfatta 15 deltagare. Antalet erforderliga läraravdelningar skulle då bliva omkring 55.

De kostnader, som skola bestridas, avse hyra för lokaler med utrustning, värme, lyse och städning, vidare arvoden till föreståndare och lärare, skrivhjälp, telefon, förbrukning av undervisningsmateriel, verktyg m. m., samt olycksfallsförsäkring av kursdeltagare. De olika posternas belopp växla högst avsevärt i olika fall och kunna på förhand endast uppskattningsvis angivas.

Kostnaderna för lokaler med värme, lyse och städning torde i runt tal kunna uppskattas till 1 000 kronor för en avdelning.

Beträffande övriga poster synas följande från överstyrelsen för yrkesutbildning inhämtade uppgifter kunna tjäna till ledning. Överstyrelsen har på grundval av kostnadsuppgifter från olika skolor beräknat, att kostnaden per elev och år i genomsnitt uppgår till 1 200 kronor för en verkstadsskolekurs för yrken inom verkstadsindustrien. Motsvarande genomsnittskostnad för en handelskurs anges till 500 kronor och för en skogsbrukskurs till 650 kronor.

Vissa poster komma att ställa sig relativt dyrare, om kursverksamheten endast avser ett halvt i stället för ett helt år. Detta gäller bl. a. lärarkostna-

derna, vilka utgöra huvudparten av utgifterna. Med hänsyn härtill och med ledning av en överslagsberäkning av varje ingående post, finna sig de sakkunniga böra räkna med en genomsnittskostnad per deltagare av 550 kronor vid en kurslängd av sex månader.

För en kursverksamhet, omfattande 800 deltagare skulle ifrågavarande kostnader följaktligen uppgå till 800×550 eller 440 000 kronor.

I nämnda kostnad ingå sålunda icke hyror, värme, lyse och städning. Ej heller ingår någon kostnad för den första uppsättningen av undervisningsmateriel utan endast förbrukningen av sådan.

Kostnaderna för hyror m. m. för 55 avdelningar skulle med det antagande, som ovan gjorts, belöpa sig till 55 000 kronor. Totalkostnaden skulle sålunda kunna uppskattas till $440\,000 + 55\,000 = 495\,000$ eller i runt tal 500 000 kronor.

Den för kursverksamheten beräknade kostnadssumman skulle kunna minskas i den mån de beräknade posterna kunna nedbringas exempelvis därigenom, att kurser kunna ordnas vid försvarets egna verkstadsskolor och verkstäder. Å andra sidan bör, såsom tidigare framhållits, anställningsbyrån hava möjlighet att ordna yrkesutbildning även i för ändamålet särskilt inrättade skolverkstäder. Maskinutrustningen för en dylik verkstad betingar med nödvändighet en utgift på flera tiotusental kronor, olika för olika yrken. De besparingar i jämförelse med ovan beräknade kostnader, som eventuellt kunna göras, böra få användas för att, därest så befinnes erforderligt, inrätta nämnda skolverkstäder. Vid en sådan anordning skulle tills vidare särskilda medel för sistnämnda ändamål icke behöva beräknas.

Det synes lämpligt, att, då fråga uppkommer om inrättande av särskilt för här ifrågavarande ändamål avsedd skolverkstad, ärendet underställes Kungl. Maj:ts prövning. De sakkunniga föreslå därför, att beslut i dylikt fall skall ankomma på Kungl. Maj:t.

Utöver dessa kostnader för yrkesutbildningen tillkomma i enlighet med de sakkunnigas tidigare framlagda förslag utgifter för stipendier till kursdeltagare med 85 kronor per månad eller i vissa fall understöd i form av fritt vivre samt arbetskläder och skodon m. m. För dylika stipendier och understöd skulle erfordras ett belopp av $800 \times 6 \times 85 = 408\,000$ kronor. Härtill komma utgifter för stipendier åt sådana förutvarande fast anställda, vilka med anställningsbyråns medgivande erhålla sin utbildning i de vanliga läroanstalterna eller skolorna. Antalet dylika stipendiater torde kunna uppskattas till 200 per år. Då enligt de sakkunnigas förslag dessa elever skulle kunna erhålla stipendier under ett år, skulle för ändamålet erfordras ett belopp av $200 \times 12 \times 85 = 204\,000$ kronor. Det för stipendier erforderliga beloppet skulle sålunda komma att uppgå till sammanlagt i runt tal 600 000 kronor per år.

Kap. IX. Med försvarsberedskapens avveckling sammanhängande särskilda civilanställningsfrågor.

I anslutning till den nuvarande försvarsberedskapens framtida avveckling och till följd av den arbetslöshetskris, som befaras uppkomma efter ett vapenstillestånd, torde särskilda civilanställningsåtgärder bliva erforderliga.

Fast anställt manskap, vars anställningstid på aktiv stat utgått efter den förstärkta försvarsberedskapens intagande hösten 1939, har på grund av försvarsberedskapen i stor utsträckning kommit att kvarbliva i militär tjänst antingen genom att beredas fortsatt anställning över stat enligt särskilda av Kungl. Maj:t i anledning av försvarsberedskapen meddelade föreskrifter eller ock genom att de i egenskap av i reserven anställda beställningshavare eller såsom värnpliktiga inkallats till fortsatt militärtjänstgöring.

För att få någon uppfattning om storleken av ifrågavarande personalgrupp anhöllo civilanställningssakkunniga under sommaren 1943 i en till överbefälhavaren gjord framställning om införskaffande av uppgifter rörande antalet från aktiv stat efter den 1 september 1939 avgångna beställningshavare av det fast anställda manskapet, som på grund av den förstärkta försvarsberedskapen alltså den 1 augusti 1943 voro kvar i militärtjänstgöring och till följd därav icke kunnat, så vitt känt vore, förskaffa sig civil anställning. I uppgifterna skulle medtagas såväl sådana, som kvarstode i anställning över stat, som sådana, vilka vore i tjänstgöring på grund av inkallelse enligt 28 § värnpliktslagen och som bibehållits i tjänst i en följd efter avgången från aktiv stat utan andra uppehåll än för krigspermission eller tidsbegränsad hempermittering; den som varit hempermitterad tills vidare och därefter ånyo inträtt i tjänstgöring skulle alltså icke medtagas i uppgiften.

Med anledning av denna framställning hava uppgifter i ärendet överlämnats till de sakkunniga av centrala värnpliktsbyrån, och en sammanställning av dessa har intagits i följande tablå.

	Antal f. d. å aktiv stat anställda beställningshavare av fast anställt manskap, som lämnat den aktiva staten efter den 1 september 1939 och den 1 augusti 1943 alltjämt voro kvar i militärtjänstgöring i egenskap av						
	över stat anställda			inkallade värnpliktiga			Summa
	med sammanlagd anställningstid å aktiv stat och över stat av						
	mindre än 4 år	4—6 år	över 6 år	mindre än 4 år	4—6 år	över 6 år	
Armén	25	47	22	121	69	53	337
Marinen	53	136	235	80	130	115	749
Flygvapnet	5	8	6	5	1	—	25
Centrala värnpliktsbyrån ..	—	—	—	6	9	5	20
Summa	83	191	263	212	209	173	1 131

De sakkunniga hava även inhämtat, att vissa förberedande undersökningar verkställets av statens arbetsmarknadskommission rörande antalet inom vissa personalgrupper i försvarets tjänst anställda och ianspråktaga, vilka efter ett vapenstillestånds inträdande beräknas komma att friställas från nämnda tjänst, och dessa undersökningar hava jämväl omfattat ifrågavarande personals yrkes- och utbildningsförhållanden m. m. Resultatet av den sålunda verkställda preliminära undersökningen, som är avsedd att fullföljas genom införskaffande av nya uppgifter, så snart ett vapenstillestånd inträtt, och som då också skall avse de värnpliktiga, har av kommissionen överlämnats till statsrådet och chefen för Kungl. Finansdepartementet med skrivelse den 17 februari 1944. Enligt arbetsmarknadskommissionens undersökning, som avsåg förhållandena den 15 oktober 1943, fanns vid nämnda tidpunkt i militär tjänst sedan minst sex månader tillbaka — med bortseende från avbrott understigande en månad — f. d. fast anställt manskap å aktiv stat, som lämnat nämnda stat efter den 1 september 1939, till ett antal av omkring 1 200. Dessa voro i tjänst i egenskap av i reserven såsom officerare eller underofficerare anställda, över stat anställda eller inkallade värnpliktiga. Flertalet av dessa i tjänst kvarvarande räknade en tjänstgöringstid i anledning av försvarsberedskapen av minst tre år. De såsom f. d. fast anställt manskap redovisade voro i allmänhet i en levnadsålder av 21—25 år. Av antalet i samma grupp hade omkring 12 % genomgått civil utbildning. Mer än 60 % hade försörjningsplikt mot hustru och barn.

Huru stort antalet i militärtjänst kvarstående av förenämnda personalgrupp kan vara vid tidpunkten för den förstärkta försvarsberedskapens upphörande kan givetvis icke i förväg beräknas. Härom torde uppgifter böra införskaffas vid nämnda tidpunkt i samband med att uppgifter om i tjänst varande värnpliktiga och deras arbetsmöjligheter på den civila arbetsmarknaden lära komma att inhämtas. I vart fall kan det icke råda något tvivel om att civilanställningssvårigheter komma att uppstå för f. d. fast anställt manskap, som i en följd efter utgången av anställningstiden på aktiv stat kvarhållits i tjänst i egenskap av i reserven anställda, över stat anställda eller inkallade värnpliktiga, om de komma att utföras på arbetsmarknaden samtidigt med att huvuddelen av de till beredskapstjänstgöring inkallade värnpliktiga bli hemförlovade. Svårigheterna för de f. d. fast anställda torde bli väsentligt större än för de värnpliktiga i allmänhet, ty för dessa senare gälla ju särskilda bestämmelser därom, att de äga återgå till tidigare innehavda anställningar, därest vederbörande myndigheter och företagare alltjämt hava behov av arbetskraft och de hos arbetsgivarna anställda icke äro äldre i anställningen än de till arbetet återgående värnpliktiga. De f. d. fast anställda måste däremot betraktas som sökande av sin första anställning på den civila arbetsmarknaden. Råder då, vilket torde kunna beräknas vara fallet, arbetslöshet, komma de f. d. fast anställda, enligt tidigare vunna erfarenheter, vid uppkommande arbetstillfällen i fråga till anställningar först efter förut inom vederbörligt yrke anställda, som också äro arbetssökande. Vissa kollektiv-

avtal innehålla bestämmelser om att till vederbörlig yrkesorganisation anslutna arbetare i första hand skola av arbetsgivaren återanställas vid uppkommande behov av arbetskraft. Mot en dylik ordning kan icke någon skälig invändning resas, men resultatet blir, att den som icke är medlem av fackförening inom visst yrke svårigen kan erhålla anställning under arbetslöshet inom ifrågavarande yrke.

Svårigheter att finna lämpliga anställningar komma att uppstå icke endast för tidigare från aktiv stat avgångna beställningshavare av det fast anställda manskapet, vilka i en följd kvarblivit i militär tjänstgöring intill tidpunkten för den förstärkta försvarsberedskapens upphörande, utan jämväl för andra f. d. fast anställda, vilka under längre eller kortare tid varit inkallade till militärtjänst efter avgången från anställning på aktiv stat och icke haft möjlighet att under tiden mellan avgången från militäranställningen på aktiv stat och inkallelsen till tjänstgöring förskaffa sig fastare anställning på arbetsmarknaden. Såsom varande de senast anställda inom ett företag få de vid minskad arbetstillgång enligt gällande regler finna sig i att först bliva ställda utan arbete. I praktiken bliva alltså även dessa att anse såsom civilanställningssökande.

Härtill kommer, att de efter försvarsberedskapens upphörande från aktiv stat normalt på grund av omsättningsskäl inom personalgruppen avgående komma att utföras på den civila arbetsmarknaden. Även deras möjligheter att vinna civilanställningar bliva begränsade på grund av krisförhållandena.

Förhållandet kan alltså beräknas bliva, att vid beredskapens avveckling antalet civilanställningssökande f. d. fast anställt manskap kommer att vara väsentligt högre än vad som normalt beräknats. Samtidigt kunna möjligheterna att vinna civilanställningar beräknas vara väsentligt mindre än normalt. Här må till belysning av sistnämnda antagande framhållas, att enligt inhämtade upplysningar statens järnvägars personalrekrytering vid återgång till en trafikvolym av samma storlek som under förkrigstiden beräknas komma att helt upphöra under en övergångsperiod av några års varaktighet. Den nuvarande personalkadern vid statens järnvägar är nämligen avsevärt större än som kan beräknas vara erforderlig efter återgång till normal järnvägstrafik, och det i förhållande till denna trafik befintliga personalöverskottet måste givetvis först elimineras, innan nyantagning av personal kommer i fråga. Detta innebär emellertid, att under övergångsperioden flera hundra normalt förefintliga civilanställningsmöjligheter för varje år gå förlorade för f. d. fast anställt manskap.

De av de sakkunniga föreslagna civilanställningsåtgärderna, som avse behovet under normala förhållanden, komma alltså med visshet att visa sig otillräckliga under en efterkrigsperiod, därunder arbetslöshetskris råder. Extra civilanställningsåtgärder måste därför vidtagas för att möta uppkommande särskilda svårigheter.

I den mån nu gällande eller blivande, för normala förhållanden avsedda civilanställningsbestämmelser möjliggöra beredande av civilanställning böra

dessa bestämmelser givetvis äga tillämpning för i normal ordning från aktiv stat och civilanställningsstat avgående manskap, och det synes de sakkunniga vara utan vidare klart, att samma bestämmelser jämväl skola gälla för manskap, som avgått från aktiv stat under tid efter den 1 september 1939 och som därefter i en följd — bortsett från uppehåll i tjänstgöringen av högst tre månaders varaktighet — tagits i anspråk för militärtjänstgöring. Vad angår f. d. fast anställt manskap, som avgått från aktiv stat eller civilanställningsstat före den 1 september 1939, torde de vanliga civilanställningsbestämmelserna icke numera böra tillämpas å dessa, då de närmast torde kunna likställas med värnpliktiga, vilka före den 1 september 1939 fullgjort dem i fredstid åliggande tjänstgöring och därefter blivit inkallade till tjänstgöring i anledning av försvarsberedskapen. Möjligen skulle undantag böra göras för f. d. fast anställt manskap, som efter den 1 september 1939 vunnit anställning såsom underofficerare och flaggkorpraler i reserven, men även för deras del måste, enligt de sakkunnigas uppfattning, gälla, att de icke numera kunna betraktas såsom sådant f. d. fast anställt manskap, för vilka de normala civilanställningsbestämmelserna böra äga tillämpning efter beredskapens avveckling.

Till lättande av civilanställningssvårigheterna i samband med försvarsberedskapens avveckling synes det kunna överbågas, huruvida icke f. d. fast anställt manskap, reservunderofficerare och annan i fredstid icke ständigt tjänstgörande fast anställd personal böra medgivas fortsatt militär tjänstgöring under någon övergångstid efter tidpunkten för försvarsberedskapens upphörande. Därigenom skulle man komma att undgå att personer inom nämnda personalgrupper, som icke hava civilanställningar att tillträda, föras ut på den civila arbetsmarknaden vid en tidpunkt, då arbetstillgången kan beräknas vara särskilt knapp i förhållande till de arbetssökandes antal. Vad närmast angår det f. d. fast anställda manskapet borde detta kunna medgivas kvarbli i militär tjänst i anställning över stat till ett antal, som svarar mot antalet vakanser i de för fredstid gällande manskapsstaterna. Härigenom skulle förbandens behov av underbefäl, som nu på många håll icke är tillgodosett på grund av befintliga vakanser, kunna tills vidare fyllas, och med beredskapens avveckling sammanhängande arbetsuppgifter, t. ex. intagande i förråd av materiel av olika slag skulle kunna fullgöras av därför väl lämpad personal. Det synes också kunna ifrågakomma att tillfälligtvis inskränka nyrekryteringen av det fast anställda manskapet, för att man därigenom skulle kunna inbespara medel för avlönande av förenämnda f. d. fast anställt manskap, vilket icke omedelbart efter beredskapens upphörande kan beredas civila anställningar. Här må erinras därom, att statens arbetsmarknadskommission i sin förenämnda skrivelse till chefen för finansdepartementet framfört ett förslag av liknande innebörd. Någon avsevärd olägenhet av att inskränka manskapsrekryteringen under ett eller annat år torde icke behöva uppkomma, då genomsnittsåldern inom underbefälskadern för närvarande är osedvanligt låg.

På antytt sätt kan dock endast en del av de f. d. fast anställda av manskapet

beredas fortsatt försörjning, och denna kommer för övrigt endast att avse en övergångsperiod. De sakkunniga finna därför, såsom redan nämnts, erforderligt, att särskilda civilanställningsåtgärder vidtagas.

Rörande arten av behövliga särskilda civilanställningsåtgärder kunna de sakkunniga icke framlägga några direkta förslag. Såväl arten som omfattningen av åtgärderna måste bli beroende av arbetsmarknadsförhållandena vid den tidpunkt, då vederbörande komma att lämna militärtjänsten. Det synes de sakkunniga, att dessa spörsmål måste tagas under överbäggande i samband med övriga efterkrigsproblem, vilka äro föremål för utredning inom den särskilda s. k. efterkrigsplaneringskommissionen eller av annat särskilt tillsatt sakkunnigorgan. Här må allenast framhållas, att omskolningskurser för att förhjälpas f. d. fast anställt manskap till arbetstillfällen måste komma till stånd i större omfattning än som av de sakkunniga beräknats för normala förhållanden.

Kostnaderna för av efterkrigsförhållandena på arbetsmarknaden betingade särskilda omskolningskurser för f. d. fast anställt manskap böra bestridas i enahanda ordning som för andra motsvarande kurser, vilka komma att anordnas i syfte att reglera förhållandena på arbetsmarknaden, d. v. s. av anslag som för yrkesutbildning i beredskapskurser m. m. och för yrkesutbildning i kurser för arbetslösa äro eller kunna bli uppförda å allmän beredskapsstat. Jämväl i samband med försvarsberedskapens avveckling uppkommande merkostnader för avskedspremier och anställning på civilanställningsstat respektive övergångspremie och övergångsersättning böra bestridas av anslag å allmän beredskapsstat.

Kap. X. Organ för förmedling av civilanställning m. m.

A. Av de sakkunniga tidigare avgivet förslag.

I den 1 februari 1944 avgivet betänkande med utredningar och förslag rörande manskapsrekryteringen och civilanställningsorganen m. m. uttalade de sakkunniga, att de vid sina överbägganden av olika åtgärder i syfte att öka civilanställningsmöjligheterna för uttjänt fast anställt manskap kommit till den bestämda uppfattningen, att särskilda civilanställningsorgan alltjämt komme att bli erforderliga. Efter att hava berört de nuvarande civilanställningsorganens uppgifter och av desammas verksamhet vunna erfarenheter framhöllo de sakkunniga, att civilanställningsorganen vore erforderliga även i fortsättningen dels för att förmedla anställningar, dels för att redan under den militära anställningstiden inrikta manskapets civilanställningsförberedelser med hänsyn till förhållandena på arbetsmarknaden, dels för att ordna

eller taga initiativ till ordnande av utbildningskurser av olika slag i civilanställningssyfte, dels ock för att fullgöra vissa andra med civilanställningsverksamheten sammanhängande uppgifter, som i stort sett redan nu ålåg civilanställningsorganen. Vissa av civilanställningsuppgifterna vore av natur att böra åvila lokala civilanställningsorgan och andra av den art, att de borde omhänderhavas av ett centralt civilanställningsorgan.

Vidare uttalade de sakkunniga, att de vore väl medvetna om att det för närmare bedömande av behovet och organisationen av de särskilda civilanställningsorgan, som enligt de sakkunnigas mening alltjämt komme att bli erforderliga, skulle varit av värde därest i detta sammanhang kunnat framläggas förslag rörande erforderliga civilanställningsåtgärder i övrigt. Emellertid hade de sakkunniga måst avstå från att framlägga dylikt förslag, enär av de sakkunniga intagen ståndpunkt till olika åtgärder i civilanställningssyfte borde bli föremål för förnyat övervägande med hänsyn till den ståndpunkt, som statsmakterna komme att intaga till de förslag, som då nyligen framlagts av två inom försvarsdepartementet tillkallade utredningsmän i »Betänkande med förslag rörande meritberäkning m. m. för befälsutbildade värnpliktiga».

Med hänsyn till sambandet mellan av de sakkunniga föreslagna former för rekryteringsarbetet å ena sidan och civilanställningsorganen å den andra och jämväl till angelägenheten av att civilanställningsorganen vore färdigorganiserade och i verksamhet vid den tidpunkt, då den förstärkta försvarsberedskapen efter ett vapenstillestånd komme att helt eller delvis upphöra och i tjänst kvarhållet f. d. fast anställt manskap alltså komme att lämna militärtjänsten, vore det enligt de sakkunnigas mening av stor betydelse, att förslag om civilanställningsorganens organisation redan då framlades, för att de så vitt möjligt skulle kunna komma under bedömande av 1944 års riksdag.

De sakkunniga ville sålunda framhålla, att civilanställningsverksamheten i fortsättningen liksom dittills borde handhavas av för ändamålet särskilt inrättade civilanställningsorgan, nämligen dels lokala organ, dels ock ett centralt organ.

I fråga om *de lokala civilanställningsorganens organisation, uppgifter m. m.* uttalade de sakkunniga i förenämnda betänkande den 1 februari 1944, bl. a., följande:

De nuvarande civilanställningskommissionerna vid förband utom Stockholm, som enligt av Kungl. Maj:t meddelade bestämmelser skola finnas inrättade, hava, enligt till de sakkunniga under hand lämnade upplysningar, på många håll antingen upphört eller ock praktiskt taget nedlagt sin verksamhet, vilket möjligen kan sammanhänga med beredskapsförhållandena. Men även dessförinnan bedrovo de skilda kommissionerna sin verksamhet med mycket olika effektivitet. I stor utsträckning torde de hava uraktlåtit att ordna ett effektivt samarbete med närmaste kontor av den offentliga arbetsförmedlingen.

Förenämnda civilanställningskommissioner böra nu med förut bestämd sammansättning — en officer, en underofficer och ett underbefäl av manskapet — snarast möjligt träda i funktion men i samband därmed givas en något annorlunda ställning än hittills och även vissa ändrade uppgifter samt benämnas *civilanställ-*

ningsnämnder. Denna benämning synes de sakkunniga lämpligare än den hittills använda, enär den bättre kommer att svara mot deras uppgifter.

Liksom hittills bör vederbörande truppförbandschef (motsvarande chef) hava överinseendet över sitt civilanställningsorgans verksamhet. Organets uppgifter böra emellertid väsentligen avse att tillhandahålla dels det centrala civilanställningsorganet dels och närmaste länsarbetsnämnd eller eventuellt annat arbetsförmedlingskontor uppgifter angående från förbundet avgående och avgången manskap, som hos nämnden anmält sig till erhållande av civilanställning eller anmäler sig såsom sökande till genom civilanställningsbyrån ledigkunjord eller genom den offentliga arbetsförmedlingen till nämnden anmäld ledig anställning.

Rörande samarbetet med det centrala civilanställningsorganet och den offentliga arbetsförmedlingen må följande framhållas.

Det centrala organet förutsättes liksom hittills skola jämlikt bestämmelserna i det s. k. företrädesrättscirculäret (SFS nr 505/1936) eller enligt de nya bestämmelser, som kunna komma att ersätta nämnda circulärs föreskrifter, komma att erhålla underrättelser rörande uppkommande behov av arbetskraft hos statliga myndigheter. Uppgifter om sålunda lediganmälda befattningar skola av centralorganet lämnas till civilanställningsnämnderna vid förbanden. Dessa böra hava att emottaga ansökningshandlingar från avgående manskap och f. d. manskap vid förbundet och att med eget yttrande rörande de sökandes lämplighet vidarebefordra dessa ansökningar till det centrala civilanställningsorganet, vilket skall hava att bearbeta från samtliga civilanställningsnämnder inkomna ansökningar och att med eget yttrande översända dessa till den myndighet, som anmält behovet av arbetskraft. Samma ordning avses skola tillämpas i fråga om anställningar hos andra arbetsgivare än statliga myndigheter, i den mån överenskomelser kunna träffas om anmälan till byrån vid uppkommande behov av arbetskraft.

Vidare bör det åligga civilanställningsnämnd att samarbeta med länsarbetsnämnden eller i särskilda fall, enligt anvisning av arbetsmarknadskommissionen, med visst avdelningskontor. Detta samarbete är av betydelse med hänsyn till anställningsmöjligheterna på den allmänna arbetsmarknaden. Då arbetsförmedlingen väsentligt utbyggt under senare år och dess verksamhet kommit att omspänna allt flera arbetsområden, blir ett utnyttjande av arbetsförmedlingens möjligheter till beredande av anställningar för uttjänt manskap av stor betydelse för civilanställningsfrågans lösning. Detta samarbete bör innebära följande. Då fast anställt manskap skall avgå ur tjänst vid förbundet, skall civilanställningsnämnden, därest den avgående icke har civilanställning att tillträda i anslutning till avskedet, upplägga »arbetssökandebblankett» för honom enligt av statens arbetsmarknadskommission fastställt formulär, som skall tillhandahållas nämnderna, samt översända denna blankett jämte betygsavskrifter m. m. till länsarbetsnämnden eller ifrågakommande arbetsförmedlingskontor. Härigenom får arbetsförmedlingen den arbetssökande registrerad hos sig på enklast möjliga sätt och kan även genom nämnden erhålla de ytterligare upplysningar, som kunna erfordras för bedömande av dennes lämplighet för anställningar, som lediganmälas till arbetsförmedlingen. Uppkommer tillfälle för arbetsförmedlingen att placera sådan anmäld sökande, bör han underrättas därom genom civilanställningsnämnden, därest han kvarstår i tjänst vid förbundet, men eljest direkt. När han vunnit anställning, förutsättes civilanställningsnämnden skola underrättas därom. Inom arbetsförmedlingen böra enligt de sakkunnigas mening dessa anställningsärenden handläggas av för uppgiften särskild avdelad tjänsteman, och denne bör också hava att inom länsarbetsnämnden (avdelningskontoret) handlägga ärenden rörande försvarets manskapsrekrytering. I den mån den inom arbetsförmedlingen nyinrättade särskilda tjänstemannaförmedlingen kan åläggas dessa särskilda uppgifter, torde denna enligt de sakkunnigas mening med fördel kunna utnyttjas. Skulle arbetet

med de civilanställningssökandes placering och för manskapsrekryteringen bliva av den omfattning, att en särskild tjänsteman hos länsarbetsnämnden blir fullt sysselsatt med handläggningen av dylika ärenden, förutsätta de sakkunniga, att för dessa befattningar i första hand skola ifrågakomma personer, som innehaft anställning vid försvaret.

I övrigt bör i civilanställningsnämndernas åligganden ingå att med råd och anvisningar hjälpa manskapet att förbereda sin civilanställning efter uttjänt anställningstid, att hos allmänheten sprida kännedom om civilanställningsspörmålen innebörd och betydelse, att hålla sig underrättade om avgående och avgången manskaps civila anställningsförhållanden och årligen sammanställa uppgifter härom, vilka insändas till det centrala civilanställningsorganet, samt att beakta de anvisningar och råd med avseende å verksamheten, som må av nämnda organ meddelas.

I detta sammanhang må framhållas, att, enligt vad de sakkunniga inhämtat, inom armé- och marinledningarna utredningar pågå angående införandet av ett system med befälsutlåtanden rörande personalens förmåga i olika tjänsteuppgifter och under skilda förhållanden, vilka utlåtanden skulle enligt vissa regler bearbetas och sammanföras till betyg och omdömen om personalens kvalifikationer. Dessa uppgifter, i vad de avse fast anställt manskap, hava uppgivits kunna bliva av värde för bedömning av avgåendes lämplighet för olika anställningar. Därest vad som sålunda planeras blir genomfört, bör det åligga civilanställningsnämnderna att insamla och att vid uppkommande behov tillhandahålla dylika uppgifter om förbandets manskap åt det centrala civilanställningsorganet och vederbörlig arbetsförmedling.

De med civilanställningsnämndernas verksamhet uppkommande kostnaderna synas, åtminstone tills vidare, kunna bestridas på samma sätt som hittills genom att till förbandens förfogande ställda rekryteringsmedel må tagas i anspråk för ändamålet eller, i vad gäller marinens förband, särskilda medel beräknas för nämndernas verksamhet under anslaget till rekryteringskostnader och avskedspremier m. m.

Vad ovan föreslagits i fråga om civilanställningsnämnder vid förband utom Stockholm synes också böra göras tillämpligt i fråga om de förband i och i närheten av Stockholm, för vilka den särskilda civilanställningskommissionen här för närvarande omhänderhar civilanställningsverksamheten. Den nuvarande särskilda civilanställningskommissionens i Stockholm arbetsuppgifter skulle möjligen kunna övertagas av arbetsförmedlingen i Stockholms stad. Då frågan om arbetsförmedlingens ställning och organisation för närvarande är föremål för utredning, torde civilanställningskommissionen dock böra tills vidare bestå och för sin verksamhet erhålla samma medelstilleddning som för närvarande. Kommissionens verksamhet bör emellertid redan under nästa budgetår bedrivas i samarbete med arbetsförmedlingen i Stockholm på i huvudsak samma sätt som ovan angivits för civilanställningsnämnderna utom Stockholm. Civilanställningsnämnder böra likväl inrättas även vid de förband, för vilka civilanställningskommissionen nu är civilanställningsorgan, men dessa nämnder böra tills vidare i civilanställningsfrågor stå i förbindelse med civilanställningskommissionen i stället för direkt med arbetsförmedlingen. De närmare föreskrifter som kunna erfordras torde sedermera kunna meddelas efter förslag av det centrala civilanställningsorganet.

I fråga om *det centrala civilanställningsorganet* anförde de sakkunniga i sitt betänkande den 1 februari 1944, bl. a., följande:

Vad angår det centrala civilanställningsorganets ställning i förhållande till arbetsförmedlingen och därvid torde närmast ifrågakomma till den centrala ledningen för denna, d. v. s. till arbetsmarknadskommissionen, hava de sakkunniga funnit övervägande skäl tala för att det centrala civilanställningsorganet gives en

förhållandevis självständig ställning och därför, liksom hittills, direkt underställes Kungl. Maj:t.

De uppgifter, som komma att åvila det centrala civilanställningsorganet äro i åtskilliga hänseenden väsentligt artskilda från dem, som åligga den allmänna arbetsförmedlingen och dess centralorgan. Det centrala civilanställningsorganet har att, i vad gäller civilanställningsverksamheten, syssla med en speciell personalkategori, vars omplacering till den civila arbetsmarknaden fordrar särskilda åtgärder. Uppgiften skall sålunda avse, bl. a., att förmedla anställningar, att vidtaga åtgärder eller framlägga förslag till åtgärder, som syfta till att göra avgående manskap konkurrenskraftigt vid tävlan om olika arbetstillfällen, d. v. s. att anordna eller framlägga förslag till civilanställningsutbildning för avgående och redan avgånget manskap, att meddela upplysningar till manskapet om deras anställningsmöjligheter på olika håll och huru dessa bäst skola kunna utnyttjas, ävensom att följa frågor, som gälla manskapets utbildning inom försvaret och regleringen av omsättningen inom manskapsgruppen och att vid behov göra därav betingade framställningar till vederbörande myndigheter.

Vid fullgörandet av angivna och övriga uppgifter har det centrala civilanställningsorganet att samarbeta såväl med militära som civila myndigheter. För att arbetet skall bedrivas ändamålsenligt och utan att onödiga svårigheter skola uppkomma måste personalen, som handhar byråns dagliga arbetsuppgifter, äga en ingående kännedom om militära anställnings- och utbildningsförhållanden m. m., men därjämte måste också av personalen eller åtminstone av vissa befattningshavare fordras en god kännedom om personalförhållanden m. m. inom de statliga verk och inrättningar och de övriga arbetsområden, inom vilka civilanställningsmöjligheter kunna föreligga för avgående militärmanskap.

Då härtill kommer, att det centrala organet, vid bifall till de sakkunnigas förslag rörande förändrad organisation för försvarets manskapsrekrytering, i väsentligt större omfattning än hittills kommer att handlägga rekryteringsärenden, hava de sakkunniga för sin del funnit övervägande skäl tala för att det centrala civilanställningsorganet bör, såsom tidigare varit fallet, vara direkt underställt Kungl. Maj:t i försvarsdepartementet.

Emellertid bör det centrala civilanställningsorganet av givna skäl intimt samarbeta med den offentliga arbetsförmedlingen och dess ledning. Det är också av största betydelse, att detta samarbete blir kontinuerligt och kan ordnas så smidigt som möjligt, och att det centrala civilanställningsorganet utan större omgång kan få meddelat arbetsförmedlingen alla de anvisningar och direktiv, som bliva nödvändiga för ett effektivt utnyttjande av arbetsförmedlingens resurser i rekryterings- och civilanställningsarbetet. Detta föranleder de sakkunniga att föreslå en direkt anknytning till den centrala ledningen av arbetsförmedlingen på så sätt, att arbetsmarknadskommissionens ordförande och chef blir självskriven ordförande i styrelsen för det centrala civilanställningsorganet.

För närvarande benämnes det centrala civilanställningsorganet »Försvarsväsendets centrala civilanställningsbyrå». Med hänsyn till de ökade arbetsuppgifter i fråga om manskapsrekryteringen, som av de sakkunniga föreslagits skola åläggas det centrala civilanställningsorganet, och då det nuvarande namnet synes vara onödigt långt, hava de sakkunniga funnit lämpligare, att organet i fråga benämnes *Försvarets anställningsbyrå*.

De sakkunniga få sålunda föreslå, att Försvarsväsendets centrala civilanställningsbyrå omorganiseras och benämnes Försvarets anställningsbyrå samt att byrån direkt underställes Kungl. Maj:t såsom ett självständigt organ.

I avseende å de uppgifter i fråga om försvarets manskapsrekrytering, som enligt de sakkunnigas mening böra åligga försvarets anställningsbyrå, hava föreskrifter intagits i de sakkunnigas förslag till Kungl. Maj:ts kungörelse angående antagning och avskedande av fast anställt manskap och musikelever vid försvaret.

I fråga om civilanställningsverksamheten bör byrån hava dels samma åligganden som nu enligt instruktionen för civilanställningsbyrån åligga denna, dels de nya uppgifter, som i det föregående angivits. Härutöver bör ytterligare följande uppgifter åligga byrån med avseende å civilanställningsverksamheten.

Byrån bör hava att i anslutning till den undervisning och utbildning, som bringas olika kategorier av fast anställt manskap och under hänsynstagande till befintliga eller beräknade civilanställningsmöjligheter utreda frågor rörande anordnande av särskilda civilanställningskurser, vilka kunna finnas möjliga att anordna vid förbanden och försvarets fabriker och verkstäder ävensom i anslutning till skolor och utbildningsanstalter utanför försvarets område, och att framlägga på utredningarna grundade förslag.

Vidare bör byrån hava till uppgift att efter överenskommelse med vederbörande förbandschefer tid efter annan i samband med besök vid förbanden lämna deras civilanställningsnämnder och anställda manskap orientering rörande civilanställningsförhållanden på olika områden, angående lämpliga skolor och kurser för vinnande av kompetens till olika anställningar o. s. v.

Än vidare bör byrån till civilanställningsnämndernas och manskapets tjänst verka för yrkesrådgivning, i vilket syfte byrån bör samarbeta med arbetsmarknadskommissionen.

Medel som under särskilt riksstatsanslag kunna komma att liksom hittills anvisas till civilanställnings befrämjande, synas böra ställas till anställningsbyråns disposition för att av byrån användas för bestridande av kostnader för kurser, som kunna komma att med Kungl. Maj:ts medgivande anordnas av byrån eller vid förbanden.

De sakkunniga avse att sedermera framlägga förslag om att avgående manskap under vissa förhållanden skola beredas möjlighet att erhålla lån i någon form för att med hjälp av sådana kunna ordna för sin civilanställning, t. ex. genom studier. Jämväl för handläggning av dylika låneärenden torde anställningsbyråns medverkan i en eller annan form bliva påkallad.

Det bör också åligga byrån att på förfrågningar lämna civilanställningsnämnderna och enskilda av manskapet upplysningar i olika ärenden, som hava samband med anställning vid försvarsväsendet.

Liksom hittills varit fallet beträffande civilanställningsbyrån bör en särskild styrelse hava överinseendet över anställningsbyrån. I samband med behandling av frågan om anställningsbyråns ställning hava de sakkunniga framhållit, att arbetsmarknadskommissionens ordförande och chef bör vara självskriven ordförande i styrelsen. Förutom ordföranden böra såsom ledamöter i styrelsen liksom hittills ingå tre officerare, en från varje försvarsgren, en representant för underofficerarna och en för det fast anställda manskapet. Vidare torde böra såsom ledamöter ingå en representant för en var av svenska arbetsgivareföreningen, landsorganisationen i Sverige samt överstyrelsen för yrkesutbildning. För samtliga ledamöter böra finnas suppleanter. Ledamöter och suppleanter böra förordnas av Kungl. Maj:t för en tid av tre år.

Styrelsens väsentliga uppgift bör vara att uppdraga riktlinjerna för byråns verksamhet men därjämte att avgiva framställningar och utlåtanden i viktigare och eljest principiella ärenden. Man torde böra räkna med att styrelsen som regel behöver sammanträda en gång i månaden.

Andra ärenden än de ovan nämnda böra avgöras av ordföranden, om frågan av honom anses vara av den vikt, att han vill förbehålla sig avgörandet, och eljest av chefstjänstemannen vid byrån.

Då byrån kommer att handlägga såväl civilanställnings- som rekryteringsärenden synes byråns organisation böra omfatta två sektioner, civilanställnings- respektive rekryteringssektionen.

Enär civilanställningsbyråns nuvarande personal jämväl har att handlägga å

värnpliktshjälpsbyrån i statens arbetsmarknadskommission fallande ärenden hava de sakkunniga till behandling upptagit frågan, huruvida möjligen skäl skulle kunna förefinnas, att anställningsbyrån förordnades såsom tillsynsmyndighet å krigs- och fredsfamiljebidragsförfattningarnas tillämpning eller i varje fall i fråga om den sistnämnda författningen. De sakkunniga hava funnit vissa skäl tala härför, men frågan har synts ligga utanför ramen för de sakkunnigas uppdrag. Här må emellertid framhållas, att därest en dylik ordning befinnes böra komma till stånd, detta kommer att påverka personalbehovet vid byrån.

I fråga om personalbehovet vid en anställningsbyrå, som får de av de sakkunniga föreslagna arbetsuppgifterna med avseende å civilanställnings- och rekryteringsverksamheten få de sakkunniga anföra följande.

Civilanställningsbyråns nuvarande personal har visat sig under normala freds-förhållanden hava fullt sysselsättning. Nya arbetsuppgifter, som avses skola åläggas byrån i avseende å civilanställningsverksamheten, ävensom beräknad ökning i omfattningen av de tidigare arbetsuppgifterna medföra behov av en viss ökning av personalen liksom även det förhållandet att byrån skall erhålla väsentligt ökade uppgifter i avseende å manskapsrekryteringen.

Vad först angår cheftjänstemannen vid byrån, skall han hava till uppgift att leda det dagliga arbetet och därjämte vara föredragande inför styrelsen och ord-föranden. Man måste av denne tjänsteman fordra ingående kunskaper såväl om militära personal- och utbildningsförhållanden som också om anställnings- m. fl. förhållanden inom civila statliga verk och inrättningar samt inom andra arbets-områden. Han bör vidare besitta vana och förmåga att förhandla med myndig-heter och andra, bör vara uppslagsrik och överhuvud taget synnerligen väl kvali-ficerad. Med hänsyn härtill synes det de sakkunniga erforderligt, att befatt-ningen sättes i löneställning minst motsvarande ordinarie byråchefs. Innehavaren av densamma torde emellertid icke böra utnämnas med fullmakt å sin befattning utan förordnas för en tid av högst 6 år. Då befattning såsom byråchef med full-makt i lönehänseende närmast torde motsvaras av förordnad befattningshavare i lönegraden C 6, vilja de sakkunniga föreslå, att en befattning såsom chef för för-svarets anställningsbyrå inrättas i nämnda lönegrad.

Beträffande därefter övrig personal vid byrån med uppgift att handlägga å civilanställningssektionen förekommande ärenden föreslå de sakkunniga en extra ordinarie sekreterare (förste byråsekreterare) i lönegraden Eo 24. De göromål som närmast skulle ankomma på denne äro att utarbета förslag till framställningar och utlåtanden och andra skrivelser i civilanställningsärenden, att med biträde av annan personal inom sektionen granska inkomna ansökningar till genom byrån ledigförklarade anställningar, att svara för utformningen av meddelanden och upp-lysningar rörande anställningar, som skola ledigförklaras genom byrån, och att därvid i mån av behov införskaffa härför erforderliga upplysningar, att utarbета förslag till artiklar och föredrag i civilanställningsfrågan berörande ämnen, att följa arbetsmarknadsförhållandenas utveckling och utarbета för civilanställnings-nämnder och fast anställt manskap avsedda orienteringar härom, samt att i övrigt biträda chefen för byrån vid fullgörande av honom åliggande uppgifter med av-seende å civilanställningsverksamheten.

Vidare erfordras en befattning såsom assistent i lönegraden A 14. Denna befatt-ning bör inrättas såsom ordinarie, då den är avsedd att ersätta den nu vid civil-anställningsbyrån befintliga befattningen för extra-ordinarie förste kontorist i lönegraden Eo 10, vilken varit inrättad vid byrån sedan dess tillkomst. Assisten-tens åligganden skola vara att biträda sekreteraren i dennes arbete med handlägg-ning av ansökningar till olika anställningar, att uppgöra förslag till meddelanden rörande anmälda lediga anställningar, att självständigt svara för insamlande och bearbetning av statistiska uppgifter rörande utfallet av civilanställningsverksam-heten, att utarbета förslag till svar å förfrågningar i olika civilanställnings- och

därmed sammanhängande ärenden, i den mån denna uppgift icke bör falla å sekreteraren eller byråns chef, samt att i mån av behov även biträda chefen för rekryteringssektionen i dennes arbete.

För rekryteringssektionen bör avses en pensionerad officer med arvode, motsvarande nettolönen i löneklassen Oa 10, och i övrigt på de för innehavare av dylika arvodesbefattningar vanliga villkor.

För fullgörande av göromålen såsom registrator och samtidigt även såsom redogörare vid byrån bör avses en befattningshavare i lönegraden A 9, benämnd kontorist. Lägre lönegrad synes icke böra ifrågakomma med hänsyn bl. a. till mängden av de till byrån inkommande ärendena, av vilka ansökningarna fordra särskilt noggrann registrering. Uppgiften såsom redogörare torde jämväl bliva arbetskrävande med hänsyn till att byrån också — såsom fallet för närvarande är med de särskilda poliskurserna för underbefäl — beräknas komma att få sig ålagt att svara för medelsförvaltningen för dessa och andra liknande kurser.

I övrigt erfordras för skrivgöromål vid byrån tre kontorsbiträden. Två av dessa befattningar böra inrättas såsom extra-ordinarie och en såsom extra. Ett av dessa biträden beräknas främst för arbetshjälp å rekryteringssektionen.

I överensstämmelse med vad som sålunda föreslagits hava de sakkunniga upprättat följande förslag till

Personalförteckning för försvarets anställningsbyrå.

<i>Tjänstemän å ordinarie stat:</i>	Lönegrad.
1 chef för byrån	C 6
1 assistent	A 14
1 kontorist, registrator och redogörare	A 9

<i>Extra ordinarie tjänstemän:</i>	
1 sekreterare	Eo 24
2 kontorsbiträden	Eo 4

<i>Extra tjänstemän:</i>	
1 kontorsbiträde	Ex 4

<i>Arvodespersonal:</i>	
1 officer, pensionerad	Arvode

Anm. Arvodet skall motsvara nettolönen i löneklassen Oa 10 enligt för pensionerad personal i arvodesbefattningar gällande grunder.

Medelsbehovet för försvarets anställningsbyrå torde böra beräknas under två anslag, nämligen ett avlönings- och ett omkostnadsanslag.

Vad först angår medelsbehovet under avlöningsanslaget torde ordföranden i byråns styrelse med hänsyn till omfattningen av de uppgifter, som förutsättas skola åligga honom, böra erhålla ett årsarvode av 1 200 kronor. Till styrelsens ledamöter och suppleanter torde böra utgå sammanträdesarvoden enligt samma grunder som gällt för ledamöter och suppleanter i civilanställningsbyråns styrelse, d. v. s. arvoden å 20 kronor för varje sammanträdesdag. Övriga anslagsposter under avlöningsanslaget böra beräknas på vanligt sätt.

Under omkostnadsanslaget för byrån böra beräknas medel för de vanligen förekommande utgifterna under dylikt anslag, d. v. s. för sjukvård m. m., reseersättningar, expenser m. m. samt publikationstryck men därjämte också för de särskilda utgifter för manskapsrekryteringen, som skola av byrån bestridas.

Anslagsposten till sjukvård m. m. synes böra upptagas med ett förslagsvis beräknat belopp av 200 kronor. Till reseersättningar bör beräknas ett belopp av 2 000 kronor. De sakkunniga hava därvid räknat med resor i såväl civilanställ-

nings- som rekryteringsärenden. *Expens-* m. fl. utgifter, vilka hänföras till en och samma anslagspost, böra beräknas till ett belopp av 4 000 kronor eller 1 500 kronor mera än som disponeras av *civilanställningsbyrån* under budgetåret 1943/44. Ökningen är betingad av dels ökad *civilanställningsverksamhet* dels ock den ökade omfattningen av rekryteringsarbetet. För publikationstryck, varmed främst åsyftas broschyr med upplysningar för anställningssökande, bör av de skäl som angivits av de sakkunniga i samband med behandling av kostnaderna för den nya rekryteringsorganisationen, beräknas ett belopp av 3 800 kronor, och övriga med manskapsrekryteringen sammanhängande utgifter böra beräknas till 52 000 kronor, fördelade med 40 000 kronor å annonsering, med 10 000 kronor å annan upplysningsverksamhet än annonsering och med 2 000 kronor för tryckning av rekryteringsblanketter.

Å omkostnadsstaten hava de sakkunniga icke ansett sig hava anledning upptaga medel för lokalhyra för byrån, enär de sakkunniga förutsätta, att erforderliga lokaler skola kunna beredas byrån i staten tillhörig fastighet. Å avlöningsanslaget hava ej heller beräknats medel för avlöning åt vaktmästare, enär de sakkunniga beräkna, att byrån skall erhålla vaktmästarebiträde av annan statlig institution, med vilken byrån kan komma att lokalt samordnas.

De sakkunniga beräknade i enlighet med vad som sålunda anförts medelsbehovet under anställningsbyråns avlöningsanslag till 51 800 kronor och under omkostnadsanslaget till 62 000 kronor.

B. Överarbetat förslag rörande *civilanställningsorganen*.

I anslutning till de förslag till *civilanställningsåtgärder*, som de sakkunniga i det föregående framlagt, hava de sakkunniga överarbetat sitt förslag rörande organ för förmedling av *civilanställning* m. m.

Vad först angår *de lokala civilanställningsorganens organisation, uppgifter m. m.*, hava de sakkunniga icke funnit skäl föreslå någon ändring i det förslag, som framlagts i förenämnda betänkande den 1 februari 1944.

Beträffande därefter *det centrala civilanställningsorganet* vidhålla de sakkunniga sitt tidigare framlagda förslag, i vad det avser byråns ställning och namn — försvarets anställningsbyrå — samt sammansättningen av byråns styrelse. Däremot äro vissa ändringar erforderliga i byråns personalorganisation med hänsyn till dels de nya och ökade arbetsuppgifter, som numera föreslagits skola åligga byrån, dels ock till vunnen erfarenhet rörande de byrån numera ålagda uppgifterna med avseende å försvarets manskapsrekrytering.

I det föregående hava de sakkunniga framlagt förslag om en förhållandevis omfattande utbildningsverksamhet i *civilanställningssyfte*, vilken verksamhet skall ledas av anställningsbyrån och för vilken byrån jämväl skall hava att bestrida kostnaderna med anlitande av särskilda till byråns förfogande ställda medel. Vidare hava de sakkunniga föreslagit, att de nu till visst avgående manskap utgående ekonomiska förmånerna i form av avskedspremier och anställning å *civilanställningsstat* skola ersättas med andra förmåner, varvid det skall ankomma på anställningsbyrån att handlägga samtliga ärenden, som äga samband med utanordnande av den föreslagna övergångsersättningen. En av fil. lic. T. Husén verkställd utredning rörande det fast anställda manskapet, vilken utredning tidigare åberopats, visar också behovet av en in-

gående handledning av det avgående fast anställda manskapet med avseende å förberedelserna för civilanställning. Dessa ökade och nya arbetsuppgifter fordra en ökning av byråns personal utöver den i det tidigare förslaget beräknade. För upprättande av kursplaner m. m. för civilanställningsutbildningen har ändock förutsatts, att byrån skall erhålla biträde av överstyrelsen för yrkesutbildning och övriga myndigheter, som utöva inseende över yrkesutbildningen i riket.

Sedan Kungl. Maj:t genom kungörelse den 26 maj 1944 (SFS nr 223) meddelat bestämmelser angående manskaps och musikelevers anställning vid krigsmakten och i nämnda kungörelse angivit de uppgifter, som i fråga om krigsmaktens manskapsrekrytering skola åligga anställningsbyrån, och någon erfarenhet vunnits rörande dessa arbetsuppgifters innebörd m. m., hava de sakkunniga funnit viss jämkning i den tidigare föreslagna personalorganisationen för byrån påkallad. Det har sålunda visat sig, att byråns uppgift beträffande utarbetande av upplysningsbroschyr rörande manskapsrekryteringen och av annonser samt andra upplysningar av skilda slag lämpligen bör fullgöras av de byråns tjänstemän, som närmast hava att svara för byråns verksamhet i övrigt, alltså av chefen för byrån och förste byråsekreteraren. Det synes alltså icke vara förenat med någon fördel att för dessa uppgifter avse en pensionerad officer i arvodesbefattning, och någon dylik befattningshavare bör därför icke ingå bland byråns personal. Övriga uppgifter beträffande manskapsrekryteringen, såsom sammanställningar av rekryteringsrapporter från förbanden för införande av uppgifter i riksvakanslistan och för sammanfattningsrapporter, vilka skola distribueras till samtliga rekryteringsmyndigheter m. fl., planläggning av utsändning av propagandamateriel, lämnandet av upplysningar till ynglingar, som avse söka anställning, emottagandet och förtecknandet av överskottssökandes handlingar samt deras översändande till förband, som hava behov av dylika sökande, ävensom verkställande av annonskontroll, bearbetning av olika statistiska uppgifter rörande rekryteringen m. m. äro av natur att lämpligen böra handhavas av en pensionerad underofficer, vilken bör anställas i arvodesbefattning hos byrån. De sakkunniga få alltså, med ändring av sitt tidigare framlagda förslag, föreslå, att en arvodesbefattning för pensionerad underofficer inrättas vid byrån, medan den tidigare föreslagna arvodesbefattningen för pensionerad officer utgår.

Enligt de sakkunnigas uppfattning erfordras vid byrån personal i enlighet med följande.

Såsom de sakkunniga tidigare föreslagit bör som chef för byrån avses en befattningshavare i lönegraden C 6, vilken bör förordnas för en tid av högst 6 år.

I överensstämmelse med vad tidigare föreslagits av de sakkunniga bör vidare inrättas en befattning för förste byråsekreterare i lönegraden Eo 24, vilken befattningshavare skall hava de uppgifter, som tidigare föreslagits, och därjämte att utarbeta broschyrer och andra handlingar, som äro avsedda att användas såsom upplysningshandlingar i arbetet med krigsmaktens man-

skapsrekrytering, ävensom att utarbета plan för annonsering m. m. rörande rekryteringen.

Vidare bör inrättas en befattning såsom byråsekreterare i lönegraden Eo 21. Denne befattningshavare skall närmast hava till uppgift att — förutom att biträda förste byråsekreteraren i dennes arbete — handlägga ärenden, som rör utbetalande av övergångsersättning till avgången manskap, d. v. s. granska och föredraga framställningar från övergångsersättningsberättigade om att utfå medel, samt att granska och föredraga ärenden rörande civilanställningsutbildning och studiestipendier m. m. Enligt bestämmande av byråns styrelse bör åt befattningshavaren uppdragas att självständigt meddela beslut i vissa av ifrågavarande ärenden, t. ex. angående fortsatt månadsvis utbetalning av övergångsersättning.

I sitt tidigare framlagda förslag hava de sakkunniga beräknat en befattning för assistent i lönegraden A 14, avsedd att ersätta den nuvarande befattningen såsom förste kontorist i lönegraden Eo 10. Denne assistent skulle biträda förste byråsekreteraren i dennes arbete i fråga om civilanställningsverksamheten och närmast hava till uppgift att granska ansökningar till olika befattningar, att uppgöra förslag till meddelanden rörande anmälda lediga anställningar och att självständigt svara för insamling och bearbetning av statistiska uppgifter rörande utfallet av civilanställningsverksamheten samt att utarbета förslag till förfrågningar i olika civilanställnings- och därmed sammanhängande ärenden, i den mån denna uppgift icke borde falla å sekreteraren eller byråns chef, samt att i mån av behov även biträda chefen för rekryteringssektionen i dennes arbete. Med hänsyn till de vidgade arbetsuppgifter, som enligt de i det föregående framlagda förslagen komma att åligga byrån, kommer den föreslagne assistenten att åläggas mera självständiga arbetsuppgifter än tidigare förutsatts av de sakkunniga, och framför allt måste av honom kunna fordras, att han skall kunna självständigt granska inkommande ansökningar till olika genom byrån ledigförklarade civilanställningar, i erforderliga fall komplettera dessa, och därefter upprätta förslag rörande den ordning, i vilken de sökande med hänsyn till styrkt lämplighet och andra förhållanden böra ifrågakomma vid befattnings tillsättande. Vidare bör det åligga befattningshavaren att biträda jämväl (andre) byråsekreteraren i dennes arbete vid handläggning av ärenden rörande övergångsersättning m. m. till visst f. d. fast anställt manskap. Befattningshavaren bör med hänsyn till de för honom avsedda arbetsuppgifterna hänföras till lönegraden A 15 och benämnas kontorsskrivare. Då befattningen är avsedd att ersätta den nuvarande förste kontoristbefattningen vid civilanställningsbyrån, vilken funnits inrättad sedan civilanställningsbyråns tillkomst och hela tiden innehaft av en och samma person, bör befattningen i fråga få tillsättas utan ansökan med den nuvarande förste kontoristen.

I enlighet med vad i det föregående anförts, bör en arvodesbefattning för pensionerad underofficer inrättas för handläggning av löpande rekryterings-

ärenden. Förut av de sakkunniga föreslagen arvodesbefattning för pensionerad officer skall alltså icke inrättas.

För fullgörande av göromålen såsom registrator och samtidigt även såsom redogörare vid byrån beräknade de sakkunniga i sitt tidigare förslag en befattning såsom kontorist i lönegraden A 9. Med hänsyn till den ökade omfattningen av, bl. a., utbetalningar och den ökade storleken av de anslag, som skola stå till byråns förfogande, synes befattningen böra hänföras till lönegraden A 11 och benämnas kansliskrivare. Befattningen bör uppföras såsom ordinarie och få utan ansökan tillsättas med innehavaren av den å civilanställningsbyråns nuvarande personalförteckning uppförda befattningen såsom extra-ordinarie kontorsbiträde, vilken befattningshavare under den tid, varunder civilanställningsbyrån varit inordnad i arbetsmarknadskommissionen och därvid samordnad med värnplikthjälpbyrån, uppehållit befattningen såsom registrator m. m. vid dessa byråer, och som inom arbetsmarknadskommissionen innehar befattning såsom kansliskrivare.

I sitt tidigare framlagda förslag förutsatte de sakkunniga, att någon befattning för expeditiionsvakt icke skulle bliva erforderlig vid anställningsbyrån, då vaktgöromålen syntes kunna bestridas av expeditiionsvakt vid annan statlig institution, med vilken byrån kunde komma att lokalt samordnas. De sakkunniga hava emellertid numera funnit erforderligt, att en befattning för expeditiionsvakt inrättas vid anställningsbyrån. Det har nämligen visat sig, att byråns befattning med rekryteringsärenden giver nära nog full sysselsättning åt en expeditiionsvakt med utsändning under rekryteringsperiod av materiel m. m. till förband, arbetsförmedlingskontor och enskilda. De nya uppgifter, som komma att åläggas anställningsbyrån beträffande civilanställningsverksamheten, synas också fordra ständig tillgång till en expeditiionsvakt. På grund härav föreslås inrättande av en dylik befattning. Densamma synes böra enligt vanliga grunder hänföras till lönegraden Eo 6.

I det tidigare förslaget till personalorganisation för anställningsbyrån beräknade de sakkunniga för skrivgöromål vid byrån tre kontorsbiträden, av vilka befattningar två ansågos böra inrättas såsom extra ordinarie och en såsom extra. Att samtliga befattningar uppfördes för kontorsbiträden ägde samband med att deras innehavare förutsattes skola vara kunniga i stenografi, vilket visat sig vara i hög grad betydelsefullt med hänsyn till den omfattande korrespondensen vid byrån och till att tidigare erfarenheter givit vid handen, att lägre lönegradsplacering medför ständiga ombyten av befattningshavare. De sakkunniga vidhålla detta förslag, men på grund av ökningen av arbetet vid byrån till följd av de nya uppgifterna erfordras ytterligare ett kontorsbiträde, närmast avsett såsom biträde åt registratorn och redogöraren. För detta biträde bör beräknas en befattning i lönegraden Eo 4.

I överensstämmelse med vad sålunda anförts få de sakkunniga föreslå följande

Personalförteckning för försvarets anställningsbyrå.*Tjänstemän å ordinarie stat:*

Lönegrad.

1 chef för byrån	C 6
1 kontorsskrivare	A 15
1 kansliskrivare, registrator och redogörare	A 11

Extra ordinarie tjänstemän:

1 förste byråsekreterare	Eo 24
1 byråsekreterare	Eo 21
1 expeditiönsvakt	Eo 6
3 kontorsbiträden	Eo 4

Extra tjänstemän:

1 kontorsbiträde	Ex 4
------------------------	------

Arvodespersonal:

1 underofficer, pensionerad	Arvode
-----------------------------------	--------

Anm.: Arvudet skall motsvara nettolönen i löneklassen Uo 7 enligt för pensionerad personal i arvodesbefattningar gällande grunder.

C. Kostnadsberäkning för försvarets anställningsbyrå.

De av de sakkunniga tidigare föreslagna kostnadsberäkningarna för anställningsbyrån behöva i vissa avseenden jämkas med hänsyn till den ökning av personalen vid byrån, som i det föregående förordats i förhållande till det tidigare förslaget, och jämväl på grund av de vidgade arbetsuppgifter, som äro avsedda att åläggas byrån. För tillfälligt anställande av personal har det synts de sakkunniga erforderligt beräkna ett belopp av 7 000 kronor. Vidare har erfarenheten redan givit vid handen att kostnaderna för framställning av upplysningsbroschyren rörande manskapsrekryteringen överstiga de tidigare beräknade.

Med anledning härav få de sakkunniga numera föreslå, att byråns anslag till avlöningar och omkostnader beräknas enligt följande.

Försvarets anställningsbyrå: Avlöningar, förslagsanslag 73 300 kronor.

*Avlöningsstat.**Utgifter:*

Kronor.

1. Arvode till anställningsbyråns styrelses ordförande	1 200
2. Avlöningar till ordinarie tjänstemän, <i>förslagsvis</i>	22 800
3. Arvode, bestämt av Kungl. Maj:t, <i>förslagsvis</i>	5 800
4. Avlöningar till övrig icke-ordinarie personal	37 000
5. Sammanträdesarvoden à 20 kronor per dag till anställningsbyråns styrelses ledamöter och suppleanter, <i>förslagsvis</i>	2 400
6. Rörligt tillägg, <i>förslagsvis</i>	8 400

Summa kronor 77 600

Särskilda uppbördsmedel:

Pensionsmedel, <i>förslagsvis</i>	4 300
---	-------

Nettoutgift kronor 73 300

Försvarets anställningsbyrå: Omkostnader, förslagsanslag 64 000 kronor

Omkostnadsstat.

	Kronor
1. Sjukvård m. m., <i>förslagsvis</i>	300
2. Reseersättningar, <i>förslagsvis</i>	2 000
3. Expenser m. m., <i>högst</i>	5 000
4. Publikationstryck, <i>förslagsvis</i>	4 700
5. Övriga utgifter för manskapsrekryteringen:	
a. Annonsering, <i>högst</i>	40 000
b. Annan upplysningsverksamhet än annonsering, <i>högst</i>	10 000
c. Tryckningskostnader för rekryteringsblanketter, <i>förslagsvis</i>	2 000 52 000
	Summa kronor 64 000

Kap. XI. Sammanfattning av de sakkunnigas förslag.

De sakkunniga hava funnit erforderligt för att möjliggöra en tillfredsställande rekrytering att en nedskärning av kadern av fast anställt manskap äger rum, vilket bl. a. kan möjliggöras genom ökning av antalet underofficersbeställningar vid försvaret. Ytterligare utredning i detta syfte föreslås.

Enär kadern även efter en ifrågasatt nedskärning kommer att bli mycket avsevärd och omsättningen stor, föreslå de sakkunniga, under framhållande av sambandet mellan möjligheterna till civil anställning på rimliga villkor, å ena, samt en tillfredsställande rekrytering, å andra sidan, en rad åtgärder i syfte att underlätta civilanställning för avgående fast anställt manskap. Dessa åtgärder hava avpassats bl. a. med hänsyn till att ett kvarstannande i tjänst 6 år eller längre skall te sig fördelaktigt samt omsättningen bland det fast anställda manskapet sålunda minskas.

Den väsentligaste av de förmåner av ekonomisk natur, vilka föreslås, är *övergångsersättning*, vilken är avsedd att ersätta såväl anställning å civilanställningsstat som i viss mån avskedspremier.

Övergångsersättning skall sålunda utgå först efter 6 års anställning samt ökas till beloppet efter längre tids anställning. Den har konstruerats efter mönster av arbetslöshetsförsäkringen. Om den fast anställde efter avgången icke erhåller någon civil anställning utan blir arbetslös, skall han sålunda äga att uppbära 90 % av den månadslön han sist uppbar i sin militära befattning så länge det efter vissa av de sakkunniga föreslagna grunder beräknade maximalbeloppet för övergångsersättningen förlår, dock högst i 3 år. Medför civilanställningen lägre lön, sker lönefyllnad upp till nämnda månadslön likaledes under högst 3 år.

Samtliga fast anställda med en tjänstetid av 6 år eller mer föreslås skola vid avsked erhålla en *övergångspremie* av 300 kronor för bestridande av utgifter i samband med övergången till civil verksamhet.

Omfattande åtgärder för *yrkesutbildning* av det avgående manskapet föreslås. Sådan utbildning avses skola ske såväl vid befintliga läroanstalter som i särskilda för ändamålet anordnade kurser. Kursdeltagare med en tjänstetid av 5 år eller mera föreslås skola erhålla stipendier i form av — förutom visst beklädnadsbidrag — fritt vivre eller motsvarande kontantbidrag. Vid särskilt anordnade kurser skola dessa stipendier, som kontant kunna uppgå till 85 kronor i månaden, utgå under hela kurstiden och för den, som med anställningsbyråns medgivande deltagar i ordinarie kurs vid läroanstalt, under högst 1 år.

Värnpliktslån föreslås kunna beviljas i syfte att bereda möjlighet att genomgå mera omfattande utbildning i civilanställningssyfte eller att öppna egen rörelse.

Nu gällande bestämmelser rörande *företrädesrätt* för f. d. fast anställt manskap till vissa befattningar föreslås i princip skola bibehållas och gälla alla f. d. fast anställda, som avgått efter första kontraktstidens utgång eller senare. I av de sakkunniga framlagda författningsförslag i ämnet har viss hänsyn tagits till nyligen utfärdade bestämmelser rörande meritberäkning m. m. för befälsutbildade värnpliktiga.

Förslag framläggas till ändring av vederbörliga avlöningsreglementen rörande förutvarande fast anställt manskaps rätt att för *löneklassplacering* taga i betraktande tid, varunder den fasta anställningen innehafts.

De sakkunniga framlägga slutligen ett överarbetat förslag till organisation av civilanställningsorganen. Dessa föreslås skola bestå av *civilanställningsnämnder* vid de militära förbanden samt av den till *försvarets anställningsbyrå* omvandlade Försvarsväsendets centrala civilanställningsbyrå. Särskilda åtgärder föreslås för åstadkommande av ett intimt samarbete mellan civilanställningsorganen och den offentliga arbetsförmedlingen.

Kostnaderna för ett genomförande av de sakkunnigas förslag hava vid fullt utbyggd organisation och under normala förhållanden för år beräknats sålunda:

	Kronor.
Övergångspremie	300 000
Övergångsersättning	1 400 000
Yrkesutbildning:	
Undervisningskostnader m. m.	500 000
Stipendier	600 000
	1 100 000
Försvarets anställningsbyrå, inberäknat vissa kostnader för man-	
skapsrekryteringen	137 300
Värnpliktslån, kapitalinvestering	250 000.

Förslag

till

**kungörelse angående beredande av civilianställning åt visst
militärmanskap m. m.**

Härigenom förordnas som följer.

1 §.

Vad i denna kungörelse stadgas om anställning, befordran eller förordnande har avseende å *dels* civil och civilmilitär befattning i statens tjänst, *dels* befattning vid kommunal flickskola, kommunal mellanskola, praktisk mellanskola, högre folkskola eller vid folk- eller småskola, *dels ock* annan kommunal befattning, som tillsättes av statlig myndighet eller beträffande vilken kommunal myndighets beslut om tillsättande må sakligt prövas av statlig myndighet.

Vad i kungörelsen stadgas om utbildningskurs har avseende å kurs för utbildning till befattning, som i första stycket sägs.

2 §.

Vid tillsättande av eller förordnande å befattning eller uppgörande av förslag därtill skall sökande, som innehar eller innehåft fast anställning vid försvaret och därvid undergått underbefälsutbildning, beredas företräde framför eljest jämställd medsökande under förutsättning att anställningen eller förordnandet sökes senast två år efter avgången från militär beställning på aktiv stat. Har längre tid förflutit efter avgången må sökande det oaktat äga företräde, om han använt överskjutande tid för genomgående av skola eller annan utbildningskurs i syfte att förvärva kompetens för den sökta anställningen eller för att under förstärkt försvarsberedskap eller mobilisering fullgöra tjänstgöring vid krigsmakten.

Vid jämförelse mellan fast anställd eller f. d. fast anställd och befälsutbildad värnpliktig, som enligt kungörelsen den 9 juni 1944 med provisoriska bestämmelser angående meritberäkning för befälsutbildad värnpliktig m. m. skall äga viss företrädesrätt, skall hänsyn tagas, beträffande de förstnämnda, till tiden för anställning på aktiv stat utöver tre år och, beträffande de sistnämnda, till tiden för befälsutbildningen.

Hava flera sökande, som enligt vad ovan sagts äga företräde till anställning, anmält sig till erhållande av viss befattning, och befinnas de lika lämpliga för densamma, skall den, som har längsta tjänstgöringstiden vid försvaret i första hand ifrågakomma.

3 §.

Där av Kungl. Maj:t i instruktion, arbetsordning eller dylik författning eller av vederbörande myndighet meddelats föreskrift därom, att anställning

hos verk eller befordran till viss befattning därstädes eller tillträde till vid verket anordnad utbildningskurs icke må vinnas av den, som överskridit viss ålder, skall för den, som innehar eller innehaft fast anställning vid försvaret och därvid genomgått underbefälsutbildning, till den sålunda bestämda åldern läggas den tid utöver två år, han innehaft sådan anställning.

Där av Kungl. Maj:t i stadga, reglemente eller dylik författning eller av vederbörande myndighet meddelats föreskrift därom, att såsom elev vid läroanstalt icke må antagas den, som överskridit viss ålder, skall vad i föregående stycke föreskrivits äga motsvarande tillämpning.

4 §.

Har myndighet meddelat föreskrift, enligt vilken för erhållande av anställning hos eller för befordran till befattning vid verket fordras viss teoretisk kompetens eller genomgången viss teoretisk eller praktisk utbildningskurs, bör myndigheten vid handläggning av anställnings- och befordringsärenden i förekommande fall taga under övervägande, om och i vad mån sådant villkor utan men för en fullgod personalrekrytering kan eftergivnas i fråga om den, som är eller varit fast anställd vid försvaret och därvid undergått underbefälsutbildning.

Är dylik föreskrift meddelad av Kungl. Maj:t och finner myndigheten skäl till undantag därifrån föreligga, bör frågan om dispens underställas Kungl. Maj:ts prövning, där ej rätt att meddela sådan dispens tillkommer myndigheten.

5 §.

Har myndighet såsom behörighetsvillkor för befordran till eller erhållande av förordnande å viss befattning vid verket föreskrivit viss tids föregående tjänstgöring vid verket eller eljest i civil statstjänst eller kommuns tjänst eller har myndigheten enligt hittills tillämpad praxis krävt sådan föregående tjänstgöring, bör myndigheten, om och i den mån så finnes kunna ske, vid tjänstetillsättning eller meddelande av förordnande såsom tjänstgöringstid tillgodoräkna den, som är eller varit fast anställd vid försvaret och därvid genomgått underbefälsutbildning, den tid utöver tre år han innehaft sådan anställning.

Har föreskrift om sådant villkor meddelats av Kungl. Maj:t, bör myndigheten, där densamma finner skäl därtill föreligga, underställa frågan om tillgodoräkning Kungl. Maj:ts prövning.

6 §.

I syfte att bereda i denna kungörelse avsett militärmanskap tillfälle att anmäla sig såsom sökande skall myndighet, som har att tillsätta eller meddela förordnande å befattning, för vilken dylikt manskap må kunna besitta kompetens, eller att uppgöra förslag därtill, lämna försvarets anställningsbyrå uppgift om ledigblivande befattningar och förordnanden ävensom an-

gående anställningsvillkor och dylikt. Sådan uppgift bör vara anställningsbyrån tillhanda 20 dagar före den tidpunkt, då sökande skall hava inkommit med ansökningshandlingar.

Det åligger anställningsbyrån att bringa uppgifterna till vederbörligt militärmanskaps kännedom, samt att, om så påfordras, avgiva förslag rörande den ordning, i vilken sådana sökande böra ifrågakomma till vinnande av anställning eller erhållande av förordnande.

7 §.

Vad ovan sagts skall i tillämpliga delar gälla jämväl i fråga om anställande av extra befattningshavare och sådan tillfällig personal, som utnyttjas såsom rekryteringspersonal.

Denna kungörelse träder i kraft den 194 . Från och med nämnda dag upphöra följande författningar att gälla, nämligen kungörelsen den 19 februari 1915 (nr 104) angående beredande av anställning i postverket för viss personal vid armén, kungörelsen den 1 december 1916 (nr 597) angående beredande av anställning vid statens järnvägar för viss personal vid armén, kungörelsen den 8 februari 1918 (nr 64) angående beredande av anställning i postverket för viss personal vid marinen, kungörelsen den 8 februari 1918 (nr 65) angående beredande av anställning vid statens järnvägar för viss personal vid marinen samt cirkuläret den 11 september 1936 (nr 505) till statsmyndigheterna angående beredande av civilianställning åt visst militärmanuskap.

Bilaga 2.

Förslag

till

cirkulär till statsmyndigheterna med vissa bestämmelser angående handläggningen av anställningsfrågor rörande arbetare.

Kungl. Maj:t föreskriver, att statsmyndigheterna vid tillämpning av 3.—7. mom. cirkuläret den 9 juni 1944 (nr 408) med vissa bestämmelser angående handläggningen av anställningsfrågor rörande arbetare, skola på samma sätt som befälsutbildning beakta tid utöver tre år, varunder förutvarande fast anställt manskap, som genomgått underbefälsutbildning, innehåft fast anställning vid försvaret.

Förslag

till

**kungörelse om ändring av civila avlöningsreglementet
den 4 januari 1939 (nr 8).**

Härigenom förordnas, att i 8 § 1 mom. civila avlöningsreglementet den 4 januari 1939 skall fogas ett nytt stycke av följande lydelse.

8 §.

1 mom. Ordinarie tjänsteman — — — eller förordnandet.

Beträffande tjänsteman, som, utan att dessförinnan hava innehaft extra ordinarie befattning med avlöning enligt av Kungl. Maj:t fastställd löneplan, tillträder ordinarie tjänst och som före tjänstetillträdet efter det han fyllt 18 år i en följd innehaft fast anställning såsom manskap vid försvarsväsendet och undergått underbefälsutbildning, skall vid bestämmande av begynnelselön och av tidpunkt för löneklassuppflyttning i den ordinarie tjänsten så anses, som om han — oavsett om löneklassen tillhör den lönegrad, till vilken tjänsten hänföres, eller icke — tillträtt lön enligt fjärde löneklassen i lönegraden vid ingången av fjärde året av den militära anställningen. Såsom förutsättning för löneklassplacering, som nu sagts, skall gälla, att högst åtta månader förflutit från avgången från den militära anställningen till tillträdet av den ordinarie tjänsten eller annan omedelbart före denna tjänst innehavd fortlöpande statlig anställning. Den militära anställningen skall anses hava innehafts i följd även om avbrott av sammanlagt högst tre månader förekommit mellan olika anställningsperioder; dock må tid för dylikt avbrott icke inräknas i anställningstiden.

Denna kungörelse träder i kraft den

194

Förslag

till

kungörelse angående ändring av militära avlöningsreglementet
den 15 juni 1939 (nr 275).

Härigenom förordnas, att i 14 § 1 mom. militära avlöningsreglementet den 15 juni 1939 skall fogas ett nytt stycke av följande lydelse.

14 §.

1 mom. Vad i — — — extra ordinarie befattning.

Beträffande beställningshavare, som, utan att dessförinnan hava innehaft extra ordinarie befattning med avlöning enligt av Kungl. Maj:t fastställd löneplan, tillträder beställning tillhörande löneplan Ca och som före beställningens tillträdande efter det han fyllt 18 år i en följd innehaft fast anställning såsom manskap vid försvarsväsendet och undergått underbefälsutbildning, skall vid bestämmande av begynnelselönen och av tidpunkt för löneklassuppflyttning i den ordinarie beställningen så anses, som om han — oavsett om löneklassen tillhör den lönegrad, till vilken beställningen hänföres, eller icke — tillträtt lönen enligt fjärde löneklassen i lönegraden vid ingången av fjärde året av den militära anställningen. Såsom förutsättning för löneklassplacering som nu sagts skall gälla, att högst åtta månader förflutit från avgången från den militära anställningen till tillträdet av den ordinarie beställningen eller annan omedelbart före denna beställning innehavd fortlöpande statlig anställning. Den militära anställningen skall anses hava innehafts i en följd även om avbrott av sammanlagt högst tre månader förekommit mellan olika anställningsperioder; dock må tid för dylikt avbrott icke inräknas i anställningstiden.

Denna kungörelse träder i kraft den

194

Förslag

till

kungörelse angående ändring av civila icke-ordinariereglementet
den 15 juni 1939 (nr 273).

Härigenom förordnas, att 8 § 4 mom. av civila icke-ordinariereglementet den 15 juni 1939 skall erhålla följande ändrade lydelse.

8 §.

4 mom. Har tjänsteman, som tillträder extra ordinarie tjänst, före tjänstetillträdet efter det han fyllt 18 år i en följd innehaft fast anställning såsom manskap vid försvarsväsendet och undergått underbefälsutbildning, skall vid bestämmande av begynnelselönen och av tidpunkt för löneklassuppflyttning i den extra ordinarie tjänsten så anses, som om han — oavsett om löneklassen tillhör den lönegrad, till vilken tjänsten hänföres, eller icke — tillträtt lön enligt fjärde löneklassen i lönegraden vid ingången av fjärde året av den militära anställningen.

Såsom förutsättning för löneklassplacering enligt nästföregående stycke skall gälla, att högst åtta månader förflutit från avgången från den militära anställningen till tillträdet av den extra ordinarie befattningen eller annan omedelbart före denna befattning innehavd fortlöpande statlig anställning. Den militära anställningen skall anses hava innehafts i en följd även om avbrott av sammanlagt högst tre månader förekommit mellan olika anställningsperioder; dock må tid för dylikt avbrott icke inräknas i anställningstiden.

Där bestämmelserna i detta moment komma i tillämpning, må icke samtidigt tillämpas föreskrifterna i 1 mom. här ovan. Därest sistnämnda bestämmelser äro för tjänstemannen förmånligare, skola de lända till efterrättelse i stället för bestämmelserna i detta moment.

Denna kungörelse träder i kraft den

194

Förslag

till

**kungörelse om ändring av militära icke-ordinariereglementet
den 15 juni 1939 (nr 276).**

Härigenom förordnas, att 8 § 4 mom. av militära icke-ordinariereglementet den 15 juni 1939 skall erhålla följande ändrade lydelse.

8 §.

(Se bilaga 5).

Denna kungörelse träder i kraft den

194

*Bilaga 7.**Till*

Herr Statsrådet och Chefen för Kungl. Försvarsdepartementet.

I underdånigt utlåtande denna dag över betänkande med förslag rörande meritberäkning m. m. för befälsutbildade värnpliktiga hava 1942 års civilanställnings-sakkunniga antytt, att gällande bestämmelser angående uppskov medfört vissa svårigheter för det f. d. fast anställda manskapet samt förklarar sin avsikt vara att framlägga ett förslag till lösning av frågan.

I anslutning härtill få civilanställningssakkunniga anföra följande.

Allmänna synpunkter.

Ändamålet med fast anställning av manskap vid försvaret är *dels* att tillgodose fredsbehovet av truppinstruktörer i underbefälsbefattning vid förbanden samt av övrigt underbefäl och meniga i sådana befattningar vid förband, förråd, verkstäder, å fartyg m. m., som på grund av verksamhetens art icke lämpligen kunna besättas med till fredstjänstgöring inkallade värnpliktiga, *dels* att tillgodose krigsmaktens behov efter mobilisering eller intagandet av förstärkt försvarsberedskap av personal i manskapsbefattningar, som kräva så lång tids utbildning eller sådana kvalifikationer i övrigt, att de icke kunna besättas med enligt värnpliktslagens bestämmelser utbildade värnpliktiga, *dels* slutligen att möjliggöra en tillfredsställande rekrytering av underofficerskadern, vissa civilmilitära beställningar samt i någon utsträckning även officerskadern.

Övergången till krigsorganisation i samband med mobilisering eller förstärkt försvarsberedskap medför vid samtliga försvarsgrenar ett ökat personalbehov. I alldeles särskild grad gäller detta armén och kustartilleriet, där krigsorganisationens omfattning väsentligen är beroende av tillgången på krigsduglig, vapenutbildad personal. För de organiserade fältförbanden och krigsflygförbanden m. fl. samt för de krigsrustade fartygen har det hittills befunnits nödvändigt att utnyttja icke blott i tjänst varande fast anställt manskap utan i stor utsträckning jämväl f. d. fast anställt manskap, som oberoende av om de vunnit anställning i förbands reserv eller icke, inkallats med stöd av värnpliktslagens bestämmelser. Vid flottan har till följd av den korta utbildningstid, som gällde före 1941 års riksdagsbeslut angående utbildningstidens förlängning, värnpliktiga endast i begränsad utsträckning kunnat krigsplaceras vid rustade fartyg och vid andra enheter. Kustartilleriet och flygvapnet ha i stor utsträckning för krigsplacering i specialtjänstbefattningar varit hänvisade till fast anställt eller f. d. fast anställt manskap. Vid armén har underbefäls- och underofficersbefattningarna vid fält- och lokalförsvarsförbanden, särskilt i sådana grenar av verksamheten, som kräva längre tids utbildning, såsom signaltjänst och tung tjänst, ansetts böra i viss utsträckning besättas med fast anställt eller f. d. fast anställt underbefäl för att förbanden skola erhålla erforderlig stadga och stridsduglighet.

Nödvändigheten att för krigsorganisationen disponera ett betydligt större antal underbefäl och meniga med flerårig militär utbildning än antalet på aktiv stat anställda har föranlett behovet av en viss årlig omsättning inom den fast anställda manskapskadern. Andra åtgärder för att åstadkomma den ur krigsorganisationens synpunkt nödvändiga omsättningen än fastställandet av en viss relativt låg avgångsålder för det fast anställda manskapet hava dock icke vidtagits. I sistnämnt avseende gäller sålunda, att avgång ur tjänst skall ske senast det år menig

volontär uppnår 28 år och underbefäl av manskapet 34 år. Då gränsen för underbefälets avgång ur tjänst dragits vid just nämnda ålder sammanhänger detta med att enligt 1925 och 1936 års värnpliktslagar överföring från beväringen till landstormen för de värnpliktiga ägde rum vid utgången av det år, de värnpliktiga uppnått 34 års ålder. Likartade åldersbestämmelser gälla också vid marinen och flygvapnet. Det bör emellertid i sammanhanget erinras därom, att frågan om att åstadkomma en ytterligare reglering av omsättningen inom den fast anställda manskapskadern varit föremål för överväganden. Sålunda framhöll 1930 års försvarskommission i sitt år 1935 avgivna betänkande (SOU 1935:39) s. 482, att ett av försvarsväsendets underbefälsförbund framlagt förslag om uppgörande av s. k. normalomsättningsplaner vore värt beaktande. Kommissionen förutsatte också, att dylika normalomsättningsplaner, vilka kunde tjäna till ledning vid handläggningen av beslut i frågor rörande anställning av och rekapitulation för fast anställt manskap, skulle bli utarbetade genom de militära myndigheternas försorg. Planerna borde enligt kommissionens uppfattning syfta till att så ordna omsättningen inom den fast anställda manskapskadern, att dels mobiliseringsbehovet av underbefäl bleve fyllt, dels befordran till underofficer för de därtill avsedda kunde äga rum vid för dylik befordran lämplig levnadsålder. Då, såvitt de sakkunniga känna till, dylika normalomsättningsplaner icke blivit uppgjorda synes detta kunna tydas så, att en reglerad omsättning inom den fast anställda manskapskadern i syfte att tillgodose krigsorganisationens behov av underbefäl icke ansetts oundgängligen erforderlig.

Möjligheten för försvaret att i händelse av mobilisering disponera de värnpliktiga, som tidigare varit fast anställt manskap, blir emellertid i viss grad beroende av de civila anställningar, de värnpliktiga i fråga erhållit i samband med eller efter avgången ur aktiv militärtjänst. Detta sammanhänger med mobiliseringsuppskovsväsendets utformning och tillämpning, som kan medföra betydande intressekonflikter mellan å ena sidan de rent militära kraven och å andra sidan det avgångna militärmanskapets berättigade krav på vissa civilanställningsåtgärder, liksom den civile arbetsgivarens intresse att få disponera de sålunda civilanställda.

Mobiliseringsuppskovsväsendet och dess hittillsvarande tillämpning på f. d. fast anställt manskap.

Frågan om uppskov för f. d. fast anställt manskap regleras i likhet med vad som gäller övriga värnpliktiga i kungörelsen den 2 juli 1940 (nr 717) angående uppskov med inställelse till värnpliktstjänstgöring vid mobilisering eller förstärkt försvarsberedskap (uppskovskungörelsen). Någon skillnad i handläggning av uppskovsärenden mellan underbefäl, som vid avskedet inträtt i förbandens reserver och annat ur aktiv tjänst avgången manskap förefinnes i princip icke. I huvudsak gälla följande bestämmelser i ämnet.

Uppskov beviljas sådan personal, vilkens användning i civil sysselsättning på grund av innehavd befattning eller andra särskilda kvalifikationer i händelse av mobilisering eller förstärkt försvarsberedskap anses oundgängligen erforderlig bl. a. för att undvika mera allmänt kännbara rubbningar inom samhället eller för krigsindustrien eller för det allmänna luftskyddet.

Uppskoven indelas med hänsyn till avsedd verkningstid efter mobilisering i två huvudgrupper, uppskov tillsvidare och uppskov för bestämd tid.

Det är att märka, att uppskov tillsvidare icke innebär uppskov för all framtid utan endast är ett uppskov, vars varaktighet icke kan överblickas förrän efter mobiliseringens igångsättande, men som i varje fall bedömts böra utsträckas över längre tid än 30 dagar.

Uppskov för bestämd tid gäller antingen en månad (30 dagar) eller ett mindre

antal dagar (högst 14). Uppskov av det senare slaget benämnes kortfristig uppskov och är endast avsett att användas i vissa särskilda fall.

Utfärdade uppskov gälla i allmänhet såväl vid mobilisering som under förstärkt försvarsberedskap. Då så bedömes möjligt kan dock i samband med uppskovets meddelande föreskrivas, att detsamma skall gälla endast vid mobilisering.

De värnpliktiga, för vilka uppskov kan ifrågakomma, indelas i tvenne *uppskovsgrupper*, benämnda uppskovsgrupp I och uppskovsgrupp II. Den förstnämnda gruppen omfattar sådana värnpliktiga, som innehava vissa befattningar i statlig och kommunal tjänst, medan den sistnämnda gruppen omfattar övriga värnpliktiga. Beträffande båda grupperna regleras uppskoven för ett kalenderår i sänder.

Uppskoven i *uppskovsgrupp I* äro således icke knutna till den värnpliktiges person utan till den befattning, han innehar. I uppskovskungörelsen angives i en särskild bilaga vilka verk och vilka befattningar, som innefattas i uppskovsgrupp I. Uppskov meddelas genom att vederbörande verkschef utställer uppskovsbevis för den värnpliktige. Från och med andra mobiliseringsdagen får verkschef dock icke längre utställa uppskovsbevis utan underställas ärenden rörande uppskovsgrupp I arbetsmarknadskommissionen.

Storleken av *uppskovsgrupp II* bestämmes årligen i kommandoväg av Konungen. Ansökan om uppskov inlämnas till den uppskovsbeviljande myndigheten, arbetsmarknadskommissionen, från vederbörande verk eller företag under augusti—september månader året före det år, uppskovet avser.

Beträffande båda uppskovsgrupperna finnas vissa *bestämmelser av restriktiv art*. Sålunda får beträffande uppskovsgrupp II uppskov icke utan Konungens tillstånd beviljas värnpliktig förrän under det år, denne fyller 26 år och beträffande uppskovsgrupp I först efter det att första tjänstgöringen fullgjorts. Uppskov skall i första hand beviljas sådan personal, som ur militär synpunkt är mindre värdefull. Vad uppskovsgrupp II beträffar gäller dessutom (Lantförsvarets kommandoexpedition, expchs den 16 september 1942 nr 3250), att vissa militärt sett särskilt svårersättliga värnpliktiga (t. ex. vid armén samtliga i stridsvagns- och pansarvärnstjänst utbildade, vid marinen f. d. furirer, vid flygvapnet samtliga f. d. fast anställda med underbefäls tjänstegrad) icke få beviljas uppskov utan medgivande av Konungen i kommandoväg, samt att vissa andra få beviljas uppskov först efter chefers för försvarsstaben hörande (t. ex. vid armén f. d. fast anställda furirer).

Efter mobilisering eller efter det förstärkt försvarsberedskap anbefallts får uppskov för till krigstjänstgöring inkallad eller hempermitterad värnpliktig beviljas först efter det att Kungl. Maj:t bifallit framställning om den värnpliktiges hemförlovning.

På grund av den militära utbildning och den utbildning i allmänbildande ämnen, som bibringats det avgående fast anställda militärmanskapet, samt de civilianställningsåtgärder som vidtagits, har, som i annat sammanhang närmare angivits, f. d. fast anställt manskap i betydande utsträckning vunnit anställning i statens och kommuners tjänst. Trots de ovan omnämnda bestämmelser, som utfärdats i syfte att förhindra, att särskilt kvalificerade värnpliktiga undandragas krigsmakten, har arten av de anställningar, som vunnits och som till stor del tillhöra uppskovsgrupp I, medfört, att uppskov i stort antal utfärdats även för sådana f. d. fast anställda, som erhållit särskilt kvalificerad militär utbildning och som efter en mobilisering endast med stor svårighet kunna undvaras vid de förband, de tillhört. Detta gäller bl. a. sådana, som anställts vid statens järnvägar, telegrafverket, polisen och brandkåren.

Av det anförda framgår, att man i många fall kan riskera, att flerårig dyrbar

militär utbildning icke kommer att kunna utnyttjas i krig. I de fall, då vederbörande erhållit avsked samma år som furirskolan eller motsvarande skola avslutats, kan den militära utbildningen ur militär synpunkt betraktas som i det närmaste bortkastad även ur fredssynpunkt.

De olägenheter, som ur mobiliseringssynpunkt kunna uppstå för de militära förbanden, medföra otvivelaktigt, att förbandscheferna i många fall icke få något intresse att förhjälpa avgående manskap till civilanställningar av den art att med dem kan förenas uppskov. Samtidigt kan svårigheten att i önskvärd utsträckning erhålla uppskov för nyanställt f. d. militärmanskap komma att ofördelaktigt påverka de civila myndigheternas och företagens benägenhet att rekrytera ledigblivna platser med dylik personal. Erfarenheterna från de gångna beredskapsåren giva vid handen, att i flera fall civila företag vägrat anställa f. d. fast anställt manskap under hänvisning till svårigheterna att erhålla uppskov för sådan personal. Vid de förhandlingar, de sakkunniga fört med representanter för statliga, kommunala och enskilda verk och företag i avsikt att klarlägga förefintliga möjligheter att bereda avgående militärmanskap civilanställningar, ha representanterna för ett flertal verk och företag framhållit, att förutsättningen för en mera omfattande civilanställning av fast anställt manskap vore att detta kunde få disponeras i händelse av mobilisering och om möjligt även vid förstärkt försvarsberedskap. Framför allt ha representanter för polis- och brandväsendet under hänvisning till erfarenheterna från beredskapstiden framfört betänkligheter mot att anställa personal, som de icke med säkerhet kunde få disponera.

Enligt de sakkunnigas mening torde civilanställningsproblemet icke kunna tillfredsställande lösas utan att samtidigt frågan om uppskov för de f. d. fast anställda får en ur såväl militär som civil synpunkt godtagbar lösning.

Det f. d. fast anställda manskapets betydelse för krigsorganisationen.

Orsaken till att det ur aktiv tjänst avgångna militärmanskapet hittills tillmätts så stor betydelse för krigsorganisationen är som redan berörts bl. a. den omständigheten, att den korta utbildningstiden för de värnpliktiga icke medgivit en så omfattande utbildning av dessa, att de vid mobilisering kunnat placeras i samtliga förekommande befattningar för underbefäl och meniga. Som numera tiden för den grundläggande utbildningen för de värnpliktiga utsträcks till att omfatta 360 dagar för huvuddelen (vid flottan 450 dagar för sjömanshusinskrivna och 420 dagar för icke sjömanshusinskrivna värnpliktiga samt 540 dagar för till underofficers- och 720 dagar för till officersutbildning uttagna värnpliktiga) och sedan möjligheter därigenom skapats för en effektivare och mer specialiserad utbildning av de värnpliktiga, kan därför ifrågasättas, om icke de f. d. fast anställdas betydelse för krigsorganisationen kommer att minskas i den mån som den nya värnpliktslagens bestämmelser hinna göra sig gällande. Skulle det visa sig att det f. d. fast anställda manskapet icke längre i samma grad som tidigare behövde utnyttjas i krigsorganisationen skulle större möjligheter föreligga att bevilja uppskov i nödig omfattning, vilket i sin tur skulle vara till betydande fördel ur såväl rekryterings- som civilanställningssynpunkt.

Vad *armén* beträffar, torde den utsträckta värnpliktstiden otvivelaktigt komma att medföra, att värnpliktiga i ännu större utsträckning än hittills kunna krigsplaceras både i officers-, underofficers- och underbefälsbefattningar vid såväl fält- som lokalförsvarsförband. Ur *arméns* synpunkt synes därför det f. d. fast anställda manskapets betydelse för krigsorganisationen komma att minskas i samma mån som värnpliktiga hunnit utbildas med stöd av de nu gällande utbildningsföreskrifterna. De sakkunniga vilja i detta sammanhang dock icke underlåta att framhålla, att man givetvis aldrig får bortse från den betydelse, som i krigsför-

band ingående f. d. fast anställt manskap med flerårig utbildning måste få för förbandens krigsduglighet.

Sjöförsvarets utbildningskommission har i sitt den 27 november 1943 avgivna betänkande (SOU 1943: 44) angående förhållandena vid *marinen* bl. a. anfört följande (s. 104):

»Kommissionen har sökt utröna möjligheterna att med nuvarande utbildningstid ersätta underbefäl med värnpliktiga. Särskilt inom maskin-, ekonomi- och hantverksavdelningarna synes det ej uteslutet, att värnpliktiga med motsvarande civil yrkesutbildning i enstaka fall utan vidare skulle kunna övertaga underbefälsbefattningar. Detta torde vara den enda möjlighet som står till buds att direkt kunna minska underbefälskadern, men denna möjlighet är givetvis i hög grad begränsad. Det synes vidare vara möjligt att *utbilda* ett visst antal sådana värnpliktiga till underbefäl, varigenom flottan tillförsäkras en viss reserv vid mobilisering och krig. Genom en dylik underbefälsutbildning av värnpliktiga torde det dock ej bli möjligt att kunna minska antalet stamunderbefäl, enär dessa värnpliktiga efter sin underbefälsutbildning ej kunna disponeras under så lång tid, som erfordras för att de verkligen skulle kunna ersätta sådant befäl».

De sakkunniga ha i yttrande över kommissionens betänkande berört frågan om möjligheterna att i viss utsträckning ersätta fast anställt manskap vid *marinen* med värnpliktiga för att därigenom nedbringa den aktiva kadern. Även om sådan minskning av kadern av skilda orsaker icke skulle befinnas ändamålsenlig, synes det dock de sakkunniga, som om den förlängda utbildningstiden för de värnpliktiga vid *marinen* borde möjliggöra, att de värnpliktiga i större utsträckning än hittills direkt utnyttjades för krigsorganisationen och därmed det f. d. fast anställda manskapets betydelse för *marinens* krigsorganisation, relativt sett, skulle bli mindre än vad hittills varit fallet.

Vid *flygvapnet* rådande särskilda förhållanden torde allt framgent komma att kräva att fast anställt eller f. d. fast anställt manskap i betydande utsträckning ingå i de vid mobilisering eller förstärkt försvarsberedskap organiserade enheterna. Sedan manskapskadern vid *flygvapnet* uppbringats till det för fredsorganisationen fastställda antalet, kan dock den årliga omsättningen inom kadern i fråga beräknas efter hand tillföra *flygvapnet* sådana reserver av f. d. fast anställt manskap, att viss del därav utan större olägenhet vid mobilisering eller förstärkt försvarsberedskap skulle kunna avstås för civil verksamhet av vikt för försvaret eller folkförsörjningen.

De anförda förhållandena vid de skilda försvarsgrenarna giva vid handen, att det f. d. fast anställda manskapet även för framtiden måste tillmätas betydelse för krigsorganisationen men att det ur militär synpunkt hädanefter bör bli möjligt att i större utsträckning än hittills bevilja uppskov åt det från aktiv tjänstgöring avgångna militärmanskapet.

De sakkunnigas förslag.

Av det anförda framgår, att med nuvarande organisation av försvaret motsättningar icke kunna undgå mellan de krav på personal, som ställas av krigsmakten å ena sidan och för försvaret och folkförsörjningen livsviktig civil verksamhet å andra sidan. Det vore naturligen önskvärt om — särskilt på grund av den senaste tidens erfarenheter — ett avgörande kunde träffas, som helt bragte dessa motsättningar ur världen. En sådan lösning synes emellertid icke möjlig att åvägbringa. Däremot torde en form kunna åstadkommas, enligt vilken olika berörda intressen kunna skäliggen tillgodoses.

I en den 9 november 1940 dagtecknad, på uppdrag av statsrådet och chefen för försvarsdepartementet utarbetad promemoria angående uppskov vid mobilisering m. m. för viss reservpersonal har häradshövdingen, kaptenen i A 6 reserv E. Leche ingående behandlat hithörande frågor. I promemorian har bl. a. skisserats ett

förslag till lösning av uppskovsproblemet, som utredningsmannen på sakens dåvarande ståndpunkt icke ansett sig kunna upptaga till närmare behandling.

Med utgångspunkt från detta förslag hava de sakkunniga funnit sig böra föreslå, att f. d. fast anställt manskap som uppnått en levnadsålder av 30 år städse — utan särskilda inskränkningar — skall erhålla uppskov enligt för värnpliktiga i allmänhet gällande grunder, om uppskov av uppskovsmyndigheten befinnes erforderligt, men att fast anställt manskap, som av vederbörande militära myndigheter på grund av sina militära kvalifikationer anses böra ingå i krigsorganisationen, före fyllda 30 år, därest de icke tillhöra uppskovsgrupp I eller Kungl. Maj:t icke annorlunda bestämmer i fråga om dem, som tillhöra uppskovsgrupp II, skola disponeras av vederbörande förbandschef.

Den angivna principen skulle — förutom fördelar i civilanställningshänseende — komma att medföra, att det f. d. fast anställda manskapet i allmänhet med större säkerhet än vad hittills varit fallet skulle kunna disponeras för krigsplacement i försvarets tjänst under de första åren efter avgången. Under dessa år är den ifrågavarande kategoriens militära användbarhet störst. Om man utgår ifrån att anställningsåldern i medeltal är 19 år samt att den fasta anställningen varar i genomsnitt 5 år skulle enligt nuvarande bestämmelser avgången ske vid 24 års ålder och i fråga om uppskovsgrupp II de berörda militära myndigheternas ovillkorliga dispositionsrätt efter avgången i allmänhet omfatta endast högst två år. En höjning av lägsta åldern för beviljande av uppskov åt f. d. fast anställt manskap till 30 år skulle med samma beräknade genomsnittliga anställningstid som ovan angivits medföra, att de militära myndigheternas ovillkorliga dispositionsrätt efter avgången utsträcktes till att omfatta fem å sex år och motsvarar ur denna synpunkt ungefärligen vad som gäller för värnpliktiga i allmänhet, enär deras utbildning avslutas i 21-årsåldern. Ur civil synpunkt synes en sådan höjning icke medföra väsentligare olägenheter, då den civilanställda f. d. fast anställda, lika litet som den värnpliktige i allmänhet efter så kort tids anställning i regel kan vara outhärdlig för det verk eller företag, i vilket han anställts.

Ju längre tid, som förflyter efter avgången ur aktiv tjänst, desto svagare blir hägkomsten av det som en gång inlärts under de militära skolorna, och desto mindre blir skillnaden i militär användbarhet mellan å ena sidan det f. d. fast anställda manskapet och å andra sidan övriga värnpliktiga. I samma mån som den militära användbarheten minskas, ökas vederbörandes betydelse för det verk eller företag, där anställning vunnits.

De sakkunniga ha under sina överläggningar funnit, att den föreslagna ordningen, som torde tillgodose militära anspråk, bör vara ägnad att öka beredvilligheten hos civila verk och företag att bereda anställning av f. d. fast anställt manskap, vilket torde vara nödvändigt att åstadkomma om icke erfarenheterna från den gångna beredskapstiden av tillämpningen av uppskovssystemet i vad gäller det f. d. fast anställda manskapet i stället skola medföra ökade svårigheter för det fast anställda manskapet att vinna civil anställning.

Ett genomförande av den föreslagna principen förutsätter ändringar dels i uppskovskungörelsen i vad denna gäller uppskovsgrupp II, dels i den ovan angivna expeditionschefsskrivelsen av den 16 september 1942.

Under åberopande av vad sålunda anförts få 1942 års civilanställningssakkunniga i underdanighet hemställa att det väckta förslaget måtte beaktas vid förestående omarbetning av uppskovskungörelsen.

Vid behandlingen av detta ärende hava samtliga sakkunniga deltagit.

Stockholm den 1 februari 1944.

A. B. GÄRDE

Alvar Lindencrona

*Bilaga 8.**Cirkulärskrivelse till myndigheter m. fl.*

1942 års civilianställningssakkunniga få med anledning av sitt uppdrag meddela följande.

Den svenska krigsmakten är i princip uppbyggd på värnpliktens grund. För dess funktionsduglighet fordras emellertid i såväl fred som krig tillgång till en avsevärd kader av fast anställda såväl officerare som underofficerare och manskap. Bl. a. för att tillgången på f. d. fast anställt manskap vid mobilisering skall vara tillräcklig är det nödvändigt att den ojämförligt största delen av det fast anställda manskapet efter några år avgår ur tjänst för att söka sin utkomst på den civila arbetsmarknaden.

Jämväl i fortsättningen torde, beträffande största delen av det fast anställda manskapet, förhållandet bliva detsamma även om detta manskap i en framtid i viss utsträckning torde kunna i krigsorganisationen ersättas med värnpliktigt befäl.

Det är av största vikt att övergången till civil verksamhet kan ske utan svårigheter; genom utsikten till en tryggad civil anställning kan krigsmakten tillgodoses med de lämpligaste — å andra sidan verkar detta därhän att dessa lättare kunna erhålla civil anställning.

På grund av åtskilliga kända omständigheter, på vilka här icke kan närmare ingås, var icke den stamanställda manskapskaderen under och närmast efter första världskriget av genomgående god kvalitet, vilket förhållande varit ägnat att långt efter det förhållandena härutinnan helt förändrats försvåra det avgångna militärmanuskapets friktionsfria övergång till andra samhällsuppgifter.

I syfte att underlätta en sådan övergång hava statsmakterna vidtagit åtskilliga åtgärder. Ett stöd vid övergången till civil levnadsbana erbjuda sålunda de enligt gällande bestämmelser utgående avskedspremierna — engångsersättning — för visst manskap, som efter längre tids anställning lämnar militärtjänsten. Manskap med furirs- eller motsvarande utbildning, som kan räkna minst sex års anställning och vars anställningskontrakt utgår på hösten, kan vidare erhålla anställning över stat med bibehållna avlöningsförmåner under högst ett halvår efter anställningskontraktets utgång i den mån detta är erforderligt för att ordna eller förbereda övergång till civil verksamhet. Möjlighet har även öppnats för fast anställt manskap att under den egentliga anställningstiden erhålla ledighet i civilanställningssyfte med helt eller delvis bibehållna avlöningsförmåner, varförutom bestämmelser meddelats om rätt till flyttningssättning för manskap, som övergår till annan statlig anställning.

De nu berörda bestämmelserna ha otvivelaktigt ej oväsentligt förbättrat möjligheterna för det fast anställda manskapet att vinna utbildning och tjänstgöringsmeriter i och för civilianställning.

Även mer direkta åtgärder ha emellertid vidtagits för att åt avgående militärmanuskap trygga anställning i civil verksamhet. Dessa åtgärder ha hittills som regel tagit sikte enbart på statliga civila eller civilmilitära befattningar. Till sådana befattningar äger under vissa förutsättningar vid lika lämplighet i övrigt sådan sökande företräde, som innehar eller innehaft fast anställning vid försvarsväsendet och därvid undergått underbefälsutbildning. Bestämmelser ha vidare meddelats om uttagning av manskap för provtjänstgöring för anställning vid postverket. Även må erinras att under några år särskilda poliskurser anordnats i syfte att öka avgående underbefäls möjlighet att vinna anställning inom polisväsendet.

Särskilda civilanställningsorgan verka för förmedling av civilanställning åt uttjänt manskap, nämligen dels lokala civilanställningskommissioner vid truppförbanden, dels ock en central civilanställningsbyrå. Sistnämnda byrå har till huvudsaklig uppgift att verka för beredande av civilanställning åt uttjänt manskap och därvid utöva ledande och rådgivande verksamhet jämväl i fråga om arbete, som fullgöres av de lokala civilanställningskommissionerna.

1942 års försvarsbeslut innebär en närmare anpassning av anställningstiden för det fast anställda manskapet efter förhållandena inom näringslivet. Kontrakts-tiden för arméns manskap skall regelmässigt komma att utlöpa på våren. Beslutet innebär vidare en förbättrad utbildning av manskapet bl. a. genom införande vid armén av en mera koncentrerad och djupgående undervisning i allmänbildande ämnen, vilken kan beräknas bliva av direkt betydelse för underlätande av övergången till civil anställning. Vid det försvarsväsendets läroverk, som enligt försvarsbeslutet skall inrättas, kunna fast anställda avlägga realexamen och alltså kvalificera sig för civil verksamhet.

En ej ringa del av det fast anställda manskapet har numera redan vid inträdet i tjänst avlagt realexamen.

Åtskilliga av manskapet erhålla under sin tjänstgöring teknisk specialutbildning som synes vara ägnad att göra dem väl skickade för motsvarande civila uppgifter.

Dessa och andra förhållanden — ej minst den förändrade inställning gentemot krigsmakten och dess personal som numera kommer till synes — hava varit ägnade att underlätta övergången från militär till civil tjänst för fast anställt manskap.

Å andra sidan torde den i samband med försvarsväsendets successiva utbyggande skeende ökningen av det fast anställda manskapets numerär i en framtid komma att medföra stora påfrestningar för civilanställningsorganisationen.

Till följd av nuvarande läge har en stor del av det fast anställda manskapet kvarhållits i tjänst. Ett osedvanligt stort antal f. d. fast anställt manskap kan därför beräknas vid beredskapens upphörande på en gång och samtidigt med att stora krav i andra avseenden komma att ställas på den civila arbetsmarknaden söka sig ut på denna.

Med hänsyn till bl. a. nyssnämnda förhållanden hava ytterligare åtgärder i syfte att förbättra avgående manskaps civilanställningsmöjligheter ansetts påkallade.

Utredning i ämnet inom försvarsdepartementet har anförtrotts åt undertecknade 1942 års civilanställningssakkunniga, vilka med stöd av Kungl. Maj:ts bemyndigande tillkallats av Statsrådet och Chefen för Kungl. Försvarsdepartementet för ändamålet.

I för utredningen meddelade direktiv ifrågasättes bl. a. följande åtgärder, nämligen:

1) utvidgning av gällande bestämmelser om företrädesrätt för militärmanskap vid tillsättande av vissa befattningar exempelvis genom utsträckning av bestämmelserna till att gälla

a) även av staten koncessionerade och därmed likartade företag samt

b) sådana inrättningar, som för sin verksamhet åtnjuta bidrag av statsmedel, liksom ock

c) sådana befattningar hos kommuner och landsting, för vilka avlöningskostnaderna delvis bestridas av statsmedel;

2) organiserad yrkesutbildning inom försvarsväsendet efter mönster av de omskolningskurser, som inom andra områden med gott resultat prövats;

3) anslutning i en eller annan form av de nu befintliga organen för civilanställning till den allmänna arbetsförmedlingen eller genom ett organiserat samarbete mellan civilanställningsorganen och den allmänna arbetsförmedlingen.

De sakkunniga hava på grundval av ett stort antal överläggningar med representer för statliga, kommunala och privata institutioner bildat sig den uppfattningen att statens åtgöranden huvudsakligen böra gå ut på att — förutom åvägbringande av bästa möjliga kontakt mellan den civila arbetsmarknaden och det arbetssökande militärmanskapet — genom utbildning, som meddelas för den militära tjänsten, genom omskolning eller ekonomiskt stöd vid genomgång av utbildningsanstalter av olika slag skapa förutsättningar för att det avgångna manskapet skall vid lika personliga förutsättningar med framgång kunna upptaga konkurrensen om de befattningar i allmän eller privat tjänst som stå öppna eller kunna öppnas för dem.

I detta sammanhang vilja de sakkunniga ej underlåta att nämna att spørsmålet rörande uppskov vid mobilisering för det f. d. fast anställda manskapet av de sakkunniga kommer att göras till föremål för utredning.

För de sakkunnigas fortsatta arbete vore det av värde att erhålla uppgifter i bl. a. följande hänseenden:

1) Vilka erfarenheter har Ni haft av gällande bestämmelser angående företrädesrätt till anställning för fast anställt militärmanskap?

2) I vilken omfattning (angivet för olika personalgrupper) har sådant manskap under åren 1936, 1937, 1938 och 1939 erhållit civilanställning i Edert verk och underställda institutioner?

3) Hur stor totalrekrytering (angivet för olika personalgrupper) har under nämnda år förekommit beträffande de personalgrupper, för vilkas rekrytering med hänsyn till kompetensfordringar f. d. fast anställt manskap skulle kunnat ifrågakomma?

4) Vilket antal befattningar funnos under angivna år inom respektive personalgrupper (jfr 3)?

5) Till vilken omfattning (om möjligt siffermässigt belyst) kan civilanställningen vid Edert verk och underställda institutioner efter återgång till normala förhållanden möjligen uppbringas och hur avser Ni att organisera handläggningen av anställningsärendena i syfte att civilanställningsmöjligheterna på bästa sätt skola bli tillvaratagna?

6) Föreligger anledning räkna med att ökade förutsättningar för anställning i Edert verk och underställda institutioner kunna erhållas genom av försvaret ordnad lämplig omskolning av fast anställt manskap? Vilka slag av tjänster skulle härvid kunna ifrågakomma?

7) Vilka åtgärder i övrigt kunna anses ändamålsenliga för att underlätta avgången militärmanskaps civilanställning inom verket och underställda institutioner?

8) Vilka synpunkter i övrigt anser Ni böra läggas på frågan om civilanställning?

De sakkunniga hemställa, att Ni ville senast den 8 juli 1943 för eget och underlydande institutioners vidkommande besvara de sålunda framställda frågorna under adress 1942 års civilanställningssakkunniga, Kungl. Försvarsdepartementet, Storkyrkobrinken 7, Stockholm 2.

Stockholm den 15 juni 1943.

A. B. GÄRDE

/ Alvar Lindencrona

Utredning rörande det fast anställda manskapet

av fil. lic. Torsten Husén.

I. Rekryteringen till arméns stamskolor.

Förutsättningar.

Följande undersökning är i huvudsak baserad på en rad uppgifter som insamlats i samband med inträdesprövningarna för de sökande till fast anställning hösten 1942. Vidare har byggts på en undersökning, företagen våren 1944 på de volontärer som antagits hösten 1943, i avsikt att göra en jämförelse mellan dessa och de värnpliktiga med hänsyn till de intellektuella kvalifikationerna. Materialet från 1942 omfattar *samtliga* anställningssökande vid 15 förband, nämligen I 1, I 5, I 6, I 7, I 9 (från och med 1 oktober 1942: P: 4), I 11, I 12, I 15, I 16, I 17, I 19, P 2, A 3, A 6 samt T 4. Inalles är det fråga om 1 007 ynglingar, vilka torde få anses vara representativa för hela det klientel som söker sig till armén. Det undersökta materialet utgjorde cirka 17 % av samtliga anställningssökande 1942.

De uppgifter som underkastats statistisk bearbetning äro av följande slag. 1) Personliga uppgifter, såsom ålder, eget yrke, födelse- och hemort samt faderns yrke. 2) En kort uppsats över ämnet *Varför jag har sökt som volontär* ingående som del i den s. k. levnadsbeskrivningen. 3) Resultaten i vissa av de kvantitativt utvärderade proven (testen). Inträdesprövningarna ha till syfte att i görligaste mån söka skapa ett underlag för en bedömning dels huruvida den anställningssökande ägde förutsättningar att genomgå den s. k. klass I (allmänbildande undervisning under de första sex anställningsmånaderna) och dels huruvida man kan förvänta sig att han i framtiden skall kunna utbildas till underbefäl. Genom att inträdesprövningarna i stort sett utgjort en garanti för att standarden bland de anställningssökande hålles hög har kuggningsprocenten efter första utbildningshalvåret avsevärt kunnat nedbringas. Medan denna tidigare legat över 10 % med avseende på underkännandet i de teoretiska ämnena (de s. k. humaniora) har den under de bägge sistförflutna åren avsevärt sjunkit, så att den år 1944 för ett antal undersökta förband endast låg vid cirka 5 %¹. Av dem som våren 1943 underkändes i de teoretiska ämnena tillhörde endast 7,4 % den bättre hälften i inträdesprövningarna, medan 92,6 % tillhörde den sämre hälften.

Det är naturligt, att de förband, till vilka strömmen av anställningssökande varit stark och som alltså haft bättre urvalsmöjligheter, uppvisa ett betydligt bättre volontärmaterial än de förband som med största möda lyckats få sina vakanser fyllda. Det är som bekant så, att flygvapnet och de tekniskt betonade truppslagen inom armén ha lättast för att få anställningssökande. Orsaken härtill torde icke endast vara önskan att erhålla en för civilt ändamål värdefull teknisk specialutbildning utan också det översvallande ungdomliga intresset för maskiner, motorer och tekniska ting. Inom armén exempelvis är det pansarvapnet som speciellt gynnats med anställningssökande. Vid undersökningar som gjorts av min assistent, fil. kand. G. Ekman, visade pansarvapnet ett avgjort försprång framför övriga truppslag med avseende på volontärmaterialets intellektuella förutsättningar. Sålunda uppvisade ett pansarregementes volontärrekrytskola en genomsnittspoäng i ett intelligensprov med 62 mot 59 för ett trängförband, 53 för ett kavalleriförband och 52 för tvenne infanteriförband. Dessa skillnader i standarden mellan olika stamskolor medföra vissa konsekvenser beträffande betygssättningen.

¹ Jfr HUSÉN—HALLENBORG: V-provet. Ny Militär Tidskrift nr 17—18, 1943.

Som bekant är det så, att en lärare, vare sig civil eller militär, rättar sin betygsstandard efter avdelningens eller klassens genomsnitt. Vid jämförelser mellan elever inom en och samma avdelning har detta ej så stor betydelse. Men om betygen skola vara bestämmande vid uppgörandet av en turlista upptagande elever från flera avdelningar inom samma skola eller från *olika* skolor ävensom då betygen bli utslagsgivande vid civilianställning kunna ofta stora orättvisor uppstå. Som exempel kan nämnas, att de som i intelligensprovet lågo på medelnivå hade på en skola vid avslutandet av klass I en genomsnittlig betygssumma av 304 poäng, medan motsvarande siffra för ett annat förband, som haft betydligt sämre rekrytering, var 332 poäng.

Syftemålen med denna del av utredningen äro följande, nämligen:

a) att undersöka den sociala strukturen hos det material som söker sig till arméns stamskolor;

b) att undersöka vilka motiv som ligga bakom önskan att söka fast anställning; samt

c) att undersöka den intellektuella standarden hos volontärmaterialet i jämförelse med befolkningen i dess helhet, i detta fall i jämförelse med samtliga in-skrivningsskyldiga.

Volontärmaterialets sociala struktur.

Det är givetvis av största intresse vid en bedömning av det material det här är fråga om att undersöka, hur det grupperar sig med hänsyn till ålder, geografisk fördelning (i samband därmed tätortsfördelningen), yrkesfördelning, allmän social miljö, familjeförhållanden, skolutbildning etc.¹ I första hand har *åldersfördelningen* tagits i betraktande (tab. 1). Som synes har man här huvudsakligen att räkna med åldrarna 17—20 år. Genomsnittsåldern för samtliga anställnings-sökande var hösten 1942 18,99 år. Denna siffra är dock i någon mån missvisande med hänsyn till att de äldre sparsamt representerade årgångarna dra upp medel-

Tab. 1. Fördelningen med avseende på ålder och tätortsgrupp.

Ålder	Tätortsgrupp				Totalt
	1. Storstäder	2. Övriga städer	3. Köpingar och municipal- samhällen	4. Övrig landsbygd	
16—17	7	1	1	17	26
17—18	62	100	24	169	355
18—19	43	66	26	124	259
19—20	34	34	18	85	171
20—21	24	26	13	79	142
21—22	1	10	2	25	38
22—23	0	0	0	4	4
23—24	0	1	1	10	12
Summa	171	238	85	513	1 007
Medeltal med avseende på åldern	18.80	18.83	19.09	19.10	18.99

Anm. Medeltalen för åldern hänföra sig till anställningens början den 1/10.

¹ Delar av min utredning rörande volontärmaterialet har tidigare varit publicerade i Svensk Tidskrift, häfte 10, 1943 i en artikel betitlad »Stammanskapet — en elitgrupp. En undersökning rörande rekryteringen till arméns stamskolor.»

talet. Bättre är då att i stället ange den s. k. *medianen*, d. v. s. den gräns som delar materialet i två lika hälfter. Värdet för medianen är för detta material 18,47 år. Den vanligaste åldern, det man på statistiskt språk kallar *typen*, är 17—18 år. Av tab. 1 framgår icke endast åldersfördelningen utan också fördelningen på tätortsgrupper. De fyra grupperna äro: 1) storstäder (Stockholm, Göteborg, Malmö); 2) övriga städer; 3) köpingar och municipalsamhällen; 4) övrig landsbygd.

Beträffande de olika åldrarnas fördelning med avseende på tätortsgrupperingen må påpekas, att till och med 19 år komma 48 % av de anställningssökande från landsbygden mot 52 % från städerna eller samhällena. Från och med 20 år och uppåt föreligger det en liten övervikt för landsbygden, som bidrar med 60,2 % mot 39,8 % för de övriga tätortsgrupperna.

Om vi sätta antalet anställningssökande från de olika tätorterna i relation dels till hela den manliga befolkningen inom respektive tätortsområden och dels till samtliga ogifta manliga invånare i åldern 15—20 år, erhålla vi de jämförelsetal, som återges i tabell 2 och 3.

Tab. 2.

Volontärer från	Antal	Manliga invånare 1/1 1942	Antal volontärer per 100 000
1. Storstäder (Stockholm, Göteborg, Malmö).....	171	477 402	35·8
2. Övriga städer	242	662 305	36·5
3. Köpingar och municipalsamhällen	84	2 040 828	28·9
4. Övriga landsbygden	505		

Tab. 3.

Volontärer från	Antal	I % av samtliga sökande	Antal manliga ogifta invånare i åldern 15—20 år	Antal volontärer per 1 000
1. Storstäder	171	17	33 348	5·2
2. Övriga städer	242	24	53 800	4·5
3. Köpingar och municipalsamhällen	84	9	17 195	4·9
4. Övrig landsbygd.....	505	50	159 984	3·2

Storstäderna, Stockholm, Göteborg och Malmö, bidra med 17 % av alla volontärer. Övriga städer med 24 %. Köpingar och municipalsamhällen med 9 % och rena landsbygden med 50 %. Satta i relation till hela den manliga befolkningen och till hela åldersgruppen 15—20 år innebär denna fördelning att landsbygden är underrepresenterad. Det är svårt att säga var orsaken till detta ligger; tidigare var det ju som bekant så, att landsbygden dominerade på de flesta förband. Förmodligen har uttunnningen av landsbygdsbefolkningen nu fortskridit så långt, att jordbrukarna ogärna låta sina söner ta fast anställning, då det för närvarande råder en skriande brist på arbetskraft på landsbygden.

De i tabell 3 anförda siffrorna, som ange med vilka procenttal de olika tätorterna bidra till rekryteringen, äro givetvis att betrakta som medeltal för arméns samtliga förband, men varje enskilt förband avviker mer eller mindre från dessa siffror. Med andra ord: man kan iakttaga större eller mindre regionala variationer med avseende på rekryteringen. P 2 (Skånska pansarregementet, Hälsingborg) exempelvis, rekryterades 1942 endast till 30 % från rena landsbygden, under det att de övriga 70 % kommo ifrån städer eller stadsliknande samhällen. I 19 (Nor-

bottens regemente, Boden) däremot rekryterades till inte mindre än 88 % från rena landsbygden.

Regionalt sett är det en stor skillnad på förbandens rekrytmaterial. Vissa, man skulle kunna kalla dem bygderegementen, få nästan samtliga sina volontärer från bygden eller trakterna runt förläggningssorten, under det att andra rekryteras över hela landet. Exempel på den första typen utgör I 11 (Kronobergs regemente, Växjö) med 76 % av sina volontärer från Kronobergs eller Blekinge län och A 3 (Wendes artilleriregemente, Kristianstad) med 55 % från Kristianstads län och 39 % från Malmöhus län, alltså 94 % från Skåne. Exempel på motsatt typ utgör I 1 (Svea livgarde, Stockholm), som rekryteras praktiskt taget från hela landet: Stockholms stad och Stockholms län tillsammans bidra endast med 30 %, Skåne bidrar med ungefär lika mycket och Norrland med 22 %. Även A 6 (Smålands artilleriregemente, Jönköping) har hela landet som rekryteringsbas, om än inte så markant som I 1. Beträffande I 1 är det naturligtvis huvudstaden som lockar.

Den fråga som dock i första hand intresserar beträffande volontärklienteletets ursprung är: från vilka *sociala miljöer* kommer det? Man kan utan att direkt stödja sig på annat än den intuitiva erfarenheten, allmänt svara att de förete den mest rikhaltiga provkarta med avseende på familjens sociala ställning. Även i skolutbildningshänseende äro variationerna lika rika: alltifrån några ringar i gymnasiet till Folkskolans B- eller C-former.

Vill man skapa sig en bild av volontärernas sociala miljö går det ej att ta utgångspunkten i volontärernas egna yrken. Dels äro ett stort antal av dem fortfarande hemmasöner och dels stå de i yrkeshänseende alldeles vid starten i livet. Någon differentiering med avseende på duglighet har ännu inte inträtt. Alla stå vid begynnelsen av klättringen uppåt. Typiskt för den åldersperiod det här är fråga om är det ständiga proverandet med olika yrken och verksamhetsgrenar, något som i viss mån sammanhänger med bristen på yrkesorientering, men också med ungdomsårens egenartade utvecklingsdynamik. Naturen liksom experimenterar med de olika utvecklingsmöjligheterna under brytningsåren. Utåt visar sig detta bl. a. i att den unge en tid kan vara lidelsefullt intresserad av en sak och helt gå upp i denna för att sedan plötsligt vända sin håg mot något annat. Det är under ynglingaåren som livsplanen utformas som ett resultat av ungdomspsykets trevande och proverande inställning till omvärlden. Många ta det ena springpojksjobbet efter det andra. Andra åter ta lärlingsanställning inom en viss bransch för att efter en tid finna sig ej passa där och söka sig något annat. En socialbestämning utifrån den anställningssökandes yrke är ej genomförbar, varför en första uppdelning av materialet i socialt avseende blir efter *faderns (eller moderns) yrke*. Denna uppdelning är gjord i nedanstående tabell (tab. 4).

Tab. 4.

Antal yrkesutövare	I %	Manlig yrkesfördelning hela landet år 1936 i % ¹	Manlig yrkesfördelning hela landet 1936 35—65 år i %
I. 298	31.2	36.2	33.6
II. 378	39.6	37.2	37.0
III. 167	17.5	18.4	17.3
IV. 102	10.7	8.2	6.3
V. 4	0.4	—	0.2
VI. 5	0.5	—	5.7
Summa 954			

¹ Grupperna V och VI äro utproportionerade.

Yrkesgrupperna äro de inom statistiken vedertagna: I. Jordbruk med binäringar. II. Industri och hantverk. III. Handel och samfärdsel. IV. Allmän förvaltnings-tjänst och fria yrken. V. Husligt arbete. VI. Övriga.

I stort sett rekryteras volontärerna med hänsyn till faderns yrkesgrupp i samma relativa förhållande som för riket i dess helhet. Men det finnes dock vissa avvikelser. Att procenttalet för grupp I (jordbruk) är lägre än för hela riket och för grupperna II (industri) och IV (fria yrken) högre beror på att landsbygden som tidigare nämnts är något underrepresenterad i materialet och omvänt städer och tätorter något överrepresenterade.

Inom varje yrkesgrupp ha vi försökt göra en *uppdelning i socialklasser*, vilket icke har varit så lätt och naturligtvis icke är fullt tillförlitligt, då vi i de flesta fall endast haft faderns yrkesbenämning att bygga på. Denna uppdelning är gjord i tre klasser sålunda, att till klass I räknats större företagare, högre funktionärer etc. Till klass II ha vi huvudsakligen räknat mellanskiktet, exempelvis verk-mästare, förmän, poliser samt kvalificerade arbetare, medan klass III huvudsak-ligen utgöres av okvalificerade arbetare. Det visade sig då att från klass I endast 30 sökt som volontärer, medan från klass II kommo 621 och från klass III 303. Mest företrädd är klass II inom yrkeskategorin industri och hantverk.

Som en allmän slutsats med hänsyn till faderns sociala ställning inom yrket kan man säga, att den s. k. överklassen är starkt underrepresenterad, under det att arbetarklassen förefaller vara starkt överrepresenterad, allt i förhållandet till hela riket. Att så är förhållandet är icke ägnat att förvåna, då man betänker att de mera välsituerade äga möjlighet att ge sina barn en dyrbar utbildning, varför dessa icke känna någon speciell håg att söka fast anställning för att få utbildning som kan vara av civilt värde. De ynglingar från välsituerade familjer som söka an-ställning göra detta därför att militärlivet i och för sig med idrott och friluftliv ut-övar en viss dragningskraft på dem eller därför att de ej trivas inom skolans skrankor.

Gå vi så till *volontärernas egna yrken* finna vi såsom framgår av tabell 5, att jordbrukargruppen är starkt underrepresenterad. Många utav de volontärsökande framhålla i sina levnadsbeskrivningar eller i det enskilda samtalet att de ej trivas med jordbruksarbetet; detta är enligt deras mening för hårt och ger ingen fritid. Man söker hellre arbete på annat håll, särskilt då inom industrien. Nu är emeller-tid bristen på arbetskraft till följd av invandringen till städerna så stark, att många lantbrukare som nämnts icke låta sina hemmavarande söner söka arbete på annat håll.

Tab. 5.

Yrkesgrupp	Antal volontärer	I %	Relationsfördelning av manliga yrkes- utövare 1936 15—26 år i %
I	296	29.9	44.1
II	364	36.8	35.3
III	235	23.8	14.6
IV	21	2.1	4.2
V	11	1.1	0.1
VI	62	6.3	1.7
Summa	989	100.0	100.0

Grupp II (industri- och hantverkssklassen) är representerad i samma förhållande som i hela riket. Grupp III däremot (handel och samfärdsel) är klart överrepresen-terad i materialet. Detta beror i någon mån på att städer och övriga tätorter är något överrepresenterade i materialet, men detta utgör ingen förklaringsgrund till

hela skillnaden. Det föreligger med andra ord en viss tendens. Angående orsakerna här till återkommer jag i det följande.

I den levnadsbeskrivning som var och en fick skriva i samband med inträdesprövningen fanns bland marginalrubrikerna, vilka voro avsedda som hjälp för skribenterna, en med lydelsen: *Framgång eller motgång i mitt arbete eller yrke*. Givetvis har en strävan att framställa sig i så god dager som möjligt — det hela var dock ett led i en inträdesprövning — gjort sitt till att göra tavlan vackrare än den annars skulle ha varit, men man kan ändock dra vissa slutsatser hur det har varit med pojkarnas yrkes- och arbetsförhållanden, innan de sökte fast anställning.

Rent allmänt sett ha 46 % angett att de endast haft framgång i sitt arbete eller yrke, att de aldrig haft någon motgång, att deras chefer varit nöjda med dem etc. 17 % ange att framgångar och motgångar ha växlat. Över 7 % angav att de haft enbart motgångar, 8 % att de haft mer eller mindre svåra motgångar men att dessa övervunnits. »Det är inget att tala om nu» brukar det heta. 9 % ha haft tre eller flera anställningar, vilket ju är ganska kraftigt, om man betänker, att det är fråga om pojkar som genomsnittligt äro cirka 19 år gamla.

Närmare specificerade äro 182 motgångar och 204 framgångar. Förhållandet utgör ett indicium på att anpassningen inom yrkeslivet inte alltid varit den bästa.

Bland *framgångarna* intar själva den allmänna trivseln med arbetet det främsta rummet med 25 %. Därefter följer befordran och avancemang med 16 % och goda läro- och utbildningsmöjligheter i branschen med 13 %. Vi se alltså, att framtidsmöjligheterna i yrket och utsikterna att få en ordentlig utbildning inta främsta rummet med 29 %. Denna siffra stiger till 35 %, om man därtill lägger de 6,5 %, som ange det som en framgång då de fått börja utföra självständigt, kvalificerat och ansvarsfullt arbete. En viktig grupp framgångar (14 %) utgör också det beröm man fått av arbetsgivaren, om denne eller arbetsledaren varit belåten med vederbörande, om han fått bra betyg etc. 9,3 % anger goda arbetsledare som en framgång och 4,4 % goda arbetskamrater. Det är påfallande att endast 5 % framhäver betalningen som framgång i arbetet, vilket ytterligare understyrker att arbetets karaktär av utbildningsanstalt och »framtidjobb» oftast är utslagsgivande för dess värde i denna ålder.

Bland *motgångarna* inta permittering, arbetsinskränkning, arbetslöshet, minskade möjligheter i yrket genom krisen etc. det främsta rummet med 26 %. I andra rummet följer bristande utbildnings- eller avancemangsutsikter med 22%. Vantrivsel i arbetet, bristande intresse för detsamma etc. uppgår till 20 %. Svårt och motigt i början av arbetet men sedan bättre ange 10 %. 6 % av pojkarna understyrka att de rakt inte trivdes med inomhusarbete. 5 % tyckte, att arbetet var för tungt och lika många att det var för dåligt betalt, ytterligare en finger-visning om att det i denna ålder inte är betalningen som spelar den största rollen vid bedömningen av arbetet utan dess värde för framtida livsställning. Slutligen ha 4,4 % angivit, att dåliga arbetsgivare eller arbetsledare varit deras största crux.

Svaret på frågan: *Hur kom det sig, att Ni tog upp det yrke Ni hittills har hållit på med?* äger också ett visst intresse för belysning av volontärernas yrkesförhållanden. 17 % angåvo här att de så att säga »ärvt» faderns yrke, jordbrukarsonen har börjat hemma på gården, snickarsonen har börjat i faderns verkstad etc. I 6,5 % av fallen ha föräldrarna uppmanat vederbörande att ta upp det yrke han hade. I sammanlagt nära en fjärdedel av fallen kan man anse att föräldrarnas inflytande uttryckligen gjort sig gällande. 12 % framhålla att man tog upp yrket av speciellt intresse för detsamma och 4 % att man ville arbeta sig fram, få en plats med goda utbildningsmöjligheter etc.

Som bekant är ungdomens yrkesval ofta synnerligen slumpbetonat, det kan vara ett tillfälligt erbjudande, arbetsförmedlingen har händelsevis ett jobb ledigt, man räkar få syn på en annons som man svarar på etc. På orten, där man

bor, kan det ligga ett större företag som ständigt tar in nytt folk och det faller sig naturligt för ortens ungdom att söka sig dit, det kan vara referenser från bekanta, släktingar, lärare etc. Det kan vara så att intet annat arbete yppar sig, i varje fall intet arbete inom den bransch man tänkt sig, och då blir man tvungen att ta första bästa. Denna grupp bland pojarna är som man kan vänta sig ganska stor, den uppgår till icke mindre än 41,5 %, varav 10 % har haft svårt att få annat arbete och tagit första bästa, 11,5 % genom referenser och hjälp från bekanta, släktingar och lärare, 5 % genom direkt slump, 4,5 % genom arbetsförmedling och 4,5 % genom att arbetsplatsen låg i närheten. Endast 6 % har angett att de tagit upp arbetet eller yrket i fråga av rent ekonomiska motiv.

Som framgår av den här givna, ganska summariska redogörelsen kastas pojarna i denna ålder ofta som flarn hit och dit alltefter vindförhållandena och strömningarna på arbetsmarknaden. Då de slutat skolan i 13—14-årsåldern, ta de ofta vilken sysselsättning som helst, ej sällan ett springpojksjobb, som för tillfället ger någorlunda betalning utan att ge någon utbildning. Andra bli telegrambud eller smörgåsnissar eller få andra liknande platser, som icke alltid leda till fortsatt anställning, när de blivit vuxna. Ej så sällan förekommer det att pojkar från fattig miljö ej ha råd att ta någon lärlingsanställning med den dåliga betalning som därvid oftast ges. När de uppnått 18 års ålder, och avtalsenligt skola ha större betalning, bli de inte så sällan permitterade eller direkt avskedade, eftersom det ur arbetsgivarens synpunkt är förmånligare att anställa en yngre pojke som kan utföra samma arbete, men som han inte behöver ge samma betalning. Den avskedade står då där, kommen till ganska framskriden ålder utan egentlig yrkesutbildning. Ibland utgör då volontäranställningen ett tacksamt alternativ till diverse- eller grovarbetarens lott. Detta torde vara en förklaring till att — som ovan i anslutning till tabell 5 framhållits — gruppen handel och samfärdsl är överrepresenterad i volontärmaterialet.

Volontärernas framtida yrkesaspirationer framgå bl. a. av frågan: *Tala om vad Ni skulle vilja bli om Ni finge välja alldeles fritt?* Frågans formulering inbjuder visserligen till en viss fantasifykt men på det hela taget har man i förvånansvärt hög grad hållit sig »på marken».

Vid undersökningar som gjorts utomlands har man funnit, att traditionsbundenheten med avseende på yrkesvalet var störst inom de lägsta och högsta samhällsskikten. De som söka fast anställning utgöra socialpsykologiskt sett icke något representativt material härutinnan, eftersom en mycket stor procent vill ta anställning för att »skapa sig en framtid» eller »komma någonstans här i livet». Påfallande är sålunda i hur hög grad volontärernas ambitioner ligga ovanför den egna klassen eller egna sociala ställningen. Särskilt eftersträfvade äro de statliga eller kommunala befattningarna just av mellangraderna vid post, tull, järnväg, telegraf, polis, den sortens tjänstemän som på tyska betecknas som »Mittlere Beamten».

I tabell 6 belyses yrkesaspirationerna statistiskt. Indelningen av materialet är så gjord, att grupp I utgöres av socialt högre stående yrken, sådana som direktör, präst, officer, disponent, läkare, större företagschef etc. I grupp II ha vi polis, militärt underbefäl eller underofficer, kriminalkonstapel, tulltjänstemän, utlärare hantverkare, förman, föreståndare, verkmästare etc. Grupp III, från vilken en stor del av volontärerna stamma, utgöres av lantarbetare, handelsbiträde, grovarbetare etc.

I tabell 6 har vidare under grupp IV medtagits mera fantasibetonade och pubertetsmässiga yrkesönskningar, sådana som upptäcktsresande, detektiv, general, reseskildrare, krigsreporter etc. Under rubriken »Övrigt» komma dessutom grupperna »vet inte» och »inget svar». Att den sistnämnda gruppen blivit så stor beror delvis på att denna fråga stod sist i frågeschemat och att därigenom åtskilliga

inte hunnit med att besvara frågan på den utsatta tiden. Socialgrupp II har indelats i a) någon art av statlig eller kommunal tjänst (vid post, järnväg, telegraf, tull, polis etc.), b) någon lägre befattning inom det militära (underbefäl, underofficer), c) någon sysselsättning inom motorbranschen (mekaniker, bilförare etc.) samt d) övrigt (här ha vi kvalificerade yrken inom lantbruket, såsom rättare, arrendator eller ägare av egen gård, vidare befattningar inom kontorsbranschen, såsom kontorist, lagerbokhållare etc., kvalificerade yrken inom hantverket etc.). Siffrorna utan parentes äro absoluta tal under det att siffrorna inom parentes ange procenttal i förhållande till antalet yrkesönsksningar inom den åldersgrupp det är fråga om.

Tab. 6.

Ålder	Socialgrupp						Övrigt		Summa	
	I	II				III	IV	Vet inte		Inget svar
		a	b	c	övriga					
16	3 (12.5)	5 (20.5)	2 (8.3)	2 (8.3)	1 (4.2)	—	3 (12.5)	3 (12.5)	5 (20.5)	24
17	83 (22)	60 (16)	56 (15)	41 (11)	11 (2.9)	2	25 (6.6)	15 (3.9)	84 (22)	377
18	52 (20)	53 (20)	36 (14)	25 (9.5)	14 (5.2)	1	16 (6.2)	12 (4.6)	51 (19.5)	260
19	35 (19)	29 (16)	25 (16)	20 (11)	14 (7.7)	—	9 (5)	3 (1.7)	42 (23)	180
20	24 (16)	21 (14)	13 (8.8)	15 (10)	16 (11)	1	8 (5)	7 (5)	43 (29)	147
21	9 (24)	10 (26)	1 (3)	3 (8)	1 (3)	1	3 (8)	—	10 (26)	38
Äldre	4 (23)	3 (18)	—	5 (29)	—	—	1 (6)	—	3 (18)	17
Summa	210 (20)	181 (17)	136 (13)	111 (11)	57 (5.5)	5 (0.5)	65 (6.2)	40 (3.8)	238 (23)	1 043

Om vi närmare betrakta tabellen, finna vi följande. 20 % av yrkesönsksningarna (bortser man från den grupp som inte svarat blir siffran 26 %) syfta till den högsta socialklassen. Cirka 47 % syfta till mellanklassen med 17 % till statlig eller kommunal tjänst, 13 % till någon lägre befattning inom det militära och 11 % till någon sysselsättning inom motorbranschen. Helt naturligt är att praktiskt taget inga vilja stanna kvar på det plan de befinna sig vid inträdet på den militära banan (endast $\frac{1}{2}$ %). Påfallande är att önsksningarna i huvudsak hålla sig på marken. Endast 6,2 % äro av typen »upptäcktsresande» eller »en ny Gunder Hägg», d. v. s. präglade av pojknas dagdrömmier. Man skulle kunna vänta sig, att detta slags aspirationer skulle avta med stigande ålder och mognad, vilket också — om än svagt — framgår av tabellen. Samma sak gäller beträffande aspirationerna att nå upp till det högsta skiktet. Med stigande ålder och mognad avtar procenttalet, från 22 för 17-årsgruppen till 16 i 20-årsgruppen (siffrorna för övriga åldersgrupper äro osäkra till följd av det låga antalet).

Synnerligen viktiga i detta sammanhang äro familjeförhållandena. Vid de anagningsprövningar och undersökningar av volontärer jag varit med om hade jag ett intuitivt intryck av att en påfallande stor grupp av dessa kommo från familjer som skilde sig från genomsnittet.

Det som först faller i ögonen är barnrikedomen i de familjer från vilka volontärerna komma.

De familjer från vilka volontärerna stamma uppvisa en förskjutning uppåt mot barnrikare kullar. Medelantalet barn per volontärfamilj är 4,29, under det att medelantalet för samtliga äktenskap med barn i riket vilka varat 10—15 år vid årsskiftet 1930/31 var 3,21. Man tar säkerligen inte fel om man tillskriver barnrikedomen en viss roll, när det gäller att motivera en ansökan om fast anställning. Barnantalet har utgjort en stark press på familjens ekonomiska standard; möjligheterna att på annat sätt skola barnen ha varit mindre.

Denna förmodan bekräftas, om man undersöker vilket ordningsnummer inom syskonkretsen som de anställningssökande inta. Det visar sig nämligen då, att det föreligger en tydlig tendens att låta de yngre i syskonskaran ta fast anställning. Sålunda är det genomsnittliga ordningsnumret för de volontärsökande som tillhöra 8-barnsfamiljerna 6,5 mot det ideala genomsnittsvärdet 4,5 och för 7-barnsfamiljer 5,6 mot genomsnittsvärdet 4. Tendensen minskar ju lägre barnkullar man tar. Sålunda är genomsnittet i ordningsnumret för 4-barnsfamiljer 2,51 mot 2,5 idealt, för 3-barnsfamiljer exakt 2, vilket ju är det ideala värdet. För 2-barnsfamiljer ligger genomsnittet till och med något under 1,5. Förklaringen till detta kan inte vara annan än den, att det ju fler barn som födas blir desto svårare att ge dem behövlig utbildning.

Om man mera i detalj undersöker familjeförhållandena, finner man, att cirka 25 % av volontärerna, alltså var fjärde, har det trassligt i ett eller annat avseende. De uppgifter jag här anför bygga på dels den punkt i levnadsbeskrivningen som heter: *Något om mina föräldrar och den uppfostran de givit mig* och dels på de uppgifter om sina familjeförhållanden som volontären lämnat i det enskilda samtalet. Man kan utan vidare förutsätta, att förhållandena inte varit sämre än som framkommit vid inträdesansökan, därför att pojkar helt naturligt sträva efter att framställa sig i så god dager som möjligt. Om vi till första gruppen familjesvårigheter räknar faderns eller moderns eller bäggederas död, vidare skilsmässa, vistelse i fosterhem eller på barnhem, finna vi, att detta förekommer i 65 % eller nära $\frac{2}{3}$ av fallen med familjesvårigheter. Fadern har dött i 35 % av dessa fall och modern i 23 %. Tyvärr är det svårt att ur tillgängligt statistiskt material få fram en jämförelse för riket i dess helhet, men det förefaller som om procentalet för volontärfamiljerna låge kraftigt över riket i dess helhet. Givetvis har även detta varit en bidragande orsak till att man sökt fast anställning. Genom någon av föräldrarnas frånfalle, särskilt då faderns, har möjligheterna för sonen att få utbildning i skola eller som lärling blivit avsevärt mindre: han har blivit tvungen att i första hand tänka på brödfödan. En stor grupp inträdessökande ange, att de uppfostrats på barnhem eller i fosterhem, och nästan lika stor är den grupp som uppfostrats av mor- eller farföräldrar. I åtskilliga fall har skilsmässa tilltrasslat tillvaron för den anställningssökande. Det är naturligtvis svårt att uppskatta i hur hög grad själva vantrivseln i en onormal hemmiljö drivit dem bort, men att den spelat en viss roll är säkert.

En ganska stor grupp pojkar ange i sina levnadsbeskrivningar, att de fått börja arbeta mycket tidigt. Åtskilliga berätta, att det varit svårt med brödfödan hemma.

De volontäranställningssökandes *skolutbildning* framgår av följande tabell:

Tab. 7.

S k o l a n s a r t	Antal	%
Folkskola	718	71.6
Högre folkskola	25	2.5
Folkhögskola	11	1.0
Dessutom korrespondenskurs	37	3.7
Aftonskola, handelsskola, yrkesskola, teknisk skola	72	7.2
Vissa klasser i realskolan utan examen	89	8.9
Realexamen	52	5.2
Summa	1 004	100.0

För att ge relief åt dessa siffror göra vi en jämförelse med riket i dess helhet (tab. 8).

Tab. 8.

	Småskola, folkskola, fortsättnings- skola	Folkskola, påbyggnad och lägre elementar- utbildning	Högre elementar- utbildning (realexamen)	Student- examen	Totalt
	%	%	%	%	%
Skolutbildade samtliga män i åldern 15—19 år i hela riket 1935/36 ..	86·8	7·1	5·7	0·4	100·0
Volontärmaterialet	74·0	20·8	5·2	—	100·0

Som framgår av tabellen, ha procentuellt de volontäranställningssökande en *något högre skolutbildning* än hela rikets manliga ungdom år 1935/1936. Sålunda besitta volontärerna i större utsträckning »lägre elementarutbildning» än genomsnittligt. Med andra ord: volontärerna utgöra i bildningshänseende ett visst urval.

Påfallande är att så pass många anställningssökande haft en eller flera realskoleklasser utan att ha någon slutexamen. Avgångsprocenten i våra realskolor genom kuggning eller andra orsaker håller sig enligt lektor Wigforss, som ägnat dessa ting en utredning, vid cirka 40 %. Den förmodan ligger nära till hands, att många som gått en eller flera klasser i realskola eller kommunal mellanskola och så av en eller annan orsak slutat stått där så att säga efter halvkväden visa. De ha ofta icke ansetts kompetenta nog att sättas på någon kontorsplats och inte heller ha de fått någon grundläggande yrkesutbildning, som åtskilliga av deras jämnåriga kamrater. Och vidare ha väl i åtskilliga fall föräldrarnas sociala ambition lagt hinder i vägen för att de tagit något kroppsarbete.

Angivna motiv för sökande av fast anställning.

Tillfrågade angående motivet (eller motiven) till att de sökt fast anställning lämnade 906 anställningssökande sammanlagt 1 416 motiveringar. Dessa fördelade sig på följande sätt. (Tab. 9.)

Det är givetvis vanskligt att helt bygga på de uppgifter som de anställningssökande själva lämnat angående motiven till sin ansökan. Det är långt ifrån säkert, att de motiv som de själva medvetet eller omedvetet ställa i förgrunden (de s. k. fenomotiven) äro identiska med de drivande, underliggande motiven (genomotiven). Sålunda torde »intresset för det militära» som anges i cirka 50 % av fallen ofta vara ett fenomotiv. Det förekommer ofta tillsammans med utbildningsmotivet men sättes då i de allra flesta fall som andrahandsmotiv.

Vi kunna fastställa, att det i 58,5 % av fallen föreligger en uttalad önskan om att få en god utbildning vilken kan vara av värde för framtida civil verksamhet.

Det föreligger vissa intressanta skillnader mellan de olika *tätortsgrupperna*. Sålunda ha 46,4 % av ynglingarna från städerna och samhällena angivit att de sökt fast anställning för att få tryggad framtid, för att få en god utbildning etc., medan motsvarande siffra för landsbygden är 52,3 %. Andra gruppens motiveringar, intresse för militäryrket eller militärlivet som sådant, har av gruppen städer och samhällen angivits i 50,5 % mot 48,0 % för landsbygden. Klientelet från landsbygden har alltså i större utsträckning tryckt på den civila betydelsen av den utbildning som erhålles i stamskolorna, vilket är ganska naturligt med tanke på att landsbygden har avsevärt mindre möjligheter med avseende på högre skolutbildning. De som angivit stark studielängtan som motiv utgöra 2,5 % av gruppen städer och samhällen (knappt 1 % för storstadsgruppen) mot 4,2 % av gruppen

Tab. 9. Angivna motiveringar till sökandet av fast anställning i procent av antalet tillfrågade.

M o t i v	Antal	%
Intresse för det militära	447	49,3
Vill ha god utbildning, som kan ge tryggad framtid, vill komma sig fram etc.	437	48,2
Fadern eller annan släkting har varit fast anställd	98	10,8
Intresse för det militära genom hemvärnet	75	8,3
Vill ha viss specialutbildning	63	7,0
Trött på föregående arbete	34	3,8
Intresse för det militära genom luftbevakning	32	3,5
Stark studielängtan	30	3,3
Vill försvara eller göra sin plikt mot fosterlandet	30	3,3
Intresse för det militära genom ungdomslandstormen ..	30	3,3
Genom idrotts- och friluftsintrasse	22	2,4
Genom kamrater som »värvat» sig	22	2,4
Anställning som alternativ till den långa värnplikten ..	15	1,7
Anmodad av föräldrarna	17	1,9
Vill bli officer	14	1,5
Den karaktärsdanande betydelsen av den fasta anställ- ningen	13	1,5
Intresse genom ordinarie värnplikt eller beredskapstjänst	13	1,5
Arbetslöshet	9	0,9
Direkt genom annonspropagandan	8	0,8
Övrigt	7	0,7
Summa	1 416	

från landsbygden, vilket ligger i linje med de ovan anförda siffrorna. 6 % av ynglingarna från storstäderna, 8,9 % från övriga städer mot 12,3 % från landsbygden ange i sina motiveringar att fadern eller annan anhörig varit »värvad». Traditionssynpunkten spelar alltså en större roll för landsbyggdets vidkommande härvidlag. Medlemskap i hemvärnet har i ungefär samma utsträckning skapat intresse inom samtliga fätortgrupper, medan ungdomslandstormen i sex gånger så många fall grundlagt intresset hos ynglingar från städerna som hos ynglingar från landsbygden, vilket sammanhänger med att landstormsavdelningarna huvudsakligen äro knutna till städerna.

I stort sett äro siffrorna för de bägge här talrikast representerade *socialklasserna* (se ovan!) desamma. Önskan att få utbildning och därmed en tryggad framtid är beträffande mellanklassen angiven i 48,1 % mot 50,7 % för den lägsta klassen. Motiveringar av typen intresse för det militära förekommer i 48,8 % respektive 48,5 % av fallen. Stark studielängtan i 3,7 % respektive 1,9 % samt önskan att få en viss specialutbildning i 7,5 % respektive 5,6 %. Ganska typiskt är att i 16 % av de fall, där vederbörande är faderlös, studielängtan har angivits som motiv.

Av de 214 man av 600 som i ett avgivet s. k. befälsomdöme angivits som de mest intelligenta, ha 43,9 % framhävt utbildning och tryggad framtid mot 48,2 % för hela materialet. Siffrorna för motivgruppen »intresse för det militära» äro 50,9 % respektive 49,3 %. En annan mera intressant skillnad är att 6,1 % av de mera intelligenta framhävt studielängtan som motiv mot 3,3 % för hela materialet.

Den intellektuella standarden hos volontärmaterialet.

För att söka utröna den intellektuella standarden hos elevmaterialet i stamskolorna företogs våren 1944 en undersökning av 289 elever i klass I med det s. k. inskrivningsprovet (I-provet), vilket i februari—mars samma år hade kommit till användning vid inskrivningen av 44 206 värnpliktiga inom hela landet. De under-

Tab. 10. Jämförelse mellan de av volontärerna
resp. de värnpliktiga uppnådda resultaten i
inskrivningsprovet 1944.

Antal poäng	Antalet prövade i procent av resp. grupper som uppnått angivet poängtal	
	Volontärer	Värnpliktiga
0—9	—	2.0
10—19	—	3.6
20—29	0.8	5.6
30—39	0.8	7.4
40—49	1.4	9.1
50—59	4.5	9.8
60—69	10.7	10.5
70—79	16.6	10.5
80—89	22.5	10.0
90—99	20.8	8.9
100—109	14.2	7.7
110—119	5.5	6.4
120—129	2.4	4.7
130—139	0.7	3.0
140—149	—	0.9
150—157	—	0.0 (0.04)
Summa	100.0	100.0

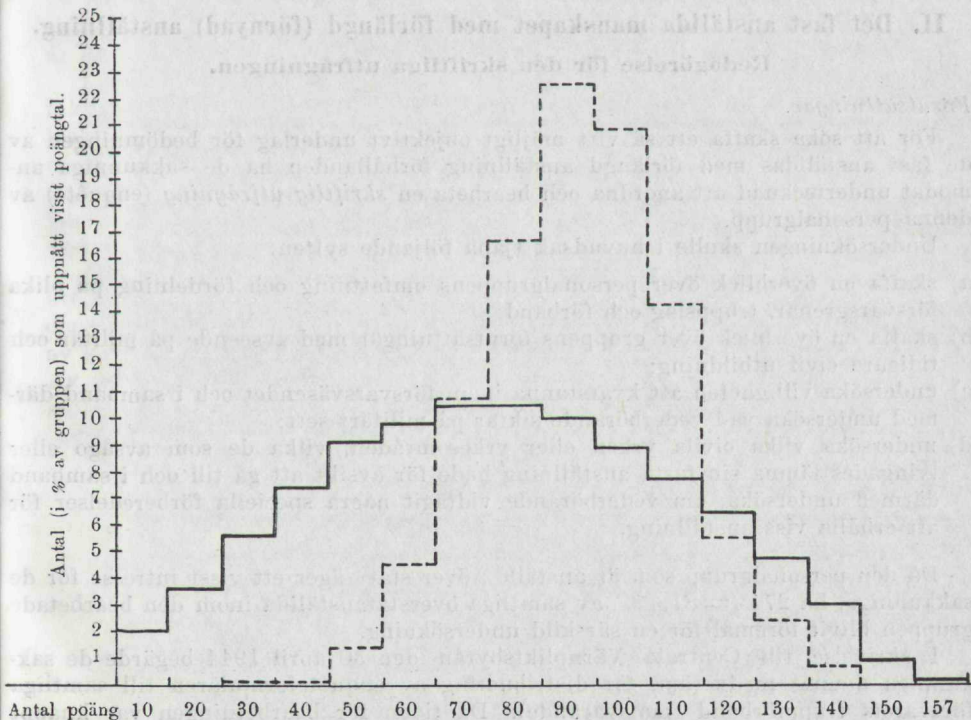


Fig. 1. Jämförelse mellan volontärmaterialet och de värnpliktiga med hänsyn till den intellektuella standarden. (Såsom mätinstrument har använts 1944 års inskrivningsprov.)

----- volontärer (289 man).
———— värnpliktiga (44206 man).

sökta eleverna tillhörde tre infanteriförband, två artilleriförband samt ett trängförband. Genomsnittresultatet för de undersökta volontärerna var 91,5 poäng mot 71,8 för samtliga inskrivna. Skillnaden mellan de bägge grupperna framstår mera pregnant vid studiet av förestående tabell (tab. 10) respektive stapeldiagram.

De anförda siffrorna ge icke endast vid handen att volontärmaterialet genomsnittligt är bättre än de värnpliktiga, utan även att dess s. k. spridning är betydligt mindre än den senare gruppens, d. v. s. det är avsevärt mera homogent. Medan spridningstalet (6) för de värnpliktiga är 33,0, är motsvarande siffra för volontärmaterialet 17,7, vilket visar den stora homogeniteten hos detta material. Fördelningen av volontärerna visar ytterst få resultat på den nedre delen av skalan. Sålunda ligga endast 6,5 % av volontärerna under 60 poäng medan motsvarande siffra för de värnpliktiga är icke mindre än 37,5 %. Men även på den bästa delen av skalan äro volontärerna mindre representerade än de värnpliktiga. Här är dock skillnaden ej så markant som i förra fallet. Medan 8,6 % av den förra gruppen uppnått 110 poäng eller däröver, är motsvarande siffra för de värnpliktiga 15,0 %. Orsaken till att de lägre intelligenserna äro så avgjort underrepresenterade bland volontärerna torde sammanhänga dels med att det primärt är ett bättre material som söker fast anställning och dels med att inträdesprövningarna utsälla de som falla under en viss, i instruktionerna för inträdesprövningarna (V-proven) fastställd, gräns.

Sammanfattningsvis skulle man alltså med hänsyn till vad vi här funnit kunna säga, att materialet i stamskolorna utgör *ett mycket gott genomsnitt*. De lägre intelligenserna äro vida mindre representerade än vad beträffar befolkningen i dess helhet. Även de allra bästa intelligenserna äro i någon mån underrepresenterade.

II. Det fast anställda manskapet med förlängd (förnyad) anställning.

Redogörelse för den skriftliga utfrågningen.

Förutsättningar.

För att söka skaffa ett så vitt möjligt objektivt underlag för bedömningen av de fast anställdas med förlängd anställning förhållanden ha de sakkunniga anmodat undertecknad att anordna och bearbeta en *skriftlig utfrågning* (enquête) av denna personalgrupp.

Undersökningen skulle i huvudsak tjäna följande syften:

- a) skaffa en överblick över personalgruppens omfattning och fördelning på olika försvarsgrenar, truppslag och förband;
- b) skaffa en överblick över gruppens förutsättningar med avseende på militär och tidigare civil utbildning;
- c) undersöka villigheten att kvarstanna inom försvarsväsendet och i samband därmed undersöka vad vederbörande siktar på militärt sett;
- d) undersöka vilka civila yrken eller yrkesområden, vilka de som avsågo eller tvingades lämna sin fasta anställning hade för avsikt att gå till och i samband därmed undersöka, om vederbörande vidtagit några speciella förberedelser för att erhålla viss anställning.

Då den personalgrupp som är anställd »över stat» äger ett visst intresse för de sakkunniga, ha 274 (= 81,8 %) av samtliga överstatanställda inom den bearbetade gruppen blivit föremål för en särskild undersökning.

I skrivelse till Centrala Värnpliktsbyrån den 30 april 1944 begärde de sakkunniga dennas medverkan för distribuering av enquêteformulären till samtliga försvarets truppförband (motsvarande). Då tiden för bearbetningen var knäppt tilltagen, begärdes i första hand att följande förband snarast skulle inkomma med

sina formulär, nämligen I 1, I 5, I 6, I 7, I 11, I 12, I 15, I 19, K 3, P 2, A 3, A 6, Ing 1, T 4, Int 1, ÖSS, KA 1, F 1 och F 3. Endast dessa förband avsågos för bearbetning. Arméförbanden voro utvalda av undertecknad, som tidigare gjort en undersökning rörande rekryteringen till dessa förband hösten 1942 (Se redogörelsen del I!). Förbanden vid marinen och flygvapnet voro utvalda av de sakkunniga.

I allmänhet har fördelningen av formulären till de av undersökningen berörda vid varje förband skett genom respektive personaldetaljers försorg. Ifyllandet har skett enskilt; vederbörande har alltså ej samlats i grupper för att under övervakning ifylla formulären. Det har varit att föredraga att låta var och en på egen hand ifylla formulären med hänsyn till att det här är fråga om en så pass kvalificerad personalgrupp. En nackdel kan givetvis ha varit, att de besvarande inbördes ha påverkat varandra, men då det i den *orientering* som tryckts på varje formulär framhölls, att icke endast den enskilde utan även kåren såsom sådan bäst gagnades av att svaren voro så korrekta och uppriktiga som möjligt, torde denna felkälla ej ha spelat någon större roll. Ett detaljstudium av formulären från några förband gav ej vid handen att något »samarbete» av betydelse har ägt rum. Detta indiceras även därav att de skilda svaren från olika förband tillhörande samma försvarsgren eller truppslag i huvudsak uppvisa likartade fördelningar, vilket ej skulle ha förekommit, om de besvarande vid något truppförband kollektivt skulle ha beslutat sig för att besvara vissa av frågorna på visst sätt, framför allt sådana där det mera ankom på vederbörandes inställning till vissa problem (ex.: villigheten att kvarstå i tjänst).

Det för undersökningen avsedda frågeformuläret, vilket här avtryckes (s. 159—160), var utarbetat av undertecknad i samarbete med de sakkunniga. Då det ur psykologisk synpunkt tidigare visat sig vara välbetänkt, förekom som nämnts till en början en orientering över undersökningens allmänna syfte. Därefter följde en rad »identifieringsuppgifter», såsom namn, inskrivningsnummer, förband, födelseår etc.

I övrigt innehöll formuläret 18 frågor, av vilka en del syftade till att ge rent faktiska upplysningar, såsom genomgångna militära skolor, tidpunkten för kon-traktstidens utgång, längden av anställningen etc., under det att andra voro av mera subjektiv karaktär, d. v. s. avsikten var här att få fram vederbörandes inställning till olika sakförhållanden. Frågor av de senare typerna äro de som beröra vederbörandes villighet att kvarstanna i militärtjänst, hans ambitioner med avseende på befordringar, det civila yrke han helst skulle vilja slå in på etc.

Antalet formulär inkomna till och med den 9 juni 1944 var 5 659. Avsett var, att svar från samtliga förband skulle ha avsänts före den 1 juni, men av flera omständigheter blevo svaren fördröjda. Sålunda hade åtskilliga förband många av sina fast anställda ute i fält, varför det dröjde med frågeformulärens ifyllande. Av denna anledning har någon gång ej samtliga från visst förband insända formulär blivit bearbetade. Det inkomna materialet fördelar sig på följande sätt (tab. 1).¹

Tab. 1. Fördelningen av inkomna svar.

Försvarsgren (truppslag)	Antal	%
Infanteriet.....	1 237	21.8
Armén, övriga truppslag	1 459	25.8
Armén, summa	2 696	47.6
Flottan	1 708	30.2
Kustartilleriet	395	7.0
Flygvapnet	860	15.2
Summa (samtliga försvarsgrenar)	5 659	100.0

¹ Fil. kand. Olof Gärdebring har varit mig behjälplig vid den statistiska bearbetningen.

Av de inkomna formulären ha 1 820, d. v. s. 32,2 %, bearbetats. Fördelningen av dessa framgår av tab. 2.

Tab. 2. Bearbetade formulär fördelade på de olika försvarsgrenarna.

Försvarsgren	Antal	%
Armén	910	50·0
Flottan	507	27·9
Kustartilleriet ¹	129	7·1
Flygvapnet	274	15·0
Summa	1 820	100·0

¹ Med hänsyn till de skiljaktiga förhållanden som råda inom respektive flottan och kustartilleriet ha här, liksom i det följande, dessa behandlats var för sig.

Tab. 3. Fördelningen av bearbetade formulär inom armén.

Truppslag	Antal	%
Infanteriet	494	54·2
Kavalleriet	155	6·0
Pansartrupperna	94	10·3
Artilleriet	140	15·4
Ingenjörtrupperna	32	3·5
Trängtrupperna	68	7·5
Tygtrupperna	10	1·1
Intendenturtrupperna ..	17	2·0
Summa	910	100·0

Med hänsyn till att som nämnts vissa av de förband som ursprungligen avsetts att ingå i bearbetningen först sent kunde inkomma med sina svar, ha vissa avvikelser från den ovan anförda planen måst göras. Sålunda ha för infanteriet följande förband underkastats bearbetning: I 1 (104 man), I 5 (61), I 6 (68), I 7 (67), I 11 (56), I 12 (49), I 19 (36) eller tillsammans 494. Kavalleriet: K 3 med 55 man. Pansartrupperna: P 3 med 94 man. Artilleriet: A 3 med 49 man och A 6 med 91 man. Ingenjörtrupperna: Ing 1 med 32 man. Trängtrupperna: T 4 med 68 man. Tygtrupperna: Tyg 1 med 10 man samt intendenturtrupperna: Int 1 med 17 man.

Då svaren från ÖSS (Stockholms örlogsstation) först på ett senare stadium inkommo, ha i stället 507 man tillhörande ÖSK (Karlskrona örlogsstation) bearbetats. Dessa tillhörde 1. och 3. matroskompanierna samt 1. och 3. yrkeskompanierna. Från kustartilleriet ha 129 man bearbetats, samtliga tillhörande KA 1. Slutligen omfattar bearbetningen av de fast anställda tillhörande flygvapnet 274 man, varav från F 1 83 man, F 3 79 man, F 4 62 man, F 6 50 man.

Det bör åter påpekas, att de här anförda förbanden ej genomgående äro representerade med samtliga i vår undersökning inbegripna fast anställda, då rådande beredskapsläge gjort att somliga svar inkommit försenade.

Det bearbetade materialet fördelar sig med avseende på anställningens art på följande grupper (tab. 4).

Tab. 4. Fördelningen av de anställda på stat, över stat och civilanställningsstat.

Försvarsgren	På stat		Över stat		Civilanställningsstat		Summa	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Armén	875	96·2	22	2·4	13	1·4	910	100·0
Flottan	222	43·8	274	54·0	11	2·2	507	100·0
Kustartilleriet	105	81·4	23	17·8	1	0·8	129	100·0
Flygvapnet	258	94·2	16	5·8	—	—	274	100·0
Summa	1 460	80·2	335	18·4	25	1·4	1 820	100·0

Den överväldigande majoriteten inom såväl armén som flygvapnet äro anställda på stat, under det att flottans anställda till över hälften äro anställda över stat.¹ Åtskilliga förband inom armén ha endast statanställda. Ett undantag bland de förband som bearbetats utgör dock I 6 med 16,2 % överstatanställda.

Beträffande de allmänna principerna för bearbetningen må följande anföras. Varje förband har till en början bearbetats för sig, varefter sammanslagning gjorts till truppslag respektive försvarsgrenar. Denna mera detaljerade del av bearbetningen framlägges ej här, utan kommer att deponeras på Försvarsväsendets Centrala Civilanställningsbyrå.² Vidare har varje fråga för sig bearbetats, varvid såväl den absoluta som den procentuella fördelningen av svaren beräknats. Beträffande två av frågorna har dock en mera ingående bearbetning gjorts genom att vi särskilt behandlat de överstatanställda vid flottan, d. v. s. en uppdelning av materialet har gjorts med ledning av svaren på fråga 7 i sådana som äro anställda över stat och sådana som äro anställda på stat. Vidare ha vi bearbetat den del av materialet för sig som på fråga 10 (*Avser Ni att anhålla om förlängd anställning efter nu löpande kontraktstids utgång?*) svarat »Nej», då denna grupp är av ett betydande intresse för de sakkunniga. Det bör i detta sammanhang anföras, att de flesta av dem som svarat »Ja» å fråga 10 även besvarat fråga 12 (*Om Ni avser eller nödgas lämna anställningen vid krigsmakten, har Ni då någon civilanställning att tillträda och i så fall vilken?*) och i stor utsträckning även följande frågor. Att så blivit fallet beror på formuleringen av frågan, den innehåller vändningen »Om Ni avser eller nödgas...». Detta förhållande kan dock icke sägas ha varit till någon nackdel, då det med hänsyn till de sakkunnigas arbete även är av intresse att utröna vad den kategori, som primärt avser att kvarstanna i militärtjänst, siktar på, om den av omständigheterna skulle nödgas övergå till civil verksamhet.

Utbildning vid anställningens början.

Då det gäller att bedöma de anställningssökandes förutsättningar på den civila arbetsmarknaden, är det givetvis av värde att fastställa vilken civil skolutbildning denna personalgrupp erhållit redan före anställningens början.

Vi kunde i denna utrednings första del fastställa, att redan de *anställnings-sökande* utgöra ett visst urval i bildningshänseende, då de i större utsträckning än befolkningens genomsnitt besitta s. k. lägre elementarutbildning. Genom den sällning som äger rum vid inträdesprövningarna blir detta urval ännu mera markerat (Se ovan del II).

¹ Det höga antalet överstatanställda vid flottan har delvis sin förklaring däri att i antalet ingå beredskapsinkallade, som tagit överstatanställning.

² Även de inkomna enqueteformulären komma att deponeras på nämnda byrå.

Genom att lockelsen att söka fast anställning icke är lika stor beträffande alla försvarsgrenar och truppslag, komma givetvis de av dessa som få den större tillströmningen att uppvisa ett högre antal fast anställda med påbyggnad på folkskolan. Sålunda är det ganska naturligt, att flygvapnet härvidlag står i särklass och vidare att vissa specialtruppslag inom armén också äro gynnade.

Tab. 5. Skolutbildningsunderlaget inom de olika försvarsgrenarna.

Skolutbildning	Armén	Flottan	Kust- artilleriet	Flyg- vapnet	Hela försvaret
Endast folkskola	61·0	78·1	55·0	42·3	62·5
Folkskola jämte kurser m. m. ¹	19·8	16·5	14·7	20·5	18·6
Ett eller flera år i läroverk utan examen ..	6·7	3·0	8·5	13·9	6·9
Realexamen	10·0	1·8	20·2	21·5	10·2
Utbildning jämförlig med realexamen ²	2·5	0·6	1·6	1·8	1·8
Summa %	100·0	100·0	100·0	100·0	100·0
Absoluta antalet	910	507	129	274	1 820

¹ Innebär viss påbyggnad på folkskolan, dock ej läroverksutbildning, såsom studier per korrespondens, studiecirklar, aftonskola, lantmannaskola, folkhögskola, praktiskt betonad utbildning, såsom yrkes- eller lärlingsskolor.

² Innebär att vederbörande slutat i högsta klassen i realskolan utan att avlägga examen eller också slutat i någon av gymnasieringarna.

I tabell 5 har ej medtagits uppgifter om korrespondenskurser för dem som gått genom läroverk, då ju detta varit av mera underordnad betydelse för dem i motsats till den grupp som endast har folkskola.

Som framgår av tabell 5, besitta de anställda tillhörande flygvapnet och kustartilleriet en påfallande hög civil skolutbildning, medan flottan ligger sämst till utav samtliga försvarsgrenar. Försvarets fast anställda besitta genomsnittligt, vilket klart framgår av nedanstående procenttablå, en skolutbildning som vida överskrider genomsnittet för riket i dess helhet.

	Folk- skola	Folkskolans påbyggnad och lägre elementar- utbildning	Högre elementar- utbildning (realexamen m. m.)	Student- examen	Summa
Skolutbildn., samtliga män i 15—19-års- åldern i hela riket 1935/36	86·8	7·1	5·7	0·4	100·0
De fast anställda	62·5	25·5	12·0	—	100·0

Skillnaden mellan infanteriet och övriga truppslag inom *armén* är så liten, att det ej finns anledning att här siffermässigt redovisa den, medan däremot ganska stora differenser föreligga mellan de olika förbanden. Följande tablå, där endast grupperna »enbart folkskola» och »realexamen» redovisas, må tjäna att belysa detta förhållande:

	Infanteriregementena:	
	Enbart folkskola	Realexamen
	%	%
I 1	58·7	6·7
I 5	72·1	3·3
I 6	64·7	8·8
I 7	47·8	22·3
I 11	53·6	10·7
I 12	69·4	2·4
I 15	47·2	20·7
I 19	63·9	—
Genomsnittligt	59·3	9·7

Övriga truppslag vid armén:

	Enbart folkskola	Realexamen
	%	%
K 3	80·0	1·8
P 3	64·9	8·3
A 3	66·0	10·6
A 6	62·6	12·1
Ing 1.....	34·4	25·0
T 4.....	58·8	11·8
Tyg 1	(90·0)	—
Int 1	47·1	5·9
Genomsnittligt	63·0	10·3

Det framgår härav att speciellt de motoriserade truppslagen, d. v. s. sådana som bibringa de fast anställda specialutbildning av teknisk art i större utsträckning än övriga ha rekryterats med fast anställda som besitta högre skolutbildning.

Beträffande *flottan* och *kustartilleriet* hänvisas till siffrorna i tabell 5, då dessa i vår undersökning endast äro representerade med ett truppförband vardera.

Flygvapnets fast anställda ha genomgående ganska hög skolutbildning.

Militär utbildning.

De i det följande meddelade siffrorna angående militär utbildning äro fotade på svaren på frågan *Vilka militära skolor och kurser har Ni genomgått under Eder anställning?*

De avgivna svaren ha indelats i följande grupper:

- 1) Furirskola
- 2) » + diverse specialkurser
- 3) » + vidareutbildning till underofficer eller officer
- 4) Ej furirskola
- 5) Övrigt.

Tab. 6. Genomgångna militära skolor etc. (%).

	1	2	3	4	5	Totalt
Armén	46·2	25·8	16·4	11·6	—	100·0
Flottan	26·2	19·7	12·8	21·1	20·1	100·0
Kustartilleriet	53·5	12·4	17·0	17·0	—	100·0
Flygvapnet	40·9	41·6	12·4	5·1	—	100·0
Summa	40·3	25·5	14·8	13·7	5·6	100·0

¹ Här äro medtagna de fast anställda inom flottan som enbart angivit »underbefällsskola».

Vissa av förbanden äro av intresse med hänsyn till svarsgruppen 3, d. v. s. antalet av dem som hålla på att vidareutbilda sig till officer eller underofficer. Utav de här bearbetade infanteriförbanden ligger I 1 lägst med 12,5 %, medan I 7 ligger högst med 23,9 %. Det förtjänar anmärkas, att I 7 även har störst antal med realexamen. Beträffande övriga truppslag inom armén må nämnas, att K 3 ligger lägst med 9,7 % och Ing 1 högst med 34,2 % (det absoluta antalet är här dock ganska ringa), A 6 har 24,4 %.

De i de militära skolorna erhållna betygen framgå av svaren på frågan 5: *Vilka huvudbetyg (medelbetyg) erhöll Ni i dessa skolor?* Då huvuddelen av de i enquëten inbegripna genomgått furirskola, medtagas här endast dessa.

Tab. 7. Fördelningen av furirskolans betyg (i %).

	Godkänd	Med beröm godkänd	Summa		Övriga ¹	Totalt
	%	%	Absolut	%		
Armén	40·5	59·5	796	100·0	114	910
Flottan	86·9	13·1	252	100·0	255	507
Kustartilleriet	76·1	23·9	92	100·0	37	129
Flygvapnet	27·6	72·4	250	100·0	9	274
Summa	48·9	51·1	1 390	100·0	430	1 820

¹ Ha ej genomgått furirskola.

Som synes har större delen av de fast anställda genomgått furirskola. Undantag utgöres av flottan, beroende på att utbildningsförhållandena där varit något annorlunda än inom försvarsmakten i övrigt. Under rubriken »övriga» redovisas sådana, som äro specialister av olika slag och ej genomgått furirskola, t. ex. musiker, åtskilliga i hantverkstjänst eller dylikt samt några korpraler, som vid tidpunkten för enquêten ännu ej avslutat sin furirsutbildning. Betygen »Godkänd» och »Med beröm godkänd» äro avgörande för om vederbörande kan tänkas komma i fråga för vidareutbildning till underofficer eller officer. En stor procent av de fast anställda (36,5 %, se tab. 11) ange som sin önskan att nå sådan utbildning.

Flygvapnet är den försvarsgren, som har lägsta antalet »övriga» såväl absolut som procentuellt sett och samtidigt den högsta procenten »Med beröm godkänd». Inom flygvapnet uppvisar vid F 6 79,5 % det högre betyget. För armén lägger man märke till sambandet mellan det högre betyget och de mera tekniskt betonade truppslagen (Ing 1 76,7 %, T 4 72,7 %). I 11 når högst inom infanteriet med 74,1 % fast anställt manskap med den högre betygsgraden.

Benägenheten att kvarstanna i militärtjänst.

Av betydelse icke endast för försvarsmakten utan även — och kanske i än högre grad — för de organ som handha de fast anställdas civilanställning är frågan om de fast anställdas *inställning* till militärtjänsten: om de önska kvarstå i tjänst eller ej. Benägenheten att kvarstanna är icke endast betingad av den känslomässiga inställningen, trivseln med tjänsten såsom sådan, utan även av vissa objektiva betingelser såsom löne- och befordringsmöjligheter, förhållandena på arbetsmarknaden m. m. För den skull äro tvenne frågor medtagna i formuläret, vilka tillsammans så att säga bilda ett ekvationssystem, genom vilket man kan få en allmän uppfattning om vilken av de bägge nämnda grupperna faktorer som är mest avgörande. Som grund för detta moment av utredningen ha vi dock endast lagt frågan 10: *Avser Ni att anhålla om förlängd anställning efter nu löpande kontraktstids utgång?* Svaren på frågan 17: *I den händelse befordringsmöjligheterna skulle ökas, skulle Ni då vara benägen att kvarstanna i tjänst vid krigsmakten?* voro på det hela taget präglade av ganska stark tvekan och subjektivitet, vilket visar att vederbörande i ett stort antal fall ej tagit detta spörsmål under övervägande.

Tab. 8. Benägenheten att anhålla om förlängd anställning.

Försvarsgren	Nej	Vet ej	Ja	Övrigt	Totalt
	%	%	%	%	%
Armén	35·4	15·5	48·3	0·8	100·0
Flottan	61·7	4·9	32·4	1·0	100·0
Kustartilleriet	34·9	1·5	62·8	0·8	100·0
Flygvapnet	32·9	5·8	61·3	—	100·0
Summa	42·3	10·1	46·9	0·7	100·0

Det bör i detta sammanhang framhållas, att den omständigheten att vederbörande förklarar sig ha för avsikt att anhålla om förlängd anställning icke behöver innebära att han i grunden är *villig* att kvarstå i militärtjänst. Han kanske f. n. ej ser några möjligheter att få civilianställning.

Vid alla enquêteundersökningar, där s. k. inställningsfrågor skola besvaras alternativt, antingen jakande eller nekande, brukar gruppen »vet ej» utgöra ett ganska gott kriterium på i vilken utsträckning vederbörande har bildat sig en uppfattning rörande den ställda frågan. Denna grupp är i tabell 8 minst för kustartilleriet och flottan, varför man kan utgå ifrån att de fast anställda där äro ganska klara med sin inställning. Beträffande flottan äro c:a $\frac{2}{3}$ icke benägna att anhålla om förlängd anställning; till viss del beror den höga nejprocenten på det höga antalet överstatanställda. Vid kustartilleriet äro förhållandena omvända. Här äro $\frac{2}{3}$ benägna att kvarstanna. Antalet odeciderade är som synes störst inom armén.

Villigheten att kvarstanna är beträffande arméns förband större inom infanteriet än inom övriga truppslag.

Tab. 9. Benägenheten att anhålla om förlängd anställning inom armén.

	Nej %	Vet ej %	Ja %	Övrigt %	Totalt %
Infanteriet	31.2	17.0	50.4	1.4	100.0
Övriga truppslag	40.4	13.7	45.9	—	100.0

Beträffande benägenheten att anhålla om förlängd anställning föreligger, som man kan vänta sig, en betydande skillnad mellan dem som äro anställda på stat och dem som äro anställda över stat. En uppdelning av dessa bägge grupper har gjorts beträffande flottan.

Tab. 10. Benägenheten att anhålla om förlängd anställning (fast anställda på stat och över stat).

	Nej %	Vet ej %	Ja %	Övrigt %	Totalt	
					%	absolut
På stat	44.2	1.3	54.5	—	100.0	233
Över stat	76.6	8.1	13.5	1.8	100.0	274

Huvuddelen av dem som förklarat sig villiga att kvarstanna i militärtjänst siktar på befordran till officer eller underofficer.

Tab. 11. Åsyftade befattningar specificerade (i %).

Försvarsgren	Önska bli			Övrigt				Totalt
	Officer	Under-officer	Överfurir, hög-båtsman	Civil-militär befattning	Odeciderat ¹	Vet ej	Nej ²	
Armén	9.3	31.9	12.1	4.7	6.9	4.2	30.9	100.0
Flottan	11.0	13.1	3.0	3.1	4.7	2.0	63.1	100.0
Kustartilleriet	13.2	34.9	—	—	10.1	1.5	40.3	100.0
Flygvapnet	5.5	33.2	17.5	7.7	8.4	1.1	26.6	100.0
Summa	9.5	27.0	9.5	4.4	6.8	2.9	39.9	100.0

¹ Här återfinnas de som avse befordran men ej specificerat sin önskan.

² » » » » » ej avse att kvarstå i tjänst.

Det föreligger till synes en ööverensstämmelse mellan procenttalen »nej» i svaren på fråga 11 och motsvarande svarsgrupp i fråga 10. Här bör man dock uppmärksamma formuleringen av respektive frågor. I nr 10 har anhållan om »förlängd anställning» tydligen i många fall uppfattats så som att man skulle kvarstå i hittillsvarande *befattning*. Några som svarat »nej» på fråga 10 torde alltså ha avsett att kvarstå i tjänst men i en annan befattning. Detta har också framkommit av svaren på fråga 11, där en och annan angivit, att han önskar kvarstanna endast i annan befattning än den nuvarande.

Tab. 12. Fördelningen av svaren på fråga 11 av dem som ej önska kvarstå i nuvarande tjänst (i %).

Försvargren	Officer	Underofficer	Överfurir, högbåtsman	Civilmilitär befattning	Odeciderat ¹	Vet ej	Nej	Totalt	
								absolut	%
Armén	0·9	8·6	3·4	1·7	0·9	2·6	81·9	232	100·0
Flottan	—	—	—	1·1	—	—	98·9	92	100·0
Kustartilleriet	—	6·7	—	—	—	—	93·8	42	100·0
Flygvapnet	5·0	8·2	5·0	1·6	1·6	1·6	77·0	61	100·0
Summa	1·2	6·5	2·6	1·4	0·7	1·6	86·0	430	100·0

¹ Önska kvarstå i tjänst i annan befattning, men ha ej specificerat sina önsksningar.

Av dem som svarat »nej» på fråga 10 och som alltså icke avser att anhålla om förlängd anställning efter löpande kontraktstids utgång (jfr tab. 8!) är det alltså endast 86,0 % (= 370 man), som icke längre ha några militära aspirationer. Ett detaljstudium av svaren hos de övriga ger emellertid vid handen, att åtskilliga i fråga 11 tolkat in en annan ordalydelse, t. ex.: »Om jag kvarstår i militärtjänst, siktar jag på att bli befordrad till ...» I några fall har det svarats: »I så fall som officer.» Vid bedömningen av tabellen, måste man således ha för ögonen, att vissa svar röra sig på irrealitetsplanet; de ha en avgjord önskekaraktär.

En något mera koncentrerad bild av läget får man, om man endast medtar dem som ange att de sikta på någon bestämd militär befattning.

Tab. 13. Sammanslagning av åsyftade befattningar (i % av dem som avse att kvarstå i militärtjänst).

Försvargren	Ö n s k a b l i			Totalt	
	Officer, underofficer, överfurir	Civilmilitär befattning	Odeciderat	absolut	%
Armén	82·1	7·3	10·6	591	100·0
Flottan	77·4	9·0	13·6	177	100·0
Kustartilleriet	82·7	—	17·3	75	100·0
Flygvapnet	77·8	10·6	11·6	198	100·0
Summa	80·5	7·7	11·8	1 041	100·0

Civilanställningsutsikter.

De utsikter de fast anställda ha att omedelbart efter anställningens slut få civilanställning framgå av svaren på frågan 12: *Om Ni avser eller nödgas lämna anställningen vid krigsmakten, har Ni då någon civilanställning att tillträda och i så fall vilken?* Frågan hänför sig genom sin formulering till de fall, där vederbörande har en bestämd civilanställning i utsikt.

Tab. 14. Möjligheter att genast få bestämd civilanställning. (Hela materialet.)

Försvarsgren	Nej	Osäkert	Ja	Totalt
	%	%	%	%
Armén	94·7	1·1	4·2	100·0
Flottan	83·2	6·3	10·5	100·0
Kustartilleriet	96·9	0·8	2·3	100·0
Flygvapnet	94·2	2·2	3·6	100·0
Summa	91·6	2·7	5·7	100·0

Som väntat är antalet av dem som ha en bestämd civilanställning i utsikt mycket ringa. De som svarat »ja» äro för det första lantbrukarsöner som ha för avsikt att överta faderns gård, ibland är det fråga om att vederbörande skall gå in i faderns verksamhet, en och annan har en anställning (privat, kommunal eller statlig) vikt för sig. I det senare fallet oftast fråga om sådana vars kontraktstid snart utgår. På det hela taget kan man alltså säga, att de fast anställda i mycket liten utsträckning ha utsikt att så att säga av sig självt erhålla någon anställning.

I tabell 14 voro samtliga i vårt material inbegripna fast anställda medräknade, alltså även sådana som besvarat frågan, huruvida de voro villiga att kvarstanna, jakande. Det kan då vara av intresse, att undersöka hur det förhåller sig med den grupp som förklarat sig icke vara villig att kvarstanna i tjänst och alltså skall återgå till den civila arbetsmarknaden. Med hänsyn till att de överstatanställda är en specialgrupp, ha vi här endast medräknat de på stat anställda.

Tab. 15. Möjligheter att genast få bestämd civilanställning.

(De som ej avse att kvarstå i tjänst och äro anställda på stat.)

Försvarsgren	Nej %	Osäkert %	Ja %	Totalt	
				abs.	%
Armén	88·8	3·4	7·8	232	100·0
Flottan	87·0	3·3	9·7	92	100·0
Kustartilleriet	93·3	—	6·7	45	100·0
Flygvapnet	88·5	4·9	6·6	61	100·0
Summa	88·9	3·2	7·9	430	100·0

Den grupp som direkt avser att lämna militärtjänsten har i något större utsträckning en bestämd civilanställning i sikte, men skillnaden är dock ej så överväldigande.

Svaren på frågan 12 ge otvetydigt vid handen, att den stora majoriteten av de fast anställda, som avse att lämna militärtjänsten, icke utan vidare ha någon civilanställning väntande på sig. Frågan är då i vilken utsträckning man har förberett sig för att vinna sådan anställning. Svaren på frågorna 15 och 16 i formuläret kasta viss belysning över detta spörsmål.

Tab. 16. Förberedelser för att vinna någon bestämd civilianställning.

(Hela materialet.)

Försvarsgren	Ingen direkt förberedelse	Studier, kurser, praktik m. m.	Militär utbildning	Totalt
	%	%	%	%
Armén	54·6	28·2	17·2	100·0
Flottan	61·8	25·4	12·8	100·0
Kustartilleriet	58·9	29·5	11·6	100·0
Flygvapnet	51·8	21·2	27·0	100·0
Summa	56·5	26·5	17·0	100·0

Mer än hälften har alltså ej företagit någon som helst förberedelse för att vinna civilianställning, medan cirka $\frac{1}{4}$ genom studier, kurser o. s. v. ansett sig ha vidtagit sådana förberedelser. Somliga anse sig genom arten av sin militärtjänst ha vissa förberedelser. Typiskt är att flygvapnet här har betydligt större siffra än någon annan av de övriga försvarsgrenarna.

Arten av den militära utbildningen växlar ju för olika försvarsgrenar och truppslag, och de som äro utbildade inom något av de tekniskt betonade truppslagen ha givetvis större möjligheter att omsätta det de inhämtat under sin militära utbildning i civil verksamhet, exempelvis inom motorbranschen. Sålunda anse exempelvis av de fast anställda tillhörande A 6 24,2 %, att deras militära utbildning utgör en direkt förberedelse till civilianställning.

En jämförelse mellan de på stat och de över stat anställda vid flottan äger sitt intresse med hänsyn till den ovisshet rörande den militära framtiden som de senare sväva i.

Tab. 17. Förberedelse för att vinna civilianställning.

(Jämförelse mellan på stat och över stat anställda vid flottan.)

	Ingen direkt förberedelse	Studier etc.	Militär utbildning	Totalt	
				abs.	%
På stat	60·1	21·9	18·0	233	100·0
Över stat	63·1	28·5	8·4	274	100·0

Det föreligger ej någon mera anmärkningsvärd skillnad mellan de bägge grupperna med undantag av att de på stat anställda starkare framhäva betydelsen av erhållen militär utbildning.

Tab. 18. Förberedelse för att vinna civilianställning.

(De som svarat nej på fråga 10.)

Försvarsgren	Ingen direkt förberedelse	Studier etc.	Militär utbildning	Totalt	
				abs.	%
Armén	47·0	40·5	12·5	232	100·0
Flottan	63·0	20·7	16·3	92	100·0
Kustartilleriet	51·1	35·6	13·3	45	100·0
Flygvapnet	50·8	36·1	13·1	61	100·0
Summa	51·4	35·1	13·5	430	100·0

Beträffande den grupp som uttryckligen framhållit, att den efter nu löpande kontraktstids utgång har för avsikt att icke förlänga kontraktet åberopas den militära utbildningen i mindre utsträckning än vad fallet är med hela materialet (tab. 18). Orsaken torde till en del kunna sökas däri, att somliga av dem som avse att sluta sin anställning genom sin militärutbildning icke anse sig ha nått det, som föresvävat dem, då de sökte anställning, något som bevisas av sättet att besvara fråga 3 (*Vilken var anledningen till att Ni sökte fast anställning?*) men även fråga 10. Det sätt, på vilket »Nej» som svar på den senare frågan skrivits, är ofta mycket uttrycksfullt. Tillfällena att under militärtjänsten deltaga i studier och kurser av värde för senare civilanställning ha utnyttjats i högre grad än av dem, som ämnat kvarstå i tjänst.

I fråga 16 frågades om vederbörande i övrigt hade förberett sig för att vinna den anställning han åsyftade. Här återkommer ofta ordagrant detsamma som i svaren på föregående fråga, men tillkommer dessutom sådana åtgärder som annonsering, att vederbörande har sânt in sina ansökningshandlingar till en viss anställning, att han hört sig för på arbetsförmedlingen etc.

Tab. 19. Övriga förberedelser för att vinna civilanställning. (Hela materialet.)

Försvarsgren	Ingen direkt förberedelse	Studier, kurser, annonsering, besökt arbetsförmedling etc.	Militär utbildning	Totalt
	%	%	%	%
Armén	81·6	16·9	1·5	100·0
Flottan	82·4	15·4	2·2	100·0
Kustartilleriet	82·2	17·1	0·7	100·0
Flygvapnet	89·1	8·0	2·9	100·0
Summa	83·0	15·1	1·9	100·0

Detta bestyrker ytterligare bilden av att man i det stora hela ej har vidtagit några förberedelser för att vinna viss anställning. I stort sett gälla samma siffror för dem inom flottan som äro anställda över stat:

	Ingen direkt förberedelse	Studier, kurser, annonsering, besökt arbetsförmedling etc.	Militär utbildning	Totalt
	%	%	%	%
På stat	87·1	10·7	2·2	100·0
Över stat	78·5	19·3	2·2	100·0

De överstatanställda ha som synes i något större utsträckning vidtagit vissa förberedelser.

Tab. 20. Övriga förberedelser för att vinna civilanställning.

(De som svarat nej på fråga 10.)

Försvarsgren	Ingen direkt förberedelse	Studier, kurser, annonsering, besökt arbetsförmedling etc.	Militär utbildning	Totalt	
				abs.	%
Armén	68·1	31·0	0·9	232	100·0
Flottan	85·9	10·9	3·2	92	100·0
Kustartilleriet	75·6	22·2	2·2	45	100·0
Flygvapnet	85·2	13·1	1·7	61	100·0
Summa	75·1	23·3	1·6	430	100·0

De, som tänka sluta sin militäranställning vid löpande kontrakts utgång, ha alltså även i övrigt vidtagit något större förberedelser för att vinna civilanställning än de, som avse att kvarstanna (jfr tab. 16 och 18!).

Äsyftade civila yrken.

Av hävd har det varit så, att de fast anställda efter kontraktstidens utgång i mycket stor omfattning gått till vissa statliga eller kommunala befattningar, såsom tull, post, järnväg, polis, brandkår. Genom den förändrade strukturen hos försvarsmakten under de sista årtiondena, bl. a. genom den ökade tekniseringen, ha de fast anställda inom vissa tekniska trupper i ökad utsträckning kunnat länkas in på vissa befattningar inom den privata arbetsmarknaden, exempelvis motorbranschen.

Svaren på frågan 13 i frågeschemat: *I den händelse Ni icke har någon civilanställning att tillträda och alltså behöver hjälp för att erhålla en sådan, på vilket område skulle Ni helst vilja få anställning?* bekräfta den tidigare erfarenheten, nämligen att huvuddelen av de avgående fast anställda strävar efter någon statlig eller kommunal tjänst. Icke mindre än cirka $\frac{2}{3}$ av vårt material har uttryckt en sådan önskan.

Tab. 21. Fördelningen av yrkesönskningarna på olika yrkesområden.

(Hela materialet.)

Försvarsgren	Statlig eller kommunal tjänst %	Privat tjänst %	Statlig (kommunal) eller privat tjänst %	Har anställning %	Vet ej %	Totalt %
Armén.....	73·7	13·3	4·7	1·0	7·3	100·0
Flottan.....	62·9	22·3	4·3	1·4	9·1	100·0
Kustartilleriet.....	63·6	27·9	2·3	—	6·2	100·0
Flygvapnet.....	21·9	67·1	2·9	0·4	7·7	100·0
Summa	62·2	25·0	4·1	0·9	7·8	100·0

Det anmärkningsvärda är att flygvapnets fast anställda i betydligt mindre utsträckning sikta på statlig eller kommunal tjänst, detta beroende bl. a. på att en mycket stor del av de fast anställda inom flygvapnet avse att komma till civilflyget.

Tab. 22. Fördelningen av yrkesönskningarna på olika yrkesområden.

(De som svarat nej på fråga 10.)

Försvarsgren	Statlig eller kommunal tjänst %	Privat tjänst %	Statlig (kommunal) eller privat tjänst %	Har anställning %	Vet ej %	Totalt %
Armén.....	68·1	19·4	4·3	3·5	4·7	100·0
Flottan.....	44·6	37·0	4·3	4·3	9·8	100·0
Kustartilleriet.....	64·4	15·6	13·3	6·7	—	100·0
Flygvapnet.....	27·9	50·8	6·6	—	14·7	100·0
Summa	57·0	27·2	5·6	3·5	6·7	100·0

Den väsentligaste skillnaden mellan tabell 21 och tabell 22 är, att i senare fallet antalet av dem, som har civil anställning att tillträda, är något större än i det förra, särskilt vad kustartilleriet beträffar.

Tab. 23. Åsytade statliga eller kommunala befattningar. (Absoluta tal.)
De vanligast förekommande befattningarna.

Tjänst eller befattning	Armén		Marinen		Flygvapnet	Totalt
	Infanteriet	Övriga truppslag	Flottan	Kust-artilleriet		
Polisen	136	70	28	12	11	257
Tullverket	67	27	21	15	4	134
Statens Järnvägar	25	13	23	9	2	72
Postverket	19	15	12	4	5	55
Vaktmästare	25	11	18	—	—	54
Maskinbranschen	—	—	46	—	—	46
Brandkåren	15	17	8	3	2	45
Statlig motor- eller verkstads-industri	17	22	—	—	—	39
Spårvägen	10	—	14	5	—	29
Maskinist	—	—	25	—	—	25
Skogsvården	15	5	—	—	—	20
Telegrafverket	—	—	8	—	—	8
Fångvården	—	—	4	3	—	7
Flygindustri	—	—	—	—	4	4
Övriga ¹	47	102	112	31	32	324
Summa	376	282	319	82	60	1 119

¹ Denna grupp innehåller även ospecificerade önsknings om statlig eller kommunal tjänst.

Tab. 24. Åsytade privata befattningar eller tjänster. (Absoluta tal.)

Tjänst eller befattning	Armén		Marinen		Flygvapnet	Totalt
	Infanteriet	Övriga truppslag	Flottan	Kust-artilleriet		
Civildflyget	—	—	—	—	79	79
Mekaniker	—	—	—	—	23	23
Mekanisk verkstad	—	10	12	—	—	22
Tekniker	—	—	—	—	4	4
Affärsbranschen	—	8	11	4	14	37
Motor- och bilbranschen	—	13	2	—	8	23
Telegrafist	—	—	—	—	19	19
Väg- och vattenbyggnads-facket	—	5	3	—	—	8
Eldare	—	—	9	—	—	9
Industrien	—	—	2	3	—	5
Skogsvården	—	—	—	2	—	2
Elektriker	—	—	—	2	—	2
Övriga ¹	—	39	70	25	37	212
Summa	51 ²	70	113	36	184	454

¹ Innehåller även ospecificerade önsknings om privat tjänst.

² Infanteriet är här ej redovisat med hänsyn till de låga frekvenserna av de upptagna befattningarna och tjänsterna.

Ett kriterium på att det dock rått en viss villrådighet beträffande det civila yrkesvalet framgår därav att cirka $\frac{1}{3}$ av de tillfrågade angivit mer än ett yrke.

Tab. 25. Antal angivna yrken. (I procent av resp. grupper.)
(Hela materialet.)

		Antal som angivit		Intet svar	Totalt
		ett yrke	två eller flera yrken		
Armén ..	{Infanteriet	57·5	33·4	9·1	100·0
	{Övriga truppslag	60·3	32·9	6·8	100·0
Marinen	{Flottan	67·7	23·3	9·0	100·0
	{Kustartilleriet	68·2	24·0	7·8	100·0
Flygvapnet		75·5	16·8	7·7	100·0
Summa		64·5	27·3	8·2	100·0

Det framgår härav att denna villrådighet torde vara minst vid flyget. De fast anställda vid denna försvarsgren synas vara ganska deciderade med avseende på sitt civila yrkesval, medan den största tvekan synes råda inom armén, speciellt inom infanteriet. Detta torde sammanhänga med att utbildningen inom flygvapnet äger det största värdet för civil verksamhet inom flyg- eller motorbranschen, något som för övrigt framkom även i de ovan anförda tabellerna över de vanligast förekommande yrkesönskningsarna.

De som i fråga 10 angivit att de ej ha för avsikt att anhålla om förlängd (förnyad) anställning ha i fråga om sina yrkesaspirationer avgivit svar med följande procentfördelning (tab. 26).

Tab. 26. Antal angivna yrken. (I procent av resp. grupper.)
(De som svarat »nej» på fråga 10.)

		Antal som angivit		Intet svar	Totalt
		ett yrke	två eller flera yrken		
Armén ..	{Infanteriet	66·4	27·9	5·7	100·0
	{Övriga truppslag	70·0	27·3	2·7	100·0
Marinen	{Flottan	56·6	25·0	18·4	100·0
	{Kustartilleriet	46·7	53·3	—	100·0
Flygvapnet		67·3	18·3	14·3	100·0
Summa		63·2	28·4	8·4	100·0

De båda tabellerna stämma överens i fråga om summorna, men försvarsgrenarna (truppslagen) uppvisa stora skillnader.

Då det gäller att länka in de f. d. fast anställda på den civila arbetsmarknaden, är det både till fördel och nackdel, att en så hög procent angivit endast ett yrke; en fördel så till vida, att de ha klart för sig vart de önska komma; en nackdel i den mån det yppar sig svårigheter att placera vederbörande på önskad befattning. Motsvarande kan sägas om dem som angivit mer än en befattning: flera möjligheter att välja bland, men också svårare att träffa ett avgörande.

Frågeformulär

(Att besvaras av fast anställt manskap med förlängd (förnyad) anställning, dock ej högbåtsmän och överfurirer).

Orientering. En Kunglig kommitté, 1942 års civilanställningssakkunniga, arbetar för närvarande på en utredning rörande det fast anställda manskapets anställningsförhållanden och undersöker i samband därmed möjligheterna för denna personalgrupp att efter avslutad anställning vid krigsmakten länkas in på den civila arbetsmarknaden. I detta syfte vill nu kommittén ställa vissa frågor till Eder, vilkas besvarande kan vara av värde för nämnda utredning.

Då det är av allra största betydelse för kommittén att erhålla exakta upplysningar, vill den anmoda Eder att besvara de uppställda frågorna så korrekt som möjligt. Det ifyllda formuläret kommer icke att utlämnas till obehöriga utan avser endast att lämna visst underlag för kommitténs arbete. Genom att avge korrekta svar gagnar Ni icke endast den kår Ni tillhör utan Ni gagnar därigenom även Eder själv.

Efternamn: Förnamn:

Inskrivningsnummer: — —

☐ Försvarsgren: armén / marinen / flygvapnet. (Stryk under det tillämpliga!)

☐ Regemente (kår, örlogsstation, flottilj etc.):

Kompani (motsvarande) som Ni nu tillhör:

☐ Född den / 19... Civilstånd (ogift / gift / änking / fränskild). Antal barn under 16 år ...
(Stryk under det tillämpliga!)

☐ Civilt yrke före anställningens början:

☐ Skolutbildning före anställningens början:

(Angiv här skolor, huru många år i dessa samt eventuella examina, vidare korrespondenskurser m. m.)

- ☐ 1. Vilket år erhöil Ni Eder nuvarande anställning vid krigsmakten? *Svar:* År 19.....
- ☐ 2. Har Ni tidigare haft fast anställning vid krigsmakten och i så fall var och under vilken tid? *Svar:* Vid under tiden / 19..... — / 19.....
- ☐ 3. Vilken var anledningen till att Ni sökte fast anställning? *Svar:*
- ☐ 4. Vilka militära skolor och kurser har Ni genomgått under Eder anställning?
- ☐ 5. Vilka huvudbetyg (medelbetyg) erhöil Ni i dessa skolor? *Svar:*
- ☐ 6. När erhöil Ni befordran till nuvarande grad? *Svar:* den / 19.....
- ☐ 7. Är Ni anställd på stat, över stat eller å civilanställningsstat?
(Stryk under det tillämpliga svaret!)
- ☐ 8. Vilken beställning innehar Ni i fredsorganisationen? *Svar:*
- ☐ 9. När går Eder kontraktstid ut? *Svar:* den / 194...
Hur länge har Ni då sammanlagt varit anställd (på aktiv stat, över stat och å civilanställningsstat) vid krigsmakten? *Svar:* år månader.
- ☐ 10. Avser Ni att anhålla om förlängd anställning efter nu löpande kontraktstids utgång?
Svar:
- ☐ 11. I den händelse Ni avser att kvarstå i militärtjänst, siktar Ni då på att bli befördrad till officer, underofficer, överfurir (högbåtsman) eller någon civilmilitär befattning som medför rätt att kvarstå till uppnådd pensionsålder? *Svar:*

- ☐ 12. Om Ni avser eller nödgas lämna anställningen vid krigsmakten, har Ni då någon civilanställning att tillträda och i så fall vilken? *Svar:*.....
- ☐ 13. I den händelse Ni icke har någon civilanställning att tillträda och alltså behöver hjälp för att erhålla en sådan, på vilket område skulle Ni helst vilja få anställning? *Svar:*.....
(Angiv om Ni önskar statlig, kommunal eller privat tjänst samt den önskade anställningens karaktär!)
- ☐ 14. Varför önskar Ni just den av Eder uppgivna anställningen? *Svar:*.....
- ☐ 15. Har Ni på något sätt förberett Er för att kunna vinna den önskade anställningen (t. ex. genom att underkasta Er någon specialutbildning)? *Svar:*
- ☐ 16. Har Ni i övrigt förberett Er för att kunna vinna anställning och i så fall på vad sätt? *Svar:*
- ☐ 17. I den händelse befördringsmöjligheterna skulle ökas, skulle Ni då vara benägen att kvarstanna i tjänst vid krigsmakten? *Svar:*
- ☐ 18. Övriga upplysningar:.....

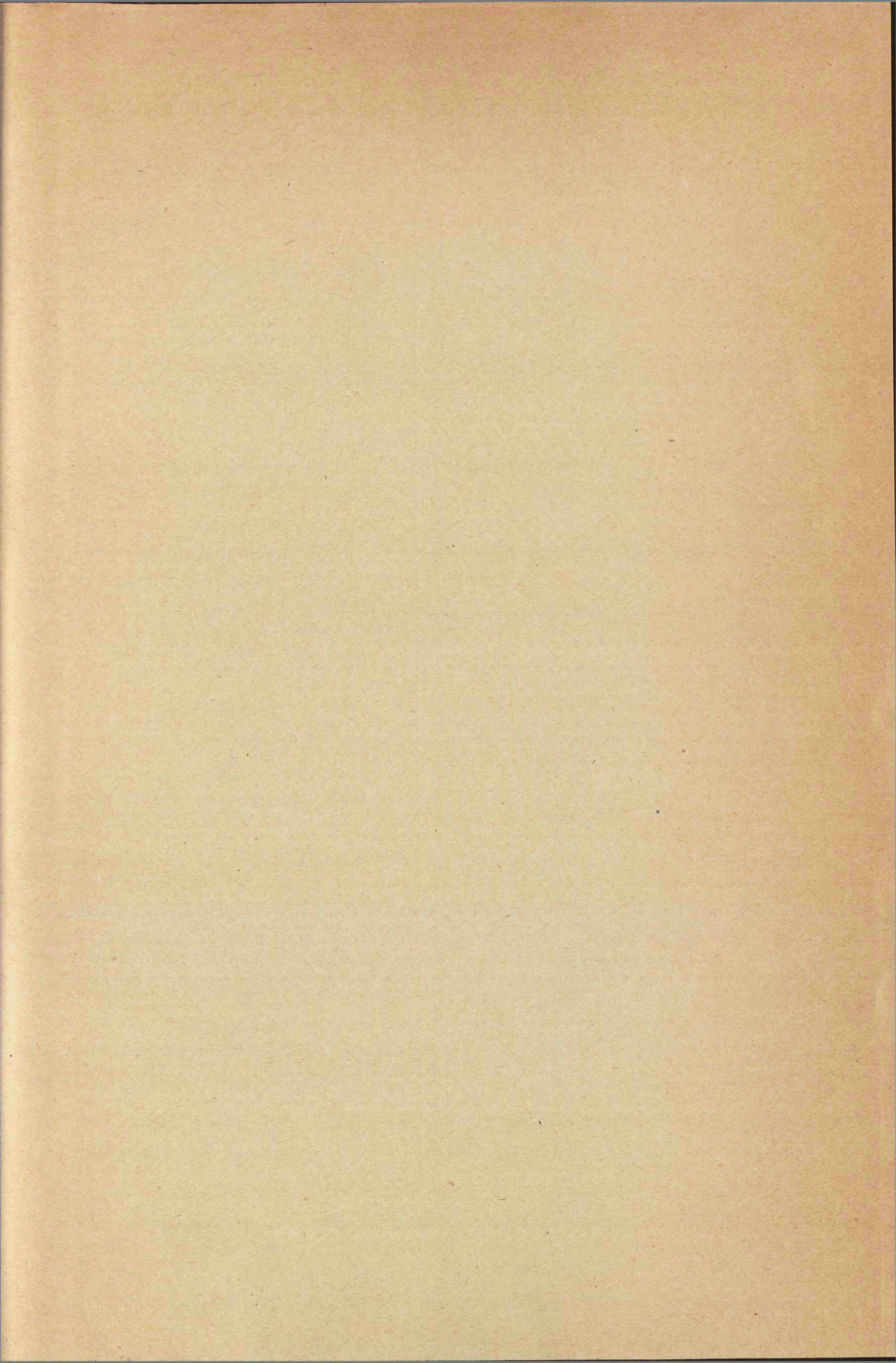
..... den/..... 194.....

(name)

(grad)

[illegible]

Plats för civilanställningsbyråns anteckningar.



Statens offentliga utredningar 1944

Systematisk förteckning

(Siffrorna inom klammer beteckna utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen.)

Allmän lagstiftning. Rättsskipning. Fångvård.

Processlagberedningens förslag till lag om införande av nya rättegångsbalken m. m. 1. Lagtext. [9] 2. Motiv m. m. [10]
Betänkande med förslag rörande revision av lagstiftningen om kvinnas behörighet att innehåva statstjänst och annat allmänt uppdrag. [24]
Betänkande med förslag till lag om skyldighet för innehavare av järnväg eller spårväg att hålla stängsel. [35]

Statsförfattning. Allmän statsförvaltning.

Betänkande med förslag ang. revision av riksdagens arbetsformer. [8]

Kommunalförvaltning.

Promemoria med förslag till lag med bestämmelser om allmänna behörighetsvillkor för vissa kommunala uppdrag m. m. [4]
Kommunindelingskommittén. 1. Den lantkommunala förordningsregleringens historia. [37]

Statens och kommunernas finansväsen.

Politi.

Betänkande ang. nykterhetstillståndet under krigsåren. [3]

Nationalekonomi och socialpolitik.

Utredningar ang. ekonomisk efterkrigsplanering. 1. [7] 2. [12] 3. [13] 4. [14] 5. [25] 6. [36]
Statsmakterna och folkhushållningen under den till följd av stormaktskriget 1939 inträdda krisen. Del 4. Tiden juli 1942—juni 1943. [11]
Socialvårdskommitténs betänkande. 7. Utredning och förslag ang. lag om allmän sjukförsäkring. [16] 8. Kostnadsberäkningar ang. lag om allmän sjukförsäkring. [16]
9. Utredning och förslag ang. revision av lagstiftningen om barnavårdsanstalter och fosterbarnsvård. [34]
Befolkningspolitik i utlandet. [26]
Socialvårdens omfattning och kostnader efter 1930. [33]

Hälso- och sjukvård.

1941 års reumatikervårdssakkunnigas betänkande. Del 2. Utredning och förslag rörande behovet av och formen för statligt understöd till utbyggande inom landets sjukvårdsväsen av efterbehandling och konvalescentvård. [28]
Ungdomsvårdskommitténs betänkande 1 med utredning och förslag ang. psykisk barna- och ungdomsvård. [30]

Allmänt näringsväsen.

Betänkande med utredning och förslag ang. rätten till vissa uppfinningar m. m. [27]

Fast egendom. Jordbruk med binäringar.

Jordbruksbefolkningens levnadskostnader. [1]
Betänkande med förslag till byordningar och instruktioner för ordningsmännen i lappbyarna. [6]

Vattenväsen. Skogsbruk. Bergsbruk.

Industri.

Handel och sjöfart.

Kommunikationsväsen.

Betänkande med förslag till vägtrafikstadga m. m. [18]
Slututlåtande avgivet av besparingsberedningens järnvägs-sakkunniga. [32]

Bank-, kredit- och penningväsen.

Försäkringsväsen.

Kyrkoväsen. Undervisningsväsen. Andlig odling i övrigt.

Betänkande med förslag till åtgärder för främjandet av litteraturtjänsten inom de tekniska fackområdena. [17]
Om inrättande av ett samhällsvetenskapligt forskningsråd. [19]
1940 års skolutrednings betänkanden och utredningar. 1. Skolan i samhällets tjänst. [20] 2. Sambandet mellan folkskola och högre skola. [21] 3. Utredning och förslag ang. vidgade möjligheter till högre undervisning för landsbygdens ungdom. [22] Bilaga 3. Förhandlingarna vid sammanträde den 15—17 juni 1943 med 1940 års skolutrednings rådgivande nämnd. [23]
Socialutbildningssakkunniga. 1. Utredning och förslag rörande den högre socialpolitiska och kommunala utbildningen. [29]
Ungdomsvårdskommitténs betänkande 2 med utredning och förslag ang. stöd åt ungdomens föreningsliv. [31]

Försvarsväsen.

Betänkande med förslag ang. långtjänstunderbefäl m. m. [2]
Betänkande med förslag till civilförsvarslag m. m. [5]
Betänkande ang. ordnandet av civilanställning för avgående fast anställt manskap vid försvaret. [38]

Utrikes ärenden. Internationell rätt.