National Library
of Sweden

Denna bok digitaliserades på Kungl. biblioteket år 2012

Ex. A

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1946: 7
FÖRSVARSDEPARTEMENTET

BETÄNKANDE OCH FÖRSLAG

RÖRANDE

ÅTGÄRDER FÖR ATT BEGRÄNSA ANTALET KONTRAKTSANSTÄLLT MANSKAP INOM KRIGSMAKTEN

AVGIVET AV

1944 ÅRS MANSKAPSUTREDNING

STOCKHOLM
1946

Statens offentliga utredningar 1946

Kronologisk förteckning

1. Betänkande angående rundradion i Sverige. Dess aktuella behov och riktlinjer för dess framtida verksamhet. Norstedt. 168 s. **K.**
2. Dödföddheten och tidigdödligheten i Sverige. Dess samband med nativitetsminskningen och dess förhållande vid olika former av förlossningsvård samt dess socialmedicinska och befolkningspolitiska betydelse. Av C. Gyllenswärd. Beckman. 115 s. **S.**
3. Betänkande med förslag till ändrade grunder för flottningslagstiftningen m. m. Hæggström. 99 s. **Jo.**
4. Betänkande med förslag angående uniformspliktens omfattning för viss personal vid försvarsväsendet. V. Petterson. 59 s. **Fö.**
5. Betänkande om barnkostnadernas fördelning med förslag angående allmänna barnbidrag m. m. V. Petterson. 351 s. **S.**
6. Betänkande om barnkostnadernas fördelning med förslag angående allmänna barnbidrag m. m. Bilagor. Beckman. 153 s. **S.**
7. Betänkande och förslag rörande åtgärder för att begränsa antalet kontraktsanställt manskap inom krigsmakten. Beckman. 136 s. **Fö.**

Anm. Om särskild tryckort ej angives, 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) utgivas utredningarna i omslag med enhetlig färg för varje departement.

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1946: 7
FÖRSVARSDEPARTEMENTET

BETÄNKANDE OCH FÖRSLAG

RÖRANDE

ÅTGÄRDER FÖR ATT BEGRÄNSA ANTALET KONTRAKTSANSTÄLLT MANSKAP INOM KRIGSMAKTEN

AVGIVET AV

1944 ÅRS MANSKAPSUTREDNING

STOCKHOLM 1946
K. L. BECKMANS BOKTRYCKERI
[2454 45]

KUNGL. BIBLIOTEKET STOCKHOLM

Till

Herr Statsrådet och Chefen för Kungl. Försvarsdepartementet.

Genom beslut den 2 november 1944 bemyndigade Kungl. Maj:t chefen för försvarsdepartementet att tillkalla högst fem sakkunniga — 1944 års manskapsutredning — för att inom departementet biträda med utredning av frågan om nedbringande av antalet kontraktsanställda i manskaps grad inom försvaret.

Med stöd av bemyndigandet anmodade Herr Statsrådet den 10 november 1944 konteramiralen M. E. Giron, majoren vid flygvapnet K. B. G. F. H:son Falk, ledamoten av riksdagens andra kammare, ombudsmannen D. E. Hall, sekreteraren H. Karén samt majoren vid generalstabskåren T. K. E. Wiklund att utföra ifrågavarande uppdrag, därvid Giron tillika anmodades att i egenskap av ordförande leda de sakkunnigas arbete och Karén att jämväl tjänstgöra såsom de sakkunnigas sekreterare.

Såsom experter hava följande personer biträtt de sakkunniga, nämligen

majoren i armén, kaptenen i Jönköpings-Kalmar regementes reserv K. B. Bengtsson,

kommendörkaptenen av 1:a graden vid flottan S. C. G. Montelius,

kommendörkaptenen av 1:a graden vid flottan C. A. Beskow,

kaptenen vid kustartilleriet A. Å. Widner samt

kaptenen vid flygvapnet, friherre C. H. A. Wrede.

Till utredningen att av denna tagas under beaktande vid utredningsuppdragets fullgörande har överlämnats dels ett av chefen för marinen den 22 juni 1944 framlagt förslag om successivt inrättande av ett antal beställningar för högbåtsmän vid flottan samt om därav betingad minskning av antalet manskapsbeställningar i övriga lönegrader jämte över förslaget avgivna yttranden, dels en inom försvarsdepartementet den 15 november 1944 upprättad promemoria angående vissa frågor rörande utbildningen av värnpliktiga och fast anställt manskap vid marinen.

I anledning av remiss från försvarsdepartementet har utredningen den 15 oktober 1945 avgivit yttrande över vissa försvarets civilförvaltnings medelsäskanden för budgetåret 1946/47.

Utredningen har under arbetets gång inhämtat upplysningar från militära myndigheter i frågor rörande utredningsuppdraget.

I studiesyfte har utredningen besökt ett antal förband vid de olika försvarsgrenarna.

Under år 1945 har Kungl. Maj:t tillkallat särskilda utredningsmän — 1945 års försvarskommitté — för utredning av frågan om utformningen av landets försvarsanstalter efter nu löpande femårsperiod. Även andra utredningsorgan hava varit sysselsatta med spörsmål, som hava betydelse för det oss lämnade uppdraget. På grund härav hava svårigheter förelegat för oss att inom beräknad tid slutföra arbetet. I huvudsak hava vi också ansett oss nödsakade att utgå från 1942 års försvarsbeslut vid vår bedömning av frågor, som sammanhöra med manskapsorganisationen inom krigsmakten.

Sedan utredningsuppdraget nu slutförts, får utredningen vördsamt överlämna sitt betänkande.

Stockholm den 29 december 1945.

M. GIRON

G. FALK D. HALL HUGO KAREN T. WIKLUND

I. Utredningens direktiv.

Enligt statsrådsprotokollet över försvarsärenden den 2 november 1944 anmälde statsrådet och chefen för försvarsdepartementet fråga om fortsatt utredning rörande nedbringande av antalet kontraktsanställda i manskaps grad inom försvaret samt anförde därvid bland annat följande.

»Jämlikt 1942 års försvarsbeslut avses värnpliktigt befäl skola i större utsträckning än tidigare varit fallet fylla det vid krigsorganisation utöver fredsorganisationens kader föreliggande behovet av befälspersonal. På grund härav kan antalet fast anställt manskap inom försvaret numera i allt större omfattning bestämmas med hänsyn enbart till fredstjänstens behov. Bland annat på grund av försvarsorganisationens utvidgning innebar det oaktat försvarsbeslutet en ökning av manskapskadern. Av det fast anställda manskapet skall en mindre del innehava med pensionsrätt förenade beställningar. De återstående skola endast för ett färre antal år mot kontrakt anställas vid försvarsväsendet. Antalet beställningar, som icke skola vara förenade med pensionsrätt, torde numera kunna beräknas till i runt tal 20 000.

Det är ett mycket stort antal ynglingar, som måste årligen antagas för att sistnämnda beställningar skola kunna på tillfredsställande sätt rekryteras. Det sammanlagda rekryteringsbehovet för åren 1943 och 1944 överstiger 10 000 man, vilket innebär, att omkring 11 % av de till krigstjänst dugliga 17-åringarna under vartdera av dessa år måste tagas i anspråk för att fylla vakanserna, därest rekryteringen begränsas till denna åldersgrupp. Motsvarande procenttal utgjorde år 1937 endast 3,7.

Att ett så omfattande rekryteringsbehov föreligger sammanhänger bland annat därmed, att de mot kontrakt anställda ej kunna för någon längre tid påräknas i försvarets tjänst. Varje år avgår efter anställningsperiodens slut ett stort antal fast anställda, i vilkas ställe nya måste antagas. Uppenbart är, att svårigheter föreligga att årligen genomföra en dylik omfattande rekrytering. Härför erfordras en ganska omfattande organisation. Ett nödvändigt komplement äro de anordningar, som vidtagits i syfte att för uttjänt manskap underlätta övergången till annan verksamhet. De kostnader, som rekryterings- och civilanställningsåtgärderna sammanlagt draga, uppgå till ej obetydliga belopp.

I samband med försvarsbeslutet förbisågs icke, att ökningen av manskapskadrerna komme att ställa större anspråk på civilanställningsorganisationen och medföra rekryteringssvårigheter. Närmare överväganden befunnos erforderliga i syfte att minska dessa olägenheter. Jämlikt Kungl. Maj:ts beslut den 30 oktober 1942 igångsattes två utredningar i ämnet. Den ena av dessa utredningar inriktades på frågan vilka åtgärder som borde vidtagas för att nedbringa antalet kontraktsanställda i manskaps grad genom anställande av långtjänstunderbefäl, genom ianspråktagande av värnpliktiga såsom truppinstruktörer och genom ökad användning av civil arbetskraft för uppgifter, för vilka kontraktsanställt manskap dittills tagits i anspråk. Den i ämnet verkställda utredningen (SOU 1944: 2) utmynnade i förslag till ökning av antalet med pension förenade beställningar för manskap och till ianspråktagande av civil personal i ökad omfattning. I huvudsaklig överensstämmelse med dessa förslag har 1944 års riksdag (propositionen nr 143, riksdagens skrivelse nr 273) fattat beslut om vissa ändringar i arméns och kustartilleriets manskapsstater. Genom beslut den 2 juni 1944 har vidare Kungl. Maj:t — i anslutning till vissa uttalanden av de sakkunniga, som tillkallats för utredningens verkställande, och av mig vid anmälan av berörda

proposition — uppdragit åt försvarsgrenscheferna att verkställa fortsatt utredning i syfte att ytterligare minska manskapsstaterna inom försvaret.

— —

Redan nu kan förutses, att stora svårigheter föreligga att besätta hela det antal beställningar, som vid denna rekrytering planenligt skola fyllas. Vid pansartrupperna, signaltrupperna och flygvapnet ha uppnåtts goda resultat, medan däremot svårigheterna visat sig vara betydande särskilt vid infanteriet men även inom armén i övrigt liksom vid marinen. Orsakerna härtill äro flera och torde till en del vara konjunkturbetonade. Inom vissa områden av näringslivet föreligger nu brist på arbetskraft och därigenom goda utsikter till anställning för den yngre manliga arbetskraften. Industrien kan för närvarande erbjuda väsentligt högre löneförmåner än vad som erhålles vid fast anställning inom krigsmakten. Jordbruket har att kämpa med ett svårartat arbetskraftsproblem. De extraordinära förhållanden, som framkallats genom den förstärkta försvarsberedskapen, och de rubbningar i arbetsmarknadsläget, som föranledas av den väntade övergången från krigs- till fredsfot, torde ha övat stort inflytande på årets manskapsrekrytering.

Rekryteringsförhållandena kunna sålunda sägas just nu vara speciellt ogynnsamma. Emellertid kunna även för framtiden rekryteringssvårigheter förutses. Numerären hos de åldersgrupper, som vid rekryteringen komma i fråga, har avsevärt nedgått och kommer att ytterligare minskas. Av denna begränsade kontingent skall, såsom i det föregående antytts, uttagas ett väsentligt större antal fast anställda än tidigare varit fallet. Härigenom har försvarsväsendet i ännu högre grad än tidigare blivit beroende av förhållandena på arbetsmarknaden. I själva verket finnes anledning befara, att försvarsväsendet endast under tider med försämrad arbetstillgång kan helt fylla manskapskadrerna. Då kaderorganisationen icke gärna kan på längre sikt uppbyggas på en dylik förutsättning, synes det nödvändigt att snarast vidtaga de ytterligare åtgärder för nedbringande av manskapsstaterna, varom utredning genom Kungl. Maj:ts beslut den 2 juni 1944 skall verkställas. Lämpligt synes vara att utredningen uppdrages åt särskilt tillkallade sakkunniga, som böra ha att så snart ske kan framlägga förslag i ämnet.

Utredningen bör alltså syfta till att nedbringa försvarets manskapskadrer i första hand så långt, att sannolikhet föreligger för att en tillfredsställande rekrytering skall kunna ske. Behovet av fast anställt manskap i olika befattningar måste vid denna utredning omsorgsfullt och restriktivt prövas. I vad mån kontraktsanställt manskap kan ersättas av civil eller civilmilitär personal eller av värnpliktiga måste vid utredningen ingående övervägas. Behovet av en ytterligare utökning av pensionsberättigande beställningar och möjligheterna att genomföra en sådan böra även undersökas. De sakkunniga böra äga frihet att förutsättningslöst pröva alla utvägar för att inom den nuvarande försvarsorganisationens ram — med beaktande av den av 1942 års riksdag angivna ekonomiska ramen för försvarsväsendet — ernå en på längre sikt hållbar avvägning av försvarets behov av kontraktsanställt manskap gentemot den beräkneliga tillgången på sökande till sådana beställningar. Utredningen bör icke koncentrera sig endast på de grenar av försvaret, vid vilka rekryteringssvårigheterna äro mest framträdande, utan i lika mån uppmärksamma även flygvapnet och de truppslag vid armén, där rekryteringen är lättare att genomföra. En tillfredsställande lösning av denna fråga torde nämligen icke kunna erhållas med mindre hela försvarsväsendets rekryteringsbehov nedbringas.

De sakkunniga böra framlägga fullständiga kostnadsberäkningar och vid utredningen hålla kontakt med vederbörande militära myndigheter.»

II. Inledande synpunkter.

Antalet fast anställt manskap är bestämt med hänsyn till å ena sidan fredstjänstens behov av att kunna disponera erforderligt underbefäl för tjänstgöring såsom instruktörer under utbildningsarbetet eller såsom yrkes- och förhandsmän och å andra sidan behovet av personal i krigsorganisationen med gedignare militär utbildning och större militär rutin än de värnpliktiga erhålla. Krigsorganisationens ifrågavarande personalbehov kan inte överallt täckas genom ianspråktagande av personal på aktiv stat. Bland annat till följd härav har en viss omsättning inom den fast anställda manskapskadern ansetts erforderlig.

Omsättningen har kunnat regleras därigenom, att manskap i allmänhet anställes med kontrakt för viss tid. Den första kontraktstiden är numera bestämd till 4½ år vid samtliga delar av krigsmakten utom flygvapnet, där den är 4 år. Anställningskontraktet kan förlängas, i regel för ett år i taget. Kontraktsanställt manskap äger emellertid inte kvarstå längre tid i tjänst än till en uppnådd levnadsålder av 34 år.

Ur det fast anställda manskapets led rekryteras underofficerskåren och till en del också officerskåren. I viss utsträckning tillsättas en del civilmilitära beställningar med fast anställt manskap. Den årliga nyrekryteringen till nu ifrågavarande militära och civilmilitära beställningar är emellertid mycket ringa i förhållande till antalet kontraktsanställt manskap. Framtida utkomst i den militära tjänsten genom dylik befordran har alltså endast ett fåtal kunnat erhålla.

Sistberörda förhållande har medfört, att någon reglering av omsättningen bland det kontraktsanställda manskapet i allmänhet inte behövt vidtagas. Till följd av att flertalet inte haft möjlighet att vinna varaktig utkomst inom den militära tjänsten, har den årliga avgången kommit att bli mycket stor. I betydande utsträckning har denna ägt rum redan i anslutning till den första kontraktstidens utgång. Detta har medfört för krigsmaktens effektivitet allvarliga vådor.

Utbildningstiden för det fast anställda manskapet är för närvarande och har i regel varit 3 år. I denna utbildningstid äro då inlagda vissa perioder av praktisk tjänstgöring. När det kontraktsanställda manskapet visat benägenhet att i stor utsträckning lämna den militära tjänsten redan vid den första kontraktstidens utgång, har följaktligen fredstjänstens behov av underbefäl med önskvärd rutin inte kunnat tillfredsställande tillgodoses. Däremot har krigsorganisationen fått ett kvantitativt betydande tillskott av förutvarande fast anställt manskap. Kvalitativt har detta tillskott emellertid genomsnittligt inte varit tillfredsställande, eftersom den praktiska tjänstgöringen såsom underbefäl varit kortvarig, grundlagda befälsegenskaper och yrkeskunskaper inte i erforderlig utsträckning befästade och den militära användbarheten till följd härav begränsad till ganska kort tid efter militäranställningens slut.

Till dessa nackdelar med tanke på krigsmaktens effektivitet komma också de avsevärda kostnader, som systemet med kontraktsanställt manskap dragit och drager. I främsta rummet utbildningskostnaderna måste bli oproportionerligt stora i förhållande till den utvunna effekten såväl i avseende på fredstjänsten som krigsorganisationen. Dessa kostnader hänföra sig både till en ökad anskaffning av övnings- och undervisningsmateriel och till utgifter för lärarpersonal. Den sistnämnda utgöres inte enbart av militärt befäl utan också av civila lärare, som tagas i anspråk för den allmänbildande undervisning, som förekommer i manskapsskolorna.

Genom att bereda fast anställt manskap långtidsanställning i underbefälsgrad ha statsmakterna sökt att begränsa omsättningen bland de kontraktsanställda och fastare knyta en del underbefäl till krigsmakten. Hittills har detta huvudsakligen gällt personal, som avsetts för och varit särskilt lämpad för tjänstgöring i vissa slag av befattningar.

För flottans vidkommande öppnades genom 1925 års försvarsbeslut möjlighet för ett mindre antal underbefäl att genom förordnande till en då nyinrättad underbefälsgrad — högbåtsman — kvarstå i tjänst utöver den eljest för fast anställt manskap stadgade högsta levnadsåldern. Vid flygvapnet beträddes samma väg genom 1942 års försvarsbeslut, då även vid denna försvarsgren en ny underbefälsgrad — överfurir — inrättades. Överfurirerna vid denna del av krigsmakten äro huvudsakligen avsedda för tjänstgöring i tekniska befattningar. Beslutet grundade sig på det förhållandet, att flygvapnet för sin krigsorganisation inte hade behov av någon egentlig omsättning bland det fast anställda manskapet, och motiverades av att den krävande tekniska tjänsten fordrade tillgång till praktiskt kunnig och i yrket väl rutinerad personal.

Vid armén och kustartilleriet nyinrättades en motsvarande underbefälsgrad — också här benämnd överfurir — genom beslut vid 1944 års riksdag. Beslutet föregicks av en särskild utredning av inom försvarsdepartementet tillkallade sakkunniga — 1942 års underbefälsutredning. Utredningen förordade tillskapandet av en sådan grad med beställningshavarnas placering i vissa särskilt angivna befattningar, företrädesvis inom stabs- och förvaltningstjänsten.

Kadern av överfurirer vid flygvapnet, armén och kustartilleriet är för närvarande under uppsättning. Vid flygvapnet skall den vara fullrekryterad under budgetåret 1950/51 och vid armén och kustartilleriet under budgetåret 1948/49.

Överfurirer och högbåtsmän äro ordinarie beställningshavare. Överfurirs- och högbåtsmannabeställning tillsättes numera medelst konstitutorial. Sådan beställning är pensionsberättigande. Tjänstepensionsåldern är fastställd till 55 år. Beställningshavarna avlönas enligt en särskild i manskapsavlöningsreglementet intagen kontantlöneplan, medan kontraktsanställt manskap avlönas enligt blandlönesystem.

Större erfarenhet om långtjänstunderbefälssystemet har hittills kunnat vinnas endast vid flottan. Allmänt taget har det vid denna del av krigsmakten slagit väl ut, vilket bland annat framgår av ett av 1942 års underbefälsutredning gjort uttalande (SOU 1944: 2 s. 16 och 17). Chefen för marinen har också i en underdånig, till oss överlämnad framställning föreslagit en avsevärd utökning av högbåtsmannakadern. Några svårigheter att rekrytera högbåtsmannabeställningarna vid flottan ha hittills inte förelegat. Antalet högbåtsmän, som lämnat den militära anställningen före uppnådd pensionsålder, är ringa.

Hittillsvarande erfarenheter beträffande långtjänstunderbefälsinstitutionen vid flygvapnet äro enbart goda. Svårigheter ha inte förelegat att rekrytera beställningarna bland härför lämpliga furirer vid vapnet. Till en del torde dock orsakerna härtill vara att söka i det förhållandet, att de civilmilitära beställningarna för mästare i mycket stor utsträckning rekryteras av överfurirer och framdeles äro avsedda att helt rekryteras denna väg. Överfurirerna vid flygvapnet ha alltså möjligheter till ytterligare befordran.

Uppsättningen av överfurirskadern vid armén och kustartilleriet påbörjades under budgetåret 1944/45. Svårigheter förelågo redan då att besätta de nytillkommande beställningarna genom befordran av furirer på aktiv stat. Dessa svårigheter synas bestå även under budgetåret 1945/46. I stor utsträckning torde de sammanhänga med att tillgången på furirer med för befordran till överfurir kvalificerande tjänstetid varit alltför ringa vid nu ifrågavarande delar av krigsmakten. Omsättningen bland det kontraktsanställda manskapet har nämligen här varit större än vid övriga försvarsgrenar (vapenslag). I syfte att underlätta en ur kvantitativ synpunkt önskvärd rekrytering av överfurirskadern har Kungl. Maj:t utfärdat föreskrift därom, att överfurirsbeställning vid armén och kustartilleriet i undantagsfall må tillsättas med förutvarande fast anställd, som fyller eljest uppställda fordringar för sådan befordran. Härför kräves försvarsgrenschefs medgivande i varje särskilt fall.

Inrättandet av särskilda beställningar för långtidstjänstgörande underbefäl kan alltså på grundval av hittillsvarande erfarenheter i allmänhet sägas ha givit ett tillfredsställande resultat och visat sig lämpligt ur synpunkten att krigsmakten därigenom kunnat behålla i tjänst ett större antal välutbildade underbefäl än som eljest varit möjligt. Härvid har givetvis frågan om att tillgodose krigsorganisationens kvantitativa behov av förutvarande fast anställt manskap måst skjutas i bakgrunden. Detta har till en del möjliggjorts genom att det här föreliggande behovet av personal med befälsutbildning eller med för förhandsbefattning eljest erforderlig utbildning numera i avsevärd utsträckning är avsett att tillgodoses genom ianspråktagande av värnpliktiga, som för ändamålet erhållit sådan utbildning. Det synes inte uteslutet, att man med utgångspunkt från sistnämnda förhållande skall kunna hålla en kader av fast anställt manskap, som huvudsakligen avses för att fylla fredstjänstens behov av underbefäl (motsvarande) för utbildningsarbete

och såsom yrkes- eller förhandsmän. I så fall minskas behovet av omsättning inom manskapskadern och möjligheter uppkomma för en kaderbegränsning.

III. Förutsättningarna för manskapsrekryteringen.

Rekryteringen av krigsmaktens kader av kontraktsanställt manskap har vid skilda tillfällen varit ägnad att inge allvarliga bekymmer. Såväl kvantitativa som kvalitativa brister ha förefunnits. För belysande härav torde det vara tillräckligt att erinra om att ett flertal utredningar sysslat med frågan om åtgärder för att åstadkomma en förbättrad manskapsrekrytering, sedan det ännu tillämpade systemet med kontraktsanställt manskap genomfördes vid sekelskiftet. Det kan också erinras om att antalet vakanser vid vissa förband tidvis uppgått till omkring och över 50 % av antalet kontraktsanställt manskap enligt stat.

De närmare orsakerna till besvärliga rekryteringsförhållanden måste vara att söka i ett flertal faktorer, vilka vid skilda tillfällen gjort sig mer eller mindre starkt gällande. Här skall endast nämnas, att anställningsförhållandena för det kontraktsanställda manskapet alltid varit relativt osäkra, och att framtidsmöjligheter inom militärtjänsten endast förefunnits för en ganska ringa del. Löneförhållandena ha vidare i allmänhet varit sådana, att erforderlig konkurrenskraft inte uppnåtts i förhållande till på den allmänna arbetsmarknaden utgående löner. Överhuvudtaget har det förelegat svårigheter att anpassa lönerna för det fast anställda manskapet efter växlingarna på den allmänna arbetsmarknaden. Tidvis har också en försvarsfientlig propaganda motverkat krigsmaktens naturliga och ur allmän samhällssynpunkt nödvändiga strävan att få en tillfredsställande rekrytering även i vad gäller det kontraktsanställda manskapet. Slutligen har behovet av kontraktsanställt manskap vid vissa tidpunkter varit oproportionerligt stort i förhållande till samhällets i övrigt behov av att få disponera den yngre arbetskraften.

1942 års försvarsbeslut innebar, att kadern av fast anställt manskap bestämdes skola omfatta omkring 24 000 man. Av dessa skulle omkring 23 000 man vara kontraktsanställda och återstoden utgöras av långtidstjänstgörande underbefäl (högbåtsmän vid flottan och överfurirer vid flygvapnet). Om denna kontraktsanställda manskapskader omsattes efter en genomsnittlig anställningstid av fem år, skulle alltså krigsmakten årligen behöva ett nytillskott av omkring 4 600 ynglingar i en levnadsålder av omkring 17 år. På grundval av förslag från 1942 års underbefälsutredning inrättades, som redan tidigare framhållits, från och med budgetåret 1944/45 vissa beställningar för långtjänstunderbefäl också vid armén och kustartilleriet, varjämte ett visst utbyte av kontraktsanställt manskap mot civila befattningshavare kom till stånd. I samband härmed vidtogs en mindre reducering av antalet kontraktsanställt manskap. Uppsättningen av långtjänstunderbefälskadern vid ifrågavarande delar av krigsmakten skall vara avslutad under budgetåret 1948/49, vid vilken tidpunkt kadern av fast anställt manskap skall utgöra omkring

22 000 man. Av dessa skola omkring 20 000 man vara kontraktsanställda och följaktligen omsättningsbara. Räknar man med att den genomsnittliga anställningstiden också då kommer att uppgå till fem år, vilket på grundval av hittillsvarande erfarenheter torde vara i överkant, kommer det årliga nyrekryteringsbehovet för krigsmakten att utgöra omkring 4 000 man.

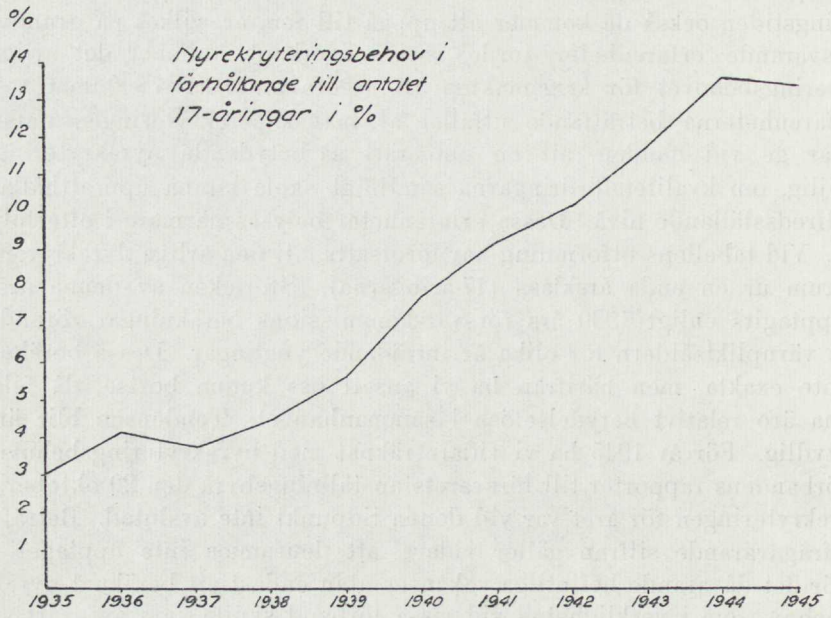
Erfarenheterna beträffande utfallet av manskapsrekryteringen under senare år ge vid handen, att en numerärt så betydande nyrekrytering inte är möjlig, om kvalitetsfordringarna samtidigt skola kunna upprätthållas vid en tillfredsställande nivå. Dessa erfarenheter belysas närmare i efterföljande tabell. Vid tabellens utformning har förutsatts, att den årliga nyrekryteringen äger rum ur en enda årsklass (17-åringarna). Storleken av denna årsklass har upptagits enligt 1930 års försvarskommissions beräkningar rörande antalet i värnpliktsåldern för olika år inträdande ynglingar. Dessa beräkningar äro inte exakta, men härifrån ha vi ansett oss kunna bortse, då felaktigheterna äro relativt betydelselösa i sammanhanget. Tendensen blir ändock fullt tydlig. För år 1945 ha vi vidare räknat med nyrekryteringsbehovet enligt förbandens rapporter till försvarets anställningsbyrå den 20 oktober 1945. Höstrekryteringen för året var vid denna tidpunkt inte avslutad. Beträffande den ifrågavarande siffran gäller vidare, att densamma inte upptager samtliga för det dåvarande befintliga vakanser utan endast ett beräknat nyrekryteringsbehov, som i verkligheten vid vissa förband skulle vara avsevärt större, om samtliga vakanser avsåges skola fyllas vid rekryteringsperiodens utgång.

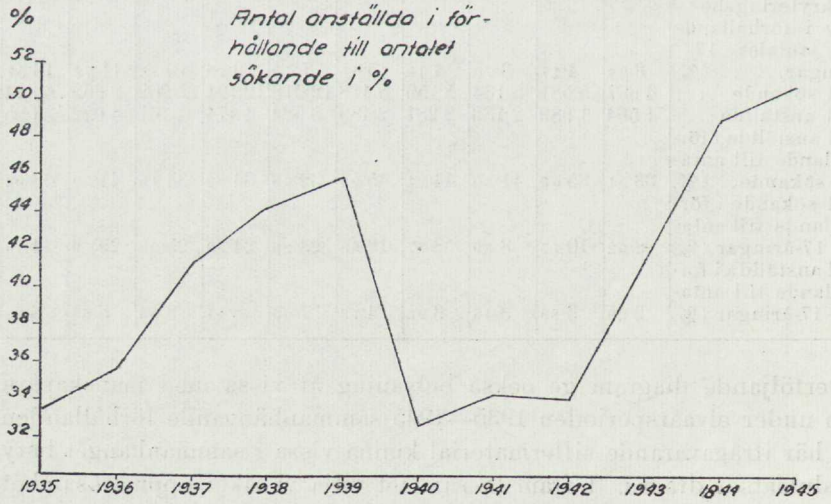
Rekryteringsresultatet vid höstrekryteringen under åren 1935—1945.

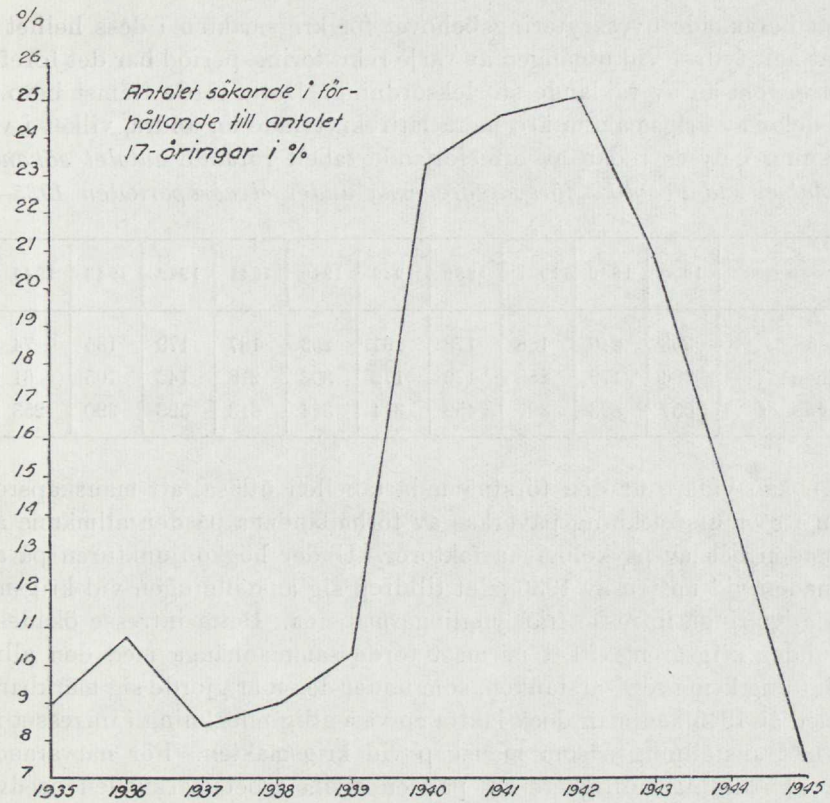
	1935	1936	1937	1938	1939	1940	1941	1942	1943	1944	1945
Beräknat antal 17-åringar	52 300	51 800	61 500	57 500	52 600	51 600	49 600	48 700	46 500	44 700	44 800
Beräknat nyrekryteringsbehov	1 590	2 163	2 318	2 582	2 956	4 002	4 566	4 938	5 458	6 070	5 976
Nyrekryteringsbehov i förhållande till antalet 17-åringar (%)	3·04	4·17	3·76	4·49	5·61	7·75	9·20	10·13	11·73	13·57	13·33
Antal sökande	4 667	5 581	5 164	5 159	5 418	12 018	12 194	12 202	9 669	6 324	3 290
Antal anställda	1 564	1 989	2 133	2 281	2 489	3 924	4 174	4 167	4 022	3 095	1 667
Antal anställda i förhållande till antalet sökande (%)	33·51	35·63	41·30	44·21	45·93	32·65	34·22	34·15	41·59	48·94	50·66
Antal sökande i förhållande till antalet 17-åringar (%)	8·92	10·77	8·39	8·97	10·30	23·29	24·58	25·05	20·79	14·14	7·84
Antal anställda i förhållande till antalet 17-åringar (%)	2·99	3·83	3·46	3·96	4·73	7·60	8·41	8·55	8·64	6·92	3·72

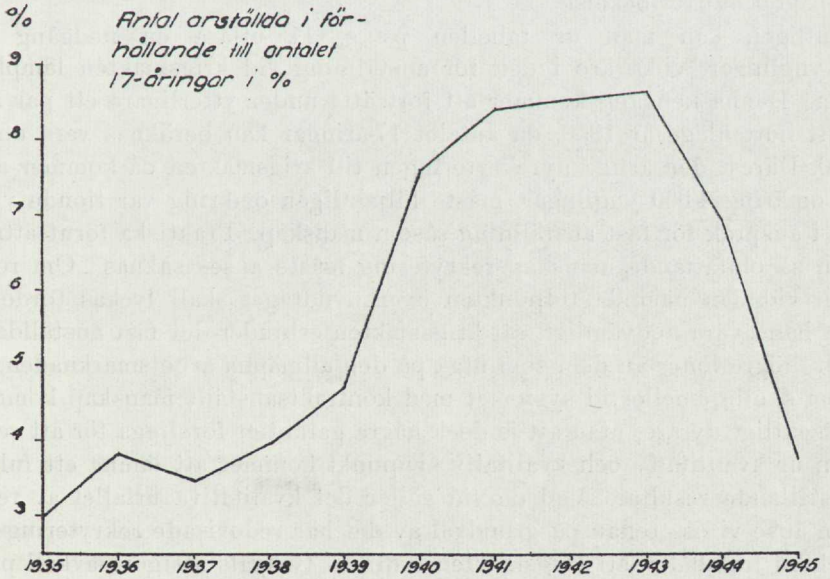
Efterföljande diagram ge också belysning åt vissa med manskapsrekryteringen under elvaårsperioden 1935—1945 sammanhängande förhållanden.

Av här ifrågavarande siffermaterial kunna vissa i sammanhanget betydelsefulla slutsatser dragas. I främsta rummet vilja vi rikta uppmärksamheten på


%
14
13
12
11
10
9
8
7
6
5
4
3
2
1
Nyrekryteringsbehov i förhållande till antalet 17-åringar i %
1935
1936
1937
1938
1939
1940
1941
1942
1943
1944
1945


%
52
50
48
46
44
42
40
38
36
34
32
Antal anställda i förhållande till antalet sökande i %
1935
1936
1937
1938
1939
1940
1941
1942
1943
1944
1945


%
26
25
24
23
22
21
20
19
18
17
16
15
14
13
12
11
10
9
8
7
Antalet sökande i förhållande till antalet 17-åringar i %
1935
1936
1937
1938
1939
1940
1941
1942
1943
1944
1945


%
9
8
7
6
5
4
3
Antal anställda i förhållande till antalet 17-åringar i %
1935
1936
1937
1938
1939
1940
1941
1942
1943
1944
1945

att det beräknade nyrekryteringsbehovet för krigsmakten i dess helhet aldrig kunnat helt fyllas. Vid utgången av varje rekryteringsperiod har det förefunnits vakanser, om än av växlande storleksordning. Detta torde främst bero på att olika delar av krigsmakten äro mera lättrekryterade än andra, vilket i viss utsträckning belyses redan av efterföljande tabell rörande *antalet sökande till 100 platser vid de olika försvarsgrenarna under elvaårsperioden 1935—1945.*

Försvarsgren	1935	1936	1937	1938	1939	1940	1941	1942	1943	1944	1945
Armén	253	240	188	178	161	233	187	179	135	74	34
Marinen.....	296	179	288	179	172	303	218	142	105	61	37
Flygvapnet ..	1 057	823	397	459	314	314	613	593	390	253	158

Man kan vidare ur den förstnämnda tabellen utläsa, att manskapsrekryteringen i stor utsträckning påverkas av förhållandena på den allmänna arbetsmarknaden och av psykologiska faktorer. Under högkonjunkturen på arbetsmarknaden vid mitten av 1930-talet tilldrog sig anställningen vid krigsmakten ett relativt ringa intresse från ynglingarnas sida. Detta intresse ökades avsevärt under krigsåren, vilket närmast torde sammanhänga med den allmänna uppslutning kring försvarstanken, som under dessa år gjorde sig märkbar. Från och med år 1943 kan man dock iaktta en väsentlig minskning i intresset för att söka fast anställning såsom manskap vid krigsmakten. För närvarande äro också anställningsmöjligheterna på den civila arbetsmarknaden osedvanligt goda för ynglingar i åldern under 20 år, och löneläget på samma arbetsmarknad är sådant, att anställning vid krigsmakten i sistnämnt avseende inte utövar någon större lockelse.

Slutligen kan man ur tabellen på s. 11 utläsa en nedgång i antalet ynglingar, vilka äro i den för anställning vid krigsmakten lämpligaste åldern. Denna nedgång kommer att fortsätta under ytterligare ett par år och når ett bottenläge år 1950, då antalet 17-åringar kan beräknas vara omkring 40 000. Därest den årliga nyrekryteringen till krigsmakten då kommer att omfatta omkring 4 000 ynglingar, måste följaktligen omkring var tionde yngling tagas i anspråk för fast anställning såsom manskap. Praktiska förutsättningar för en så omfattande manskapsrekrytering måste anses saknas. Om rekryteringen vid den nämnda tidpunkten överhuvudtaget skall lyckas torde det i första hand vara nödvändigt, att krigsmakten erbjuder det fast anställda manskapet högre löner än dem som utgå på den allmänna arbetsmarknaden. Härigenom skulle emellertid systemet med kontraktsanställt manskap komma att bli väsentligt dyrare, utan att ändock några garantier föreligga för att rekryteringen ur kvantitativ och kvalitativ synpunkt kommer att lämna ett fullt tillfredsställande resultat. Vad därvid gäller det kvalitativa utfallet av rekryteringen anse vi oss redan på grundval av det här redovisade rekryteringsresultatet böra framhålla, att krigsmakten tydligen tvingats att göra avkall på sina

fordringar, då en allt större procent sökande måst antagas för att i görligaste mån få de kvantitativa bristerna fyllda.

Med hänsyn till det fast anställda manskapets användning såsom instruktörer vid utbildningen av de värnpliktiga och såsom yrkesmän i den alltmer omfattande tekniska tjänsten kan en kvalitetssänkning komma att medföra avsevärda vådor för krigsmaktens effektivitet och för det förtroende, med vilket krigsmakten måste omfattas för att kunna fungera på ett tillfredsställande sätt. Lägger man härtill den synpunkten, att krigsmakten inte utan påtagliga olägenheter för samhällslivet i övrigt kan medgivas disponera över en större del av den yngre arbetskraften, synes det oss nödvändigt, att åtgärder vidtagas i syfte att minska krigsmaktens årliga nyrekryteringsbehov av kontraktsanställt manskap. Detta är befogat jämväl ur synpunkten, att det måste anses ligga i krigsmaktens eget intresse att kunna redovisa en faktiskt förefintlig och inte enbart i gällande personalförteckningar upptagen personaltillgång. Det sistnämnda är för närvarande förhållandet vid stora delar av krigsmakten.

Den omständigheten, att vissa delar av krigsmakten, exempelvis pansartrupperna och signaltrupperna ur armén, Stockholms örlogsstation ur marinen, Svea flygflottilj och några andra flottiljer ur flygvapnet, äro lättare att rekrytera än andra, kan i och för sig göra det befogat, att vid ifrågavarande delar undvika organisationsändringar eller allenast vidtaga sådana åtgärder, att minskningen i det årliga nyrekryteringsbehovet blir relativt liten. Frågan härom måste emellertid i främsta rummet betraktas som ett effektivitetsproblem, där det alltså gäller att åstadkomma lämpligast möjliga personalorganisation med minsta möjliga årliga nyrekrytering. Av denna anledning framlägga vi förslag till förändrad personalorganisation även vid de delar av krigsmakten, där rekryteringen hittills inte erbjudit större svårigheter.

Utfallet av manskapsrekryteringen under den sistförflutna elvaårsperioden har enligt vår uppfattning givit vid handen, att krigsmakten med någorlunda säkerhet bör kunna påräkna att uppnå en även ur kvalitativ synpunkt godtagbar rekrytering, om det årliga nyrekryteringsbehovet uppgår till högst 5 % av en årsklass 17-åringar. Då ifrågavarande årsklasser under de närmast följande åren komma att nedgå till omkring 40 000 man, synes det oss nödvändigt, att sådana ändringar vidtagas i fråga om manskapsorganisationen, att denna vid en normal omsättning bland det kontraktsanställda manskapet inte kommer att kräva större årlig nyrekrytering än omkring 2 000 man. I det följande framlägga vi förslag till sådan organisation.

IV. Olika möjligheter att minska antalet kontraktsanställt manskap.

Vårt i det närmast föregående uppställda mål att nedbringa krigsmaktens årliga nyrekryteringsbehov av fast anställt manskap till omkring 2 000 man kan nås på olika vägar.

Innan vi närmare beröra några allmänna synpunkter, som härvidlag måste vara vägledande, anse vi oss böra framhålla, att en minskning av det årliga nyrekryteringsbehovet inte nödvändigtvis måste medföra en förändring av manskapsorganisationen. Att minska den årliga nyrekryteringen är nämligen i främsta rummet en fråga om att begränsa omsättningen inom kadern av fast anställt manskap. Blir antalet ur militärtjänst årligen avgående fast anställt manskap mindre, nedgår också det årliga nyrekryteringsbehovet. En kader av omkring 20 000 kontraktsanställt manskap skulle sålunda kunna hållas med en årlig nyrekrytering av 2 000 man, om den genomsnittliga anställningstiden uppginge till 10 år.

Under senare år vidtagna åtgärder för att förbättra det fast anställda manskapets ställning och förhållanden ha varit inriktade på att öka den enskildes intresse av att kvarstå längre tid i tjänst såsom manskap. Så är fallet beträffande det på 1942 års underbefälsutrednings förslag grundade beslutet om inrättandet av långtjänstunderbefälsbeställningar vid armén och kustartilleriet ävensom beträffande de effektivare civilanställningsåtgärder, vilka från den 1 juli 1945 vidtagits på förslag av 1942 års civilanställningssakkunniga. Något praktiskt resultat härav har emellertid hittills inte kunnat spåras. Till en del torde detta dock sammanhänga med de särskilda förhållanden, som präglat krigsmakten under tiden för anbefalld förstärkt försvarsberedskap och dennas avveckling. Under beredskapstiden har det fast anställda manskapet i viss utsträckning varit konstituerat i högre tjänstegrad än den mot innehavd beställning svarande och därvid kommit i åtnjutande av bättre löneförmåner. Tillämpningen av krigsavlöningsreglementet har överhuvud tillförsäkrat det fast anställda manskapet vissa ekonomiska förmåner, vilka inte utgå enligt gällande fredsavlöningsreglemente. Dessa förmåner ha numera bortfallit för den fast anställda personalen men utgå till viss inkallad personal, som tages i anspråk för avvecklingsuppgifter. Dessa förhållanden synas ha medfört en utbredd strävan bland det fast anställda manskapet att lämna militärtjänsten, vilket i sin tur medverkat till att minska den genomsnittliga anställningstiden och öka nyrekryteringsbehovet. En fullständig återgång till fredsorganisation inom krigsmakten torde komma att medföra, att den genomsnittliga anställningstiden bland det kontraktsanställda manskapet blir längre än för närvarande, men utan exceptionella åtgärder torde den inte kunna förväntas komma att uppgå till 10 år. Den enda möjligheten att åstadkomma ett sådant resultat torde vara att kräva en första anställningstid av ungefär denna längd. Redan den i anslutning till 1942 års försvarsbeslut i allmänhet vidtagna förlängningen av den första anställningstiden från 3 till 4½ (4) år har emellertid, enligt vad vi kunnat finna, verkat avskräckande på många ynglingar, vilka måhända eljest skulle ha varit intresserade för att pröva anställningen såsom manskap vid krigsmakten. Med hänsyn härtill skulle en så avsevärd förlängning av den första anställningstiden som den här berörda säkerligen komma att avsevärt försvåra manskapsrekryteringen, även om denna skulle avse endast omkring 2 000 ynglingar per år.

Då också andra nackdelar skulle vara förbundna med ett sådant anställningssystem, anse vi oss böra avråda från försök med någon allmän ytterligare ökning av den första anställningstiden.

Vi vilja emellertid å andra sidan framhålla, att en årlig nyrekrytering till krigsmakten av omkring 2 000 man kommer vid en genomsnittligt relativt kort anställningstid att avsevärt minska tillgången på fast anställt manskap överhuvud. Om man räknar med att en genomsnittlig anställningstid av fem år skall vara möjlig att uppnå, kan manskapskadern vid en årlig nyrekrytering av nu nämnd storlek inte ges större omfattning än omkring 10 000 man, d. v. s. omkring hälften av den för budgetåret 1948/49 förutsatta. Då vi räkna med att krigsmaktens fredsorganisation inte inom den närmaste tiden kommer att undergå någon väsentlig förändring, synes det oss inte möjligt att vidtaga en så långtgående minskning av antalet fast anställt manskap. Detta skulle nämligen innebära, att krigsmakten för utbildningen av de värnpliktiga och såsom yrkesmän i den tekniska tjänsten komme att förfoga över ett så ringa antal fast anställda, att tjänstens behöriga gång måste äventyras. Redan med de vakanser, som för närvarande finnas inom kadern av fast anställt manskap och som inte vid någon del av krigsmakten torde uppgå till 50 %, föreligga betydande svårigheter för att rationellt bedriva utbildningsarbetet och få de arbetsuppgifter fullgjorda, som användningen av teknisk materiel nödvändiggör. Dessa svårigheter skulle uppenbart bli ännu mera framträdande, om manskapskadern nedbringades till omkring hälften av dess för närvarande beräknade numerär. Vi ha därför kommit till den uppfattningen, att en kompensationslös reducering av den fullständigt underbefälsutbildade delen av manskapskadern endast i ringa utsträckning är praktiskt genomförbar och att en minskning av det årliga nyrekryteringsbehovet måste åvägabringas genom vissa förändringar i manskapsorganisationen.

Utgångspunkten för varje diskussion kring frågan om en begränsning av antalet kontraktsanställt manskap inom krigsmakten bör av givna skäl vara det behov av dylikt manskap, *som oundgängligen måste fyllas*. Vi förutsätta, att utbildningstiden för de värnpliktiga kommer att bibehållas vid ungefär nuvarande längd. En avsevärd förlängning av denna utbildningstid kan komma att öppna möjlighet för ett tillgodoseende värnpliktsvägen av det behov av befäl och yrkesmän, som för närvarande täckes genom anställning av fast anställt manskap, likaväl som en avkortning av utbildningstiden nödvändigtvis måste framkalla ett ökat behov av kontraktsanställt manskap. Vi utgå för vår del från att en förlängning av utbildningstiden för de värnpliktiga inte är avsedd att ifrågakomma men å andra sidan heller ingen avkortning av densamma. Den för närvarande fastställda tjänstgöringstiden för de värnpliktiga möjliggör utbildning av en mindre del av årskontingenten till befäl och yrkesmän. Vi förutsätta, att någon minskning av antalet värnpliktiga, som uttagas för utbildning till befäl, ej kommer att göras och räkna alltså med att krigsorganisationens behov av sådan personal den vägen kan vid några delar av krigsmakten i avsevärd och vid andra delar i någon mån täckas.

Vi anse det till följd härav vara möjligt att till en del bortse från den betydelse, omsättningen bland det fast anställda manskapet tidigare ansetts ha i närmast ifrågavarande avseende. Vi räkna därför med att det fast anställda manskapet vid vissa delar av krigsmakten skall kunna avses huvudsakligen för fredstjänsten, vilket vid ifrågavarande delar minskar behovet av omsättning inom den kontraktsanställda manskapskadern. Vi anse det alltså vara genomförbart att öka framtidsmöjligheterna i militärtjänsten för det kontraktsanställda manskapet, även om detta nödvändigtvis måste ske i olika mån inom skilda delar av krigsmakten. Härigenom minskas det sammantagna behovet av årlig nyrekrytering av manskapskadern.

Förbättrade framtidsmöjligheter i militärtjänsten kunna i och för sig beredas det kontraktsanställda manskapet genom en ökning av det antal pensionsberättigande militära, civilmilitära eller civila beställningar (befattningar), vilka kunna rekryteras av detta manskap. Ett mera effektivt resultat nås emellertid, om en del av det kontraktsanställda manskapet *direkt* ersättes av konstitutorial- eller fullmaktsanställd personal med pensionsrätt, d. v. s. att ett antal för dylikt manskap nu avsedda beställningar omvandlas till pensionsberättigande sådana. Utgångspunkten för en sådan omvandlingsprocess är då givetvis, att densamma inte medför någon rubbning beträffande arbetsuppgifternas art eller omfattning. De tjänstgöringsuppgifter, som hittills åvilat kontraktsanställt manskap måste nämligen förutsättas komma att kvarstå, men något hinder för att de uppdragas åt personal, som har annan anställningsform och som grundlägger rätt till pension kan enligt vårt förmenande ej sägas föreligga. Av avgörande betydelse i sammanhanget är dock, att tjänstgöringsförhållandena för personalen kunna ordnas på sådant sätt, att största möjliga effektivitet utvinnes inom ramen för skäliga kostnader.

En dylik omvandling av ett antal beställningar för kontraktsanställt manskap kommer att medföra en minskning av omsättningen, till följd varav rekryteringsbehovet nedbringas. Hur långt så kan ske är i främsta rummet en militär effektivitetsfråga. Beträffande denna få vi framhålla följande allmänna synpunkter.

Behovet av fast anställt manskap måste fastställas med utgångspunkt från vissa redan inledningsvis nämnda faktorer. Dessa påverka var för sig behovsberäkningen. Därest någon omsättning bland det fast anställda manskapet vid delar av krigsmakten inte längre anses erforderlig med hänsyn till möjligheten att i viss utsträckning värnpliktsvägen tilllgodose krigsorganisationens behov av befäl och yrkesmän, och det fast anställda manskapet till följd härav huvudsakligen erfordras för fredstjänsten, måste ändock enligt vår uppfattning hänsyn tas till de kvalitetsfordringar, som för enskilda arbetsuppgifter anmäla sig. Det kan nämligen inte vara naturligt eller med krigsmaktens intressen förenligt att uppställa lika höga kvalitetskrav på allt fast anställt manskap oberoende av tjänstgöringsuppgifternas art i det enskilda fallet. Vissa arbetsuppgifter kunna i enlighet härmed fullgöras av personal med relativt ringa utbildning, medan andra kräva ett större mått av utbild-

ning och längre tids praktisk erfarenhet. Allt kontraktsanställt manskap kan följaktligen inte med fördel ersättas med konstitutorial- eller fullmaktsanställd personal.

Hur mycket kontraktsanställt manskap, som kan komma att erfordras vid sidan av den konstitutorial- eller fullmaktsanställda personalen, blir i främsta rummet beroende på föreliggande möjligheter att utbyta sådant manskap mot annan korttidstjänstgörande personal. Härvid spelar utnyttjandet av det kontraktsanställda manskapet en framträdande roll. Där detta sker för arbetsuppgifter av teknisk art och där krav på en relativt lång utbildningstid måste uppställas, kan ett utbyte mot annan korttidstjänstgörande personal inte med fördel ifrågakomma. Äro arbetsuppgifterna däremot av den natur, att längre utbildningstid inte kräves för deras ändamålsenliga fullgörande, är ett utbyte tänkbart. Med korttidstjänstgörande personal avse vi här personal med sådan anställningsform och sådana anställningsvillkor, att personalen efter relativt kort tid kan tänkas självmant söka sig över till andra sysselsättningsområden eller eljest är uppsägbar med kort varsel. Detta är förhållandet huvudsakligen med kontrakts- eller kollektivavtalsanställd personal. Då sådan personal inte annat än i undantagsfall synes i vidare mån än som skett på grundval av 1942 års underbefälsutrednings förslag kunna ersätta fast anställt manskap, synes utbytet kunna ske endast mot värnpliktig personal, som erhållit en för ändamålet avpassad utbildning. Sådan förekommer redan nu vid såväl armén som marinen, och det torde vara möjligt att på denna väg nå ytterligare resultat.

Inom de delar av krigsmakten, där nära samstämmighet råder mellan freds- och krigsorganisationens personalbehov och där det kontraktsanställda manskapet i stor utsträckning utnyttjas för arbetsuppgifter av teknisk art, lär det enligt vår uppfattning vara möjligt att helt eller nära nog helt ersätta det kontraktsanställda manskapet med långtidstjänstgörande personal. Någon omsättning bland det fast anställda manskapet för att tillgodose krigsorganisationens behov av personal med relativt långvarig utbildning och rutin i den speciella tjänst, varom här är fråga, kan enligt vårt förmenande inte vara erforderlig och bibehållandet av ett system med kontraktsanställt manskap är alltså ur denna synpunkt föga rationellt. Det kontraktsanställda manskapet bör vid ifrågavarande delar av krigsmakten till större delen ersättas med konstitutorial- eller fullmaktsanställd personal. Det synes i och för sig vara av relativt underordnad betydelse, huruvida personalen därvid får militär, civilmilitär eller civil anställning. Militära effektivitetssynpunkter tala emellertid, såvitt vi kunnat finna, för att personalen får militär eller civilmilitär ställning, eftersom den måste utnyttjas såsom handledare av utbildningen och såsom föregångsmän för den värnpliktiga personal, som vi förutsätta alltfort måste utbildas även inom ifrågavarande delar av krigsmakten.

På här antydda vägar — genom en kompensationslös reducering, utbyte mot konstitutorial- eller fullmaktsanställd personal eller ock mot värnpliktiga — anse vi det vara möjligt att åstadkomma en avsevärd minskning av

antalet kontraktsanställt manskap inom krigsmakten. Som framgått av det föregående växla möjligheterna att nå det uppställda målet vid olika försvarsgrenar och inom dessa vid skilda truppslag (vapenslag). En närmare analys av problemställningen lämnas därför i det följande försvarsgrensvis (truppslags-, vapenslagsvis). Med hänsyn till de resultat, som därvid nåtts efter prövning av samtliga på frågorna inverkande faktorer, ha vi inte funnit det påkallat att i samtliga fall befattning för befattning undersöka, var möjlighet föreligger för ett utbyte av kontraktsanställt manskap mot personal med annan anställningsform, helst som resultatet av inom försvaret i övrigt pågående organisationsundersökningar med visshet kommer att föranleda förändringar inom organisationen.

V. Förslag rörande förändrad manskapsorganisation.

A. Allmänna synpunkter.

Från de i det föregående angivna utgångspunkterna ha vi kommit till den uppfattningen, att krigsmakten i sin helhet kan avstå från ett ganska stort antal kontraktsanställt manskap, om viss kompensation härför kan erhållas genom långtidstjänstgörande personal. Då ifrågavarande personal skall övertaga tjänstgöringsuppgifter, som hittills huvudsakligen bestritts av kontraktsanställt underbefäl, synes därav böra följa, att personalen bör inneha underbefäls grad eller vara av underbefäls tjänsteklass. Antalet överfurirer (högbåtsmän) eller civilmilitär personal av denna tjänsteklass bör alltså ökas på bekostnad av antalet kontraktsanställt manskap.

Vårt ställningstagande till denna fråga grundar sig bland annat på av militära myndigheter erhållna upplysningar och på utfrågningar av i främsta rummet den militära manskapspersonalen under de studiebesök, vi beretts tillfälle företaga vid ett relativt stort antal förband tillhörande samtliga försvarsgrenar och praktiskt taget alla truppslag (vapenslag). I viss mån vägledande under vårt arbete har därutöver varit den till oss av försvarsväsendets underbefälsförbund under år 1945 överlämnade broschyren »Ett reformprogram», däri förbundet såsom sin uppfattning framhållit, att en ökning av framtidsmöjligheterna i militärtjänsten för det kontraktsanställda manskapet innebär den enda effektiva lösningen av underbefälsproblemet. Förbundet har utgått från att en sådan lösning i huvudsak endast kan åvägabringas genom en ökning av antalet långtjänstunderbefäl med samma arbetsuppgifter som det kontraktsanställda underbefälet.

Mot att ta långtjänstunderbefäl (motsvarande) i anspråk för sistnämnda arbetsuppgifter har under våra överläggningar med myndigheterna och representanter för skilda personalgrupper inom krigsmakten gjorts vissa invänd-

ningar. I huvudsak har därvid framhållits, att personal i underbefälsställning inte med fördel kan tas i anspråk för instruktörstjänst under någon längre följd av år och heller inte med hänsyn till de många gånger svåra tjänstgöringsförhållandena överhuvud utnyttjas under längre tid för arbetsuppgifter, som hittills åvilat kontraktsanställt underbefäl. Det har vidare framhållits, att en ökning av antalet underofficerare (motsvarande civilmilitära beställningshavare) kan beräknas komma att medföra samma effekt som en ökning av antalet långtjänstunderbefäl (motsvarande).

Dessa erinringar ha vi inte i alla sammanhang kunnat finna tillräckligt vägande. Vad särskilt angår frågan om den i olika avseenden rekryteringsfrämjande inverkan, som en ökning av i främsta rummet antalet underofficerare kan ha, få vi hänvisa till vad vi i det föregående (s. 18) framhållit beträffande arten av de tjänstgöringsuppgifter, varom här närmast är fråga. Av militära myndigheter och representanter för den berörda personalen vid våra överläggningar framförda synpunkter ha emellertid så långt möjligt beaktats vid utformningen av de förslag till manskapsorganisation, som i det närmast följande försvarsgrensvis framläggas.

B. Armén.

Vid armén inrättades en volontärinstitution i nutida bemärkelse redan genom 1901 års härordning. Inom denna volontärinstitution avsågs en reglerad omsättning skola äga rum. Den tillgång på f. d. fast anställt manskap, som härigenom erhållits och alltfort erhålles, tillmättes tidigare mycket stor betydelse, då det gällde att säkra tillgången på befäl för krigsorganisationen. Genom den omläggning av de värnpliktigas tjänstgöring, som genomfördes enligt 1942 års försvarsbeslut och varigenom värnpliktigt befäl av olika grader utbildas, har, såsom i annat sammanhang framhållits, det f. d. fast anställda manskapets betydelse för krigsorganisationens befälstillgång väsentligt nedgått. Tillgång på f. d. fast anställt underbefäl torde dock alltjämt få anses såsom en kvalitativ tillgång för krigsorganisationen. I fråga om beställningsmannautbildat underbefäl föreligger fortfarande behov av en viss årlig avgång för att krigsorganisationen skall kunna förfoga över erforderligt antal yrkesmän. Allmänt taget har det fast anställda manskapet dock numera betydelse så gott som uteslutande för fredsutbildningen.

Vid genomförd organisation enligt 1942 års försvarsbeslut — budgetåret 1946/47 — avsågs arméns manskapsstater skola omfatta:

4 409 furirer (lönegrad Ma 3),
2 505 korpraler (konstaplar) (lönegrad Ma 2) samt
5 328 vicekorpraler (vicekonstaplar) eller meniga (lönegrad Ma 1).

För att fylla dessa kadrer synes en årlig nyrekrytering av omkring 2 600 volontärer över stat ha beräknats.

Efter förslag av 1942 års underbefälsutredning tillkom genom beslut av 1944 års riksdag 925 beställningar för långtjänstunderbefäl — överfurirer.

Genom senare riksdagsbeslut om uppsättande av ett kavalleriregemente i Skåne, organiserandet av arméns jägarskola i Kiruna m. m. har avsett antal överfurirer något förändrats. Vid genomförd organisation enligt nu gällande beslut skall antalet överfurirer vara 937.

Tillskapandet av överfurirbeställningarna och ett visst utbyte av kontraktsanställt manskap mot civil personal möjliggjorde en betydande reducering av manskapskadern. Vid genomförd organisation — budgetåret 1948/49 — skola arméns manskapsstater, förutom överfurirer, omfatta:

3 592 furirer,
1 937 korpraler (konstaplar) samt
3 736 vicekorpraler (vicekonstaplar) och meniga.

För att fylla dessa manskapskadrer synes en årlig nyrekrytering av omkring 1 850 volontärer över stat ha beräknats.

1944 års ovannämnda riksdagsbeslut innebär en minskning i förhållande till 1942 års försvarsbeslut med:

817 furirer,
568 korpraler (konstaplar),
1 592 vicekorpraler (vicekonstaplar) och meniga samt en minskning av det årliga nyrekryteringsbehovet med omkring 800 volontärer över stat. Samtidigt innebär beslutet — i reviderat skick — en ökning med 937 överfurirer.

Under innevarande budgetår befinner sig manskapsorganisationen ännu under utbyggnad (eller beskärning) och omfattar enligt personalförteckningar för budgetåret 1945/46:

528 överfurirer,
3 945 furirer,
2 376 korpraler (konstaplar) samt
4 368 vicekorpraler (vicekonstaplar) och meniga.

Mot denna manskapsorganisation svarar — därest staterna vore fyllda — en årsrekrytering av omkring 2 100 volontärer över stat.

Manskapsstaternas fördelning på olika truppslag och truppförband budgetåret 1945/46 framgår av bilaga 1.

Det fast anställda manskapet inom armén utgöres sålunda för närvarande av

överfurirer, vilka inneha dels vissa befattningar i inre tjänst, dels vissa beställningsmannabefattningar (yrkesbefattningar),

furirer, av vilka huvuddelen äro truppinstruktörer men en del innehar beställningsmannabefattningar,

korpraler (konstaplar), vilka huvudsakligen äro elever i furirskola,

vicekorpraler (vicekonstaplar), vilka äro elever i korpral-(konstapel-)skola,

volontärer, vilka äro elever i volontärrekrytskola, samt

volontärer över stat, vilka äro elever i klass 1.

Den första anställningstidens längd är 4½ år. Under första halvåret innehas manskapsanställningen över stat.

Utbildningen av det fast anställda manskapet är så organiserad, att den anställde under första året genomgår rekrytskola, under andra året korpral-(konstapel-)skola och under tredje året furirskola. Praktisk tjänstgöring vid trupp förekommer under såväl korpral- som furirskola.

De som skola utbildas till beställningsmän påbörja sin specialutbildning efter korpral-(konstapel-)skolans teoretiska del och genomgå därefter furirskola på vederbörlig beställningsmannalinje.

I regel sker befordran till vicekorpral (vicekonstapel) efter avslutandet av korpral-(konstapel-)skolans teoretiska del, till korpral (konstapel) omedelbart före furirskolans början samt till furir efter genomgången godkänd furirskola.

Det fast anställda manskapet på trupplinjen utnyttjas såsom instruktörer vid de värnpliktigas utbildning i fred och utgör rekryteringsunderlaget för vissa officers- samt alla underofficers- och överfurirsbeställningar. Underbefäl i beställningsmannatjänst avses såsom instruktörer vid utbildningen av värnpliktiga beställningsmän och såsom yrkesmän inom olika grenar (i förbandens verkstäder och vid själva förbanden).

Framtidsmöjligheterna i den militära tjänsten för dem som söka fast anställning vid armén utgöras av vissa officersplatser, samtliga underofficers- och överfurirsplatser samt vissa förrådsvaktmästar- eller förrådsmannaplatser. För dem som genomgått beställningsmannautbildning finnas dessutom vissa framtidsplatser inom tygstaten.

Vi anse oss ej kunna räkna med någon mera betydande ökning av antalet officers- och underofficersbeställningar. Förbättring av framtidsmöjligheterna i den militära tjänsten för det fast anställda manskapet måste därför huvudsakligen ske genom en ökning av antalet överfurirer (motsvarande) och av antalet förrådsvaktmästare eller förrådsmän. Överfurirerna synas då behöva tagas i anspråk även för utbildningsarbetet.

I befattning såsom gruppchef (instruktör vid avdelning av grupps storlek) torde överfurirer ej lämpligen böra utnyttjas längre än till omkring 35 års ålder, d. v. s. ungefär nuvarande högsta levnadsålder för manskaps kvarstående i tjänst. I befattning såsom plutonchefs ställföreträdare (motsvarande) samt såsom specialinstruktörer i skjutning med tunga vapen, spräng- och mintjänst, pionjärarbeten, materielkännedom, idrott m. m. torde de kunna utnyttjas till en levnadsålder av 40 år. Senast vid denna ålder böra de emellertid kunna påräkna att erhålla befattning i inre tjänst.

Den andra huvudgruppen av framtidsplatser — förrådsvaktmästar- och förrådsmannaplatserna — erbjuder en icke obetydlig möjlighet att tidigare än vid ovan angivna åldersgränser överföra överfurirerna till befattningar i inre tjänst ehuru då genom övergång till civilmilitär eller civil anställning.

För närvarande finnas inom armén omkring 220 befattningar för förrådsvaktmästare och 500 befattningar för förrådsmän. Utredning av behovet av dylik personal efter beredskapsårens stora materielanskaffning pågår enligt vad vi inhämtat inom arméstaben. Vad som hittills framkommit i nämnda ut-

redning visar, att en betydande personalförstärkning erfordras för att tillgodose materiel- och förrådsvårdens behov.

Kontraktsanställt manskap för utbildningen (med undantag för beställningsmannalinjerna).

För beräkning av det erforderliga antalet truppinstruktörer inom kategorien kontraktsanställt manskap måste det för utbildningsarbetet påräkneliga befälet av andra kategorier bestämmas. Detta befäl utgöres av:

officerare,
underofficerare,
överfurirer samt
värnpliktigt befäl.

En sammanställning av den beräknade tillgången inom dessa befälskategorier framgår av tablån s. 27, vilken avser läget vid genomförd organisation och vid fyllda personalstater.

Vid dessa beräkningar ha vi tillämpat i det följande angivna principer.

Officerare och underofficerare.

Vi ha utgått från att nu fastställda personalstater vid genomförd organisation komma att i fortsättningen tillämpas men ha beträffande antalet officerare och underofficerare vid olika truppförband vidtagit de smärre korrigeringar, som erfordrats med hänsyn till genomförda eller avsedda ändringar i utbildningsorganisationen i förhållande till den enligt 1942 års försvarsbeslut bestämda. Antalet utom eget förband tjänstgörande eller i annan tjänst än trupputbildning sysselsatta officerare har beräknats med ledning av statistiskt material och infordrade uppgifter.

Överfurirer.

De efter förslag av 1942 års underbefälsutredning tillkomna överfurirerna vid armén äro avsedda att placeras dels i stabs- och förvaltningstjänst, dels i beställningsmannatjänst. Den sistnämnda kategorien behandlas i ett senare sammanhang. För närvarande äro 473 beställningar för överfurirer tillsatta, av vilka 362 äro placerade i inretjänstbefattningar.

Såsom förut framhållits är en utökning av överfurirsgraden och ett tillskapande av ett större antal pensionsberättigande beställningar en effektiv metod att minska den årliga omsättningen bland kontraktsanställt manskap och därmed att nedbringa det årliga nyrekryteringsbehovet.

Vi ha undersökt möjligheterna att öka antalet överfurirer med tillämpande av samma principer i fråga om överfurirernas användning i inretjänstbefattningar som 1942 års underbefälsutredning men därvid funnit, att denna väg ej är framkomlig.

Om en önskvärd ökning av antalet överfurirer skall kunna åstadkommas, måste överfurirerna följaktligen avses även för andra befattningar. Vi ha funnit den lämpligaste metoden härvid vara att utnyttja överfurirer såsom

truppinstruktörer. Denna möjlighet har i samband med av oss företagna studiebesök vid olika truppförband ingående diskuterats. Därvid har det framkommit, att överfurirer såsom truppinstruktörer — instruktörer vid avdelning om grupps storlek, såsom plutonchefs ställföreträdare (motsvarande) samt såsom specialinstruktörer i diverse utbildningsgrenar t. ex. spräng- och mintjänst, pionjärtjänst, körutbildning, skjutning, materielkännedom m. m. — ansetts kunna vara till stor nytta, men att de icke böra tagas i anspråk för dylik verksamhet längre än till 40 års ålder. Härvid skulle de under yngre år, 25—35 års ålder, företrädesvis kunna användas i utbildningsarbetet vid förband om grupps storlek och därefter såsom plutonchefs ställföreträdare eller specialinstruktörer i viss tjänst. Ett utnyttjande av överfurirer i dylik tjänst längre än till 40 års ålder har ansetts olämpligt av många skäl, främst risken att arbetsuppgifterna komme att bli för enahanda. Till följd härav skulle överfurirens intresse för de förelagda uppgifterna komma att slappna och ett sämre utbildningsresultat nås. Vi ha funnit de militära synpunkterna i denna fråga vägande och räkna sålunda med att att en utökning av överfurirsgraden med ett antal truppinstruktörer måste ske på sådant sätt, att övergång från trupptjänst till inre tjänst skall kunna äga rum vid 40 års ålder. Möjligheterna att tillskapa överfurirsbefattningar i trupptjänst bli sålunda beroende på tillgången på inretjänstbefattningar, vilka helt böra avses för de överfurirer, som varit truppinstruktörer. Vi ha räknat med att de enligt 1944 års riksdagsbeslut tillskapade överfurirsbefattningarna i inre tjänst i princip komma att bibehållas, men att vissa justeringar måste ske med hänsyn till ändringar i bland annat stamhästbeståndets fördelning. Följande *inretjänstbefattningar för överfurirer* synas böra finnas.

Befattning	Infreg	Kavreg	P 1	P 2, P 3, P 4	A 1, A 2, A 4	A 3, A 6, A 9	A 5	A 7	A 8	Lvreg	Lvkår	Ing 1, Ing 3	Ing 2	S 1	Signalkomp	Trängkår	Tygkomp	Intkomp
Matsalsfurir	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	—	1	—	—
Kasernfurir	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	—	1	—	—
Exp.-furir	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Kompani- (skv-, batt-) furir	9	5	7	9	8	8	4	4	6	8	4	5	7	6	—	8	—	—
Stallfurir	1	4	—	—	4	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—
Hundgårdsfurir	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Materielfurir	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	2	—	—	1	—	—
Vaktmästare vid skjutbana	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	—	—	—	—	1	—	—
Furagefurir	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Summa	**15**	**14**	**11**	**13**	**16**	**12**	**10**	**8**	**10**	**12**	**8**	**10**	**12**	**9**[1]	**1**	**14**	**1**	**1**

[1] Genom 1944 års riksdagsbeslut tillkomna 10 överfurirsbeställningar för radiofurirer ha ej här inräknats och beröras ej heller i annat sammanhang. Vi anse ifrågavarande radiofurirer erforderliga men ifrågasätta, om anställningsformen överfurir är den lämpligaste. Det har hittills visat sig omöjligt att rekrytera dessa beställningar. Ett uppförande av radiofurirerna såsom radiotelegrafister i lönegraden MEo 12 torde kunna underlätta rekryteringen.

Då pensionsåldern för överfurirer är 55 år, övergång till inre tjänst bör ske vid 40 år och utnämning till överfurir tidigast kan påräknas vid en levnadsålder av 24 år, är det antal överfurirer, som kan beräknas för trupptjänst — d. v. s. beställningshavare i åldern 24—40 år — endast obetydligt större än antalet i inre tjänst. En viss avgång bland de yngre överfurirerna lär emellertid kunna påräknas. Vi ha därför beräknat *antalet överfurirer* sålunda:

Förband	Inre tjänst	I trupptjänst	Summa per förband	Antal överfurirer
Infanteriregemente	15	19	34	646
Kavalleriregemente	14	17	31	124
P 1	11	13	24	24
P 2—P 4	13	15	28	84
A 1, A 2, A 4	16	20	36	108
A 3, A 6, A 9	12	14	26	78
A 5	10	12	22	22
A 7	8	10	18	18
A 8	10	12	22	22
Luftvärnsregemente	12	14	26	78
Luftvärnskår	8	10	18	72
Ing 1, Ing 3	10	12	22	44
Ing 2	12	14	26	26
Signaltrupperna	12	14	26	26
Trängkår	14	17	31	124
Tygtrupperna	3	4	7	7
Intendenturtrupperna	3	4	7	7
				1 510

Värnpliktigt befäl.

Under olika tider på året finnes ett växlande antal värnpliktigt befäl, som kan användas såsom instruktörer. Tillgången på dylikt befäl är störst under sommarhalvåret.

Officersaspiranter, vilka undergå utbildning till officerare på aktiv stat, skola efter genomgången kadettskola (vinterlinjen) fullgöra praktisk trupptjänstgöring och disponeras för detta ändamål under sommarhalvåret före kommendering till krigsskolekursen.

Värnpliktiga, som uttagits för fortsatt utbildning till befäl, genomgå — efter fullgjord ett års första tjänstgöring — plutonchefsskola (motsvarande). Enligt förslag av chefen för armén kunna dessa utnyttjas såsom instruktörer under den nyinryckta årsklassens första utbildning. Medan hälften av plutonchefseleverna under tiden april—juni tjänstgöra på trupp såsom instruktörer, genomgår den andra hälften plutonchefsskola (motsvarande). Under tiden juli—september tjänstgöra de som genomgått plutonchefsskola (motsvarande) såsom instruktörer. På så vis finnes halva antalet plutonchefselever (motsvarande) disponibelt såsom gruppchefer under tiden april—september d. v. s. under de nyinrycktas sex första tjänstgöringsmånader.

Vissa till grupp K hänförda värnpliktiga (studenter m. fl.) torde komma att inrycka till sin första tjänstgöring omkring mitten av juni månad till skill-

nad från övriga värnpliktiga, som inrycka i början av april månad. För de sistnämnda värnpliktiga börjar den fortsatta utbildningen under april månad andra året, vilket också är förhållandet med här ifrågavarande, till grupp K hänförda värnpliktiga. Vid den tidpunkt, då övriga värnpliktiga avsluta sin första tjänstgöring eller den fortsatta utbildningen, ha här berörda, till grupp K hänförda värnpliktiga omkring två månader kvar av dem författningsenligt åliggande tjänstgöring. Om de fullgöra den sålunda återstående tiden i en följd, komma de att disponeras såsom instruktörer under en tid av omkring två månader. Denna tjänstgöring kommer — beroende på om vederbörande uttages för fortsatt utbildning eller ej — att fullgöras antingen under oktober—november eller april—maj månader. Huru många värnpliktiga som på detta sätt kunna komma att disponeras under april—maj respektive oktober—november månader är vanskligt att beräkna. I sammanställningstablån har därför något antal ej angivits för dessa.

På grund av att värnpliktigt befäl enligt dessa grunder disponeras under månaderna april till och med november är befälsläget mest ansträngt under månaderna december—mars. Under vinterhalvåret är samtidigt antalet för egen utbildning utom eget förband tjänstgörande befäl på aktiv stat störst.

Tillgången på befäl för utbildningsarbetet — av andra kategorier än kontraktsanställt manskap av högst furirs grad — har beräknats enligt efterföljande tablå.

	Kompch (motsv.)	Kompadj (motsv.)	Suboff	Fanj Styckj	Serg		Överfurirer	Offasp	Plutchelever (motsv.) per omgång
	S och V[1]	S och V	S och V	S och V	S	V	S och V	S	S
Infanteriregemente (utom I 1)	10	10	20	5	20	18	19	2 à 3	36
I 1	11	11	23	5	20	18	19	2 à 3	36
Kavalleriregemente	5	5	8	1	7	6	17	1 à 2	11
P 1	7	7	13	7	19	17	13	2	12
P 2—P 4	8	8	15	7	19	17	15	2	21
A 1, A 2, A 4	8	8	14	8	19	17	20	2	22
A 3, A 6, A 9	8	8	14	8	19	17	14	2	20
A 5	4	4	8	5	10	9	12	1	13
A 7	4	4	8	5	10	9	10	1	10
A 8	6	6	9	8	16	14	12	1 à 2	14
Luftvärnsregemente	8	8	16	4	18	16	14	2	18
Luftvärnskår	4	4	6	0	8	7	10	1	9
Ing 1	5	5	10	4	14	12	12	2	16
Ing 2	8	8	17	4	14	12	14	2	24
Ing 3	6	6	13	4	14	12	12	2	14
Signaltrupperna	8	8	20	12	25	23	14	4	24
Trängkår	8	8	16	6	19	17	17	2	21

[1] S anger sommar- och V vinterhalvåret.

Ett visst tillskott till denna befälstillgång utgöra de reservofficerare och -underofficerare, som fullgöra dem författningsenligt åliggande tjänst-

göring. Vidare tillkommer, som tidigare angivits, under månaderna april—maj och oktober—november ett antal till grupp K hänförda värnpliktiga, vilka erhållit befälsutbildning.

För att med ledning av denna befälstillgång kunna fastställa behovet av fast anställt underbefäl måste den sannolika utbildningsorganisationen, antalet övningsavdelningar per förband och behovet av instruktörer per utbildningsavdelning närmare undersökas. Vidare måste antalet utom eget förband tjänstgörande fast anställt underbefäl beräknas.

Utbildningsorganisation och befälsbehov.

Ungefärliga utbildningskontingenter.

	Sommarhalvåret					Vinterhalvåret			
	Hela tiden			Viss del av tiden		Hela tiden			Viss del av tiden
	Årskont + grp K	Övriga	Summa	Efter-utb. 3 mån	Om-skoln. 4 mån.	Årskont + grp K	Övriga (befäls-skolor m. m.)	Summa	Om-skol-ning 1—4 mån.
Infanteriregemente	900	100	1 000	170	—	800	150	950	—
Kavalleriregemente	350	30	380	45	—	300	80	380	—
P 1	300	40	340	—	15	250	100	350	15
P 2—P 4	525	60	585	—	15	450	125	575	15
A 1, A 2, A 3, A 4, A 6, A 9	525	60	585	—	—	450	125	575	—
A 5	315	30	345	—	—	260	70	340	—
A 7	240	30	270	—	—	210	60	270	—
A 8	325	40	375	—	—	275	90	365	—
Lv 1, Lv 2	450	50	500	—	125	400	125	525	125
Lv 3	475	50	525	—	125	425	125	550	125
Lvkår	250	30	280	—	100	210	70	280	100
Ing 1	375	40	415	70	30	325	80	405	30
Ing 2	600	60	660	70	30	525	90	615	30
Ing 3	340	40	380	70	30	300	80	380	30
Signaltrupperna	625	60	685	100	—	550	100	650	—
Trängkår	525	70	595	—	60	475	100	575	—

Instruktörsbehov per utbildningsenhet.

Proportionen instruktörer—elever växlar beroende på övningarnas art, truppens utbildningsståndpunkt m. m. Såsom beräkningsgrund torde dock kunna användas:

6 instruktörer på 48 elever vid infanteriet, kavalleriet, trängtrupperna samt pansartrupperna, utom beträffande övningar med vagnbesättningar i stridsvagnstjänst, där behovet är 1 instruktör på omkring 5 elever;

6 instruktörer på 40 elever vid artilleriet, luftvärnet och ingenjörtrupperna; samt

6 instruktörer på 32 elever vid signaltrupperna.

Vissa utbildningsenheter torde i praktiken ej komma att bestå av det antal elever, som ovan angivits. Med hänsyn till det reducerade elevantal, som i vissa fall förekommer, samt med beaktande av att efterutbildning och omskolning endast äger rum vissa månader ha vi räknat med det antal utbildningsavdelningar, som framgår av nästföljande tablå.

I fråga om antalet instruktörer per avdelning synas följande principer kunna läggas till grund för beräkningarna. Vid varje avdelning bör finnas en officer eller underofficer som chef, en underofficer eller överfurir såsom ställföreträdare samt dessutom två äldre instruktörer (överfurir eller furir). Per avdelning måste sålunda beräknas 4 äldre instruktörer. Dessutom böra finnas yngre instruktörer (stamskole-, plutonchefselever eller motsvarande), så att om möjligt särskild chef finnes för varje grupp eller motsvarande avdelning.

I efterföljande tablå angives den *beräknade tillgången på äldre och yngre instruktörer sommar- respektive vinterhalvåret, antalet utbildningsavdelningar samt behovet av instruktörer,* om tillgången beräknas till 4, 5 respektive 6 per avdelning.

Förband	Befälstillgång				Antal utb-avdelningar		Befälsbehov						Antal furirer för utb *vinter-halv-året*
	Sommar			Vinter			Sommar			Vinter			
	Äldre	Yngre	S:a	Äldre	Sommar	Vinter	4 per avd	5 per avd	6 per avd	4 per avd	5 per avd	6 per avd	
Infanteriregemente	67	36	103	62	26	22	104	130	156	88	110	132	34
Kavalleriregemente	35	11	46	32	10	10	40	50	60	40	50	60	18
P 1.....	54	12	66	50	15	15	60	75	90	60	75	90	24
P 2, P 3, P 4..	58	21	79	54	20	20	80	100	120	80	100	120	44
A 1, A 2, A 4..	63	22	85	59	15	15	60	75	90	60	75	90	22
A 3, A 6, A 9..	57	20	77	53	15	15	60	75	90	60	75	90	28
A 5.....	36	13	49	34	9	9	36	45	54	36	45	54	12
A 7.....	34	10	44	32	8	8	32	40	48	32	40	48	12
A 8.....	47	14	61	43	10	10	40	50	60	40	50	60	18
Lv 1, Lv 2, Lv 3	54	18	72	50	18	18	72	90	108	72	90	108	40
Lv 4—Lv 7 ..	25	9	34	23	9	9	36	45	54	36	45	54	24
Ing 1.....	42	16	58	38	14	12	56	70	84	48	60	72	22
Ing 2.....	51	24	75	47	18	15	72	90	108	60	75	90	30
Ing 3.....	45	14	59	41	14	12	56	70	84	48	60	72	20
Signaltrupperna..	75	24	99	69	26	22	104	130	156	88	110	132	45
Trängkår....	60	21	81	56	17	15	68	85	102	60	75	90	26

I tabellens högra kolumn har angivits det antal furirer, som synes erforderligt uteslutande för utbildningsarbetet under vinterhalvåret, under vilken period tillgången på instruktörer ur andra personalkategorier är minst. Trots att antalet utbildningsavdelningar genomgående beräknats högre än det antal, som rent matematiskt erhålles med de förut angivna beräkningsgrunderna, disponeras i regel omkring 5 kvalificerade instruktörer per avdelning. Vid infanteriet har dock tillgången på kvalificerade instruktörer under vinterhalv-

året måst begränsas till 4 per avdelning på omkring 40 man. För att hålla det sammanlagda nyrekryteringsbehovet vid armén nere, är det dock inte möjligt att räkna med flera kvalificerade instruktörer under vinterhalvåret. En höjning vid infanteriet med allenast en instruktör per avdelning ökar nyrekryteringsbehovet per år och infanteriregemente med omkring 14 volontärer. En dylik ökning anse vi ej möjlig. Den skulle dessutom ge ett överskott av instruktörer under sommarhalvåret.

Under den tidsperiod, då befälstillgången är minst, disponeras lägst 4 äldre instruktörer per avdelning. Detta är vid den tidpunkt, då de värnpliktiga utbildats under minst sex månader. Befälstillgången kommer ej att medge, att särskild gruppchef ständigt finnes avdelad till varje grupp vid soldatskola. Ett stort antal övningar torde emellertid med tillgång till minst 4 kvalificerade instruktörer per avdelning kunna bedrivas utan särskilda gruppchefer. Vid tillämpningsövningar i truppföring är det dock önskvärt att kunna förfoga över gruppchefer, enär soldatskolans elever ej äro utbildade eller avses att utbildas till gruppchefer. Vid dylika övningar torde det vara möjligt att låta eleverna i pågående befälsskolor för fast anställt manskap och värnpliktiga tjänstgöra som gruppchefer. Soldatskolan blir därvid övningstrupp för elever i befälsskolorna.

För att säkerställa, att det i tablån angivna antalet furirer i praktiken kommer att disponeras, måste antalet utom eget förband tjänstgörande furirer beräknas.

Under vinterhalvåret måste varje truppförband till varje klass i försvarets läroverk samt till arméns underofficersskola kommendera minst det antal elever, som motsvarar den årliga tillgången på framtidsplatser för dem som genomgått dylik utbildning. Vidare måste hänsyn tagas till antalet furirer, som kommenderas såsom elever till diverse olika specialkurser och andra skolor och för tjänstgöring vid andra förband. Med ledning av nuläget beträffande dessa kommenderingar samt med hjälp av statistiskt material ha vi ansett oss böra räkna med följande i genomsnitt *under vinterhalvåret bortkommenderade truppfurirer:*

Infanteriregemente	16
Kavalleriregemente	10
P 1	16
P 2—P 4	20
A 1—A 4, A 6, A 9	18
A 5, A 7	12
A 8	16
Lv 1—Lv 3	18
Lv 4—Lv 7	12
Ing 1, Ing 3	10
Ing 2	12
Signaltrupperna	20
Trängkår[1]	18

[1] Utom sjukvårdsunderbefäl till arméns övriga truppförband.

Totalt erfordras då för att säkerställa tillgången på furirer för utbildningsarbetet:

Infanteriregemente	50	furirer
Kavalleriregemente	28	»
P 1	40	»
P 2—P 4	64	»
A 1, A 2, A 4	40	»
A 3, A 6, A 9	46	»
A 5	24	»
A 7	24	»
A 8	34	»
Lv 1—Lv 3	58	»
Lv 4—Lv 7	36	»
Ing 1	32	»
Ing 2	42	»
Ing 3	30	»
Signaltrupperna	65	»
Trängkår	44	»

Behovet skall fyllas dels inom första kontraktstidens ram, dels med rekapitulerande furirer. För att kunna fastställa det antal furirer, som måste erhållas *inom första kontraktstidens ram,* och därmed få en grund för beräkning av det årliga nyrekryteringsbehovet, måste det sannolika antalet *rekapitulanter* fastställas. Att göra säkra kalkyler på detta område är vanskligt. Man torde emellertid kunna utgå från att de furirer, som kunna påräkna framtidsplats i det militära såsom underofficerare, överfurirer eller såsom förrådsvaktmästare m. m., rekapitulera intill den tidpunkt, då de tillträda sådan framtidsplats. Ett visst antal torde rekapitulera till fulla sex tjänstår för att erhålla då utgående civilanställningsförmåner. Utnämning till underofficer

Förband	5:e året	6:e året	7:e året	8:e året	Summa rekapitulanter	Antal inom första kontraktet
Infanteriregemente	8	7	3	2	20	30
Kavalleriregemente	6	5	2	1	14	14
P 1	6	5	2	2	15	25
P 2—P 4	6	6	3	2	17	47
A 1, A 2, A 5	6	5	2	2	15	25
A 3, A 6, A 9	6	5	2	2	15	31
A 5, A 7	4	3	2	1	20	14
A 8	5	4	2	1	12	22
Lv 1—Lv 3	6	5	3	1	15	43
Lv 4–Lv 7	5	4	1	1	11	25
Ing 1	5	4	1	1	11	21
Ing 2	5	4	1	1	11	31
Ing 3	5	4	1	1	11	19
Signaltrupperna	8	7	3	2	20	45
Trängkår	7	6	3	2	18	26

torde vid genomförd organisation kunna påräknas under åttonde eller nionde anställningsåret och till överfurir efter sex tjänstår.

Med ledning av nuläget i fråga om rekapitulanter — vilket är högre än det vi ansett oss våga räkna med — och med hänsyn till antalet framtidsplatser m. m. ha vi räknat med det *antal rekapitulanter* samt därmed även behovet av furirer inom första kontraktstidens ram, som framgår av tablån på s. 31.

Som förut anförts har man anledning att förmoda, att det ökade antalet framtidsplatser, det minskade nyrekryteringsbehovet och de förbättrade civilanställningsmöjligheterna komma att medföra en kvalitativt förbättrad rekrytering. Med hänsyn härtill anse vi oss ej böra räkna med så stor avgångsprocent under de fast anställdas utbildning fram till furirsexamen, som man tidigare måst göra. Vi räkna med att omkring 10 % avgår efter klass 1, ytterligare omkring 5 % före korpralskolans början och 5 % före furirskolans början samt att huvuddelen av dem, som börjat furirskolan, bli furirer. Behovet av *volontärer över stat* för att enligt denna beräkningsgrund erhålla antalet furirer på trupplinjen framgår av efterföljande tablå.

Förband	Volontärer över stat	Volontärer	Vice-korpraler	Korpraler	En årgång furirer	Antal furirer
Infanteriregemente	20	18	17	16	15	30
Kavalleriregemente	11	9	8	7	7	14
P 1	18	16	14	13	13	25
P 2—P 4	31	28	27	25	24	47
A 1, A 2, A 4	18	16	14	13	13	25
A 3, A 6, A 9	20	18	17	16	16	31
A 5, A 7	11	9	8	7	7	14
A 8	16	14	12	11	11	22
Lv 1—Lv 3	28	25	23	22	22	43
Lv 4—Lv 7	18	16	14	13	13	25
Ing 1	16	14	12	11	11	21
Ing 2	21	18	17	16	16	31
Ing 3	14	12	11	10	10	19
Signaltrupperna	30	27	26	24	23	45
Trängkår	18	16	14	14	13	26

Kontraktsanställt manskap i beställningsmannatjänst.

Beställningsmännen utgöras av:

vapenmekaniker,
pjäsmekaniker,
signalmekaniker (ekoradiomekaniker),
bilmekaniker (motorcykel-, cykelmekaniker),
instrumentmekaniker,
stridsvagnsmekaniker,
maskinmekaniker (hantverksbeställningsmän) samt
hovslagare.

På grund av likartad utbildning och tjänstgöring behandlas i samband med beställningsmännen även sjukvårdsbefäl, tidigare benämnda sjukvårdsbeställningsmän.

Det fast anställda underbefälet i beställningsmannatjänst inräknas nu i det antal underbefäl, som i personalförteckningarna finnes angivet för arméns truppförband. Huru många, som få vara placerade i beställningsmannabefattning, bestämmes av chefen för armén med hänsyn till föreliggande behov och är för närvarande reglerat genom arméorder nr 558/1942 (TLD s. 424). Jämlikt denna arméorder fastställt antal beställningsmän inom olika beställningsmannalinjer framgår av bilagorna 2 b—i. Vad gäller antalet sjukvårdsunderbefäl, som från trängtrupperna skall kommenderas för tjänstgöring vid arméns övriga truppförband och skolor, äro reglerande bestämmelser meddelade genom arméorder nr 289/1943 (TLD s. 206). Antalet framgår av bilaga 2 a.

För beställningsmännens utbildning gälla »Särskilda bestämmelser för utbildning av beställningsmän» (SU Best) fastställda genom arméorder nr 94/1944. Dessa bestämmelser avse de egentliga beställningsmännen, sålunda inte sjukvårdsbefälet. Enligt SU Best skall utbildningen bedrivas på de linjer och vid de truppslag, som framgå av nedanstående tablå.

Beställningsmannalinje	Beställningsmän vid							
	Inf	Kav	Ptrp	Art	Lv	Ing	Sign	Träng
Mekanikerlinje.								
Vapenmekaniker	1	1	1	1	1	1	1	1
Pjäsmekaniker	1	1	1	1	1	—	—	—
Instrumentmekaniker	—	—	1	1	1	—	—	—
Bilmekaniker	1	1	1	1	1	1	1	1
Stridsvagnsmekaniker	—	—	1	1	—	—	—	—
Signalmekaniker	1	1	1	1	1	—	1	1
Hovslagarlinje.								
Hovslagare	1	1	1	1	1	1	1	1

Uttagning till beställningsmannautbildning sker vid slutet av korpralskolans teoretiska del. Till skillnad från vid marinen och flygvapnet äger sålunda ingen direkt rekrytering för utbildning i vissa yrkesgrenar rum, utan alla volontärer genomgå gemensamt klass 1, volontärrekrytskola och korpralskolans teoretiska del. Inriktningen på beställningsmannautbildning sker först därefter. Enligt bestämmelserna skola emellertid till dylik utbildning i första hand ifrågakomma volontärer, som före den militära anställningen genomgått vederbörlig yrkesskoleutbildning och som förbinda sig att kvarstå i tjänst två år efter avslutad furirsutbildning.

Den egentliga beställningsmannautbildningen efter korpralskolans teoretiska del äger rum dels såsom provtjänstgöring och förberedande utbildning, dels i centralt anordnad furirskola på beställningsmannalinje, dels ock därefter i form av praktisk tjänstgöring (såsom mekaniker respektive hovslagare).

För dem som äro lämpliga för fortsatt utbildning finnes möjlighet att genomgå klasserna 2 och 3 vid försvarets läroverks tekniska linje samt underofficerskurs vid arméns underofficersskola. Några särskilda underofficersbeställningar för sålunda utbildade beställningsmän finnas emellertid ej. Befordran till underofficer måste för deras del ske inom ramen av de för trupptjänsten beräknade underofficersstaterna.

En väsentlig brist i det nuvarande systemet med beställningsmän inom armén synes vara, att det endast finnes ett fåtal framtidsplatser inom den militära tjänsten, som direkt äro avsedda för dem, som genomgått beställningsmannautbildning. Genom beslut av 1944 års riksdag tillskapades 286 beställningar för överfurirer i beställningsmannatjänst. Den 1 november 1945 voro av dylika beställningar tillsatta 15 vapen-, 8 pjäs-, 8 signal-, 4 bil-, 2 instrument- och 5 stridsvagnsmekaniker samt 33 hovslagare eller tillhopa 75 överfurirer, fördelade på sätt som framgår av bilagorna 2 b—i. Dessutom funnos 36 överfurirer i sjukvårdstjänst. Några enligt ovan angivna principer beställningsmannautbildade underofficerare finnas ännu ej, då nu gällande utbildningsbestämmelser inte tillämpats under härför erforderlig tid. Vissa beställningsmannautbildade furirer inom mekanikerlinjerna kunna få framtidsplats såsom civilmilitära beställningshavare inom tygstaten (tyghantverkare) eller såsom tygarbetare. Något bestämt antal platser inom tygstaten är dock inte förbehållet beställningsmännen utan lediga beställningar inom tygstaten sökas i fri konkurrens. Det ringa antalet framtidsplatser medför, att det årliga utbildningsbehov, som erfordras för att täcka fredstjänstens behov av beställningsmän, blir onödigt stort. Detta påverkar i sin tur det årliga nyrekryteringsbehovet, som skulle kunna nedbringas genom ökning av antalet framtidsplatser. Bristen på framtidsplatser medför nämligen, att huvuddelen av beställningsmännen taga avsked efter tilländalupen första kontraktstid. Vid denna tidpunkt ha de ännu ej förvärvat den praktik i yrket, som är önskvärd för att de skola vara fullgoda yrkesmän. Ur ren yrkesutbildningssynpunkt är det önskvärt, att de kvarstanna längre tid än som nu är fallet.

De ringa framtidsmöjligheterna inom beställningsmannalinjerna torde verksamt ha bidragit till att rekryteringen till beställningsmannautbildningen inte blivit fullgod och att dessa yrkesgrenar i viss mån kommit i vanrykte. Ofta torde de sämsta eleverna i stamskolorna eller de som av en eller annan anledning inte ansetts lämpliga för fortsatt utbildning till truppinstruktörer ha kommenderats till beställningsmannautbildning. Det är ju förklarligt, om en truppförbandschef inte vill leda en ambitiös och dugande yngling in på en gren av den militära tjänsten, där framtidsmöjligheterna på den militära sidan äro så väsentligt sämre än på trupplinjen.

På grund av teknikens utveckling har armén blivit allt mer och mer mekaniserad och tekniskt betonad. Därför måste nya krav uppställas på beställningsmännens kvalitet. En fullgod rekrytering till beställningsmannalinjerna torde aldrig kunna erhållas, om inte framtidsmöjligheterna inom dessa linjer äro i huvudsak lika goda som på trupplinjen. För att höja yrkesstandarden

bland beställningsmännen och minska det årliga utbildnings- och nyrekryteringsbehovet framlägga vi i det följande förslag om ett ökat antal framtidsplatser inom beställningsmannalinjerna.

I princip synes det system lämpligt, som enligt 1942 års försvarsbeslut tillämpas inom trängtrupperna i vad avser sjukvårdsbefälet. Sjukvårdsfurirerna kunna antingen bli överfurirer i sjukvårdstjänst eller — efter gennomgången underofficersutbildning — sjukvårdsunderofficerare. Befordringar och kommendering till fortsatt utbildning sker gemensamt inom hela truppslaget oberoende av tjänstgöringsplacering. På detta sätt kunna rättvisa befordringsförhållanden säkerställas.

Inom de olika beställningsmannalinjerna finnes vid varje truppförband ett mycket begränsat behov. Att låta ett litet antal beställningar bilda en befordringsenhet är inte lämpligt. Erfarenheter i detta avseende finnas från de förhållanden, som tidigare rådde inom sjukvårdsbeställningsmannagruppen. Vid varje truppförband fanns i regel en sjukvårdsunderofficer. När befattningen var tillsatt, voro befordringar uteslutna för truppförbandets sjukvårdsbeställningsmän under en lång följd av år. Befordringar böra därför ske inom en större personalgrupp, oberoende av beställningshavarnas tjänstgöringsplacering.

En brist i det system, som nu tillämpas vid trängtrupperna, är att volontärrekryteringen till sjukvårdsunderbefälsbefattningarna uteslutande sker vid trängtrupperna (trängkårerna). Detta förutsätter en alltför omfattande årlig nyrekrytering vid dessa förband. Tidigare sände varje truppförband underbefäl för sjukvårdsutbildning vid trängen. Av de skäl, som förut anförts, blevo sjukvårdsbeställningsmännen enligt denna princip ofta av dålig kvalitet. Systemet hade dock den fördelen, att sjukvårdsbeställningsmännen kände samhörighet med sitt moderförband. Det nuvarande systemet med kommendering av sjukvårdsunderbefäl från trängtrupperna till arméns övriga truppförband medför, att kommenderingarna ofta måste ske i strid med personalens önskemål samt att sjukvårdsunderbefälet ej har den hemkänsla vid truppförbanden och det intresse för förbandet, som kan påräknas, då det gäller förband, där vederbörande frivilligt sökt fast anställning.

Den princip, som användes vid trängtrupperna i vad avser sjukvårdsbefälet, synes — bortsett från den mindre lämpliga rekryteringsmetoden — användbar i vad avser de egentliga beställningsmannalinjerna. Inom varje dylik linje bör det sålunda finnas ett antal beställningar för underofficerare (motsvarande) och överfurirer (motsvarande). Rekryteringen till beställningsmannautbildningen synes i princip böra vara så ordnad, att varje truppförband låter utbilda det antal beställningsmän, som erfordras inom de vid förbandet förekommande beställningsmannalinjerna samt att de utbildade beställningsmännen tjänstgöra vid moderförbandet. Något absolut hinder för en fast anställd att bli utbildad i beställningsmannatjänst, som ej förekommer vid moderförbandet, bör dock inte föreligga. Sålunda bör t. ex. en fast anställd vid infanteriet kunna bli utbildad till instrumentmekaniker — trots att

denna linje inte finnes vid infanteriet — under förutsättning att han äger för dylik utbildning erforderliga förkunskaper och i övrigt prövas lämplig.

Vi ha undersökt, vilken princip för rekrytering till yrkesutbildning, som bör vara den för armén lämpligaste, den nuvarande med uttagning efter korpralskolans teoretiska del, eller den vid marinen och flygvapnet tillämpade med direkt rekrytering till viss yrkesutbildning. I och för sig synes en direkt rekrytering till viss yrkesutbildning vara det naturliga. Vi ha emellertid inte funnit anledning föreslå någon ändring av det vid armén nu tillämpade systemet. Skälen härför äro följande.

> Beställningsmännen inom armén äro i krig avsedda för verksamhet, som direkt sammanhänger med övrig militär verksamhet, och måste härför bibringas en betydande militär utbildning. Den militärutbildning, som enligt nuvarande system erhålles före yrkesutbildningen, torde i huvudsak motsvara vad som erfordras med hänsyn till verksamheten i krig. En direkt rekrytering till yrkesutbildning skulle inte utesluta kraven på en militär utbildning av denna omfattning. En sådan utbildning bibringas på ett lämpligt sätt genom att de blivande beställningsmännens militärutbildning samordnas med övriga stamrekryters.
>
> Före beställningsmannaskolorna måste eleverna vidare bibringas ett visst mått av kunskaper i allmänbildande ämnen. Den undervisning, som förekommer i klass 1 och korpralskolans teoretiska del, torde vara väl avpassad även med hänsyn till ett lämpligt underlag för den fortsatta yrkesutbildningen. Ett samordnande av denna undervisning för blivande beställningsmän och för övriga volontärer torde vara den ur arméns synpunkt lämpligaste organisationsformen.
>
> Den som sökt såsom volontär i avsikt att erhålla viss yrkesutbildning kommer slutligen kanske i praktiken att visa särskild fallenhet och håg såsom truppinstruktör och vice versa. Efter ett och ett halvt års tjänstgöring — vid slutet av korpralskolans teoretiska del — torde elevernas lämplighet för olika slag av utbildning kunna säkrare bedömas.

Vi ha även undersökt, vilka slag av framtidsplatser, som lämpligen böra förekomma inom olika beställningsmannalinjer — militära eller civilmilitära beställningar. Avgörande i denna fråga är dels beställningsmännens användning i fred och krig, dels vilka befattningar som redan finnas inom de olika linjerna. Av särskild betydelse är i detta sammanhang fördelningen av tygstatens personal på tygverkmästar- och tyghantverkarbeställningar. Inom alla mekanikerlinjer finnes tygstatspersonal placerad till tjänstgöring vid arméns truppförband på sätt som närmare framgår av bilagorna 2 c—i. Inom samma mekanikerlinjer finnes jämlikt 1944 års riksdagsbeslut ett antal överfurirer, vilket angives i samma bilagor. Ett tillskapande av ytterligare framtidsplatser inom mekanikerlinjerna kan antingen ske genom att öka antalet överfurirsbeställningar samt dessutom tillskapa ett antal underofficersbefattningar i beställningsmannatjänst eller genom att utöka tygstaten med er-

forderligt antal beställningar, vilka såsom framtidsplatser äro förbehållna dem som utbildats beställningsmannavägen. Ur militär synpunkt har man *i fred* behov av beställningsmän dels såsom utbildningsbefäl åt de värnpliktiga, som skola utbildas i beställningsmannatjänst för att utfylla krigsorganisationens behov av värnpliktiga beställningsmän, dels för verksamhet under tillämpningsövningar, dels slutligen för att tillgodose behovet av arbetskraft i truppförbandens reparationsverkstäder. I *krigsorganisationen* föreligger behov av beställningsmannabefäl för olika reparationsorgan. Vissa kvalificerade befattningar i krigsorganisationen anses inte kunna fyllas med värnpliktig mekanikerpersonal utan härför måste avses i tjänst varande eller förutvarande fast anställda beställningsmän, som erhållit dels erforderlig militär utbildning, dels den grundliga yrkesutbildning, som endast kan erhållas under flerårig verksamhet såsom yrkesman. Vare sig mekanikerpersonalen i högre befattningar är militär eller civilmilitär, torde dess militära användbarhet vara densamma, då någon egentlig militär utbildning inte avses förekomma efter korpralskolan. Vid utbildningen av värnpliktiga i fred torde det likaså vara betydelselöst, om instruktörerna i yrkestjänst äro militärer eller civilmilitärer. Ur tjänstens synpunkt ha vi därför funnit, att det är oväsentligt, huruvida militär eller civilmilitär form väljes vid tillskapandet av framtidsplatser av högre grad än furirs. När det gäller mekanikerlinjerna, anse vi, att framtidsplatserna lämpligen böra tillskapas såsom en tillbyggnad av tygstaten och i form av civilmilitära beställningar. Härav följer, att vi ej kunna förorda inrättandet av ett antal militära beställningar för underofficerare och överfurirer i beställningsmannatjänst tillhörande en för varje beställningsmannalinje gemensam personalorganisation, då detta skulle medföra, att ett flertal personalkategorier med olikartade anställningsförhållanden komme att bli sysselsatta i exakt samma slags arbete vid truppförbanden. Så skulle t. ex. i ett infanteriregementes vapenverkstad finnas dels en tyghantverkare ur tygstaten, dels en jämlikt 1944 års beslut anställd överfurir i vapenmekanikertjänst, dels den personal på gemensam personalkår — underofficer och överfurirer — som skulle tillkomma för att ordna framtidsplatser inom vapenmekanikerlinjen, dels slutligen beställningsmannafurirer. Oklara personal- och befälsförhållanden komme att uppstå genom en sådan organisation. Klarare och redigare förhållanden i fråga om framtidsplatserna inom de olika mekanikerlinjerna uppkomma, om alla beställningar högre än furir äro civilmilitära och tillhöra samma personalorganisation.

Vi ha undersökt, huruvida *civilmilitär* anställningsform borde utsträckas nedåt och omfatta även furirgraden, så att varje anställning i mekanikertjänst vore civilmilitär, varvid följande framkommit.

Antalet framtidsplatser i fredsorganisationen kan inte bli så stort — på grund av arbetsuppgifternas begränsning — att antalet i fred anställda, som gått beställningsmannavägen och som under alla förhållanden måste

kunna disponeras såsom befäl i krigsorganisationen, räcker att täcka krigsbehovet av kvalificerad mekanikerpersonal. Alla furirer kunna till följd härav ej beredas framtidsplats. Furirgraden kan sålunda inte enbart utgöra rekryteringsbas för framtidsplatserna utan en viss reglerad avgång av kvalificerade furirer måste äga rum för att säkerställa krigsbehovet av dylik personal. Vi ha därför funnit, att militär anställningsform bör bibehållas i vart fall till och med furirgraden.

I fråga om sjukvårdsbefäl, som nu tillhör trängtrupperna och för vilket framtidsplatserna äro tillgodosedda genom överfurirs- och underofficersbeställningar, ha vi funnit, att såväl freds- som krigsorganisatoriska skäl tala för att det nuvarande systemet bibehålles.

Samma skäl tala för att även hovslagarpersonalen i olika grader bör vara militär personal.

Personalbehovet inom beställningsmannalinjerna bör alltså enligt vår uppfattning tillgodoses på följande sätt:

volontärrekryteringen bör ske utan inriktning på viss yrkesgren;

uttagning till beställningsmannautbildning bör äga rum vid slutet av korpralskolans teoretiska del;

militär anställningsform inom samtliga beställningsmannalinjer bör bibehållas till och med furirgraden;

framtidsplatserna i fråga om sjukvårds- och hovslagarpersonal böra vara militära beställningar för överfurirer och underofficerare;

framtidsplatserna inom mekanikerlinjerna böra vara civilmilitära beställningar.

Som förut framhållits böra de fast anställda, som genomgått furirskola på beställningsmannalinje, praktisera i yrket i 2—3 års tid för att befästa kunskaperna och förvärva erforderlig yrkesrutin. Det synes av flera skäl lämpligt och rimligt, att de som få genomgå yrkesutbildning (furirskola) och bli godkända förbinda sig att kvarstå i militär tjänst ett år utöver den ursprungliga första anställningstiden, så att de efter furirskolan kunna utnyttjas för praktisk tjänstgöring i 2½ år, varunder de samtidigt förvärva yrkesrutin (detta gäller endast de egentliga beställningsmannalinjerna, ej sjukvårdslinjen). Den första anställningstiden blir alltså 5½ år, överstatshalvåret inräknat. Det finnes då anledning antaga, att huvuddelen kvarstannar till 6 tjänstår för att komma i åtnjutande av de bättre civilanställningsförmånerna samt att de som kunna påräkna militär eller civilmilitär framtidsplats kvarstanna intill den tidpunkt, då dylik plats kan påräknas.

Samtliga befattningar högre än furir böra av befordringsskäl inom varje beställningsmannalinje tillhöra en gemensam personalstat och befordringarna ske i tur och oberoende av tjänstgöringsplacering. Det synes lämpligt, att även furirerna inom beställningsmannalinjerna tillhöra en för vederbörlig linje gemensam personalstat, så att furirbefordran kan ske i tur efter utgången från furirskolan och så att kommendering till fortsatt utbildning, utnämning till högre grad m. m. regleras enhetligt inom varje linje. Om ett

sådant system skall genomföras, måste de som kommenderas till den centralt ordnade furirskolan förbinda sig att efter genomgången godkänd furirskola teckna nytt kontrakt med den personalkårchef, under vilken den för linjen gemensamma furirgraden lyder, vilket kontrakt — utom i fråga om sjukvårdslinjen — skall innebära en förlängning av den ursprungliga anställningstiden med ett år. De som ej bli godkända i furirskola återgå till moderförbandet i vanlig underbefälsbeställning. De godkända böra principiellt placeras till tjänstgöring vid moderförbandet, om behov där föreligger av beställningsmannautbildad furir inom ifrågavarande linje. Ett sådant system synes tillämpbart inom samtliga beställningsmannalinjer. I tjänst varande och förutvarande beställningsmän böra av den centrala myndigheten (personalkårchefen) fördelas för krigsplacering med hänsyn till föreliggande behov, varvid förutvarande beställningsmän principiellt böra disponeras av moderförbandet för krigsplacering, under förutsättning att behov där föreligger. Den centralt ordnade krigsplaceringen ger möjlighet till smidig utjämning av överskott och brister mellan olika truppförband, varför sett i stort ett sammanförande av de beställningsmannautbildade furirerna på gemensam personalstat även ur denna synpunkt torde vara lämpligt.

De som genomgått *sjukvårdsfurirskola* böra överföras till trängtrupperna men i personalförteckningen redovisas såsom särskild grupp, som ej bör sammanblandas med det för trängkårernas eget utbildningsbehov erforderliga underbefälet.

De som genomgått *hovslagarutbildning* synas lämpligen böra överföras till kavalleriet, då huvuddelen av hovslagarbefälet erfordras inom detta truppslag. Det synes lämpligt, att såväl hovslagarfurirerna som även beställningarna för överfurirer och underofficerare inom hovslagarlinjen i kavalleriets personalförteckning uppföres såsom en särskild personalgrupp »hovslagarpersonal», som ej bör sammanblandas med kavalleriets utbildningsbefäl i övrigt.

Inom *mekanikerlinjerna* böra, som förut framhållits, samtliga framtidsplatser tillhöra tygstaten, varvid dessa dock beräknas särskilt för de olika beställningsmannalinjerna. Inom de senare böra även furirerna tillhöra en för vederbörlig linje gemensam personalstat.

I princip synas två möjligheter föreligga för att tillgodose ett sådant önskemål. *Den ena* är, att furirerna bilda särskilda personalgrupper:

inom vapen- och pjäsmekanikerlinjerna på fälttygkårens stat;
inom signalmekanikerlinjen vid signaltrupperna;
inom bilmekanikerlinjen vid trängtrupperna;
inom instrumentmekanikerlinjen vid luftvärnet;
inom stridsvagnsmekanikerlinjen vid pansartrupperna; samt
inom maskinmekanikerlinjen vid ingenjörtrupperna.

Varje sådan linje skulle därvid ha ett antal pensionsberättigande beställningar inom tygstaten, till vilket endast beställningsmannafurirer från denna

linje skulle kunna ifrågakomma. Utnämning till befattning inom tygstaten skulle därvid ske genom tygstatens personalkårchef — fälttygmästaren — efter förslag från vederbörande chef för furirkårens personalstat. Med denna organisationsform blir antalet furirer under varje personalkårchef relativt ringa, vilket möjliggör en god personalkännedom. Å andra sidan är det en olägenhet, att utnämning inom de högre graderna sker genom en annan personalkårchef än till furirgraden samt att även fördelning för tjänstgöring och krigsplacering kommer att skötas av två olika myndigheter.

Den andra möjligheten, till vilken detta resonemang leder, innebär, att samtliga mekanikerfurirer lyda under tygstatens personalkårchef men äro uppförda som en särskild personalgrupp på fälttygkårens stat. Därest arméns motorskola och tygförvaltningsskolan komma att sammanslås till en utbildningsanstalt, vilket lär vara ifrågasatt, komma samtliga mekaniker — signalmekanikerlinjen undantagen — att genomgå furirskola vid samma utbildningsanstalt. Signalmekanikernas furirskola kommer att vara förlagd till arméns signalskola. Goda förutsättningar finnas sålunda att i anslutning till tygförvaltningsskolan organisera en personal- och registreringsavdelning för all denna personal. I praktiken kommer det därvid att bli avdelningschefen vid tygavdelningen i arméinspektionens underhållssektion, som blir mekanikerpersonalens personalkårchef och svarar för dennas utbildning.

De sålunda skisserade möjligheterna för en lösning av föreliggande spörsmål förete bägge vissa fördelar och olägenheter. Vid våra övervägaden i frågan ha vi kommit till den uppfattningen, att alla mekanikerfurirer böra upptagas på fälttygkårens personalförteckning, redovisade såsom särskilda personalgrupper för olika beställningsmannalinjer.

Utbildning.

Vi ifrågasätta ingen ändring av beställningsmännens utbildning fram till och med furirskolan. De principer i fråga om rekryteringen till olika beställningsmannalinjer, som i det föregående angivits, torde utan olägenhet kunna genomföras inom samtliga linjer utom möjligen sjukvårdslinjen. Då all rekrytering till sjukvårdsutbildning för närvarande sker vid trängtrupperna, har utbildningen organiserats på sådant sätt, att eleverna under klass 1, rekrytskolan och korpralskolans teoretiska del medhunnit en inte obetydlig grundläggande sjukvårds- och sjukhusutbildning. För att elever från andra truppslag enligt här föreslaget system skola kunna kommenderas till sjukvårdsfurirskola vid trängtrupperna, måste de före furirskolans början ha inhämtat erforderlig underbyggnad i sjukvårdstjänst m. m. Enligt vad vi inhämtat är det möjligt, att under sommaren efter korpralskolans teoretiska del och före sjukvårdsfurirskolans början ordna särskild utbildning för elever ur övriga truppslag, så att dessa hinna förvärva erforderliga specialkunskaper.

Den fortsatta utbildningen inom sjukvårdslinjen bör för dem, som skola bli underofficerare, bedrivas enligt nuvarande principer. De böra sålunda i vanlig ordning genomgå försvarets läroverk och arméns underofficersskola.

Inom de egentliga beställningsmannalinjerna finnes enligt förut angivna bestämmelser i SU Best möjlighet att genomgå försvarets läroverks tekniska linje och arméns underofficersskola för att bli underofficer i teknisk tjänst. Underofficersbefordran kan för närvarande endast ske med utnyttjande av för trupptjänsten avsedda underofficersbeställningar. Vi ifrågasätta lämpligheten av att elever, som efter korpralskolans teoretiska del inriktats på yrkesutbildning — emedan deras håg legat åt detta håll eller emedan de ej haft fallenhet såsom truppinstruktörer — och därefter genomgått furirskola i yrkestjänst samt praktiserat såsom yrkesmän, efter genomgång av försvarets läroverk och arméns underofficersskola återföras till samma kategori som de, vilka gått truppvägen. De torde på detta sätt varken bli fullgoda såsom yrkesmän eller truppinstruktörer.

Otvivelaktigt föreligger inom den alltmer tekniskt betonade armén och särskilt inom specialtruppslagen behov av underofficerare i trupptjänst med teknisk skolning. Detta behov synes böra tillgodoses på så sätt, att *truppfurirer* genomgå försvarets läroverks tekniska linje för att utbildas till tekniskt skolade truppunderofficerare.

De som skola erhålla framtidsplatser inom mekanikerlinjerna såsom tyghantverkare synas framför allt böra erhålla fortsatt utbildning och fördjupade kunskaper och färdigheter inom yrkesgrenens område, givetvis med beaktande av att de erhålla ett lämpligt mått av allmänbildning i övrigt. I sin fortsatta gärning äro de avsedda att själva vara både arbetare och arbetsledare, inte enbart arbetsledare och övervakare. Den förbättrade yrkesskickligheten skall sålunda utnyttjas genom att de personligen utföra svårare arbeten men av samma art, som utföras av de mindre yrkesskickliga. För dem som enligt ovan framfört förslag skola få framtidsplatser inom tygstaten bör det förslagsvis ordnas så, att de beställningsmannafurirer, som anses lämpliga att bli tyghantverkare av 2. eller 1. klassen, vilket närmast motsvarar underofficer i lönegrad UO 1 och 2, genomgå »hantverkarkurs» vid tygförvaltningsskolan (arméns signalskola), motsvarande underofficersskolan samt att de som avses gå vidare och bli tygverkmästare av 1. klassen, vilket närmast motsvarar underofficer i lönegrad UO 3, sedermera genomgå även »verkmästar- eller mästarkurs» motsvarande förvaltarkurs eller dylikt vid samma skolor. Utan annan utbildning efter furirskolan än fortsatt yrkespraktik skulle beställningsmannafurirerna kunna bli civilmilitära beställningshavare inom tygstaten i en nyinrättad beställning, som närmast skulle motsvara överfurir på trupplinjen. Vi föreslå härför en ny grad *»tekniker»* i lönegrad Ca 10 (vapentekniker, signaltekniker, motortekniker o. s. v.).

De, som skola bli *hovslagarbefäl* av högre grad än överfurir, synas likaledes böra genomgå en fortsatt utbildning, som mera är inriktad på ökad yrkesskicklighet än vad en genomgång av försvarets läroverks tekniska linje samt vanlig underofficerskurs kan ge. De böra därvid ej bli egentliga under-

officerare utan redovisas såsom hovslagarbefäl i en särskild personalgrupp inom kavalleriets personalförteckning.

Pensionsåldrar.

De beställningsmän på *mekanikerlinjerna,* som erhålla framtidsplatser inom tygstaten, böra ha den pensionsålder, som tillämpas i fråga om tygstatens övriga befattningshavare. Pensionsåldern för tekniker i lönegraden Ca 10 måste dock fastställas till 55 år. Denna personal är avsedd att krigsplaceras vid fältförband ur armén och vid flygvapnet måste motsvarande personal kunna utnyttjas på liknande sätt. De krav, som härvid ställas på teknikerna, torde ej kunna tillfredsställande fyllas vid högre levnadsålder än 55 år.

För sjukvårdspersonal och hovslagarpersonal, som är militär personal, ha vi räknat med pensionsålder i likhet med för militär personal i allmänhet, överfurir 55 och fanjunkare 50 år.

Beräkning av personalbehov.

Befälet inom beställningsmannalinjerna användes i fred såsom:

arbetskraft i truppförbandsverkstäder m. m. för att hålla förbandets materiel i stånd;

instruktörer vid utbildning av med hänsyn till krigsbehovet erforderligt antal värnpliktiga i beställningsmannatjänst samt vid befälsutbildning inom förbandet;

biträden åt tygofficer m. fl. vid kontroll av materielvården vid i bruk varande materiel och för undervisning i materielvård; samt för

tjänstgöring i yrkesbefattning under truppförbands- och tillämpningsövningar.

Antalet beställningsmän i fred måste beräknas på sådant sätt, att personalen räcker för dessa uppgifter. Antalet årligen utbildade får dock ej vara större än att fortsatt tjänstgöring såsom yrkespraktik kan erhållas. Beställningsmannautbildad personal bör alltså inte tagas i anspråk i annan tjänst än yrkestjänst.

En viss avgång av utbildade furirer synes böra åvägabringas för att tillgodose krigsorganisationens behov av befäl i beställningsmannatjänst i de befattningar, där i tjänst varande eller förutvarande beställningsmän oundgängligen erfordras. Beträffande krigsorganisationens behov av dylik personal ha vi inhämtat uppgifter från de militära myndigheterna liksom även i fråga om antalet beställningsmän, som i fred erfordras och kan beredas full sysselsättning inom vederbörlig yrkesgren.

Vid beräkningarna ha svårigheter förelegat att fastställa, huru många före detta fast anställda beställningsmän, som kunna beräknas disponibla för krigsplacering. Detta beror dels på huru många som kunna beräknas erhålla uppskov vid mobilisering, dels på huru lång tid efter avskedet, de kunna be-

räknas vara kompetenta för avsedd verksamhet i krig. Det sistnämnda beror i sin tur på huruvida de fortsätta i sitt yrke eller övergå till annan civil verksamhet samt även på den takt, i vilken tekniken utvecklas inom vederbörlig beställningsmannalinje. Vi ha vid beräkningarna härutinnan följt det underlag, som i förevarande avseende lämnats av centrala värnpliktsbyrån beträffande sannolika uppskov samt av de militära myndigheterna angående den tid, under vilken personalen kan anses bibehålla sin kompetens.

Beträffande personalbehovet inom de olika beställningsmannalinjerna hänvisas till sammanställningarna i bilagorna 3 och 4 samt detaljberäkningarna för de olika linjerna, bilagorna 2 a—i. I fråga om de olika linjerna må därutöver följande framhållas.

Sjukvårdspersonal (bilaga 2 a, s. 106—107).

Personalbehovet har beräknats till:

227 överfurirer och furirer, därav 124 överfurirer och 103 furirer, samt
39 underofficerare, därav 15 fanjunkare och 24 sergeanter.

Ifrågavarande personal bör redovisas i personalförteckningen för trängtruppernas aktiva personal såsom en särskild grupp under rubriken »sjukvårdspersonal». Fördelning av denna personal på olika truppförband och skolor framgår av bilaga 2 a. Befordran från furir till överfurir samt från sergeant till fanjunkare avses kunna ske oberoende av tjänstgöringsplacering. Det för olika truppförband i bilagan angivna antalet befattningshavare inom olika grader är sålunda endast en beräkningsgrund.

Beställningsmännen inom sjukvårdslinjen äro i alla avseenden att anse såsom militär personal. Rekryteringen till denna personalgrupp avses ske från arméns samtliga truppförband, där behov av sjukvårdsfurirer föreligger. Varje förband skall principiellt återfå den personal, som förbandet låtit utbilda, dock under förutsättning att behov föreligger vid just detta förband. De som genomgått godkänd furirskola (anordnad vid trängtrupperna) överföras till trängtrupperna på den för sjukvårdspersonalen gemensamma staten. Därvid avses för ifrågavarande personal — till skillnad från övriga beställningsmannalinjer — ingen förlängning äga rum av den ursprungliga kontraktstiden.

Under den föreslagna övergångsperioden tillkommer ett betydande antal framtidsplatser såsom överfurirer per år. Vid genomförd organisation kan det årliga antalet framtidsplatser vid jämn åldersfördelning beräknas bliva 4 överfurirs- och 2 underofficersplatser per år. En del framtidsplatser för äldre sjukvårdsunderbefäl kan dessutom beräknas vid flygvapnet. Under 5:e och 6:e anställningsåret torde man kunna räkna med omkring 15 rekapitulanter per år, under 7:e—9:e åren 2 à 3 rekapitulanter eller tillhopa omkring 40 rekapitulanter.

Inom första kontraktstidens ram måste säkerställas 63 furirer eller 32 per år. För att erhålla sistnämnda antal torde böra beräknas 36 per år till sjuk-

vårdsutbildning kommenderade elever, vilka vid vederbörligt förband genomgått korpralskolans teoretiska del. Mot detta antal svarar 44 volontärer över stat per år. Dessa ha vid beräkningen av det årliga rekryteringsbehovet fördelats på arméns truppförband i proportion till behovet av sjukvårdsbefäl.

Hovslagarpersonal (bilaga 2 b, s. 108—109).

Personalbehovet har beräknats till:

116 överfurirer och furirer, varav 63 överfurirer och 53 furirer; samt
19 underofficerare, varav 8 fanjunkare och 11 sergeanter.

Denna personal föreslå vi uppförd på kavalleriets personalförteckning under särskild rubrik »hovslagarpersonal». Rekrytering bör ske från samtliga förband, där behov av hovslagare föreligger.

I samband med att de i furirsutbildningen godkända eleverna överföras till den gemensamma personalstaten böra de underteckna nytt anställningskontrakt, vilket innebär en förlängning av den första anställningstiden med ett år. Denna princip föreslås skola genomföras inom denna samt alla yrkesgrenar, där personalen utbildas i ett civilt yrke. Kontraktstiden utlöper sålunda icke förrän efter 5 tjänstår. Det finns då anledning antaga, att så gott som samtliga rekapitulera ytterligare ett år för att komma i åtnjutande av avskedspremie och övergångsersättning eller vinna kompetens för befordran till överfurir. Efter 6 år torde antalet rekapitulanter i huvudsak endast motsvara antalet framtidsplatser.

Vi ha räknat med att vid genomförd organisation 14 furirer per år måste erhållas. Härför erfordras årligen 17 till utbildning kommenderade elever, varemot svarar 21 volontärer över stat per år.

Vapenmekaniker (bilaga 2 c, s. 110—111).

Personalbehovet har beräknats till:

161 tekniker och furirer, varav 91 tekniker och 70 furirer;
41 tyghantverkare, varav 17 av 1. klassen och 24 av 2. klassen; samt
1 tygverkmästare av 1. klassen.

Inom denna liksom alla övriga mekanikerlinjer föreslås furirerna skola uppföras på fälttygkårens personalförteckning under rubriken »mekanikerpersonal» med uppdelning på vederbörliga mekanikerlinjer. Övrig personal ingår i tygstaten och uppföres på personalförteckningen för denna.

För att säkerställa 70 furirer beräknas 23 godkända elever per år erforderliga. Då avgången under denna yrkesutbildning torde bli tämligen stor ha vi räknat med att 30 elever årligen kommenderas till utbildning. Häremot svarar ett årligt rekryteringsbehov av 36 volontärer över stat.

Pjäsmekaniker (bilaga 2 d, s. 116).

Personalbehovet har beräknats till:

75 tekniker och furirer, varav 38 tekniker och 37 furirer;
25 tyghantverkare, varav 10 av 1. klassen och 15 av 2. klassen; samt
1 tygverkmästare av 1. klassen.

För att säkerställa 37 furirer erfordras 12 godkända elever per år. Till utbildningen måste årligen kommenderas 18 elever, varemot svarar 22 volontärer över stat per år.

Bilmekaniker (bilaga 2 e, s. 112—113).

Personalbehovet har beräknats till:

188 tekniker och furirer, varav 99 tekniker och 89 furirer;
82 tyghantverkare, varav 32 av 1. klassen och 50 av 2. klassen; samt
1 tygverkmästare av 1. klassen.

För att säkerställa 89 furirer beräknas 30 godkända elever per år erforderliga. Härför torde erfordras 35 årligen till utbildning kommenderade elever, vilket motsvarar 43 volontärer över stat.

Signalmekaniker (bilaga 2 f, s. 114—115).

Personalbehovet har beräknats till:

120 tekniker och furirer, varav 69 tekniker och 51 furirer;
32 tyghantverkare, varav 12 av 1. klassen och 20 av 2. klassen; samt
1 tygverkmästare av 1. klassen.

För att säkerställa 51 furirer såsom signalmekaniker erfordras 17 godkända elever per år. 20 elever per år torde behöva utbildas, varemot svarar 24 volontärer över stat.

Instrumentmekaniker (bilaga 2 g, s. 117).

Personalbehovet har beräknats till:

51 tekniker och furirer, varav 33 tekniker och 18 furirer;
8 tyghantverkare, varav 3 av 1. klassen och 5 av 2. klassen; samt
3 tygverkmästare, varav 1 av 1. klassen och 2 av 2. klassen.

För att säkerställa 18 furirer måste årligen 6 elever godkännas. 8 à 9 elever per år torde behöva utbildas, varemot svarar 13 volontärer över stat.

Stridsvagnsmekaniker (bilaga 2 h, s. 118).

Personalbehovet har beräknats till:

49 tekniker och furirer, varav 30 tekniker och 19 furirer;
9 tyghantverkare, varav 3 av 1. klassen och 6 av 2. klassen; samt
4 tygverkmästare, varav 1 av 1. klassen och 3 av 2. klassen.

För att säkerställa 19 furirer erfordras 6 godkända elever per år. 8 à 9 elever per år torde behöva utbildas, varemot svarar 13 volontärer över stat.

Maskinmekaniker (bilaga 2 i, s. 118).

Personalbehovet har beräknats till:

18 tekniker och furirer, varav 10 tekniker och 8 furirer; samt
3 tyghantverkare, varav 1 av 1. klassen och 2 av 2. klassen.

För att säkerställa 8 furirer erfordras 2 à 3 godkända elever per år, vilket kräver en årlig utbildningskontingent av i genomsnitt 4 elever. Häremot svarar 5 volontärer över stat.

Vad som ovan anförts rörande personalbehovet inom de olika beställningsmannalinjerna ger sammanfattningsvis följande årliga *nyrekryterings-* och *utbildningsbehov.*

Beställningsmannalinje	Vol över stat pr år	Elever i furirskola pr år	Antal godkända pr år	Antal furirer
Sjukvårdspersonal	44	36	32	103
Hovslagarpersonal	21	17	14	53
Vapenmekaniker	36	30	23	70
Pjäsmekaniker	22	18	12	37
Bilmekaniker	43	35	30	89
Signalmekaniker	24	20	17	51
Instrumentmekaniker	13	9	6	18
Stridsvagnsmekaniker	13	9	6	19
Maskinmekaniker	5	4	2 à 3	8
	181			

Mekanikerpersonalens inordnande i tygstaten.

Vi ha i det föregående föreslagit, att framtidsplatser för dem som utbildats såsom beställningsmän inom mekanikerlinjerna skola ordnas inom tygstaten, varvid nyinrättade teknikerbeställningar motsvara överfurirbeställningar, tyghantverkare av 2. och 1. klassen motsvara sergeanter (UO 1) och fanjunkare (UO 2) samt tygverkmästare av 1. klassen förvaltare (UO 3). Vi ha närmare undersökt möjligheterna att genomföra detta system. Utgångsläget för en dylik organisation är tygstatens nuvarande sammansättning i vad avser tyghantverkare av 1. och 2. klassen samt tygverkmästare av 1. och 2. klassen ävensom nämnda personals fördelning på olika yrkesgrenar och tjänstgöringsplatser. Härvid äro de yrkesgrenar, som motsvara beställningsmannalinjerna i mekanikertjänst av olika slag, av särskilt intresse.

Personalfördelningen inom tygstaten framgår av bilaga 5 (s. 122—123).

Tygstaten omfattar för närvarande:

Personalkategori	Vid truppförband	Vid KAFT, fo, tygstn m. fl.	Summa
Tygverkmästare av 1. klassen	22	21	43
» » 2. »	14	18	32
vakanta		3	78
Tyghantverkare av 1. klassen	19	17	36
» » 2. »	115	60	175
vakanta		1	212

Denna personal fördelar sig på yrkesgrenar sålunda:

Yrkesgren	Tyghantverkare (Th)	Tygverkmästare (Tv)	Specifikation					
			Vid truppförband				Övriga	
			Th		Tv		Th	Tv
			2. kl	1. kl	2. kl	1. kl		
Vapenmekaniker	51	5	36	7	2	0	8	3
Pjäsmekaniker	67	12	12	2	1	7	53	4
Bilmekaniker	15	20	12	0	8	8	3	4
Signalmekaniker	33	4	29	0	1	0	4	3
Instrumentmekaniker	8	6	5	0	0	1	3	5
Stridsvagnsmekaniker	7	3	6	0	1	1	1	1
Maskinmekaniker	2	4	2	0	0	3	0	1
Övriga yrken	28	21	13	10	1	2	5	18

Av tablån framgår, att proportionen mellan tyghantverkare och tygverkmästare är väsentligt olika inom olika yrkesgrenar samt att proportionen mellan beställningar av 1. och 2. klassen inom respektive personalgrupper och yrkesgrenar likaledes företer avsevärda olikheter.

De beställningar, som ur vår synpunkt äro av intresse, äro de tyghantverkar- och tygverkmästarbeställningar inom mekanikeryrkena, vilka äro fördelade på truppförbanden. Det är framför allt dessa beställningar, som böra vara framtidsplatser för sådana fast anställda, som utbildats på någon mekanikerlinje.

Som förut framhållits ha vi verkställt beräkningar rörande personalbehovet såväl i fred som för krigsorganisationen inom dessa yrkesgrenar. Resultatet av dessa utredningar och vårt förslag till personalorganisation framgår av bilaga 3 samt bilagorna 2 c—i.

Utom att vi föreslagit inrättande av ett antal beställningar för tekniker i lönegrad Ca 10 ha vi även beträffande tyghantverkare och tygverkmästare föreslagit vissa förändringar, vilka påverka tygstatens sammansättning.

Dessa personalförändringar framgå av nedanstående tablå.

Personalkategori	Nuläge						Föreslaget slutläge						Anteckningar
	Tyghantv			Tygverkm			Tekniker	Tyghantv			Tygverkm			
	2. kl	1. kl	S:a	2. kl	1. kl	S:a		2. kl	1. kl	S:a	2. kl	1. kl	S:a	
Vapenmekaniker	36	7	43	2	0	2	91	24	17	41	0	1	1	Jfr not bilaga 2 c
Pjäsmekaniker	12	2	14	1	7	8	38	15	10	25	0	1	1	» 2 d
Bilmekaniker	12	0	12	8	8	16	99	50	32	82	0	1	1	» 2 e
Signalmekaniker	29	0	29	1	0	1	69	20	12	32	0	1	1	» 2 f
Instrumentmekaniker	5	0	5	0	1	1	33	5	3	8	2	1	3	» 2 g
Stridsvagnsmekaniker	6	0	6	1	1	2	30	6	3	9	3	1	4	» 2 h
Maskinmekaniker	2	0	2	0	3	3	10	2	1	3	0	0	0	» 2 i

Vid genomförande av detta förslag sker sålunda följande personalökning respektive -minskning inom ifrågavarande personalkategorier.

Personalkategori	Tyghantverkare			Tygverkmästare		
	2. kl	1. kl	S:a	2. kl	1. kl	S:a
Vapenmekaniker	—12	+10	— 2	— 2	+ 1	— 1
Pjäsmekaniker	+ 3	+ 8	+11	— 1	— 6	— 7
Bilmekaniker	+38	+32	+70	— 8	— 7	—15
Signalmekaniker	— 9	+12	+ 3	— 1	+ 1	± 0
Instrumentmekaniker	± 0	+ 3	+ 3	+ 2	± 0	+ 2
Stridsvagnsmekaniker	± 0	+ 3	+ 3	+ 2	± 0	+ 2
Maskinmekaniker	± 0	+ 1	+ 1	± 0	— 3	— 3
Summa	**+20**	**+69**	**+89**	**— 8**	**—14**	**—22**

Efter dessa förändringar kommer tygstaten i vad avser tyghantverkare och tygverkmästare att vara sammansatt sålunda.

Personalkategori	Vid truppförband	Vid KAFT, fo, tygstn m. fl.	Summa
Tygverkmästare av 1. klassen	8	21	29
» » 2. »	6	21	27
Tyghantverkare » 1. »	88	17	105
» » 2. »	135	61	196

Genom dessa förändringar synes proportionen mellan olika personalkategorier bli väsentligt bättre än nu och i huvudsak överensstämmande med vad som förekommer inom andra personalkategorier inom krigsmakten.

Det i bilagorna 2 c—i angivna antalet beställningar inom tygstaten, som vid genomförd organisation är fördelat på truppförband och skolor, skall helt reserveras såsom framtidsplatser för dem som börjat såsom fast anställda och genomgått beställningsmannautbildning. Detta system kan emellertid endast genomföras successivt vid inträffande avgångar inom tygstaten. Då ett stort antal av de avsedda framtidsplatserna redan äro besatta med tygstatens nuvarande personal böra fast anställda beställningsmän under övergångstiden beredas företräde även till andra lediga befattningar inom tygstaten, så att antalet framtidsplatser per år redan från början i stort sett uppgår till samma antal som vid genomförd organisation.

De beställningshavare, som bestrida ifrågavarande befattningar, måste disponeras av truppförbanden för krigsplacering, för att krigsorganisationens behov av beställningsmannabefäl skall bliva tillgodosett.

C. Marinen.

1. Flottan.

Flottan består av ett antal rörliga enheter, fartygen, och för dessas funktion nödvändiga landorgan. Örlogsstationer, örlogsvarv och andra flottan tillhörande, under fredstid organiserade anläggningar i land äro närmast att be-

trakta såsom utbildningsanstalter samt utrustnings- och underhållsdepåer. Redan under fredsförhållanden uppställas relativt höga krav på flottans stridsberedskap. Ett antal rörliga enheter måste till följd härav ständigt vara rustade och bemannade med färdigutbildad eller i vart fall nära nog färdigutbildad personal. Krigsorganisationens personalbehov är avsevärt större än fredsorganisationens. Dessa förhållanden utöva inflytande på flottans organisation också i vad avser det fast anställda manskapet.

Antalet fast anställt manskap vid flottan skall enligt 1942 års försvarsbeslut utgöra:

190 högbåtsmän (lönegrad Mb 1),
2 155 furirer (lönegrad Ma 3),
250 korpraler (lönegrad Ma 2),
800 korpraler eller meniga (lönegrad Ma 2 eller Ma 1) samt
2 375 meniga (lönegrad Ma 1).

I denna personalstat är inräknat det för flottans musikorganisation (musikkårerna vid örlogsstationerna i Stockholm, Karlskrona och Göteborg) erforderliga fast anställda manskapet, för vilket följande beställningar torde kunna beräknas:

24 furirer,
5 korpraler samt
28 meniga.

Härtill komma för musikorganisationen sammanlagt 25 musikelever, vilka utgöra rekryteringsunderlaget för musikmanskapsbeställningarna.

1942 års underbefälsutredning föreslog för flottans del inrättandet av 69 befattningar för civil personal i utbyte mot ett antal kontraktsanställt manskap. Underbefälsutredningen beräknade på grundval av sitt ifrågavarande förslag, att personalorganisationen borde omfatta:

190 högbåtsmän (lönegrad Mb 1),
2 086 furirer (lönegrad Ma 3),
250 korpraler (lönegrad Ma 2),
774 korpraler eller meniga (lönegrad Ma 2 eller Ma 1) samt
2 298 meniga (lönegrad Ma 1).

Underbefälsutredningens här ifrågavarande förslag har hittills inte föranlett någon åtgärd.

Chefen för marinen har i underdånig skrivelse den 25 november 1943 samt i underhandspromemoria till chefen för försvarsdepartementet den 28 januari 1944 på grund av ändrad nybyggnadsplan framlagt förslag till i vissa avseenden reviderade personalstater för flottan, vilket sedermera godtagits. Enligt dessa skulle antalet fast anställt manskap vid genomförd organisation utgöra:

190 högbåtsmän (lönegrad Mb 1),
2 208 furirer (lönegrad Ma 3),
250 korpraler (lönegrad Ma 2),
800 korpraler eller meniga (lönegrad Ma 2 eller Ma 1) samt
2 290 meniga (lönegrad Ma 1).

Det vid flottan fast anställda manskapet är uppdelat på följande yrkesavdelningar:

däcksavdelningen,
ekonomiavdelningen,
maskinavdelningen samt
hantverksavdelningen.

Inom dessa yrkesavdelningar finnes ett flertal yrkesgrenar. Tjänsten vid flottan är alltså ytterligt specialiserad, och det fast anställda manskapet utnyttjas i stor utsträckning såsom yrkesmän. Behovet av underbefäl för mera renodlad trupptjänst är jämförelsevis ringa. Ur utbildnings- och framförallt lönesynpunkt har det emellertid ansetts nödvändigt att till och inom underbefälsgraderna befordra även sådant fast anställt manskap, som tas i anspråk huvudsakligen för yrkestjänst.

Rekryteringen av det fast anställda manskapet sker till de olika yrkesavdelningarna och strävan är att direkt rekrytera också de särskilda yrkesgrenarna. Enligt gällande kungörelse angående manskaps och musikelevers anställning vid krigsmakten (SFS nr 223/1944) skall däcksavdelningen rekryteras på hösten (1 oktober) och övriga yrkesavdelningar på våren (1 april). I praktiken har dock en sådan uppdelning av rekryteringen inte kunnat komma till stånd. Dispens har därför lämnats från antagningskungörelsens stadgande i ärendet, och rekrytering till samtliga yrkesavdelningar äger rum såväl höst som vår.

Den första anställningstiden för flottans fast anställda manskap är enligt nyssnämnda kungörelse utan undantag bestämd till 4½ år, därvid anställningen under första halvåret innehas över stat. Det årliga nyrekryteringsbehovet är i 1942 års försvarsbeslut beräknat till 1 000 man, varför antalet över stat anställda skulle utgöra 500 för varje halvår.

Utbildningen sker under första anställningsåret (inberäknat tiden för anställningen över stat) vid flottans sjömansskola i Karlskrona. Under andra anställningsåret tagas de anställda huvudsakligen i anspråk för praktisk tjänstgöring ombord. Under tredje året äger utbildning till underbefäl rum vid underbefälsskola samt vid vissa yrkeskurser och yrkesskolor.

Under första året äro de nyanställda 3. klass sjömän (jungmän). Efter godkänd utbildning under första året uppflyttas de anställda till 2. klass sjömän. De som godkänts i fullständig eller avkortad underbefälsskola befordras till korpraler. Vid tredje anställningsårets utgång och efter godkänd fullständig underbefälsutbildning är vederbörande kompetent att befordras till furir. Personal, som godkänts endast i avkortad underbefälsutbildning, kvarstår såsom korpraler, för vilket ändamål de tidigare omnämnda 250 beställningarna i lönegraden Ma 2 finnas särskilt uppförda.

Beträffande den värnpliktiga personalen (besiktningsgrupp 1—3) gäller enligt 1941 års värnpliktslag (SFS nr 967/1941), att denna vid flottan skall fullgöra tjänstgöring om sammanlagt 450 dagar antingen i en följd med början under inskrivningsåret eller nästföljande år eller ock med en första tjänstgöring om 420 dagar, som tar sin början under inskrivningsåret eller nästföljande

år, samt med en efterutbildningsövning om 30 dagar före utgången av adertonde året efter inskrivningsåret. Tjänstgöringen fullgöres på det förstnämnda sättet huvudsakligen av s. k. sjömanshusinskrivna och på det sistnämnda sättet av övriga värnpliktiga. Den förstnämnda värnpliktskategorien inrycker i allmänhet till tjänstgöring i slutet av september månad inskrivningsåret och den sistnämnda under första hälften av januari månad året närmast efter inskrivningsåret. För de i september månad inryckande värnpliktiga äger utbildning i land rum under de tre första och för övriga under de två första tjänstgöringsmånaderna. Återstående del av den första tjänstgöringstiden fullgöres av flertalet ombord på fartygen.

Vissa marinen tilldelade värnpliktiga, nämligen sådana som vid navigationsskola avlagt sjökaptens- eller styrmansexamen eller övermaskinistexamen eller maskinistexamen av andra klass, äro enligt värnpliktslagen skyldiga att fullgöra ytterligare tjänstgöring under en tid av sammanlagt 120 dagar.

Av de värnpliktiga i allmänhet ha hittills uttagits 10 à 12 % för utbildning till 2. klass sjömän. En mindre del erhåller fortsatt utbildning till värnpliktigt underbefäl. Någon förlängning av tjänstgöringstiden för dessa värnpliktiga är emellertid ej föreskriven.

Frågan om utbildningen av de värnpliktiga och det fast anställda manskapet vid marinen har nyligen varit föremål för särskild utredning av sjöförsvarets utbildningskommission (SOU 1943: 44).

Vid bestämmandet av antalet fast anställt manskap vid flottan måste hänsyn tagas till graden av stridsberedskap, som flottan redan under fredsförhållanden måste upprätthålla, till behovet av under längre tid utbildad, yrkeskunnig personal för krigsorganisationen samt till möjligheten att ge flottan tilldelade värnpliktiga en sådan utbildning, att de under fredstid och/eller i krigsorganisationen kunna användas i mera kvalificerade befattningar.

Vi ha för vår del inte ansett oss kunna närmare ingå på frågan om de krav på högre eller lägre stridsberedskap, som under fredstid måste eller böra ställas på flottan. Vi vilja allenast framhålla, att dessa krav påverka behovet av färdigutbildad personal.

Den ökning av personalbehovet, som vid flottan uppkommer vid övergång från freds- till krigsorganisation, hänför sig i avsevärd utsträckning till personal för den rena yrkestjänsten. På denna personal måste krav uppställas i avseende på en tidigare erhållen, relativt omfattande utbildning, som på grund av ständigt fortskridande moderniseringar av och förändringar beträffande fartygens komplicerade tekniska utrustning ej kan tillåtas ligga alltför långt tillbaka i tiden. Flottans krigsorganisation kräver följaktligen ständig tillgång till relativt modernt utbildad personal. På grund härav kan man vid flottan inte avvara en viss tillgång på förutvarande fast anställt manskap. En reglerad omsättning inom stamkadern av manskap är alltså nödvändig.

Behovet av en dylik omsättning sammanhänger nära med den utbildning, de värnpliktiga kunna erhålla under fullgörandet av sin tjänstgöring. I den

mån de värnpliktiga under tiden för fredstjänstgöring kunna utbildas till 2. klass sjömän och underbefäl minskas behovet av fast anställda dylika.

Chefen för marinen har i sin inledningsvis omnämnda underdåniga skrivelse av den 22 juni 1944, vilken till oss överlämnats för att tagas under beaktande vid utredningsuppdragets fullgörande, närmare ingått på frågan om möjligheten att vid flottan öka antalet beställningar för långtjänstunderbefäl (högbåtsmän). Chefen för marinen har därvid anfört i huvudsak följande:

Beräkningarna rörande antalet befattningar, som lämpligen kunde besättas med högbåtsmän såväl vid mobilisering som i fredstid och som sålunda borde upptagas i mobiliseringstabeller och fredsbesättningslistor, hade baserats på en flottorganisation i överensstämmelse med 1942 års försvarsbeslut med de ändringar, som dittills vidtagits eller planerats i densamma. Dock hade hänsyn inte kunnat tas till en eventuellt fullföljd omorganisation av örlogsstationerna med ledning av de framtida erfarenheterna från den nyorganiserade Göteborgs örlogsstation. Någon avsevärd skillnad i det behövliga antalet beställningshavare av här ifrågavarande slag syntes dock inte komma att uppstå, om en sådan omorganisation genomfördes.

Antalet beställningar för högbåtsmän vid genomförd organisation skulle komma att uppgå till 412.

Erfarenheterna hittills av högbåtsmannainstitutionen hade bland annat påvisat önskvärdheten av att högbåtsmännen, tjänstgörande ombord på kustflottans fartyg, särskilt vid däcksavdelningen, inte hade för hög levnadsålder.

Under förutsättning, att antagningsåldern för manskap i medeltal uppginge till 18 år, att befordran till högbåtsman ägde rum efter omkring 10 tjänstår och att pensionsåldern för högbåtsmän bibehölles vid 55 år, komme tjänstetiden såsom högbåtsman att uppgå till 27 år.

I till framställningen hörande tabeller upptoges 219 beställningar för högbåtsmän vid *däcksavdelningen,* därav 149 för befattningar i land och 70 ombord, av vilka senare 48 på kustflottans fartyg. Antalet tjänstår ombord kunde då beräknas till 9, varav å kustflottan 6. Högsta levnadsåldern för högbåtsmän ombord å kustflottans fartyg skulle alltså kunna beräknas till 34 år, vilket vore tillfredsställande. Även denna ålders höjning med ett eller annat år genom något eller några års mellanliggande landkommendering vore godtagbar.

Antalet beställningar för högbåtsmän tillhörande *övriga yrkesavdelningar* uppginge enligt tabellerna till 60 i land och 133 ombord, varav 115 å kustflottans fartyg. Beräknat antal tjänstår ombord bleve 19, varav 16 å kustflottan. Högsta levnadsåldern å kustflottan för högbåtsmän skulle alltså bli 42 år, vilket vore godtagbart vid dessa yrkesavdelningar.

Enär högbåtsmännen rekryterades bland sådana furirer, som eljest toge avsked eller uppsades från sina anställningar, behövde någon hänsyn inte tagas till behovet av aspiranter för högbåtsmannabeställningarna vid beräknandet av rekryteringsbehovet för manskapskadern. Ökningen av antalet högbåtsmannabeställningar borde medföra en reducering av övriga manskapsbeställningar enligt följande avrundade procenttal, nämligen med 44 % för furirer och korpraler, med 14 % för korpraler eller meniga och med 42 % för meniga. En total minskning av antalet furirer och korpraler med 235 motsvarades enligt dessa beräkningsgrunder av en minskning av antalet korpraler eller meniga med 75 och av antalet meniga med 224. Antalet furirer borde minskas med 208 och antalet korpraler med 27.

Enligt chefens för marinen ifrågavarande förslag borde flottans manskapsstater vid genomförd organisation få följande sammansättning:

412 högbåtsmän (lönegrad Mb 1),
2 000 furirer (lönegrad Ma 3),
223 korpraler (lönegrad Ma 2),
725 korpraler eller meniga (lönegrad Ma 2 eller Ma 1) samt
2 066 meniga (lönegrad Ma 1).

Försvarsbeslutet innebure, att den årliga rekryteringskontingenten skulle uppgå till 1 000 man, under förutsättning att första anställningsåret omfattade 13 månader. Av bland annat det skälet, att förläggningsförhållandena inte medgåve mer än 12 månaders första anställningsår, hade chefen för marinen måst räkna med en rekryteringskontingent av 1 050 man för att manskapsstaterna enligt försvarsbeslutet skulle kunna fyllas. Dessa 1 050 nyantagna beräknades giva ett elevantal i underbefälsskolan av 800.

Tillämpades dessa beräkningsgrunder på ett föreslaget antal elever i underbefälsutbildning av 725, skulle den årliga rekryteringskontingenten behöva uppgå till 951 man, d. v. s. flottans årliga nyrekryteringsbehov skulle kunna minskas med 99 man.

Minskningen av kategorien »korpraler eller meniga» med 75 man och av kategorien meniga med mer än ett anställningsår med 125 (224—99) man innebure, att flottans värnpliktskontingent måste ökas med 200 värnpliktiga, som kunde givas minst yrkesmans utbildning. I annat fall kunde bemanning i full utsträckning icke ske av de sjöstyrkor och fartyg, som skulle hållas rustade enligt försvarsbeslutet.

Beträffande det sålunda av chefen för marinen beräknade personalbehovet vilja vi framhålla följande.

Med hänsyn till att rekryteringen av flottans fast anställda manskap äger rum vid två tidsperioder under året förefinnas vissa svårigheter för en beräkning av personalbehovet. För vår del ha vi vid personalberäkningarna utgått från att flottan, inom ramen för den fastställda första anställningstiden av 4½ år, under tidsperioden 1 oktober—30 september disponerar ½ årsklasser 3. klass sjömän (jungmän) (därav ½ är anställd över stat), ½ årsklasser 2. klass sjömän, ½ årsklass korpraler samt ½ årsklasser furirer. Beräkningen grundar sig härvidlag givetvis på det teoretiska antagandet, att samtliga anställda kunna med godkännande vitsord fullfölja utbildningen fram till underbefälsskolans avslutande och att ingen avgång äger rum under den första anställningstiden. Förhållandet mellan antalet furirer, korpraler, meniga och över stat anställda jungmän kan vid sådant förhållande uttryckas med siffervärdena 3:1:4:1.

Med hänsyn till den genom 1941 års värnpliktslag utökade tjänstgöringstiden för de värnpliktiga och den härigenom uppkomna möjligheten att ge vissa värnpliktiga underbefälsutbildning anse vi det vara möjligt att nedbringa behovet av fast anställt underbefäl för fredstjänsten och av förutvarande fast anställt manskap för krigsorganisationen. I främsta rummet synes detta böra ske i fråga om personal med avkortad underbefälsskola. Vi bortse därför i det följande från de för nu nämnd personal särskilt upptagna korpralsbeställningarna.

Om chefens för marinen i övrigt angivna behov av 2 000 furirer godtages och *om detta antal avses fyllas inom ramen för den första anställningstidens*

längd, skulle med den av oss valda utgångspunkten teoretiskt följande personalbehov föreligga:

2 000 furirer,
700 korpraler,
3 157 meniga samt
932 över stat anställda jungmän.

Vi ha härvid beräknat antalet korpraler med en marginal av 5 % för oförutsedda avgångar samt antalet meniga och över stat anställda jungmän med en liknande marginal av 10 %.

Chefen för marinen har givetvis i sin här berörda framställning icke utgått från att behovet av furirer skall täckas inom ramen för den första anställningstiden. Då den av oss från nyssnämnda utgångspunkt gjorda beräkningen ger vid handen, att enbart flottans årliga nyrekryteringsbehov skulle uppgå till 1 864 ynglingar, framstår emellertid nödvändigheten att begränsa den årliga omsättningen inom manskapskadern med stor skärpa.

I överensstämmelse härmed synes nyrekryteringsbehovet kunna minskas huvudsakligen endast genom åtgärder, *som stimulera de fast anställda till rekapitulation* i anslutning till den första anställningstidens utgång. Vissa beräkningar härutinnan kunna grundas på föreliggande möjligheter till vidareutbildning och befordran inom militärtjänsten.

Antalet underofficerare vid flottan skulle enligt 1942 års försvarsbeslut, korrigerat i överensstämmelse med chefens för marinen förenämnda förslag den 25 november 1943 samt underhandspromemoria den 28 januari 1944, utgöra 1 640. Under förutsättning att befordran till underofficersbeställning kan vinnas vid en levnadsålder av omkring 27 år och att åldersfördelningen inom underofficerskåren är den jämnast tänkbara, kan man härav beräkna, att 59 furirer årligen kunna påräkna befordran till underofficersbeställning. Eftersom dylik befordran komme att vinnas först omkring fem år efter den första anställningstidens utgång, borde man alltså för underofficerskårens rekrytering kunna påräkna omkring 300 rekapitulanter.

Antalet högbåtsmän skulle enligt chefens för marinen här behandlade förslag utgöra 412. Under enahanda förutsättningar i fråga om befordringsålder m. m., som ovan angivits beträffande underofficerskåren, lär man kunna räkna med att möjligheten att vinna befordran till högbåtsman kan föranleda minst 15 furirer årligen att förlänga sina anställningskontrakt, till följd varav det synes befogat att här räkna med omkring 100 rekapitulanter.

Ett mindre antal furirer vid flottan kan påräkna vidareutbildning till officerare på aktiv stat, i vilket syfte de kunna förutsättas villiga att förlänga sina anställningskontrakt. Villighet att rekapitulera torde dessutom förefinnas bland ett visst antal beställningshavare, vilka äro intresserade av att erhålla vidareutbildning till underofficerare i reserven och/eller att uppnå kvalifikationstid för rätt till civilanställningsförmåner i form av avskedspremie och övergångsersättning. Antalet rekapitulerande på nu anförda skäl torde kunna beräknas till omkring 400.

Från angivna utgångspunkter torde man kunna räkna med att furirerna vid flottan till ett antal av omkring 800 komma att utgöras av sådana, som av skilda anledningar funnit det ändamålsenligt att kvarstå i tjänst efter den första anställningstidens utgång.

I enlighet härmed torde personalberäkningarna kunna grundas på antagandet, att ett behov av 1 200 furirer måste täckas inom den första anställningstidens ram. Med tillämpning av tidigare anförda principer för beräkningarnas utförande skulle personalstaten under angivna förutsättningar komma att upptaga följande beställningar:

412 högbåtsmän,
2 000 furirer,
420 korpraler,
1 894 meniga samt
558 över stat anställda jungmän.

Flottans årliga nyrekryteringsbehov skulle alltså även enligt dessa beräkningar komma att uppgå till omkring 1 100 ynglingar, vilket enligt vår tidigare hävdade uppfattning inte är möjligt att uppnå.

En ytterligare begränsning utöver den av chefen för marinen föreslagna synes därför nödvändig att göra beträffande det kontraktsanställda manskapet. En möjlighet härför är *att öka antalet långtjänstunderbefälsbeställningar.*

För att en dylik ökning skall kunna genomföras fordras, såsom chefen för marinen i sin här omhandlade framställning också framhållit, att beställningshavarna kunna placeras till tjänstgöring i land vid den tidpunkt, då sjökommendering i mera krävande befattningar med hänsyn till beställningshavarnas fysiska status icke lämpligen kan ifrågakomma. För högbåtsmän tillhörande däcksavdelningen har, som tidigare framhållits, avsetts sammanlagt 219 beställningar, varav 149 för befattningar i land och 70 ombord. Tjänstetiden ombord skulle i så fall bli 9 år.

Med hänsyn till den tidigare påtalade nödvändigheten att minska det årliga nyrekryteringsbehovet anse vi en ökning av antalet sjökommenderade högbåtsmän ofrånkomlig. Enligt vad vi erfarit har även chefen för marinen i samband med utredningsarbetet för 1945 års försvarskommitté numera ansett det nödvändigt att räkna med en avsevärd höjning av högsta levnadsåldern för ombord tjänstgörande högbåtsmän, i varje fall till omkring 45 år för däcksavdelningen och till omkring 50 år för övriga yrkesavdelningar. Därvid skulle sjökommendering av högbåtsmän i de högre åldersklasserna huvudsakligast ske till lokalstyrkorna.

Vi räkna med att högbåtsmän tillhörande däcksavdelningen normalt skola kunna vara sjökommenderade intill en levnadsålder av 47 år, vilket marinledningen under hand förklarat vara godtagbart. Utgående från det av chefen för marinen beräknade antalet befattningar i land synes det sammanlagda antalet högbåtsmannabeställningar inom däcksavdelningen då kunna bestämmas

till 297, d. v. s. i förhållande till chefens för marinen förslag ökas med 78. Denna ökning bör föranleda en motsvarande minskning av antalet furirer.

För högbåtsmän tillhörande övriga yrkesavdelningar synes i överensstämmelse med vad vi i det föregående framhållit en ökning av antalet tjänstår ombord till 22 (innebärande en levnadsålder av 50 år) vara möjlig att genomföra. Med nyss antydda beräkningsgrunder skulle antalet sjökommenderade i så fall kunna bestämmas till 154. I förhållande till chefens för marinen förslag innebär detta en ökning med 21 beställningar.

Det sammanlagda antalet högbåtsmannabeställningar skulle alltså komma att utgöra (297 + 214) 511. Exempel på fördelning av högbåtsmän till tjänstgöring ombord på fartyg och i landbefattningar lämnas i bilaga 6 (s. 124).

Antalet furirsbeställningar skulle vid denna ökning av högbåtsmannakadern kunna fastställas till (2 000 — 78 — 21) 1901.

Den här föreslagna ökningen av antalet högbåtsmän kan i någon mån beräknas komma att medföra ökad villighet till rekapitulation från furirernas sida. Ökningen är emellertid inte av den storleksordning, att vi anse densamma kunna utöva något direkt inflytande på personalberäkningarna. I och för sig påverka emellertid alltid förbättrade framtidsmöjligheter rekapitulationsfrekvensen, och detta ökar tillgången på personal med praktisk erfarenhet och rutin i vad gäller såväl befäls- som yrkestjänsten. Dessa egenskaper böra i största utsträckning tillgodogöras utbildningen av de värnpliktiga, varigenom dessa i sin tur bli bättre kvalificerade att i yrkestjänsten bestrida befattningar, för vilka fast anställt manskap eljest måste avses.

Enligt 1942 års korrigerade försvarsbeslut skulle antalet fullständigt underbefälsutbildat manskap utgöra (190 + 2 208) 2 398. Samma antal fullständigt underbefälsutbildade kan erhållas vid en högbåtsmannakader av 511 beställningshavare med 1 887 furirer.

Den av oss föreslagna ökningen av antalet högbåtsmän torde komma att medföra en genomsnittligt förbättrad kvalitet bland de fullständigt underbefälsutbildade, vilken, i enlighet med vad vi i det föregående framhållit, bör tillgodogöras utbildningen av de värnpliktiga i syfte att härigenom skapa ersättare för det fast anställda manskapet i vissa befattningar. Det synes oss på grund härav vara möjligt att något reducera antalet furirer. Ifrågavarande reducering synes böra ske med 10 %, och antalet furirer följaktligen beräknas till 1 700. Vi utgå från möjligheten att omkring 800 av dessa komma att utgöras av rekapitulanter. I så fall måste 900 furirsbeställningar fyllas inom ramen för den första anställningstiden. Detta ger, om man bortser från avgångar av skilda anledningar, ett behov av rekryteringspersonal för furirsbeställningarna enligt följande:

300 korpraler,
1 200 meniga samt
300 över stat anställda jungmän.

Det årliga nyrekryteringsbehovet skulle alltså bli 600 man.

Minskningen av det årliga nyrekryteringsbehovet synes möjliggöra ett

bättre urval, vilket i sin tur återverkar på behovet av viss reserv för att täcka oförutsedda avgångar under den första anställningstiden. Detta behov synes böra beräknas till 5 % på antalet korpraler och meniga och till 10 % på antalet över stat anställda jungmän. En efter dessa grunder justerad personalstat skulle alltså upptaga följande antal beställningar:

511 högbåtsmän (lönegraden Mb 1),
1 700 furirer (lönegraden Ma 3),
315 korpraler (lönegraden Ma 2),
1 260 meniga (lönegraden Ma 1) samt
330 över stat anställda jungmän.

Flottans årliga nyrekryteringsbehov av fast anställt manskap skulle alltså uppgå till 660 man.

I förhållande till nu gällande personalstat företer den av oss föreslagna vissa avvikelser. Såsom redan tidigare framhållits ha vi med hänsyn till möjligheten att värnpliktsvägen erhålla kompensation härför ej räknat med något särskilt behov av korpraler med avkortad underbefälsutbildning. Viss marginal för ett mindre antal dylika beställningshavare finns ändock i personalstaten. Vi ha ej heller funnit det påkallat att i personalstaten upptaga eleverna i underbefälsskola som alternativt korpraler eller meniga, då korpralsbeställningarna vid jämn rekrytering höst och vår komma att vara upptagna hela året. Vidare vilja vi framhålla, att det årliga nyrekryteringsbehovet inte får betraktas såsom konstant. Växlingar i detta äro tänkbara och avhängiga av benägenheten hos de fast anställda att kvarstå i tjänst utöver den första kontraktstiden. Ökar denna benägenhet minskar det årliga nyrekryteringsbehovet automatiskt och omvänt. Vi förutsätta, att flottan på grund av den uppdelade rekryteringen har större möjligheter än andra delar av krigsmakten att följa fluktuationerna på närmast ifrågavarande område.

Vi vilja här också fästa uppmärksamheten på att den av oss gjorda beräkningen rörande personalstaterna synes tillfredsställande med tanke på krigsorganisationens behov av förutvarande fast anställt manskap. Vi ha räknat med en årlig avgång av omkring 500 furirer med fullgjord första anställningstid, vilket torde ge ett tillräckligt tillskott av modernt utbildade yrkesmän till krigsorganisationen.

En jämförelse mellan personalberäkningarna enligt 1942 års korrigerade försvarsbeslut och de av oss verkställda lämnar följande resultat. (Se tabell överst på nästa sida.)

Det årliga nyrekryteringsbehovet är samtidigt nedbringat från enligt beräkningarna till 1942 års försvarsbeslut 1 000 till enligt våra beräkningar 660, d. v. s. med 340 man.

I den efterföljande tabellen upptagen personalstat inkluderar också behovet av fast anställt manskap för flottans musikorganisation, vilket behov, enligt vad tidigare framhållits, torde uppgå till 24 furirer, 5 korpraler samt 28 meniga. Då rekryteringen av musikpersonalen sker bland i särskild ordning anställda musikelever, är det årliga nyrekryteringsbehovet teoretiskt

Lönegrad	Antal enligt		Ökning (+) Minskning (—)
	1942 års försvarsbeslut	vårt förslag	
Mb 1	190	511	+ 321
Ma 3	2 208	1 700	— 508
Ma 2	650 [1]	315	— 335
Ma 1	2 690 [1]	1 260+330	— 1 100

[1] För att möjliggöra jämförelser har till lönegraden Ma 2 hänförts hälften av de enligt 1942 års korrigerade försvarsbeslut upptagna 800 beställningarna i »lönegraden Ma 2 eller Ma 1» och till lönegraden Ma 1 den andra hälften.

sett för högt beräknat. Den påverkan på sistnämnda behov, som musikorganisationen utövar, har emellertid synts oss vara så ringa, att hänsyn härtill ej ansetts böra tagas.

2. Kustartilleriet.

Även på kustartilleriet ställes enligt 1942 års försvarsbeslut ganska höga krav i fråga om en fredstida stridsberedskap. Krigsorganisationens behov av förutvarande fast anställt manskap har därjämte utövat inflytande på kustartilleriets fredsorganisation i vad gäller fast anställt manskap.

Antalet fast anställt manskap vid kustartilleriet skulle enligt 1942 års försvarsbeslut utgöra:

601 furirer (lönegrad Ma 3),
51 korpraler (lönegrad Ma 2),
255 korpraler eller meniga (lönegrad Ma 2 eller Ma 1) samt
950 meniga (lönegrad Ma 1).

1942 års underbefälsutredning föreslog för kustartilleriets vidkommande inrättandet av 67 överfurirsbeställningar i utbyte mot visst antal kontraktsanställt manskap. Utredningsförslaget, som i denna del vunnit riksdagens bifall, medför, att personalstaten i vad avser fast anställt manskap vid kustartilleriet under budgetåret 1948/49 skall upptaga följande beställningar:

67 överfurirer (lönegrad Mb 1),
557 furirer (lönegrad Ma 3),
283 korpraler (lönegrad Ma 2) samt
850 meniga (lönegrad Ma 1).

Det vid kustartilleriet fast anställda manskapet är uppdelat på följande yrkesavdelningar:

artilleriavdelningen,
signal- och minavdelningen,
ekonomiavdelningen,
musikavdelningen,
maskinavdelningen samt
hantverksavdelningen.

Inom flera av yrkesavdelningarna finnas särskilda yrkesgrenar. Tjänsten vid kustartilleriet är alltså liksom vid flottan i hög grad specialiserad. Det fast anställda manskapet utnyttjas i stor utsträckning såsom yrkesmän, men behovet av underbefäl för ren trupptjänst är likväl mera framträdande än vid flottan. Flertalet fast anställt manskap vid kustartilleriet måste alltså efter helt eller delvis genomgången underbefälsutbildning kunna disponeras såsom instruktörer vid utbildningen av de värnpliktiga.

Rekryteringen av kustartilleriets fast anställda manskap sker till de olika yrkesavdelningarna och i någon utsträckning också till de särskilda yrkesgrenarna. Enligt gällande antagningskungörelse sker manskapsrekryteringen vid kustartilleriet på hösten (1 oktober).

Den första anställningstiden är för allt fast anställt manskap vid kustartilleriet bestämd till 4½ år. Under första halvåret innehas anställningen över stat.

Utbildningen av det fast anställda manskapet är så organiserad, att den anställde under första året genomgår rekrytskola, under andra året korpral- och under tredje året furirskola. Praktisk tjänstgöring vid förband förekommer under såväl korpral- som furirskolan.

I allmänhet sker befordran till vicekorpral efter det korpralskolans teoretiska del avslutats, till korpral efter avslutad korpralsutbildning och till furir efter genomgången furirskola, allt givetvis under förutsättning att vederbörlig skola eller utbildningskurs genomgåtts med godkännande vitsord.

Kustartilleriet tilldelade värnpliktiga i allmänhet fullgöra första tjänstgöring om 360 dagar med inryckning i april året närmast efter inskrivningsåret. De värnpliktiga skola därutöver fullgöra två repetitionsövningar och en efterutbildningsövning om tillsammans 90 dagar. Vissa värnpliktiga uttagas för underbefälsutbildning, som äger rum under tiden oktober—mars. Uttagning sker också av ett mindre antal värnpliktiga för utbildning till värnpliktiga officerare och underofficerare.

En del av krigsorganisationens behov av underbefäl, underofficerare och officerare tillgodoses alltså på samma sätt som vid armén värnpliktsvägen.

Enär det inom ramen för den genom 1941 års värnpliktslag bestämda tjänstgöringstiden föreligger möjlighet att ge ett antal värnpliktiga befälsutbildning, synes manskapskadern vid kustartilleriet i huvudsak kunna bestämmas under hänsynstagande endast till fredsbehovet.

Från den sistnämnda utgångspunkten kan antalet fast anställt manskap i huvudsak avpassas efter den vapenslaget tilldelade årskontingenten värnpliktiga, vilken, enligt inhämtade uppgifter, under de närmast följande åren kommer att nedgå med omkring ⅓. Detta nedbringar behovet av fast anställt manskap för de värnpliktigas utbildning, vilket också blir förhållandet, då en centralisering av viss värnpliktsutbildning sannolikt måste genomföras. Antalet instruktörer sammanhänger emellertid inte endast med numerären av utbildningskontingenten utan även med antalet utbildningsenheter. De senare kunna vid kustartilleriet med hänsyn till den specialiserade tjänsten inte i av-

sevärd mån minskas, varför reduceringen av årskontingenten värnpliktiga enligt inom marinledningen verkställda beräkningar kan medföra en kompensationslös reducering av antalet fullständigt underbefälsutbildade, d. v. s. furirer i lönegraden Ma 3, med allenast 15 % inom artilleriavdelningen och med 10 % inom övriga yrkesavdelningar. I motsvarande mån bör givetvis antalet beställningar i lönegraderna Ma 2 och Ma 1 minskas. Vi bortse härvid emellertid från musikavdelningen.

Det synes oss vidare vara möjligt att genomföra en ökning av långtjänstunderbefälsbeställningarnas antal. Överfurirerna äro för närvarande avsedda allenast för arbetsuppgifter inom stabs- och förvaltningstjänsten samt såsom yrkesmän. På enahanda skäl, som anförts för arméns vidkommande, anse vi det emellertid vara möjligt att också vid kustartilleriet ta överfurirer i anspråk för instruktörstjänst. Härigenom får därtill villigt och lämpligt underbefäl möjlighet att kvarstå i militärtjänsten, och en sådan åtgärd torde komma att medföra ökad benägenhet hos det kontraktsanställda manskapet att förlänga sina anställningskontrakt och följaktligen minska det årliga nyrekryteringsbehovet.

De befattningar, som enligt 1942 års underbefälsutrednings förslag skola bestridas av överfurirer, äro följande (antalet anges inom parentes):

inom artilleri- samt signal- och minavdelningarna:
kasernfurir (4),
kompanifurir (35) samt
tygfurir vid motortyguppbörd (3);
inom maskinavdelningen:
tygfurir vid maskintyguppbörd (4) samt
tygfurir vid strålkastartyguppbörd (4);
inom hantverksavdelningen:
tygfurir vid tyguppbörd för rörligt kustartilleri (3) samt
tygfurir vid luftvärnstyguppbörd (4);
inom ekonomiavdelningen:
sjukhusfurir (5) samt
matsalsfurir (5).

Samtliga dessa överfurirer äro, som tidigare framhållits, sysselsatta inom stabs- och förvaltningstjänsten eller såsom yrkesmän. Det sistnämnda gäller framför allt beställningshavarna inom maskin-, hantverks- och ekonomiavdelningarna. Inom dessa yrkesavdelningar föreligger intet större behov av instruktörer. Så är däremot förhållandet inom artilleri- samt signal- och minavdelningarna. Man bör emellertid utgå från att de krävande arbetsuppgifter, som i allmänhet anförtros instruktörerna, inte med fördel kunna bestridas av personal i alltför hög levnadsålder. Avgörande för frågan om antalet överfurirer såsom instruktörer blir därför den tidpunkt, vid vilken övergång till fysiskt mindre ansträngande tjänstgöring bör äga rum, och det antal befattningar, som för nu ifrågavarande ändamål står till förfogande. Ehuru vissa mindre jämkningar kunna bli nödvändiga beträffande de av 1942

års underbefälsutredning föreslagna befattningarna inom stabs- och förvaltningstjänst för överfurirer tillhörande artilleri- samt signal- och minavdelningarna, räkna vi för vår del med att antalet beställningar, d. v. s. 42, alltfort kommer att erfordras. Från den utgångspunkten, att befordran till överfurirsbeställning normalt skall kunna vinnas senast vid en levnadsålder av 28 år och antalet tjänstår såsom överfurir till följd härav kommer att uppgå till 27 samt att överfurir icke bör sysselsättas såsom instruktör längre än till en uppnådd levnadsålder av 42 år, svara mot 42 överfurirsbefattningar i stabs- och förvaltningstjänst 45 överfurirsbefattningar för instruktörer. Dessa 45 beställningar böra tillkomma i utbyte mot samma antal beställningar i lönegraden Ma 3 och övriga manskapsbeställningar i motsvarande mån minskas.

Inom övriga yrkesavdelningar dominera de tekniska arbetsuppgifterna, för vilka överfurirer med fördel kunna tagas i anspråk under hela tjänstetiden, utan att de vid högre levnadsålder behöva överföras till befattningar inom stabs- och förvaltningstjänsten. Antalet överfurirer inom dessa yrkesavdelningar torde lämpligen kunna bestämmas till 15 % av antalet beställningar i lönegraden Ma 3.

Exempel på fördelning av överfurirer till olika befattningar enligt vårt förslag framgår av bilaga 7 (s. 125).

Beställningarna i lönegraden Ma 3 fördela sig procentuellt på olika yrkesavdelningar enligt följande:

artilleriavdelningen	51 %
signal- och minavdelningen	22 %
ekonomiavdelningen	12 %
musikavdelningen	2 %
maskinavdelningen	8 %
hantverksavdelningen	5 %.

Om vi bortse från musikavdelningen, skulle alltså antalet beställningar i lönegraden Ma 3 under budgetåret 1948/49, då manskapsstaterna skola ha den av 1942 års underbefälsutredning förordade sammansättningen, fördelas på följande sätt på de olika yrkesavdelningarna:

artilleriavdelningen	284
signal- och minavdelningen	122
ekonomiavdelningen	67
maskinavdelningen	45
hantverksavdelningen	28.

Den av oss här förordade kompensationslösa reduceringen av beställningarna i lönegraden Ma 3 — artilleriavdelningen 15 % och övriga yrkesavdelningar 10 % — skulle nedbringa dessa till följande antal inom de olika yrkesavdelningarna:

artilleriavdelningen	241
signal- och minavdelningen	110
ekonomiavdelningen	60
maskinavdelningen	40
hantverksavdelningen	25.

Utökas på sätt vi här föreslagit antalet beställningar inom lönegraden Mb 1 med 45 inom artilleri- samt signal- och minavdelningarna samt inom övriga yrkesavdelningar med 15 % av antalet furirsbeställningar inom dessa yrkesavdelningar, erhålles följande antal sistnämnda beställningar:

artilleri- samt signal- och minavdelningarna	306
övriga yrkesavdelningar	106.

Manskapsstaten skulle sålunda i vad gäller beställningar tillhörande lönegraderna Mb 1 och Ma 3 erhålla följande sammansättning:

överfurirer	131
furirer	412.

Rekryteringsunderlaget för överfurirs- och furirsbeställningarna påverkas i främsta rummet av det antal furirer, som måste erhållas under första anställningstiden. Den sannolika rekapitulationsfrekvensen inom furirgraden spelar härvid en framträdande roll.

Antalet underofficerare på aktiv stat vid kustartilleriet skall enligt 1942 års försvarsbeslut utgöra 556. Vid en normal befordringsålder till underofficersbeställning av 28 år blir antalet befordringsfall per år vid jämn åldersfördelning inom underofficerskåren 21, vilket gör det troligt, att man för underofficerskårens rekrytering kan räkna med omkring 100 rekapitulerande furirer.

Från enahanda utgångspunkt i vad gäller befordringsålder m. m. för överfurir anse vi oss kunna räkna med omkring 20 rekapitulanter för rekrytering av överfurirsbeställningarna.

Ett antal furirer kan också vid kustartilleriet påräkna vidareutbildning till officer och torde av denna anledning vara benägna att kvarstå i tjänst utöver den första anställningstiden. Samma benägenhet anse vi kunna påräknas bland ett antal furirer, vilka önska kvarstå i tjänst för att förskaffa sig kvalifikationstid för erhållande av civilanställningsförmåner i form av avskedspremie och övergångsersättning. Av nu nämnda anledningar räkna vi med 100 rekapitulanter.

Det sammanlagda antalet rekapitulanter bland furirerna skulle sålunda uppskattningsvis komma att utgöra omkring 220, d. v. s. omkring 200 furirer måste erhållas inom ramen för den första anställningstiden. Det fast anställda manskapet kan förutsättas komma att inneha furirsgrad under 1½ år av den första anställningstiden. I likhet med vid flottan och vid vissa truppslag inom armén föreligger vid kustartilleriet ej möjlighet att nedbringa furirkaderns årliga nyrekrytering genom att under sommarhalvåret utnyttja elever i furirskola såsom instruktörer. Under furirskolans praktiska del undergå nämligen eleverna fortsatt instruktörsutbildning under kortare tidsperioder vid skilda stridsmedel. Det är därför med hänsyn till dels utbildningens rätta bedrivande, dels kravet på erforderlig kompetens hos instruktörerna ej lämpligt att för instruktörstjänst avse elever i furirskola. För att kunna hålla furir-

kadern fulltalig fordras alltså en årlig nyrekrytering av omkring 135 man, därest inga avgångar äga rum under den första anställningstiden och alla anställda med godkännande vistord genomgå fullständig underbefälsutbildning. Då detta ej kan förutsättas bli förhållandet i praktiken, lär det vara nödvändigt att räkna med viss marginal, vilken torde kunna sättas till 5 % av antalet korpraler och meniga samt till 10 % av antalet över stat anställda volontärer. Med beaktande härav och av utbildnings- och befordringsgången vid kustartilleriet anse vi följande personalstat böra tillämpas:

131 överfurirer (lönegraden Mb 1),
412 furirer (lönegraden Ma 3),
142 korpraler (lönegraden Ma 2) samt
298 vicekorpraler och meniga (lönegraden Ma 1).

Detta leder till ett årligt rekryteringsbehov av omkring 160 man.

Årligen kunna omkring 100 fullständigt underbefälsutbildade förutsättas komma att lämna den fasta anställningen såsom manskap, varigenom kustartilleriets krigsorganisation får ett visst tillskott av underbefäl.

En jämförelse mellan personalberäkningarna enligt 1942 års underbefälsutrednings godkända förslag för budgetåret 1948/49 och de av oss verkställda lämnar följande resultat:

Lönegrad	Antal enligt		Ökning (+) Minskning (—)
	1942 års underbefälsutredning	vårt förslag	
Mb 1	67	131	+ 64
Ma 3	557	412	— 145
Ma 2	283	142	— 141
Ma 1	850	298	— 552

I den av oss gjorda personalberäkningen ingår ej, vilket tidigare framhållits, det för kustartilleriets musikorganisation erforderliga behovet av fast anställt manskap.

Det årliga nyrekryteringsbehovet är nedbringat till omkring 160 man, för vilka beställningar i lönegraden Ma 1 ej torde behöva särskilt uppföras under ½ år, då medel för avlönande av de över stat anställda volontärerna erhålles genom ett ungefär motsvarande antal vakanser under samma tidsperiod i de ordinarie beställningarna i lönegraden Ma 1.

Den totala minskningen av kustartilleriets fast anställda manskap enligt vårt förslag utgör 774 man. För närvarande är behovet av personal för den tekniska tjänsten vid kustartilleriet föremål för särskild utredning. Resultatet av denna kan komma att påverka personalberäkningarna, sannolikt dock ej i någon högre grad.

D. Flygvapnet.

Ett självständigt flygvapen skapades i vårt land först genom 1925 års försvarsordning. Detta flygvapen har genom 1936 och 1942 års försvarsbeslut avsevärt utbyggts. I samband härmed ha förändringar i personalorganisationen vidtagits, vilka ännu ej till alla delar äro genomförda. Dessa förändringar ha varit och äro betingade av de ökade personella krav, som uppkomma till följd av flygplanens förändrade konstruktion och deras alltmer komplicerade tekniska utrustning.

För närvarande föreligger ett av flygvapnets ledning utarbetat förslag till plan för flygvapnets krigs- och fredsorganisation efter den nu löpande 5-årsperiodens utgång. Ifrågavarande plan har biträtts av överbefälhavaren och av denne med särskild skrivelse den 19 november 1945 överlämnats till chefen för försvarsdepartementet. I sagda plan — här i fortsättningen benämnd »flygledningens plan» — föreslås avsevärda förändringar i den nu fastställda personalorganisationen vid flygvapnet, vilka torde komma att prövas av 1945 års försvarskommitté.

Vad särskilt gäller manskapsorganisationen ha vi i anslutning till flygledningens plan och i samråd med flygvapnets ledning befattning för befattning inom såväl krigs- som fredsorganisationen undersökt i vad mån det kontraktsanställda manskapet som en följd av planens genomförande antingen kan kompensationslöst reduceras eller utbytas mot långtidstjänstgörande militär, civilmilitär eller civil personal. De skiljaktigheter i fråga om manskapsorganisationen, som föreligga mellan flygledningens plan och vårt här framlagda förslag, bero bland annat därpå, att vi vid behovsberäkningarna varit nödsakade att utgå från den organisation av flygvapnet, som fastställdes genom beslut av 1942 och 1944 års riksdagar, samt från den materielplan, som för närvarande ligger till grund för fördelningen av flygplantyper på de olika flygförbanden.

I det efterföljande behandla vi frågan om personalorganisationen för officerare och underofficerare m. fl. endast i den utsträckning, som bedömts nödvändig för att här klargöra befordringsvägar och befordringsmöjligheter för det fast anställda manskap eller de ersättare härför, som enligt vårt förslag bör finnas vid flygvapnet.

Såsom vi i annat sammanhang framhållit, överensstämmer vid flygvapnet krigsorganisationen mycket nära med fredsorganisationen. Därmed följer, att personalbehovet — åtminstone vad flertalet kategorier av fast anställd personal beträffar — i krig och i fred i stort sett är detsamma. Med hänsyn härtill ha vi inte ansett oss kunna här i detalj framlägga utförliga behovsberäkningar utan redovisa endast det resultat i fråga om fredsorganisationen, till vilket vi kommit vid beräkningen av det för krig erforderliga personalbehovet.

Enligt 1942 års försvarsbeslut uppdelas flygvapnets stammanskap på följande yrkesgrenar, nämligen:

flygplanmekaniker,
vapenmekaniker,
torpedmekaniker,
signalmekaniker,
trupputbildare,
sjukvårdare och
musikmanskap.

I det följande beröra vi inte yrkesgrenen musikmanskap.

Bland stammanskapet uttages årligen ett visst antal för utbildning till flygförare. Sådan uttagning äger för närvarande rum bland furirskompetent personal tillhörande yrkesgrenarna flygplan-, vapen-, torped- och signalmekaniker[1] samt trupputbildare. Någon särskild yrkesgren för flygförare finnes sålunda icke. Den här berörda uttagningen till flygförarutbildning är olämplig såtillvida, att i åtskilliga fall de dugligaste mekanikerna etc. komma i fråga för densamma. Deras tidigare yrkesutbildning inom flygvapnet är alltså i viss utsträckning bortkastad. En särskild yrkesgren för stamflygförare bör därför inrättas.

Liksom vid övriga försvarsgrenar är manskapsorganisationen vid flygvapnet för närvarande så uppbyggd, att endast en ringa del av det kontraktsanställda manskapet kan påräkna pensionsberättigande anställning inom vapnet. Då, som nyss sagts, flygvapnets freds- och krigsorganisation i stort sett överensstämma, föreligger vid mobilisering emellertid inget större behov av förutvarande fast anställt manskap. Utstötningen av stammanskap till den civila arbetsmarknaden är alltså inte nödvändig i den utsträckning, som måste ske vid fullt utbyggd personalorganisation enligt 1942 års försvarsbeslut. Yrkesgrenen signalmekaniker utgör dock i någon mån undantag härifrån.

Den svårskötta, ömtåliga och dyrbara flygmaterielen kräver förstklassig och rutinerad mekanikerpersonal. Stammanskap tillhörande de tekniska yrkesgrenarna har emellertid på grund av sin militära anställning kommit att tagas i anspråk för arbetsuppgifter vid sidan om den tekniska tjänsten. Deras tekniska yrkesskicklighet har därför ofta inte kommit att till fulló utnyttjas. I högre grad än som nu är fallet bör utbildningen av och tjänstgöringen för flygplan-, vapen- och torpedmekaniker samt signaltekniker (för signalmaterielens skötsel och vård avsedda signalmekaniker) koncentreras på den rent tekniska tjänsten.

I den tekniska tjänsten vid flygförbanden sysselsättas för närvarande — förutom värnpliktiga — dels militära mekaniker och stationsbefäl (vicekorpraler, korpraler, furirer, överfurirer, sergeanter, fanjunkare och förvaltare), dels civilmilitära mästare och verkmästare, dels slutligen kontraktsanställd civil mekanikerpersonal (flygplanmontörer, motormontörer, radiomontörer, elektriker och instrumentmekaniker). Personalen är alltså synnerligen heterogent sammansatt, vilket bland annat medfört en föga rationell uppdelning av arbets-

[1] Beträffande signalmekaniker endast sådana som avses för utbildning till officer.

uppgifterna inom stationstjänsten på de olika personalkategorierna och därmed för tjänsten olägliga slitningar. En enhetlig anställningsform för ifrågavarande tekniska personal har därför synts böra åvägabringas.

Liksom fallet är vid marinen torde också vid flygvapnet en minskning av den årliga värnpliktskontingenten komma att vidtagas. Till följd härav har en omorganisation av de vid flottiljerna för vakt, brandberedskap och räddningstjänst organiserade vaktplutonerna — till övervägande delen bestående av värnpliktig personal — föreslagits av flygledningen. Det skulle härigenom bli möjligt att vidtaga en kompensationslös reducering inom yrkesgrenen trupputbildare, som bland annat utnyttjas som befäl i nyssnämnda vaktplutoner.

Stammanskap tillhörande yrkesgrenen sjukvårdare tages i fred i anspråk för sådana arbetsuppgifter, där krav ej behöva uppställas på att befattningshavaren skall ha militär eller civilmilitär ställning. De inom denna yrkesgren anställda synas därför kunna ersättas med civil manlig sjukvårdspersonal.

Förslag till ny manskapsorganisation.

Den tekniska personalen.

Inledningsvis har antytts, att personalen inom yrkesgrenarna flygplan-, vapen- och torpedmekaniker samt inom yrkesgrenen signalmekaniker i vad gäller de egentliga signalteknikerna bör användas uteslutande inom den tekniska tjänsten, häri inbegripet viss arbetsledning. Denna personal rekryteras numera allmänt taget genom fast anställning såsom manskap, varvid strävan är att förvärva ynglingar, som genomgått de vid vissa civila verkstadsskolor organiserade flygmekanikerkurserna. Detta fast anställda manskap har för närvarande befordringsmöjligheter till överfurir och därifrån till de civilmilitära beställningarna för mästare och verkmästare. I mindre utsträckning kan kontraktsanställt manskap inom ifrågavarande tekniska yrkesgrenar därjämte — efter genomgången utbildning till flygförare — vinna befordran till underofficer eller officer.

I flygledningens tidigare omnämnda plan för flygvapnets freds- och krigsorganisation efter löpande 5-årsperiods utgång ha genomgripande förändringar i personalorganisationen inom de tekniska yrkesgrenarna föreslagits. Det har i samband härmed framhållits, att personalen borde utbildas till skickliga yrkesarbetare inom respektive yrkesgrenar och ej till militärer med viss teknisk skolning. Den militära utbildningen borde begränsas till det som skulle erfordras för att bibringa personalen erforderlig disciplin och förmåga till självförsvar. Då denna personal utgjorde rekryteringsunderlag för mästare och verkmästare och sålunda i framtiden inom sin yrkesutövning kunde komma i befälsställning, syntes viss utbildning i arbetsledning därjämte nödvändig. Utbildning i egentlig truppföring borde däremot utgå, då för denna del av tjänsten funnes specialister, nämligen trupputbildarna. Grunden för att ifrågavarande mekaniker borde vara militärer — och därmed även kunna få en rent militär befälsställning — hade således bortfallit.

En civil anställningsform för ifrågavarande tekniska personal borde å andra sidan inte ifrågakomma. Av personalen måste nämligen krävas förmåga att i samband med yrkesutövningen leda den värnpliktiga tekniska personalens arbete.

Med hänsyn härtill — men även ur allmän ordningssynpunkt — vore det därför av betydelse, att mekanikerpersonalen hade befälsställning och bure uniform. Med ett system av civila, kontrakts- eller kollektivavtalsanställda mekaniker komme därutöver bland annat följande nackdelar:

Personalen hade möjligheter att strejka. Detta måste tillmätas den största betydelse. Vid flygvapnets förband kunde man sålunda med hänsyn till den dyrbara materielen, som kontinuerligt måste skötas för att inte stora värden skulle gå till spillo, ej utsätta sig för risken av strejk. En strejk kunde dessutom helt spoliera programmet för utbildning av flygande personal, varvid krigsdugligheten äventyrades.

Personalen skulle i fredstid inte komma att lyda under strafflagen för krigsmakten; så vore emellertid av betydelse särskilt vid övningar utom förläggningsorten.

Den tekniska personalen vid flygvapnet borde därför hänföras till kategorien *civilmilitärer,* varigenom såväl det militära som det civila systemets fördelar kunde utnyttjas och nackdelar undvikas.

För att understryka skillnaden mellan å ena sidan de civilmilitära tekniska och å andra sidan de rent militära yrkesgrenarna, varmed i senare fallet förstås — utom musikmanskap — stamflygförare, signalister och trupputbildare, borde den tekniska personalen, intill dess pensionsberättigande beställning vunnes, benämnas »hjälptekniker» samt därefter »tekniker» respektive mästare och verkmästare.

Pensionsåldern för teknikerna borde — i likhet med vad nu är fallet med överfurirerna — sättas till 55 år.

Rekryteringen av denna civilmilitära personal borde äga rum bland yrkesarbetare — inom med hänsyn till den blivande tjänsten vid flygvapnet lämpliga yrken — med sådan kompetens, att utbildningen vid flygvapnet kunde begränsas till endast kompletterande specialutbildning.

Från dessa utgångspunkter ansåges rekryteringen och utbildningen av flygvapnets tekniska personal böra äga rum på sätt, som närmare framgår av efterföljande tablå.

Möjlighet borde vidare hållas öppen att även direkt såsom tekniker eller hjälptekniker kunna anställa yrkesarbetare, som vore härför villiga och lämpliga.

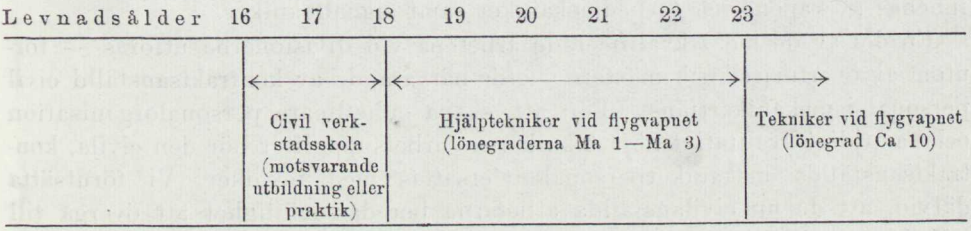
Med detta system skulle vinnas bland annat den fördelen, att utbildningstiden inom flygvapnet kunde förkortas. Härigenom bleve också behovet av hjälptekniker relativt ringa, vilket tillsammans med den förenklade utbildningsorganisationen komme att medföra avsevärda besparingar i förhållande till den nuvarande personal- och utbildningsorganisationen. Personalen skulle vidare från början komma att vara helt yrkesinriktad och hade i regel förvärvat en önskvärd verkstadsrutin redan före anställningen vid flygvapnet. Dessutom skulle den värnpliktige redan vid anställningens början ha skaffat sig kännedom om den militära miljön och sina förutsättningar för att trivas inom denna och med förekommande arbetsuppgifter.

Enligt vår uppfattning kan det med det förordade rekryteringssystemet vara tveksamt, om flygvapnet med framgång skall kunna konkurrera med den civila industrien om yrkesutbildade arbetare, vilka i flertalet fall efter avslutad värnpliktstjänstgöring torde ha möjlighet att återgå till tidigare innehavd anställning eller i vart fall att erhålla arbete inom yrket. Detta torde bli förhållandet även om — som vi förutsätta — lönesättningen för försvarets personal blir fullt konkurrenskraftig med det civila livets. Rekryteringsunderlaget torde nämligen i allmänhet bli konjunkturbetonat och därmed åtminstone tidvis mindre gott. Härtill kommer, att omskolning av arbetare i detta fall kan anses oekonomisk ur samhällssynpunkt. Statens arbetsmarknadskommission, som av oss underhand tillfrågats i berörda avseende, har också efter samråd med Kungl. Överstyrelsen för yrkesutbildning anfört vissa betänkligheter mot ifrågavarande rekryteringsväg. Till de bestämda olägenheterna med föreliggande förslag torde också böra räknas, att hjälpteknikern under utbildnings- och praktikanttiden inte torde kunna ges annan anställningsform än att han när som helst kan säga upp sin anställning. På grund härav torde det inte vara möjligt att med större noggrannhet beräkna avgången för denna personal under hjälpteknikertiden. Det årliga rekryteringsbehovet blir därför svårare att överblicka.

Ett rekryteringssystem enligt flygledningens plan har tidigare prövats endast i ringa utsträckning och då i samband med anställning av yrkesarbetare såsom civilmilitära mästare eller såsom civila, kontraktsanställda mekaniker. I stort sett saknas alltså erfarenheter, om hur systemet i verkligheten kan komma att fungera. Med hänsyn härtill och då vissa olägenheter kunna förväntas uppkomma, äro vi för vår del inte beredda att nu taga ställning till ett genomförande av detsamma. Vi ha emellertid intet att erinra mot att systemet under erforderlig tid praktiskt prövas vid lämpligt antal flygflottiljer, och att de därvid uppnådda resultaten läggas till grund för definitivt beslut i den föreliggande rekryteringsfrågan.

Principiellt vilja vi framhålla, att anförda synpunkter rörande en enhetligare personalorganisation inom flygvapnets tekniska tjänst synas bärande. Det torde också innebära vissa olägenheter att i den ifrågavarande tjänsten ta i anspråk personal, som erhållit längre tids militär utbildning och till följd härav till förfång för yrkesskickligheten tas i anspråk för militära tjänstgöringsuppgifter. Sistnämnda förhållande torde emellertid, sedan kadern av trupputbildare utbyggts, vara möjligt att ändra genom reglementariska föreskrifter, hur den tekniskt utbildade personalen skall utnyttjas. Allmänt taget torde dock arbetsuppgifterna för denna personal vara av den art, att densamma väl kan ges civilmilitär anställning. Under sådana förhållanden torde övervägande skäl tala för att personalen direktrekryteras till civilmilitära beställningar. Skall rekryteringen därvid inriktas på ynglingar i ungefär samma ålder som det nuvarande kontraktsanställda manskapet, synas civilmilitära manskapsbeställningar böra inrättas, från vilka sedermera de civilmilitära pensionsberättigande beställningarna rekryteras. Ett

sådant system torde vara det mest logiska. En förutsättning härför är emellertid att för det civilmilitära manskapet uppgöres en särskild löneplan, varjämte det synes nödvändigt att för personalen avse i stort sett samma anställningsform som för kontraktsanställt militärt manskap. Vidare torde det bliva erforderligt att i ett flertal andra avseenden likställa anställning såsom civilmilitärt manskap med anställning såsom kontraktsanställt militärt manskap, vilket skulle medföra en omfattande överarbetning av texten i ett flertal lagar och förordningar, reglementen och andra tjänstgöringsföreskrifter. Det kan måhända vara tveksamt, huruvida fördelarna med systemet skulle bli så framträdande, att de uppväga de med detsamma tvivelsutan förenade olägenheterna. Vi ha därför i förhandenvarande sammanhang räknat med att — även om den i teknisk tjänst sysselsatta personalen vid flygvapnet i vad gäller de pensionsberättigande beställningarna genomgående får civilmilitär ställning — rekryteringen av ifrågavarande personal åtminstone tills vidare sker från kontraktsanställt militärt manskap. Enligt vårt förslag bör rekryteringen och utbildningen av detta manskap ske på sätt, som närmare framgår av efterföljande tablå.



Möjlighet bör emellertid även här hållas öppen att i viss utsträckning direkt kunna anställa yrkesarbetare, som äro villiga till och lämpliga för anställning som hjälptekniker eller som tekniker.

Den av oss sålunda förordade rekryteringsvägen medför — jämförd med den av flygledningen föreslagna — en större utbildningsorganisation och därmed ökade utbildningskostnader. Vid yrkesutbildningens början torde de anställda vidare i regel sakna erfarenheter från egentlig verkstadstjänst. De väsentliga fördelarna med systemet äro emellertid möjligheten att inom flygvapnet ordna en direkt för det framtida yrket avpassad, grundlig utbildning samt en sannolikt säkrare och mindre heterogen rekryteringsgrund.

Härtill kommer, att det av oss föreslagna rekryteringssystemet praktiskt prövats under ett flertal år. Erfarenheterna äro i stort sett goda, i vart fall sedan rationellare utbildningsmetoder numera börjat tillämpas.

Den rent militära utbildningen av hjälpteknikerna synes böra begränsas till förmån för den egentliga yrkesskolningen. Den i nuvarande manskapsskolor ingående allmänbildande undervisningen bör i samband härmed givas en mera teknisk och huvudsakligen för yrkesutbildningen avpassad inriktning.

Den teoretiska yrkesutbildningen bör liksom hittills förläggas till vinterhalvåren, så att personalen kan utnyttjas i praktisk tjänst vid divisionerna

under sommarhalvåren, då flygtjänsten avsevärt intensifieras. Trots kravet på bättre teknisk skolning synes det inte uteslutet, att den teoretiska yrkesutbildningen skall kunna medhinnas på två vinterhalvår för sådana hjälptekniker, som före inträdet i militärtjänst med godkännande vitsord avslutat utbildning vid de vid vissa civila verkstadsskolor organiserade flygmekanikeravdelningarna. Utbildningen av dessa elever bör dock i regel börja redan den 1 juli i stället för som hittills skett den 1 november. Utöver denna grundläggande utbildning under omkring 2 år torde minst omkring 3 års ytterligare praktisk tjänstgöring vid flygförband erfordras, för att personalen skall kunna erhålla erforderlig mekanikerkompetens och därmed vara kvalificerad för pensionsberättigande beställning.

Förutsättningen för en ökning av antalet pensionsberättigande beställningar är, att beställningshavarna kunna erbjudas tillräckligt kvalificerade arbetsuppgifter, så att deras intresse för tjänsten vidmakthålles. De befattningar, som i 1942 års försvarsbeslut avses för flygplanmekaniker, kunna — med undantag för befattningarna som 2:e och 3:e mekaniker — anses väl fylla dessa anspråk. Samma sak gäller beträffande de befattningar, som innehas av vapen- och torpedmekaniker samt signaltekniker.

En del av de mera kvalificerade arbetena vid divisionerna utföras — förutom av överfurirer och mästare — för närvarande av kontraktsanställd civil personal i mekanikertjänst. För att skapa enhetligare personalorganisation och samtidigt kvalitativt höja teknikernas arbetsuppgifter bör den civila, kontraktsanställda mekanikerpersonalen ersättas med tekniker. Vi förutsätta därvid, att de nu civilanställda arbetarna beredas möjlighet att övergå till teknikeranställning, om de äro villiga och lämpliga härför.

Utvecklingen på instrumentområdet har under de senaste åren gått emot en nästan fullständig elektrifiering av i flygplan använda instrument. Instrument- och signalteknikernas verksamhetsområden ha därmed blivit alltmer likartade. En sammanslagning av dessa båda yrken till yrkesgrenen »elektrotekniker» torde därför, enligt vad vi erfarit, kunna och böra ske.

Enligt tidigare praxis har den kontinuerliga kontrollen av flygmaterielen skötts av den flygande personalen. Erfarenheten har emellertid givit vid handen, att för denna kontroll erfordras tekniskt skolad personal. Två kontrolltekniker, varav en med flygplan- och en med elektroteknikerutbildning, borde därför enligt flygledningens förslag, till vilket vi ansluta oss, lämpligen tillkomma per division.

Vad 2:e och 3:e mekanikerbefattningarna beträffar, böra dessa — sedan standarden på 1:e mekanikerna höjts genom de nyssnämnda åtgärderna — kunna besättas med hjälptekniker eller värnpliktiga. Av samma skäl torde befattningen som chefmekaniker kunna utgå (stationsunderofficeren förutsättes därvid övertaga chefmekanikerns nuvarande uppgifter).

Det sammanlagda *fredsbehovet av tekniker och hjälptekniker* — värnpliktiga mekaniker och stationsmanskap m. m. ej inräknade — blir således vid en normalflottilj (= lätt bombflottilj) i fred:

Personalkategori	Övningsdivision	Övningsdivision	Skoldivision	Summa	Behov i fred enl. 1942 års försvarsbeslut av motsvarande		
					Stammanskap	Civila	Summa
Flygplantekniker	[1] 22	[2] 20	[3] 21	63	37	6	43
Vapentekniker	4	4	4	12	5	—	5
Elektrotekniker	[4] 4	[4] 4	[4] 4	[5] 12	3	6	9
Hjälptekniker [6]	7	8	10	25	[7] 130	—	130
Summa	**37**	**36**	**39**	**112**	**175**	**12**	**187**

[1] [2] [3]

	1	2	3
För flottiljstabens krigsflygplan	3	—	—
» divisions »	12	12	12
» » översynsflygplan	1	1	2
» » instrument- och målbogseringsflygplan	2	2	2
» » skol- och transportflygplan	1	2	2
Ersättare för civilanställda flygplan- och motormontörer	2	2	2
Kontrolltekniker	1	1	1
	22	**20**	**21**

[4] Varav 1 kontrolltekniker.
[5] Varav 3 kontrolltekniker.
[6] Antalet beräknat så, att samtliga i utbildningen godkända hjälptekniker kunna påräkna pensionsberättigande beställning som tekniker efter i regel 5 års tjänst efter genomgången civil verkstadsskola (motsvarande utbildning eller praktik).
[7] Volontärer, vicekorpraler, korpraler och furirer.

Det *totala behovet av tekniker och hjälptekniker* inom hela flygvapnet samt det antal stammanskap och kontraktsanställda civila montörer, som komma att avlösas av teknikerna, framgår av nedanstående tabell:

Yrkesgren enligt föreslagen organisation (motsvarande enligt 1942 års försvarsbeslut)	Behov enligt		Ökning (+) Minskning (—)
	1942 års försvarsbeslut (inkl. F 18)	vårt förslag	
Flygplantekniker	808	1 208	+ 400
Vapentekniker [1]	88	240	+ 152
Elektrotekniker	180	247	+ 77
Hjälptekniker [2]	[3] 2 535	485	— 2 050
Summa	**3 611**	**2 180**	**— 1 431**

[1] Inklusive torpedtekniker.
[2] Fördelade på samtliga yrkesgrenar.
[3] Volontärer, vicekorpraler, korpraler och furirer.

Det sammanlagda antalet teknikerbeställningar blir enligt föregående tabell (1 208 + 240 + 247 =) 1 695. Dessa motsvaras i nuvarande personalorganisation av sammanlagt 817 överfurirer och 259 civila, kontraktsanställda mekaniker. Antalet beställningar för långtidstjänstgörande personal inom ifrågavarande yrkesgrenar har alltså ökats med omkring 600. Detta har medfört, att beträffande flygplan-, vapen-, torped- och signalmekaniker antalet volontärer, vicekorpraler, korpraler och furirer kunnat nedskäras med sammanlagt över 2 000 beställningar.

Enligt 1942 års försvarsbeslut utgöres stationsbefälet inom en division dels av underofficerare, dels av mästare. Underofficerare i flygstationstjänst (stationsavdelningschefer och stationsunderofficerare) avses för närvarande skola rekryteras bland flygande underofficerare, som på grund av hög levnadsålder eller annan anledning inte längre böra kvarstå i flygtjänst. Mästare rekryteras företrädesvis bland överfurirer tillhörande de tekniska yrkesgrenarna och i viss utsträckning bland civila yrkesarbetare.

I flygledningens plan har denna organisation betecknats som föga rationell. Allt stationsbefäl borde — såsom uttagningen av blivande underofficerare enligt nuvarande system måste tillämpas — rekryteras från tekniskt utbildad personal och ej såsom nu delvis skedde från flygande underofficerare med jämförelsevis ringa teknisk utbildning och med i regel föga teknisk praktik. Ifrågavarande arbetsledare borde sålunda uttagas bland de skickligaste teknikerna-yrkesarbetarna, som förenade mångårig kvalificerad, praktisk tjänst inom yrket med förmågan att leda arbeten vid en stationsavdelning. En sådan rekrytering krävde emellertid, att stationsbefälet utgjordes av civilmilitär personal. Detta vore sålunda ett ytterligare skäl för att teknikerna borde vara civilmilitärer med en befästad färdighet i arbetsledning.

En dylik organisation kunde — vid ett flygvapen organiserat enligt nu gällande försvarsbeslut — beräknas komma att omfatta 468 civilmilitära beställningshavare i lönegraderna Ca 12, Ca 14 och Ca 17, varvid inräknats de nuvarande 306 civilmilitära beställningarna för mästare och verkmästare.

Under förutsättning att en dylik personalorganisation kommer att genomföras och att befordran till tekniker och till mästare därvid normalt kan ske vid 23 respektive 30 års ålder samt att åldersfördelningen inom dessa personalkategorier är den jämnast tänkbara, ha vi beräknat, att 92 hjälptekniker årligen kunna påräkna befordran till tekniker. För att täcka avgång under utbildningstiden ha vi vidare räknat med en reserv av 15 % hjälptekniker. Det årliga rekryteringsbehovet av denna personalkategori vid konsoliderad personalorganisation blir således omkring 105 man. Med nuvarande organisation utgör motsvarande behov cirka 500 man.

För de i tabellen angivna 485 hjälpteknikerna böra finnas följande beställningar:

i lönegrad	Ma 3	205
» »	Ma 2	90
» »	Ma 1	190

Samtliga i utbildningen godkända fast anställda inom de tekniska yrkesgrenarna kunna vid konsoliderad personalorganisation påräkna pensionsberättigande beställning, varför något behov av civilanställningsförmåner inte då föreligger.

Signalister.

Personal tillhörande den nuvarande yrkesgrenen signalmekaniker sysselsättes dels med signaltrafiktjänst och signaltjänstutbildning, dels såsom signaltekniker. I det föregående ha vi föreslagit, att signalteknikerna borde

benämnas elektrotekniker och mera direkt hänföras till de tekniska yrkesgrenarna. Den för signaltrafiktjänst och signaltjänstutbildning avsedda personalen synes till följd härav böra benämnas »signalister».

Enligt vad vi av flygledningen erfarit, anses anledning inte föreligga att ändra signalisternas nuvarande anställnings- och utbildningsförhållanden.

Jämlikt den materielplan, som för närvarande ligger till grund för fördelningen av flygplantyper på de olika flygförbanden, skola emellertid inom den närmaste framtiden de lätta bombflottiljerna övergå från två- till ensitsiga flygplan. Behov av underofficerare och stamunderbefäl för befattningar såsom flygsignalister förefinnes alltså inte längre vid dessa förband. Härigenom vinnes en kraftig beskärning av det kontraktsanställda manskapet inom ifrågavarande yrkesgren och en minskning av det årliga rekryteringsbehovet.

Personalorganisationens omfattning, vad marksignalisterna beträffar, har vidare i fredsorganisationen befunnits vara väl stor, varför vissa kompensationslösa reduceringar ansetts böra vidtagas, trots härigenom uppstående kvalitetssänkning i krigsorganisationen. Då det i krig erfordras en avsevärd utbyggnad av signalförbindelserna, är krigsbehovet alltjämt större än fredsbehovet. En viss reglerad omsättning är därför nödvändig inom denna personalkategori. Det är vidare svårt att med ett större antal pensionsberättigande beställningar ge personalen tillräckligt kvalificerade arbetsuppgifter i fred.

Vid normalflottilj skall enligt 1942 års försvarsbeslut vid fullt utbyggd personalorganisation i fred bland annat finnas tre signalunderofficerare och nio fast anställda signalister, fördelade på de tre flygande divisionerna och avsedda för att utbilda och träna den flygande personalen i signaltjänst. (Personaltillgången har emellertid hittills inte medgivit denna organisation.) Enligt vad vi erfarit torde man — genom att inom flottiljen centralisera ifrågavarande utbildning — kunna minska detta personalbehov. Signaltrafiken i luften vid förband försedda med ensitsiga flygplan övergår nämligen alltmer från radiotelegrafi till radiotelefoni, varigenom signalutbildningen förenklas. Vid förband utrustade med tvåsitsiga flygplan sker trafiken visserligen fortfarande i huvudsak med radiotelegrafi, men vid dessa förband finnas alltid färdigutbildade flygsignalister, vilka kunna utnyttjas som lärare och instruktörer. Ifrågavarande utbildning och träning i signaltjänst borde därför kunna ombesörjas av allenast de tre nyssnämnda underofficerarna. Sammanlagt nio skolfria stamsignalister kunna därmed kompensationslöst utgå vid varje flottilj.

Befattningarna såsom chefsignalister och cheftelefonister avses enligt 1942 års försvarsbeslut till stor del bestridas av överfurirer. Erfarenheten har emellertid visat, att dessa befattningar i fred inte kunna erbjuda långtidsanställda beställningshavare tillräckligt kvalificerade arbetsuppgifter. Dessa överfurirer böra därför utgå ur personalorganisationen.

Då det, som tidigare angivits, är ett önskemål att personalorganisationen överhuvudtaget är homogent sammansatt, kunde det synas lämpligt, att de

tre telegrafister, som tjänstgöra vid varje flottiljs fasta markradiostation och som för närvarande äro civilanställda, ersattes med militär personal (antingen överfurirer eller underofficerare). Detta skulle emellertid sannolikt leda till sämre kontinuitet i tjänsten vid dessa särskilt för flygsäkerheten betydelsefulla radiostationer. Med hänsyn till nödvändigheten att skapa största möjliga kontinuitet i bemanningen av markradiostationerna anse vi således, att denna personal alltjämt bör vara civilanställd. Den bör dock företrädesvis rekryteras från det fast anställda signalmanskapet.

Det sammanlagda behovet av fast anställt manskap inom yrkesgrenen signalister i fred vid flygvapnet blir enligt vårt förslag:

Lönegrad	Behov enligt		Ökning (+) Minskning (—)
	1942 års försvarsbeslut (inkl. F 18)	vårt förslag	
Mb 1	[1] 51	—	— 51
Ma 3	297	200	— 97
Ma 2	132	60	— 72
Ma 1	230	125	— 105
Summa	**710**	**385**	**— 325**

[1] Chefsignalister och cheftelefonister.

Enligt flygledningens plan kunde antalet beställningar för underofficerare inom yrkesgrenen signalister — vid ett flygvapen organiserat enligt nu gällande försvarsbeslut — beräknas till 179.

Det årliga rekryteringsbehovet av fast anställt manskap kommer enligt vårt förslag vid stabiliserad personalorganisation att nedgå från omkring 120 till omkring 80 man. Omkring 14 % av de nyanställda volontärerna kunna påräkna befordran till pensionsberättigande beställning.

Trupputbildare.

Fast anställt underbefäl tillhörande yrkesgrenen trupputbildare användes enligt 1942 års försvarsbeslut i fred i följande befattningar:

befäl vid flottiljernas vaktplutoner (de för vakt, brandberedskap och räddningstjänst särskilt organiserade avdelningarna),

instruktörer vid allmän militärutbildning av värnpliktigt och fast anställt manskap samt

biträden åt expeditions- och stabsunderofficerare.

I flygledningens plan har angivits, att flygvapnets fredskontingent av värnpliktiga torde komma att nedskäras med omkring 1 000 man. En så avsevärd personalreducering vore möjlig att genomföra, endast om de nyssnämnda vaktplutonerna avvecklades och deras uppgifter övertoges av annan personal. Vid varje flottilj (motsvarande) borde som en direkt följd av den minskade

värnpliktskontingenten tillkomma en polisorganisation med uppgift att svara för vakt-, brand- och räddningstjänst.

Flottiljpoliserna ansåges böra erhålla civilmilitär anställning och rekryteras bland fast anställt manskap inom yrkesgrenen trupputbildare, som erhållit härför kvalificerande utbildning. Flottiljpolisorganisationen beräknades omfatta sammanlagt 266 man i lönegraderna Ca 12 och Ca 10.

Därest en flottiljpolisorganisation tillkommer, kunna samtliga för vaktplutonerna avsedda trupputbildare utgå. Härigenom vinnes en kraftig beskärning av det kontraktsanställda manskapet inom ifrågavarande yrkesgren och en minskning av det årliga rekryteringsbehovet.

Av de i nuvarande organisation befintliga två trupputbildarna per division avses en som truppinstruktör och den andre som expeditionsbiträde. Truppinstruktörens arbetsuppgifter komma att öka i och med att de tekniska yrkesgrenarna renodlas och teknikerna enbart avses för stationstjänst. Truppinstruktören bör därför enligt vår uppfattning vara en i trupputbildning och truppföring väl rutinerad man. Denna befattning bör därför besättas med en överfurir. Detsamma gäller även flertalet av de vid krigsflygskolan och flygvapnets centrala skolor erforderliga, skolfria trupputbildarna. Härigenom skapas också överfurirsbeställningar för trupputbildare — sådana finnas inte i nuvarande organisation — vilket i sin tur ytterligare minskar det årliga rekryteringsbehovet av och omsättningen bland trupputbildare.

Den för närvarande vid divisionerna som expeditionsbiträde tjänstgörande trupputbildaren torde genom rationalisering av expeditionstjänsten kompensationslöst kunna utgå.

Behovet av beställningar för trupputbildare vid ovan skisserade organisation framgår av efterföljande tablå, i vilken befäl vid vaktplutonerna är frånräknat. Om flottiljpolisorganisation ej tillkommer, erfordras en ökning av motsvarande militära beställningar.

Lönegrad	Behov enligt		Ökning (+) eller minskning (—) i förhållande till 1942 års försvarsbeslut
	1942 års försvarsbeslut (inkl. F 18)	vårt förslag	
Mb 1	—	84	+ 84
Ma 3	149	90	— 59
Ma 2	66	25	— 41
Ma 1	115	55	— 60
Summa	**330**	**254**	— **76**

Antalet beställningar för underofficerare inom här ifrågavarande yrkesgren har — med utgångspunkt från principerna i flygledningens plan — beräknats till 174.

Det årliga rekryteringsbehovet kommer enligt vårt förslag vid konsoliderad personalorganisation att nedgå från omkring 80 till omkring 30 man. Av

dessa torde omkring 70 % kunna påräkna befordran till pensionsberättigande beställning som underofficer eller överfurir. Då personalorganisationen konsoliderats, torde samtliga överfurirer vid en levnadsålder av 30—35 år kunna erhålla anställning såsom flottiljpoliser, därest en flottiljpolisorganisation kommer till stånd.

Sjukvårdare.

Vid varje flottilj (motsvarande) finnas för närvarande två fast anställda furirer tillhörande yrkesgrenen sjukvårdare. Det sammanlagda antalet av denna personalkategori utgör alltså 38 man vid fullt utbyggt flygvapen enligt 1942 års försvarsbeslut (F 18 inräknad).

Det fast anställda sjukvårdsmanskapet rekryteras med sjukvårdsutbildade furirer från armén eller marinen. Någon grundläggande yrkesutbildning av denna personal sker alltså inte vid flygvapnet.

Sjukvårdsfurirerna ha ingen befordringsmöjlighet inom flygvapnet, enär beställningar för sjukvårdsunderofficerare inte erfordras vid denna försvarsgren. De kunna dock sägas utgöra det huvudsakliga rekryteringsunderlaget för de civila sjukvårdsförmännen, av vilka skall finnas en förman vid varje flottiljs (motsvarande) sjukvårdsavdelning. Förmännen avlönas för närvarande enligt lönegraden MEo 7. I flygledningens tidigare omnämnda plan ha de emellertid föreslagits uppflyttade till lönegraden MEo 10, vilket ungefär motsvarar den av oss föreslagna löneställningen för överfurir.

Det årliga rekryteringsbehovet för att täcka avgången bland förmännen utgör endast 1—2 man. Detta medför, att flertalet av de kontraktsanställda sjukvårdsfurirerna förr eller senare nödgas övergå till civil verksamhet utanför flygvapnet. Någon omsättning bland det fast anställda sjukvårdsmanskapet för att täcka krigsbehovet är inte nödvändig. Vi anse därför, att detta manskap bör ersättas med långtidsanställd personal i pensionsberättigande beställning.

Militär eller civilmilitär anställning för denna personal är av tjänsteskäl inte erforderlig. Den kan och bör enligt vår uppfattning vara civil. Med hänsyn till sjukvårdarnas ansvar och arbetsuppgifter synas de böra upptagas i lönegraden MEo 7.

Vi föreslå, att de nuvarande 38 kontraktsanställda sjukvårdsfurirerna ersättas med samma antal civila sjukvårdare i lönegraden MEo 7.

Flygförare.

Inledningsvis har framhållits, att det är oekonomiskt och ur utbildningssynpunkt föga rationellt att — såsom för närvarande sker — till flygförare omskola personal, som redan erhållit en grundläggande utbildning för olika slag av marktjänst.

I flygledningens tidigare omnämnda plan har föreslagits, att en särskild yrkesgren för stamflygförare borde inrättas. Härvid har jämväl lämnats en

redogörelse för personalorganisationen i sin helhet, i vad densamma berör flygförare. Härom har framhållits följande.

Reservanställda reservofficerare avsåges för närvarande ingå såsom flygförare i flygvapnets krigsorganisation intill en levnadsålder av omkring 38 år. Detta medförde, att reservofficerare måste omskolas till nya flygplantyper en eller flera gånger under sin anställning i reserven. I fredstid kunde denna personal dock inte åläggas annan tjänstgöring än författningsenligt bestämda repetitionsövningar. Utvecklingen mot alltmer svårflugen materiel gjorde det omöjligt att enbart under dessa repetitionsövningar omskola flygförare för nya flygplantyper. Repetitionsövningar vart annat år vore inte ens till fyllest för att vidmakthålla reservpersonalens flygfärdighet på den flygplantyp, med vilken personalen under sin grundläggande utbildning blivit förtrogen. Reservanställda reservofficerare vid flygvapnet borde till följd härav inte längre förekomma som flygande personal.

Av i stort sett samma skäl borde såväl flygande reservunderofficerare som värnpliktiga flygförare utgå ur organisationen.

Mot kategorierna stamofficerare och stamunderofficerare funnes ur här berörda synpunkter intet att erinra, enär de kontinuerligt kunde deltaga i flygträning, respektive genomgå omskolning för nya flygplantyper. Stamofficerare placerades även vid högre levnadsålder som flygande personal inom krigsorganisationen. Några motsvarande befattningar för äldre stamunderofficerare funnes inte och underofficerarna ansåges inte kunna fram till pensionsåldern krigsplaceras som flygförare i egentliga krigsflygplan. Ett mindre antal befattningar i krigsorganisationen som flygförare i transport- eller sambandsflygplan skulle visserligen kunna bestridas av äldre flygande stamunderofficerare, men något behov av sådan personal för dessa uppgifter förelåge inte i fred. Ett olösligt sysselsättningsproblem skulle sålunda uppkomma för dessa underofficerare. Krigsbehovet av ifrågavarande personal kunde dessutom täckas med förutvarande stamflygförare. Flygande stamunderofficerare överfördes för övrigt redan i nuvarande organisation med tiden till marktjänst i befattningar som stations-, materiel- eller stabsunderofficerare.

Detta system syntes inte vara rationellt. Stamflygförare borde ersätta alla i krigsorganisationen som flygförare för närvarande placerade reservanställda reservofficerare, stamunderofficerare, reservunderofficerare och värnpliktiga flygförare.

I överensstämmelse med vad sålunda förordats, finna vi det innebära en ändamålsenlig lösning att inrätta en särskild yrkesgren för stamflygförare, även om det fast anställda manskapet här i mycket ringa utsträckning kan påräkna att i den militära tjänsten vinna befordran till pensionsberättigande beställning. Vi hålla emellertid före, att vägen till stamofficer under alla förhållanden skall stå öppen för ifrågavarande kategori, som därmed blir den enda yrkesgren vid flygvapnet, för vilken denna befordringsmöjlighet föreligger. Vi ha i förevarande sammanhang räknat med att officersrekryteringen skall ske via såväl aspirant- som stamflygförarlinjen. På grund av svårigheten att jämföra elever ur de olika kategorierna synes uttagningen till officersutbildning böra ske med hjälp av kvotsystem. Kvotens storlek kan dock för närvarande inte fastställas utan bör bli beroende av praktiska erfarenheter rörande personalkvaliteten inom stamflygförarlinjen. I avvaktan på dylika ha vi här räknat med att officerskåren till omkring $^1/_3$ rekryteras från stamflygförare och till omkring $^2/_3$ från studenter och likställda.

I och med att utbildningen av flygande reservofficerare upphör, kommer tillgången på sådana reservofficerare i marktjänst, som utgöras av förutvarande flygande reservofficerare, att successivt försvinna. Markreservofficerare kunna dock, enligt vad vi erfarit, inte undvaras i krigsorganisationens basförband. Då det emellertid är ett önskemål, att reservofficerare i marktjänst äro väl förtrogna med flygtjänsten och dess krav på basförband, föreslå vi, att jämväl denna kategori rekryteras bland stamflygförare.

Med hänsyn till dels krigsflygskolans maximala kapacitet i fråga om utbildning av flygförare, dels krigsbehovet av flygförare, dels slutligen det ur statens synpunkt oekonomiska i att på alltför kort tid omsätta flygförare med deras mycket dyrbara utbildning, ha vi funnit det nödvändigt, att stamflygförarna binda sig för en första anställning om sex år. Med föreliggande möjligheter till vidarebefordran inom det militära samt till den civilanställningsutbildning, för vilken i det följande redogöres, torde ett dylikt krav vara godtagbart även ur personalsynpunkt och möjliggöra en fullt tillfredsställande rekrytering.

Efter den första anställningstiden böra stamflygförare i likhet med övrigt stammanskap ha möjlighet att rekapitulera för viss tid. För att levnadsåldern för flygförare i krigsflygförband inte skall bli för hög, synas stamflygförare dock inte böra medgivas kvarstå längre tid i tjänst än till och med utgången av det anställningsår, varunder vederbörande uppnår en levnadsålder av 28 år.

Enligt flygledningens plan borde en förutvarande stamflygförare för att vid mobilisering kunna vara användbar som flygförare i krigsflygplan fullgöra repetitionsövning varje år. Omskolning för ny flygplantyp borde emellertid ske under vederbörandes aktiva tjänstgöring. En förutvarande stamflygförare kunde i regel trots repetitionsövningar inte placeras som förare i *krigsflygplan* längre tid än omkring tre år efter avskedet. Antalet repetitionsövningar kunde därför begränsas till två. Att repetitionsövningar till detta antal och med en längd, som inte överskrede de nuvarande för värnpliktiga flygförare, likväl kunde anses vara till fyllest för att stamflygförarna, även efter det de lämnat den aktiva tjänsten, skulle vara direkt användbara i krigsflygförband, ansåges bero därpå, att de — till skillnad från reservanställda reservofficerare, reservunderofficerare och värnpliktiga flygförare — dels hade fått en befästad färdighet i flygning under en minst 6-årig aktiv tjänstgöring, dels därunder hade hunnit i erforderlig grad omskolas för de nya flygplantyper, som beräknades vara i tjänst under deras fortsatta krigsplacering som flygförare.

Skyldigheten för stamflygförare att fullgöra två repetitionsövningar synes antingen böra inskrivas i värnpliktslagen eller — vilket torde vara fördelaktigast — föreskrivas i vederbörlig reservbefälskungörelse. Sistnämnda kungörelse måste då göras tillämplig på förutvarande fast anställt manskap inom nu ifrågavarande yrkesgren. Avgående stamflygförare skulle i sistnämnda fall åläggas att i samband med avskedet från aktiv tjänst inträda i flygvapnets reserv.

Efter två fullgjorda repetitionsövningar som flygförare böra de förutvarande stamflygförarna erhålla en premie om 1 500 kronor, d. v. s. samma belopp som för närvarande tilldelas reservofficersaspiranter, värnpliktiga flyg-

förare och värnpliktiga bombfällare. Reservpension synes däremot inte böra ifrågakomma för denna personal.

Stamflygförare, som under grundläggande flygutbildning och grundläggande flygslagsutbildning visar sig oförmögen att utbildas till flygförare, bör vara skyldig avgå från sin anställning.

Förslaget till förlängning av första anställningstiden ävensom rörande skyldigheten att lämna den fasta anställningen såsom manskap vid viss levnadsålder eller vid ådagalagd oförmåga att genomgå utbildning som flygförare föranleder ändring i gällande antagningskungörelse.

Med utgångspunkt från angivna förutsättningar erfordras vid stabiliserad personalorganisation, att antalet inryckande volontärer uppgår till 220 man. På grund av den kraftiga gallring, som torde vara nödvändig under flygutbildningen, kan antalet volontärer efter omkring ett halvt års tjänst beräknas ha nedgått till 130 man och efter ytterligare 3/4 år — då den grundläggande flygutbildningen avslutats och den grundläggande flygslagsutbildningen skall börja — till 110 man. Bortsett från det överskott, som erfordras för den första gallringen av stamflygförare, blir således det årliga rekryteringsbehovet omkring 110 man.

Med hänsyn till utbildningsorganisationen måste — i likhet med vad nu är fallet med de värnpliktiga flygförarna — stamflygförarnas inryckning vara så avpassad, att den huvudsakliga gallringen avslutats, innan officersaspiranternas utbildning påbörjas i mitten av juni månad. Volontärerna böra därför börja sin första tjänstgöring omkring den 1 februari. Med hänsyn till vederbörande volontärs allmänbildningsståndpunkt vid antagningen — genomgången folkskola, respektive avlagd realexamen etc. — kan det måhända visa sig lämpligt att för denna yrkesgren ordna två rekryteringsterminer t. ex. i februari och i juni. I förevarande sammanhang anse vi oss emellertid inte böra taga ställning till denna fråga.

Den kraftigaste gallringen bland stamflygförarna kan, som nyss sagts, förväntas komma att ske under flygutbildningens första skede. Detta föranleder oss föreslå, att samtliga volontärer tillhörande yrkesgrenen stamflygförare anställas över stat under de sex första anställningsmånaderna.

Det erforderliga antalet beställningar för stamflygförare blir för att fylla krigsorganisationens behov:

i lönegrad	Ma 3	350
»	Ma 2	80
»	Ma 1	180
över stat		220—130 (medeltal 175)

Utbildnings- och tjänstgöringsförhållanden för stamflygförare framgå av bilaga 9.

Av de stamflygförare, som årligen taga avsked, torde — vid konsoliderad organisation — enligt av oss företagen undersökning omkring 25 % kunna beredas fortsatt anställning inom flygvapnet (såsom stamofficer eller såsom

civil tjänsteman) eller anställning inom den civila luftfarten. Återstående 75 % måste omskolas till nytt yrke. Med hänsyn härtill böra stamflygförarna beredas civilanställningsutbildning. Denna utbildning avses enligt vad som framgår av nyssnämnda tablå äga rum under 4:e, 5:e och 6:e vinterhalvåren.

Sammanfattning.

Av nedanstående tabell framgår sammanfattningsvis det resultat, som vi kommit till vid våra förslag till åtgärder för att vid flygvapnet begränsa antalet kontraktsanställt manskap och därmed det årliga rekryteringsbehovet.

Yrkesgren	Lönegrad							Årligt rekryteringsbehov
	Överstat	Ma 1	Ma 2	Ma 3	Mb 1	MEo 7	Ca 10	
Tekniker	—	190	90	205	—	—	1 695	105
Signalister	—	125	60	200	—	—	—	80
Trupputbildare	—	55	25	90	84	—	—	30
Sjukvårdare	—	—	—	—	—	38	—	—
Stamflygförare	220	180	80	350	—	—	—	220
Summa enligt vårt förslag	220	550	255	845	84	38	1 695	435
Summa enligt 1942 års försvarsbeslut (inkl. F 18)[1]	—	1 224	705	1 663	910	—	—	820
Ökning (+) Minskning (—)	+220	—674	—450	—818	—826	+ 38	+ 1 695	— 385
		— 1 942			+ 907			

[1] Befäl vid vaktplutoner frånräknat.

Antalet pensionsberättigande långtidsbeställningar för manskap (motsvarande) har alltså — bortsett från om flottiljpolisorganisation tillkommer eller ej — ökats med 907 (häri inräknat de 259 befattningar, som för närvarande avses bestridas av civila kontraktsanställda mekaniker). Härigenom har antalet kontraktsanställt manskap kunnat nedskäras med 1 942 beställningar, d. v. s. med omkring 55 %. Det årliga rekryteringsbehovet har minskat från 820 till 435, d. v. s. med omkring 47 %.

VI. Vissa med manskapsrekryteringen sammanhörande frågor.

Nu gällande bestämmelser angående rekrytering av krigsmaktens fast anställda manskap äro, som i annat sammanhang framhållits, meddelade genom kungörelsen den 26 maj 1944 angående manskaps och musikelevers anställning vid krigsmakten (SFS nr 223/1944). Ifrågavarande bestämmelser

innebära, att det fast anställda manskapet anställes för en tid av normalt 4½ år, dock att anställningstiden vid flygvapnet är begränsad till 4 år.

Vid armén och kustartilleriet samt vid flottan, utom i vad avser ekonomi-, maskin- och hantverksavdelningarna, skall anställningen ske för tiden från och med den 1 oktober till och med den 31 mars femte året därefter. Vid flottans tre sistnämnda yrkesavdelningar skall den första anställningen avse tiden från och med den 1 april till och med den 30 september fjärde året därefter. Vid flygvapnet slutligen skall den första anställningen såsom manskap innehas under tiden från och med den 1 november till och med den 31 oktober fjärde året därefter.

Från dessa generella bestämmelser äro redan i antagningskungörelsen vissa dispenser meddelade. Sålunda må den, som avlagt realexamen eller genom betyg från läroanstalt, som står under skolöverstyrelsens överinseende, styrker sig äga motsvarande kunskaper, vid armén anställas för tiden från och med den 1 april till och med den 31 mars fjärde året därefter. Värnpliktig må under fullgörandet av första tjänstgöring eller inom ett år efter avslutandet av sådan tjänstgöring vinna anställning vid förband eller vapenslag, som han tillhör, för tid, som vederbörande försvarsgrenschef bestämmer. Aktiv medlem av sjövärnskåren må vidare vid flottan erhålla fast anställning såsom manskap för annan tid än den normalt bestämda.

Beträffande rekryteringen till flottans olika yrkesavdelningar gäller, att denna efter av Kungl. Maj:t meddelade, dispenserande bestämmelser må ske till samtliga yrkesavdelningar såväl höst som vår.

I antagningskungörelsen äro också meddelade de närmare villkoren för anställnings vinnande. Härom må särskilt framhållas, att anställning kan erhållas tidigast under det kalenderår, då sökanden fyller 17, och senast under det kalenderår, då han fyller 23 år. Anställning över stat må dock börja redan det år, då sökanden uppnår 16 års ålder. Vid armén och marinen, där anställningen under första halvåret innehas över stat, är alltså den lägsta antagningsåldern 16 år.

En bedömning av ändamålsenligheten vid delvis förändrad manskapsorganisation av här refererade bestämmelser bör ske med utgångspunkt från de kvalitetsfordringar, som måste uppställas på det fast anställda manskapet. Rekryteringen av detta manskap sker i uteslutande syfte, att krigsmakten därigenom skall erhålla lämpligt underbefäl för utbildning av de värnpliktiga och/eller såsom yrkes- eller förhandsmän i den omfattande tekniska tjänsten. Det måste därför anses vara ett samhälleligt intresse av betydande storleksordning, att krigsmakten får erforderlig anpart av den manliga ungdomens elit. För närvarande är detta knappast förhållandet. Vill man åstadkomma en kvalitativt verkligt god manskapsrekrytering, lär det icke vara tillfyllest att enbart begränsa antalet kontraktsanställt manskap. Ytterligare åtgärder äro då enligt vårt förmenande erforderliga. Dessa böra avse en ökning av

antalet rekryteringsperioder, en höjning av antagningsåldern samt en förbättring av löneförmånerna för det fast anställda manskapet. Till sistnämnda spörsmål återkomma vi i annat sammanhang.

Av det tidigare anförda framgår, att rekryteringen av krigsmaktens fast anställda manskap huvudsakligen äger rum på hösten (1 oktober eller 1 november). Tidpunkten är såtillvida ur krigsmaktens synpunkt lämplig som anställningsmöjligheterna på den civila arbetsmarknaden då bruka vara sämre än eljest. Det synes oss ändock tveksamt, huruvida det för krigsmakten kan innebära en tillfredsställande ordning, att praktiskt taget hela nyrekryteringsbehovet skall fyllas under hösten. Erfarenheterna under senare år ge i vart fall vid handen, att koncentrationen av manskapsrekryteringen är ägnad att försämra rekryteringsresultatet.

Sökandefrekvensen till skilda delar av krigsmakten är väsentligt olika. Några särskilt framträdande svårigheter att rekrytera flygvapnet samt vissa delar av armén och marinen föreligga ej men däremot att tillgodose hela krigsmaktens behov av nyanställt manskap. Försöken att åstadkomma en utjämning av de sökande mellan olika delar av krigsmakten ha till en del krönts med framgång, men denna har ej varit så fullständig, som önskvärt vore. Har en sökande anmält sig för anställning vid exempelvis flygvapnet, föreligger det, enligt vad vi erfarit, vissa svårigheter att intressera honom för anställning vid förband tillhörande armén eller marinen, därest han ej kan ifrågakomma vid flygvapnet men bedömes lämplig för anställning vid annan del av krigsmakten. Dessa svårigheter öka, om rekryteringsperioden av olika anledningar blir relativt kort och om prövningarna av de anställningssökande äga rum i nära anslutning till anställningens tillträdande.

Det synes oss ej uteslutet, att här berörda olägenheter skulle till åtminstone en del kunna elimineras, om rekryteringen ägde rum vid skilda tidsperioder till olika försvarsgrenar och yrkesavdelningar (motsvarande). Härmed synas följande fördelar vara förenade:

större möjligheter för krigsmakten att i konkurrens med den civila arbetsmarknaden nå kontakt med den yngre arbetskraften,

ökade förutsättningar att tillgodose de sökandes intressen av att vinna anställning vid den ur deras synpunkt lämpligaste tidpunkten samt

bättre urvalsmöjligheter vid rekryteringen till samtliga delar av krigsmakten.

Beträffande de tidpunkter, vid vilka rekryteringen bör äga rum till olika delår av krigsmakten, få vi i anslutning härtill framhålla följande.

Utbildningen av det fast anställda manskapet vid flottan äger under första anställningsåret rum vid sjömansskolan i Karlskrona. Ur de synpunkter, vi närmast ha att företräda, synes anledning ej föreligga att ändra utbildningen under ifrågavarande del av anställningstiden. Såvitt vi kunnat finna, torde det därvid med tanke på ett rationellt utnyttjande av undervisnings- och

verkstadslokaler vara mest ändamålsenligt, att flottans manskapsrekrytering äger rum såväl höst som vår, och att anställning därvid kan beredas vid samtliga yrkesavdelningar. Den tidigare omtalade dispenserande föreskriften från antagningskungörelsens bestämmelser härutinnan torde därför böra stadfästas såsom normalt gällande.

Med hänsyn till utbildningsorganisationen vid armén och kustartilleriet synes det vara mest ändamålsenligt, att rekryteringen till dessa delar av krigsmakten äger rum på hösten. I förhållande till nu gällande bestämmelser i ärendet föreslå vi alltså ingen förändring. Vi ha emellertid uppmärksammat, att ynglingar, som avlagt realexamen, ej kunna påräkna att vinna anställning vid kustartilleriet under våren, vilket däremot är fallet vid armén. Någon anledning att i nu ifrågavarande avseende särskilja armén och kustartilleriet synes ej föreligga. Vi förorda därför, att ynglingar med realexamen eller däremot svarande kunskaper skola vid kustartilleriet kunna erhålla anställning under våren.

För flygvapnets vidkommande ha vi i det föregående föreslagit en i väsentliga avseenden förändrad personalorganisation. De yrkesgrenar, som framdeles komma att rekryteras vid flygvapnet, äro: tekniker av olika slag, stamflygförare, signalister och trupputbildare. Den förstnämnda gruppen bör huvudsakligen rekryteras bland ynglingar, som genomgått verkstadsskola på flygmekanikerlinje. Då verkstadsskolorna avslutas under juni månad, vill det synas, som om den lämpligaste tidpunkten för rekrytering av teknikerna skulle vara den 1 juli. Vi vilja därför föreslå, att yrkesgrenen tekniker rekryteras den 1 juli.

Vad beträffar yrkesgrenen signalister, rekryteras denna i stor utsträckning bland ynglingar, som avlagt realexamen eller förvärvat häremot svarande kunskaper. Realexamen avlägges i allmänhet under maj månad. Rekryteringen av ynglingar med realexamenskompetens bör då lämpligen ske i relativt nära anslutning till förvärvandet av ifrågavarande kompetens. Vi vilja alltså föreslå, att yrkesgrenen signalister rekryteras den 1 juli.

De inom den av oss föreslagna yrkesgrenen stamflygförare anställda skola i närmaste anslutning till anställningens vinnande påbörja flygutbildning. Med hänsyn till klimatförhållandena i vårt land torde den lämpligaste tidpunkten härför vara sommaren. Under denna tid börja också officersaspiranter sin flygutbildning. Enligt vad vi erfarit, föreligga för närvarande svårigheter att samtidigt med dessa officersaspiranter utbilda även stamflygförare. Sistnämnda utbildning måste därför tills vidare igångsättas vid annan tidpunkt, varvid eftervintern synes lämpligast. Vi föreslå till följd härav, att yrkesgrenen stamflygförare åtminstone tills vidare rekryteras den 1 februari.

Vad slutligen gäller yrkesgrenen trupputbildare synes denna som hittills böra rekryteras på hösten, i syfte att det under utbildning varande eller färdigutbildade underbefälet skall på rationellast möjliga sätt kunna utnyttjas för utbildning av flygvapnet tilldelade värnpliktiga. Vi föreslå alltså

beträffande den tidpunkt, vid vilken ifrågavarande yrkesgren bör rekryteras, ingen ändring i förhållande till vad för närvarande i detta avseende gäller.

Vid ett genomförande av våra nu framlagda förslag skulle alltså rekryteringen av fast anställt manskap till krigsmakten äga rum enligt följande:

1 oktober armén, flottan och kustartilleriet,
1 november flygvapnet (yrkesgrenen trupputbildare),
1 februari flygvapnet (yrkesgrenen stamflygförare),
1 april flottan,
1 juni armén och kustartilleriet (i vad gäller ynglingar med realexamens kunskaper) samt
1 juli flygvapnet (yrkesgrenarna tekniker och signalister).

I anslutning till vad vi i det föregående framhållit, få vi vidare fästa uppmärksamhet på nödvändigheten av att krigsmakten verkligen kan till sig knyta ynglingar med erforderlig psykisk mognad och lämplig fysik för att bestrida de uppgifter, som nödvändigtvis måste kunna anförtros utbildaren av och föregångsmannen för de värnpliktiga. Att för dylika uppgifter ta i anspråk ynglingar i 16-årsåldern, låt vara att deras utnyttjande i förmansställning först kommer att ske i 19-årsåldern, är enligt vårt förmenande icke särskilt lämpligt. Vid sidan av andra åtgärder i syfte att kvalitativt förbättra manskapsrekryteringen torde alltså en höjning av antagningsåldern vara befogad.

Därmed äro emellertid vissa nackdelar förenade. Dessa hänföra sig bland annat till det förhållandet, att det definitiva yrkesvalet på grund av utbyggd yrkesvägledning och yrkesrådgivning numera sker vid lägre levnadsålder än tidigare, och att krigsmakten till följd härav kan ha svårare att konkurrera om arbetskraften i de övre ton-åren. Å andra sidan utgöra dock ynglingar i 20-årsåldern den rörligaste delen av landets arbetskraft såväl i vad gäller sysselsättningsorten som sysselsättningens art. Detta förhållande sammanhänger väl närmast med att ynglingar i nu ifrågavarande levnadsålder i viss utsträckning haft svårt att finna det för dem lämpliga yrket och att de därför söka sig över från det ena sysselsättningsområdet till det andra i huvudsakligt syfte att finna större trivsel med arbetet och bättre framtidsmöjligheter. En höjning av antagningsåldern kan därför ur här berörd synpunkt knappast komma att förändra förutsättningarna för en kvantitativt tillfredsställande manskapsrekrytering men torde däremot — jämsides med andra av oss rekommenderade åtgärder — vara ägnad att tillföra krigsmakten ett kvalitativt bättre urval av anställningssökande.

Den berörda höjningen av antagningsåldern kan dock vara ägnad att inge vissa betänkligheter, närmast med anledning av att antalet årsklasser begränsas, ur vilka manskapsrekryteringen kan äga rum, och att det kvantitativa underlaget härför följaktligen minskar. Dessa betänkligheter synas emellertid böra bortfalla, om antalet kontraktsanställt manskap och därmed

det årliga nyrekryteringsbehovet minskas i överensstämmelse med våra i det föregående framlagda förslag. Vid avvägningen av förhållandet mellan kvantitet och kvalitet synes vidare i detta sammanhang kvalitetssynpunkterna böra givas företräde. Våra beräkningar rörande manskapsrekryteringen ge för övrigt vid handen, att nyrekryteringsbehovet med största sannolikhet skall kunna fyllas även med ett kvantitativt något mindre rekryteringsunderlag.

Från nu anförda synpunkter hålla vi alltså före, att antagningsåldern bör något höjas. I syfte att minska de därmed förenade nackdelarna vilja vi emellertid endast föreslå, att antagningsåldern genomgående bestämmes till lägst 17 och högst 23 år. Undantagsvis bör dock den som uppnått en levnadsålder av 16 år kunna ifrågakomma för fast anställning såsom manskap, om han i avseende på kroppskonstitution och i övrigt befinnes härför särskilt lämplig.

Undantag från vad sålunda föreslagits synes emellertid böra göras inom yrkesgrenen stamflygförare vid flygvapnet. Hänsyn till personal och materiel tala här för en högre antagningsålder. Vi vilja föreslå, att denna bestämmes till lägst 18 och högst 22 år.

Vi ha redan i annat sammanhang något berört frågan om den första anställningstidens längd och därvid framhållit, att rekryteringssvårigheter även med en relativt ringa årlig nyrekrytering säkerligen skulle uppkomma, därest den första anställningstiden bestämdes till mera än 4½ (4) år. Det förefaller å andra sidan ej uteslutet, att tillströmningen av anställningssökande till krigsmakten skulle öka, om den första anställningstiden sattes lägre än för närvarande. Närmast synes därvid 3½ (3) år böra ifrågakomma. Detta skulle emellertid komma att avsevärt rubba personalberäkningarna, då fullständigt underbefälsutbildat manskap skulle komma att finnas disponibelt endast ½ (0) år inom den första anställningstidens ram och behovet av furirer följaktligen behöva nära nog helt beräknas med utgångspunkt från rekapitulationsfrekvensen. Denna utgör alltid en osäker faktor. Då härtill kommer, vilket vi i flera sammanhang starkt understrukit, att frågan om en begränsning av den kontraktsanställda kadern av manskap i främsta rummet är en fråga om att begränsa omsättningen inom samma kader, ha vi ej ansett anledning föreligga att föreslå någon ändring i fråga om den första anställningstidens längd i förhållande till vad därom för närvarande finnes stadgat utom beträffande yrkesgrenen stamflygförare. De inom denna yrkesgren anställda komma att erhålla en synnerligen dyrbar utbildning, och det torde därför vara befogat, att den anställde genom kontrakt förbinder sig att fullgöra längre tids tjänstgöring än som eljest ifrågasättes. En sådan förbindelse synes i detta fall böra avgivas redan i samband med anställningens vinnande. Vi föreslå därför, att den första anställningstiden för yrkesgrenen stamflygförare bestämmes till 6 år (varav de sex första månaderna över stat).

Våra sålunda framlagda förslag föranleda vissa ändringar i den tidigare

nämnda kungörelsen angående manskaps och musikelevers anställning vid krigsmakten. Enligt vad vi erfarit lär försvarets anställningsbyrå med stöd av erfarenheter från den tid, antagningskungörelsen varit gällande, överväga förslag till ändringar av kungörelsen i andra delar än de här ifrågavarande. Med hänsyn härtill ha vi icke ansett oss böra framlägga detaljerat förslag till författningsändring. Det synes i stället böra uppdragas åt försvarets anställningsbyrå att i närmast berörda avseende till Kungl. Maj:t inkomma med erforderliga förslag.

Enligt våra i annat sammanhang framlagda förslag kommer långtjänstunderbefäl (överfurirer och högbåtsmän) att finnas inom

armén (trupplinjen och vissa beställningsmannalinjer),

flottan (samtliga yrkesavdelningar, dock ej yrkesgrenen hornblåsare),

kustartilleriet (samtliga yrkesavdelningar med undantag för musikavdelningen) samt

flygvapnet (yrkesgrenen trupputbildare).

Beträffande rekryteringen av långtjänstunderbefälskadern under normala förhållanden samt under övergångstiden få vi framhålla följande.

Högbåtsmän vid flottan liksom överfurirer vid flygvapnet ha hittills regelmässigt rekryterats genom befordran av fast anställt manskap. Enligt i ärendet meddelade bestämmelser kräves härför — förutom allmän lämplighet — att kunna räkna en anställningstid såsom fast anställt manskap av minst sex år. Vid flottan har emellertid i praktiken tillämpats längre anställningstid än den här nämnda, medan vid flygvapnet, där en överfurirskader inom de tekniska yrkesgrenarna för närvarande är under uppsättning, villkoret i fråga om anställningstid sänkts till fem år.

1942 års underbefälsutredning, på vars förslag en långtjänstunderbefälsinstitution tillskapades också vid armén och kustartilleriet, framhöll i fråga om villkoren för anställning såsom överfurir vid ifrågavarande delar av krigsmakten i huvudsak följande:

De av utredningen föreslagna långtjänstunderbefälsbeställningarna vid armén och kustartilleriet borde, i likhet med vad som gällde vid flottan och flygvapnet, rekryteras bland det fast anställda manskapet samt tillsättas medelst konstitutorial. Beställningarna borde besättas genom befordran inom respektive truppförband av därtill lämpliga furirer, varvid beställningshavarnas eget medgivande borde inhämtas. Därest för viss befattning icke funnes lämplig furir inom truppförbandet, vilket företrädesvis förutsattes komma att inträffa i fråga om sådana befattningar, där krav på speciella kunskaper eller färdigheter måste uppställas, borde det ankomma på vederbörande truppförbandschef att kungöra beställningen ledig för besättande med kvalificerad sökande från annat förband.

Vad härefter anginge de fordringar, som borde uppställas för erhållande av förevarande långtjänstunderbefälsbeställningar, så borde såsom allmänt krav uppställas — förutom godkänd furir- (motsvarande) skola — duglighet och pålitlighet i tjänsten. Beträffande de till yrkestjänsten hörande befattningarna måste krav uppställas på vid armén genomgången furirskola på vederbörlig beställ-

ningsmannalinje samt vid kustartilleriet genomgången furirsutbildning inom vederbörlig yrkesavdelning. Slutligen måste beträffande några befattningar uppställas krav på — utöver godkänd furirsutbildning — viss speciell utbildning. Detta gällde t. ex. vid armén för hundgårdsfurir och radiofurir och vid kustartilleriet för tygfurir vid motortyguppbörd.

Utöver de sålunda uppställda kraven borde i likhet med vad som gällde beträffande högbåtsmännen vid flottan och överfurirerna vid flygvapnet krävas viss tjänsteålder för befordran till långtjänstunderbefälsbeställning. I praktiken torde det för befordran till högbåtsman uppställda tjänsteåldersvillkoret — sex års tjänstetid vid sjömanskåren — hava icke oväsentligen överskridits, medan det vid flygvapnet under pågående uppsättningsperiod visat sig nödvändigt att tillfälligt sänka tjänsteåldersvillkoret för befordran till överfurir från sex till fem år. Utredningen hade övervägt, huruvida icke krav på en något högre tjänsteålder — sex och ett halvt eller sju år — borde uppställas vid armén och kustartilleriet. Anledningen härtill skulle vara, att underbefäl utan underofficerskompetens icke borde hava möjlighet att vinna befordran till långtjänstunderbefälsbeställning förrän deras jämnåriga kamrater, som genomginge underofficersskola, vunne befordran till underofficer. I praktiken torde emellertid — i vart fall efter uppsättningsperiodens utgång — befordran till långtjänstunderbefäl icke komma att äga rum förrän efter 8—10 tjänstår. Med hänsyn härtill ävensom till att de, som genomgått underofficersskola, kompenserades genom möjligheten till fortsatt befordran, ansåge sig utredningen böra föreslå, att jämväl vid armén och kustartilleriet uppställdes krav på allenast sex års tjänstgöring för befordran till långtjänstunderbefälsbeställning. Härigenom uppnåddes även, att likhet i detta avseende bleve rådande mellan de olika försvarsgrenarna.

1942 års underbefälsutredning berörde vidare frågan, huruvida möjlighet borde föreligga för långtjänstunderbefäl att vinna befordran till underofficer. Utredningen intog härutinnan en negativ ståndpunkt och föreslog därför, att den som emottoge befordran till långtjänstunderbefälsbeställning skulle avsäga sig möjligheten till underofficersbefordran.

I anslutning till riksdagens skrivelse nr 273/1944 angående inrättande av beställningar för långtjänstunderbefäl vid armén och kustartilleriet m. m. meddelade Kungl. Maj:t genom brev den 2 juni 1944 vissa särskilda bestämmelser om rekryteringen av ifrågavarande beställningar. Bestämmelserna innebära i huvudsak följande.

Befordran till överfurir skall ske efter ansökan, när ledighet finnes inom det i vederbörlig personalförteckning angivna antalet överfurirsbeställningar. Beställningen skall av vederbörande regementschef (motsvarande myndighet) tillsättas medelst konstitutorial. För dylik konstituering skall fordras:

a) att vara välfrejdad samt känd för laglydnad och medborgarsinne;

b) att hava ådagalagt duglighet och pålitlighet i tjänsten och i övrigt hava befunnits lämplig till överfurir;

c) att hava med godkännande vitsord genomgått furirskola;

d) att hava en tjänstetid vid armén respektive kustartilleriet av minst sex år; samt

e) att hava ådagalagt gott uppförande.

Bestämmelserna innebära vidare, att ledig överfurirsbeställning skall sökas medelst till regementschefen (motsvarande myndighet) ställd ansökning, som

tillika med styrkt tjänsteförteckning ingives eller med allmänna posten insändes till nämnde chef (motsvarande myndighet) inom tjugo dagar från det beställningen kungjorts ledig.

De närmare bestämmelserna om sättet för kungörande av ledig överfurirsbeställning skulle chefen för armén respektive inspektören för kustartilleriet äga utfärda. Åt cheferna för armén och marinen uppdrogs i sammanhanget att till Kungl. Maj:t inkomma med förslag rörande bestämmelser till förebyggande av att överfurirsbeställningarna utnyttjades såsom passagegrad i avvaktan på underofficersbefordran.

Genom ämbetsskrivelse den 14 september 1944 förklarade Kungl. Maj:t överfurirsbeställningarna vid armén och kustartilleriet vara att anse såsom militära sluttjänster å aktiv stat. Vidare medgav Kungl. Maj:t, att överfurirsbeställningarna vid ifrågavarande delar av krigsmakten finge under budgetåret 1944/45, undantagsvis och då fast anställt manskap på aktiv stat ej funnes att tillgå eller annan omständighet därtill föranledde, efter medgivande i varje särskilt fall av försvarsgrenschefen, som i ärendet hade att samråda med försvarets anställningsbyrå, tillsättas med förutvarande fast anställt manskap. Såsom förutsättning härför skulle gälla, att den förutvarande fast anställde under antagningsåret uppnådde högst 40 års ålder och att han i avseende på tjänstetid och genomgången utbildning ävensom i övrigt uppfyllde villkoren för att kunna konstitueras såsom överfurir.

Sistnämnda föreskrift rörande rekryteringen av överfurirsbeställningarna vid armén och kustartilleriet har prolongerats för budgetåret 1945/46.

I likhet med 1942 års underbefälsutredning, på vars förslag de nu gällande bestämmelserna rörande tillsättandet av överfurirsbeställningar vid armén och kustartilleriet i huvudsak äro grundade, hålla vi före, att långtjänstunderbefälsbeställning normalt bör tillsättas genom befordran av kontraktsanställt manskap, som genomgått härför kvalificerande utbildning och i övrigt bedömes vara för sådan befordran lämpligt. De av Kungl. Maj:t närmast för armén och kustartilleriet meddelade bestämmelserna synas emellertid under övergångsperioden böra vara normerande inom hela krigsmakten. Viss tveksamhet kan visserligen råda om lämpligheten av att tillsättandet av långtjänstunderbefälsbeställning skall ske efter ansökan, men förfaringssättet torde dock under nyssnämnda period innebära vissa fördelar, ej minst för vederbörande militära myndigheter.

I fråga om det minimivillkor i avseende på tjänstetid, som bör uppställas för befordran till långtjänstunderbefälsbeställning (motsvarande), kunna skäl anföras för en höjning utöver de nu normalt stipulerade sex tjänståren. Syftemålet härmed skulle då vara att anpassa detta villkor så, att detsamma kom att stå i överensstämmelse med motsvarande krav i vad gäller befordran till underofficersbeställning. Detta skulle i främsta rummet kunna motiveras av att innehavare av långtjänstunderbefälsbeställning i motsatt fall kan komma att inneha högre tjänsteställning än för underofficersbefordran kompetent furir med samma eller till och med större antal tjänstår. Enligt vår

uppfattning torde emellertid efter övergångsperiodens slut komma att tillämpas ett större antal tjänstår än det såsom minimivillkor angivna, och till följd härav synas praktiska olägenheter ej behöva uppkomma av att för befordran till långtjänstunderbefälsbeställning kräva en anställningstid av endast sex år.

Det av oss framlagda förslaget om en betydande ökning av antalet långtjänstunderbefälsbeställningar och i det följande förordad relativt snabb utbyggnad av långtjänstunderbefälsinstitutionen nödvändiggör under övergångstiden, att långtjänstunderbefälsbeställningarna i viss utsträckning rekryteras med personal, som för närvarande ej innehar fast anställning såsom manskap vid krigsmakten.

Inrättandet av ett ökat antal långtjänstunderbefälsbeställningar torde endast i viss utsträckning kunna ske genom befordran av nu i aktiv tjänst varande underbefäl. Härvid skulle det måhända vara möjligt att täcka större delen av det enligt våra förslag föreliggande behovet av långtjänstunderbefäl i yngre levnadsålder. Genom att tillsätta dessa beställningar med fast anställt manskap i en levnadsålder av omkring 30 år och därunder blir emellertid ålderssammansättningen inom långtjänstunderbefälskadern ur framtida befordringssynpunkt synnerligen olycklig. Det är främst av detta skäl i hög grad önskvärt, att beställningarna under övergångsperioden kunna till en del rekryteras bland härför lämplig personal i högre levnadsålder.

Vi förutsätta, att sökande i högre levnadsålder till långtjänstunderbefälsbeställningarna skola kunna erhållas bland förutvarande fast anställt manskap, som under tiden för den förstärkta försvarsberedskapen och dennas avveckling tagits i anspråk under längre tid och för arbetsuppgifter, för vilka fast anställt manskap normalt avses. Härvid synes kravet på anställningstid såsom manskap kunna sättas lägre än det normalt uppställda, varvid dock synes böra gälla, att ifrågavarande anställningstid jämte tid för tjänstgöring under anbefalld förstärkt försvarsberedskap eller dennas avveckling bör uppgå till minst sex år. Sistnämnda tjänstgöring bör då ha fullgjorts i lägst underbefälsbefattning. Någon eftergift i fråga om kravet på genomgången furirsutbildning (motsvarande) vilja vi ej ifrågasätta.

Strävandena att bland förutvarande fast anställt manskap rekrytera det erforderliga antalet långtjänstunderbefälsbeställningar synas i främsta rummet böra inriktas på personal i en levnadsålder av omkring 40 år. Återanställning såsom kontraktsanställt manskap kan för närvarande enligt prövning av vederbörande försvarsgrenschef medgivas den som anställningsåret uppnår en högsta levnadsålder av 32 år. Förutvarande fast anställt manskap i en levnadsålder av högst 32 år kan sålunda genom återanställning såsom kontraktsanställt manskap få möjlighet att genom regelrätt befordran nå långtjänstunderbefälsbeställning. För personal i levnadsåldern 32—45 år föreligger ej dylik möjlighet. Enligt vårt förmenande bör sådan öppnas.

Från här berörda utgångspunkter synas följande bestämmelser rörande

rekryteringen av långtjänstunderbefälsbeställningar under övergångsperioden böra gälla.

Vid förband tillhörande armén, flottan, kustartilleriet och flygvapnet må efter prövning i varje särskilt fall av vederbörande försvarsgrenschef såsom överfurir (högbåtsman) anställas förutvarande fast anställt manskap i levnadsåldern lägst 32 och högst 45 år, som i den fasta anställningen såsom manskap på aktiv stat kan räkna en anställningstid av minst tre år och som i anställning över stat och/eller såsom underbefäl i reserven och/eller såsom värnpliktig därutöver fullgjort tjänstgöring i lägst underbefälsbefattning av sådan varaktighet, att den sammanlagda militära tjänstgöringstiden uppgår till minst sex år och under förutsättning tillika att vederbörande genomgått lägst furirsutbildning (motsvarande utbildning) och är för sådan anställning lämplig.

De för närvarande vid armén och kustartilleriet anställda överfurirerna äro avsedda för befattningar inom stabs- och förvaltningstjänsten samt vid armén jämväl såsom beställningsmän. Beställningshavarna befinna sig i allmänhet i den levnadsåldern, att de enligt våra förslag till förändrad manskapsorganisation böra avses för tjänstgöring såsom truppinstruktörer. Ifrågavarande överfurirer ha emellertid på ansökan erhållit överfurirsbeställning med placering i viss angiven befattning. Huruvida de nu generellt böra överföras till tjänstgöring såsom instruktörer synes oss tveksamt. Något formellt hinder föreligger emellertid ej härför. Bestämmelserna i 3 och 4 §§ militära avlöningsreglementet äro nämligen tillämpliga på beställningshavare tillhörande löneplan Mb. Beställningshavaren är sålunda pliktig att underkasta sig den vidsträcktare eller ändrade tjänstgöring, som vid en möjligen inträdande förändrad organisation av försvarsväsendet eller eljest kan varda stadgad. Det synes oss lämpligast, att vederbörande förbandschef från fall till fall prövar, huruvida redan anställd överfurir med placering i stabs- och förvaltningstjänst skall bibehållas i sådan tjänst eller omplaceras till instruktörstjänst.

Vad särskilt gäller flertalet beställningsmannalinjer inom armén och de tekniska yrkesgrenarna vid flygvapnet, där enligt vårt förslag personalen i viss utsträckning bör vara civilmilitär, synas de allmänna regler böra gälla för personalrekryteringen under övergångsperioden, som redan berörts vid behandlingen av förslaget rörande ny manskapsorganisation.

VII. Vissa lönefrågor.

Vi ha i våra förslag sökt bygga upp en manskapsorganisation, där möjligheterna till framtidsplatser inom krigsmakten betydligt utökats och det årliga rekryteringsbehovet nedbringats till en med hänsyn till befolkningsläget godtagbar nivå. En väsentlig förutsättning för ett framgångsrikt genomförande av denna organisation är emellertid, att tillräckligt antal ynglingar finna med sin fördel förenligt att söka anställning vid krigsmakten. Att härvid bygga enbart på intresse för försvaret torde ej vara tillfyllest, utan åtgärder synas ofrånkomliga för skapandet av bättre betingelser för trivsel och arbetsglädje inom den militära tjänsten. Härför är en tillfredsställande levnadsstandard, som i sinom tid möjliggör familjebildning, ett av grundvillkoren. De ekonomiska synpunkterna träda härvid i förgrunden.

Enligt vår bestämda uppfattning äro de löneförmåner, som för närvarande bjudas det fast anställda manskapet, otillräckliga för att en tillfredsställande rekrytering skall kunna påräknas. Vi vilja särskilt understryka, att det här ej enbart gäller att anskaffa erforderligt *antal* volontärer; dessa ynglingar måste också fylla nödvändiga fordringar i fråga om *kvalitet*. Med hänsyn till att den av oss föreslagna organisationen förutsätter, att en betydande del av det nyantagna manskapet sedermera kvarstannar i tjänst såsom furirer och långtjänstunderbefäl (motsvarande), kunna de kvalitativa fordringarna ej eftersättas. För tillgodoseende av detta fundamentala krav måste de ekonomiska villkoren under militärtjänsten bringas upp till likvärdighet med dem som bjudas på andra håll. Eljest kommer krigsmakten att ständigt befinna sig i ett sämre utgångsläge, när det gäller anställning av personal. En tillfredsställande anpassning av de militära lönerna till motsvarande förmåner på den allmänna arbetsmarknaden måste alltså äga rum.

Ehuru detta spörsmål är av genomgripande betydelse för vår utrednings syftemål, nämligen att skapa förutsättningar för en god rekrytering, ha vi, med hänsyn till att de statsanställdas löneförhållanden för närvarande utredas av 1945 års lönekommitté, ej ansett oss böra framlägga förslag till lönereglering för det fast anställda manskapet men vilja i anslutning till det anförda framhålla vikten av att en tillfredsställande sådan reglering kommer till stånd.

I betraktande av att vi väsentligen bygga våra förslag till förbättrad rekrytering på en betydande utökning av antalet långtjänstunderbefäl och att en tillfredsställande lönenivå för dessa är en förutsättning för att den av oss föreslagna organisationen skall kunna genomföras och leda till avsett resultat, anse vi det emellertid nödvändigt, att en löneförbättring för denna personalkategori genomföres utan dröjsmål. Detta är särskilt angeläget, för att kadern av långtjänstunderbefäl skall kunna fyllas inom rimlig tid. Enär ifrågavarande underbefäl enligt våra förslag jämväl kommer att bestrida den betydelsefulla truppinstruktörstjänsten, måste stora krav ställas på dettas

kvalitet, och ett gott resultat härvidlag kan enligt vår uppfattning ej uppnås, om inte anställningen lämnar tillfredsställande ekonomiskt utbyte. Vi ha därför ansett oss böra framlägga förslag till provisorisk löneregler ing för överfurirer och högbåtsmän (löneplan Mb i manskapsavlöningsreglementet).

Långtjänstunderbefälet synes oss böra intaga en högre ställning i det militära lönesystemet än för närvarande och dess löner anknyta till de lägre underofficerslönerna. Redan nu sträcker sig löneplan Mb in i löneplan UO genom att överfurirens slutlön är densamma som 2:a löneklassen för sergeant. Med hänsyn till att det för långtjänstunderbefälet är fråga om pensionsgrundande sluttjänst, medan sergeantsgraden nästan undantagslöst är en passagegrad, synes det oss skäligt, att slutlönerna för dessa båda lönegrader sättas lika. I jämförelse med lönerna inom allmänna civilförvaltningen och kommunikationsverken skulle detta innebära, att överfurirens (högbåtsmannens) slutlön — nu motsvarande i det närmaste lönegrad A 6 — komme att ligga ungefär mitt emellan lönegraderna A 10 och A 11, vilket synes oss skäligt. En sådan löneförbättring innebär, att pensionsunderlaget höjes från 2 256 kronor till 2 844 kronor d. v. s. med 588 kronor, vilket jämväl bör tillmätas betydelse ur rekryteringssynpunkt, särskilt i betraktande av att pensionsåldern — 55 år — är jämförelsevis låg i förhållande till vad i allmänhet gäller inom civilförvaltningen.

I anslutning till vad sålunda anförts föreslå vi följande provisoriska löneplan för överfurirer och högbåtsmän:

Löneplan Mb.

Överfurirer och högbåtsmän.

Lönegrad	Löneklass	Ortsgrupp								
		A	B	C	D	E	F	G	H	I
		Årslön, kronor								
1	1	2 820	2 940	3 060	3 180	3 300	3 420	3 540	3 660	3 780
	2	3 036	3 162	3 288	3 414	3 540	3 666	3 792	3 918	4 044
	3	3 276	3 414	3 552	3 690	3 828	3 966	4 104	4 242	4 380
	4	3 576	3 726	3 876	4 026	4 176	4 326	4 476	4 626	4 776
	5	3 936	4 098	4 260	4 422	4 584	4 746	4 908	5 070	5 232

Detta förslag innebär en höjning av begynnelselönen med två löneklasser, i det att lönebeloppen i den nuvarande 3:e löneklassen i löneplan Mb föreslagits ingå i 1:a löneklassen i den nya löneplanen. Denna är uppbyggd i nära anslutning till den nu gällande, alltså med fem löneklasser, men genom att slutlönen — 5:e löneklassen — anses böra överensstämma med högsta löneklassen i lönegrad UO 1 — sergeant — ha intervallerna mellan de olika löneklasserna blivit något större.

Med hänsyn till löneförmånernas stora betydelse för rekryteringen av långtjänstunderbefälet synes det oss angeläget, att den nya löneplanen kommer att gälla från och med den 1 juli 1946.

Vi anse oss böra framhålla, att den sålunda föreslagna högre löneställningen för överfurirer och högbåtsmän ej avser att föregripa den slutliga prövningen av 1945 års lönekommitté utan är att betrakta som en nödvändighetsåtgärd för genomförande av den av oss föreslagna manskapsorganisationen samt att denna provisoriska löneplan Mb utan olägenhet torde kunna inplaceras i det nuvarande militära lönesystemet.

I detta sammanhang vilja vi även beröra en annan lönefråga, vilken vi anse vara av särskild betydelse för en manskapsorganisation, som bygger på en utsträckt användning av långtjänstunderbefäl. Detta spörsmål gäller förrådsvaktmästarna, vilka för närvarande äro inplacerade i lönegraden Ca 7. Förrådsvaktmästarna ha hittills i stor utsträckning rekryterats från det fast anställda underbefälet, som genom att övergå till förrådsvaktmästarbeställning kunnat erhålla en pensionsgrundande anställning med något högre löneförmåner än som erbjudits i den militära tjänsten. Detta system för rekrytering av förrådsvaktmästarna har befunnits synnerligen lämpligt och det synes oss angeläget, jämväl för vinnande av önskvärd omsättning bland de äldre överfurirerna, att även i fortsättningen visst antal underbefäl kan finna med egen fördel förenligt att söka förrådsvaktmästarbeställning. En sådan övergång torde emellertid ej vara lockande, om densamma medför en inte obetydlig lönesänkning, vilket skulle bli fallet, om förrådsvaktmästarna kvarstå i nuvarande låga löneställning efter genomförd löneförbättring för överfurirerna. Med hänsyn till förrådsvaktmästarnas betydande arbetsuppgifter och ansvar för de omfattande förråd, som stå under deras vård och tillsyn, ha deras löneförmåner sedan länge ansetts otillfredsställande. En allmän uppfattning torde vara, att en väsentlig förbättring av förrådsvaktmästarnas löneställning är väl motiverad, och vi hava i anslutning härtill samt på grund av ovan anförda synpunkter velat framhålla önskvärdheten av att en sådan förbättring genomföres i samband med den kommande allmänna löneregleringen. En skälig löneställning för förrådsvaktmästarna anse vi skulle erhållas genom deras uppflyttning till lönegraden Ca 11.

VIII. Övergången till ny manskapsorganisation.

A. Allmänna synpunkter.

Enligt 1942 års försvarsbeslut med däri sedermera vidtagna ändringar skall manskapsorganisationen för närvarande undergå vissa förändringar. Vid flygvapnet befinner sig manskapskadern i sin helhet under uppbyggnad. Vid armén och kustartilleriet sker en gradvis minskning av antalet kontraktsanställt manskap men en ökning av antalet överfurirer och civila befattningshavare.

Den av oss föreslagna manskapsorganisationen innebär generellt en minskning av antalet kontraktsanställt manskap och en betydande ökning av antalet långtjänstunderbefäl och civilmilitära beställningar avsedda att rekryteras bland det kontraktsanställda manskapet. Minskningen av antalet kontraktsanställt manskap erbjuder allmänt taget mycket ringa svårigheter, då vakanserna inom manskapskadern den 1 november 1945 äro betydande och rekryteringen under åren 1944 och 1945 i kvantitativt avseende gett ett otillfredsställande resultat. Att genomföra kaderminskningen i vad avser det kontraktsanställda manskapet under loppet av en femårsperiod ha vi funnit möjligt, utan att personal därför skall behöva meddelas avsked såsom en följd av organisationsändringarna.

Svårigheter föreligga däremot att genomföra den av oss föreslagna ökningen av antalet långtjänstunderbefäl och civilmilitära beställningar. Att inom loppet av en femårsperiod rekrytera samtliga nytillkommande beställningar för långtjänstunderbefäl eller civilmilitärer bland kontraktsanställt manskap skulle också — om en sådan rekrytering överhuvud vore praktiskt möjlig — medföra en ur framtida befordringssynpunkt synnerligen olycklig åldersfördelning inom vederbörliga personalgrupper. Denna nackdel måste elimineras. Ett sätt härför är, att rekryteringen av långtjänstunderbefäl och civilmilitära beställningar under uppsättningsperioden i någon utsträckning äger rum bland förutvarande fast anställt manskap eller civil personal med erforderliga yrkeskvalifikationer. Ett dylikt system för rekryteringen torde vara det enda möjliga, om föreslagna förändringar inom manskapsorganisationen skola kunna genomföras inom överskådlig tid. Om rekryteringen av långtjänstunderbefälsbeställningarna och motsvarande uteslutande skulle ske ur det fast anställda manskapets led, anse vi det vara nödvändigt med en mycket lång övergångsperiod i syfte att därigenom skapa en någorlunda jämn åldersfördelning inom kadrerna av pensionsberättigad personal. Detta skulle emellertid i sin tur förlänga den tidsperiod, under vilken begränsningen av den kontraktsanställda manskapskadern kan genomföras, och denna synes med hänsyn till önskvärdheten att nedbringa det årliga rekryteringsbehovet av fast anställt manskap till det praktiskt möjliga böra vara så kort som förhållandena medge.

Svårigheter föreligga för ett bedömande av de generella möjligheterna att för långtjänstunderbefälsbeställningar eller civilmilitära beställningar förvärva lämpligt förutvarande fast anställt manskap och civil personal med önskvärda yrkeskvalifikationer. Allmänt taget anse vi oss emellertid kunna utgå från att dessa möjligheter nu äro relativt stora men att de successivt minska. Vi räkna därvid med att en relativt stor personalstyrka för närvarande och i varje fall under första delen av år 1946 kommer att sysselsättas med avvecklingsuppgifter inom krigsmakten. Inom denna personalstyrka torde det finnas åtskilliga, som tvångsvis eller frivilligt fullgjort långvarig beredskapstjänstgöring och på grund av lång bortovaro från civilt förvärvs-

arbete och relativt hög levnadsålder kunna förutsättas få vissa försörjningssvårigheter, då avvecklingsarbetet slutförts, och som till följd härav kunna vara intresserade av att inom krigsmakten erhålla stadigvarande anställning. Vi ha till följd härav ansett oss böra räkna med dels att övergången till den av oss föreslagna manskapsorganisationen bör påbörjas redan under budgetåret 1946/47, dels att ett relativt stort antal beställningar för långtjänstunderbefäl och civilmilitärer bör tillkomma redan under ifrågavarande budgetår. Med anledning härav ha vi allmänt taget räknat med en övergångsperiod av fem år, även då det gäller uppsättningen av den av oss föreslagna långtjänstunderbefälskadern och kadern av civilmilitär personal.

Kan kvalificerad och lämplig personal bland förutvarande fast anställt manskap eller med eljest erforderliga yrkeskvalifikationer i önskvärd utsträckning inte erhållas under tiden för uppsättningen av kadern av långtjänstunderbefäl eller civilmilitära beställningshavare, kan enligt vår uppfattning övergången till ny manskapsorganisation ej ske under en femårsperiod. Övergångsperioden måste då utsträckas i vad gäller nyinrättandet av långtjänstunderbefäls- och civilmilitära beställningar. I vilken utsträckning detta kommer att erfordras kan för närvarande ej bedömas. Det synes därför böra ankomma på vederbörande försvarsgrenschef att budgetårsvis inkomma med förslag rörande utökningen av antalet ifrågavarande beställningar, varvid erfarenheterna från första uppsättningsåret synas kunna ge viss vägledning.

Redan av det föregående framgår, att vi av olika anledningar anse det erforderligt och lämpligt, att övergången till den nya manskapsorganisationen påbörjas snarast möjligt. Till följd härav föreslå vi, att en minskning av antalet kontraktsanställt manskap och en ökning av antalet långtjänstunderbefäls- och civilmilitära beställningar påbörjas redan under budgetåret 1946/47.

I vissa fall kommer som en följd av våra förslag till ändrad manskapsorganisation ett antal långtjänstunderbefälsbeställningar att utbytas mot civilmilitära beställningar. Detta utbyte kan enligt vår uppfattning ej ske utan medgivande av vederbörande beställningshavare. Därest någon härav berörd skulle önska kvarstå i långtjänstunderbefälsbeställning, synes det erforderligt att i dylikt fall föreskriva, att motsvarande antal civilmilitära beställningar tills vidare skall hållas vakant.

Vi vilja i detta sammanhang framhålla, att volontärer (motsvarande) över stat enligt våra förslag komma att finnas vid armén, flottan och kustartilleriet samt vid flygvapnet i vad gäller yrkesgrenen stamflygförare. Anställningen över stat kommer att innehas under ett halvt år.

Enligt för budgetåret 1945/46 gällande föreskrifter utnyttjas ordinarie avlöningsmedel för avlönande av volontärer (motsvarande) över stat. I detta avseende synes någon förändring ej påkallad utom i vad gäller flygvapnet.

Vid den sistnämnda försvarsgrenen torde särskilda avlöningsmedel böra anvisas. Volontärerna över stat komma här att finnas endast inom en yrkesgren, och gallringen kan förutsättas bli synnerligen stor. Under sådana förhållanden torde ordinarie avlöningsmedel ej vara tillräckliga för att avlöna volontärerna över stat. Vi föreslå därför, att särskilda avlöningsmedel anvisas och ha i annat sammanhang framhållit, att kostnaderna härför böra beräknas med utgångspunkt från att genomsnittligt 175 volontärer komma att inneha anställning över stat under en tid av ett halvt år.

Rekrytering av volontärer (motsvarande) över stat till ett större antal än som svarar mot antalet vakanta löner i lönegraden Ma 1 är enligt våra förslag nödvändig även vid armén, flottan och kustartilleriet. Det synes därför vara erforderligt föreskriva, att avlöningsanslagen må överskridas för avlönande av volontärer (motsvarande) över stat till ett antal, som med 10 % överskrider det för fyllande av ordinarie beställningar tillhörande lönegraden Ma 1 behövliga antalet.

Det synes vidare såsom för närvarande är fallet böra föreskrivas, att ledig beställning för furir eller korpral, som ej kan besättas med kompetent beställningshavare, må ersättas med beställning i lägre lönegrad av löneplanen Ma.

Slutligen torde den för närvarande för flottans vidkommande gällande bestämmelsen, att antalet meniga tidvis må ökas under förutsättning att under övriga delar av budgetåret manskapsbeställningar hållas vakanta till antal och tid motsvarande de sålunda övertaligas sammanlagda anställningstid, böra ges generell giltighet inom hela krigsmakten.

Med övergången till ny manskapsorganisation sammanhörande detaljfrågor behandlas i det efterföljande försvarsgrensvis (truppslags-, vapenslagsvis).

B. Armén.

Utredningens förslag till manskapsstater framgår i vad avser trupplinjen av bilaga 1 samt i vad avser beställningsmannalinjerna av bilagorna 2 a—i samt 3 och 4.

Bland volontärerna över stat samt bland beställningshavarna i lönegraderna Ma 1 och Ma 2 ingå de, som efter korpralskolans teoretiska del skola övergå till beställningsmannautbildning. Antalet per förband har beräknats med hänsyn till förbandens behov av beställningsmannafurirer inom olika linjer.

Till skillnad från nuvarande organisation ingå däremot ej beställningsmannafurirerna bland förbandets furirer. De sistnämnda äro alltså truppfurirer. Beställningsmannafurirerna äro yrkesgrensvis sammanförda på sätt, som klargjorts i det föregående.

Proportionen mellan antalet beställningar i lönegraderna Ma 1, Ma 2 och Ma 3 är något olika vid olika truppförband och truppslag. Detta beror huvudsakligen på olikheter i fråga om det antal beställningshavare i lönegraderna

Ma 1 och Ma 2, som beräknats för beställningsmannalinjerna. I vad avser truppfurirernas antal i förhållande till den årliga rekryteringen för trupplinjen har emellertid samma beräkningsgrunder följts vid samtliga truppförband och truppslag.

Vi ha genomgående räknat med att vid genomförd organisation godkända furirskoleelever normalt skola bli furirer samma år som furirskolan avslutats (1 oktober). Detta innebär, att det varje sommar kommer att finnas ett antal vakanser inom furirgraden. Vakanserna motsvaras principiellt av beräknat antal godkända elever i furirskolan.

Som framgår av bilaga 1 skulle utredningens förslag rent siffermässigt innebära en avsevärd beskärning av nuvarande personalstater samt även av för budgetåret 1948/49 avsedda stater. På grund av att volontärrekryteringen under de senaste åren ej tillnärmelsevis uppgått till önskad storlek och inte ens till den storlek, som vi räkna med vid genomförd organisation, är antalet vakanser inom manskapsgraderna vid vissa förband så stort, att det av oss föreslagna slutläget redan är uppnått. I vissa fall måste genomförandet av vårt förslag i realiteten innebära en utökning av antalet manskap fram till avsett slutläge.

Vi ha, som framgår av övergångsplanerna, räknat med att manskapsorganisationen enligt vårt förslag skall vara fullt genomförd på fem år. För att erhålla underlag för övergångsplanerna ha vi verkställt omfattande sannolikhetskalkyler rörande manskapskadrernas utveckling. Vi ha därvid utgått från det faktiska läget 1 november 1945 både i vad avser manskap i trupptjänst och inom beställningsmannalinjerna samt beräknat utvecklingen under de närmaste åren, under förutsättning att nyrekrytering per år och förband kan ske enligt vårt förslag samt att antalet rekapitulanter i praktiken kommer att uppgå till det av oss angivna (bilaga 1). Med ledning av denna prognos ha vi föreslagit stater för de olika budgetåren under övergångsperioden. Vi ha därvid beaktat, att statbeskärningarna komma att ske på sådant sätt, att ingen personal mot sin vilja skall behöva avskedas.

Som framgår av personalläget 1 november 1945 (bilaga 1) föreligga stora olikheter i de verkliga manskapskadrerna mellan förband, som enligt personalförteckningen ha lika manskapsstater. Dessa olikheter komma att tilltaga, då 1945 års volontärkontingenter börja påverka läget.

I fråga om infanteriregementena ha vi, trots förefintliga olikheter i nuläget, räknat med »normalstater» under övergångsperioden. Dessa ha rättats efter de förband (I 1, I 20), där personaltillgången är störst. Detta medför, att betydande vakanser under övergångstiden komma att förefinnas vid andra infanteriregementen.

I fråga om övriga truppslag och truppförband ha vi i viss utsträckning behandlat de olika förbanden individuellt, vilket under övergångstiden medfört smärre olikheter mellan likartade förband.

Med ledning av förutnämnd prognos rörande manskapskadrernas sannolika utveckling ha vi beräknat dels sannolika vakanser under övergångsperio-

den i förhållande till för varje budgetår föreslagna manskapsstater (bilaga 8, s. 126), dels överskott och brist på furirer och överfurirer i trupptjänst i förhållande till av oss föreslaget slutläge (bilaga 10, s. 129). Den förstnämnda av dessa bilagor torde ge ledning för kostnadsberäkningarna under kommande budgetår. Den senare torde vara av särskilt intresse såsom underlag för de åtgärder, som av chefen för armén och försvarets anställningsbyrå kunna behöva vidtagas för att reglera volontärrekryteringen och i övrigt säkerställa befälstillgången. Av sistnämnda bilaga framgår, att bristsiffrorna äro särskilt stora vid vissa infanteriregementen, vid A 4, Lv 3 m. fl., samt att vissa andra förband ha ett överskott av instruktörer enligt våra behovsberäkningar.

Det synes oss nödvändigt, att särskilda åtgärder vidtagas för att fylla behovet av instruktörer under de år, den fast anställda manskapskadern kan beräknas få en exceptionellt ringa numerär. Något förslag rörande sådana åtgärder ha vi emellertid inte ansett oss böra framlägga utan förutsätta, att chefen för armén vid ifrågavarande tidpunkt kommer att ingiva erforderliga förslag.

I samband med utarbetandet av övergångsplanen ha vi även undersökt de faktiska möjligheterna att erhålla överfurirer dels såsom truppinstruktörer, dels i beställningsmannatjänst. Läget är i stort sett gynnsamt i fråga om dessa möjligheter. Vi ha därför i övergångsplanen redan från början föreslagit en avsevärd ökning av antalet överfurirsbeställningar (motsvarande). Särskilt inom de truppslag och vid de förband, där enligt bilaga 10 ett betydande antal vakanser kommer att finnas bland truppfurirerna, torde det vara nödvändigt att söka åstadkomma ett tämligen stort antal överfurirer såsom truppinstruktörer före nedgångsåren (1948—1949).

Endast i fråga om överfurirer i inretjänstbefattningar ha vi ansett, att särskilda restriktiva bestämmelser nu behöva utfärdas (se bilaga 1 anmärkning 3) för att stagnation i befordringarna skall kunna förhindras eller i vart fall göras mindre märkbar.

I fråga om övergången till av oss föreslaget system inom de olika beställningsmannalinjerna torde följande böra påpekas utöver de förslag till övergångsplaner, som framgå av bilagorna 2 a—i.

Inom samtliga linjer avses, som förut framhållits, furirerna utbrytas ur furirstaterna vid förbanden och bilda särskilda personalgrupper inom varje linje, utan att dock härvid någon ändring sker av tjänstgöringsplaceringen, därest denna överensstämmer med avsedd organisation. Överfurirerna i beställningsmannatjänst avses inom mekanikerlinjerna övergå till att bli civilmilitära tekniker inom tygstaten i lönegrad Ca 10, likaledes utan ändring av tjänstgöringsplacering utom i de fall, då denna ej korresponderar med förslaget (undantagsfall).

Bägge dessa åtgärder syfta till att förbättra villkoren och framtidsmöjligheterna för ifrågavarande kategorier. Vi antaga därför, att från personalens sida denna omföring ej kommer att stöta på motstånd utan hälsas med

tillfredsställelse. Vi förutsätta vidare, att ifrågavarande personal genom erforderliga åtgärder blir fullt orienterad om innebörden av våra förslag. Vi räkna därför med att denna omföring av personal kan ske utan svårighet. Den bör genomföras under budgetåret 1946/47 och vara genomförd 1 april 1947. Det bör sålunda vara de föreslagna nya personalkårcheferna, som teckna kontrakt med rekapitulanter 1 april 1947.

Vi ha föreslagit i viss mån ändrade principer för rekryteringen till sjukvårdslinjen samt i fråga om utbildningen till högre beställning än överfurir (motsvarande). Genomförande av dessa ändringar bör ske snarast möjligt.

Sjukvårdsfurirerna ha vi föreslagit rekryterade från hela armén. Förutsättningen härför är emellertid, att de blivande furirskoleeleverna efter korpralskolans teoretiska del sammandragas till trängtrupperna för förberedande utbildning, så att de före furirskolan hinna inhämta erforderlig grundläggande sjukvårdsutbildning.

Om dylik förberedande utbildning ej påbörjas i april 1946, vilket torde vara i tidigaste laget, kan furirskola efter de nya principerna inte anordnas hösten 1946. I så fall bör dylik utbildning kunna påbörjas första gången 1947. Detta hindrar emellertid inte, att föreslaget system i övrigt genomföres beträffande denna personalgrupp.

Inom övriga linjer förutsättes ingen ändring beträffande furirskolorna. Utbildningen inom samtliga övriga linjer kan sålunda redan hösten 1946 ske enligt vårt förslag.

I fråga om den högre utbildningen inom dessa yrkeslinjer ha vi i det föregående föreslagit, att inom hovslagarlinjen utbildningen till hovslagarunderofficer skall ske efter andra grunder än övrig underofficersutbildning. Utbildning enligt nya principer borde vid behov kunna ske från och med hösten 1946. Inom mekanikerlinjerna ha vi föreslagit hantverkarkurser vid TygS (SignS) i stället för underofficersutbildning vid FL och AUS. Vi ha inte närmare ingått på frågan om dessa kursers utformning men förutsätta, att dylik kursverksamhet vid behov skall kunna ordnas från och med hösten 1946.

Inom den av oss föreslagna övergångstiden — fem år — kommer avsedd proportion mellan fanjunkare och sergeanter samt mellan tyghantverkare av 1. och av 2. klassen sannolikt inte att hinna genomföras. Vi ha därför föreslagit, att dessa liksom även vissa andra förändringar inom tygstaten successivt genomföras.

Den av oss föreslagna organisationen av mekanikerlinjerna och tygstaten förutsätter, att en central personalavdelning har hand om registrerings-, befordrings-, krigsplacerings- m. fl. frågor för denna personal. Vi ha inte närmare undersökt, huruvida en dylik personalavdelning kan organiseras inom de nuvarande personalstaternas ram. Vi förutsätta emellertid, att en dylik avdelning erfordras.

C. Marinen.

1. Flottan.

Det fast anställda manskapet är liksom flottans fast anställda personal i övrigt uppförd på gemensam personalstat. Fördelningen av fast anställt manskap på olika örlogsstationer och yrkesavdelningar sker årligen av chefen för marinen inom ramen för den i personalstaten upptagna sammanlagda manskapsstyrkan. Inom marinledningen pågår för närvarande, enligt vad vi erfarit, vissa undersökningar rörande ny fördelning av det fast anställda manskapet såväl vad gäller de tre örlogsstationerna som de olika yrkesavdelningarna. Vid dessa undersökningar torde hänsyn bland annat komma att tagas till av den tekniska utvecklingen påkallad omdisponering av personal inom olika yrkesavdelningar. Vi ha till följd av dessa förhållanden inte ansett skäl föreligga att i vårt exempel på övergångsplan för flottan (bilaga 11, s. 130) lämna någon detaljredovisning av det fast anställda manskapets placering vid olika örlogsstationer och inom skilda yrkesavdelningar.

Ändrad manskapsorganisation vid flottan i överensstämmelse med vårt förslag kan relativt lätt genomföras. Härtill bidrager i främsta rummet den omständigheten, att personalläget den 1 november 1945 utvisade ett relativt stort antal vakanser i samtliga lönegrader tillhörande löneplanen Ma. En minskning av antalet kontraktsanställt manskap synes till följd härav utan olägenheter kunna genomföras inom loppet av en femårsperiod. Under förutsättning att — liksom hittills skett — vakant beställning i högre lönegrad tillhörande löneplan Ma får utnyttjas för avlönande av beställningshavare i lägre lönegrad kan av oss föreslaget slutläge beträffande här närmast ifrågavarande beställningar intagas redan under budgetåret 1946/47. I syfte att underlätta övergången ha vi emellertid funnit oss böra förorda en successiv minskning av antalet beställningar i lönegraden Ma 2. Härvid har hänsyn jämväl tagits till nuvarande fördelning av manskapsbeställningar till olika örlogsstationer.

Den av oss förordade ökningen av antalet beställningar i lönegraden Mb 1 låter sig vid flottan sannolikt också genomföra utan större svårigheter. Anledningen härtill är att söka i det förhållandet, att en högbåtsmannaorganisation tillskapades vid flottan redan i anslutning till 1925 års försvarsbeslut och att högbåtsmannabeställningarna då kunde tillsättas med personal i relativt hög levnadsålder. Vi ha låtit undersöka den nuvarande åldersfördelningen inom högbåtsmannakadern. Undersökningen har givit till resultat, att något över 100 av 180 beställningshavare befinna sig i levnadsålder mellan 40 och 55 år. I vardera åldersgruppen 46—50 och 51—55 år utgör antalet beställningshavare något över 30.

Vid en absolut jämn åldersfördelning inom den av oss föreslagna högbåtsmannakadern skulle antalet beställningshavare utgöra 85 i varje åldersgrupp om fem år. Åldersfördelningen inom den nuvarande högbåtsmannakadern är sålunda inte fullt tillfredsställande med hänsyn till den av oss föreslagna utökningen men dock avsevärt mera fördelaktig än inom övriga delar av krigsmakten. Personalläget medger också, att rekryteringen av nytillkommande hög-

båtsmannabeställningar i relativt stor utsträckning kan ske bland personal i en levnadsålder av under 40 år, utan att en ur tjänstesynpunkt särskilt ogynnsam åldersfördelning framdeles kommer till stånd och utan att de framtida befordringsmöjligheterna till högbåtsmannabeställning i mera avsevärd mån försämras. Detta konstaterande utesluter ej önskvärdheten av att nytillkommande högbåtsmannabeställningar i viss utsträckning kunna rekryteras med lämplig personal i en levnadsålder av över 40 år.

Vi ha för vår del räknat med möjligheten att rekrytera de nytillkommande 331 högbåtsmannabeställningarna under en femårsperiod. Ökningen under budgetåret 1946/47 har föreslagits till 85 beställningar, vilket överensstämmer med ett av oss den 15 oktober 1945 i anledning av remiss från Kungl. Maj:t avgivet yttrande över vissa försvarets civilförvaltnings medelsäskanden för ifrågavarande budgetår.

2. Kustartilleriet.

Exempel på övergångsplan lämnas i bilaga 12, s. 130.

Av oss föreslagna ändringar i manskapsorganisationen i vad gäller minskningen av antalet kontraktsanställt manskap underlättas av att antalet vakanser i manskapsbeställningarna inom vapenslaget den 1 november 1945 var betydande. Vi ha till följd härav ansett oss redan för budgetåret 1946/47 kunna föreslå reduceringar av antalet beställningar i lönegraderna Ma 1 och Ma 3 ned till avsett slutläge. Antalet beställningar i lönegraden Ma 2 har däremot föreslagits successivt minskat. Avsett slutläge beträffande dessa beställningar synes emellertid kunna vara intaget redan under budgetåret 1948/49.

I likhet med vid övriga delar av krigsmakten ha vi för kustartilleriets vidkommande föreslagit en betydande utökning av antalet beställningar i lönegraden Mb 1 redan under budgetåret 1946/47. Det synes visserligen tveksamt, huruvida denna ökning skall vara möjlig att genomföra, då befintliga vakanser i lönegraden redan nu äro stora, men vi ha under hand erfarit, att förutvarande fast anställt manskap i relativt stor utsträckning sökt anställning såsom överfurirer utan att kunna ifrågakomma på grund av att innehavd anställning på aktiv stat haft väsentligt kortare varaktighet än för närvarande stipulerade sex år. Då vi i annat sammanhang föreslagit, att förutvarande fast anställt manskap under vissa förutsättningar skall kunna vinna anställning såsom överfurirer, därest anställningen på aktiv stat såsom manskap haft en varaktighet av allenast tre år, räkna vi emellertid med möjligheten att huvuddelen av de nu förefintliga vakanserna inom lönegraden Mb 1 liksom de av oss föreslagna, nytillkommande beställningarna i samma lönegrad under budgetåret 1946/47 skola kunna fyllas under sagda budgetår.

Vi ha vidare föreslagit, att ökningen av antalet beställningar i lönegraden Mb 1 skall vara genomförd under budgetåret 1950/51. Om detta i praktiken visar sig olämpligt, synes det böra få ankomma på chefen för marinen att med ledning av vunna erfarenheter budgetårsvis framlägga förslag rörande den takt, i vilken utökningen av ifrågavarande beställningar kan och bör äga rum.

D. Flygvapnet.

Exempel på personalorganisationens utbyggnad återfinnes i bilaga 13, s. 131. Antalet beställningar i furirsgraden har i denna beräknats så, att omkring 80 % av de kontraktsanställda skola kunna rekapitulera, tills de första gången ha möjlighet att erhålla avskedspremie och övergångsersättning. Vad gäller rekryteringsunderlaget för teknikerorganisationen ha vi räknat med, att omkring 80 % av de för närvarande befintliga kontraktsanställda civila montörerna skola vara lämpliga för och villiga att taga dylik anställning.

Av nyssnämnda bilaga framgår vidare, att kaderminskningen i vad avser det kontraktsanställda manskapet i huvudsak kan genomföras under loppet av en femårsperiod. Ökningen av antalet långtjänstunderbefäl och motsvarande civilmilitära beställningshavare måste emellertid — även om inrekrytering i viss utsträckning kan ske av civila äldre yrkesarbetare — pågå fram till åren 1956—1959 för att skapa en någorlunda jämn åldersfördelning inom ifrågavarande kadrer. Under första hälften av 1950-talet kommer således tillgången på stammanskap i aktiv tjänst att vara något lägre än den, som ansetts erforderlig. Denna brist bör dock enligt vår uppfattning i fred i nödfall kunna godtagas och synes ej behöva innebära någon allvarlig fara för utbildningsarbetet eller tjänsten i övrigt. I krig synes detta underskott nöjaktigt kunna täckas av f. d. fast anställt manskap på grund av den relativt stora utstötning av korttidsanställt stammanskap, som äger rum i slutet av 1940-talet. För att personalbrister ej skola uppstå i krigsorganisationen erfordras emellertid att under första hälften av 1950-talet uppskov inte beviljas f. d. flygplan-, vapen-, torped- och signalmekaniker förrän tidigast fyra år efter avsked.

Då någon större avgång för pension bland långtjänstunderbefäl eller motsvarande civilmilitära beställningshavare inte kan beräknas ske förrän tidigast om cirka 20—25 år, bli de under 1950-talet årligen ledigförklarade beställningarna relativt få. Med hänsyn till den ovan berörda underbemanningen måste emellertid hjälptekniker och korttidsanställt stammanskap i övrigt rekryteras i samma omfattning, som erfordras vid stabiliserad organisation. Detta medför, att viss utstötning av hjälptekniker till den civila marknaden måste ske under större delen av 1950-talet. Av samma orsak måste utstötningen av övrigt kontraktsanställt stammanskap under sistnämnda period bliva större än den som beräknats vid fullt utbyggd och konsoliderad organisation.

Med hänsyn till de stora variationer i manskapsskolornas storlek, som komma att finnas under övergångsperioden, bör, såsom i annat sammanhang framhållits, vakant lön i högre beställning kunna användas till avlönande av beställningshavare i lägre lönegrad. Av samma skäl anse vi det erforderligt, att stammanskap skall kunna överflyttas från en flottilj till en annan.

Vad beträffar uppsättningen av stamflygförarorganisationen synes det ur krigsbehovssynpunkt nödvändigt att i någon mån forcera denna. Det i

bilaga 13 föreslagna antalet beställningar för stamflygare i lönegrad Ma 1 och Ma 2 är därför större än det som erfordras vid stabiliserad organisation.

Med hänsyn till förutsebar brist på utbildade elektrotekniker torde det slutligen vara nödvändigt att tills vidare i sådan befattning kunna kontraktsanställa civil personal.

IX. Sammanfattning.

Vi ha vid våra överväganden kring det förelagda uppdraget kommit till den uppfattningen, att krigsmakten med hänsyn till nedgången under närmast följande år i de åldersklasser, varur krigsmaktens behov av fast anställt manskap bör och kan fyllas, ej i konkurrens med det civila samhället kan beräkna större årlig rekrytering av kontraktsanställt manskap än omkring 2 000 man. I syfte att nedbringa rekryteringsbehovet till detta antal ha vi funnit det nödvändigt att minska antalet kontraktsanställt manskap med inemot 10 000 beställningar. Utan att äventyra krigsmaktens effektivitet ha vi funnit detta möjligt genom

i vissa fall kompensationslös reducering,

utökning av antalet långtjänstunderbefäls- och civilmilitära beställningar samt

vid armén en mindre utökning av antalet underofficersbeställningar.

Av våra förslag betingade förändringar i personalorganisationen framgå närmare av efterföljande tablå.

Försvarsgren	Tillkomst av beställnings-(befattnings-)havare								Avgång av beställningshavare					
	UO 2	UO 1	Ca 14	Ca 12	Ca 10	ME 7	Mb 1	Ma 1 ö. stat	Ca 17	Ca 14	Mb 1	Ma 3	Ma 2	Ma 1
Armén	8	11	19	70	370	—	766	—	9	13	—	790	893	3 505
Marinen														
a) Flottan ..	—	—	—	—	—	—	321	—	—	—	—	508	335	1 100
b) Kust-artilleriet	—	—	—	—	—	—	65	—	—	—	—	145	141	552
Flygvapnet ..	—	—	—	—	1 695	38	—	[1] 220	—	—	[2] 826	818	450	674
Summa	**8**	**11**	**19**	**70**	**2 065**	**38**	**1 152**	**220**	[3] **9**	[3] **13**	**826**	[4] **2 261**	[4] **1 819**	[4] **5 831**

[1] Yrkesgrenen stamflygförare; maximum över stat anställda volontärer är 220, vilket antal dock snabbt beräknas nedgå och genomsnittligt torde komma att utgöra 175

[2] Ersättas av beställningshavare i lönegrad Ca 10; 84 beställningshavare tillhörande lönegraden Mb 1 skola finnas inom yrkesgrenen trupputbildare.

[3] Verkmästare av 1. och 2. klassen, vilka föreslagits skola utgå ur organisationen; tillkomsten av 19 tyghantverkare av 1. klassen uppväger emellertid minskningen av antalet verkmästare av 2. klassen.

[4] Minskningen av antalet kontraktsanställt manskap uppgår till 9 911.

I syfte att underlätta rekryteringen av fast anställt manskap till krigsmakten ha vi vidare funnit oss böra föreslå vissa förändringar beträffande de tidpunkter, vid vilka fast anställning såsom manskap må vinnas. Vi ha i anslut-

ning härtill föreslagit en regelmässig höjning av antagningsåldern från nuvarande lägst 16 till lägst 17 år.

För arméns vidkommande ha vi föreslagit en rationellare personalorganisation i vad gäller de s. k. beställningsmännen (mekaniker av olika slag).

Vid flygvapnet ha vi i rationaliseringssyfte och i anslutning till härom av flygledningen framlagt förslag förordat inrättandet av ett betydande antal civilmilitära beställningar i utbyte mot överfurirer och kontraktsanställt manskap inom de tekniska yrkesgrenarna samt inrättandet av en särskild yrkesgren för stamflygförare. Vi ha vidare föreslagit, att yrkesgrenen sjukvårdare skall utgå ur organisationen och ersättas med civil sjukvårdspersonal.

Med hänsyn till förefintliga vakanser inom kadern av kontraktsanställt manskap ha vi funnit oss kunna förorda, att kaderminskningen genomföres under loppet av en femårsperiod med början redan budgetåret 1946/47. Vi ha också ansett det vara möjligt att under samma tidrymd i huvudsak fullrekrytera nytillkommande långtjänstunderbefäls- och civilmilitära beställningar. Vi ha emellertid utgått från att förutvarande fast anställt manskap vid krigsmakten liksom civila yrkesarbetare i viss utsträckning skola kunna ifrågakomma vid inrättandet av ifrågavarande beställningar.

För att stimulera rekryteringen till långtjänstunderbefälsbeställningarna ha vi ansett oss böra framlägga förslag till provisorisk lönereglering för denna personal.

Av förslagen beröres ej musikorganisationen inom krigsmakten.

Vi ha beräknat, att ett genomförande av de av oss framlagda förslagen kommer — förutom en avsevärd minskning av utbildningskostnaderna — att medföra en årlig kostnadsbesparing vid konsoliderad personalorganisation av omkring 5 miljoner kronor (bilaga 14, s. 132).

Bilaga 1.

| Truppförband | Slutläge 1948/49 enligt 1942 års reviderade försvarsbeslut | | | | | | Stater budgetåret 1945/46 | | | | Personalläget 1/11 1945 (I vad avser volontärer över stat 12/12) | | | | | | | | | | | | Utredningens förslag till personalstater vid genomförd organisation [1] | | | | | | | | | Övergångsplan [1,2] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Truppförband |
|---|---|---

Bilaga 2 a.

Sjukvårdspersonal.

Förband	Fastställd personaltilldelning				Personaltillgång 1/11 1945			Utredningens förslag Slutläge			Övergångsplan											
											1946/47			1947/48		1948/49		1949/50		1950/51		
	Ubef jäml ao 289/43	Överfurirer	Uoff jäml go 3608/42	Personalen redovisad vid	Övrigt ubef	Överfurirer	Uoff	Furirer	Överfurirer	Uoff	Fu	Öfu	Uoff	Fu	Öfu	Fu	Öfu	Fu	Öfu	Fu	Öfu	Uoff
I 1	7	1	1	T 1	4	1	1	2	4	1	5	1	1	4	2	4	2	3	3	2	4	1
I 2	7	1	1	T 2	6	1	1	2	3	1	4	1	1	3	2	3	2	2	3	2	3	1
I 3	7	1	1	T 2	6	1	1	2	3	1	4	1	1	3	2	3	2	3	2	2	3	1
I 4	7	1	1	T 1	3	1	1	2	3	1	4	1	1	3	2	3	2	3	2	2	3	1
I 5	7	1	1	T 3	5	1	1	2	3	1	4	1	1	3	2	3	2	2	3	2	3	1
I 6	7	1	1	T 4	4	—	1	2	3	1	4	1	1	3	2	3	2	2	3	2	3	1
I 7	9	1	2	T 4	5	1	2	2	3	2	4	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2
I 8	7	1	1	T 1	3	1	1	2	3	1	4	1	1	3	2	3	2	2	3	2	3	1
I 11	7	1	1	T 4	2	—	1	2	3	1	4	1	1	3	2	3	2	3	2	2	3	1
I 12	7	1	1	T 4	4	1	1	2	3	1	4	1	1	3	2	3	2	3	2	2	3	1
I 13	7	1	1	T 2	6	1	1	2	3	1	4	1	1	3	2	3	2	2	3	2	3	1
I 14	7	1	1	T 3	5	1	1	2	3	1	4	1	1	3	2	3	2	2	3	2	3	1
I 15	7	1	1	T 2	6	1	1	2	3	1	4	1	1	3	2	3	2	3	2	2	3	1
I 16	7	1	1	T 2	5	1	1	2	3	1	4	1	1	3	2	3	2	3	2	2	3	1
I 17	7	1	1	T 2	7	1	1	2	3	1	4	1	1	3	2	3	2	3	2	2	3	1
I 18	7	1	1	T 4	2	1	1	2	3	1	4	1	1	3	2	3	2	2	3	2	3	1
I 19	7	1	1	T 3	5	1	2	2	3	1	4	1	1	3	2	3	2	3	2	2	3	1
I 20	7	1	1	T 3	5	1	1	2	3	1	4	1	1	3	2	3	2	3	2	2	3	1
I 21	7	1	1	T 3	4	1	1	2	3	1	4	1	1	3	2	3	2	3	2	2	3	1
AJS	2	—	1	—	3	—	—	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
K 1	3	1	1	T 1	2	—	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
K 2	3	—	1	T 4	—	—	—	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
K 3	3	1	1	T 2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
K 4	3	1	1	T 3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
P 1	5	1	1	T 1	2	1	1	2	3	1	4	1	1	4	1	3	2	2	3	2	3	1
P 2	6	1	1	T 4	6	—	1	3	4	1	6	1	1	6	1	4	3	3	4	3	4	1
P 3	6	1	1	T 1	2	1	1	3	4	1	6	1	1	6	1	4	3	3	4	3	4	1
P 4	6	1	1	T 2	5	1	1	3	4	1	6	1	1	6	1	4	3	3	4	3	4	1
A 1	6	1	1	T 1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1
A 2	6	1	1	T 2	5	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1

A 3	5	1	1	T 4	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1
A 4	6	1	1	T 3	4	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1
A 5	3	—	1	T 3	2	—	1	2	1	—	2	1	—	2	1	2	1	2	1	2	1	—
A 6	5	1	1	T 4	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1
A 7	3	—	1	T 4	2	1	1	2	1	—	2	1	—	2	1	2	1	2	1	2	1	—
A 8	4	1	1	T 3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
A 9	5	—	1	T 1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1
Lv 1	5	1	1	T 2	4	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
Lv 2	5	1	1	T 1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
Lv 3	5	1	1	T 1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
Lv 4	3	—	1	T 4	1	1	1	2	1	—	2	1	—	2	1	2	1	2	1	2	1	—
Lv 5	3	—	1	T 3	3	—	1	2	1	—	2	1	—	2	1	2	1	2	1	2	1	—
Lv 6	3	—	1	T 2	3	—	1	2	1	—	2	1	—	2	1	2	1	2	1	2	1	—
Lv 7	3	—	1	T 3	1	—	1	2	1	—	2	1	—	2	1	2	1	2	1	2	1	—
Ing 1	4	1	1	T 1	1	—	1	2	1	—	2	1	—	2	1	2	1	2	1	2	1	—
Ing 2	4	1	1	T 4	1	—	1	2	2	—	3	1	—	3	1	2	2	2	2	2	2	—
Ing 3	3	—	1	T 3	2	—	1	2	1	—	2	1	—	2	1	2	1	2	1	2	1	—
S 1	4	1	1	T 1	1	1	1	1	2	—	2	1	—	2	1	2	1	1	2	1	2	—
S 1 B	1	1	—	T 3	1	—	—	—	1	—	1	—	—	1	—	1	—	1	—	—	1	—
S 1 Sk	1	—	—	T 2	1	—	—	—	1	—	1	—	—	1	—	1	—	1	—	—	1	—
S 1 K	1	—	—	T 4	—	—	—	—	1	—	1	—	—	1	—	1	—	1	—	—	1	—
T 1	—	—	—	—	—	—	—	—	2	—	2	—	—	2	—	—	2	—	2	—	2	—
T 2	—	—	—	—	—	—	—	—	3	—	3	—	—	3	—	1	2	—	3	—	3	—
T 3	—	—	—	—	—	—	—	—	2	—	2	—	—	2	—	—	2	—	2	—	2	—
T 4	—	—	—	—	—	—	—	—	2	—	2	—	—	2	—	—	2	—	2	—	2	—
Tyg 1—3	3	—	—	T1–T3	1	—	—	—	3	—	1	1	—	—	2	—	3	—	3	—	3	—
Int 1—3	3	—	—	T1–T3	—	1	—	—	3	—	2	1	—	2	1	—	3	—	3	—	3	—
InfSS	1	—	—	T 4	1	—	—	1	1	—	1	1	—	1	1	1	1	1	1	1	1	—
ArtSS	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1	—	—	—	1	—	1	—	1	—	1	—
LvSS	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	1	—	1	—	1	—
KS	1	—	—	T 4	1	—	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	1	—	1	—	1	—
AUS	1	—	—	T 3	1	—	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	1	—	1	—	1	—
RS	1	—	—	T 1	1	—	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	1	—	1	—	1	—
	270	39	49	—	163	36	48	103	124	39	169	55	39	150	76	132	95	118	109	103	124	39

Summa personal: 39 uoff, varav 15 fanj och 24 serg, vilken relation successivt genomföres.
227 överfurirer och furirer, varav 124 överfurirer och 103 furirer.

Hovslagarpersonal.

Förband	Fastställd personaltilldelning		Personaltillgång 1/11 1945		Utredningens förslag Slutläge			Övergångsplan												
	Ubef jäml ao 558/42	Överfurirer	Övrigt ubef	Överfurirer	Furirer	Överfurirer	Uoff	1946/47		1947/48		1948/49			1949/50			1950/51		
								Fu	Öfu	Fu	Öfu	Fu	Öfu	Uoff	Fu	Öfu	Uoff	Fu	Öfu	Uoff
I 1	1	1	5	1	—	1	—	—	1	—	1	—	1	—	—	1	—	—	1	—
I 2	2	1	4	1	—	1	—	—	1	—	1	—	1	—	—	1	—	—	1	—
I 3	2	1	5	1	1	1	—	1	1	1	1	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 4	2	1	6	—	—	1	—	—	1	—	1	—	1	—	—	1	—	—	1	—
I 5	2	1	7	1	1	1	—	1	1	1	1	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 6	2	1	3	1	—	1	—	—	1	—	1	—	1	—	—	1	—	—	1	—
I 7	1	1	2	1	—	1	—	—	1	—	1	—	1	—	—	1	—	—	1	—
I 8	2	1	5	1	1	1	—	1	1	1	1	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 11	2	1	6	1	1	1	—	1	1	1	1	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 12	2	1	3	1	1	1	—	1	1	1	1	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 13	2	1	4	1	1	1	—	1	1	1	1	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 14	2	1	3	—	1	1	—	1	1	1	1	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 15	2	1	3	1	1	1	—	1	1	1	1	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 16	2	1	1	—	—	1	—	—	1	—	1	—	1	—	—	1	—	—	1	—
I 17	2	1	4	1	1	1	—	1	1	1	1	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 18	1	1	1	—	—	1	—	—	1	—	1	—	1	—	—	1	—	—	1	—
I 19	2	1	4	1	1	1	—	1	1	1	1	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 20	2	1	4	1	1	1	—	1	1	1	1	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 21	2	1	7	1	1	1	—	1	1	1	1	1	1	—	1	1	—	1	1	—
AJS	—	—	—	—	1	—	—	1	—	1	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—
K 1	13	2	14	2	6	5	2	10	3	9	4	7	5	1	7	5	1	6	5	2
K 2	—	—	—	1	4	4	2	7	3	6	4	5	4	1	5	4	1	4	4	2
K 3	12	2	9	2	4	4	2	7	3	6	4	5	4	1	5	4	1	4	4	2
K 4	14	2	18	2	4	4	2	7	3	6	4	5	4	1	5	4	1	4	4	2
P 1	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
P 2	1	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
P 3	1	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
P 4	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

A 1	12	1	15	—	3	3	2	7	1	6	2	4	3	1	4	3	1	3	3	2
A 2	10	1	14	—	3	3	2	7	1	6	2	4	3	1	4	3	1	3	3	2
A 3	10	1	—	—	—	1	—	—	1	—	1	—	1	—	—	1	—	—	1	—
A 4	12	1	14	—	3	3	2	7	1	6	2	4	3	1	4	3	1	3	3	2
A 5	5	1	9	1	2	2	1	4	1	3	2	3	2	—	2	2	1	2	2	1
A 6	1	1	1	1	—	1	—	—	1	—	1	—	1	—	—	1	—	—	1	—
A 7	1	1	—	—	—	1	—	—	1	—	1	—	1	—	—	1	—	—	1	—
A 8	1	1	1	1	—	1	—	—	1	—	1	—	1	—	—	1	—	—	1	—
A 9	1	1	—	1	—	1	—	—	1	—	1	—	1	—	—	1	—	—	1	—
Lv 1	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Lv 2	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Lv 3	1	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Lv 4	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Lv 5	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Lv 6	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Lv 7	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Ing 1	3	1	6	—	1	1	—	1	1	1	1	1	1	—	1	1	—	1	1	—
Ing 2	3	1	3	1	1	1	—	1	1	1	1	1	1	—	1	1	—	1	1	—
Ing 3	2	1	2	—	1	1	—	1	1	1	1	1	1	—	1	1	—	1	1	—
S 1	2	1	4	—	1	1	—	1	1	1	1	1	1	—	1	1	—	1	1	—
S 1 B	1	—	—	—	1	—	—	1	—	1	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—
S 1 Sk	1	—	—	—	1	—	—	1	—	1	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—
S 1 K	1	—	—	—	1	—	—	1	—	1	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—
T 1	2	1	4	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	—	1	1	1	1	1	1
T 2	2	1	4	—	1	2	1	2	1	2	2	2	2	—	1	2	1	1	2	1
T 3	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	—	1	1	1	1	1	1
T 4	2	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	—	1	1	1	1	1	1
InfSS	—	—	—	—	—	1	—	1	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—
AUS	—	—	—	—	—	1	—	1	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—
Summa	159	49	201	32	53	63	19	86	48	78	57	65	63	7	60	63	12	53	63	19

Summa personal: 19 uoff, varav 8 fanj och 11 serg, vilken relation successivt genomföres.
116 överfurirer och furirer, varav 63 överfurirer och 53 furirer.

Bilaga 2 c.

Vapenmekaniker.

Förband	Fastställd personaltilldelning		Personaltillgång 1/11 1945				Utredningens förslag Slutläge			Övergångsplan											
	militär personal		militär personal		ur tygstaten		militär personal	tygstaten		1946/47			1947/48			1948/49			1949/50			1950/51		
	Ubef jämlao 558/42	överfurirer	övrigt ubef	överfurirer	tyghantverkare	tygverkmästare	furirer	tekniker	tyghantverkare	Fu	Te	Th	Fu	Te	Th	Fu	Te	Th	Fu	Te	Th	Fu	Te	Th
I 1	4	1	4	1	2	—	3	3	1	5	1	1	4	2	1	4	2	1	3	3	1	3	3	1
I 2	4	1	5	—	1	—	3	3	1	5	1	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	3	3	1
I 3	4	1	4	1	1	—	3	3	1	5	1	1	4	2	1	4	2	1	3	3	1	3	3	1
I 4	4	1	3	—	1	—	3	3	1	5	1	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	3	3	1
I 5	4	1	6	—	1	—	3	3	1	5	1	1	4	2	1	4	2	1	3	3	1	3	3	1
I 6	4	1	8	—	1	—	3	3	1	5	1	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	3	3	1
I 7	4	1	6	1	1	—	4	4	1	6	2	1	5	3	1	5	3	1	4	4	1	4	4	1
I 8	4	1	7	—	1	—	3	3	1	5	1	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	3	3	1
I 11	4	1	5	—	1	—	3	3	1	5	1	1	4	2	1	4	2	1	3	3	1	3	3	1
I 12	4	1	6	1	1	—	3	3	1	5	1	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	3	3	1
I 13	4	1	8	—	1	—	3	3	1	5	2	1	4	2	1	4	2	1	3	3	1	3	3	1
I 14	4	1	6	—	1	—	3	3	1	5	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	3	3	1
I 15	4	1	6	1	1	—	3	3	1	5	1	1	4	2	1	4	2	1	3	3	1	3	3	1
I 16	4	1	5	1	1	—	3	3	1	5	1	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	3	3	1
I 17	4	1	3	1	1	—	3	3	1	5	1	1	4	2	1	4	2	1	3	3	1	3	3	1
I 18	4	1	7	—	1	—	3	3	1	5	1	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	3	3	1
I 19	4	1	6	1	1	—	3	3	1	5	1	1	4	2	1	4	2	1	3	3	1	3	3	1
I 20	4	1	5	1	1	—	3	3	1	5	1	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	3	3	1
I 21	4	1	2	1	1	—	3	3	1	5	1	1	4	2	1	4	2	1	3	3	1	3	3	1
AJS	—	—	—	—	—	—	2	1	1	3	—	1	3	—	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
K 1	2	1	6	—	1	—	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
K 2	—	—	—	1	—	—	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
K 3	2	1	4	1	1	—	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
K 4	2	1	3	—	1	—	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
P 1	7	—	2	—	1	—	—	1	1	1	—	1	1	—	1	—	1	1	—	1	1	—	1	1
P 2	6	1	6	1	1	—	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—	1	1
P 3	6	1	5	—	2	—	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—	1	1
P 4	6	1	2	—	1	—	—	1	1	1	—	1	1	—	1	—	1	1	—	1	1	—	1	1

A 1	2	1	3	1	—	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—
A 2	2	1	2	—	—	1	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—
A 3	2	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—
A 4	2	1	3	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—
A 5	1	1	1	—	—	—	—	1	—	1	—	—	1	—	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—
A 6	2	1	3	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—
A 7	2	1	2	—	—	—	—	1	—	1	—	—	1	—	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—
A 8	2	1	2	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—
A 9	2	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—
Lv 1	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Lv 2	—	—	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Lv 3	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Lv 4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Lv 5	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Lv 6	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Lv 7	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Ing 1	3	1	2	—	1	—	—	1	1	1	—	1	1	—	1	—	1	1	—	1	1	—	1	1
Ing 2	3	1	3	—	1	—	—	1	1	1	—	1	1	—	1	—	1	1	—	1	1	—	1	1
Ing 3	3	1	1	—	1	—	—	1	1	1	—	1	1	—	1	—	1	1	—	1	1	—	1	1
S 1	2	1	4	—	1	—	—	2	—	—	1	1	—	1	1	—	2	—	—	2	—	—	2	—
S 1 B	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
S 1 Sk	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
S 1 K	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
T 1	3	1	3	—	1	—	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T 2	3	1	1	1	1	—	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1
T 3	3	1	3	—	1	—	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
T 4	3	1	4	—	1	—	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Tyg 1—3	—	—	—	—	1	—	—	3	3	—	—	2	2	—	2	1	2	3	—	3	3	—	3	3
InfSS	—	—	—	—	1	—	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
AUS	—	—	—	—	—	—	—	1	1	1	—	1	1	—	1	—	1	1	—	1	1	—	1	1
TygS	—	—	—	—	1	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1
Summa	147	42	173	15	43	2	70	91	41	118	41	41*	100	59	41	90	71	41	79	82	41	70	91	41

S:a personal: 1 tygverkmästare
41 tyghantverkare, varav 17 av 1. klassen och 24 av 2. klassen, vilken relation successivt genomföres
161 tekniker och furirer, varav 91 tekniker och 70 furirer.

* Därutöver 1 tygverkmästare vid TygS, ej redovisad i övergångsplanen. Av nu befintlig personal överföras 1 tygverkmästare (A 2) och 2 tyghantverkare till annan verksamhet inom tygstaten.

Förband	Fastställd personaltilldelning		Personaltillgång 1/11 1945				Utredningens förslag Slutläge				Övergångsplan													
	Militär personal		Militär personal		Ur tygstaten		Militär personal	Tygstaten			1946/47			1947/48			1948/49			1949/50			1950/51		
	Ubef jäml ao 558/42	Överfurirer	Övrigt ubef	Överfurirer	Tyghantverkare	Tygverkmästare	Furirer	Tekniker	Tyghantverkare	Tygverkmästare	Fu	Te	Th	Fu	Te	Th	Fu	Te	Th	Fu	Te	Th	Fu	Te	Th
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
I 1	3	2	9	—	—	—	2	4	2	—	7	1	1	5	2	1	5	2	1	4	3	1	**2**	**4**	**2**
I 2	1	—	5	—	—	—	1	2	1	—	4	—	—	3	1	—	3	1	—	2	1	**1**	**1**	**2**	1
I 3	1	—	1	—	—	—	1	1	1	—	3	—	—	3	—	—	2	**1**	—	**1**	1	**1**	1	1	1
I 4	1	—	6	—	1	—	1	2	1	—	3	—	**1**	2	1	1	2	1	1	2	1	1	**1**	**2**	1
I 5	1	—	—	—	—	—	1	1	1	—	3	—	—	3	—	—	2	**1**	—	**1**	1	**1**	1	1	1
I 6	1	—	2	—	—	—	1	2	1	—	4	—	—	**3**	1	—	3	1	—	2	1	**1**	**1**	**2**	1
I 7	5	2	9	—	—	1	3	3	3	—	7	1	[3]1	6	2	1	6	2	1	5	2	2	**3**	**3**	**3**
I 8	1	—	3	—	—	—	1	1	1	—	3	—	—	3	—	—	2	**1**	—	**1**	1	**1**	1	1	1
I 11	1	—	2	—	—	—	1	1	1	—	3	—	—	3	—	—	2	**1**	—	**1**	1	**1**	1	1	1
I 12	1	—	1	—	—	—	1	1	1	—	3	—	—	**3**	—	—	2	**1**	—	**1**	1	**1**	1	1	1
I 13	1	—	—	—	—	—	1	1	1	—	3	—	—	3	—	—	2	**1**	—	**1**	1	**1**	1	1	1
I 14	1	—	2	—	—	—	1	1	1	—	3	—	—	3	—	—	2	**1**	—	**1**	1	**1**	1	1	1
I 15	1	—	2	—	—	—	1	1	1	—	3	—	—	3	—	—	2	**1**	—	**1**	1	**1**	1	1	1
I 16	1	—	3	—	—	—	1	2	1	—	3	1	—	2	**2**	—	2	2	—	2	1	**1**	**1**	2	1
I 17	1	—	3	—	—	—	1	1	1	—	3	—	—	3	—	—	2	**1**	—	**1**	1	**1**	1	1	1
I 18	3	2	7	—	—	—	1	2	2	—	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	**1**	**2**	**2**
I 19	1	—	3	—	—	—	1	1	1	—	3	—	—	3	—	—	2	**1**	—	**1**	1	**1**	1	1	1
I 20	1	—	3	—	—	—	1	1	1	—	3	—	—	3	—	—	2	**1**	—	**1**	1	**1**	1	1	1
I 21	1	—	2	—	—	—	1	1	1	—	3	—	—	3	—	—	2	**1**	—	**1**	1	**1**	1	1	1
AJS	—	—	—	—	—	—	—	1	1	—	2	—	—	1	**1**	—	1	1	—	1	1	—	—	1	**1**
K 1	1	—	1	—	1	—	1	—	1	—	**1**	—	**1**	1	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—	1
K 2	—	—	—	—	—	—	1	—	1	—	2	—	—	**1**	—	**1**	1	—	1	1	—	1	1	—	1
K 3	1	—	2	—	—	—	1	—	1	—	2	—	—	**1**	—	**1**	1	—	1	1	—	1	1	—	1
K 4	1	—	3	—	—	—	1	—	1	—	2	—	—	**1**	—	**1**	1	—	1	1	—	1	1	—	1
P 1	—	2	2	—	—	1	2	3	2	—	6	—	[3]1	5	1	1	4	1	**2**	3	2	2	**2**	**3**	2
P 2	4	2	8	—	1	2	3	3	2	—	6	—	[3]**2**	5	1	2	5	1	2	4	2	2	**3**	**3**	2
P 3	4	2	4	—	—	2	3	3	2	—	6	—	[3]**2**	5	1	2	5	1	2	4	2	2	**3**	**3**	2
P 4	4	2	5	—	—	1	3	3	2	—	7	—	[3]1	6	1	1	5	1	**2**	4	2	2	**3**	**3**	2
A 1	3	1	4	—	—	—	1	2	1	—	3	1	—	3	1	—	3	1	—	2	**2**	—	**1**	2	**1**
A 2	2	1	6	—	—	1	—	1	1	—	1	—	**1**	1	—	1	1	—	1	—	**1**	1	—	1	1
A 3	8	2	8	—	1	1	2	2	2	—	3	1	[4]**2**	3	1	2	3	1	2	3	1	2	**2**	**2**	2
A 4	2	1	3	—	1	—	1	1	1	—	**1**	**1**	**1**	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

A 5	1	1	2	—	—	—	—	1	1	—	2	—	—	1	**1**	—	—	1	**1**	—	1	1	—	1	1
A 6	8	2	10	2	1	1	2	2	2	—	**2**	**2**	**2**	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
A 7	3	2	7	—	—	—	1	2	1	—	3	1	—	2	1	**1**	2	1	1	2	1	1	**1**	**2**	1
A 8	2	1	3	—	—	—	2	2	2	—	5	—	1	4	1	1	4	1	1	3	1	**2**	**2**	**2**	2
A 9	8	2	5	—	—	1	3	2	2	—	6	—	[3] 1	5	1	1	4	1	**2**	**3**	**2**	2	3	2	2
Lv 1	8	2	7	—	—	—	2	2	2	—	5	—	1	5	—	1	4	—	**2**	3	1	2	**2**	**2**	2
Lv 2	8	2	7	—	—	1	2	2	2	—	5	—	1	5	—	1	4	—	**2**	3	1	2	**2**	**2**	2
Lv 3	8	2	8	—	—	—	3	3	2	—	6	1	1	6	1	1	5	1	**2**	4	2	2	**3**	**3**	2
Lv 4	4	1	3	—	—	—	2	1	1	—	4	—	—	3	**1**	—	**2**	1	**1**	2	1	1	2	1	1
Lv 5	4	1	3	—	—	—	2	1	1	—	4	—	—	3	**1**	—	**2**	1	**1**	2	1	1	2	1	1
Lv 6	4	1	5	—	—	—	2	1	1	—	4	—	—	3	**1**	—	**2**	1	**1**	2	1	1	2	1	1
Lv 7	4	1	6	1	—	—	2	1	1	—	4	—	—	3	**1**	—	**2**	1	**1**	2	1	1	2	1	1
Ing 1	—	—	7	—	1	1	2	1	1	—	3	—	[3] **1**	3	—	1	3	—	1	**2**	**1**	1	2	1	1
Ing 2	—	—	3	—	1	—	2	1	1	—	3	—	**1**	3	—	1	3	—	1	**2**	**1**	1	2	1	1
Ing 3	—	—	—	—	2	—	2	1	1	—	3	—	**1**	3	—	1	3	—	1	**2**	**1**	1	2	1	1
S 1	2	1	11	—	1	—	2	2	2	—	3	1	**2**	3	1	2	3	1	2	**2**	**2**	2	2	2	2
S 1 B	1	—	3	1	—	—	1	1	1	—	2	**1**	—	2	1	—	2	1	—	2	1	—	**1**	1	**1**
S 1 Sk	1	—	—	—	—	—	1	1	1	—	3	—	—	3	—	—	3	—	—	3	—	—	**1**	**1**	**1**
S 1 K	1	—	—	—	—	—	1	1	1	—	3	—	—	3	—	—	3	—	—	3	—	—	**1**	**1**	**1**
T 1	5	3	9	—	—	1	3	3	2	—	6	1	[3] 1	6	1	1	5	1	**2**	**3**	**3**	2	3	3	2
T 2	5	3	2	—	1	—	4	4	2	—	9	—	1	9	—	1	7	1	**2**	5	3	2	**4**	**4**	2
T 3	5	3	6	—	—	—	3	3	2	—	7	—	1	7	—	1	5	1	**2**	**3**	**3**	2	3	3	2
T 4	5	3	6	—	—	1	3	3	2	—	7	—	[3] 1	7	—	1	5	1	**2**	**3**	**3**	2	3	3	2
Tyg 1—3	—	3	—	—	—	—	—	3	3	—	1	—	1	—	1	1	—	2	2	—	2	2	—	**3**	**3**
Int 1—3	—	—	—	—	—	—	—	3	—	—	3	—	—	3	—	—	—	**3**	—	—	3	—	—	3	—
InfSS	—	—	—	—	—	—	—	1	1	—	2	—	—	1	**1**	—	1	1	—	1	1	—	—	1	**1**
ArtSS	—	—	—	—	—	—	1	1	1	—	**3**	—	—	3	—	—	2	**1**	—	2	1	—	**1**	1	**1**
KS	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—	—	**1**	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—
AUS	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	—	**1**	—	—	1	—	—	1	—
MS	—	—	—	—	—	1	—	—	1	1	—	—	[2] **1**	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1
TygS	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	**1**	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1
Summa	144	53	222	4	12	16	89	99	82	1	219	14	[1] 34	193	35	38	158	56	54	119	78	71	**89**	**99**	[2] **82**

Summa personal: 1 tygverkmästare.
82 tyghantverkare, varav 32 av 1. klassen och 50 av 2. klassen, vilken relation successivt genomföres.
188 tekniker och furirer, varav 99 tekniker och 89 furirer.

[1] Därav tillsvidare 15 tygverkmästare, vilka vid inträffande avgång eller förflyttning successivt ersättas med tyghantverkare, samt 12 st 1945 befintliga tyghantverkare. — [2] Därutöver 1 tygverkmästare vid MS, vilken icke redovisats i övergångsplanen. — [3] T. v. tygverkmästare. — [4] T. v. en tygverkmästare.

Signalmekaniker.

Förband	Fastställd personaltilldelning		Personaltillgång 1/11 1945				Utredningens förslag Slutläge				Övergångsplan													
	militär personal		militär personal		ur tygstaten		mil. pers.	tygstaten			1946/47			1947/48			1948/49			1949/50			1950/51		
	Ubef jäml ao 558/42	överfurirer	övrigt ubef	överfurirer	tyghantverkare	tygverkmästare	furirer	tekniker	tyghantverkare	tygverkmästare	Fu	Te	Th	Fu	Te	Th	Fu	Te	Th	Fu	Te	Th	Fu	Te	Th
I 1	1	1	1	—	1	—	1	1	—	—	**1**	**1**	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 2	1	1	2	1	1	—	1	1	—	—	**1**	**1**	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 3	1	1	1	1	—	—	1	1	—	—	**1**	**1**	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 4	1	1	2	—	—	—	1	1	—	—	2	—	—	**1**	**1**	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 5	1	1	—	—	—	—	1	1	—	—	2	—	—	**1**	**1**	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 6	1	1	1	1	1	—	1	1	—	—	**1**	**1**	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 7	1	1	3	—	—	—	1	2	—	—	3	—	—	2	1	—	2	1	—	2	1	—	**1**	**2**	—
I 8	1	1	2	—	1	—	1	1	—	—	2	—	—	**1**	**1**	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 11	1	1	1	—	1	—	1	1	—	—	2	—	—	**1**	**1**	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 12	1	1	1	—	1	—	1	1	—	—	2	—	—	**1**	**1**	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 13	1	1	—	—	—	—	1	1	—	—	2	—	—	**1**	**1**	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 14	1	1	1	—	1	—	1	1	—	—	2	—	—	**1**	**1**	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 15	1	1	3	1	—	—	1	1	—	—	**1**	**1**	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 16	1	1	1	—	1	—	1	1	—	—	**1**	**1**	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 17	1	1	2	—	1	—	1	1	—	—	2	—	—	**1**	**1**	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 18	1	1	—	—	1	—	1	2	—	—	2	1	—	2	1	—	2	1	—	2	1	—	**1**	**2**	—
I 19	1	1	1	1	—	—	1	1	—	—	**1**	**1**	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 20	1	1	—	—	1	—	1	1	—	—	2	—	—	**1**	**1**	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—
I 21	1	1	1	—	1	—	1	1	—	—	**1**	**1**	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—
AJS	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	—	**1**	—	—	1	—	—	1	—
K 1	1	1	1	1	1	—	1	1	—	—	**1**	**1**	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—
K 2	—	—	—	—	—	—	1	1	—	—	**1**	**1**	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—
K 3	1	1	1	—	—	—	1	1	—	—	**1**	**1**	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—
K 4	1	1	1	—	1	—	1	1	—	—	**1**	**1**	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—	1	1	—
P 1	5	2	—	—	—	—	2	2	1	—	4	—	**1**	3	1	1	**2**	**2**	1	2	2	1	2	2	1
P 2	6	2	3	—	1	—	2	3	1	—	5	—	**1**	4	1	1	3	2	1	3	2	1	**2**	**3**	1

P 3	6	2	4	—	1	—	2	3	1	—	5	—	**1**	4	1	1	3	2	1	3	2	1	**2**	**3**	1
P 4	6	2	4	—	1	—	2	3	1	—	5	—	**1**	4	1	1	3	2	1	3	2	1	**2**	**3**	1
A 1	2	1	1	—	1	—	1	1	1	—	2	—	**1**	2	—	1	2	—	1	**1**	**1**	1	1	1	1
A 2	2	1	4	—	1	—	1	1	1	—	2	—	**1**	2	—	1	2	—	1	**1**	**1**	1	1	1	1
A 3	2	1	—	—	1	—	1	1	1	—	2	—	**1**	2	—	1	2	—	1	**1**	**1**	1	1	1	1
A 4	2	1	2	—	1	—	1	1	1	—	2	—	**1**	2	—	1	2	—	1	**1**	**1**	1	1	1	1
A 5	2	1	3	—	1	—	—	1	1	—	**1**	—	**1**	1	—	1	1	—	1	1	—	1	—	1	1
A 6	2	1	4	—	1	—	1	1	1	—	2	—	**1**	2	—	1	2	—	1	**1**	**1**	1	1	1	1
A 7	2	1	1	—	—	—	—	1	1	—	**1**	—	**1**	1	—	1	1	—	1	1	—	1	—	1	1
A 8	2	1	3	—	1	—	1	1	1	—	2	—	**1**	2	—	1	2	—	1	**1**	**1**	1	1	1	1
A 9	2	1	1	—	—	—	1	1	1	—	2	—	**1**	2	—	1	2	—	1	**1**	**1**	1	1	1	1
Lv 1	1	1	1	—	1	—	1	1	2	—	2	—	**2**	2	—	2	**1**	**1**	2	1	1	2	1	1	2
Lv 2	1	1	1	—	—	—	1	1	2	—	2	—	**2**	2	—	2	**1**	**1**	2	1	1	2	1	1	2
Lv 3	1	1	3	1	1	—	1	2	2	—	3	1	1	2	1	**2**	2	1	2	1	**2**	2	1	2	2
Lv 4	1	1	—	—	1	—	1	1	2	—	2	—	**2**	2	—	2	**1**	**1**	2	1	1	2	1	1	2
Lv 5	1	1	1	—	—	—	1	1	2	—	2	—	**2**	2	—	2	**1**	**1**	2	1	1	2	1	1	2
Lv 6	1	1	1	1	—	—	1	1	2	—	2	1	1	1	1	**2**	**1**	**1**	2	1	1	2	1	1	2
Lv 7	1	1	1	—	—	—	1	1	2	—	2	—	1	2	—	**2**	**1**	**1**	2	1	1	2	1	1	2
Ing 1	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	—	**1**	—
Ing 2	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	—	**1**	—
Ing 3	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	**1**	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	—	**1**	—
S 1+SignS	4	5	12	—	1	1	3	3	2	1	6	1	**2**	6	1	2	6	1	2	5	2	2	**3**	**3**	2
S 1 B	2	—	2	—	1	—	1	1	1	—	2	—	**1**	2	—	1	2	—	1	**1**	**1**	1	1	1	1
S 1 Sk	2	—	—	—	—	—	1	1	1	—	2	—	**1**	2	—	1	2	—	1	**1**	**1**	1	1	1	1
S 1 K	2	—	—	—	—	—	1	1	1	—	2	—	**1**	2	—	1	2	—	1	**1**	**1**	1	1	1	1
T 1	1	1	1	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	—	**1**	—	—	1	—	—	1	—
T 2	1	1	—	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	—	**1**	—	—	1	—	—	1	—
T 3	1	1	1	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	—	**1**	—	—	1	—	—	1	—
T 4	1	1	3	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	—	**1**	—	—	1	—	—	1	—
InfSS	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	—	**1**	—
ArtSS	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	—	**1**	—
Summa	84	55	83	8	29	1	51	69	32	1	107	16	29*	91	30	**32**	77	44	32	65	56	32	**51**	**69**	32

S:a personal: 1 tygverkmästare
32 tyghantverkare, varav 12 av 1. klassen och 20 av 2. klassen, vilken relation successivt genomföres.
Av tyghantverkarna äro 7 ekoradiomekaniker (1 per lvförband)
120 tekniker och furirer, varav 69 tekniker och 51 furirer.

* Därutöver 1 tygverkmästare kvar vid S 1, ej redovisad i övergångsplanen.

Förband	Fastställd personaltilldelning		Personaltillgång 1/11 1945				Utredningens förslag Slutläge				Övergångsplan													
	Militär personal		Militär personal		Ur tygstaten		Militär personal	Tygstaten			1946/47			1947/48			1948/49			1949/50			1950/51		
	Ubef jäml ao 558/42	Överfurirer	Övrigt ubef	Överfurirer	Tyghantverkare	Tygverkmästare	Furirer	Tekniker	Tyghantverkare	Tygverkmästare	Fu	Te	Th	Fu	Te	Th	Fu	Te	Th	Fu	Te	Th	Fu	Te	Th
P 1	—	—	2	—	—	—	1	2	1	—	3	—	**1**	2	1	1	**1**	**2**	1	1	2	1	1	2	1
P 2	3	1	3	—	—	—	1	2	1	—	3	—	**1**	2	1	1	**1**	**2**	1	1	2	1	1	2	1
P 3	3	1	2	—	—	—	1	2	1	—	3	—	**1**	2	1	1	**1**	**2**	1	1	2	1	1	2	1
P 4	3	1	3	—	1	—	1	2	1	—	3	—	**1**	2	1	1	**1**	**2**	1	1	2	1	1	2	1
A 1	4	1	4	—	—	—	2	1	1	—	3	**1**	—	3	1	—	**2**	1	**1**	2	1	1	2	1	1
A 2	4	1	5	—	2	—	2	1	1	—	**2**	**1**	**1**	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
A 3	4	1	6	1	1	1	2	1	1	—	**2**	**1**	**1**	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
A 4	4	1	4	1	2	1	2	1	1	—	**2**	**1**	**1**	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
A 5	2	1	1	—	—	—	1	1	1	—	3	—	—	3	—	—	2	—	**1**	**1**	**1**	1	1	1	1
A 6	4	1	4	1	2	1	2	1	1	—	**2**	**1**	**1**	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
A 7	2	1	2	1	—	—	1	1	1	—	**1**	**1**	**1**	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
A 8	3	1	5	—	—	—	1	1	1	—	3	—	—	3	—	—	2	—	**1**	**1**	**1**	1	1	1	1
A 9	4	1	2	—	1	—	2	1	1	—	**2**	**1**	**1**	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
Lv 1	10	2	7	2	—	—	3	3	1	—	4	2	**1**	4	2	1	4	2	1	4	2	1	**3**	**3**	1
Lv 2	10	2	11	—	—	2	3	3	1	—	5	1	**1**	4	2	1	4	2	1	4	2	1	**3**	**3**	1
Lv 3	10	2	7	—	—	—	4	3	1	—	6	1	**1**	5	2	1	5	2	1	**4**	**3**	1	4	3	1
Lv 4	5	1	2	—	2	1	2	2	1	—	3	1	**1**	3	1	1	**2**	**2**	1	2	2	1	2	2	1
Lv 5	5	1	3	—	1	1	2	2	1	—	3	1	**1**	3	1	1	**2**	**2**	1	2	2	1	2	2	1
Lv 6	5	1	3	1	—	—	2	2	1	—	3	1	**1**	3	1	1	**2**	**2**	1	2	2	1	2	2	1
Lv 7	5	1	6	1	1	1	2	2	1	—	3	1	**1**	3	1	1	**2**	**2**	1	2	2	1	2	2	1
Tyg 1—3	—	—	—	—	—	—	—	3	3	—	2	—	2	2	—	2	3	—	**3**	2	1	3	—	**3**	3
ArtSS	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—	—	**1**	—	—	1	—	—	1	—	—	1	—
TygS	—	—	—	—	1	—	—	—	2	1	—	—	2	—	—	2	—	—	2	—	—	2	—	—	2
Summa	90	22	82	8	14	8	37	38	25	1	62	15	[1]21	55	22	21	45	30	**25**	41	34	25	**37**	**38**	25

Summa personal: 1 tygverkmästare.
25 tyghantverkare, varav 10 av 1. klassen och 15 av 2. klassen, vilken relation successivt genomföres.
75 tekniker och furirer, varav 38 tekniker och 37 furirer.

[1] Därav 8 tygverkmästare, av vilka 7 ersättas med tyghantverkare vid inträffande avgång.
En verkmästare avses för TygS även vid genomförd organisation.

Instrumentmekaniker.

Förband	Fastställd personaltilldelning		Personaltillgång 1/11 1945				Utredningens förslag Slutläge				Övergångsplan																	
	Militär personal		Militär personal		Ur tygstaten		Militär personal	Tygstaten			1946/47				1947/48				1948/49				1949/50				1950/51			
	Ubef jml ao 558/42	Överfurirer	Övrigt ubef	Överfurirer	Tyghantverkare	Tygverkmästare	Furirer	Tekniker	Tyghantverkare	Tygverkmästare	Fu	Te	Th	Tv	Fu	Te	Th	Tv	Fu	Te	Th	Tv	Fu	Te	Th	Tv	Fu	Te	Th	Tv
P 1	2	—	1	—	—	—	1	1	—	—	2	—	—	—	**1**	**1**	—	—	1	1	—	—	1	1	—	—	1	1	—	—
P 2	2	—	2	—	—	—	1	1	—	—	2	—	—	—	**1**	**1**	—	—	1	1	—	—	1	1	—	—	1	1	—	—
P 3	2	—	3	—	—	—	1	1	—	—	2	—	—	—	**1**	**1**	—	—	1	1	—	—	1	1	—	—	1	1	—	—
P 4	2	—	—	—	—	1	1	1	—	—	2	—	—	—	**1**	**1**	—	—	1	1	—	—	1	1	—	—	1	1	—	—
A 1	2	—	3	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—	—	—	**1**	—	—	—	1	—	—	—	1	—	—	—	1	—	—
A 2	2	—	4	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	—	—	**1**	—	—	—	1	—	—	—	1	—	—	—	1	—	—
A 3	2	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—	—	—	**1**	—	—	—	1	—	—	—	1	—	—	—	1	—	—
A 4	2	—	3	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—	—	—	**1**	—	—	—	1	—	—	—	1	—	—	—	1	—	—
A 5	1	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—	—	1	—	—	—	**1**	—	—	—	1	—	—	—	1	—	—	—
A 6	2	—	1	—	1	—	—	1	—	—	1	—	—	—	—	**1**	—	—	—	1	—	—	—	1	—	—	—	1	—	—
A 7	2	—	1	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—	—	1	—	—	—	**1**	—	—	—	1	—	—	—	1	—	—	—
A 8	2	—	3	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—	—	—	**1**	—	—	—	1	—	—	—	1	—	—	—	1	—	—
A 9	2	—	1	—	—	—	—	1	—	—	1	—	—	—	—	**1**	—	—	—	1	—	—	—	1	—	—	—	1	—	—
Lv 1	8	2	10	—	—	—	3	3	1	1	7	1	—	**1**	6	1	—	1	5	1	**1**	1	**3**	**3**	1	1	3	3	1	1
Lv 2	8	2	6	1	1	—	3	3	1	1	7	1	—	**1**	6	1	—	1	5	1	**1**	1	**3**	**3**	1	1	3	3	1	1
Lv 3	8	2	10	—	—	—	4	3	1	1	8	1	—	**1**	7	1	—	1	6	1	**1**	1	**4**	**3**	1	1	4	3	1	1
Lv 4	4	1	1	—	—	—	1	2	1	—	3	—	**1**	—	3	—	1	—	2	1	1	—	**2**	**1**	1	—	**1**	**2**	1	—
Lv 5	4	1	2	—	1	—	1	2	1	—	3	—	**1**	—	3	—	1	—	2	1	1	—	2	1	1	—	**1**	**2**	1	—
Lv 6	4	1	4	1	—	—	1	2	1	—	3	—	**1**	—	3	—	1	—	2	1	1	—	2	1	1	—	**1**	**2**	1	—
Lv 7	4	1	4	—	—	—	1	2	1	—	3	—	**1**	—	3	—	1	—	2	1	1	—	2	1	1	—	**1**	**2**	1	—
Tyg 1—3	—	—	—	—	—	—	—	3	—	—	3	—	—	—	3	—	—	—	**3**	—	—	—	3	—	—	—	3	—	—	—
TygS	—	—	—	—	1	—	—	—	1	—	—	—	**1**	—	—	—	1	—	—	—	1	—	—	—	1	—	—	—	1	—
Summa	65	10	59	2	5	1	18	33	8	3	54	3	5	**3**	40	14	5	3	28	23	8	3	22	29	8	3	**18**	**33**	8	3

Summa personal: 3 tygverkmästare, varav 1 av 1. klassen och 2 av 2. klassen.
8 tyghantverkare, varav 3 av 1. klassen och 5 av 2. klassen, vilken relation successivt genomföres.
51 tekniker och furirer, varav 33 tekniker och 18 furirer.

Bilaga 2 h.

Stridsvagnsmekaniker.

Förband	Fastställd personaltilldelning		Personaltillgång 1/11 1945				Utredningens förslag Slutläge				Övergångsplan																	
	Militär personal		Militär personal		Ur tygstaten		Militär personal	Tygstaten			1946/47				1947/48				1948/49				1949/50				1950/51			
	Ubef jml ao 558/42	Överfurirer	Övrigt ubef	Överfurirer	Tyghantverkare	Tygverkmästare	Furirer	Tekniker	Tyghantverkare	Tygverkmästare	Fu	Te	Th	Tv	Fu	Te	Th	Tv	Fu	Te	Th	Tv	Fu	Te	Th	Tv	Fu	Te	Th	Tv
P 1	9	2	3	—	1	—	4	3	2	1	6	1	1	—	6	2	1	—	**4**	**3**	**2**	**1**	4	3	2	1	4	3	2	1
P 2	12	3	18	5	2	1	4	8	2	1	8	5	1	**1**	8	5	1	1	6	6	**2**	1	5	7	2	1	**4**	**8**	2	1
P 3	12	3	9	—	3	—	4	8	2	1	9	1	2	—	9	3	**2**	**1**	8	4	2	1	6	6	2	1	**4**	**8**	2	1
P 4	12	3	10	—	—	1	4	8	2	1	10	1	1	**1**	10	3	1	1	8	4	**2**	1	6	6	2	1	**4**	**8**	2	1
A 9	—	—	1	—	—	—	3	3	1	—	2	1	**1**	—	3	2	1	—	2	**3**	1	—	**3**	3	1	—	3	3	1	—
Summa	45	11	41	5	6	2	19	30	9	4	35	9	6	2	36	15	6	3	28	20	**9**	**4**	24	25	9	4	**19**	**30**	9	4

Summa personal: 4 tygverkmästare, varav 1 av 1. klassen och 3 av 2. klassen.
9 tyghantverkare, varav 3 av 1. klassen och 6 av 2. klassen, vilken relation successivt genomföres.
49 tekniker och furirer, varav 30 tekniker och 19 furirer.

Bilaga 2 i.

Maskinmekaniker.

Ing 1	16	2	3	—	1	1	3	3	1	—	3	—	**1**	1	4	1	1	1	**3**	2	1	1	3	**3**	1	1	3	3[1]	1	—
Ing 2	14	2	2	—	1	1	3	4	1	—	3	—	**1**	1	4	1	1	1	**3**	2	1	1	3	3	1	1	3	**4**	1	—
Ing 3	12	2	6	—	—	1	2	3	1	—	6	—	—	1	3	1	—	1	3	2	—	1	3	**3**	—	1	**2**	3	**1**	—
Summa	42	6	11	—	2	3	8	10	3	—	13	—	2	3	11	3	2	3	9	6	2	3	9	9	2	3	8	**10**	3	—

Summa personal: 3 tyghantverkare, varav 1 av 1. klassen och 2 av 2. klassen, vilken relation successivt genomföres.
18 tekniker och furirer, varav 10 tekniker och 8 furirer.

[1] Minskning till avsett slutläge sker vid inträffande avgång ur tygverkmästargraden. Till dess hålles motsvarande antal teknikerbeställningar vakant.

Sammanfattning av personalbehov inom beställningsmannalinjerna.

Fu = furirer, Öfu = överfurirer, Te = tekniker, Th = tyghantverkare, Tv = tygverkmästare.

Personalkategori	Personaltillgång 1/11 1945					Utredningens förslag Slutläge						Övergångsplan																							
												1946/47						1947/48						1948/49						1949/50						1950/51					
	Övr ubef	Öfu	Th	Tv	Uoff	Fu	Öfu	Te	Th	Tv	Uoff	Fu	Öfu	Te	Th	Tv	Uoff	Fu	Öfu	Te	Th	Tv	Uoff	Fu	Öfu	Te	Th	Tv	Uoff	Fu	Öfu	Te	Th	Tv	Uoff	Fu	Öfu	Te	Th	Tv	Uoff
Sjukvårdspersonal	163	36	—	—	48	103	124	—	—	—	39	169	55	—	—	—	39	150	76	—	—	—	39	132	95	—	—	—	39	118	109	—	—	—	39	103	124	—	—	—	39
Hovslagarpersonal ..	201	33	—	—	—	53	63	—	—	—	19	86	48	—	—	—	—	78	57	—	—	—	—	65	63	—	—	—	7	60	63	—	—	—	12	53	63	—	—	—	19
Vapenmekaniker	173	15	43	2	—	70	—	91	41	1	—	118	—	41	41	1	—	100	—	59	41	1	—	90	—	71	41	1	—	79	—	82	41	1	—	70	—	91	41	1	—
Pjäsmekaniker	83	8	14	8	—	37	—	38	25	1	—	62	—	15	21	1	—	55	—	22	21	1	—	45	—	30	25	1	—	41	—	34	25	1	—	37	—	38	25	1	—
Bilmekaniker	222	4	12	16	—	89	—	99	82	1	—	219	—	14	34	1	—	193	—	35	38	1	—	158	—	56	54	1	—	119	—	78	71	1	—	89	—	99	82	1	—
Signalmekaniker	83	8	29	1	—	51	—	69	32	1	—	107	—	16	29	1	—	91	—	30	32	1	—	77	—	44	32	1	—	65	—	56	32	1	—	51	—	69	32	1	—
Instrumentmekaniker	59	2	5	1	—	18	—	33	8	3	—	54	—	3	5	3	—	40	—	14	5	3	—	28	—	23	8	3	—	22	—	29	8	3	—	18	—	33	8	3	—
Stridsvagnsmekaniker	41	5	6	2	—	19	—	30	9	4	—	35	—	9	6	2	—	36	—	15	6	3	—	28	—	20	9	4	—	24	—	25	9	4	—	19	—	30	9	4	—
Maskinmekaniker	11	—	2	3	—	8	—	10	3	—	—	13	—	—	2	3	—	11	—	3	2	3	—	9	—	6	2	3	—	9	—	9	2	3	—	8	—	10	3	—	—
Summa	1 035	111	111	33	48	448	187	370	200	11	58	863	103	98	138	12	39	754	133	178	145	13	39	632	158	250	171	14	46	537	172	313	188	14	51	448	187	370	200	11	58

Sammanställning av beställningsmännens fördelning på truppförband.

Förband	Sjukvårds-personal			Hovslagar-personal			Vapen-mekaniker				Pjäs-mekaniker				Bil-mekaniker				Signal-mekaniker				Instrument-mekaniker				Stridsvagns-mekaniker				Maskin-mekaniker		
	Fu	Öfu	Uoff	Fu	Öfu	Uoff	Fu	Te	Th	Tv	Fu	Te	Th	Tv	Fu	Te	Th	Tv	Fu	Te	Th	Tv	Fu	Te	Th	Tv	Fu	Te	Th	Tv	Fu	Te	Th
I 1	2	4	1	—	1	—	3	3	1	—	—	—	—	—	2	4	2	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 2	2	3	1	—	1	—	3	3	1	—	—	—	—	—	1	2	1	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 3	2	3	1	1	1	—	3	3	1	—	—	—	—	—	1	1	1	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 4	2	3	1	—	1	—	3	3	1	—	—	—	—	—	1	2	1	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 5	2	3	1	1	1	—	3	3	1	—	—	—	—	—	1	1	1	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 6	2	3	1	—	1	—	3	3	1	—	—	—	—	—	1	2	1	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 7	2	3	2	—	1	—	4	4	1	—	—	—	—	—	3	3	3	—	1	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 8	2	3	1	1	1	—	3	3	1	—	—	—	—	—	1	1	1	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 11	2	3	1	1	1	—	3	3	1	—	—	—	—	—	1	1	1	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 12	2	3	1	1	1	—	3	3	1	—	—	—	—	—	1	1	1	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 13	2	3	1	1	1	—	3	3	1	—	—	—	—	—	1	1	1	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 14	2	3	1	1	1	—	3	3	1	—	—	—	—	—	1	1	1	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 15	2	3	1	1	1	—	3	3	1	—	—	—	—	—	1	1	1	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 16	2	3	1	—	1	—	3	3	1	—	—	—	—	—	1	2	1	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 17	2	3	1	1	1	—	3	3	1	—	—	—	—	—	1	1	1	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 18	2	3	1	—	1	—	3	3	1	—	—	—	—	—	1	2	2	—	1	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 19	2	3	1	1	1	—	3	3	1	—	—	—	—	—	1	1	1	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 20	2	3	1	1	1	—	3	3	1	—	—	—	—	—	1	1	1	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 21	2	3	1	1	1	—	3	3	1	—	—	—	—	—	1	1	1	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
K 1	2	1	1	6	5	2	1	1	1	—	—	—	—	—	1	—	1	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
K 2	2	1	1	4	4	2	1	1	1	—	—	—	—	—	1	—	1	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
K 3	2	1	1	4	4	2	1	1	1	—	—	—	—	—	1	—	1	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
K 4	2	1	1	4	4	2	1	1	1	—	—	—	—	—	1	—	1	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
P 1 + P 1 G	2	3	1	—	—	—	—	1	1	—	1	2	1	—	2	3	2	—	2	2	1	—	1	1	—	—	4	3	2	1	—	—	—
P 2	3	4	1	—	—	—	—	1	1	—	1	2	1	—	3	3	2	—	2	3	1	—	1	1	—	—	4	8	2	1	—	—	—
P 3	3	4	1	—	—	—	—	1	1	—	1	2	1	—	3	3	2	—	2	3	1	—	1	1	—	—	4	8	2	1	—	—	—
P 4	3	4	1	—	—	—	—	1	1	—	1	2	1	—	3	3	2	—	2	3	1	—	1	1	—	—	4	8	2	1	—	—	—
A 1	3	1	1	3	3	2	—	1	—	—	2	1	1	—	1	2	1	—	1	1	1	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
A 2	3	1	1	3	3	2	—	1	—	—	2	1	1	—	—	1	1	—	1	1	1	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
A 3	3	1	1	—	1	—	—	1	—	—	2	1	1	—	2	2	2	—	1	1	1	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
A 4	3	1	1	3	3	2	—	1	—	—	2	1	1	—	1	1	1	—	1	1	1	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
A 5	2	1	—	2	2	1	—	1	—	—	1	1	1	—	—	1	1	—	—	1	1	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
A 6	3	1	1	—	1	—	—	1	—	—	2	1	1	—	2	2	2	—	1	1	1	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—

| | | |

Nuvarande fördelning av tyghantverkare och tygverkmästare.

Truppförband	Vapenmekaniker				Pjäsmekaniker				Bilmekaniker				Signalmekaniker (ekoradiomek)				Instrumentmekaniker				Stridsvagnsmekaniker				Maskinmekaniker				Övriga (snickare, sadelmakare, strikmek m. fl.			
	Th		Tv		Th		Tv		Th		Tv		Th		Tv		Th		Tv		Th		Tv		Th		Tv		Th		Tv	
	2. kl	1. kl	2. kl	1. kl	2. kl	1. kl	2. kl	1. kl	2. kl	1. kl	2. kl	1. kl	2. kl	1. kl	2. kl	1. kl	2. kl	1. kl	2. kl	1. kl	2. kl	1. kl	2. kl	1. kl	2. kl	1. kl	2. kl	1. kl	2. kl	1. kl	2. kl	1. kl
I 1	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 2	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 3	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 4	1	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 5	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 6	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 7	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 8	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 11	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 12	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 13	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 14	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 15	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 16	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 17	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 18	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 19	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 20	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
I 21	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
K 1	1	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
K 3	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
K 4	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
P 1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
P 2 Tygverkstad 1. kl	1	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1	1	1	—	—	—	—	—	—	—	2	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
P 3 Tyganstalt	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1	1	—	—	—	—	—	—	—	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
P 4 Tygverkstad 1. kl	1	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	1	1	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—
A 1 Hänvisat till Sthlm. tygstn.	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
A 2 Tyganstalt	—	—	1	—	2	—	—	—	—	—	—	1	1	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1	—	1
A 3 »	1	—	—	—	—	1	—	1	1	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	—	—	—
A 4 »	—	—	—	—	2	—	—	1	1	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1	1	—
A 5 Hänvisat till Bodens tygstn.	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

| | | |

Bilaga 6.

Exempel på fördelning av högbåtsmän till tjänstgöring.

Landorganisation (behovet beräknat med hänsyn tagen till pågående organisationsundersökningar).

Tjänstgöringsplats	Antal
Försvarsstaben inkl. FRA	7
Kungl. Slottet	1
Ostkustens marindistrikt	
Marindistriktsstab	4
Sjukvårdsförvaltning	1
Örlogsstationen	38
Örlogsvarvet	10
Örlogsdepån Hårsfjärden	24
Övriga i Stockholm	2
Gotlands marindistrikt	
Tingstäde radio	2
Sydkustens marindistrikt	
Marindistriktsstab	3
Örlogsstationen	47
Örlogsvarvet	9
Flottans sjömansskola	8
Öresunds marindistrikt	
Vissa förråd	2
Västkustens marindistrikt	
Marindistriktsstab	2
Örlogsstationen	23
Örlogsvarvet	3
Summa landkommenderade	186

Fredsrustade fartyg (kustflotta och lokalstyrkor enligt beräknad normalrustningsplan).

Tjänstgöringsplats	Antal
2 kryssare Tre Kronor	58
1 » långresefartyg	23
1 minkryssare	10
1 pansarskepp typ Sverige	24
1 » » äldre	10
2 landskapsjagare	30
8 stadsjagare	40
4 kustjagare	20
6 minsvepare, större	24
8 » mindre	8
2 » typ Jägaren	2
1 ubåtsmoderfartyg	12
1 ubåtsbärgningsfartyg	4
12 ubåtar	21
1 förbindelsefartyg	5
Isbrytarfartyg eller för ökade sommarrustningar	10
Sjögående staber	11
Summa sjökommenderade	312
Reserv för långvarigt sjuka (krigsplacerad ersättningspersonal)	13
Stat för högbåtsmän	**511**

Bilaga 7.

Exempel på fördelning av överfurirer till olika befattningar vid kustartilleriet.

Artilleri- samt signal- och minavdelningarna.	KA 1	KA 2	KA 3	KA 4	KA 4 H	Summa
Kasernfurir	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1	5 (4)
Kompanifurir	8 (9)	9 (11)	3 (4)	8 (9)	3 (2)	31 (35)
Tygfurir vid motortyguppbörd	1	1 (1)	1 (1)	1 (1)	—	4 (3)
Båtfurir	2	1	—	1	—	4 [1]
Instruktionsfurir	12	13	4	11	3	43
Maskinavdelningen.						
Tygfurir vid maskintyguppbörd	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1	5 (4)
Tygfurir vid strålkastartyguppbörd	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1	5 (4)
Maskinfurir vid maskinanläggningar ombord och i land	4	2	1	2	1	10
Hantverksavdelningen.						
Tygfurir vid tyguppbörd för rörligt (flyttbart) kustartilleri		2 (1)	1 (1)	1 (1)		4 (3)
Tygfurir vid luftvärnstyguppbörd	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1	5 (4)
Ekonomiavdelningen.						
Sjukhusfurir	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	5 (5)
Matsalsfurir	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	5 (5)
Expeditionsfurir	1	1	1	1	1	5
Summa	**34**	**35**	**17**	**31**	**14**	**131**

[1] Härav kunna 2 kvarstå intill uppnådd pensionsålder.

Anm. Hänsyn har tagits till viss mindre förändring av kustartilleriets fredsorganisation, som sannolikt kommer till stånd. Siffror inom parentes ange av 1942 års underbefälsutredning beräknat antal.

Bilaga 8.

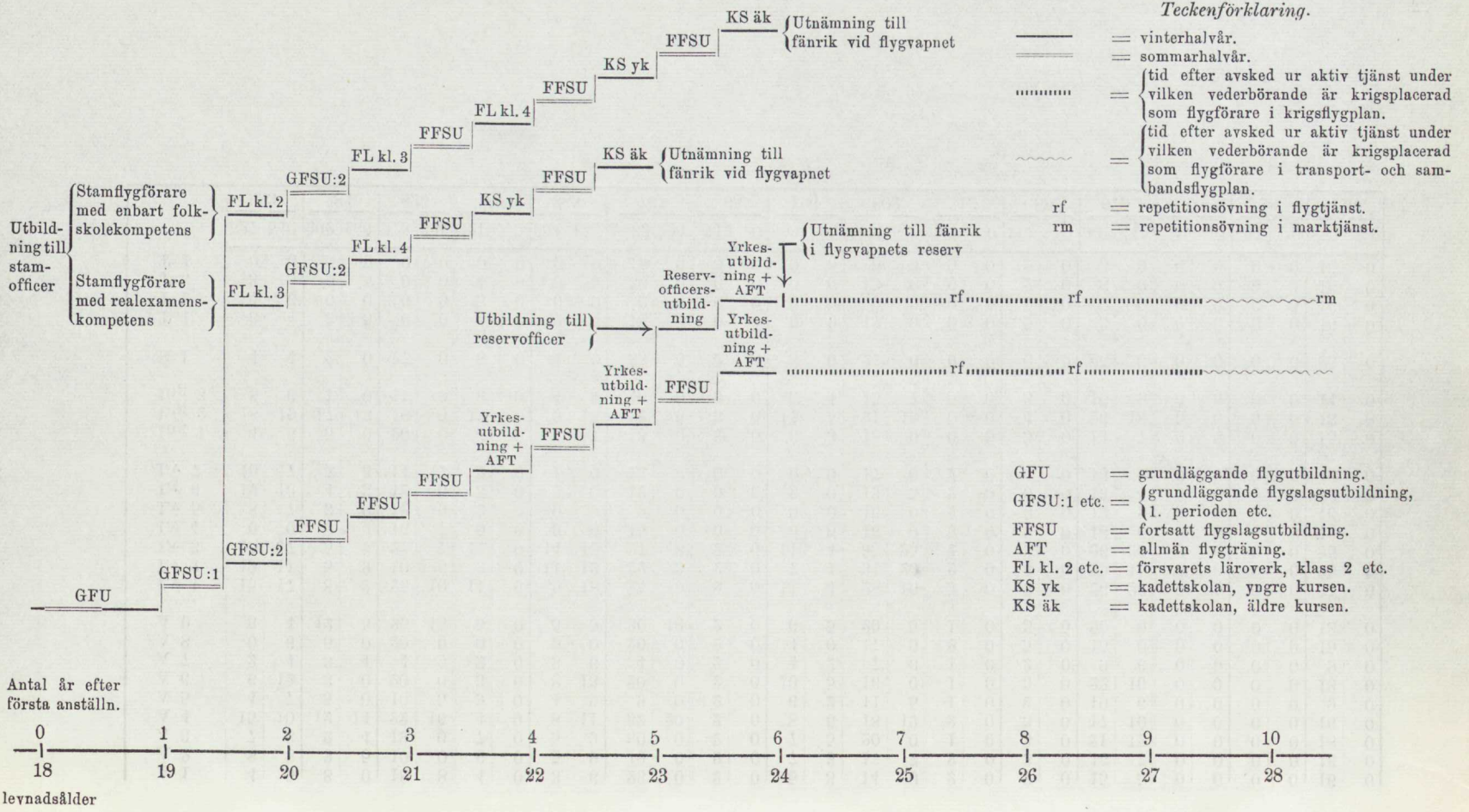
Tablå över beräknat antal vakanser bland det kontraktsanställda manskapet vid armén under övergångsperioden i förhållande till för olika år föreslagna personalstater.

S = sommarhalvåret. V = vinterhalvåret.

Truppförband	1946/47						1947/48						1948/49						1949/50						1950/51					
	Ma 1		Ma 2		Ma 3		Ma 1		Ma 2		Ma 3		Ma 1		Ma 2		Ma 3		Ma 1		Ma 2		Ma 3		Ma 1		Ma 2		Ma 3	
	S	V	S	V	S	V	S	V	S	V	S	V	S	V	S	V	S	V	S	V	S	V	S	V	S	V	S	V	S	V
I 1	7	8	0	0	18	0	5	0	2	4	20	0	2	0	4	2	20	6	0	0	3	0	16	6	0	0	3	0	15	0
I 2	23	20	4	8	18	0	10	0	13	16	24	3	2	0	10	2	27	23	0	0	3	0	20	14	0	0	3	0	15	0
I 3	33	24	12	16	29	16	16	0	18	20	35	26	2	0	12	2	32	31	0	0	3	0	22	18	0	0	3	0	15	0
I 4	19	15	10	8	29	20	8	0	11	11	33	23	2	0	8	2	25	19	0	0	3	0	19	11	0	0	3	0	15	0
I 5	21	19	5	6	26	10	10	0	12	15	30	17	2	0	10	2	27	20	0	0	3	0	21	15	0	0	3	0	15	0
I 6	20	22	0	0	24	8	12	0	9	18	25	5	2	0	11	2	26	17	0	0	3	0	22	18	0	0	3	0	15	0
I 7	18	16	3	6	22	6	9	0	7	12	25	8	2	0	8	2	25	17	0	0	3	0	20	13	0	0	3	0	15	0
I 8	31	23	15	17	30	22	12	0	16	19	40	37	2	0	12	2	33	32	0	0	3	0	22	18	0	0	3	0	15	0
I 11	27	21	9	14	29	18	11	0	14	17	35	25	2	0	11	2	32	29	0	0	3	0	22	17	0	0	3	0	15	0
I 12	30	24	6	11	25	6	13	0	14	20	28	12	2	0	12	2	31	28	0	0	3	0	22	18	0	0	3	0	15	0
I 13	24	20	4	8	25	0	11	0	11	16	30	17	2	0	10	2	29	23	0	0	3	0	21	13	0	0	3	0	15	0
I 14	26	23	3	6	23	0	12	0	11	19	28	11	2	0	12	2	29	24	0	0	3	0	22	18	0	0	3	0	15	0
I 15	15	15	0	0	27	12	8	0	5	11	29	14	2	0	8	2	24	13	0	0	3	0	20	13	0	0	3	0	15	0
I 16	28	21	9	14	30	20	11	0	14	17	34	24	2	0	11	2	37	29	0	0	3	0	22	17	0	0	3	0	15	0
I 17	18	17	5	0	32	22	9	0	6	13	33	20	2	0	9	2	25	15	0	0	3	0	20	14	0	0	3	0	15	0
I 18	27	19	13	17	35	25	10	0	14	15	38	34	2	0	10	2	32	29	0	0	3	0	21	16	0	0	3	0	15	0
I 19	27	18	18	22	28	20	10	0	16	14	41	38	2	0	9	2	33	32	0	0	3	0	20	15	0	0	3	0	15	0
I 20	10	2	0	0	10	0	4	0	0	0	19	0	2	0	0	2	19	0	0	0	3	0	15	2	0	0	3	0	15	0
I 21	29	22	12	13	32	22	12	0	14	18	32	30	2	0	11	2	32	30	0	0	3	0	22	18	0	0	3	0	15	0
K 1	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0	12	0
K 2	0	0	2	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0	12	0
K 3	0	0	2	3	7	0	0	0	2	3	0	0	0	0	2	0	7	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	12	0
K 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	12	0
P 1	3	0	10	5	20	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0	20	0
P 2	0	0	13	0	19	0	0	0	5	0	19	0	0	0	0	0	24	0	0	0	0	0	26	0	0	0	0	0	30	0
P 3	3	3	16	8	23	5	0	0	3	0	24	0	0	0	3	0	24	0	0	0	0	0	26	0	0	0	0	0	30	0
P 4	6	7	16	0	22	0	4	0	14	10	33	0	0	0	6	0	32	20	0	0	0	0	34	12	0	0	0	0	30	0

A 1	4	5	8	0	18	8	4	0	3	6	23	0	2	0	5	3	14	0	2	0	3	0	15	5	0	0	0	0	16	0
A 2	8	8	3	5	10	0	6	0	5	9	19	0	2	0	7	3	17	7	2	0	3	0	16	7	0	0	0	0	16	0
A 3	7	8	2	4	19	0	7	0	5	9	30	0	2	0	7	5	20	0	1	0	3	0	21	12	0	0	0	0	18	0
A 4	15	10	12	14	22	16	4	0	8	11	32	20	2	0	8	3	18	12	2	0	5	0	17	10	0	0	0	0	16	0
A 5	4	7	5	0	10	5	9	0	4	9	9	0	2	0	6	2	11	5	1	0	2	0	10	6	0	0	0	0	9	0
A 6	6	12	3	0	20	0	3	0	8	13	20	0	2	0	10	5	16	0	1	0	3	0	22	16	0	0	0	0	18	0
A 7	2	4	3	4	4	0	2	0	3	6	4	0	2	0	4	2	7	0	1	0	2	0	9	6	0	0	0	0	9	0
A 8	0	6	5	0	20	0	0	0	0	0	20	0	2	0	4	0	17	0	2	0	5	0	15	0	0	0	0	0	15	0
A 9	3	4	12	5	25	18	5	0	5	5	30	10	2	0	6	5	20	5	1	0	3	0	20	0	0	0	0	0	18	0
Lv 1	15	17	8	2	25	10	11	0	9	18	25	0	2	0	11	4	28	10	2	0	3	0	26	20	0	0	0	0	25	0
Lv 2	19	11	5	9	10	0	9	0	11	12	22	3	2	0	7	4	31	20	2	0	3	0	29	15	0	0	0	0	25	0
Lv 3	25	17	5	9	22	7	11	0	14	18	27	8	2	0	11	4	35	25	2	0	3	0	26	20	0	0	0	0	25	0
Lv 4	0	0	2	0	16	7	0	0	0	0	15	0	0	0	0	0	16	0	2	0	0	0	16	0	0	0	0	0	16	0
Lv 5	8	7	3	0	12	9	2	0	0	0	9	0	0	0	0	0	16	0	2	0	0	0	13	2	0	0	0	0	16	0
Lv 6	12	10	4	3	12	0	3	0	2	3	12	0	0	0	2	0	19	5	2	0	0	0	13	4	0	0	0	0	16	0
Lv 7	10	7	5	3	14	7	2	0	1	0	13	3	0	0	0	0	17	0	2	0	0	0	13	2	0	0	0	0	16	0
Ing 1	4	6	5	0	20	0	6	0	4	7	16	0	2	0	6	3	18	0	0	0	3	0	14	7	0	0	0	0	15	0
Ing 2	18	19	17	13	16	5	13	0	9	18	22	5	3	0	12	5	21	12	0	0	4	0	26	18	0	0	0	0	18	0
Ing 3	8	6	1	0	11	0	6	0	4	4	16	0	2	0	5	4	13	7	0	0	3	0	16	9	0	0	0	0	14	0
S 1	4	4	2	0	27	0	8	0	4	0	35	0	2	0	3	0	27	0	0	0	0	0	25	0	0	0	0	0	25	0
T 1	3	4	3	5	0	0	4	0	0	0	18	0	0	0	0	0	12	0	0	0	2	0	3	0	0	0	0	0	16	0
T 2	4	6	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	16	0
T 3	3	3	0	5	0	0	4	0	0	0	30	0	0	0	0	0	13	0	0	0	2	0	8	0	0	0	0	0	16	0
T 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	3	0	0	0	0	0	16	0
	627	540	302	266	916	324	321	0	334	436	1135	393	71	0	303	90	1059	545	27	0	111	0	902	445	0	0	57	0	853	0
	583		284		620		160		385		764		35		196		802		13		55		673		0		28		426	

Tablå angivande stamflygförarnas utbildnings- och tjänstgöringsförhållanden m. m.



Överskott och brist under övergångsperioden inom överfurir- och furirgraden (truppinstruktörer) vid armén i förhållande till slutläget enligt utredningens förslag. (Läget avser vinterhalvåret).

Ö = överskott, Br = brist.

Förband	1946/47					1947/48					1948/49					1949/50					Hela perioden	
	Ma 3		Mb 1	Summa		Ma 3		Mb 1	Summa		Ma 3		Mb 1	Summa		Ma 3		Mb 1	Summa		Summa	
	Ö	Br	Br	Ö	Br	Ö	Br	Br	Ö	Br	Ö	Br	Br	Ö	Br	Ö	Br	Br	Ö	Br	Ö	Br
I 1	18	—	10	8	—	15	—	7	8	—	—	—	4	—	4	—	6	2	—	8	16	12
I 2	18	—	10	8	—	11	—	7	4	—	—	18	4	—	22	—	14	2	—	16	12	38
I 3	2	—	10	—	8	—	11	7	—	18	—	26	4	—	30	—	18	2	—	20	—	76
I 4	—	2	10	—	12	—	8	7	—	15	—	14	4	—	18	—	11	2	—	13	—	58
I 5	8	—	10	—	2	—	2	7	—	9	—	15	4	—	19	—	15	2	—	17	—	47
I 6	10	—	10	—	—	10	—	7	3	—	—	12	4	—	16	—	18	2	—	20	3	36
I 7	12	—	10	2	—	7	—	7	—	—	—	12	4	—	16	—	13	2	—	15	2	31
I 8	—	5	10	—	15	—	22	7	—	29	—	27	4	—	31	—	18	2	—	20	—	95
I 11	—	—	10	—	10	—	10	7	—	17	—	24	4	—	28	—	17	2	—	19	—	74
I 12	12	—	10	2	—	3	—	7	—	4	—	23	4	—	27	—	18	2	—	20	2	51
I 13	17	—	10	7	—	—	2	7	—	9	—	18	4	—	22	—	13	2	—	15	7	46
I 14	18	—	10	8	—	4	—	7	—	3	—	19	4	—	23	—	18	2	—	20	8	46
I 15	5	—	10	—	5	1	—	7	—	6	—	8	4	—	12	—	13	2	—	15	—	38
I 16	—	2	10	—	12	—	9	7	—	16	—	24	4	—	28	—	17	2	—	19	—	75
I 17	—	5	10	—	15	—	6	7	—	13	—	10	4	—	14	—	14	2	—	16	—	58
I 18	—	7	10	—	17	—	19	7	—	26	—	24	4	—	28	—	16	2	—	18	—	88
I 19	—	2	10	—	12	—	23	7	—	30	—	27	4	—	31	—	15	2	—	17	—	90
I 20	18	—	10	8	—	15	—	7	8	—	—	—	4	—	4	—	2	2	—	4	16	8
I 21	—	4	10	—	14	—	15	7	—	22	—	25	4	—	29	—	18	2	—	20	—	85
K 1	7	—	8	—	1	7	—	6	1	—	7	—	4	3	—	7	—	2	5	—	9	1
K 2	7	—	8	—	1	7	—	6	1	—	7	—	4	3	—	7	—	2	5	—	9	1
K 3	7	—	8	—	1	7	—	6	1	—	7	—	4	3	—	2	—	2	—	—	4	1
K 4	7	—	8	—	1	7	—	6	1	—	7	—	4	3	—	2	—	2	—	—	4	1
P 1	8	—	5	3	—	8	—	3	5	—	5	—	2	3	—	—	—	1	—	1	11	1
P 2	11	—	6	5	—	11	—	4	7	—	11	—	2	9	—	1	—	1	—	—	21	—
P 3	—	7	6	—	13	2	—	4	—	2	—	—	2	—	2	—	4	1	—	5	—	22
P 4	11	—	6	5	—	—	—	4	—	4	—	21	2	—	23	—	12	1	—	13	5	36
A 1	12	—	11	1	—	18	—	8	10	—	4	—	5	—	1	—	5	2	—	7	11	8
A 2	20	—	11	9	—	20	—	8	12	—	—	2	5	—	7	—	8	2	—	10	21	17
A 3	19	—	6	13	—	18	—	4	14	—	—	4	2	—	6	—	10	1	—	11	27	17
A 4	3	—	11	—	7	—	1	8	—	9	—	13	5	—	18	—	10	2	—	12	—	46
A 5	6	—	6	—	—	11	—	4	7	—	1	—	2	—	1	—	6	1	—	7	7	8
A 6	16	—	6	10	—	19	—	4	15	—	—	—	2	—	2	—	15	1	—	16	25	18
A 7	13	—	5	8	—	11	—	3	8	—	6	—	2	4	—	—	6	1	—	7	20	7
A 8	32	—	4	28	—	31	—	3	28	—	31	—	2	29	—	16	—	1	15	—	100	—
A 9	—	4	6	—	10	—	1	4	—	5	—	6	2	—	8	—	—	1	—	1	—	24
Lv 1	—	3	6	—	9	4	—	4	—	—	—	10	2	—	12	—	—	1	—	1	—	22
Lv 2	24	—	6	18	—	2	—	4	—	2	—	20	2	—	22	—	—	1	—	1	18	25
Lv 3	—	—	6	—	6	—	7	4	—	11	—	25	2	—	27	—	—	1	—	1	—	45
Lv 4	2	—	5	—	3	9	—	3	6	—	9	—	2	7	—	—	—	1	—	1	13	4
Lv 5	—	5	5	—	10	4	—	3	1	—	1	—	2	—	1	—	—	1	—	1	1	12
Lv 6	2	—	5	—	3	—	—	3	—	3	—	5	2	—	7	—	—	1	—	1	—	14
Lv 7	—	4	5	—	9	—	3	3	—	6	—	1	2	—	1	—	—	1	—	1	—	17
Ing 1	17	—	4	13	—	23	—	3	20	—	14	—	2	12	—	—	5	1	—	6	45	6
Ing 2	3	—	6	—	3	3	—	4	—	1	—	13	2	—	15	—	16	1	—	17	—	36
Ing 3	11	—	4	7	—	6	—	3	3	—	—	7	2	—	9	—	9	1	—	10	10	19
S 1	28	—	6	22	—	25	—	4	21	—	9	—	2	7	—	—	1	1	—	2	50	2
T 1	16	—	8	8	—	16	—	6	10	—	16	—	4	12	—	6	—	2	4	—	36	—
T 2	16	—	8	8	—	16	—	6	10	—	16	—	4	12	—	6	—	2	4	—	36	—
T 3	16	—	8	8	—	16	—	6	10	—	16	—	4	12	—	6	—	2	4	—	36	—
T 4	16	—	8	8	—	16	—	6	10	—	16	—	4	12	—	6	—	2	4	—	36	—

Bilaga 11.

Exempel på övergångsplan.

Flottan.

Enligt stat 1945/46				Läget 1/11 1945				1946/47				1947/48				1948/49				1949/50				1950/51 Slutläge			
Ma 1	Ma 2	Ma 3	Mb 1	Ma 1	Ma 2	Ma 3	Mb 1	Ma 1	Ma 2	Ma 3	Mb 1	Ma 1	Ma 2	Ma 3	Mb 1	Ma 1	Ma 2	Ma 3	Mb 1	Ma 1	Ma 2	Ma 3	Mb 1	Ma 1	Ma 2	Ma 3	Mb 1
2 200 / 515	645	2 010	180	1 624[1] / 254	132	1 193	180	1 260 / 330	500	1 700	265	1 260 / 330	425	1 700	340	1 260 / 330	350	1 700	411	1 260 / 330	315	1 700	461	1 260 / 330	315	1 700	511

[1] Härav voro omkring 575 under utbildning till underbefäl, vilka under en del av löpande övningsår komma att innehа beställning i lönegraden Ma 2.

Bilaga 12.

Exempel på övergångsplan.

Kustartilleriet.

Enligt stat 1945/46				Läget 1/11 1945				1946/47				1947/48				1948/49				1949/50				1950/51 Slutläge			
Ma 1	Ma 2	Ma 3	Mb 1	Ma 1	Ma 2	Ma 3	Mb 1	Ma 1	Ma 2	Ma 3	Mb 1	Ma 1	Ma 2	Ma 3	Mb 1	Ma 1	Ma 2	Ma 3	Mb 1	Ma 1	Ma 2	Ma 3	Mb 1	Ma 1	Ma 2	Ma 3	Mb 1
620	344	515	38	188	219	301	9	298	200	412	50	298	160	412	80	298	142	412	105	298	142	412	120	298	142	412	131

Bilaga 13.

Exempel på övergångsplan vid flygvapnet.

Yrkesgren	Lönegrad	Antal beställningar vid fullt utbyggd organisation enl. utredningens förslag	Antal beställningshavare den 1/11 1945	Beräknat antal erforderliga beställningar under budgetåret 1946/47	1947/48	1948/49	1949/50	1950/51	Brist vid uppsättningsperiodens slut beräknas bliva täckt år
Flygplantekniker	Ma 1 vol	150	518	75	75	75	75	75	
	Ma 1 vk		558	440	67	67	67	67	
	Ma 2	70	416	547	431	66	66	66	
	Ma 3	125	609	722	961	1 095	710	342	
	Ca 10 [1]	1 208	(283) [2]	433	509	629	746	862	1959
Vapentekniker	Ma 1 vol	30	67	15	15	15	15	15	
	Ma 1 vk		96	57	13	13	13	13	
	Ma 2	15	103	94	56	12	12	12	
	Ma 3	25	140	180	190	176	106	44	
	Ca 10 [1]	240	(40) [3]	75	101	127	153	180	1956
Elektrotekniker	Ma 1 vol	30	—	15	15	15	15	15	
	Ma 1 vk		—	—	13	13	13	13	
	Ma 2	15	—	—	—	12	12	12	
	Ma 3	25	—	—	—	—	12	12	
	Ca 10 [1]	247	(123) [4]	143	155	167	179	191	1957
Signalister	Ma 1 vol	125	99	65	65	65	65	65	
	Ma 1 vk		124	84	61	61	61	61	
	Ma 2	60	148	121	82	60	60	60	
	Ma 3	200	192	236	282	294	231	200	
	Mb 1	—	— [5]	—	—	—	—	—	
Trupputbildare	Ma 1 vol	55	59	30	30	30	30	30	
	Ma 1 vk		82	50	25	25	25	25	
	Ma 2	25	1	80	48	25	25	25	
	Ma 3	90	182	150	150	170	120	95	
	Mb 1	84	—	10	20	30	40	50	1953
	Ca 10 [6] [7]	266	—	70	140	210	266	266	
Stamflygförare	Ma 1 vol	180	—	75	120	120	120	120	
	Ma 1 vk		—	[8]	70	100	100	100	
	Ma 2	80	—	[8]	[8]	70	100	100	
	Ma 3	350	—	[8]	[8]	70	170	270	1952
Summa beställningar i	Ma 1	570	1 603	906	569	599	599	599	
	Ma 2	265	668	842	617	245	275	275	
	Ma 3	815	1 123	1 288	1 583	1 805	1 349	963	
S:a s:m	—	**1 650**	**3 394**	**3 036**	**2 769**	**2 649**	**2 223**	**1 837**	
Summa beställningar i	Mb 1	84	240 [9]	10	20	30	40	50	
	Ca 10	1 961	—	721	905	1 133	1 344	1 499	
S:a s:m	—	**2 045**	**240**	**731**	**925**	**1 163**	**1 384**	**1 549**	

[1] Därest redan nu anställda överfurirer icke äro villiga att övergå till anställning enligt Ca-plan skall ett motsvarande antal Ca 10-beställningar hållas vakanta. [2] 169 överfurirer och 114 montörer. [3] Överfurirer. [4] 31 överfurirer och 92 montörer. [5] Egentligen 31 beställningshavare, vilka samtliga dock avses som elektrotekniker. [6] Uppsättningstakten enligt flygledningens plan för flygvapnets krigs- och fredsorganisation efter den nu löpande 5-årsperiodens utgång. [7] Därest flottiljpolisorganisationen icke kommer till stånd, erfordras ökning av antalet underofficers- och överfurirsbeställningar. [8] Direkt rekrytering av stamflygförare från för närvarande flygförarutbildat underbefäl och från vpl flygförare kan eventuellt bliva nödvändig. Antalet härför erforderliga beställningar kan emellertid för närvarande icke beräknas. [9] Avses under budgetåret 1945/46 erhålla teknikeranställning i lönegrad Ca 10.

Bilaga 14.

Kostnadsberäkningar.

Vi ha vid kostnadsberäkningarnas utförande ansett oss böra utgå från läget den 1 december 1945 i vad gäller rörligt tillägg och kristillägg samt provisoriskt lönetillägg (med undantag för barntillägg). Rörligt tillägg och kristillägg ha alltså beräknats efter sammanlagt 31 %.

För beställningshavare tillhörande löneplan Ma ha vi vidare räknat med naturaförmåner till ett årligt värde av 1 000 kronor. 1942 års underbefälsutredning beräknade dessa förmåner till ett värde av 990 kronor, varvid utredningen utgick från ett värde för fri förplägnad av kronor 1: 90 per dag, för fri beklädnad av kronor 0: 65 per dag och för fri inkvartering av 60 kronor per år. Därest för ifrågavarande beräkningar användas dagskostnaderna för värnpliktiga vid armén och hänsyn härvid tages till s. k. öresanslag, ha vi kommit till den uppfattningen, att naturaförmånernas värde för år om 365 dagar skulle utgöra kronor 1 029: 30.

För beställnings-(befattnings-)havare tillhörande någon av löneplanerna UO, Ca, MEo och Mb ha vi räknat med lön enligt näst högsta löneklassen i vederbörlig lönegrad. Lönebeloppet har beräknats efter dyrortsgrupp F.

För beställningshavare tillhörande någon av löneplanerna UO och Ca ha vi vidare räknat med årligt ekiperingsbidrag om 180 kronor och för beställningshavare tillhörande löneplan Mb med dylikt bidrag om 120 kronor.

De från nu nämnda utgångspunkter beräknade avlöningskostnaderna redovisas i efterföljande tablå.

Avlöningskostnader.

Utgiftsökning.

Antal beställnings-(befattnings-)havare	Utgiftsökningen beräknad efter							Summa för angivet antal beställnings-(befattnings-)havare
	lönegrad och löneklass	månadslön av kronor	å månadslön utgående rörligt tillägg och kristillägg 31 %	prov. lönetillägg pr mån.	årligt ekiperingsbidrag	naturaförmåner pr år	summa per capita och år	
8	UO 2: 6	426: 50	132: 05	—	180: —	—	6 882: 60	55 060: 80
11	UO 1: 4	363: —	112: 55	—	180: —	—	5 886: 60	64 752: 60
6	Ca 14: 17	456: 75	141: 35	—	180: —	—	7 357: 20	44 143: 20
70	Ca 12: 15	405: —	125: 55	—	180: —	—	6 546: 60	458 262: —
2 065	Ca 10: 13	365: —	113: 15	—	180: —	—	5 917: 80	12 220 257: —
38	MEo 7: 9	303: 75	93: 95	10: —	—	—	4 892: 40	185 911: 20
326	Mb 1: 4	360: 50 [1]	111: 60	—	120: —	—	5 785: 20	1 885 975: 20
175 [2]	Ma 1: 1	57: —	9: 90	15: —	—	1 000: —	1 982: 80	173 495: —
								15 087 857: —

[1] Beräknat enligt vårt förslag till provisorisk löneregleringe.

[2] Beräknat medeltal av antalet över stat anställda; utgiftsökningen i detta fall beräknad för en tid av ett halvt år.

Utgiftsminskning.

Antal beställnings- (befattnings-) havare	Utgiftsminskningen beräknad efter							Summa för angivet antal beställnings- (befattnings-) havare
	lönegrad och löneklass	månadslön av kronor	å månadslön utgående förligt tillägg och kristillägg 31 %	prov. lönetillägg pr mån.	årligt ekiperingsbidrag	naturaförmåner pr år	summa per capita och år	
9	Ca 17: 20	551: 75	170: 80	—	180: —	—	8 850: 60	79 655: 40
2261	Ma 3: 8	145: —	37: 20	25: —	—	1 000: —	3 486: 40	7 882 750: 40
1819	Ma 2: 4	98: —	22: 65	20: —	—	1 000: —	2 687: 80	4 889 108: 20
2915 [1]	Ma 1: 2	69: —	13: 65	15: —	—	1 000: —	2 171: 80	6 330 797: —
2916 [1]	Ma 1: 1	57: —	9: 90	15: —	—	1 000: —	1 982: 80	5 781 844: 80
								24 964 155: 80

[1] 5831 beställningshavare i lönegraden Ma 1 ha föreslagits skola utgå ur organisationen; av dessa har halva antalet hänförts till 1. och halva antalet till 2. löneklassen av lönegraden Ma 1.

De sammanlagda årliga avlöningskostnaderna beräknade på av oss ovan angivet sätt komma alltså att nedgå med (24 964 155: 80 — 15 087 857: —) kronor 9 876 298: 80.

Vid vår beräkning av avlöningskostnaderna ha vi ej tagit hänsyn till vissa lönetillägg. Vi ha sålunda ej räknat med utgående mekanikertillägg och flygtillägg, vilka i förevarande sammanhang äro av särskild betydelse, då kostnaderna för ifrågavarande tillägg å ena sidan komma att minska på grund av föreslagen reducering av antalet stammanskap inom de tekniska yrkesgrenarna och å andra sidan komma att öka på grund av tillkomsten av en särskild yrkesgren för stamflygförare. Några möjligheter att exakt beräkna utgiftsökningen respektive -minskningen ha ej förefunnits. Vi ha närmast kommit till den uppfattningen, att någon besparing här ej uppkommer men å andra sidan heller ingen utgiftsökning.

Den årliga minskningen av avlöningskostnaderna motverkas i viss utsträckning av årliga pensionsutgifter på grund av tillkomsten enligt vårt förslag av ett betydande antal pensionsberättigande beställningar i utbyte mot kontraktsanställt manskap. Svårigheter föreligga att tillförlitligt beräkna ifrågavarande kost-

Beräkning av pensionskostnader.

Löneplan	Lönegrad	Pensionsålder	Antal beställningshavare.	Antal pensionsavgångar per år	Pensionsunderlag	Återstående livslängd vid uppnådd pensionsålder	Årliga pensionskostnader
UO	2	50	8	1/3	3 312: —	24·21	26 727: —
UO	1	50	11	1/2	2 844: —	24·21	34 427: —
Ca	14	63	6	1/5	3 528: —	14·49	10 224: —
Ca	12	60	70	2	3 072: —	16·59	101 928: —
Ca	10	55 [1]	2 065	70	2 760: —	20·29	3 920 000: —
MEo	7	60	38	1	2 280: —	16·59	37 825: —
Mb	1	55	326	11	2 844: — [2]	20·29	634 744: —
							4 765 875: — [3]

[1] Enligt vårt förslag.
[2] Enligt vårt förslag till provisorisk lönereglering.
[3] Pensionskostnaderna torde vara för högt beräknade, då vi ej tagit hänsyn till befordringsmöjligheterna för personal i lägre lönegrader.

nader. Vi ha emellertid ansett, att dessa med någorlunda tillfredsställande grad av sannolikhet kunna beräknas med utgångspunkt från återstående medellivslängd vid uppnådd pensionsålder enligt dödlighets- och livslängdstabeller för åren 1931—1935.

Vi ha vid våra beräkningar av de årliga pensionskostnaderna vidare räknat med vederbörliga pensionsunderlag utan rörligt tillägg och kristillägg samt ej tagit hänsyn till vederbörande beställnings-(befattnings-)havares bidrag till egen pensionering. Det synes ej uteslutet, att dessa »felkällor» i beräkningarna kunna eliminera varandra.

De beräkningsgrunder, av vilka vi sålunda använt oss, framgå närmare av tablå nederst å föregående sida.

Vid hänsynstagande till årliga pensioneringskostnader kommer kostnadsbesparingen vid ett genomförande av vårt förslag alltså att nedgå till (9 876 298: 80 — 4 765 875: —) kronor 5 110 423: 80.

De årliga kostnadsbesparingar, med vilka vi sålunda räknat, elimineras till en del av att den årliga utbildningskontingenten värnpliktiga kommer att öka på grund av minskat behov av kontraktsanställt manskap.

Utöver tidigare nämnda uppkomma ytterligare utgiftsökningar respektive -minskningar till följd av ett genomförande av vårt förslag. Det kan sålunda beräknas en kostnadsökning av omkring 39 800 kronor per år till ekiperingshjälp åt beställningshavare tillhörande någon av löneplanerna UO, Ca och Mb. Ifrågavarande beräkning grundar sig på antagandet att genomförandet av vårt förslag vid konsoliderad personalorganisation kommer att medföra en *ökad* årlig rekrytering till beställningar tillhörande endera av löneplanerna UO eller Ca med 73 man och till beställningar tillhörande löneplan Mb med 11 man.

Å andra sidan uppkomma avsevärda kostnadsminskningar. Minskningen av det årliga rekryteringsbehovet till beställningar tillhörande löneplan Ma uppgår enligt vårt förslag till omkring 2 000 man. Då de egentliga rekryteringskostnaderna för närvarande synas belöpa sig till omkring 50 kronor per anställd och varje nyanställd är berättigad till särskild anställningspenning om 50 kronor uppkommer enbart härigenom en årlig utgiftsminskning av omkring 200 000 kronor.

Vi räkna alltså med efterföljande förändrade årskostnader som resultat av ett genomförande av våra förslag:

	Ökning	Minskning
Avlöningskostnader	15 087 857: —	24 964 155: 80
Pensioneringskostnader	4 765 875: —	—
Ekiperingshjälp	39 800: —	—
Rekryteringskostnader	—	100 000: —
Anställningspenningar	—	100 000: —
Summa	19 893 532: —	25 164 155: 80

De årliga kostnadsbesparingar, med vilka vi sålunda räknat, belöpa sig till omkring 5 300 000 kronor.

Vi få i anslutning härtill framhålla, att kostnadsbesparingarna med all sannolikhet komma att bli avsevärt större. Vi ha nämligen inte ansett oss kunna beräkna utbildningskostnaderna för det manskap, som enligt vårt förslag utgår ur organisationen.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Sid.

Skrivelse till Statsrådet och Chefen för Kungl. Försvarsdepartementet 3

I. Utredningens direktiv 5

II. Inledande synpunkter 7

III. Förutsättningarna för manskapsrekryteringen 10

IV. Olika möjligheter att minska antalet kontraktsanställt manskap 15

V. Förslag rörande förändrad manskapsorganisation 20
A. Allmänna synpunkter 20
B. Armén 21
C. Marinen 48
D. Flygvapnet 64

VI. Vissa med manskapsrekryteringen sammanhörande frågor 80

VII. Vissa lönefrågor 91

VIII. Övergången till ny manskapsorganisation 93
A. Allmänna synpunkter 93
B. Armén 96
C. Marinen 100
D. Flygvapnet 102

IX. Sammanfattning 103

Bilagor:

1. Sammanställningstablå över personalförhållandena vid armén 105
2. a) Sjukvårdspersonal 106
2. b) Hovslagarpersonal 108
2. c) Vapenmekaniker 110
2. e) Bilmekaniker 112
2. f) Signalmekaniker 114
2. d) Pjäsmekaniker 116
2. g) Instrumentmekaniker 117
2. h) Stridsvagnsmekaniker 118
2. i) Maskinmekaniker 118
3. Sammanfattning av personalbehov inom beställningsmannalinjerna 119
4. Sammanställning av beställningsmännens fördelning på truppförband 120
5. Nuvarande fördelning av tyghantverkare och tygverkmästare 122
6. Exempel på fördelning av högbåtsmän till tjänstgöring 124
7. Exempel på fördelning av överfurirer till olika befattningar vid kustartilleriet 125

Sidd.

8. Tablå över beräknat antal vakanser bland det kontraktsanställda manskapet vid armén under övergångsperioden i förhållande till för olika år föreslagna personalstater 1226
9. Tablå angivande stamflygförarnas utbildnings- och tjänstgöringsförhållanden m. m. 1228
10. Överskott och brist under övergångsperioden inom överfurir- och furirgraden vid armén 1229
11. Exempel på övergångsplan (flottan) 1330
12. Exempel på övergångsplan (kustartilleriet) 1330
13. Exempel på övergångsplan (flygvapnet) 1331
14. Kostnadsberäkningar 1332

Statens offentliga utredningar 1946

Systematisk förteckning

(Siffrorna inom klammer beteckna utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen.)

Allmän lagstiftning. Rättsskipning. Fångvård.

Statsförfattning. Allmän statsförvaltning.

Kommunalförvaltning.

Statens och kommunernas finansväsen.

Polisi.

Nationalekonomi och socialpolitik.

Dödföddheten och tidigdödligheten i Sverige. Dess samband med nativitetsminskningen och dess förhållande vid olika former av förlossningsvård samt dess socialmedicinska och befolkningspolitiska betydelse. [2]
Betänkande om barnkostnadernas fördelning med förslag till allmänna barnbidrag m. m. [5] Bilagor. [6]

Hälso- och sjukvård.

Allmänt näringsväsen.

Fast egendom. Jordbruk med binäringar.

Vattenväsen. Skogsbruk. Bergsbruk.

Betänkande med förslag till ändrade grunder för flottningslagstiftningen m. m. [3]

Industri.

Handel och sjöfart.

Kommunikationsväsen.

Betänkande ang. rundradion i Sverige. Dess aktuella behov och riktlinjer för dess framtida verksamhet. [1]

Bank-, kredit- och penningväsen.

Försäkringsväsen.

Kyrkoväsen. Undervisningsväsen. Andlig odling i övrigt.

Försvarsväsen.

Betänkande med förslag ang. uniformspliktens omfattning för viss personal vid försvarsväsendet. [4]
Betänkande och förslag rörande åtgärder för att begränsa antalet kontraktsanställt manskap inom krigsmakten. [7]

Utrikes ärenden. Internationell rätt.

Stockholm 1946. K. L. Beckmans Boktryckeri.
2454 45