

Statens offentliga utredningar
1975:73
Försvarsdepartementet

Frivilligförsvarets förmåner

Betänkande av Utredningen rörande systemet
för förmåner åt värnpliktiga m fl (UFV)
Stockholm 1975

Omslag Åke Lomander
ISBN 91-38-02423-3
Göteborgs Offsettryckeri AB
Stockholm 1975

Till statsrådet och chefen för försvarsdepartementet

Genom beslut den 16 oktober 1970 bemyndigade Kungl. Maj:t chefen för försvarsdepartementet, dåvarande statsrådet Sven Andersson, att tillkalla en sakkunnig med uppdrag att företa utredning rörande systemet för förmåner åt värnpliktiga m fl.

Med stöd av bemyndigandet tillkallades den 12 november 1970 riksdagsledamoten Sven Mellqvist såsom sakkunnig.

Den sakkunnige har med sina medarbetare arbetat under den förkortade benämningen UFV. Med hänsyn till att utredningsuppdraget berör skilda verksamhetsområden har UFV ansett det lämpligt att lägga fram sina förslag i olika betänkanden.

UFV har sålunda tidigare överlämnat två delbetänkanden, dels *Värnpliktsförmåner* (SOU 1972:68 och 1972:69), som redovisar principförslag rörande förmåner åt värnpliktiga, vapenfria tjänstepliktiga samt inskrivningsskyldiga, dels ock *Civilförsvarsförmåner* (SOU 1973:40), i vilket betänkande förslag till nytt förmånssystem för de civilförsvarspliktiga redovisas.

UFV får härmed överlämna sitt tredje och sista delbetänkande, benämnt *Frivilligförsvarets förmåner*. I detta betänkande framläggs förslag rörande förmåner åt hemvärnspersonal och annan frivillig personal under utbildning och tjänstgöring inom totalförsvaret.

För frågorna om frivilligförsvarets förmåner har till utredningsmannens förfogande stått följande av departementschefen förordnade experter, nämligen avdelningsdirektören i försvarsdepartementet Ivan Hultan, majoren vid hemvärnsstaben Thord Hårleman, generalsekreteraren i riksförbundet Sveriges lottakärer Gunilla Norström, byrådirektören vid försvarets civilförvaltning Carl Reuterswärd, intendenten vid centralförbundet för befälsutbildning överstelöjtnanten Per-Gunnar Thorstensson, majoren vid försvarsstaben Leif Törnquist och avdelningsdirektören vid försvarets civilförvaltning Sten Virdesten.

Sekreterare i utredningen har varit nyssnämnde Virdesten samt biträdande sekreterare förste byråinspektören Mats Ershammar och departementssekreteraren i försvarsdepartementet Johan Högberg.

Stockholm i augusti 1975

Sven Mellqvist

*/S. Virdesten
Mats Ershammar*

Innehåll

<i>Sammanfattning</i>	11
Kapitel 1 <i>Inledning</i>	27
1.1 Direktiven	27
1.2 Utredningsarbetets bedrivande och allmänna förutsättningar	28
Kapitel 2 <i>Frivilligförsvarets verksamhet, organisation och personal</i>	31
2.1 Allmänt	31
2.2 Verksamhet och organisation	33
2.2.1 Organisationer som rekryterar och utbildar för befattningar i krigsorganisationen	33
2.2.2 Organisationer som vidareutbildar för befattningar i krigsorganisationen	35
2.2.3 Organisationer som utbildar för att öka den enskildes personliga färdighet	36
2.2.4 Hemvärdet	37
2.2.5 Sjövärnskåren	39
2.3 Samordning och samverkan	39
2.3.1 Myndigheternas uppgifter m. m.	39
2.3.2 Samarbetsorgan för frivilligverksamheten	41
2.4 Frivilligförsvarets personal	42
2.4.1 FBU-personal	42
2.4.2 A- och B-personal	42
2.4.3 Hemvärnspersonal	44
2.4.4 Krigsfrivillig personal	46
2.4.5 Funktionärer och instruktörer	47
Kapitel 3 <i>Frivilligförsvarets utbildning</i>	49
3.1 Allmänt	49
3.1.1 Utbildningsområden	49
3.1.2 Utbildningskategorier	49
3.2 Grundutbildning	50
3.3 Repetitionsutbildning	51
3.3.1 Allmänt	51
3.3.2 Repetitionsutbildning för A- och B-personal	51
3.4 Befordringsutbildning	52

3.5	Kompletteringsutbildning	54
3.5.1	Kompletteringsutbildning för A- och B-personal	54
3.5.2	Kompletteringsutbildning inom den frivilliga befälsutbildningen	55
3.5.3	Kompletteringsutbildning för hemvärnsmän	56
3.6	Frivillig tjänstgöring	56
3.6.1	Bakgrund	56
3.6.2	Gällande bestämmelser	56
3.7	Utbildning för hemvärnsmän	58
3.8	Ungdomsutbildning	60
3.8.1	Manlig ungdomsutbildning	61
3.8.2	Kvinnlig ungdomsutbildning	61

Kapitel 4	<i>Nuvarande förmåner vid frivillig utbildning och tjänstgöring</i>	63
4.1	Bakgrund	63
4.2	Grunder	63
4.3	Dagsersättning och premier	66
4.3.1	Grundutbildning	66
4.3.2	Repetitionsutbildning	67
4.3.3	Befodringsutbildning	68
4.3.4	Kompletteringsutbildning	68
4.3.5	Frivillig tjänstgöring i krigsbefattning	68
4.3.6	Utbildning för hemvärnsmän	69
4.4	Familjebidrag	70
4.5	Naturaförmåner och ersättningar för dessa	71
4.5.1	Reseförmåner	71
4.5.2	Fri mat och inkvartering	71
4.6	Förmåner vid sjukdom och skada	72
4.7	Avtal och rekommendationer om bibehållen lön	72
4.8	Förmånernas nuvarande kostnader	73
4.8.1	Dagsersättning och premier	74
4.8.2	Övriga förmåner	77

Kapitel 5	<i>Den frivilliga försvarsverksamhetens utveckling – grunder för UFV överväganden och förslag</i>	79
5.1	Behov av och tillgång på frivillig personal	79
5.2	Frivilligverksamhetens utveckling	80
5.2.1	Frivilligutbildningen 1969–1974	80
5.2.2	Frivilligverksamhetens framtida inriktning m m	82

Kapitel 6	<i>Alternativa former för tillämpning av nytt värnpliktsförmånssystem på frivillig personal</i>	85
6.1	Värnpliktsförmånernas framtida utformning	85
6.1.1	Inledning	85
6.1.2	Arbetsgruppens förslag	86
6.1.3	Propositionen och riksdagsbeslutet	88
6.2	UFV överväganden	89

6.2.1	Dagersättning som inkluderar premie	89
6.2.2	Schablonersättning och premie	90
6.2.3	Ersättning för inkomstbortfall	91
6.2.3.1	Sjukpenningmodellen	91
6.2.3.2	Modifierad sjukpenningmodell och inkomstbidrag	92
6.3	Slutsatser	93

Kapitel 7 *UFV förslag angående förmåner vid frivillig utbildning och tjänstgöring i krigsbefattning*

7.1	Inledning	95
7.2	Förmånssystemets principkonstruktion	96
7.3	Dagersättning och premier	99
7.3.1	Inledning	99
7.3.2	Grundutbildning	100
7.3.3	Repetitionsutbildning	102
7.3.3.1	Allmänt	102
7.3.3.2	Krigsförbandsövning	102
7.3.3.3	Annan repetitionsutbildning	103
7.3.4	Befordringsutbildning	104
7.3.4.1	Allmänna principer	104
7.3.4.2	Beräkning av dagsersättning	105
7.3.4.3	Beräkning av premier m m	106
7.3.4.4	Avslutning	109
7.3.5	Kompletteringsutbildning	110
7.3.6	Frivillig tjänstgöring i krigsbefattning	111
7.3.6.1	Tjänstgöringsformer	111
7.3.6.2	Förslag rörande ersättning vid frivillig tjänstgöring	113
7.3.7	Utbildning för hemvärnsmän	116
7.3.7.1	Årlig utbildning	116
7.3.7.2	Special- och befälsutbildning	118
7.3.8	Övrig totalförsvarsutbildning	118
7.4	Dagpenningnivå	119
7.5	Familjebidrag	122
7.6	Naturaförmåner och ersättningar för dessa	123
7.6.1	Allmänt	123
7.6.2	Ersättning för förplägnad	124
7.6.3	Beklädnadsersättning	125
7.7	Reseförmåner	126

Kapitel 8 *UFV förslag rörande förmåner vid viss tjänstgöring*

<i>m m</i>		129
8.1	Tjänstgöring under beredskapstillstånd och krig	129
8.2	Medverkan i efterspanings- och bevakningstjänst samt musik-tjänstgöring	132
8.3	Tjänstgöring för personal inom försvarets fältarbetsorgan	133
8.3.1	Flygfältsingenjörer	133

8.3.2	Motorreparationsledare	135
8.3.3	Personal inom byggnads- och reparationsberedskapen	136
8.4	Rekommendationer angående avtal om avlöning m m	138
Kapitel 9 <i>Ersättningar till funktionärer och hemvärnsbefäl</i>		141
9.1	Återblick	141
9.2	Nuvarande ordning	144
9.2.1	Allmänna principer	144
9.2.2	Gällande ersättningsbestämmelser	144
9.2.3	Kostnader	146
9.3	Frågans behandling vid 1974 års riksdag	147
9.4	UFV förslag	148
9.4.1	Frivilligorganisationerna	148
9.4.2	Hemvärdnet	152
Kapitel 10 <i>Kostnadsförändringar och prioriteringar</i>		155
10.1	Förmåner vid utbildning och frivillig tjänstgöring i krigsbefattning	155
10.2	Ersättningar till funktionärer och hemvärnsbefäl	157
10.3	Prioriteringar	157

Bilagor

Bilaga 3:1	<i>Grund- och repetitionsutbildning för A- och B-personal enligt gällande kursplaner</i>	159
Bilaga 3:2	<i>Omfattning av frivillig försvarsutbildning utbildningsåret 1973/74</i>	161
Bilaga 6:1	<i>Sammanställning av synpunkter och förslag från frivilligorganisationer och myndigheter om förmåner till frivillig personal</i>	163
Bilaga 7:1	<i>Förslag till förordning om förmåner till frivillig personal samt kommentarer till förslaget</i>	169
Bilaga 7:2	<i>Förslag till ändring av bestämmelser om frivillig tjänstgöring</i>	185
Bilaga 7:3	<i>Tabell över UFFV förslag angående förmåner till frivillig personal</i>	187
Bilaga 7:4	<i>Beräkning av dagpenning och premie för befodringsutbildning med utgångspunkt i nytt ersättningssystem vid värnpliktstjänstgöring</i>	193
Bilaga 8:1	<i>Förslag till förordning om ändring i 19 § hemvärnsskuggörelsen</i>	201
Bilaga 9:1	<i>Sammanställning av vissa uppgifter från frivilligorganisationerna för budgetåret 1973/74</i>	203

Förkortningar

AFU	Allmän försvarsutbildning
AMU	Allmän militär utbildning
AMS	Arbetsmarknadsstyrelsen
BK	Befälskurs
BrevS	Brevskolan
BU	Befordringsutbildning
CB	Civilbefälhavare
CFB	Centralförbundet för befälsutbildning
Cfs	Civilförsvarsstyrelsen
FAK	Frivilliga automotbilkårens riksförbund
FBU	Frivillig befälsutbildning
FFK	Frivilliga flygkåren
Fj	Fanjunkare
Fk	Fänrik
FL	Flottan
FMCK	Frivilliga motorcykelkårens riksförbund
FOS	Frivilligorganisationernas samarbetskommitté
FRO	Frivilliga radioorganisationen
FV	Flygvapnet
Fu	Furir
FVRF	Flygvapenföreningarnas riksförbund
FÖ	Fackövning
GK	Grundkurs
GPU	Grundläggande krigsförbandsutbildning
GU	Grundutbildning
Hlk	Högre ledarkurs
Hvk	Hemvärnskungörelsen
Ik	Instruktörskurs
Ik P	Instruktörskurs, praktik
KA	Kustartilleriet
KadS	Kadettskola
KAROF	Kustartilleriets reservofficersförbund
Kbr	Kungl. brev
KFÖ	Krigsförbandsövning
Kn	Kapten
KU	Kompletteringsutbildning
Kvm	Kvartermästare
Lk	Ledarkurs
Lt	Löjtnant
PBS	Plutonsbefälsskola
MB	Militärbefälhavare
RepK	Repetitionskurs
ROK	Reservofficerskurs

Förkortningar

ROU	Reservofficersutbildning
RU	Repetitionsutbildning
SAFR	Svenska Arméns och Flygvapnets reservofficersförbund
SBK	Svenska brukshundklubben
SBS	Svenska blå stjärnan
SCF	Sveriges civilförsvarsförbund
SFF	Svenska fallskärmsförbundet
SFRO	Svenska Flottans reservofficersförbund
SFS	Svensk författningssamling
SFÖ	Särskild fackövning
SKBR	Sveriges kvinnliga bilkårens riksförbund
SkytteÖS	Skytteförbundens överstyrelse
SLK	Riksförbundet Sveriges lottakårer
SOU	Statens offentliga utredningar
SRK	Svenska röda korset, försvarsavd.
SSF	Svenska sportskytteförbundet
SU	Specialutbildning
SVF RF	Sjövärnstjänstförbundets riksförbund
SVK	Sjövärnskåren
SVOF	Svenska värnpliktsofficersförbundet
SvPistSfb	Svenska pistolskytteförbundet
SÖ	Särskild övning
TFG	Tjänstemeddelanden för försvarsmakten
TKG	Tjänstemeddelanden för krigsmakten
TLA	Tjänstemeddelanden rörande lantförsvaret
UFV	Utredningen rörande systemet för förmåner åt värnpliktiga m.
URK	Ungdomens röda kors
VK 66	1966 års värnpliktskommitté
Äs	Ämbetsskrivelse
ÖB	Överbefälhavaren
ÖEF	Överstyrelsen för ekonomiskt försvar
Öfu	Överfurir

Sammanfattning

Inledning

UFV avger i detta sitt tredje och sista delbetänkande förslag rörande förmåner dels åt frivillig personal, inbegripet hemvärnspersonal, under utbildning och tjänstgöring i krigsbefattning inom totalförsvaret, dels ock åt funktionärer i frivilliga försvarsorganisationer samt befäl inom hemvärdet. Ufv kommer att i särskild ordning lämna förslag om ersättning till instruktörer inom bl a frivillig försvarsutbildning.

I de fyra första kapitlen av betänkandet redovisar Ufv bl a nuläge beträffande frivilligförsvarets verksamhet, organisation och personal, utbildningssystem samt förmåner vid utbildning och tjänstgöring.

Analys har gjorts av behov av och tillgång på frivillig personal i nuläge och enligt tillgängliga prognoser, av frivilligverksamhetens utveckling under den senaste femårs-perioden samt av myndigheternas bedömningar rörande frivilligverksamhetens framtida inriktning. Detta material redovisas i kapitel 5.

Ufv överväganden och förslag rörande förmåner till frivilligpersonalen redovisas i kapitel 6–9 samt beräknade kostnadsförändringar med anledning av förslagen i kapitel 10. En sammanfattning av förslagen i dessa kapitel lämnas i det följande.

Ufv förslag om förmåner under utbildning och tjänstgöring i krigsbefattning (kap 6–7)

Allmänt

År 1970 genomfördes ett flertal förbättringar av frivilligpersonalens ekonomiska villkor. Dessa innebar bl a höjning av dagsersättningen, tillskapandet av ett nytt premiesystem och nya värnpliktssociala förmåner till frivilliga. Utvecklingen sedan 1970 visar att det nu behövs kompletterande förmånsförbättringar. Penningvärdesförändringen sedan nämnda år, vissa brister i gällande förmånsbestämmelser från rättvis- och administrativ synpunkt samt rekryteringsbehovet på vissa områden talar härför. De successiva förbättringarna av de värnpliktigas ekonomiska villkor gör det vidare följdriktigt att ekonomiska insatser görs för frivilligpersonalen. Från frivilligorganisationer och myndigheter har också framförts krav på sådana förbättringar.

Förmånssystemets principkonstruktion

De frivilligas nuvarande förmåner är till stor del utformade efter modell av gällande system för ersättningar till värnpliktiga. Utifrån en analys av nuvarande frivilligförmåner samt ett antal alternativa ersättningsmodeller, som i olika omfattning och former anknyter till principerna i det av 1975 års riksdag (prop 1975:37) beslutade nya ersättningssystemet för värnpliktiga, har UFV övervägt hur behovet av förmånsförbättringar bäst kan tillgodoses. Av principiella skäl och med hänsyn till kostnaderna föreslår UFV att detta sker genom en vidareutveckling av nuvarande system.

En sådan vidareutveckling bör enligt UFV innebära att ersättningen till den enskilde vid utbildning och tjänstgöring bedöms efter om deltagandet avser egen utbildning eller i första hand föranleds av myndigheternas behov av personal för ledning av övningar m m. Vid utbildning bör ersättningen i princip beräknas efter vad värnpliktiga erhåller under värnpliktstjänstgöring. Är fråga om frivillig tjänstgöring för att primärt tillgodose myndigheternas personalbehov, bör marknadsmässig lön tillämpas. När den frivillige går in i det obligatoriska utbildningssystemet, bör förmånerna också följa det obligatoriska systemet. Naturaförmåner skall utgå liksom nu.

Förändringar av förmånssystemet bör enligt UFV inriktas på att åstadkomma ökad likformighet och förenklingar som medger administrativa besparingar. Utredningen konstaterar att det i nuvarande system finns obefogade skillnader i förmånshänseende, bl a mellan hemvärnsmän och övrig frivillig personal. Principiellt anser UFV att personal som deltar i samma utbildning eller fullgör samma tjänstgöring bör ha samma ekonomiska förmåner oberoende av vilken kategori frivilligpersonal vederbörande tillhör. Förmånerna inom totalförsvarets civila del bör exempelvis överensstämma med försvarsmaktens även om rekryteringsläget inte är detsamma.

Emellertid har UFV funnit att en vidareutveckling av nuvarande system bör innefatta både generella och selektiva åtgärder. De generella insatserna föreslås avse höjd dagsersättning samt vissa justeringar av rese- och naturaförmånerna.

De selektiva åtgärderna bör ges olika inriktning för olika utbildningskategorier. Beträffande den frivilliga befälsutbildningen är det särskilt angeläget att öka deltagandet i befodringsutbildning på plutons- och kompanichefsnivå. I fråga om hemvärdet är det i stället angeläget att koncentrera de selektiva åtgärderna på ovan åsyftade förenklingar. Beträffande A- och B-personalen är det framför allt ersättningsförhållandena under frivillig tjänstgöring i krigsbefattning som behöver rättas till.

En aspekt på avvägningen mellan generella och selektiva åtgärder är i vad mån förbättringar av kontantersättningarna i första hand bör läggas på höjning av dagsersättningen eller på premiehöjningar. Utredningen prioriterar höjning av dagsersättningen men föreslår även betydande förbättring av utbildningspremierna, särskilt premierna för viss befodringsutbildning.

En fråga av principiell betydelse är avvägningen mellan fasta och

rörliga ersättningsformer. UFV föreslår att förmånerna till kursdeltagare i princip skall vara fasta medan arvoden och andra ersättningar till funktionärer däremot i princip bör vara rörliga.

Mot bakgrund av att ett relativt stort antal A- och B-personal avregistrerats under de senaste åren har UFV övervägt om någon ersättningsform borde tillskapas för att minska avgångarna. Ersättningen skulle kunna falla ut som premie för förlängning av avtalet, vilket sker vart fjärde år. Med hänsyn till bl a kostnaderna samt möjligheten att genom andra åtgärder minska personalomsättningen avger utredningen dock inte något förslag om sådan "avtalspremie".

UFV föreslår att kontantersättningssystemet skall bestå av dagpenning (motsv nuv traktamente), premier per kurs (utbildningspremie) eller per dag (dagpremie), familjebidrag samt i vissa fall ersättning efter sjukpenningmodellen och marknadsmässig lön enligt den principkonstruktion som framgår av följande tablå.

Utbildning/tjänstgöring	Dagpenning	Dagpremie	Utbildningspremie	Värnpliktsförmåner	Lön enligt avtal	Familjebidrag (behovsprövat)
<i>Grundutbildning (GU)</i>	X		X			X
<i>Repetitionsutbildning (RU)</i>						
<i>Krigsförbandsövning (KFÖ)</i>				X ^a		
<i>Annan RU (Betr årlig utbildn vid Hv, se nedan)</i>	X	X				X
<i>Befordringsutbildning (BU)</i>						
<i>(BU/Tjg-skede, se Friv tjg vid vpl RU nedan)</i>						
<i>BU vid vpl GU</i>				X ^b		X
<i>BU i allmänhet</i>	X		X			X
<i>Kompletteringsutbildning (KU)</i>	X					X
<i>Frivillig tjänstgöring i krigsbefattning</i>						
<i>Tjg vid vpl RU (KFÖ/SÖ)</i>				X ^a		
<i>Övrig, högst 8 dgr i följd</i>	X	X				X
<i>Övrig, mer än 8 dgr i följd</i>					X	
<i>Utbildning vid hemvärnet</i>						
<i>Årlig utb (ÅU) Allm hv</i>	X	X				
<i>Årlig utb (ÅU) Driftv</i>					X	
<i>Special- o befälsutb Allm hv</i>	X		X			X
<i>Special- o befälsutb Driftv</i>			X		X	
<i>Ungdomsutbildning</i>	Endast naturaförmåner					

^a Ersättning efter sjukpenningmodellen plus befattningspenning.

^b Penningbidrag enligt den s k trappstegsmodellen. För fänrikskurs även premie.

Inom ramen för ersättningsformerna enligt tablå bör, framhåller UFV, i möjligaste mån elimineras sådana villkor som innebär att rätt till vissa förmåner faller bort efter visst antal fullgjorda dagar eller timmar av utbildning eller tjänstgöring.

Med undantag för ersättning efter sjukpenningmodellen samt marknadsmässig lön och familjebidrag i form av näringsbidrag bör nuvarande regler om skattefrihet bibehållas.

Grundutbildning

Utredningen föreslår att deltagare i grundutbildning erhåller – förutom dagpenning – utbildningspremier med varierande belopp. Dagpenningen föreslås utgå med samma belopp som vid all övrig utbildning.

Som skälig kompensation för penningvärdeförändringen sedan 1970 föreslås att utbildningspremien räknas upp med i runt tal 30 % för huvuddelen av kurserna enligt följande tabell.

Kurs	Nuvarande belopp kr	Föreslaget belopp kr
Grundkurs B-personal	100	100
Grundkurs A-personal	150	200
Gruppbefälkurs (ledarkurs 1)	300	400
Plutonsbefälkurs (ledarkurs 2)	450	600
Plutonsbefälkurs (instruktörskurs)	600	800
Plutonsbefälkurs (praktiskskede av instruktörskurs)	1 200	1 200
Kompanibefälkurs (högre ledarkurs)	1 000	1 200

Repetitionsutbildning

En av grundprinciperna i UFV förslag är att när den frivillige under utbildning eller tjänstgöring går in i det obligatoriska utbildningssystemet så skall förmånerna också följa det obligatoriska systemet. UFV föreslår därför att all frivillig personal som deltar i *krigsförbandsövningar* och motsvarande övningar skall erhålla ersättning efter modell av sjukförsäkringssystemet samt i förekommande fall befattningsspenning i likhet med värnpliktiga enligt beslut av 1975 års vårriksdag.

Vad gäller *annan repetitionsutbildning* än krigsförbandsövningar och motsvarande föreslår UFV att nuvarande system bibehålls med hänsyn till bl a de former denna utbildning bedrivs i. Vid sidan av dagpenning skall således utgå dagpremie samt i förekommande fall familjebidrag.

Genom den relativt kraftiga uppräknings av dagpenningen, som UFV föreslår, är det mindre angeläget att också höja dagpremien. En uppräknings av dagpremien är också mycket kostnadskrävande. UFV föreslår därför att gällande premiebelopp om 20 kr bibehålls.

UFV föreslår som norm för kommande justeringar av dagpremien att beloppets storlek provas av överbefälhavaren i särskild ordning med hänsyn främst till förändringar av garantinivån i den sjukpenningliknande ersättningen.

Befordringsutbildning

Befordringsutbildningen har samma syfte som motsvarande utbildning inom det obligatoriska systemet och ger samma kompetens som denna.

Ersättningsförhållandena för värnpliktiga i det obligatoriska systemet bör därför enligt UFV vara styrande för förmånerna vid frivillig befodringsutbildning. En sådan parallellitet är en förutsättning för att inte ett konkurrensförhållande skall uppstå mellan den frivilliga och den ordinarie utbildningsvägen.

Följande allmänna principer föreslås tillämpas beträffande premierna för befodringsutbildning.

- Nuvarande system med dagpenning och fasta premier för slutförd kurs bibehålls i huvudsak.
- Med hänsyn till utbildningsbehovet prioriteras i premiehänseende rekryteringen till befodringsutbildning inom troppchefs- och plutonschefs nivåerna och till kompanichefs nivå.
- Premiebeloppen beräknas på sådant sätt att en nivåmessig balans i fråga om den sammanlagda kontantersättningen föreligger vid jämförelse mellan det ordinarie utbildningssystemet och FBU-systemet.
- Premiesystemet anpassas till det av 1975 års värriksdag beslutade nya ersättningssystemet för värnpliktiga m fl.
- I de fall ett skede av befodringskurs samordnas med det ordinarie utbildningssystemet skall även förmånerna vara desamma. FBU-personalen skall under denna del av utbildningen erhålla samma ersättning, som de värnpliktiga erhåller, med vilka FBU-personalen utbildas.

I det följande redovisas UFV förslag till nivåbestämning av främst premierna för var och en av de olika befodringskurserna. Vidare anges vissa premiebelopp, vilka med hänsyn till pågående omläggning av ersättningssystemet för värnpliktiga, i huvudsak bör betraktas som preliminära eller som exempel på premiebelopp.

UFV föreslår att premierna för *furirskurs* och *överfurirskurs* höjs med ca 100 kr. Premien för furirskurs föreslås således höjas från 140 kr till 250 kr och premien för överfurirskurs från 275 kr till 400 kr.

Beträffande *sergeantkurs*, som f n berättigar till premie med 550 kr, föreslås att för deltagare i sergeantkurs inom armén och marinen skall kontantersättningen utgöra penningbidrag – fast och rörlig del – enligt det nya system som skall gälla för värnpliktiga under grundutbildning. Dagpenning eller premie såsom frivillig skall därvid ej utgå.

För deltagare i sergeantkurs inom flygvapnet föreslås utgå, förutom dagpenning, en utbildningspremie som beräknas så att den – uttryckt i dagsbelopp – motsvarar skillnaden mellan penningbidraget för värnpliktiga under plutonsbefälsskola och dagpenningen. Som exempel anges ett premiebelopp om 600 kr.

Fanjunkarkurs utgör en påbyggnadsutbildning till plutonsbefälsskola och bör därför enligt UFV uppfattning berättiga till en högre ersättning än vad värnpliktiga i det obligatoriska systemet erhåller under plutonsbefälsskola. Med hänsyn till det stora utbildningsbehovet och förhållandena för dem som efter genomförd fanjunkarkurs fortsätter till fänrikskurs föreslår UFV att premien för fanjunkarkurs beräknas efter ungefär samma dagsbelopp som skall utgå i penningbidrag till värnpliktiga i det ordinarie systemet under kadettskola enligt det nya ersättningssystemet.

Som exempel anger UFV ett premiebelopp om 1 200 kr. Gällande premie är 750 kr.

Med tillämpning av nytt ersättningssystem för värnpliktiga föreslår UFV att följande riktlinjer skall gälla i fråga om ersättning för *fänrikskurs*. För kadettskoleskede av fänrikskurs föreslås den frivillige erhålla penningbidrag – fast och rörlig del – samt premie helt enligt de grunder som avses gälla i det ordinarie utbildningssystemet. Dagpenning såsom frivillig utgår då inte. Under övrig del av fänrikskurs föreslås kontant-ersättningen utgöra endast dagpenning.

I fråga om *löjtnants- och kaptenskurserna*, vilka enligt nuvarande ordning berättigar till premie med 1 200 kr respektive 2 400 kr, föreslår UFV att premierna nivåbestämmas efter den dagsersättning som avses gälla under reservofficerskurs (ROK I) enligt det ordinarie systemet. Med utgångspunkt från angiven norm anger UFV som exempel för löjtnantskurs en premie om 1 500 kr och för kaptenskurs en premie om 3 700 kr.

UFV föreslår att premien för den planerade nya *reservofficersutbildningen av plutonsbefäl* inom FBU nivåbestäms efter ersättningen under kadettskola enligt det ordinarie systemet. UFV anger ett premiebelopp om 2 000 kr för utbildning om fyra veckor och 2 600 kr för utbildning om sex veckor.

En sammanfattning över redovisade premiebelopp enligt UFV förslag framgår av tabellen 7:2 på sid 109 i betänkandet.

Kompletteringsutbildning

UFV anser inte att det f n finns behov av en generell premie för kompletteringsutbildning. Beträffande centrala kompletteringskurser om ca två veckor vore det enligt UFV uppfattning önskvärt med en premie, men på grund av avgränsningssvårigheter avger UFV inget förslag om sådan premie. UFV förslag innebär i fråga om kompletteringsutbildning endast en uppräknig av dagsersättningen.

Frivillig tjänstgöring i krigsbefattning

UFV har funnit att en förändring av ersättningarna vid frivillig tjänstgöring i krigsbefattning är mycket angelägen. Denna bör enligt UFV inriktas på i första hand följande åtgärder.

Mer skälig ersättning bör erhållas vid frivillig tjänstgöring som A- och B-personal fullgör utöver det i avtalet angivna antalet dagar för repetitionsutbildning.

Ersättningsvillkoren bör anpassas efter verksamhetens art och eliminera de gränsdragningsproblem som f n finns.

Vidare bör en anpassning ske till nytt ersättningssystem för värnpliktiga inom försvarsmakten.

I syfte att nå ovan angivna effekter föreslår UFV att förekommande former av frivillig tjänstgöring i krigsbefattning i ersättningshänseende delas upp enligt följande.

1. Frivillig tjänstgöring vid krigsförbandsövning (KFÖ).
2. Frivillig tjänstgöring i form av punktinsatser.
3. Frivillig tjänstgöring under viss längre tid (fredsproduktion).

UFV föreslår beträffande *tjänstgöring vid KFÖ (motsv)* att all däri deltagande frivillig personal erhåller den sjukpenningliknande ersättning och den befattningspenning som avses utgå till värnpliktiga under repetitionsutbildning enligt värnpliktslagen. Förslaget i denna del medger att endast ett ersättningssystem kommer att finnas för dem som deltar i KFÖ, oavsett om deltagandet avser repetitionsutbildning eller frivillig tjänstgöring och oavsett kategoritillhörighet.

Annan frivillig tjänstgöring än KFÖ (motsv) är i allmänhet aktuell endast för A- och B-personal. UFV framhåller att eftersom tjänstgöringen främst föranleds av myndighetens personalbehov borde i princip marknadsmässig lön utgå. Den helt övervägande delen av denna icke avtalsenliga tjänstgöring pågår endast 3–4 dagar per år varför skattepliktiga ersättningar m m inte synes vara rationellt. Tjänstgöring av kortare varaktighet kan också sägas ha ett mera markant inslag av egen utbildning. Mot bakgrund härav föreslår UFV att vid här avsedd tjänstgöring skall utgå ersättning som vid avtalsenlig repetitionsutbildning, dvs dagpenning och dagpremie, naturaförmåner och i förekommande fall familjebidrag.

Nu anförda praktiska motiv kan dock inte återopas för frivillig tjänstgöring som pågår längre tid. Sådan längre tjänstgöring förekommer i huvudsak endast för den sk servicetjänst som SLK-personal gör vid kursgårdar m m och som i regel pågår två till tre veckor i följd. Utbildningsmomentet är här också mindre framträdande. UFV föreslår därför att för angiven tjänstgöring skall utgå skattepliktig marknadsmässig lön enligt avtal. Gränsen mellan punktinsatser och tjänstgöring under längre tid föreslås i författningen sättas vid åtta dagar.

Utbildning för hemvärnsmän

Enligt gällande bestämmelser erhåller hemvärnsman i allmänna hemvärdet vid *årlig utbildning* – förutom traktamente – en premie om 50 kr respektive för befäl 85 kr under förutsättning att hemvärnsmannen fullgör 20-timmars respektive 34-timmars utbildning under året.

Ersättningssystemet vid årlig utbildning kräver ett, i förhållande till sitt belopp eller till kostnaderna, oproportionerligt stort registrerings- och uppföljningsarbete, vilket medför ett betydande merarbete för hemvärnsbefäl och myndigheter.

Enligt UFV uppfattning är inte nuvarande villkor, att 20 respektive 34 timmars utbildning skall ha fullgjorts för rätt till premie, nödvändigt för att behålla intresset hos hemvärnsmännen att genomgå föreskriven årlig utbildning. UFV föreslår därför att hemvärnsman i allmänna hemvärdet vid årlig utbildning alltid erhåller premie med 20 kr/dag – dagpremie – under förutsättning att utbildningen omfattar minst sex timmar i följd. Med det av UFV föreslagna dagpenningbeloppet kommer hemvärns-

männen sålunda att erhålla 40 kr för varje heldagsövning/utbildning. UFV föreslår således endast en utvidgning av premierätten och inte någon höjning av beloppet. Förslaget innebär enhetliga ersättningsvillkor för hemvärnsmän samt A- och B-personal under repetitionsutbildning.

Hemvärnsmän i driftvärnet genomgår i regel årlig utbildning på arbetstid och bibehåller därvid sina avlöningsförmåner i anställningen. UFV föreslår såvitt gäller utbildning under arbetstid ingen ändring av förmånerna till sistnämnda personal.

I den mån hemvärnsmän i driftvärnet fullgör årlig utbildning på fritid bör samma förmåner utgå som hemvärnsmän i allmänna hemvärdet erhåller, dvs både dagpenning och dagpremie. F n utgår i sistnämnda fall inte premie.

Beträffande *special- och befälsutbildning* inom hemvärdet föreslår UFV att nuvarande premie på 300 kr för 40-timmars kurs (respektive 600 kr för 80-timmars kurs) delas upp på två belopp. Ett lägre belopp på 200 kr föreslås utgå till deltagare i specialkurser och ett högre belopp på 400 kr föreslås utgå till deltagare i befälskurser på 40 timmar. För befälskurser om 80 timmar bör premien utgöra 800 kr. Reduceringen av premien för deltagare i specialkurser motiveras av angelägenheten att minska spännvidden i premiehänseende mellan hemvärnsmännen och hemvärdets B-personal. Förslagen uppräknat av premien för befälskurser motsvarar ca 30 %.

Ungdomsutbildning

I fråga om ungdomsutbildning för totalförsvaret föreslår UFV att deltagarna skall vara berättigade till naturaförmåner och kontant ersättning härför, t ex vid in- och utryckningsresa, i samma omfattning som deltagare i vuxenutbildning.

Dagpenningnivå

Nu gällande traktamente är 10 kr vid grundutbildning och 12 kr vid annan frivillig utbildning. Det skall ersätta den enskilde för dennes nödvändiga merutgifter i samband med tjänstgöringen och utbildningen. Med hänsyn till att dessa merkostnader i princip är oberoende av om den frivillige deltar i grundutbildning eller annan frivillig utbildning föreslår UFV att ett enhetligt belopp för dagsersättningen – benämnd dagpenning – för all frivillig utbildning införs.

Prisutvecklingen sedan 1970, då beloppet senast reglerades, har emellertid delvis urholkat värdet av ersättningen. UFV anser det därför angeläget att beloppet justeras upp minst så mycket att 1970 års realvärde återställs. Därutöver föreslår UFV en standardförbättring på ca 20 %. Beräknat efter prisläge våren 1975 föreslås ett sålunda uppräknat dagpenningbelopp utgöra 20 kr.

I syfte att tillförsäkra frivilligpersonalen en viss anpassning av dagsersättningens storlek till förändringar i penningvärdet föreslår utredningen att dagpenningens belopp fortsättningsvis fastställs utgöra två gånger det

lägsta penningbidrag som utgår enligt värnpliktsavlöningskungörelsen till värnpliktig under grundutbildning.

UFV föreslår att rätten till dagpenning utvidgas så att den utgår även vid av myndighet anordnad utbildning till funktionär (motsv) inom frivillig försvarsorganisation eller hemvärdet.

UFV anser att kravet på två dagars sammanhängande utbildning för rätt till dagpenning i princip bör bibehållas. Dock föreslås den justeringen att årlig utbildning enligt 16 § hemvärnskungörelsen generellt skall vara dagpenningberättigande under förutsättning att utbildningen/övningen pågår minst sex timmar i följd.

UFV föreslår att, även i de fall repetitionsutbildning och frivillig tjänstgöring inte utan betydande olägenheter kan fullgöras som heldagsövning och därför av vederbörande myndighet medges bedrivs som halvdagsövningar, dagpenning och dagpremie skall utgå med hälften av det för hel dag gällande beloppet. Enligt nuvarande bestämmelser utgår kontant endast premie med 10 kr.

Vidare föreslås att nuvarande krav på att här avsedd utbildning och tjänstgöring skall fördelas på två på varandra följande dygn för att kontantersättning skall utgå ersätts med föreskrift att fördelningen får ske på lämpligt sätt. Förslaget till ändring i sistnämnda avseende berör både dagpenning och dagpremie.

Familjebidrag

Av UFV förslag till dagarsättning under deltagande i KFÖ i form av repetitionsutbildning och frivillig tjänstgöring i krigsbefattning följer att de nuvarande familjebidragen kan slopas under ifrågavarande utbildning och tjänstgöring.

Beträffande övrig utbildning och tjänstgöring föreslås ett generellt villkor om minst fem dagars utbildning i en följd för rätt till familjebidrag.

Naturaförmåner och ersättningar för dessa

I frågan om ersättning för förplägnad föreslår UFV att frivilligpersonalen vid in- och utryckningsresa som omfattar mer än sex timmars restid erhåller färdkostsättning med 25 kr.

Rätten till beklädnadsersättning för A- och B-personal vid frivillig tjänstgöring i krigsbefattning föreslås tas bort. Hemvärnsmän föreslås erhålla rätt till fri sjukvård enligt samma villkor som f n gäller för annan frivillig personal.

Reseförmåner

UFV föreslår ändring av reseförmånerna i huvudsakligen tre avseenden, nämligen

- höjning av resekostnadsersättningen vid användande av egen bil (bilersättning),

- rätt att använda flyg vid in- och utryckningsresa i vissa fall samt
- fri resa för särskilda ändamål.

Beträffande bilersättning föreslår utredningen att det belopp som i bilersättningsavtalet anges för en årlig körlängd av 7 001–15 000 km tillämpas för frivillig personal och att en automatisk anknytning sker till förändringar i bilersättningsavtalet.

Deltagare i frivillig försvarsutbildning föreslås få i huvudsak samma rätt som värnpliktiga att utnyttja flyg vid fri resa.

UFV föreslår vidare dels att frivillig i samband med tjänstledighet i vissa särskilda fall kan erhålla fri resa och dels att frivillig vid nödvändig tjänsteresa, t ex deltagande i riksstämman, erhåller fri resa och traktamente enligt allmänna resereglementet.

UFV förslag rörande förmåner vid viss tjänstgöring (kap 8)

Tjänstgöring under beredskapstillstånd och krig

UFV uttalar att det ur rekryterings- och beredskapssynpunkt är angeläget att det redan i fredstid finns riktlinjer för hur frivilligpersonalen skall ersättas vid tjänstgöring under beredskap och krig.

Med hänsyn till de förhållanden under vilka frivilliga kommer att verka under beredskap och krig bör dessa i likhet med vad som förutsätts gälla för värnpliktiga enligt UFV uppfattning anknytas till sjukpenningersättningen om tjänstgöringen sker inom försvarsmakten. Någon åtskillnad bör härvid inte göras mellan A- och B-personal inom försvarsmakten, krigsfrivilliga respektive hemvärnsmän inom allmänna hemvärdet. Ersättningsförhållandena för A- och B-personal inom totalförsvarets civila del bör däremot anknytas till vad som enligt allmän författning, reglemente eller avtal gäller för annan personal vid arbete av motsvarande slag.

Hemvärnsmän inom driftvärdet bör vid tjänstgöring under beredskap och krig bibehålla sina anställningsförmåner.

Medverkan i efterspanings- och bevakningstjänst samt musiktjänstgöring

Med hänsyn till angelägenheten av att erhålla enhetliga ersättningsprinciper föreslår UFV att hemvärnspersonal och i förekommande fall annan frivilligpersonal som medverkar i efterspanings- och bevakningstjänst blir berättigad till – utöver dagpenning – föreslagen dagpremie på 20 kr. Samma förmån föreslås utgå vid musiktjänstgöring för frivillig.

UFV lämnar vissa förslag och synpunkter rörande ersättningsförhållanden för personal inom försvarets olika fältarbetsorgan. Förslagen, som endast innebär begränsade justeringar i ersättningshänseende berör flygfältsingenjörer, motorreparationsledare samt personal inom byggnads- och reparationsberedskapen.

Författningsförslag (Bil 7:1)

UFV avger förslag till ny förordning, som innebär att förmåner till all frivillig personal, inbegripet hemvärnsmän, under utbildning och tjänstgöring i krigsbefattning regleras i en och samma författning i stället för som nu i tre olika.

Ersättningar till funktionärer och hemvärnsbefäl m fl (kap 9)

Frivilligorganisationernas funktionärer

I begreppet funktionär innefattar UFV dels förtroendevalda och dels löneanställda funktionärer. Den gemensamma uppgiften är att svara för ledning av frivilligverksamheten inom den egna organisationen.

UFV har konstaterat att fördelningen av statsmedel till frivilligorganisationerna under senare år präglats av en naturlig prioritering av utbildningen framför ledning av verksamheten. Med hänsyn till utbildningens expansion och ändrade förutsättningar för funktionärsverksamheten har emellertid utvecklingen nu nått en vändpunkt, där större uppmärksamhet och väsentligt ökade ekonomiska resurser måste tilldelas ledningsverksamheten.

UFV framhåller att det numera ofta är förenat med betydande svårigheter att rekrytera lämpliga personer för uppdrag som förtroendevald funktionär mot en ringa eller ingen ersättning. Det finns anledning understryka att tillgång på funktionärer är en absolut förutsättning för utbildningen och att funktionärsverksamheten inte på samma sätt som hittills kan bedrivas mer eller mindre gratis. Ökat ekonomiskt stöd till denna verksamhet är den mest angelägna åtgärden för frivilligförsvaret. Därvid bör organisationernas prägel av frivilliga och ideellt arbetande organ bibehållas. Samtidigt bör förutsättningar skapas för en mer effektiv och planmässig ledningsverksamhet. Möjligheterna att rekrytera aktiva och skickliga medlemmar som engagerar sig i ledningsarbetet och fastare knyts till detta bör förbättras.

När det gäller konstruktionen av statsbidraget visar erfarenheterna att nuvarande regler med maximerade arvodesbelopp till vissa förtroendevalda funktionärer och anslagsuppdelningen på administration respektive funktionärsarvoden i allt för hög grad begränsar organisationernas möjligheter till val av medel för att nå uppställda mål. Målen fastställs av bidragsgivande myndigheter, vilka också mäter resultaten.

Det väsentliga ur statsmakernas synpunkt såsom utgivare av statsmedel bör vara att organisationen fullgör av myndigheten tilldelade uppdrag och redovisar dessa. På vilket sätt uppdragen genomförs bör vara organisationens sak att avgöra. UFV anser det vara av väsentlig betydelse att organisationerna ges reella möjligheter att själva finna lämpliga former för sin verksamhet. Förutsättningarna för mer koncentrerade och rationella lösningar blir då större. UFV erinrar om att t ex idrottsrörelsen i mycket hög grad har frihet att disponera sina statsbidrag. Erfarenheterna

därifrån är goda. Det bör då vara möjligt att tillämpa motsvarande principer för frivilligorganisationerna i enlighet med försvarets planerings- och ekonomisystem. UFV föreslår således att organisationerna i princip får fritt disponera statsmedlen för ledningsverksamhet inom ramen för de allmänna mål och uppdrag som myndigheterna anger.

Som konsekvens av UFV förslag om friare disposition av ifrågavarande statsmedel föreslår UFV att den nuvarande uppdelningen av statsanslaget på administration respektive funktionärsarvoden slopas samt att nuvarande regler om maximerade arvodesbelopp och arvodesberättigade personer upphävs. Om sålunda en organisation finner det angeläget att ta i anspråk medel, som enligt gällande bestämmelser avses för arvoden till förtroendevalda funktionärer, för att i stället tillfälligt anställa en person, skall inte budgetföreskrifter utgöra hinder däremot. Vad gäller de rättvisaspekter som kan aktualiseras vid tillämpning av föreslagen princip vill UFV endast framhålla att organisationerna är uppbyggda på demokratiskt valda självstyrelseorgan där medlemmarna har möjligheter att via sina ombud söka åstadkomma önskvärda förändringar.

Vid behandlingen av funktionärsarvodesfrågan har aktualiserats ett flertal frågor om fördelningen av statsmedlen på denna verksamhet. Frågorna har avsett vilka funktionärer på central eller regional respektive lokal nivå som bör prioriteras i ersättningshänseende, hur organisationerna bör samordna sina resurser etc. Med hänsyn till att organisationerna föreslås få fritt disponera medlen har UFV inte funnit det meningsfullt eller riktigt att ange detaljerade riktlinjer i dessa frågor. Organisationernas bedömningar i dessa frågor kan variera från tid till annan beroende på rekryteringsläge m m. De organisatoriska förhållandena kan också skifta relativt snabbt. UFV lämnar inte heller preciserade beräkningar om medelsbehov. Sådana beräkningar bör göras när ställning tas till principerna för funktionärsarvodena enligt UFV förslag samt vid den årliga budgetbehandlingen. Med det underlag som stått till UFV förfogande finner utredningen att det är helt nödvändigt med en väsentlig medelförstärkning om verksamheten skall kunna fortgå i den omfattning och i de former som statsmakterna avsett. UFV håller inte för osannolikt att det ökade medelsbehovet för ledningsverksamhet – uttryckt i ett genomsnittligt riktvärde med utgångspunkt från de former verksamheten bedrevs i under budgetåret 1974/75 – kan komma att överstiga 50 % eller för fjärde huvudtiteln ca 1,75 mkr.

UFV föreslår även att de organisationer, som har kostnader för funktionärsverksamhet, men som enligt gällande bestämmelser eller praxis inte erhåller statsbidrag för detta ändamål, i princip bör vara berättigade till dylikt bidrag under förutsättning att de uppfyller bestämmelserna i kungörelsen om frivillig försvarsverksamhet.

Enligt UFV uppfattning bör vidare statsbidraget beräknas så att kostnadsersättningar kan utges till förtroendevald person, som deltar i organisationens riksstämmor och liknande självstyrelseorgan.

När det gäller myndigheternas normer för medelstilldelning bör dessa bestämmas med hänsyn till de betydande variationer organisationerna uppvisar med avseende på förutsättningar för verksamhetens bedrivande,

verksamhetens omfattning, organisatorisk struktur m m. Som exempel anses att organisationer som i stor utsträckning bedriver utbildning i egen regi kan behöva särskilda resurser härför. Organisationer som med avseende på kursdeltagare och funktionärer saknar delvis givna rekryteringsbaser kan för rekryteringsverksamhet behöva större ekonomiskt stöd än som annars skulle erfordras. Andra faktorer som bör ligga till grund för beräkningen av statsbidragens storlek för ledningsverksamhet är bl a antalet lokala och regionala enheter och uppbyggnaden av dessa, utbildningens omfattning, omfattningen av avtalstecknandet samt registreringen och krigsplaceringen av personal, omfattningen av upplysnings- och rekryteringsverksamheten samt antal och sammansättning av funktionärerna.

Med utgångspunkt i angivna förhållanden bör statsbidraget utgöras dels av ett grundstöd som ett uttryck för det allmänna värde statsmakterna tillmäter organisationen som sådan och dess verksamhet samt dels av ett tilläggsstöd, vars storlek bör bestämmas av ovannämnda faktorer.

Övergången till större frihet för organisationerna att fördela tilldelade resurser måste kombineras med åtgärder som ger statsmakterna möjlighet att bedöma i vad mån de ökade insatserna av allmänna medel ger avsedd effekt. UFV menar att denna uppföljning bör ske genom en enhetlig och rationell planering och redovisning. Det är angeläget att organisationerna ger myndigheterna allsidigt underlag för ställningstagande till organisationernas behov. Detta bör ske i samband med den årliga budgetbehandlingen och genom organisationsbeskrivningar, verksamhetsrapporteringar samt kostnadsredovisning enligt principerna för försvarets planerings- och ekonomisystem.

UFV har funnit att det inom frivilligorganisationerna finns intresse för att skapa ändamålsenligare verksamhetsformer genom att exempelvis samordna administrativa rutinuppgifter för att därigenom få ökade resurser för ledningsverksamhet. UFV understryker sin positiva inställning till sådana angelägna åtgärder och föreslår att möjligheter skall föreligga till särskilda bidrag för att genomföra rationaliseringsåtgärder, som organisationerna kan finna nödvändiga.

Hemvärnets befäl m fl

Med hänsyn till hemvärnets organisation och hemvärnsbefälets ställning inom denna anser UFV det inte vara lämpligt att lösa frågan om ersättning till dessa på samma sätt som för frivilligorganisationernas funktionärer. UFV föreslår att nuvarande principer för hemvärnsbefälets årsarvoden bibehålls och att arvodesbeloppen höjs. Årsarvodet för kretshemvärnschef föreslås höjas från 1 140 kr till 2 000 kr. Nuvarande årsarvoden för hemvärnschefer – 1 320 kr respektive 900 kr beroende på hemvärnsområdets storlek – föreslås ändrade på så sätt att arvode utgår med högst 2 300 kr enligt rikshemvärnschefens bestämmande. Övriga kategorier hemvärnsbefäl samt ungdomsledare föreslås få arvodet höjt från 360 kr till 500 kr/år.

Vidare föreslås att kretshemvärnschefernas ställföreträdare och adju-

tanter samt musikledare blir arvodesberättigade och att arvodet för dessa nytillkomna kategorier utgår med 500 kr/år.

Kostnadsförändringar och prioriteringar (kap 10)

Förmåner vid utbildning och tjänstgöring i krigsbefattning

UFV förslag beträffande förmåner vid utbildning och frivillig tjänstgöring i krigsbefattning beräknas medföra en sammanlagd kostnadsökning på ca 6,1 mkr eller ca 35 % med utgångspunkt i förhållandena utbildningsåret 1973/74.

Ökningen fördelar sig på utbildningsområden och förmånsslag enligt följande två tabeller.

Utbildn område	Ökning mkr	Förmånsslag	Ökning mkr
GU	0,71	Dagpenning	2,98
RU	0,73	Sjukers vid KFÖ (brutto)	1,10
BU, KU	0,79	Dagpremie	1,12
Friv tjänstg	0,50	Utbildn premie	0,40
Hv-mäns utb		Penningbidrag,	
allm hv	3,25	servicearvode <i>minus</i>	0,53
driftv	0,03	Marknadslön ^a	0,50
Ungdomsutb	0,10	Reseers	0,44
		Färdkosters	0,10
Summa	6,11	Summa	6,11

^a För tjänstgöring över åtta dagar i följd.

Ersättningar till funktionärer och hemvärnsbefäl

Beträffande uppräknigen av medelstilldelningen för funktionärsverksamheten och för administrationen inom frivilligorganisationerna har UFV förutsatt att betydande kostnadsökningar blir följden men har inte ansett sig kunna bestämma storleken närmare. Om anslaget till ledningsverksamhet skulle räknas upp med t ex 50 % i förhållande till läget budgetåret 1974/75 blir kostnadsökningen ca 1,75 mkr.

De föreslagna höjda årsarvodena för hemvärnets befäl och förslaget om utökning av kretsen arvodesberättigade sådana kostnadsberäknar UFV till omkring 1,6 mkr för år.

Prioriteringar

Med hänsyn till att huvuddelen av den beräknade kostnadsökningen för i vart fall förmåner vid utbildning och tjänstgöring i krigsbefattning tas i anspråk för att återställa förmånernas realvärde till 1970 års penningvärde är den enligt UFV bedömning inte mer omfattande än att förbättringarna bör kunna genomföras i ett sammanhang. UFV lämnar ändå förslag till angelägenhetsgradering av förbättringarna för den händelse det av

ekonomiska skäl inte skulle vara möjligt att genomföra hela förslaget samtidigt.

Vissa av de föreslagna förbättringarna beräknas inte kräva några påtagliga kostnadsökningar. Detta gäller de värnpliktssociala förmånerna utom höjningen av bilersättningen.

Vad gäller de resurskrävande reformerna prioriterar UFV dessa enligt följande, varvid 1 anger högsta prioritet.

1. Ersättningar till funktionärer och årsarvoden till hemvärnsbefäl
2. Åtgärder för att genomföra föreslagna nya principer för konstruktionen av ersättningsystemet vid utbildning och tjänstgöring i krigsbefattning
3. Reseersättningar (bilersättning).

The first part of the document discusses the importance of maintaining accurate records of all transactions. It emphasizes that every entry should be supported by a valid receipt or invoice. This ensures transparency and allows for easy verification of the data.

In addition, the document outlines the procedures for handling discrepancies. If there is a difference between the recorded amount and the actual amount received or paid, it is crucial to investigate the cause immediately. This could be due to a clerical error, a missing receipt, or a fraudulent transaction.

The final section of the document provides a summary of the key points discussed. It reiterates the importance of accuracy and the need for a robust system of checks and balances. The document concludes by stating that these practices are essential for the long-term success and integrity of the organization.

The second part of the document details the specific steps for recording transactions. It provides a clear, step-by-step guide that anyone responsible for bookkeeping can follow. This includes instructions on how to categorize expenses, how to record income, and how to reconcile accounts.

The document also includes a list of common mistakes to avoid. For example, it warns against mixing personal and business expenses, failing to record all transactions, and not keeping receipts for a sufficient period. These errors can lead to inaccurate financial statements and potential legal issues.

Finally, the document offers advice on how to organize and store financial records. It suggests using a consistent filing system and keeping records in a secure, accessible location. This makes it easier to find information when needed and helps protect the data from loss or damage.

1 Inledning

1.1 Direktiven

Kungl Maj:t bemyndigade den 16 oktober 1970 chefen för försvarsdepartementet att tillkalla en sakkunnig med uppdrag att företa utredning rörande systemet för förmåner åt värnpliktiga m fl.

I nu föreliggande tredje delbetänkande behandlas förmånerna till hemvärns- och frivilligpersonalen. I de delar direktiven berör sagda personal anförde departementschefen följande vid anmälan av ärendet.

Med hänsyn till vad jag här har anfört bör en sakkunnig nu tillkallas för att företa en allsidig utredning beträffande systemet av förmåner vid obligatorisk tjänstgöring i fredstid inom totalförsvaret för utbildning och övning liksom även vid inskrivning av värnpliktiga. Utredningen bör självfallet väsentligen avse förmåner åt värnpliktiga, vapenfria tjänstpliktiga och civilförsvarspliktiga men bör också omfatta förmåner åt hemvärnspersonal och frivillig A- och B-personal under sådan tjänstgöring som personalen enligt avtal har åtagit sig att fullgöra under fredstid. Utredningen bör utgå från de värnpliktigas m fl behovs- och förmåns-situation och därvid söka göra en bedömning av hur förmånerna bör avvägas för att man skall kunna uppnå att föreliggande behov tillgodoses så rättvist som möjligt. Utredningen bör avse både förmånssystemets konstruktion, förmånernas art och värdebeständighet samt systemets administrering. Den sakkunnige bör utgå från ungefär nuvarande totala kostnader för förmåner åt värnpliktiga m fl. När det gäller de kategorier som tas i anspråk för obligatorisk tjänstgöring, ävensom beträffande tjänstgöringens omfattning, längd och fördelning, bör den sakkunnige utgå från nuvarande ordning men även beakta sådana ändringar som kan komma att aktualiseras under utredningstiden. Man bör också beakta behovet av att systemet även därefter måste kunna fortlöpande anpassas till ändrade betingelser. Truppbefälet bör inte mer än nödvändigt belastas med systemets administrering.

Ett grundläggande krav på förmånssystemet är att det skall vara enkelt och praktiskt men samtidigt uppfattas som rättvist av den som fullgör tjänstgöringen och även i övrigt ha positiv effekt på denna. Systemet måste också innefatta möjligheter att ge förmånstagarna social trygghet även när de fullgör den medborgerliga skyldighet som tjänstgöringen är. Med beaktande av detta bör den sakkunnige överväga vilka principer som var för sig eller i kombination bör vara vägledande vid utformningen av ett lämpligt förmånssystem. Sådana principer kan t ex vara en princip som innebär att bidrag m m utgår i mån av behov, en princip som innebär att bidragen betraktas som ersättning för utfört arbete och en princip som avväger bidragen med beaktande av den civila arbetsförtjänst som går

förlorad. Det kan vidare tänkas att man bör tillämpa skilda principer vid olika slag av tjänstgöring. Ersättningsformer som ger uttryck för behovsprincipen kombinerade med olika former av premier m m kan tänkas innebära den lämpligaste lösningen vid längre tjänstgöring, t ex värnpliktigas grundutbildning, under det att ersättning motiverad utifrån förlorad arbetsförtjänst kan utgå vid korttidstjänstgöring. Vidare kan lättadministrerade, mer schematiska ersättningsformer tänkas vara motiverade när det gäller tjänstgöring under mycket kort tid vid t ex mobiliseringsövning, viss tjänstgöring inom civilförsvaret och vid inskrivningsförrättning. I detta sammanhang bör också beaktas de problem som uppstår vid avvägningen mellan generella förmåner av typen penningbidrag, som alla kan tillgodogöra sig direkt, och andra mera selektiva förmåner, t ex premier för viss utbildning eller sådana reseförmåner, som betyder mer för dem som har långa resor till och från tjänstgöringsplatsen än för andra.

Den sakkunnige bör också uppmärksamma sådana problem som rör förmånssystemets samordning med andra förekommande bidrags- och ersättningsformer, inom och utom försvarets område, och med skattelagstiftningen samt samråda med pågående utredningar på detta område. Vidare bör undersökas om man genom t ex särskilda ersättningsformer kan hjälpa värnpliktiga m fl med stora utgifter för t ex amorteringar under tjänstgöringstiden.

Även om utredningen avser förmåner under fredstjänstgöring, bör likväl också övervägas möjligheterna att utforma systemet så att det om möjligt kan anpassas till de särskilda förhållanden som råder under beredskap och krig.

Utredningsarbetet bör bedrivas så att den sakkunnige i första hand kan successivt överlämna resultatet av principöverväganden och därefter fortsätta sitt arbete med mera detaljerat utformade förslag. Därvid bör också läggas fram de förslag till nya författningar eller ändringar i gällande författningar som övervägandena ger anledning till.

1.2 Utredningsarbetets bedrivande och allmänna förutsättningar

Översynen av frivilligförmånerna påbörjades i maj 1974. Under utredningsarbetet har UFV företagit vissa studiebesök. Sålunda har flyglottaskolorna i Bunge och Halmstad samt FBU kursgårdar i Fårö, Tylebäck, Transtrand, Ånn och Källviken besökts. Vidare har studiebesök avlagts hos hemvärnets stridsskola i Vällinge. UFV har även bevistat 1974 års rikshemvärnsting och CFB ordinarie riksstämma 1975. UFV har under arbetets gång jämväl haft överläggningar med representanter för vederbörliga militära staber och civila myndigheter samt med representanter för hemvärdet och frivilligorganisationerna. Parallellt med översynen av hemvärns- och frivilligpersonalens förmåner har utredningens sekretariat följt upp frågor rörande värnpliktsförmånerna. Sekretariatet har därvid bl a bevistat 1974 års värnpliktskonferens samt under tiden oktober 1973–maj 1974 biträtt inom försvarsdepartementet med beredning av vissa frågor rörande värnpliktsförmånerna.

I underdånig skrivelse den 17 februari 1967 har rikshemvärnschefen hemställt att bestämmelser, som tar hänsyn till bl a penningvärdesförsämringen, utfärdas avseende förmåner till hemvärnsmän vid tjänstgöring

under beredskap och krig. Departementschefen har den 19 november 1973 överlämnat skrivelsen till UFV för att finnas tillgänglig vid fullgörandet av utredningsuppdraget.

I fråga om vilka kategorier av frivilliga, som uppdraget avser, synes de för utredningen utfärdade direktiven närmast ta sikte på den personal som tecknar avtal för tjänstgöring inom totalförsvaret. UFV har emellertid bedömt att utredningen därutöver måste omfatta även förmåner under den frivilligutbildning som nära ansluter till värnpliktsutbildningen (FBU-kurser m m) samt annan frivillig utbildning och tjänstgöring för verksamhet inom totalförsvaret, som inte är förenad med A- eller B-avtal, t ex viss specialutbildning. Förändringar i förmånerna för A- och B-personalen torde inte kunna ske utan att hänsyn tas även till övriga frivilligkategorier. UFV avger därför förslag om förmåner vid all frivillig utbildning för totalförsvaret och innefattar därvid hemvärdet.

Beträffande förmånerna vid frivillig tjänstgöring jämlikt kbr den 17 maj 1963 (det s k frivilligbrevet, TLA 1963 sid 129 med ändringar) görs skillnad mellan:

- a. frivillig tjänstgöring för att tillgodose föreliggande behov av befäl (frivilligbrevet, avdelning II) och
- b. frivillig utbildning för tjänstgöring i krigsbefattning¹ (frivilligbrevet, avdelning III).

Det senare slaget av utbildning ingår bl a i FBU befodringskurser. Förslag om höjning av ersättningarna enligt äs den 5 maj 1970 (det s k förmånsbrevet, TKG 940/460/:700136; ändr 720253 och 740165) återverkar därför även på förmånerna enligt frivilligbrevet. UFV har sålunda funnit att utredningsuppdraget måste omfatta även avdelning III i frivilligbrevet. Förmånerna som upptas i avdelning II torde däremot inte kunna innefattas i uppdraget med utgångspunkt i direktiven, då fråga inte är om utbildning för totalförsvaret.

I ett svar den 26 mars 1974 på en interpellation (nr 33) av riksdagsman Oskarson om ökad ersättning åt funktionärer i frivilliga försvarsorganisationer har försvarsministern uttalat att han utgår ifrån att UFV kommer att framlägga förslag även rörande funktionärsarvodena. I detta sammanhang har UFV också granskat de årliga arvodena m m som utgår till hemvärnsbefäl.

Vid sina överväganden och förslag har UFV i huvudsak utgått från 1970 års riksdagsbeslut om frivilligförsvaret samt från de utbildningsföreskrifter och förmånsbestämmelser som gällt för utbildningsåret/budgetåret 1974/75. Redovisningen av nuvarande förmånskostnader bygger dock på kostnadsutfallet budgetåret 1973/74.

De förslag till ändrade förmåner vid frivillig utbildning, som UFV avger i sitt betänkande, utgår vidare från en granskning av dels de frivilligas nuvarande totala behovs- och förmånsituation samt förmånsystemets konsekvenser, allmänt och i det enskilda fallet, dels ock utvecklingen inom frivilligförsvaret. UFV har sålunda sökt skaffa sig en bild av tillgång och efterfrågan på frivilligpersonal i nuläget och enligt tillgängliga prognoser. Tendensen ifråga om antal frivilliga som tecknar avtal samt

¹ I det följande använder UFV för denna verksamhet den kortare benämningen "frivillig tjänstgöring i krigsbefattning". Härvid innefattar UFV även tjänstgöring efter frivilligt åtagande inom totalförsvarets civila del enligt av ÖB och AMS meddelade bestämmelser.

deltagarfrekvenser vid frivilligkurser och övningar samt övriga faktorer som är styrande för den frivilliga försvarsverksamheten har också i möjligaste mån klarlagts. På grundval av detta material har UFV övervägt vilka åtgärder på förmånsområdet som erfordras för att säkerställa en gynnsam utveckling.

I skilda sammanhang under utredningsuppdragets fortgång har UFV kommit i kontakt med frågan om förmåner till instruktörer inom frivillig försvarsutbildning enligt äs den 8 december 1972 (det s k instruktörsbrevet, TKG 940/460/:720339). Vidare har i skrivelse till departementschefen den 4 november 1974 civilförsvarsinstruktörer och övningsledare i Göteborgs- och Bohus län anhållit om höjning av de arvoden, som utgår till instruktörer och övningsledare vid obligatorisk utbildning och övning inom civilförsvaret, i vilket ärende yttranden avgivits av civilförsvarestyrelsen och försvarets civilförvaltning. I en den 30 januari 1975 dagtecknad skrivelse till departementschefen har riksförbundet Sveriges lottakårer anhållit om ändringar i nu gällande bestämmelser angående förmåner till frivilliginstruktörer, över vilken skrivelse försvarets civilförvaltning avgivit yttrande. Sagda skrivelser har överlämnats till UFV. Frågan om ersättning till instruktörer inom hela totalförsvaret har från olika håll bedömts vara angelägen. Med anledning av vad som förevarit kommer UFV att i särskild ordning utreda och sedermera till departementschefen avge förslag i denna fråga.

2 Frivilligförsvarets verksamhet, organisation och personal

2.1 Allmänt

Den frivilliga försvarsverksamheten i sin nuvarande form leder sitt ursprung till mitten av 1800-talet. Under 1900-talet tillkom ett flertal frivilliga försvarsorganisationer. Idag finns ett tjugotal sådana organisationer med olika försvarsfrämjande uppgifter. Härtill kommer hemvärnet och sjövärnsskåren, vilka organisatoriskt ingår i armén respektive marinen.

Sammantaget omfattar frivilligförsvaret för närvarande i runt tal 600 000 medlemmar exklusive de i Svenska röda korset som inte har avtal med totalförsvaret.

Staten har sedan länge lämnat ekonomiskt stöd till den frivilliga försvarsverksamheten. Detta stöd har successivt ökat. Budgetåret 1974/75 erhöll frivilligorganisationerna och hemvärnet omkring 70 mkr i statsbidrag. Utöver statsbidrag erhåller organisationerna i betydande omfattning bistånd från militära myndigheter i form av bl a materiel och tjänster.

Författningsunderlaget för den frivilliga försvarsverksamheten är dels kungörelsen den 27 maj 1970 (nr 301, ändrad genom SFS 1974:670) om frivillig försvarsverksamhet (frivilligkungörelsen) och dels hemvärnskungörelsen den 27 maj 1970 (nr 304; ändrad genom SFS 1973:1061).

Frivilligförsvaret kompletterar de statliga försvarsåtgärderna. I huvudsak innebär detta att organisationerna i samråd med myndigheterna skall rekrytera och utbilda frivilliga samt vidareutbilda till totalförsvaret uttagen personal.

I frivilligkungörelsen anges de frivilliga försvarsorganisationernas uppgifter på följande sätt:

Frivillig försvarsorganisation skall i samråd med myndigheterna

- leda upplysnings- och rekryteringsverksamheten,
- medverka vid den utbildning av frivillig personal som leds av myndighet,
- leda sådan utbildning av frivillig personal som icke anordnas av myndighet,
- teckna avtal med och svara för registrering och krigsplacering av personal som tecknat avtal för tillfällig tjänstgöring inom totalförsvaret (B-personal).

Frivillig försvarsorganisation skall vidare

avge förslag till framställning om statsbidrag, omhändertar tilldelade statsmedel enligt föreskrifter av central förvaltningsmyndighet samt bestämmer över sin ekonomiskt stödjande verksamhet och andra för- eningsmässiga angelägenheter.

Hemvärnets uppgift är enligt hemvärnsskugörelsen att skydda hem- bygd och arbetsplats.

Inom ramen för de gemensamma huvuduppgifterna – rekrytering, utbildning och upplysning – har var och en av organisationerna sina speciella och i stort sett avgränsade uppgifts- och verksamhetsområden. Även den organisatoriska uppbyggnaden skiftar.

Frivilligorganisationerna respektive deras medlemmar kan med av- seende på verksamhetens primära inriktning indelas i tre huvudgrupper enligt följande:

Grupp	Organisation	Personal
a)	Organisationer som rekryterar och utbildar för befattningar i krigs- organisationen	Personal som tecknar avtal för tjänstgöring inom totalförsvaret
b)	Organisationer som vidareutbildar för befattningar i krigsorganisa- tionen	Personal som deltar i frivillig vidareutbildning som påbyggnad till den obligatoriska försvarsut- bildningen
c)	Organisationer som utbildar för att öka den enskildes personliga färdighet.	Personal som deltar i utbildning avsedd att stärka den egna all- männa förmågan att verka inom totalförsvaret

Till grupp a) hänförs följande organisationer och till flertalet av dessa hörande medlemmar: Riksförbundet Sveriges lottakårer, Sveriges kvinnliga bilkårens riksförbund, Svenska blå stjärnan, Föreningen svenska röda korset, Frivilliga motorcykelkårens riksförbund, Frivilliga automo- bilkårens riksförbund, Frivilliga radioorganisationen och Frivilliga flyg- kåren.

Grupp b) omfattar organisationerna respektive huvuddelen av medlem- marna i Frivilliga befälsutbildningsrörelsen, Flygvapenföreningarnas riks- förbund, Sjövärnstföreningarnas riksförbund och de fyra befälsförbunden. Ifrågavarande personal är bl a värnpliktig personal, reservpersonal, hem- värmän och fast anställd icke aktiv personal.

Grupp c) innefattar organisationerna respektive medlemmarna i Sveriges civilförsvarsförbund, Frivilliga skytterörelsen, Svenska pistol- skytteförbundet, Svenska sportskytteförbundet, Svenska fallskärmsför- bundet och Svenska brukshundklubben. Dessa medlemmar deltar i fri- villig försvarsutbildning utan att teckna avtal för tjänstgöring inom total- försvaret.

Vissa organisationer t ex frivilliga radioorganisationen bedriver verk- samhet som avses i både grupp a) och b) ovan, liksom den frivilliga

befälsutbildningsrörelsen bedriver verksamhet som avses i b) och c). Även hemvärnets personal kan hänföras till båda nyssnämnda grupper. Personal tillhörande vissa frivilligorganisationer rekryteras delvis bland ungdomar, som har genomgått särskild ungdomsutbildning.

Inom totalförsvarets civila del är frivilligorganisationernas uppgift att anskaffa och utbilda reservarbetskraft till sådana sektorer inom arbetsmarknaden i krig där brister beräknas uppstå.

Frivilligförsvarets verksamhet, organisation och samverkan redovisas närmare i avsnitt 2.2–2.3. De olika organisationernas förhållanden i dessa avseenden regleras i deras grundstadgar, vilka fastställs av regeringen.

Sammansättning m m beträffande frivilligförsvarets personal redovisas närmare i avsnitt 2.4.

2.2 Verksamhet och organisation

2.2.1 Organisationer som rekryterar och utbildar för befattningar i krigsorganisationen

Riksförbundet Sveriges lottakårer (SLK) utbildar kvinnor för icke stridande befattningar inom armén, marinen och flygvapnet. Utbildningen sker inom fem huvudområden: expeditions- och stabstjänst, förplägnads- och underhållstjänst, sambandstjänst, luftbevakningstjänst och stridsledningstjänst fördelade på ca femton tjänstegrenar.

Efter godkänd kurs krigsplaceras lottan t ex som växeltelefonist, kock, kartmarkör och biträdande luftvärnsledare. SLK anordnar för sina medlemmar och funktionärer en intern kursverksamhet i föreningsteknik, ledarutbildning, försvarsupplysning m m.

Vid sidan av de rena totalförsvarsuppgifterna deltar lottorna tillsammans med andra frivilligorganisationer i samhällets sociala humanitära verksamhet.

På regional nivå finns 24 lottaförbund. Omkring 600 lottakårer med ca 425 underinstanser bedriver verksamhet på lokal nivå.

Lottorna har även en självständig ungdomsorganisation, Sveriges ungdomslottor.

Sveriges kvinnliga bilkårers riksförbund (SKBR). Riksförbundet har till ändamål att sprida försvarskunskap, stärka motståndsviljan, samla motorintresserade kvinnor för att främja deras kunskaper i transport-, trafik- och motorkännedom samt att utbilda förare för totalförsvaret. Utbildningen sker dels i hemorten på kvällstid och över veckoslut dels centralt på tvåveckorskurser, som anordnas på militära förband, kursgårdar och på vissa yrkesskolor. Efter utbildningen krigsplaceras bilkåristen som bilförare inom försvarsmakten, det civila transportväsendet (K-registrerade transportföretag) eller inom den civila krigssjukvården (ambulansförare).

I fred bedriver bilkåristerna även trafiksäkerhetsarbete och deltar i hjälp- och transportverksamhet.

Verksamheten på lokal nivå bedrivs av f n 123 st bilkårer.

Svenska blå stjärnan (SBS). Organisationen rekryterar och utbildar

huvudsakligen kvinnlig personal för djurvård och djursjukvård, utövar sådan vård, utbildar traktorförare, upprättar, stöder och driver särskilda anstalter för djurvård och djursjukvård samt verkar för de övriga uppgifter inom det totala försvaret som åläggs organisationen. Utbildningsverksamheten är inriktad på totalförsvarets civila del. Personalen utbildas för uppgifter bl a inom lantbruket som ersättare för manliga djurvårdare (krigsplacering inom jordbrukets blockorganisation). För veterinärväsendet utbildas veterinär- och laboratoriebiträden. Utbildningen sker i form av tre-veckors kurser på lantbruksskolor. Dessa kurser följs upp av fortsättningskurser.

Organisationen medverkar också vid utrymning med undanförsel av kreatur och omhändertagande av andra husdjur. Organisationen har 24 förbund vars verksamhetsområden i regel ansluter till länsindelningen. Inom förbunden organiseras kårer. För närvarande finns ca 40 kårer och ca 66 ungdomsavdelningar.

Föreningen svenska röda korset (SRK) är en av Internationella röda-korskommittén erkänd nationell röda-korsförening. Föreningens uppgift – såvitt gäller totalförsvaret – är att i krig medverka i totalförsvarets sjukvård och verksamheten för civilbefolkningens skydd samt att i fred förbereda denna verksamhet. När det gäller försvarsmakten består uppgiften av att i krig upprätta och ställa till förfogande ett mindre antal kuranstalter och sjukkvarter, att tillhandhålla viss sjukvårdspersonal samt att ställa sjukvårdsorgan till förfogande för hemvärdet. För totalförsvaret rekryterar och utbildar SRK avtalsbunden personal för krigssjukhus (sjukhussamariter), för hemvärdets sjukvård (hemvårssamariter) och för den civila krigssjukvården. SRK medverkar i självskyddsutbildningen av allmänheten. Dessutom utbildas i fred vägsamariter och samariter på arbetsplatser. Till SRK är knuten en särskild byrå för efterforskning – i krig av krigsfångar och civilinternerade och i fred av civilpersoner.

SRK medlemmar tillhör lokala röda-korsorganisationer. Dessa utgörs av röda-korskretsar, röda-korskårer, skyddssamaritföreningar och ungdomens röda-korsföreningar (URK). SRK har 24 förbund, ca 1 880 lokala kårer och ca 380 ungdomsavdelningar.

Frivilliga motorcykelkårens riksförbund (FMCK) är en ungdomsorganisation, som utbildar i motorcykeltjänst både för den militära och civila delen av totalförsvaret. FMCK främjar och upprätthåller intresset för trafiksäkerhet. Riksförbundet indelas i kårer. En kårs verksamhetsområde fastställs av riksstyrelsen och bör omfatta försvarsområde eller del därav. Antalet kårer är fn 13. FMCK är såsom specialförbund anslutet till CFB.

Frivilliga automobilkårens riksförbund (FAK) omfattar ett antal självständigt verkande frivilliga automobilkårer. FAK har till uppgift att bedriva utbildning i transporttjänst av manlig personal – befäl och bilförare – främst för krigsplacering inom det civila transportväsendet och det ekonomiska försvaret i övrigt. Denna utbildning leder fram till de mest kvalificerade körkorten. För försvarsmakten utbildas bl a mottagningsförrättare. Vidare ingår det i FAK uppgifter att utbilda instruktörer för att lösa angivna uppgifter.

På lokal nivå bedrivs verksamheten i 14 kårer. Vidare finns en ungdomsavdelning. FAK är såsom specialförbund anslutet till CFB.

Frivilliga radioorganisationen (FRO). Radioorganisationen är en sammanslutning av värnpliktig, krigsfrivillig och civilförsvarspliktig sambandspersonal, frivillig A- och B-personal samt annan radiosignalpersonal. Den verkar inom försvarsmakten och totalförsvarets civila delar. FRO:s särskilda uppgift är att ge totalförsvarets personal frivillig utbildning och träning i sambandstjänst samt att upprätta och betjäna de sambandsförbindelser som i krig kan erfordras inom totalförsvaret. En annan uppgift för radioorganisationen är att efter frivillig överenskommelse ställa personal och radiomateriel till förfogande vid utbildning och andra tillfällen. Slutligen skall organisationen genom försök och trafikövervakning verka för att den radio- och trafikmässiga standarden hålls på en hög nivå.

Regionala organ inom radioorganisationen är de med militärområdena geografiskt sammanfallande sex distrikten. Distrikten är i sin tur i regel uppdelade i 21 kretsar. På lokal nivå finns 63 föreningar.

Frivilliga flygkåren (FFK) utbildar flygförare för civilförsvaret. Flygkårens centrala ledning under civilförsvarsstyrelsen handhas av Svenska aeroklubben. Inom varje län utövas ledningen närmast under länsstyrelsen av en länsflygchef.

Lokalt bedrivs verksamheten inom de till aeroklubben anslutna flygklubbarna.

2.2.2 Organisationer som vidareutbildar för befattningar i krigsorganisationen

Centralförbundet för befälsutbildning (CFB) är en frivillig försvarsorganisation som utgör en sammanslutning av frivilliga befälsutbildningsförbund och -föreningar, förbund och föreningar med riksomfattande verksamhet, ungdomsavdelningar och ekonomiska stödorganisationer.

Till CFB hör också de kollektivt anslutna specialförbunden, som är självständiga riksorganisationer.

Frivilliga befälsutbildningsrörelsen (FBU), som är kärnan i CFB, vänder sig till värnpliktigt befäl, menig som vill bli befäl, hemvärnsbefäl och reservbefäl i armén och kustartilleriet och erbjuder kurser för att komplettera och förbättra den militära utbildningen. FBU bedriver vidare ungdomsutbildning. Huvuddelen av utbildningen sker i hemorten på kvällar och veckoslut. Central utbildning anordnas vinter och sommar på FBU:s olika kursgårdar. UFV har vid sina studiebesök konstaterat, att det vid kursgårdarna bedrivs en engagerad verksamhet, som har stor betydelse för den frivilliga försvarsutbildningen. Anslutningen till kurserna främjas av att deltagarna har möjligheter att ta med sina familjemedlemmar till kursgårdarna.

Det finns 340 FBU-föreningar och ungdomsavdelningar öppna för personal inom armén och kustartilleriet. I Stockholm, Karlskrona och Göteborg finns det särskilda kustartilleriföreningar. FBU-föreningarna är sammanslutna till 30 FBU-förbund.

Ett förbunds verksamhetsområde omfattar oftast ett län.

Anslutet till FBU är också Försvarets personaltjänstförbund, som har 8 föreningar för personalvårdspersonal m fl. På riksplanet verkar några till FBU direkt anknutna föreningar; nämligen Befälsföreningen Militärtolkar, Föreningen Fältpostbefäl och Försvarets kassabefälsförening samt Frivilliga hälsovårdsbefälsföreningen.

Flygvapenföreningarnas riksförbund (FVRF) har till uppgift att på frivillig väg utbilda värnpliktigt befäl m fl som tillhör flygvapnet. Utbildningen omfattar luftbevakningstjänst och även viss basutbildning exempelvis till transportbefäl. FVRF bedriver också ungdomsverksamhet. Inom förbundet finns 27 flygvapenföreningar. FVRF är som specialförbund anslutet till CFB men räknas även in i FBU.

Sjövärnstjänstföreningarnas riksförbund (SVFRF). För att tillgodose flottans ökade behov av frivillig befälsutbildning bildades SVFRF i mars 1974. Förbundets organisation är fortfarande under uppbyggnad. Verksamheten inriktas främst på frivillig utbildning av värnpliktig personal tillhörande flottan samt förberedande utbildning av ungdom. Den lokala och regionala utbildningen avses anordnas av sjövärnstjänstföreningarna samt av örlogsbaschef medan den centrala utbildningen anordnas av chefen för marinen. Uppgiften för riksförbundet avses att – utöver ledning av ungdomsutbildning – omfatta utbildningsfrågor för frivillig personal.

Till frivilliga försvarsorganisationer hänförs även *Svenska Värnplikts-officersförbundet (SVOF)* och de tre reservbefälsförbunden, dock endast i vad avser frivillig befälsutbildning. Förbunden, vilka är anslutna till CFB som specialförbund, är: *Arméns och Flygvapnets Reservofficersförbund (SAFR)*, *Svenska Flottans Reservofficersförbund (SFRO)* och *Kustartilleriets Reservofficersförbund (KAROF)*.

Reservbefälsförbundens medlemmar deltar i den frivilliga befälsutbildning som anordnas av FBU. De bedriver också viss egen utbildning för att öka medlemmarnas kunskaper i de egna krigsbefattningarna.

SAFR har 26 lokala föreningar. SFRO har tre och KAROF fem lokala föreningar medan SVOF:s lokala föreningar uppgår till 16.

2.2.3 *Organisationer som utbildar för att öka den enskildes personliga färdighet*

Sveriges civilförsvarsförbund (SCF) är civilförsvarets frivilliga hjälporganisation. Verksamheten är inriktad på information i självskydd åt allmänheten. Förbundet lämnar försvarsinformation och annan upplysning om civilförsvaret. Förbundet anordnar vidare samlingar för befälspersonal som är inskriven i civilförsvaret. Regionalt finns 24 länsförbund. Länsförbunden är sammanslutningar av bl a civilförsvarsföreningar, vars verksamhetsområde i regel motsvarar civilförsvarsområde. Det finns 154 sådana föreningar.

Frivilliga skytterörelsen, Svenska pistolskytteförbundet, Svenska sportskytteförbundet. De tre organisationerna är sinsemellan självständiga frivilligorganisationer för frivilligt skytte. För att underlätta samarbetet har dock vardera organisation en representant från övriga två organisationer i sin styrelse.

Frivilliga skytterörelsen representeras av *Skytteförbundens överstyrelse (SkytteÖS)*. Rörelsen tävlar och utbildar med gevär. Den omfattar ca 27 skytteförbund och för närvarande ca 1 700 skyttekretsar. Rörelsens ungdomsorganisation har ca 660 ungdomssektioner.

Svenska pistolskytteförbundet (Sv Pist Sfb) är en tävlingsorganisation för pistol, främst militära tjänstevapen. Förbundet är en riksorganisation för landets pistolskytteföreningar och andra sammanslutningar som bedriver pistolskytte. Regionalt är de ca 660 lokala föreningarna inom förbundet sammanslutna i pistolskyttekretsar.

Svenska sportskytteförbundet (SSF) har till uppgift att administrera och befrämja svenskt sportskytte. Utbildningen siktar främst till att träna upp särskilt goda skyttar för kvalificerade internationella tävlingar. Verksamheten omfattar både gevärs- och pistolskytte. Verksamheten är på det regionala planet organiserad i 23 distrikt, lokalt i ca 730 klubbar.

Svenska fallskärmsförbundet (SFF) har till uppgift att främja den svenska fallskärmsporten, dess utveckling och intressen. I enlighet härmed bedriver SFF grundläggande hopp utbildning, instruktörsutbildning, hoppmästarutbildning och funktionärsutbildning. SFF representerar svensk fallskärmsport vid tävlingar och uppvisningar och är ansluten till Riksidrottsförbundet via Flygtransportförbundet samt till Kungl Svenska aeroklubben. SFF är som specialförbund anknutet till CFB. Lokalt finns ca 13 fallskärmsklubbar.

Svenska brukshundklubben (SBK) har till ändamål att medverka till att fylla totalförsvarets behov av utbildade hundförare och specialutbildade hundar liksom behovet i övrigt av samhällsnyttiga brukshundar. Utbildningsverksamheten omfattar främst kurser för hundförare och instruktörer samt utbildning av hundar. Dessutom anordnas kurser för domare, tävlingsledare, studieledare och ungdomsledare. Brukshundklubben är verksam såsom en riksorganisation genom distrikts-, lokal- och avelsavdelningar. Det finns 15 distrikt 175 lokalavdelningar och 6 avelsavdelningar. Härtill kommer 98 ungdomsavdelningar. Klubben är i egenskap av specialförbund ansluten till CFB och associerad med Svenska kennelklubben.

2.2.4 Hemvärnet

Hemvärnet indelas i allmänt hemvärn och driftvärn. Hemvärnets uppgift att skydda hembygd och arbetsplats kan i stort hänföras till två olika skeden. Det ena skedet är ett kupp- och mobiliseringsskede, det andra infaller när försvarsmaktens övriga förband har mobiliserat och grupperats för sin planlagda verksamhet och fientlig verksamhet förekommer eller är omedelbart förestående i den egna hembygden och dess närhet. Driftvärnets uppgift är under båda angivna skeden begränsad till att skydda driften vid den egna anläggningen och arbetsplatsen. Driftvärnets skall normalt inte användas för annan uppgift.

Allmänna hemvärnets uppgift under kupp- och mobiliseringsskedet är för huvuddelen att skydda mobiliseringen och utgångsgrupperingen av försvarets övriga förband, så att denna kan ske så snabbt och friktions-

fritt som möjligt.

När försvarsmaktens förband har mobiliserat och grupperats har hemvärdnet i regel löst sina förstahandsuppgifter. Om inte förhållandena kräver hemvärdnets insättande övergår hemvärnsförbanden till en lägre beredskapsgrad och hemvärnsmännen kan i regel fortsätta sitt civila arbete. De uppgifter, som allmänna hemvärdnet och driftvärdnet härefter skall vara beredda att lösa, är till övervägande delen att hänföra till skyddet av den egna hembygden och arbetsplatsen.

Hemvärdnet tillhör armén och består av militärt organiserade förband. Hemvärdnet rekryteras på frivillighetens väg. Viss personal är dock skyldig att tjänstgöra i hemvärdnet under beredskapstillstånd och krig.

Under chefen för armén utövas den högsta ledningen av och uppsikten över hemvärdnet av rikshemvärnschefen som biträds av hemvärnsstabens. Rikshemvärnschefen leder utbildningen inom hemvärdnet. I viktigare frågor om hemvärdnet skall rikshemvärnschefen höra hemvärdnets centrala förtroendenämnd. Militärbefälhavare och chef för försvarsområdesregemente (fo-regemente) (motsv) leder hemvärdnet inom militärområdet respektive försvarsområdet.

För *allmänna hemvärdnets* verksamhet indelas försvarsområde i hemvärnsområden. Hemvärnsområde omfattar kommun eller del därav. Hemvärnsområden kan sammanföras till en hemvärnskrets. Det är militärbefälhavaren som i samråd med rikshemvärnschefen bestämmer indelningen i hemvärnsområden och hemvärnskretsar.

Chef för hemvärnskrets (kretshemvärnschef) leder närmast under chef för fo-regemente (motsv) hemvärdnet inom hemvärnskretsen. På kretshemvärnschef ankommer det särskilt att medverka i utbildningsverksamheten och att i samråd med försvarsområdets förtroendenämnd verka för rekrytering och för samarbete med civila myndigheter och frivilliga försvarsorganisationer. Chef för hemvärnsområde (hemvärnschef) leder hemvärdnet inom hemvärnsområdet. Hemvärnschefen åligger att leda utbildningsverksamheten inom hemvärnsområdet och att i samråd med hemvärnsområdets förtroendenämnd verka för rekrytering och för samarbete med civila myndigheter och frivilliga försvarsorganisationer.

Hemvärnspersonalen inom hemvärnsområdet lyder under hemvärnschef. Hemvärnspersonalen är med hänsyn till bostadsort, arbetsplats och tilldelad krigsuppgift sammanförd till grupper, vilka i sin tur kan vara sammanförda till plutoner. Inom vissa hemvärnsområden med många hemvärnsmän kan de i administrativt hänseende sammanföras till kompanier.

Driftvärdnet är organiserat vid vissa statliga myndigheter eller enskilda företag samt vid vissa enskilda företag med omfattande verksamhet. Driftvärdnet har till uppgift att skydda myndighets eller företags egna anläggningar och egen verksamhet och får inte utan medgivande av myndighet eller företaget användas för andra uppgifter. Denna hårda bindning till företaget och till de civila arbetsuppgifterna sätter sin prägel på driftvärdnets organisation och lydndsforhållanden.

Driftvärdnets organisation sammanfaller i regel helt med företagens (verkets) organisation i övrigt. De administrativa befälslinjerna inom

företaget är också driftvärnets befälslinjer.

Chef för driftvärn vid myndighet eller företag (driftvärnschef) utövar under rikshemvärnschefen ledningen av och uppsikten över myndighetens eller företagets driftvärn. Driftvärnschefen har också att verka för utbildningen inom det egna driftvärdet. Chef för fo-regemente (motsv) svarar i samråd med vederbörande chef inom driftvärdet för utbildning och utrustning av driftvärn inom försvarsområdet.

Det är rikshemvärnschefen som efter förslag av myndigheten eller företaget bestämmer driftvärdets indelning. Organisationen kan skifta med hänsyn till företagets varierande storlek och organisation.

Hemvärnskungörelsen föreskriver härvidlag att för driftvärdets verksamhet kan indelning ske i driftvärnsdistrikt, driftvärnssektioner eller andra områden samt i lokala driftvärnsavdelningar. Driftvärnsdistrikt sammanfaller med myndighetens (företagets) distriktsindelning i övrigt.

Distrikts- och sektionsledningens uppgifter blir närmast av administrativ karaktär eftersom driftvärnsförbanden är bundna till den plats där hemvärnsmännen i driftvärdet har sin civila arbetsplats. Inom varje driftvärnsdistrikt förordnas en befälhavare för driftvärnsdistrikt. Denne är också ofta chef för det civila distriktet, t ex polisdistrikt.

Driftvärnen organiseras i förband – driftvärnsgrupper, driftvärnsplutoner, driftvärnskompanier – beroende på antalet driftvärnsmän vid företaget. Organiserandet i förband bestäms av driftvärnschefen efter samråd med försvarsområdesbefälhavaren. Driftvärnsförband leds av förbandschef (driftvärnskompanichef o s v). Förbandschef är underställd vederbörande chef inom driftvärdet men lyder i fråga om utbildning och utrustning under försvarsområdesbefälhavaren. Chef för driftvärnsförband lyder också under försvarsområdesbefälhavaren i fråga om samordning av stridsverksamhet under krig när särskilda förhållanden påkallar det. Chef inom driftvärnsområde skall, när det är möjligt, samråda med vederbörande militära myndigheter i frågor om driftvärnsförbands insättande och beredskap.

2.2.5 Sjövärnsskåren

SVK bedriver för närvarande marin ungdomsutbildning. Kårens personal består av sjövärnsaspiranter och sjövärnsmän. SVK är en del av marinen.

Ledningen av sjövärnsskåren utövas av chefen för sjövärnsskåren som är direkt underställd chefen för marinen. I sjövärnsskåren ingår 16 sjövärnsflottiljer samt en avdelning i Örebro och Helsingborg. Sjövärnsskåren är under övervägande i samband med bildandet av SVF RF.

2.3 Samordning och samverkan

2.3.1 Myndigheternas uppgifter m m

Det frivilliga försvarsarbetet bedrivs i nära samarbete mellan frivilligorganisationerna å ena sidan samt militära och civila statliga och kommunala myndigheter å andra sidan. Enligt frivilligkungörelsen skall myndig-

het inom sitt verksamhetsområde och i samråd med de frivilliga försvarsorganisationerna:

lämna organisationerna underlag för upplysningsverksamheten, bistå organisationerna i rekryteringsverksamheten, leda frivillig befälsutbildning samt A- och B-personalens utbildning, anordna utbildning av annan frivillig personal under medverkan av organisationerna, registrera personal för frivillig befälsutbildning, teckna avtal med, registrera och krigsplacera A-personal, svara för erforderlig lokal- och centralregistrering samt krigsplacering av B-personal, tillhandahålla frivillig försvarsorganisation materiel, lokaler och övningsområden enligt särskilda bestämmelser. i övrigt understödja den frivilliga försvarsverksamheten samt meddela de tillämpningsföreskrifter som behövs.

För att bästa möjliga effekt skall uppnås erfordras en samordning av den frivilliga försvarsverksamheten. Denna uppgift ligger på överbefälhavaren och arbetsmarknadsstyrelsen. Därvid svarar arbetsmarknadsstyrelsen för samordningen inom totalförsvarets civila del och överbefälhavaren för samordningen inom försvarsmakten samt mellan de militära och civila delarna av totalförsvaret.

Överbefälhavaren skall verka för enhetliga bestämmelser om utbildning, antagning och förordnande av personal, som deltar i frivillig försvarsutbildning, och för en ändamålsenlig fördelning av de frivilliga försvarsorganisationernas uppgifter.

Överbefälhavaren och arbetsmarknadsstyrelsen åligger att i samråd ge anvisningar för beräkning av maximistyrkor för A- och B-personal samt att ge riktlinjer för rekrytering av denna personal. På försvarsgrenschef och myndighet utanför försvarsmakten ankommer det särskilt att lämna frivillig försvarsorganisation uppgifter om behovet av frivillig personal och det årliga utbildningsbehovet. Berörda centrala myndigheter har att yttra sig över förslag till framställning om statsbidrag från frivillig försvarsorganisation.

Ledningen av den frivilliga försvarsverksamhet som åligger regionala myndigheter sker efter samma principer som övrig ledningsverksamhet i regional instans. Inom försvarsmakten leder militärbefälhavaren frivilligverksamheten inom militärområdet. Inom civilområdet leds frivilligverksamheten av civilbefälhavaren. Militärbefälhavaren svarar i samråd med andra berörda myndigheter också för samordning mellan de militära och civila delarna av den frivilliga försvarsverksamheten inom militärområdet. När det gäller den civila sektorn är det länsstyrelsen, som i samarbete med lantbruksnämnden, länsarbetsnämnden, landstingskommunen och kommunerna leder frivilligverksamheten. Länsarbetsnämnderna har ett särskilt ansvar för behovsberäkningar, avtalsteckning, krigsplacering och redovisning. Inom försvarsmakten är det chefen för fo-regementet (motsv) som svarar för samordning mellan de civila och militära delarna av den frivilliga försvarsverksamheten.

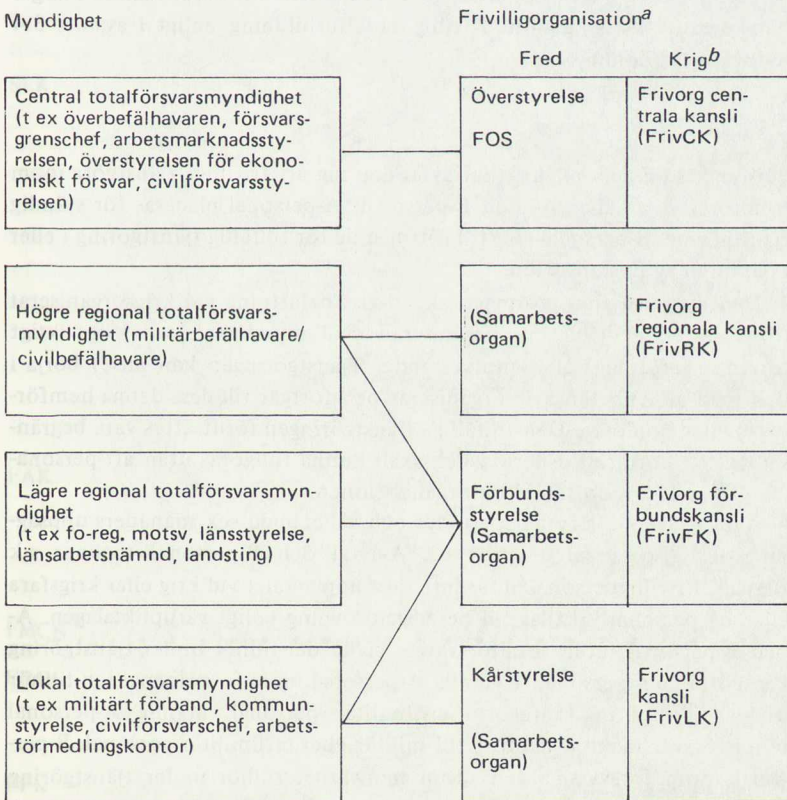
Frivilligorganisationerna bestämmer själva över sina föreningsmässiga angelägenheter.

2.3.2 Samarbetsorgan för frivilligverksamheten

För samarbete mellan de frivilliga försvarsorganisationerna inbördes samt mellan myndigheterna och organisationerna finns särskilda samarbetsorgan. Hur denna samverkan är uppbyggd framgår av figur 2:1.

Verksamheten inom samverkansorganen inriktas bl a på att samordna och effektivisera informationen om totalförsvaret och rekryteringen till det frivilliga försvaret. Vidare granskar organen erfarenheter av sådan verksamhet, ger fortlöpande information, anordnar konferenser med myndigheter och intresseorganisationer, handlägger utbildningsfrågor och övriga frågor som underställts samarbetsorganet.

För att svara för samordningen på central nivå har bildats Frivilligorganisationernas samverkanskommitté (FOS). Kommittén är ett forum



Figur 2:1 Frivilligförsvarets samverkansnivåer.

a) Samverkansorgan skall finnas centralt och regionalt för avtalslutande organisationer.

b) Kansliorganisationen berör enbart avtalslutande organisationer.

för ömsesidig orientering och diskussion om gemensamma angelägenheter och består av representanter för de frivilliga försvarsorganisationerna och hemvärnet. Ordförandeskapet skiftar mellan kommitténs ledamöter och omfattar tvååriga mandatperioder.

I de frivilliga försvarsorganisationernas ledningsorgan ingår representanter för statsmyndigheterna. Myndigheternas representation regleras i de olika organisationernas grundstadgar.

2.4 Frivilligförsvarets personal

2.4.1 *FBU-personal*

Personalen inom FBU-rörelsen är värnpliktig personal, reservpersonal, hemvärnsmän, fast anställd icke aktiv personal samt krigsfrivillig personal etc. Av de vuxna medlemmarna är omkring 76 % värnpliktiga eller krigsfrivilliga, ca 4 % reservbefäl samt omkring 20 % annan personal. Dessutom finns ungefär 5 000 ungdomar anslutna. Tjänstgöringsvillkor m m för den krigsfrivilliga personalen redovisas i avsnitt 2.4.4.

Värnpliktig FBU-personal erhåller kompetens för förordnande i högre tjänstegrad (-klass) genom frivillig befälsutbildning enligt i avsnitt 3.4 redovisat utbildningssystem.

2.4.2 *A- och B-personal*

Personal, som genom skriftligt avtal åtar sig att frivilligt tjänstgöra inom totalförsvaret, kallas A- och B-personal. A-personal placeras för ständigt tjänstgöring. B-personal står till förfogande för tillfällig tjänstgöring i eller i närheten av bostadsorten.

Den ständiga tjänstgöringen sker i viss befattning vid krigsorganiserat förband (enhet), vid krigsorganiserad civil myndighet, vid krigsviktigt företag (K-företag) eller motsvarande. Tjänstgöringen kan anses börja i och med att enheten krigsorganiserats och fortgår till dess denna hemförlovas eller upplöses. Den tillfälliga tjänstgöringen förutsättes vara begränsad till en kortare tidsperiod och skall kunna fullgöras utan att personalen i fråga fast inordnas i krigsorganisationen.

Avtal träffas för fyraårsperioder och gäller med sex månaders uppsägningstid. A-personal tecknar s k A-avtal och B-personal tecknar s k B-avtal. Frivilligpersonalen får inte säga upp avtalet vid krig eller krigsfara eller då personal inkallas till beredskapsövning enligt värnpliktslagen. A- och B-personal inom totalförsvarets civila del tillhör under tjänstgöring kategorin civil personal. Kvinnlig A-personal inom försvarsmakten tillhör under tjänstgöring kategorin civilmilitär personal. Manlig A-personal inom försvarsmakten hänförs till militär eller civilmilitär personal. B-personal inom försvarsmakten utom hemvärnet tillhör under tjänstgöring kategorin civil personal.

A-personal inom försvarsmakten förordnas i tjänsteklass när vederbörande fått kompetens för att krigsplaceras i befattning som svarar mot tjänsteklassen. Förordnande upphör då A-avtal hävs.

Kompetensen erhålls genom grund- och repetitionsutbildning enligt i kapitel 3 redovisat system. Förordnande kan ske till någon av följande tjänsteklasser beroende på kompetens: korprals, furirs, sergeants, fanjunkares samt fänrikts tjänsteklass.

Det finns inom flertalet grenar inom totalförsvaret behov av personal som tecknar avtal för tjänstgöring i krig. A- och B-personalens fördelning på tjänstegrenar framgår av tabell 2:1.

Tabell 2:1 A- och B-personalens fördelning på tjänstegrenar

Friv.-org.	Försvarsmakten		Totalförsvarets civila del	
	A-personal	B-personal	A-personal	B-personal
SBS	—	—	Djurvårdare, veterinärbitr och tekniska bitr till veterinärväsendet	—
SKBR	Motorfordons-tjänst	Motorfordons-tjänst	Bilförare till ek försvaret, allm civila medicinalväsendet, krigslänsstyr	—
SLK	Stridslednings-, luftförsvars- och luftvärns-samverkans-, rapport-central-, mob plats-, materiel-, sjukvårds-, expeditions-stabs-, förplägnads-, sambands-, signal-, underrättelse-tjänst	Sambands-, materiel-, mob plats-, expeditions-, stabs-, förplägnads-tjänst	Expeditions-, förplägnads-, sambandstjänst till krigslänsstyrelser	—
FAK	Mottagnings-förrättare	Mottagnings-förrättare	Bilförare till ek försvaret, allm civila medicinalväsendet, krigslänsstyr	—
FMCK	Motorcykel-ordonans	Motorcykel-ordonans	Motorcykel-ordonans till krigslänsstyr	—
FRO	Radiotelegrafist, radiotelefonist	Radiotelefonist, radiotelegrafist	Sambandstjänst, radiotelegrafist radiotelefonist till krigslänsstyr	—
FFK	—	—	Flygförare o mark-personal till civilförsvaret	—
SRK	Sjukvårds-tjänst	Sjukvårds-tjänst	—	Civilsamariter till allmänna civila medicinalväsendet

Rekrytering och utbildning inom totalförsvarets civila del sker främst av bilförare till det civila transportväsendet och sjukvården, av djurskötare och traktorförare till jordbruket, av samariter till sjukvården, av veterinärbiträden till veterinärväsendet, av flygförare till civilförsvaret och administrativ personal m m till CB-kanslier och krigslänsstyrelser.

2.4.3 Hemvärnspersonal

Avtal om tjänstgöring i hemvärdnet träffas genom hemvärnskontrakt och gäller med en månads uppsägningstid. Kontraktet kan dock för hemvärnsman med omedelbar verkan hävas av chef för fo-regemente (motsv). Hemvärdnets personalsammansättning framgår av figur 2:2.

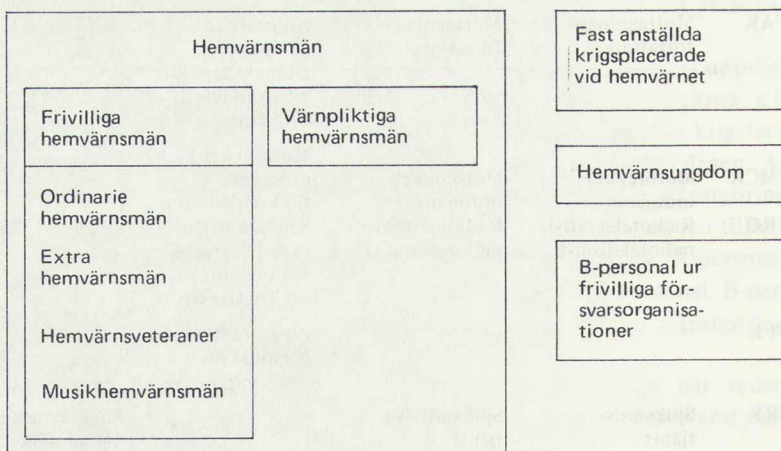
Hemvärnsmännen utgör huvuddelen av den egentliga hemvärnspersonalen och hemvärdnets stridande förband består nästan utan undantag av hemvärnsmän.

Ordinarie hemvärnsmän är frivilliga hemvärnsmän som är placerade för tjänstgöring i hemvärdnet. Frivilliga ordinarie hemvärnsmän rekryteras från följande grupper.

a) Personer över värnpliktsåldern 47 år. De utgör hela 80 % av de frivilliga hemvärnsmännen och har i regel fullständig värnpliktsutbildning bakom sig. Av de ca 50 000 personer, som årligen lämnar värnpliktsåldern anmäler i genomsnitt 10 % intresse för placering inom hemvärdnet.

b) Personer under värnpliktsåldern. De utgör 3 % av den aktuella personalen. De består till övervägande delen av hemvärnsungdom som vid 17 års ålder antagits som hemvärnsmän och från 18 års ålder får placeras i stridande befattningar. I regel har de under ca tre år deltagit i hemvärnsutbildning. De underåriga tecknar i regel hemvärnskontrakt vid 18 års ålder. I stor utsträckning fortsätter de under och efter sin värnplikts-tjänstgöring att verka inom hemvärdnet.

c) Frikallade personer. De från värnplikt frikallade uppgår endast till 2 % av de frivilliga hemvärnsmännen.



Figur 2:2 Hemvärdnets personalsammansättning.

d) Värnpliktiga med uppskov eller motsvarande, vilka omfattar 10 % av berörd kategori. De uppskovsvärnpliktiga har i regel fullgjort sin grundutbildning samt en eller flera repetitionsutbildningsomgångar. Huvuddelen eller 80 % av de uppskovsvärnpliktiga skall under beredskapstillstånd och krig ingå i driftvärn och företagshemvärn. Återstående 20 % kan disponeras för uppgifter inom det allmänna hemvärdet.

e) Värnpliktiga som ställs till hemvärdets förfogande. Dessa värnpliktiga omfattar ca 5 % av de frivilliga hemvärnsmännen. De är krigsplacerade efter frivilligt åtagande och efter militär myndighets medgivande. I regel har de fullgjort grundutbildning och ett varierande antal krigsförbandsövningar.

Extra hemvärnsmän är frivilliga hemvärnsmän som är värnpliktiga och som inte disponeras av hemvärdet när de fullgör värnpliktstjänstgöring samt under beredskapstillstånd och krig. Extra hemvärnsmän är såsom värnpliktiga krigsplacerade vid försvarsmaktens förband. Extra hemvärnsmän antas således bland värnpliktiga som inte kan antas till ordinarie hemvärnsmän men i övrigt fyller fordringarna för hemvärnsmän. I regel kvarstår vederbörande i hemvärdet efter utträdet ur värnpliktsåldern.

Hemvärnsveteraner ingår inte i hemvärdets stridande förband utan biträder hemvärnschef (driftvärnsbefäl) med rekrytering, stödjande verksamhet eller annan liknande verksamhet.

Värnpliktiga hemvärnsmän är värnpliktiga och fast anställda vid försvarsmakten med uppskov (motsv) och som är skyldiga att tjänstgöra i hemvärdet under beredskapstillstånd och krig. Grundläggande bestämmelser rörande värnpliktiga hemvärnsmän och driftvärnsmän finns i Kungl Maj:ts kungörelse (1951:549 ändr 1966:427 och 1970:305) om värnpliktiga hemvärnsmän. Enligt nämnda kungörelse är följande personal skyldig att – utan hinder av erhållna uppskov eller annan befrielse från tjänstgöring vid krigsmakten – fullgöra sådan tjänstgöring:

- a. Värnpliktiga och vid försvarsmakten fast anställda, som fått uppskov eller annan befrielse enligt uppskovskungörelsen,
- b. värnpliktiga, som genom civilplaceringskort ställts till myndighets förfogande samt
- c. värnpliktiga och vid försvarsmakten fast anställda, som placerats i civila befattningar utanför försvarsmakten.

Värnpliktig och vid försvarsmakten fast anställd som är skyldig att tjänstgöra i hemvärdet enligt ovan benämns under tjänstgöringen värnpliktiga hemvärnsmän. För dem gäller i tillämpliga delar hemvärnskungörelsen. Enligt av chefen för armén utfärdade bestämmelser tas vissa av de värnpliktiga hemvärnsmännen inte i anspråk för tjänst i det värnpliktiga hemvärdet. Undantag gäller t ex för personer som i sitt civila arbete under krig utför beväpnad tjänst t ex polisen, personer som i fred antagits i det frivilliga hemvärdet, personer som tjänstgör vid civila sjukhus samt personer, som enligt uppskovskungörelsen beviljats kollektiv yrkesledighet eller anstånd.

Värnpliktiga hemvärnsmän (driftvärnsmän) ingår vid beredskapstillstånd och krig som värnpliktigt hemvärn i det frivilliga hemvärdet

Tabell 2:2 Tjänstegrader för hemvärnsbefäl

Befälsnivå	Tjänstegrad nr	Tjänstegradens beteckning (avser typbefattning)
IV Kompanibefäl	8	Kretshemvärnschef
	9	Hemvärnschef, hemvärnskomp chef
	10	Hemvärnschef stf
IV Plutonsbefäl	11	—
	12	Hemvärnsplutonchef, adjutant
V Gruppbefäl	13	Hemvärnsplutonschef stf
	14	Hemvärnsgruppschef
	15	Hemvärnsgruppschef stf

antingen som förstärkning till redan befintliga hemvärnsförband eller som nya förband. Det frivilliga hemvärnets ledningsorganisation förblir i huvudsak oförändrad.

Hemvärnsungdom utgörs av ynglingar fr o m 15 t o m 20 års ålder, som inte påbörjat värnpliktsjänstgöring eller ej tecknat kontrakt som hemvärnsmän.

B-personal är personal som står till förfogande för tillfällig tjänstgöring inom hemvärnets. Manlig och kvinnlig B-personal som tecknat avtal för tjänstgöring inom hemvärnets tillhör kategorin hemvärnets personal.

B-personalen utgörs av

1. Hemvärnslotter ur SLK i expeditions- och förplägnadstjänst.
2. Hemvärnssamariter ur SRK i sjukvårdstjänst.
3. Hemvärnsbilkårister ur SKBR i motorfordonstjänst.
4. Hemvärnssignalister ur FRO i sambandstjänst.

B-personalen genomgår vid sin frivilligorganisation grundutbildning tillsammans med övrig B-personal. De tecknar som regel avtal såsom B-personal för tjänst inom hemvärnsområdet. Personalen vidareutbildas inom hemvärnets.

Gällande tjänstegrader för hemvärnsbefäl framgår av tabell 2:2.

2.4.4 *Krigsfrivillig personal*

En särskild kategori av frivillig personal är den personal som avses i Kbr den 4 september 1959 med vissa bestämmelser om antagning av krigsfrivilliga (ändr och omtryck kbr den 5 juni 1970, TKG 123:700208). Enligt nämnda kbr får under vissa i brevet angivna villkor svensk medborgare genom avtal förbindas att under beredskapsövning samt under beredskaps- och krigstillstånd eller endast under beredskaps- och krigstillstånd tjänstgöra vid försvarsmakten i befattning, som är upptagen i mobiliseringstabell.

För att bli antagen som krigsfrivillig förutsätts att man är i värnplikts-hänseende överårig eller frikallad från värnplikts fullgörande och lämpligen kan på grund av militärutbildning eller civila kvalifikationer användas i försvarsmaktens krigsorganisation.

Den som förbundit sig till tjänstgöring enligt ovan benämns krigsfrivillig. Antagning av krigsfrivillig personal får ske för att tillgodose försvarsmaktens – utom hemvärnets – mobiliseringsbehov av personal. Sådan antagning får dock ske endast i den mån detta behov inte kan tillgodoses med personal som är tjänstgöringspliktig vid försvarsmakten t ex på grund av värnplikt, civilförsvarsplikt, fast anställning. Avtal, varigenom krigsfrivillig, utom vid sjövärnsskåren, förbundit sig till tjänstgöring benämns krigsfrivilligavtal. Medicinalpersonal får inte antas som krigsfrivillig.

Utöver den tjänstgöring, som avses med krigsfrivilligavtalet, kan krigsfrivillig efter eget åtagande genomgå utbildning och fullgöra tjänstgöring såsom frivillig. Därvid gäller motsvarande bestämmelser om tjänstgöring och förmåner m m som för annan frivillig personal inom totalförsvaret.

A- och B-personal tillhör numera inte kategorin krigsfrivillig personal.

2.4.5 Funktionärer och instruktörer

Inom frivilligorganisationerna finns ett stort antal medlemmar, som efter frivilligt åtagande arbetar som funktionärer inom organisationerna. Funktionär kan vara t ex ordförande, kårchef, sekreterare, kassaförvaltare eller utbildningsadjutant. En mindre del av funktionärerna i central instans är hel- eller deltidsanställd personal med marknadsmässig lön. Såväl på central nivå som framför allt på regional och lokal nivå finns frivilliga, som arbetar med eller utan särskilt arvode och fullgör funktionärsuppdraget som fritidssysselsättning. Gällande bestämmelser om ersättning av statsmedel till funktionärer framgår av kapitel 9.

För utbildningsverksamhetens organisation, planläggning och genomförande anlitas instruktörer. Instruktör vid frivillig försvarsutbildning är ordinarie instruktör eller tillfällig instruktör. Ordinarie instruktör är militär befattningshavare som i sin befattning har att bedriva instruktörsverksamhet inom ramen för fastställd veckoarbetstid. De militära tjänstemän som här avses är de ordinarie instruktörerna vid hemvärns- och frivilligavdelningar (motsv). Tillfällig instruktör är den som efter frivilligt åtagande bedriver instruktörsverksamhet utanför sin tjänst och utom ramen för fastställd veckoarbetstid. Tillfällig instruktör kan vara militär befattningshavare som avses ovan. För att annan än militär eller civilmilitär tjänsteman skall kunna anlitas som tillfällig instruktör krävs att han godkänts såsom sådan av vederbörande utbildningsmyndighet. Medlem av frivilligorganisation skall för att godkännas som instruktör ha genomgått fastställd instruktörsutbildning.

3 Frivilligförsvarets utbildning

3.1 Allmänt

3.1.1 *Utbildningsområden*

Frivillig utbildning för verksamhet inom totalförsvaret bedrivs, beroende på utbildningens syfte, inom följande olika områden:

- a) grundutbildning
- b) repetitionsutbildning (hemvärnet: årlig utbildning)
- c) befodringsutbildning
- d) kompletteringsutbildning och
- e) ungdomsutbildning.

Därutöver kommer vissa specialformer av frivillig utbildning ävensom frivillig tjänstgöring, vilken i sig har värde ur utbildningssynpunkt för den enskilde.

3.1.2 *Utbildningskategorier*

Den frivilliga försvarsutbildningen kan också, främst med avseende på vilka personalkategorier den omfattar och villkor för deltagande, indelas i

- 1) frivillig befälsutbildning
- 2) utbildning för A- och B-personal
- 3) utbildning för hemvärnsmän.

I den *frivilliga befälsutbildningen* deltar huvudsakligen personal som är ansluten till CFB. I utbildningen kan delta värnpliktig personal, reservpersonal, befäl och befälsaspiranter vid hemvärnet, ungdom samt annan personal inom totalförsvaret. Utbildningen syftar i första hand till att direkt höja krigsförbandens användbarhet och effektivitet.

Den frivilliga befälsutbildningen består av befodringsutbildning och kompletteringsutbildning. Ungdomsutbildning bedrivs i anslutning till den frivilliga befälsutbildningen.

För deltagande i frivillig befälsutbildning gäller att det skall finnas behov av utbildning inom totalförsvarets krigsorganisation och att vederbörande är medlem i frivillig försvarsorganisation, hemvärnet eller sjö-

värnsskåren. Den som inte är medlem i sådan organisation kan få delta i utbildning efter överenskommelse mellan vederbörlig myndighet och frivilligorganisation. Utöver det allmänna kompetensvillkoret gäller särskilda fordringar för varje slag av frivillig befälsutbildning.

Ändamålet med den frivilliga *försvarsutbildningen för A- och B-personal* är att bibringa erforderliga kunskaper och färdigheter för placering i befattningar inom totalförsvaret.

Frivillig försvarsutbildning för A- och B-personal fullgörs i form av grund-, repetitions- och kompletteringsutbildning.

För deltagande i utbildning för A- och B-personal krävs svenskt medborgarskap, lämplighet för avsedd befattning och medlemskap i frivilligorganisation. Undantag från kravet på medlemskap kan dock medges. Särskilda fordringar gäller därutöver för deltagande i viss utbildning t ex i fråga om hörsel, syn och ålder.

Utbildningen för hemvärnsmän omfattar introduktionsutbildning, årlig utbildning och övrig utbildning.

Begreppet ungdomsutbildning hänförs till det syfte utbildningen har och inte till deltagarnas åldrar. Inom totalförsvaret förekommer både manlig och kvinnlig ungdomsutbildning.

UFV har från frivilligorganisationerna och myndigheterna inhämtat uppgifter och analyser om frivilligutbildningens omfattning, fördelning och måluppfyllelse under perioden 1969–1974. En sammanställning av dessa uppgifter beträffande vuxna under utbildningsåret 1973/74 lämnas i kapitel 5 och i bilaga 3:2.

3.2 Grundutbildning

Grundutbildning inom frivilligsystemet är aktuell endast för avtalssslutande organisationer. I övrigt fullgörs grundutbildning i det obligatoriska utbildningssystemet, dvs genom värnplikstjänstgöring.

Grundutbildningen syftar till att utbilda A- och B-personalen så att den enskilt och i förband (arbetsenhet) kan lösa uppgifter som är förenliga med befattningen.

A-personal inom försvarsmakten genomgår grundutbildning i form av grundkurs, befälskurs 1 och 2, instruktörskurs/teori, instruktörskurs/praktik samt högre ledarkurs. Utbildningen består av allmän försvarsutbildning, befattnings- och förbandsutbildning samt praktisk utbildning i egen krigsbefattning vid repetitionsutbildning av staber och förband (KFÖ/motsv). *A-personal inom totalförsvarets civila del* fullgör grundutbildning i form av grundkurs, fortsättningskurs, ledarkurs, instruktörskurs/teori respektive praktik.

Grundutbildningssystemet för A-personal framgår av tabell 3:1.

B-personal inom försvarsmakten genomgår grundutbildning i form av grundkurs och befälskurs om vardera 40–80 timmar.

B-personal inom totalförsvarets civila del genomgår grundutbildning i form av grundkurs under ca 40–80 timmar. F n förekommer sådan utbildning endast för SRK-personal för uppgifter som samariter inom den

Tabell 3:1 Grundutbildning för A-personal inom totalförsvaret

Försvarsmakten		Totalförsvarets civila del	
Kurs	Timmar	Kurs	Timmar
Grundkurs (GK)	100-140	Grundkurs (GK)	100-140
Befälkurs 1 (Bk 1)		Fortsättningskurs (Fk)	70-140
Befälkurs 2 (Bk 2)		Ledarkurs (Lk)	70-140
Instruktörskurs (Ik)		Instruktörskurs (Ik)	100-140
Instruktörskurs, praktik (Ik P)		Instruktörskurs, praktik (Ik P)	100-140
Högre ledarkurs (Hlk)			

civila krigssjukvården.

Delar av utbildningen – främst allmän försvarsutbildning – bör där så är lämpligt samordnas med annan frivillig utbildning.

3.3 Repetitionsutbildning

3.3.1 Allmänt

Repetitionsutbildning bedrivs inom totalförsvarets olika utbildningssektorer i flera olika former. Dessa är i huvudsak följande:

- Krigsförbandsövningar (KFÖ) och motsvarande. Dessa är för FBU-personal aktuella huvudsakligen inom ramen för deras vanliga obligatoriska utbildningsskyldighet enligt värnpliktslagen. Krigsförbandsövningar är aktuella även för krigsplacerad A- och B-personal.
- Repetitionskurser. Sådana kurser anordnas i stället för krigsförbandsövningar och motsvarande övningar. Repetitionskurser anordnas för A- och B-personal tillhörande förband som inte inkallas till krigsförbandsövningar eller A- och B-personal som erhållit anstånd med fullgörande av nämnd övning.
- Hemvärnets årliga utbildning är en form av repetitionsutbildning. Den årliga utbildningen innefattar samträning av hemvärnets krigsförband.

När UFV i den följande redovisningen använder begreppet repetitionsutbildning inom frivilligsystemet avses emellertid endast sådan utbildning för A- och B-personal. Den årliga utbildningen för hemvärmän redovisas i avsnitt 3.7.

3.3.2 Repetitionsutbildning för A- och B-personal

A- och B-personal är skyldig att fullgöra repetitionsutbildning. För A-personalen omfattar denna skyldighet högst 16 dagar för varje fyraårsperiod av avtalstiden. För B-personalen omfattar den högst 80 timmar för varje fyraårsperiod av avtalstiden. Repetitionsutbildning kan uppdelas på

flera utbildningstillfällen.

Vid krig eller krigsfara eller då personal inkallas till beredskapsövning enligt värnpliktslagen är A- och B-personal skyldig att fullgöra den tjänstgöring som behövs med hänsyn till verksamheten inom totalförsvaret.

Repetitionsutbildning genomförs under en fyraårsperiod för *A-personal* med i regel 6–10 dagar enligt central myndighets bestämmande, in- och utryckningsdagar inräknade.

Beträffande A-personal inom försvarsmakten gäller särskilt följande. För personal i befattning för plutonsbefäl samt viss personal i kvalificerade befattningar för menig och gruppbefäl tillkommer särskild övning (motsvarande) under sex dagar enligt avtalsmyndighets bestämmande.

Utbildningen genomförs i första hand som krigsförbandsövning eller motsvarande och i andra hand som repetitionskurs (Rep K) med ca 60 timmar eller likvärdig utbildning enligt försvarsgrenschefts bestämmande.

För A-personal inom totalförsvarets civila del fullgörs utbildningen som kurs (tjänstgöring) enligt central utbildningsmyndighets bestämmande.

Repetitionsutbildning för *B-personal* genomförs under en fyraårsperiod med i regel 20–80 timmar.

För B-personal inom försvarsmakten fullgörs utbildningen i första hand i egen krigsbefattning, i andra hand som kurs eller tjänstgöring enligt central myndighets/frivilligorganisations bestämmande.

I fråga om B-personal inom totalförsvarets civila del fullgörs utbildningen som kurs eller tjänstgöring enligt central utbildningsmyndighets/frivilligorganisations bestämmande.

Hemvärnets B-personal fullgör i regel repetitionsutbildningsskyldigheten med ca 10 tim/utbildningsår. Viss personal (t ex chefsamariter, förplägnadsgruppchefer och vissa expeditiionslottor) kan ianspråktagas mer än ca 10 tim/år, t ex i samband med befälsutbildning. Repetitionsutbildning av hemvärnets B-personal skall ske vid årliga utbildningstillfällen i samband med hemvärnets utbildning, i första hand vid hemvärnsförbandens övningar på krigsuppgifterna. B-personalen skall därvid tjänstgöra i sina krigsbefattningar. Del av repetitionsutbildningsskyldigheten som inte utnyttjas för utbildning i krigsbefattning kan tas i anspråk för vidare utbildning. Repetitionsutbildning i form av repetitionskurs (högst 40 tim) anordnas endast om repetitionsutbildning enligt ovan inte kunnat genomföras samt för sådan B-personal som inte haft möjlighet att tidigare delta.

Grund- och repetitionsutbildningens uppbyggnad enligt gällande kursplaner för respektive frivilligorganisationer framgår av bilaga 3:1.

3.4 Befodringsutbildning

Befodringsutbildningen avser utbildning som ger kompetens för

- a) befodran inom gruppchefs-, troppchefs- och plutonchefs-nivån,
- b) befodran till högre befälsnivå,

- c) övergång från värnpliktsofficer till reservofficer,
 d) övergång till placering vid hemvärdet,
 e) omskolning till annan befattningstyp än innehavd.

Befodringsutbildningen omfattar furirskurs, överfurirskurs, sergeantskurs, fanjunkarkurs, fänrikskurs, löjtnantskurs och kaptenskurs. Kaptenskurs fördelas på högst sex år, övriga befodringskurser fördelas på högst fyra år utom fänrikskurs vid flygvapnet och flottan, som genomförs sammanhängande.

Tabell 3:2 Befodringsutbildningens uppbyggnad

För kategori	Benämning	Omfattning				Tid (veckor/dagar/timmar)			
Löjtnant	Kn-kurs (Bk Kn)	K-skede (motsv) 12 brev 3 A-skeden, vardera 2 v B-skede T-skede				80 tim 6 v 2 v KFÖ 32 dgr (FV:22 dgr)			
Fänrik	Lt-kurs (Bk Lt)	F-skede K-skede (motsv) 5 brev A-skede B-skede				minst 36 tim (40 tim) 2 v 2 v			
		A	KA	FL	FV	A	KA	FL	FV
Fanjunkare (serg)	Fk-kurs (Bk Fk)	K-skede 5 brev	Kads- skede	Kads- skede	Befäls- och B-skede	40 tim	12 v	4 v	2 v
		B-skede		B-skede	Kads- skede	2 v		8 v	7 v
		Kads- skede			Prakt- skede	5 v			3 v
Sergeant	Fanj-kurs (Bk Fj)	F-skede K-skede (motsv) 5 brev A-skede B-skede				minst 36 tim 40 tim 2 v 2 v			
		A	KA	FL	FV	A	KA	FL	FV
Överfurir	Serg-kurs (Bk serg)	PBS- skede	F-skede	Plutons befäls- kurs	A-skede	5 v	minst 36 tim	12 v	2 v
			Befäls- skole- skede		2 B- skeden om 2 v vardera		7 v		4 v
			T-skede	T-skede	T-skede		KFÖ 32 dgr	KFÖ 32 dgr	KFÖ 22 dgr
Furir	Öfu-kurs (Bk Öfu)	F-skede A-skede B-skede				minst 36 tim 2 v 2 v			
Menig	Fu-kurs (Bk Fu)	A-skede B-skede T-skede				2 v 2 v KFÖ: 25 dgr (FV: Luftbe- vakn, 8 dgr, Bas 15 dgr)			

Befodringsutbildningen genomförs i skeden benämnda förberedelse-skede (F-skede), korrespondensskede (K-skede), allmänt skede (A-skede) samt befattningsskede (B-skede). Härtill kan komma tjänstgöringsskede (T-skede).

F-skede omfattar minst 36 timmars sammanlagt och genomförs som kompletteringsutbildning i form av kvällslektioner, veckoslutsövningar i hemortsregionen eller som central kurs om minst en vecka.

K-skede motsvarande 40 timmar (Bk Kn 80 timmar) utgör en förberedelse till A- och B-skede. K-skedet tillämpas på plutonchefs- och troppchefs nivåerna med kursbrev från F Brev S (5 brev).

A-skede omfattar minst 80 timmar, dvs två veckor. Skedet genomförs som regel vid central utbildning. A-skedet är gemensamt för alla truppslag.

B-skede omfattar minst 80 timmar (två veckor) och genomförs som central utbildning. Skedet är specialiserat för infanterister, pansarbefäl osv.

T-skede ingående i befodringskurs fullgörs som obligatorisk eller frivillig KFÖ eller i undantagsfall som frivillig tjänstgöring vid trupp under grundläggande krigsförbandsutbildning (GKU). T-skedet genomförs efter avslutat B-skede. Härvid prövas vederbörande i uppgifter som motsvarar den högre befattningen

Kurssystemets utformning framgår av tabell 3:2.

Ordinarie väg till reservanställning är kadettskola (KadS), reservofficerskurs I (ROK I), KFÖ och reservofficerskurs II (ROK II). Via FBU kan reservanställning ske enligt vad som framgår nedan för kompanibefäl och plutonsbefäl inom armén och kustartilleriet. Inom flottan och flygvapnet förekommer ej reservofficersutbildning via FBU. Beträffande kustartilleriet gäller att ROK är ca 38 dagar längre än som anges för armén nedan.

- a) Vpl Lt: KadS → BkLt → ROK I (armén: 8 v, kustart: 12 v) → KFÖ → ROK II → KFÖ
- b) Vpl Fanj: Pbs/Kvm → Bk Fanj/Kvm → A-skede (Bk Lt) → B-skede 2 (Kvm) (Bk Kn) → KFÖ.
- c) Vpl Fanj: Bk Fanj/Kvm → A-skede → B-skede 1 (Bk Lt/Uh-Träng) → (ej Kvm) B-skede 2 → KFÖ.

Tills vidare kvarstår möjligheten för kaptensutbildad värnpliktig officer att nå reservanställning:

KadS före 1/10 1960 → Bk Kn.

3.5 Kompletteringsutbildning

3.5.1 Kompletteringsutbildning för A- och B-personal

Utbildningen avser att öka kunskaperna samt att meddela nyheter inom tjänstegren/yrke. Utbildningen anordnas av vederbörande frivilligorgani-

Tabell 3:3 Kompletteringsutbildning för A- och B-personal inom försvarsmakten

	Armén	Marinen och flygvapnet
Syfte	Komplettera grund- och repetitionsutbildningen. Inriktas främst på områden av betydelse för den regionala/lokala krigsorganisationens funktion samt mot allmän försvarsutbildning.	Utveckla A- och B-personalens kunskaper och färdigheter. Kan anordnas för att meddela nyheter inom tjänstegrenar med anledning av nya förfaringssätt, ny materiel eller ändringar i krigsorganisationen.
Omfattning	Specialutbildning, militär idrott och skytte, försvarsupplysning. Utbildningen kan ske centralt, regionalt eller lokalt.	Enligt CÖrIB/CK resp flottiljeföres bestämmande.

sation. *Försvarsmaktens personal* genomgår kompletteringsutbildning enligt tabell 3:3.

Kompletteringsutbildningen för A- och B-personal inom *totalförsvarets civila del* har i huvudsak samma syfte och omfattning som motsvarande utbildning för försvarsmaktens personal. Utbildningen anordnas enligt bestämmelser som vederbörande frivilligorganisation meddelar.

Kompletteringsutbildning består av specialutbildning, militär idrott och skytte samt försvarsupplysning. Deltagande i kompletteringsutbildning (del därav) kan tillgodoräknas som del av grund- och repetitionsutbildning enligt central myndighets bestämmande.

3.5.2 Kompletteringsutbildning inom den frivilliga befälsutbildningen

Kompletteringsutbildningen avser att vidmakthålla och utveckla deltagarnas förmåga i allmänhet samt förmågan att tjänstgöra i krigsbefattning som motsvarar innehavd tjänstegrad. Kompletteringsutbildning kan också avse omskolning till annan krigsbefattning i innehavd grad. Utbildningen består av krigsförbandskurs, allmän utbildning, specialutbildning, militär idrott och skytte samt försvarsupplysning. Enligt försvarsgrenschefer bestämmande kan kompletteringsutbildning genomföras i anslutning till befodringsutbildning, främst vid B-skede.

Krigsförbandskurs omfattar befattningskurs och förbandskurs. Befattningskurs genomförs främst som förberedelse för KFÖ. Elever sammanförs befattningsvis från olika krigsförband. Förbandskurs anordnas i första hand för det vid ett förband krigsplacerade befälet. Allmän utbildning består främst av moment i AMU och anordnas som regionala och lokala kurser under veckoslut. Specialutbildning omfattar 1–2 veckor sammanhängande utbildning.

Kompletteringsutbildningen, som bedrivs enligt tabell 3:4, är inriktad på uppgifterna vid KFÖ och mobilisering. Den sker främst som kvällslektioner och veckoslutsövningar. Utbildningen anordnas och leds i stor utsträckning inom de frivilliga organisationernas förbund och föreningar.

Tabell 3:4 Kompletteringsutbildning inom den frivilliga befälsutbildningen

Inom hemortsregionen	Vid central utbildning	
Kvällslektioner, träningspass, veckoslutsövningar, studiebrev. Ca 36 tim	Kompletteringskurser under 1 vecka	Befattningskurser under 2 v, i regel sammanhängande

3.5.3 Kompletteringsutbildning för hemvärnsmän

Kompletteringsutbildning för hemvärnsmän omfattar försvarsupplysning, skytte, militär idrott och utbildning av nyantagna hemvärnsmän med ofullständig grundutbildning. Kompletteringsutbildning samordnas där så är möjligt och lämpligt mellan hemvärdet och de frivilliga försvarsorganisationerna.

3.6 Frivillig tjänstgöring

3.6.1 Bakgrund

Möjlighet att ta i anspråk personal för frivillig tjänstgöring inom försvarsmakten har funnits alltsedan senare delen av 1930-talet för manlig och sedan början av 1950-talet för kvinnlig personal. För manlig personal har det huvudsakliga syftet varit att avhjälpa brist på befäl till följd av vakanser och dylikt.

Riksdagen uttalade sig 1957 (Rskr 1957:249) efter påpekande av riksdagens revisorer för en översyn av systemet för anställning i vakanta tjänster. Med anledning härav uppdrogs åt försvarets civilförvaltning att företa en sådan översyn. Efter förslag av civilförvaltningen framlades i proposition 1960:110 förslag till nya grunder för att ta i anspråk personal för frivillig tjänstgöring. Enligt dessa grunder skall frivillig tjänstgöring av reservpersonal eller värnpliktiga m fl ha till syfte att antingen tillgodose föreliggande behov av utbildningsbefäl (frivilligbrevet avd II) eller utgöra egen utbildning för tjänstgöring i krigsbefattning eller dylikt (frivilligbrevet avd III). Vad gäller det senare slaget av tjänstgöring innebar 1960 års riksdagsbeslut inga principiella förändringar jämfört med de regler som gällt under större delen av 1950-talet.

Det system för att ta i anspråk personal för frivillig tjänstgöring som infördes år 1960 har bibehållits sedan dess. Vissa förändringar vad gäller rätten att ta i anspråk personal för längre tids tjänstgöring har införts.

3.6.2 Gällande bestämmelser

I kbr den 17 maj 1963 med bestämmelser om frivillig tjänstgöring vid krigsmakten m m, det sk frivilligbrevet (TLA 1963, sid 129, med ändringar, senast genom TKG 140:700124), föreskrivs bland annat följande:

I. Allmänna bestämmelser

1. För att tillgodose föreliggande behov av befäl i annan ordning än genom vikariatsförordnande på militär eller civilmilitär tjänst eller för att bereda personal utbildning för tjänstgöring i krigsbefattning får — i den utsträckning som anges i dispositionsbestämmelserna för vederbörliga anslag och enligt föreskrifter som meddelas i detta brev — personal tillhörande följande kategorier inkallas till tjänstgöring efter frivilligt åtagande:

- c) värnpliktig och krigsfrivillig personal,
 - d) medlemmar av Centralförbundet för befälsutbildning eller till förbundet ansluten organisation eller av Föreningen Svenska blå stjärnan, Föreningen Svenska röda korset eller Riksförbundet Sveriges lottakårer,
 - e) civilförsvarspliktiga, uttagna till tjänstgöring vid krigsmakten.
-

4. Beslut om frivillig tjänstgöring meddelas av bl a regementschef (kårchef), försvarsområdesbefälhavare, militärbefälhavare, chefen för Gotlands militärkommando, örlogsbaschef, chef för kustartilleriförsvaret samt flottiljchef (kårchef) och motsvarande chef i vad angår tjänstgöring inom vederbörande chefs verksamhetsområde under en sammanhängande tid av tolv månader om tjänstgöringen fullgörs i trupptjänst och eljest sex månader i följd.

II. Bestämmelser om avlöning under tjänstgöring för att tillgodose föreliggande behov av befäl

b) Värnpliktig eller krigsfrivillig officer och underofficer samt värnpliktigt eller krigsfrivilligt underbefäl erhåller under här avsedd tjänstgöring lön i lägsta löneklassen av den lönegrad, som lägst gäller för beställningshavare på aktiv start i motsvarande tjänstegrad, samt vissa beklädnadsförmåner och reseförmåner.

c) Övrig personal åtnjuter under här avsedd tjänstgöring dels lön i löneklass A 5 (motsv) samt de förmåner i övrigt som tillkommer civil tjänsteman i lönegrad Ag 5 (motsv), dels beklädnadsförmåner och reseförmåner i likhet med personal enligt II b).

III. *Bestämmelser om avlöning under utbildning för tjänstgöring i krigsbefattning m m.*

- c) Övrig personal erhåller avlöning, familjebidrag och övriga förmåner enligt enahanda grunder som gäller vid värnpliktig författningsenligt åliggande tjänstgöring, dock med iakttagande av att penningbidraget skall utgöra 12 kr för dag eller det högre belopp som enligt värnpliktsavlöningskungörelsen får utgå till värnpliktig i viss tjänstgrad eller tjänsteklass samt att familjebidrag enligt vad därom föreskrives i familjebidragskungörelsen icke får utgå vid utbildning som omfattar mindre än fem dagar i följd.
- Motsvarande förmåner skall utgå till medlem av under punkt I 1 d) nämnd organisation vid utbildning i form av tjänstgöring i samband med grund- eller repetitionsutbildning av värnpliktiga inom krigsmakten eller befälsutbildning av fast anställd personal vid krigsmakten.

IV. *Bestridandet av uppkommande kostnader m m*

Kostnaderna för lön under här avsedd tjänstgöring skall bestridas från vederbörligt anslag till avlöningar till aktiv personal m fl. Kostnaderna för övriga förmåner skall bestridas av de medel från vilka motsvarande kostnader för personal på aktiv stat respektive värnpliktiga av samma eller motsvarande kategori bestrids.

3.7 *Utbildning för hemvärnsmän*

När beredskapstillstånd eller krig inte råder är ordinarie och extra hemvärnsmän skyldig att *varje år* fullgöra utbildning under lägst 20 och högst 50 timmar. Tid för att behålla eller öka skjutskicklighet och allmän fältduglighet inräknas inte i denna utbildningstid. Inom allmänna hemvärnets fullgörs utbildningsskyldigheten under icke arbetstid. Driftvärnets övningar genomförs enligt vederbörande verkschefs bestämmande på ordinarie arbetstid. Verksamheten anpassas till de olika förhållanden t ex beträffande organisation, lokalisering m m som råder inom skilda driftvärn. Extra hemvärnsmän är inte skyldig att fullgöra utbildning under samma utbildningsår som han tas i anspråk för värnpliktstjänstgöring.

För de värnpliktiga hemvärnsmännen, som är uppskovsvärnpliktiga, föreligger lagfäst skyldighet att fullgöra repetitionsutbildning i form av krigsförbandsövning liksom för andra värnpliktiga. Denna skyldighet tas emellertid inte ut för närvarande. Undantag gäller möjligen då behov föreligger att fylla ut vakanser i förband som skall göra krigsförbandsöv-

ning. Utbildningen avser i dessa fall dock inte vederbörandes uppgift i hemvärdnet. De värnpliktiga hemvärnsmännen erhåller därför utbildning för sina krigsuppgifter endast om de frivilligt ansluter sig till hemvärdnets utbildning. För närvarande deltar omkring 10 % av de värnpliktiga hemvärnsmännen frivilligt i hemvärdnets utbildning.

Under hemvärnsberedskap skall hemvärnsman fullgöra den tjänstgöring som behövs med hänsyn till hemvärdnets uppgifter. Vid beredskapstillstånd och krig är hemvärnsman skyldig att fullgöra utbildning enligt regeringens bestämmande.

Hemvärnsförbanden utbildas för att lösa av försvarsområdesbefälhavare tilldelade krigsuppgifter i hembygden. Driftvärnsförband utbildas för att skydda myndighets eller företags egna anläggningar och egen verksamhet.

Utbildningen för hemvärnsmän indelas i *introduktionsutbildning, årlig utbildning* samt *övrig utbildning*.

Hemvärnsman skall vid antagandet i princip besitta erforderliga färdigheter och kunskaper för att kunna placeras i befattning i hemvärnsförband. Någon grundutbildning skall därför i regel inte behöva äga rum inom hemvärdnet. Hemvärdnets speciella förhållanden i vad avser rekrytering, utbildning och uppgifter medför dock att alla nyantagna hemvärnsmän behöver orienteras om dessa för hemvärdnet speciella förhållanden. Detta sker i form av den allmänna introduktionsutbildningen, som skall utgöra del av föreskriven (kontrakterad) utbildning under första utbildningsåret.

Introduktionskurs för befäl (adjutantkurs, plutonschefskurs, hemvärnschefskurs, kretshemvärnschefskurs, driftvärnsledarkurs) omfattar normalt 40 timmar eller en vecka samt för dem som förordnas i avsedd befattning utan att ha erforderliga militära kvalifikationer ett extra skede om 40 timmar, som skall komplettera och föregå kursen.

I fråga om den kontrakterade utbildningen är inte avsikten att årligen öva alla moment som denna skall omfatta, utan den genomförs i en 4-årsrytm.

Huvuddelen av befålets årliga utbildning (särskild befälsutbildning) sker genom att befålet fungerar i sina befälsbefattningar vid hemvärnsförbandens övningar. Härutöver sker viss särskild utbildning av befålet i form av kurser och lokal utbildning.

För att ge hemvärnsmännen möjlighet att öka sina kunskaper och färdigheter utöver vad som är möjligt genom introduktionsutbildning och årlig utbildning bedrivs sk övrig utbildning i form av fortsatt befälsutbildning, instruktörsutbildning, specialutbildning och kompletteringsutbildning.

Hemvärdnets utbildning leds av befäl vid fo-regementenas hemvärns- och frivilligavdelningar, av tillfälligt anställda instruktörer (fast anställt eller värnpliktigt befäl m fl som godkänts som instruktörer) samt av hemvärnsmän som visat sig lämpliga för uppgiften. Instruktörsutbildningen av hemvärnsmän omfattar dels utbildning av biträdande hemvärnsinstruktörer för avgränsade utbildningsuppgifter, dels utbildning av hemvärnsinstruktörer med uppgift att främst leda enskild utbildning och

Tabell 3:5 Utbildningssystemet för hemvärnsmän

Utbildningens benämning	Utbildningens omfattning	Central utbildning ^a	Regional/ lokal utbildning
Introduktions- utbildning	a) Allmän introduktionsutbildning ca 6–8 tim för nyantagna hemvärnsmän. Ingår i första årets kontrakterade utbildning.		X
	b) Introduktionsutbildning för befäl. Kurs om 40–80 tim för hemvärnsbefäl som förordnas i ny befattning. Fr o m plutonchef och plutonchefsfstf.	X	(X)
Årlig utbildning	a) Kontrakterad utbildning. Minst 20 tim för att kunna lösa krigsuppgifterna.		X/X ^b
	b) Särskild befälsutbildning. Minst 14 tim för befäl. Genomförs för allt befäl, dels som kurser för olika befälskategorier, dels som utbildning med förbandens befäl sammanfört. Kurserna kan anordnas som veckoslutskurser.		X/X
Övrig utbildning	a) Fortsatt befälsutbildning. Repetitionskurs för befäl om 40 tim (veckokurs).	X	(X)
	b) Instruktörsutbildning. Instruktörskurs för särskilt uttagen personal om 40 eller 80 tim (en resp två veckokurser).	X	(X)
	c) Specialutbildning. Kurs för särskilt uttagen personal om 40 tim. (veckokurser)	X	X/X
	d) Kompletteringsutbildning. (Se avsnitt 3.5.3)		

^a Vid HvSS anordnas introduktionskurser och repetitionskurser för befäl, specialkurser, kurser för hemvärnsungdom, driftvärn och företagshemvärn.

^b I första hand som lokal utbildning för hela hemvärnsområdet (hemvärnsförbandet) samlat. I vissa fall kan flera hemvärnsområden sammanföras till gemensam övning. Utbildningen bedrivs främst som hel- eller halvdagsövning på söndagar eller andra arbetsfria dagar såvitt gäller allmänna hemvärnet. Den viktigaste delen i den kontrakterade utbildningen, förbandsutbildningen, äger oftast rum vart fjärde år och då kan arbetsdag tas i anspråk.

enklare förbandsutbildning vid hemvärnsområde. Utbildning som instruktör kan ske vid instruktörskurser vid hemvärnets stridsskola samt genom tjänstgöring som biträdande instruktör.

Utbildningssystemet för hemvärns-(driftvärns-)män framgår av tabell 3:5.

3.8 Ungdomsutbildning

Utöver den allmänt ungdomsvårdande uppgiften syftar utbildningen till att ge en allmän orientering om totalförsvaret som samhällsfunktion och

utveckla elevernas medborgarsinne. Ungdomsutbildningen av manlig personal skall också ge eleverna möjlighet att efter intresseinriktning ägna sig åt verksamhet som kan utgöra förberedelse för den kommande obligatoriska värnpliktstjänstgöringen eller för tjänstgöring inom hemvärdet. Den kvinnliga ungdomsutbildningen syftar till att också vara en allmän förberedelse för en framtida insats inom frivilligsystemet.

FBU har armé-, kustartilleri- och flygvapenutbildning för ungdomar (flygvapenföreningarna). FMCK har motorcykelutbildning och FRO har radioutbildning. Hemvärnets ungdomsverksamhet är knuten till hemvärdet. Sjövärdskåren har marin ungdomsutbildning. För att delta i ungdomsverksamheten fordras att vederbörande är medlem i frivillig försvarsorganisation eller antagen i hemvärdet. Sådant medlemskap förutsätter att vederbörande är svensk medborgare, fyller minst 15 år antagningsåret, har förutsättning för verksamheten samt förmyndares medgivande.

3.8.1 Manlig ungdomsutbildning

Den manliga ungdomsutbildningen består av

- a) grundkurs (GK) vari ingår allmän försvarsutbildning (AFU) samt specialutbildning (SU),
- b) vidareutbildning: allmän ledarkurs (LK), instruktörskurs (IK) och befälkurs,
- c) särskilda kurser, t ex vinterkurs, fjällkurs.

Huvuddelen av utbildningen genomförs i hemortsregionen. Dessutom anordnas centrala kurser om 1–2 veckor vinter- och sommartid.

Utbildningssystemet för manlig ungdomsutbildning inom försvarsmakten framgår av tabell 3:6. Ungdom vid FBU, FVRF, FMCK, FRO och hemvärdet, som genomgått utbildning kan medges teckna avtal (kontrakt) för tjänstgöring inom totalförsvaret.

3.8.2 Kvinnlig ungdomsutbildning

Ungdomsutbildningen inom Svenska blå stjärnan (SBS) sker inom ramen för en särskild ungdomskår. Utbildningen syftar till att väcka ungdomens intresse för frivilligverksamhet och att ge förberedande utbildning i djurvård. Utbildning i ridning förekommer även. Vid sidan av denna utbildning söker man väcka elevernas intresse för föreningsverksamhet och fysisk träning av olika slag.

Ungdomsutbildningen inom Ungdomens röda kors (URK) syftar till att väcka ungdomens intresse för hälso- och sjukvård och att ge förberedande utbildning inom dessa områden. Ungdomarna deltar efter genomgången utbildning i den fredstida olycksfallsberedskapen samt biträder vid vård och tillsyn av barn, åldringar och handikappade. Kurser anordnas i olycksfallsvård och hemsjukvård samt för barnvakter och för vård av handikappade. För att stimulera intresse för sport och friluftsliv anordnas bl a vinterkurser i fjällterräng.

Tabell 3:6 Utbildningssystem för ungdomsutbildningen inom försvarsmakten (manlig utbildning)

	Kursbenämning (beteckning) ^a			Tid		
	FBU, FRO FVRF, FMCK	Hemvärnet	Sjövärns- kåren	FBU, FRO FVRF, FMCK	Hemvärnet	Sjövärns- kåren
A	<i>Grundläggande utbildning:</i> GK			minst 80 tim (FMCK 140 tim)	minst 80 tim	160 tim
B	<i>Vidareutbildning:</i> Allmän ledarkurs			minst 80 tim	minst 120 tim	40 tim 160 tim
	Forts.- kurs Instr.- kurs I ^c	Befäls- kurs	Allmän ledarkurs: K-skede ^c Lägerkurs	40 tim 80 tim	minst 80 tim	40 tim 90 tim 2 veckor
	Instr.- kurs II		Instr.- kurs: K-skede ^c Lägerkurs ^b Sjökurs ^c	minst 80 tim		
C	<i>Särskilda kurser:</i> Vinterkurs			40 tim	40 tim	2 veckor
	Fjällkurs Övriga kurser	Vinterkurs Fjällkurs ^c Övriga kurser	Segelfar- tygskurs ^c Dykarkurs ^c	40 tim enl försvars- grenschefs best	40 tim enl. Riks- hv.chefs best.	2 veckor

^a Kan genomföras som central och regional utbildning där ej annat anges i not b.

^b Endast regional utbildning.

^c Endast central utbildning. Centrala kurser för hemvärnsungdom omfattar endast särskilda kurser.

Utbildningen av unglottor sker från år 1965 inom en självständig organisation, Sveriges Unglottor. Stommen i utbildningen utgörs av tre s k stjärnkurser och fem s k triangelkurser. Dessutom förekommer ett flertal kurser av hobbykaraktär. Stjärnkurserna omfattar vardera 20 timmar och innehåller orientering om lottornas uppgifter, föreningskunskap, sjukvård, samhällskunskap, självskydd samt idrott. Triangelkurserna är mera specialinriktade än stjärnkurserna. De innehåller utbildning i kontorsteknik, teletjänst, förplägnad, sjukvård och navigation.

Unglotta-utbildning anordnas i form av lokala eller regionala kurser, men också i form av centrala lägerkurser, de senare i regel på omkring en vecka.

4 Nuvarande förmåner vid frivillig utbildning och tjänstgöring

4.1 Bakgrund

Utbildningen inom det frivilliga försvaret var till en början endast inriktad på fritidsutbildning och under denna utgick inte någon ersättning till deltagarna. Sedermera tillkom utbildning vid lägerkurser, där till en början inte heller någon ersättning utbetalades. 1946 års riksdag beslutade dock att daglön skulle införas för viss frivillig utbildning. Daglön utgick till medlemmar av Centralförbundet för befälsutbildning och av lottakår som fullgjorde frivillig tjänstgöring eller deltog i utbildning under minst tre dagar i följd. Daglönebeloppet var beroende av ålder. Fr o m 20 års ålder var beloppet 6 kr/dag och dessförinnan 3 kr/dag. Beloppen bestämdes efter förebild av det år 1945 beslutade daglönesystemet för hemvärnsmän. Enligt 1946 års riksdagsbeslut erhöles vid angiven utbildning vissa naturaförmåner bl a mat och inkvartering, som senare utsträcktes att gälla även medlemmar i de frivilligorganisationer som inte var berättigade till daglön från staten. 1953 utsträcktes den bidragsberättigade personkretsen, men dagsersättningens storlek bibehölls oförändrad under hela 1950-talet.

Utvecklingen av frivilligförmånerna för medlemmar i frivilliga försvarsorganisationerna under 20-årsperioden 1953–1973 framgår schematiskt av tabellerna 4:1 o v h 4:2. I tabell 4:1 redovisas de viktigaste förmånsförändringarna i fråga om lägerutbildning för medlemmar i vissa frivilligorganisationer och i tabell 4:2 utbildning för tjänstgöring i krigsbefattning. Vid sk fritidsutbildning för medlemmar i vissa frivilligorganisationer gällde ända fram till 1970 att någon dagsersättning inte utgick utan endast vissa naturaförmåner.

Förmånerna till hemvärnsmän i allmänna hemvärdet har i stort sett följt samma utveckling som förmånerna till frivilligorganisationernas personal vid lägerutbildning.

4.2 Grunder

Förmåner till frivilligpersonal under utbildning för verksamhet inom totalförsvaret regleras i fråga om medlemmar i frivilliga försvarsorganisationer av äs den 5 juni 1970 (TKG 940:700136; ändr 940:720253 och

Tabell 4:1 Utvecklingen 1953–1973 av kontantförmåner vid lägerutbildning (motsv) för personal inom frivilliga försvarsorganisationer

Författning, ikraftträdande	Lägerutbildning av medlemmar i vissa frivilliga försvarsorganisationer		
	Allmänna ersättningsvillkor	Dagsersättning	Övriga förmåner
Äs 30/6 1953 TLA nr 49 Fr o m 1/7 1953	Medlemmar i CFB med avslutna org samt FMCK, SLK, SBS och SRK. Minst 3 dgr utbildning, in- och uttryckningsdagar inberäknade. Ersättning endast för sådan utbildning som är obligatorisk för att nå eller behålla förordnande som vpl befäl eller är obligatorisk för att nå eller behålla kompetens för krigsplacering eller är tjänstegrens-utb.	Daglön med 6 kr för elev fr o m 20 års ålder samt 3 kr för elev under 20 års ålder. Ej daglön vid utbildning/övning anordnad helt av frivilligorg.	Fri kost, inkvartering och sjukvård samt fria in- och uttryckningsresor, lån av utrustning. Ej begravningshjälp. Ej familjebidrag.
Äs 24/5 1957 TLA nr 38, 63 Fr o m 1/7 1957	Ej ändr.	Skattepliktigt arvode i stället för daglön. Arvode högst 8 kr/dygn under förutsättning att utbildningen inte anordnades helt i vederbörande organisations regi. Ålderskillnaden bort. Maximibelopp infördes. Ersättning enl vederbörlig organisations närmare bestämmande.	Ej ändr.
Äs 3/6 1960 TLA nr 63 Fr o m 1/7 1960	Utbildning minst tre dagar i följd som krävs för att nå eller behålla kompetens för krigsplacering vid krigsmakten eller ock är tjänstegrensutbildning (därmed sammanhängande utbildning) för krigsmaktens räkning.		Ändrade regler för resekostnadsersättning vid anlitande av eget fordon. 80-timmarsgräns samt 6-dagarsgräns infördes.
Äs 13/4 1962 TLA nr 18 Fr o m 1/7 1962	Ej ändr.	Arvodets <i>maximibelopp</i> höjdes till 10 kr/dygn.	Ej ändr.
Äs 17/5 1963 TLA nr 35 Fr o m 1/7 1963	Ej ändr.	Ej ändr.	1960 års reseersättningsregler ändrades. Allm resereglementet reseklass C tillämpades, dock att vid utbildn som ej var av lägerkursstyp och pågick 5 dgr utgick ersättning med 20 öre/km vid färd längre än 5 km men högst 150 km.
Äs 30/6 1967 TLA nr 53 Fr o m 1/7 1967	Ej ändr.	Skattepliktiga arvodet ersattes med <i>skattefritt traktamente</i> på högs 10 kr/dygn vid grundutbildn. Vid repetitionsutbildn utgår penningbidrag (traktamente) med lägst 12 kr/dag.	Ej ändr.
Äs 5/6 1970 TKG 940:700136 Fr o m 1/7 1970	Ersättningsrätten utsträcktes till att gälla all gällande frivillig utbildn som är nödvändig för att erhålla eller behålla kompetens för krigsbefattning eller placering inom totalförsvaret.	Traktamente utgår alltid med 10 resp 12 kr/dygn vid utbildn minst 2 dgr i följd. Frivilligorganisations rätt att bestämma om och med vilket belopp ersättning skulle utgå bortföll	Premiesystem (skattefritt) infördes för frivillig befordringsutbildn samt vid utbildn till och som A- och B-personal. Premie vid avtalsenlig repetitionsutbildn. Familjebidrag vid all ersätt-

Tabell 4:1 forts.

Författning, ikraftträdande	Lägerutbildning av medlemmar i vissa frivilliga försvarsorganisationer		
	Allmänna ersättningsvillkor	Dagsersättning	Övriga förmåner
		därmed. FBU-utbildn jämställdes med A- och B-personals repetitionsutbildning.	ningsberättigande frivillig utbildn infördes. Vid utbildn som inte är avtalsbunden repetitionsutbildn utgår familjebidrag dock bara om utbildn pågår 5 dgr i följd. Ändrade reseersättningsregler.
Äs 16/6 1972 TKG 940:720253 Fr o m 1/7 1972	Ej ändr.	Ej ändr.	Premiebeloppen för genomförd utbildning höjdes.

Tabell 4:2 Utvecklingen av förmåner vid frivillig utbildning för tjänstgöring i krigsbefattning inom försvarsmakten

Författning, ikraftträdande	Allm ersättningsvillkor	Dagsersättning och övriga förmåner	
		Värnpliktig o manlig krigsfrivillig personal	Övrig personal
Äs 30/5 1953 TLA nr 49 Fr o m 1953	Medlenrar i CFB med anslutna organisationer, FMCK, SLK, SBS, SRK.	Avlöning o övriga förmåner enl samma grunder som vid vpl författningensligt åliggande tjänstgöring betr manlig krigsfrivillig personal dock lägst såsom vpl som fullgjort sammanlagt 304 dgr. Summa beloppet för penningbidrag o familjebidrag alltid lägst 8 kr/dag.	Daglön med 8 kr/dag fr o m 20 års ålder. För elev under 20 år daglön med 4 kr/dag. Fri kost, fri inkvartering, fria in- och utryckningsresor samt lån av utrustning. Tjänstgöringsdag omfattar minst 8 tim för att berättiga till ersättning enl ovanstående.
Äs 3/6 1960 TLA nr 63 Fr o m 1/7 1960	Förutom medlem i ovanstående organisationer även annan vpl o krigsfrivillig personal, cfpl uttagna för tjänstgöring i krigsmakten samt annan reservpersonal.	Sammanlagda beloppet av penningbidrag och familjebidrag höjdes till att utgöra alltid minst 10 kr/dygn.	Daglönen ersattes av skattepliktigt arvode på 10 kr/dygn vid tjänstgöring mer än 6 tim/dygn. Vid kortare tjänstgöring arvode med 5 kr/dygn. Restid till o från tjänstgöringsplatsen inberäknas.
Äs 13/4 1962 TLA nr 18 Fr o m 1/7 1962	Ej ändr.	Sammanlagda beloppet för penningbidrag o familjebidrag höjdes till minst 12 kr/dygn. Rätt till familjebidrag endast vid tjänstgöring minst 6 dgr i följd.	Arvodet höjdes till 12 kr/dygn vid tjänstgöring mer än 6 tim och till 6 kr/dygn vid kortare tjänstgöring.
Äs 17/5 1963 TLA nr 35 Fr o m 1/7 1963	Ej ändr.	Enhetliga ersättningsregler vid all frivillig tjänstgöring för utbildning i krigsbefattning. Skillnaden mellan värnpliktiga och manliga krigsfrivilliga å ena sidan och övriga frivilliga t ex A-personal å andra sidan upphörde därmed. Till samtliga utgår värnpliktsförmåner. Penningbidraget skall dock utgöra 12 kr/dygn eller det högre belopp, som enl värnpliktsavlöningskungörelsen utgår i viss tjänstegrad (-klass). 6-dagarsgränsen för rätt till familjebidrag bibehölls.	
Äs 27/5 1970 TKG 140:700124 Fr o m 1/7 1970	Ej ändr.	6-dagarsgränsen för rätt till familjebidrag ändrades till 5-dagar.	

940:740165). Föreskrifter och anvisningar för tillämpning av nämnda äs har utfärdats av överbefälhavaren i skr den 14 juli 1970. Förmåner till hemvärnsmän i allmänna hemvärdet och driftvärdet utgår jämlikt äs den 27 maj 1970 (TKG 940:700135, ändr genom äs den 26 april 1972 och genom TKG 940:740171). Bestämmelserna om familjebidrag till frivilliga finns i familjebidragsförordningen (1946:99 med ändr) och familjebidragskungörelsen (1946:101 med ändr).

Förmåner vid frivillig tjänstgöring i krigsbefattning regleras genom kbr den 17 maj 1963 avd III (jfr bilaga 7:2).

1970 års riksdagsbeslut medförde avsevärt förbättrade förmåner till frivilligpersonalen. Tidigare förmånsslag behölls men förmånerna utökades och beloppen höjdes. Rätten till familjebidrag utökades, traktamentsersättningen höjdes och ett nytt premiesystem infördes.

Tillskapandet av ett premiesystem motiverades av de ökade utbildningskrav, som det nya utbildningssystemet medförde, av behovet av ökad rekrytering samt av förekomsten av premier inom den obligatoriska värnpliktsutbildningen.

Nu gällande förmånssystem vid frivillig utbildning och tjänstgöring i krigsbefattning består huvudsakligen av

- a) dagsersättning i form av traktamente på 10 eller 12 kr/dag vid utbildning samt penningbidrag efter tjänstegrad vid frivillig tjänstgöring i krigsbefattning,
- b) premier vid befodringsutbildning samt vid grund- och repetitionsutbildning,
- c) familjebidrag,
- d) naturaförmåner samt
- e) ersättning vid skada och sjukdom.

Förmånssystemet omfattar i princip all frivillig personal oavsett vilken kategori av frivilliga vederbörande tillhör och oberoende av medlemskap i organisation. Undantag gäller dock för hemvärnsmän i driftvärdet. Hemvärnsmän i driftvärdet behandlas i förmånshänseende som om han under sin frivilliga tjänstgöring fullgjorde sitt ordinarie arbete.

I princip är samtliga förmåner, som avses under a)–d) ovan, icke skattepliktig inkomst. Undantag gäller endast familjebidrag i form av näringsbidrag, som således är beskattningsbar inkomst.

4.3 Dagsersättning och premier

4.3.1 Grundutbildning

A- och B-personal erhåller *traktamente* under grundutbildning, som varar minst två dygn i följd, med 10 kr/dag. A- och B-personal inom försvarsmakten som med godkända vitsord genomgått grundutbildning erhåller *utbildningspremie* enligt tabell 4:3.

Förutom premie på 600 kr för plutonsbefälskurs på instruktörslinje erhåller instruktörselev en särskild premie på 1 200 kr för fullgjord

Tabell 4:3 Utbildningspremier till A- och B-personal inom försvarsmakten

Kurs	Kr
Grundkurs B-personal	100
Grundkurs A-personal	150
Gruppbefälkurs (ledarkurs 1)	300
Plutonsbefälkurs (ledarkurs 2)	450
Plutonsbefälkurs (instruktörskurs)	600
Kompanibefälkurs (högre ledarkurs)	1 000

Tabell 4:4 Utbildningspremier till A- och B-personal inom totalförsvarets civila del

Frivorg	Central utb myndighet	Kurs	Slag av utbildning	Kronor
SKBR o FAK	Transportnämnden	Fortsättningskurs (skede II)	Förare av lastbil om högst 10 ton	300
„	„	Fortsättningskurs (skede III)	Förare av alla slags lastbilar	450
„	Socialstyrelsen	Fortsättningskurs 1	Sjukvård för bilförare	150
„	„	Fortsättningskurs 2	Org och fältövning för bilförare	150
SBS	Lantbruksstyrelsen	Fortsättningskurs 1	Förare av traktor	150
„	„	Fortsättningskurs 2	Ledarutbildning	250
„	„	Fortsättningskurs	Vetbitr och tekniska bitr	300

praktisk tjänstgöring under minst 20 dagar. Den praktiska tjänstgöringen följer efter genomgången instruktörskurs och är avsedd att ge den blivande instruktören en viss rutin som utbildare och utgör därför ett slags komplement till den teoretiska utbildningen. Premiebeloppet 1 200 kr är beräknat efter ett dagsbelopp på 60 kr.

Enligt av överbefälhavaren utfärdade bestämmelser utgår till kvinnliga personalvårdsassistenter premie med 300 kr för personalvårdskurs I och med 400 för personalvårdskurs II.

Arbetsmarknadsstyrelsen har utfärdat föreskrifter om utbildningspremie för frivillig försvarsutbildning inom totalförsvarets civila del. Vid grundutbildning i form av fortsättningskurser erhåller sådan A- och B-personal utbildningspremie enligt tabell 4:4.

4.3.2 Repetitionsutbildning

A- och B-personal erhåller under repetitionsutbildning *traktamente* med 12 kr/dag. Det för grundutbildning gällande villkoret om att utbildningen skall pågå minst två dagar i följd för att traktamente skall utgå, omfattar inte repetitionsutbildning.

Under repetitionsutbildning, som A- och B-personal är skyldig att fullgöra, utgår *premie* med 20 kr/dag. Premien utgår i rekryteringsfrämjande syfte och utgör en kompensation för det inkomstbortfall och de

Tabell 4:5 Utbildningspremier vid befodringsutbildning

Kurs	Kr
Furirskurs	140
Överfurirskurs	275
Sergeantskurs	550
Fanjunkarkurs	750 (600)
Löjtnantskurs	1 200 (1 200)
Kaptenskurs	2 400 (1 200)

Anmärkning: Beloppen inom parentes avser premiebelopp vid befodringsutbildning för personalvårdspersonal enligt överbefälhavarens bestämmelser.

kostnader de frivilliga kan åsamkas på grund av deltagande i den frivilliga utbildningen. Om repetitionsutbildningsdag fördelas på två på varandra följande dygn med minst tre timmars sammanhängande verksamhet per dygn, kan under viss förutsättning premien i stället utgå med 10 kr/dag. Vid repetitionsutbildning utöver det högsta angivna antalet dagar/timmar, som A- och B-personal är skyldig att fullgöra för varje fyraårsperiod, utgår enligt av överbefälhavaren och arbetsmarknadsstyrelsen utfärdade föreskrifter premie även för sådan utökad tjänstgöring (t ex på grund av ny krigsplacering), om myndighet lämnat särskilt medgivande härtill.

4.3.3 Befodringsutbildning

Personal som minst två dagar i följd genomgår frivillig befälsutbildning i form av befodringsutbildning erhåller *traktamente* med 12 kr/dag under förutsättning att utbildningen enligt utbildningsmyndighetens bedömning är nödvändig för att nå eller bibehålla kompetens för krigsplacering och annan placering inom totalförsvaret.

Personal som med godkända vitsord genomgått befodringsutbildning erhåller utbildningspremie enligt tabell 4:5.

Premiesystemet för befodringsutbildning är utformat med premiesystemet inom det obligatoriska utbildningssystemet som förebild. Beloppen är dock lägre bl a med hänsyn till de väsentligt kortare utbildningstiderna inom befodringsutbildningen.

4.3.4 Kompletteringsutbildning

Dagsersättningen vid kompletteringsutbildning utgörs av *traktamente* med 12 kr/dag, som utgår under förutsättning att utbildningen pågår minst två dagar i följd. Premie utgår inte vid kompletteringsutbildning.

4.3.5 Frivillig tjänstgöring i krigsbefattning

Beträffande förmåner under frivillig tjänstgöring i krigsbefattning hänvisas till avsnittet 3.6.2, avdelning III.

4.3.6 Utbildning för hemvärnsmän

Hemvärnsmän i *allmänna hemvärdet* erhåller under årlig utbildning enligt 16 § hemvärnsskungörelsen *traktamente* med 12 kr/dag. För utbildning utöver 20 timmar per år utgår dock traktamente bara om utbildningen pågår minst två dagar i följd. Utbildning, som *hemvärnsmän i driftvärdet* fullgör, kan i princip betraktas som en särskild form av tjänstgöring vid myndigheten eller företaget och kan i stort sett likställas med övrigt arbete vid myndigheten eller arbetsplatsen. I överensstämmelse härmed behåller denne under utbildning den *avlöning* och den rätt till pension och övriga förmåner som är förenade med anställningen. För hemvärnsmän med tim- eller ackordslön skall avlöningen utgå för antalet förlorade ordinarie arbetstimmar med medeltimförtjänsten (motsv) beräknad enligt tillämpliga avlöningsbestämmelser eller praxis inom området.

Genom att hemvärnsmän i driftvärdet under tjänstgöring i princip bibehålls vid sina ordinarie löneförmåner, intar han en särställning i ekonomiskt avseende jämfört med övrig frivillig personal inom totalförsvaret. Det frivilliga åtagande som tjänstgöringen i driftvärdet utgör innebär för flertalet i princip inte någon ekonomisk uppoffring i form av inkomstbortfall och normalt inte någon inskränkning på fritid och semester. Undantag kan dock förekomma.

I de mindre vanliga fall då tjänstgöringen infaller på tid utanför ordinarie arbetstid gäller att övertidsersättning ej utgår. Vidare kan anställda vid bl a vissa myndigheter, verk eller företag gå miste om särskilda lönetillägg vid fullgörande av föreskriven driftvärdstjänstgöring. Dessa tillägg sammanhänger med de speciella arbetsförhållanden som arbetet bedrivs under. Bortfallet av sådana lönetillägg kompenseras dock helt eller delvis av att myndigheten ofta betalar ut ett särskilt traktamente när tjänstgöringen i utbildningssyfte sker på ort utanför stationeringsorten. Det är vederbörande företag eller myndighet som avgör om och med vilket belopp sådant traktamente skall utgå.

I den mån hemvärnsmän i driftvärdet på fritid deltar i frivillig utbildning för verksamhet inom totalförsvaret utgår traktamente i likhet med hemvärnsmän i allmänna hemvärdet, dvs med 12 kr/dag.

Hemvärnsmän i allmänna hemvärdet erhåller dels *tjänstgöringspremie* och dels *utbildningspremie*. Tjänstgöringspremien motsvarar närmast repetitionsutbildningspremien till A- och B-personal. Den är också beräknad efter samma dagsbelopp som sistnämnda, dvs 20 kr/dag. Hemvärnsmän i allmänna hemvärdet som fullgjort utbildning minst 20 timmar under ett utbildningsår erhåller tjänstgöringspremie med 50 kr. För hemvärnsbefäl i allmänna hemvärdet är motsvarande premie 85 kr för fullgjord utbildning minst 34 timmar under ett utbildningsår. För fullgjord utbildningstid utöver 20 timmar (menig) resp 34 timmar (befäl) utgår inte någon tjänstgöringspremie.

Utbildningspremierna till hemvärnsmän i allmänna hemvärdet är, liksom premiesystemet vid befodringsutbildningen inom den frivilliga befälsutbildningen, utformade efter förebild av det värnpliktiga premiesystemet. Utbildningspremien utgår till hemvärnsmän i allmänna hemvär-

net efter godkänd genomgången introduktions- eller repetitionskurs för hemvärnsbefäl samt specialkurs eller instruktörskurs. Premiebeloppet är 300 kr om kursen omfattar 40 timmar och 600 kr om kursen omfattar 80 timmar.

Hemvärnsman i driftvärnet, som med godkända vitsord genomgått introduktionskurs för befäl eller kurs för hemvärnsinstruktör, erhåller *utbildningspremie* med samma belopp som hemvärnsman i allmänna hemvärnet för motsvarande utbildning enligt ovan.

4.4 Familjebidrag

Familjebidragsförfattningarna är tillämpliga på följande frivilligpersonal;

- a) värnpliktig, krigsfrivillig samt civilförsvarspliktig, uttagen till tjänstgöring vid försvarsmakten allt under förutsättning att vederbörande avlönas enligt för värnpliktig gällande grunder och efter eget åtagande minst fem dagar i följd fullgör utbildning för tjänstgöring i krigsbefattning inom försvarsmakten enligt vad därom särskilt stadgas;
- b) hemvärnspersonal under tjänstgöring vid hemvärnet, om tjänstgöringen (utbildningen) pågår under minst fem dagar i följd;
- c) personal som frivilligt fullgör utbildning för att nå eller bibehålla kompetens för placering inom totalförsvaret, om utbildningen pågår under minst fem dagar i följd.

Beträffande *samtliga* under a), b) och c) angivna personalkategorier gäller, att rätt till familjebidrag inträder först vid utbildning som omfattar minst fem dagar i följd med undantag för viss tjänstgöring (repetitionsutbildning) som anges i det följande för personalkategori c). Familjebidrag kan utgå till såväl manlig som kvinnlig frivillig personal.

Beträffande under c) angiven personal gäller att under sådan repetitionsutbildning som vederbörande är skyldig att fullgöra enligt 14 § kungörelsen om frivillig försvarsverksamhet (1970:301) skall familjebidrag utgå oberoende av utbildningens längd, dvs kravet på att utbildningen skall omfatta minst fem dagar i följd för rätt till familjebidrag gäller inte under dylik utbildning.

Enligt familjebidragsförordningen kan familjebidrag utgå i form av familjepening, bostadsbidrag, näringsbidrag, sjukbidrag och begravningsbidrag. Familjepeningen utgår fr o m budgetåret 1975/76 med högst 21 kr/dag för make och därmed jämställd samt med högst 8 kr/dag för annan familjemedlem. Bostadsbidraget utgår i princip med belopp som motsvarar den faktiska kostnaden för bostaden. Till näringsidkare kan utgå näringsbidrag med högst 50 kr/dag. Sjukbidraget kan lämnas vid behov för att täcka vissa slag av kostnader i anledning av familjemedlems sjukdom. Om frivilligs familjemedlem avlider kan begravningsbidraget utgå med för make 2 000 kr och för annan familjemedlem 1 000 kr. Familjebidrag i alla former är behovsprövade. Vid behovsprövning av familjepening och bostadsbidrag till frivillig personal tillämpas alltid s k fri behovsprövning, dvs bidrag utgår med vad som prövas vara skäligt i det

enskilda fallet med hänsyn till den frivilliges och dennes familjemedlemmars ekonomiska situation m m. Familjebidrag prövas och utbetalas av hemortskommunen.

För att vederbörlig kommunala familjebidragsnämnd skall kunna avgöra om frivillig personal fullgör (fullgjort) sådan utbildning (tjänstgöring), som kvalificerar för rätt till familjebidrag, åligger det den frivillige som söker familjebidrag att genom intyg från den utbildande myndigheten eller organisationen (för hemvärnspersonal vederbörlig försvarsområdesstab) hos familjebidragsnämnden styrka under vilken tid han (hon) fullgjort utbildning och att utbildningen varit erforderlig för att nå eller bibehålla kompetens för placering inom totalförsvaret.

Kommande förändringar av familjebidragssystemets konstruktion med anledning av beslutat nytt ersättningssystem för värnpliktiga framgår av kapitel 6.

4.5 Naturaförmåner och ersättningar för dessa

4.5.1 Reseförmåner

All personal som deltar i frivillig utbildning erhåller fri resa mellan bostaden och utbildnings-, tjänstgöringsplatsen. Hemvärnsman i driftvärdet erhåller sådan fri resa endast när han deltar i utbildning på ort där han inte skall utföra arbete i sin anställning.

För all frivilligpersonal gäller att fri resa erhålles genom militär tjänstebiljett i den mån transport inte kan anordnas genom utbildningsmyndighetens försorg. Om inte sådan biljett tillhandahållits eller om det skulle medföra oskälig försening att anlita allmänt kommunikationsmedel, utgår resekostnadsersättning enligt reseklass B i allmänna resereglementet. Vid resa med tåg eller fartyg skall tjänstebiljetten avse plats i 2 klass och resekostnadsersättning utgå med högst det belopp som motsvarar kostnaden för avgift i denna klass. Vid resa med egen bil utgår ersättning för resan med 32 öre/km jämte ersättning med 5 öre/km för varje medresande som är berörd av förrättningen. Ersättningen vid resa med egen bil får dock inte utgå med högre belopp än som motsvarar kostnaden för resa med tåg i 2 klass.

4.5.2 Fri mat och inkvartering

All frivillig personal erhåller under utbildning och tid för färd till och från utbildningsplatsen fri inkvartering och fri förplägnad. Om fri förplägnad inte kan tillhandahållas, t ex under resa till och från utbildningsplatsen, äger den frivillige erhålla ersättning för måltid efter i stort sett samma grunder som värnpliktiga. För hemvärnsman gäller den begränsningen att fri mat tillhandahålls bara om utbildningen eller tjänstgöringen omfattar minst fyra timmar i följd. Motsvarande begränsning tillämpas av frivilligorganisationerna.

Kan fri inkvartering inte erhållas utgår ersättning enligt allmänna

resereglementet med gällande traktamentsbelopp för natt under förutsättning att vederbörande haft utgift för nattlogi.

4.6 Förmåner vid sjukdom och skada

Frivilligorganisationernas personal har rätt till samma sjukvårdsförmåner och begravningshjälp som enligt värnpliktsavlöningskungörelsen tillkommer värnpliktig i samband med värnpliktstjänstgöring. Sjukvårdsförmånerna utgår dock endast om utbildningen varar minst två dagar i följd. Beloppet för begravningshjälp är 2 000 kr.

Beträffande *hemvärnsman i allmänna hemvärdet* gäller att efterlevande till denne har rätt till samma begravningshjälp som efterlevande till värnpliktig. Hemvärnsman erhåller inte fri sjukvård enligt för annan frivillig personal gällande regler.

Hemvärnsman i driftvärdet har under utbildning rätt till samma sjukvårdsförmåner och ersättning vid skada och sjukdom som i sin anställning.

Frivillig personal omfattas av militärsättningsförordningen (1950:261, ändr bl a 1970:311) och erhåller därmed i huvudsak samma ersättning m m vid skada och sjukdom som värnpliktiga erhåller under värnpliktstjänstgöring.

I kungörelse (1950:334, ändr bl a 1970:312) med tillämpningsföreskrifter till militärsättningsförordningen anges den frivilliga personal som omfattas av förordningen.

Enligt 9 § militärsättningsförordningen får den årliga arbetsförtjänsten för den som skadat sig under värnpliktstjänstgöring inte beräknas till lägre belopp än 2,5 gånger basbeloppet vid skadeårets ingång. Motsvarande gäller beträffande hemvärnspersonal vid ersättning för skada efter fyllda 20 år eller beträffande livränta till efterlevande.

UFV ifrågasätter om inte denna garantiregel bör gälla även övrig frivillig personal.

Frivillig personal är genom kollektiv olycksfallsförsäkring i försäkringsbolag försäkrade avseende olycksfallsskada som inträffar under tjänstgöring i vederbörande organisation samt under kurser, övningar, sammankomster och tävlingar i organisationens regi eller godkända av denna. För A- och B-personal gäller försäkringen endast sådan verksamhet som faller under gällande A- och B-avtal. Därvid medräknas även kurser för kvalificering till sådant avtal. Försäkringen gäller även för färd till eller från ovan angiven verksamhet. Försäkringen ger ett påbyggnadsskydd till militärsättningsförordningen.

4.7 Avtal och rekommendationer om bibehållen lön

Statstjänstemän

Frivillig personal som innehar statligt reglerad tjänst och tillhör förmånsgrupp A har enligt Allmänt avlöningsavtal för statliga och vissa andra

tjänstemän vid tjänstledighet för viss angiven frivillig utbildning rätt att erhålla lön med B-avdrag under högst 32 dagar av ett och samma kalenderår.

Sådan förmånsberättigande utbildning är fr o m 1975 all frivillig utbildning, som erfordras för att vinna eller behålla kompetens för befattning i totalförsvaret.

Privatanställda

Svenska arbetsgivareföreningen har år 1972 utfärdat rekommendationer till sina medlemsföretag angående bidrag från arbetsgivare vid frivillig tjänstgöring. Rekommendationerna innebär i korthet följande.

a) Vid frivillig tjänstgöring enligt frivilligbrevet för att tillgodose behovet av befäl bör särskilda bidrag från arbetsgivaren normalt inte utges.

b) Vid frivillig utbildning för tjänstgöring i krigsbefattning, under frivillig befälsutbildning och utbildning för hemvärnsmän bör arbetsgivarna bevilja ledighet, varvid det kan vara lämpligt att viss del av utbildningstiden räknas som semester. Arbetsgivarna rekommenderas att lämna de anställda bidrag med 25 % av lönen under samma förutsättningar i fråga om anställningstid och försörjningsplikt som gäller vid värnpliktigas repetitionsutbildning. Detta innebär i huvudsak att det bör vara fråga om en längre anställningstid (minst 24 månaders oavbruten anställningstid) inberäknat eventuell semester, sjukdom m m samt att vederbörande är gift (stadigvarande samboende) eller har underhållsplikt gentemot barn.

c) Vid grundutbildning och repetitionsutbildning för medlemmarna i frivilliga försvarsorganisationer bör arbetsgivarna tillämpa samma normer för beviljande av ledighet samt bidrag av den civila lönen som i fråga om frivillig befälsutbildning enligt b) ovan.

För kommunalt anställd personal saknas avtal om bibehållen lön under frivillig försvarsutbildning.

4.8 Förmånernas nuvarande kostnader

På grundval av statistikuppgifter som UFV under hösten 1974 inhämtat från de frivilliga försvarsorganisationerna samt försvarsgrensheferna redovisas i det följande kostnaderna för nuvarande ekonomiska och sociala förmåner till frivilligpersonal. Uppgifterna avser i huvudsak kostnaderna för budgetåret/utbildningsåret 1973/74. För några organisationer med kalenderår som verksamhetsperiod avser uppgifterna i stället kalenderåret 1973.

Huvuddelen av förmånskostnaderna bestrids av medel som för ändamålet ställs till vederbörande frivilliga försvarsorganisations förfogande. Vissa smärre kostnader av social natur m m betalas av vederbörande myndighet. Fördelningen av kostnaderna på organisation respektive

myndighet för deltagare i frivillig utbildning framgår av följande uppställning.

Kostnadsslag	Betalas av	
	Mynd.	Org.
Traktamente till avtalsbunden personal vid KFÖ samt förmåner vid BkSerg och BkFk	X ^a	
Kontantförmåner (traktamente, premier, matersättning samt reseersättning) och naturaförmåner i övriga fall		X
Sociala kostnader (sjukförmåner, begravningshjälp, gruppliv samt familjebidrag)	X	
Olycksfallsförsäkring		X

^a Fr o m 1974/75 betalas ej kostnader för traktamenten till B-personal inom hemvärdet av myndigheten. Kostnaderna betalas i stället av vederbörande avtalsorganisation.

Kostnader för förmåner vid frivillig tjänstgöring i krigsbefattning betalas av vederbörande myndighet.

4.8.1 Dagsersättning och premier

Frivilligorganisationernas kostnader för traktamente och premier till deltagare i frivillig försvarsutbildning framgår av tabell 4:6. Totalkostnaden exklusive hemvärdet är 2,4–2,5 mkr, som fördelar sig på ca 1,1 mkr för traktamente och ca 1,3 mkr för premier. Tabell 4:7 visar hur traktamentskostnaden på ca 1,1 mkr fördelar sig på olika former av frivillig utbildning. Omkring 50 % av den totala frivilligutbildning inriktad på verksamhet inom totalförsvaret bedrivs så att rätt till traktamente föreligger. Summan 2,4–2,5 mkr för traktamente och premier motsvarar ca 10 % av vad frivilligorganisationerna exklusive hemvärdet erhåller i statsanslag för sin verksamhet.

Kostnaderna för traktamente och premier till hemvärdsmän redovisas i tabell 4:8. Totalkostnaden utgör här ca 5,5 mkr, fördelad på ca 2,6 mkr för traktamente och ca 2,9 mkr för premier.

Frivilligorganisationernas och hemvärdets totala kostnad för traktamente och premier till frivillig personal uppgår sålunda till ca 8,0 mkr.

Myndigheternas kostnader för kontant dagsersättning till frivillig personal redovisas i tabell 4:9 i vad avser repetitionsutbildning samt i tabell 4:10 beträffande frivillig tjänstgöring i krigsbefattning. Sammanlagt uppgår myndigheternas kostnader för dagsersättning till ca 1,0 mkr. Härav utgör ca 0,3 mkr traktamente till avtalsbunden personal vid krigsförbandsövningar och motsvarande övningar enligt tabell 4:9. Beloppet 0,3 mkr motsvarar ca 65 % av den totala kostnaden för traktamente under repetitionsutbildning till avtalsbunden personal som utgör 0,5 mkr.

Tabell 4:6 Frivilligorganisationernas kostnader^{a,b} för traktamenten och premier vid frivillig utbildning 1973/74. Kr

Organisa- tion	Trakta- menten kr	Premier kr						Summa premier
		Gk	BkFu/ Öfu Lk 1	BkSerg BkFanj/ Lk 2	Ik, IkP	BkLt/ Kapt Hk	Reputb Övr utb	
CFB	408 000	—	27 105	98 500	—	64 800	—	190 405 ^d
FVRF	60 000	—	—	—	—	—	—	25 000 ^c
FAK	—	—	—	—	—	—	—	29 200 ^c
FRO	—	1 900	—	—	—	—	120	2 020
SBS	74 025	63 300	5 000	—	—	—	—	68 300
SRK	117 502	159 550	—	—	—	—	44 260	203 810
SLK	314 352	176 350	72 600	39 600	30 600	9 000	278 010	606 160
SBK	10 600	—	—	—	—	—	—	—
SKBR	143 600	69 450	31 550	10 950	9 950	—	85 000	206 900
SVOF	2 400	—	—	—	—	—	—	2 400
Summa	1 130 479	470 550	136 255	149 050	40 550	73 800	407 390	1 334 195

^a Följande organisationer har inga redovisade kostnader för traktamenten och premier för frivillig utbildning: FMCK, SkytteÖS, SFF, SvPistSfb, SSF, KAROF, SAFR, SFRO, FFK och SVF RF.

^b SAFR:s kostnad betalas av CFB.

^c Premiesumman fördelas på grund- och repetitionsutbildning.

^d Exklusive specialförbund..

Tabell 4:7 Frivilligorganisationernas kostnader för traktamenten 1973/74 fördelat på olika former av frivillig utbildning. Kr

Org	BU, KU	GU	RU
CFB ^a	408 000	—	—
FVRF	60 000	—	—
SBS	—	66 525	7 500
SRK	6 860	82 040	28 602
SLK	3 060	230 178	81 115
SBK	—	10 600	—
SKBR	9 900	71 100	62 600
SVOF	2 400	—	—
Summa	490 220	460 443	179 817
Summa totalt	1 130 480	—	—

^a Exklusive specialförbund.

Som framgår av tabell 4:10 uppgår kostnader för frivillig tjänstgöring enligt frivilligbrevet (avdelning III) till ca 0,7 mkr. Ca 80 % av denna kostnad faller på armén (hemvärnet inberäknat). I beloppet 0,7 mkr ingår såväl kostnader för penningbidrag vid frivillig tjänstgöring som kostnader för särskild ersättning med högst 32 kr/dag (skattepliktigt) till personal som i samband med frivillig försvarsutbildning inom försvarsmakten anlitas för servicegöromål (i stället för lottor). I fråga om armén har det inte varit möjligt att särskilja kostnaden för penningbidrag och nyssnämnda särskilda ersättning. Enligt vad UFV inhämtat från chefen för armén är dock den särskilda ersättningen på 32 kr/dag den normalt utgående

Tabell 4:8 Kostnader för traktamente och premier till hemvärmän 1973/74. Kr

Ersättning	Kr
Traktamente vid utbildning enl 16 § HvK	2 571 000
Traktamente under övrig utbildning och tjänstgöring ^a	22 000
Tjänstgöringspremie 50 kr	1 750 000
Tjänstgöringspremie 85 kr	900 000
Utbildningspremie 300 kr ^b	270 000
Utbildningspremie 600 kr	24 000
Summa	5 537 000

^a Kostnaden för traktamente till B-personal inom hemvärmnet vid deltagande i hemvärmnets övningar redovisas i tabell 5:9 och 5:10.

^b Exklusive premie till drifthemvärmän, ca 180 000 kr, som betalas av vederbörande arbetsgivare.

Tabell 4:9 Myndigheters kostnader för traktamente (12 kr/dag) till A- och B-personal vid repetitionsutbildning (KFÖ, SÖ, hemvärmövning) budgetåret 1973/74 samt utbildningsdagar^a

	Utbildningsdagar	Kr
Armén	16 279 ^b	195 394
Marinen	714	8 568
Flygvapnet	ca 11 000	ca 132 000
Summa	ca 27 993	ca 335 962

^a Kostnaden för Bk Serg och Bk Fk är försumbar. Inom totalförsvarets civila del har myndigheterna ej redovisat någon kostnad för traktamente.

^b Varav ca 11 000 dagar för B-personal inom hemvärmnet.

Tabell 4:10 Myndigheters kostnad för penningbidrag vid frivillig tjänstgöring (12 kr/dag) sammanräknad med kostnad för servicegöromål (32 kr/dag) under budgetåret 1973/74 samt antal tjänstgöringsdagar

	Tjg dagar	Kostnad kr
Armén	16 219 ^a	519 008
Marinen	3 676	87 332
Flygvapnet	ca 2 630	ca 44 160
Summa	ca 22 525	ca 650 500

^a Därav för B-personal inom hemvärmnet ca 7 000 dagar.

inom armén medan penningbidrag numera utbetalas i endast ett fåtal fall.

För marinens del utgör denna kostnad för s k servicegöromål ca 79 % (huvudsakligen sjövärmnskåren) och kostnaden för penningbidrag ca 21 %. Inom flygvapnet är kostnaden för frivillig tjänstgöring jämnt fördelad på penningbidrag och s k servicearvode. Vid bedömningen härav bör dock hänsyn tas till att servicearvodet på 32 kr/dag infördes så sent som den 1 januari 1974.

Fördelningen av myndigheternas kostnader för frivillig tjänstgöring på avtalsbunden och ej avtalsbunden personal samt ändamålen för tjänst-

göringen har ej kunnat redovisas. Huvuddelen av kostnaderna bedöms dock avse avtalsbunden personal. Frivillig tjänstgöring inom totalförsvarets civila del förekommer huvudsakligen som avbyttjänst för B-personal. Ersättningen till denna personal betalas av den arbetsgivare (lantbrukare) som tar den frivillige i anspråk.

4.8.2 Övriga förmåner

Frivilligorganisationernas kostnader. Till övriga förmåner hänförs resor och förplägnad samt kontanta ersättningar härför. Kostnaderna för fritt logi har inte tagits med. Ifrågasvarande kostnader till frivillig personal under utbildning redovisas i tabell 4:11. Kostnaderna för resor utgör ca 3,1 mkr, varav för hemvärdet ca 1,3 mkr. Som framgår av tabellen kan fördelningen av resekostnaderna på militärbiljett respektive kontant bilersättning variera avsevärt mellan organisationerna. För t ex CFB utgör kostnaden för bilersättning ca 73 % av totalkostnaden medan motsvarande andel för SLK är ca 33 %.

Förplägnadskostnaden uppgår till ca 4,7 mkr, varav hemvärdet svarar för ca 2,8 mkr.

Tabell 4:11 Kostnader för övriga förmåner till frivillig personal under utbildning 1973/74. Kr

Org	Resor (biljett)		Resekostn ers	Summa Resor	Förplägnad		Ers för förpl	Summa Förplägnad
	Vuxna	Ungdom			Vuxna	Ungdom		
			Vuxna och ungdom				Vuxna och ungdom	
CFB ^c	155 000	97 000	674 000	926 000	502 700	210 400	107 500	820 600
FVRF	6 000	23 000	68 000	97 000	35 700	44 600	16 400	96 700
FAK	—	—	—	—	—	—	—	—
FMCK	—	—	313	313	—	13 410	—	13 410
FRO	7 300	—	15 000	22 300	12 000	—	1 500	13 500
SkytteÖS	—	—	—	—	—	—	—	—
SBS	48 369	—	—	48 369	97 248	—	—	97 248
SRK	57 792	—	68 565	126 357	126 357	—	7 992	134 349
SLK	227 708	—	110 907	338 615	298 997	—	55 324	354 321
SBK	—	—	—	—	—	—	—	—
SFF	1 835	—	—	1 835	1 116	—	—	1 116
SvPistSfb	—	—	—	—	—	—	—	—
SSF	—	—	—	—	—	—	—	—
SKBR	112 950	—	106 100	219 050	101 800	—	34 200	136 000
KAROF	4 689	—	50	4 739	300	—	—	300
SAFR	—	—	—	—	—	—	—	—
SFRO	5 800	—	—	5 800	—	—	—	—
SVOF	—	—	—	—	—	—	—	—
FFK	—	—	—	—	—	—	—	—
SVK	—	90 000 ^a	—	90 000	—	182 000	—	182 000
Hemvärdet	271 000 ^b	—	1 000 000 ^b	1 271 000	2 800 000	—	20 000	2 820 000
Summa	898 443	210 000	2 042 935	3 151 378	3 976 218	450 410	242 916	4 669 544

^a Uppskattad kostnad.

^b Fördelningen på resor och resekostnadsersättning är uppskattad.

^c Exklusive specialförbund.

Tabell 4:12 Sammanfattning av kostnaderna för förmåner till frivilligpersonal under utbildning och frivillig tjänstgöring 1973/74. Mkr

Förmånsslag	Kostnad 1973/74. Mkr			Summa Mkr
	Friv- org	Hem- värnet	Mynd	
Traktamente o dyl	1,13	2,62	1,00	4,75
Premier	1,33	2,94	—	4,27
Resor o ersättning	1,88	1,27	—	3,20
Förplägnad o ersättning	1,85	2,82	0,05	4,67
Sociala kostnader, familjebidrag	—	—	0,70	0,70
Summa mkr	6,19	9,65	1,75	17,59

Myndigheternas kostnader för övriga förmåner omfattar — förutom ovan angivna förmånsslag och beklädnadsersättning vid frivillig tjänstgöring — även familjebidrag samt sjukförmåner och begravningshjälp. Debitering av här avsedda kostnader sker med hjälp av internpriser. Underlag för att fastställa hur stora de verkliga kostnaderna är föreligger inte. Kostnaderna för familjebidrag beräknar UFV uppgår till ca 0,5–0,7 mkr, varav hälften avser hemvärnspersonalen. UFV uppskattar myndigheternas kostnader för resor och förplägnad till ca 0,05 mkr.

En sammanfattning av tabell 4:6–4:11 lämnas i tabell 4:12. Den sammanlagda kostnaden för olika kontant- och naturaförmåner till frivilliga är som den sistnämnda tabellen visar ca 17,6 mkr. Härav svarar hemvärnet för ca 55 % eller 9,6 mkr, frivilligorganisationerna för ca 35 % eller 6,2 mkr och myndigheterna för ca 10 % eller 1,7 mkr.

Arbetsgivarnas kostnader för avlöningsförmåner och utbildningspremie till hemvärnsmän i driftvärnet, som inte ingår i summan 17,6 mkr, beräknas till ca 6 mkr, varav till premie ca 0,2 mkr.

5 Den frivilliga försvarsverksamhetens utveckling – grunder för UFV överväganden och förslag

I detta kapitel redovisar UFV de utvecklingstendenser och riktlinjer rörande den frivilliga försvarsverksamheten som utgör grunden för de överväganden och förslag rörande förmåner till frivillig personal, som UFV framför i kapitlen 6–9.

5.1 Behov av och tillgång på frivillig personal

Statsmakternas grundsyn på behovet av frivillig personal och frivillig utbildning fastlades 1970 i samband med riksdagens beslut om ökat statligt stöd till de frivilliga försvarsorganisationerna och hemvärdet. I förarbetena till riksdagsbeslutet uttalades att statsmakterna betraktar den frivilliga försvarsverksamheten som ett värdefullt komplement till övrigt försvarsarbete. Verksamheten bidrar till att sprida kunskap om och intresse för vårt försvar samt att öka den totala effekten av landets försvar. Genom den frivilliga utbildningen utnyttjas bättre personalresurserna inom totalförsvaret.

Vad statsmakterna uttalade 1970 äger alltså full giltighet. Totalförsvaret har under överskådlig framtid behov av frivillig försvarsverksamhet i minst samma omfattning som hittills. Betydelsen av den frivilliga utbildningen tenderar att öka ytterligare mot bakgrund av utvecklingen inom det obligatoriska utbildningssystemet. Detta gäller såväl den frivilliga befälsutbildningen som annan frivillig försvarsutbildning.

För att säkerställa totalförsvarets behov av utbildad personal på ett bättre sätt än som är möjligt med stöd av pliktlagar erfordras frivillig personal som i fred genomgår särskild utbildning och tecknar avtal för tjänstgöring i händelse av krig eller beredskap. Det krigsorganisatoriska behovet av sådan personal har under senare år varit och beräknas för kommande period vara i stort oförändrat. I de planer som ligger till grund för rekrytering och utbildning beräknar totalförsvarsmyndigheterna behovet av A- och B-personal till totalt ca 92 000. Tillgången utgör ca 64 000, vilket innebär att en brist på ca 28 000 frivilliga för närvarande föreligger.

5.2 Frivilligverksamhetens utveckling

5.2.1 *Frivilligutbildningen 1969–1974*

Frivilligverksamheten under den första delen av perioden 1969–1974 präglades av genomförandet av den år 1970 beslutade nya utbildningen och organisationen samt de omställningsprocesser som därmed aktualiserades. En stabilisering har successivt skett och i samband härmed en mindre uppgång i nyrekryteringen.

Omfattningen av såväl den frivilliga befälsutbildningen som utbildningen av A- och B-personal har varit i stort sett oförändrad under åren 1969–1974 med en tendens till någon ökning under periodens senare del. Vissa förskjutningar har också skett inom eller mellan olika organisationer och sektorer. Sålunda kan konstateras att inom den frivilliga befälsutbildningen minskade antalet deltagande befäl stadigt fram till 1973/74 då utvecklingen vände. Samtidigt ökade menigutbildningen successivt fram till 1973/74 då den minskade något. Befordringsutbildningen har under perioden inte nått upp till det uppställda målet.

Utbildningen av A- och B-personal har under perioden 1969–1974 inte helt nått upp till de volymer som planerats även om en viss stegring kan konstateras fr o m 1972. Inga större förskjutningar har skett mellan grund- resp repetitionsutbildning eller mellan utbildning av A- resp B-personal.

Hemvärnet har under perioden visat en i stort sett gynnsam utveckling. De kvalitativa och kvantitativa målen har i huvudsak kunnat uppfyllas. Hemvärnets styrka har varje år under perioden ökat något. Antalet hemvärnsmän som fullgjort sin årliga utbildning har under perioden ökat med i genomsnitt ett par procent per år till för närvarande 50 % inom allmänna hemvärnet och 60 % inom driftvärnet.

Totalförsvarsmyndigheternas redovisade bedömningar av utbildningsresultaten perioden 1969–1974 i förhållande till de uppställda målen är i korthet följande.

Överbefälhavaren framhåller i programplanen 1975/80 för de frivilliga försvarsorganisationerna att utbildningen m m i allt väsentligt sker enligt VK-66 (1966 års värnpliktskommitté) grunder. En ökad utbildning av A- och B-personal kan redovisas samtidigt som svårigheter framkommit att repetitionsutbilda personalen för krigsförbanden som en följd av den ändrade repetitionsövningsrytmen inom försvarsmakten.

Chefen för armén framhåller att målet för den frivilliga utbildningen 1973/74 var att genomföra samma kvalitativa och kvantitativa utbildning som 1972/73. Om möjligt skulle utbildningen öka något, särskilt vad gäller antalet befäl och B-personal. Chefen för armén konstaterar att utbildningen 1973/74 är i väsentliga delar av samma omfattning som 1972/73. Deltagarantalet – befäl och B-personal – har ökat något. Tidigare rekryterad frivillig personal har deltagit i utbildning i större omfattning. Det är repetitions- och kompletteringsutbildningen som ökat. Nyutbildningen – särskilt av avtalsbunden personal – har dock minskat. Den centrala frivilliga befälsutbildningen har ökat väsentligt.

Den regionala utbildningen är i huvudsak oförändrad. Befodringsutbildningen har minskat något. Utbildningsresultaten motsvarar i huvudsak målsättningen. Chefen för armén konstaterar att stora avregistreringar har skett under året bla i samband med omskrivning av avtalen och understryker att detta är en icke önskvärd utveckling.

Chefen för marinen bedömer att utbildningsresultaten under hela perioden 1969–1974 har varit i stort likvärdiga. Marinens centrala skolor har varje år i det närmaste uppnått önskat kurs- och elevantal. Vakanserna för A-personal är för närvarande 20 %. Antalet årligen avregistrerad A-personal utgör omkring 300. För B-personal är vakansläget ca 45 %.

Chefen för flygvapnet konstaterar i fråga om lottautbildningen att den totala utbildningsvolymen 1973/74 är väsentligt större än närmast föregående år och nu ligger på en godtagbar nivå. Grundkursutbildningen har ökat till en nivå som, om den bibehålls, på sikt bedöms täcka behovet. Detta under förutsättning av kvarstannandeproblematiken löses. Vidareutbildningen av lottor har haft i stort oförändrad omfattning. Den täcker inte helt behovet. Deltagandet i repetitionskurser och kompletteringsutbildning har ökat, men omfattningen är fortfarande otillräcklig.

Chefen för flygvapnet konstaterar vidare att ett mycket stort antal lottor under senaste åren har avregistrerats till följd av nyteckning av avtalen och skärpta krav på tjänstgöring för A-personal. Trots god rekrytering har, nummerärt sett, flygvapnets tillgång på krigsplacerade A-lottor årligen avsevärt reducerats.

Antalet elever vid central frivilligutbildning av värnpliktiga har under perioden 1970–1974 ökat från ca 165 till 370. Även vid lokal frivilligutbildning av värnpliktiga har antalet deltagare ökat, men antalet utbildningstimmar har minskat på grund av att fler korta kurser anordnats. Befodringsutbildningen på gruppbefälsnivå har ökat medan däremot motsvarande utbildning på plutonsbefälsnivå minskat något.

Arbetsmarknadsstyrelsen samordnar frivilligverksamheten inom totalförsvarets civila del. För utbildningen ansvarar centrala fackmyndigheter enligt nedan

- transportnämnden (bilförare till ekonomiska försvaret)
- socialstyrelsen (samariter och bilförare till sjukvården)
- lantbruksstyrelsen (djurvårdare och traktorförare till jordbruket samt veterinärbiträden till veterinärväsendet)
- civilförsvarsstyrelsen (flygförare till civilförsvaret)
- arbetsmarknadsstyrelsen (administrativ personal m m till krigslänsstyrelser)

Arbetsmarknadsstyrelsens bedömning är att den civila sektorn av totalförsvaret har stora brister på frivilligpersonal till ovan angivna områden. En beräknas bristen på A- och B-personal uppgå till 45 %. Om samariter ur Svenska röda korset ej medräknas är bristen 64 %. Under 1974 har vakanserna minskat något vilket främst sammanhänger med att civilförsvaret fr o m detta år inte utnyttjar A- eller B-personal inom sin organisation med undantag för flygförare. Under utbildningsåret 1973/74 utbildades totalt 2 700 frivilliga, vilket är ett antal som betydligt

underskrider det önskvärda. Utbildningsvolymen utgjorde ca 23 300 dagar.

Arbetsmarknadsstyrelsen anser att den begränsande faktorn vid frivilligutbildningen inom den civila sektorn har hittills varit tilldelningen av statsbidrag, medan rekryterings- och utbildningsmöjligheterna varit goda. Antalet som är villiga att låta utbildas sig, är väsentligt större än vad som kan tagas emot. Under de tre senaste budgetåren har enligt styrelsen den civila sektorn mot bakgrund av kostnadsutvecklingen erhållit reellt minskade statsbidrag. Nuvarande anslagsram har i stort sett endast medgivit en grundutbildning av lika många som av åldersskäl eller andra anledningar fallit bort samt en repetitionsutbildning för del av de frivilliga.

5.2.2 *Frivilligverksamhetens framtida inriktning m m*

Överbefälhavaren har för vart och ett av budgetåren under programplanepreioden 1975/80 anvisat en planeringsram av 23,3 mkr för delprogrammet frivilliga försvarsorganisationer, dvs totalt 116,5 mkr under fem-årsperioden 1975/80.

Överbefälhavaren redovisar följande grundsyn på verksamhetens kvalitativa och kvantitativa mål. Utbildningen m m sker i allt väsentligt enligt VK 66 grundlinjer. Strävan under programperioden skall vara att om möjligt något öka grund- och repetitionsutbildningen av avtalsbunden personal för att täcka vakanser. Särskild uppmärksamhet bör ägnas samordningsproblem m m i samband med förnyelse av kontrakt med avtalsbunden personal för att säkerställa fortsatt åtagande inom försvaret.

Vad gäller verksamhet för utbildning av värnpliktigt befäl m m skall nuvarande utbildningsomfång bibehållas och om möjligt ökas något. För att till en del motverka effekterna av nedskurna repetitionsövningar inom försvmakten är det önskvärt att krigsförbandens personal erhåller kompletterande utbildning genom frivilligorganisationernas försorg. Särskild uppmärksamhet bör enligt *överbefälhavaren* ägnas denna fråga från framför allt FBU.

Av betydelse i detta sammanhang är *överbefälhavarens* i olika sammanhang uttalade uppfattning att frivilligverksamheten är och måste vara ett prioriterat område för försvaret. I avvägningen mellan kvantitet och kvalitet i den frivilliga försvarsutbildningen bör enligt *överbefälhavaren* kvantiteten ges företräde. Utbildning och rekrytering av frivilliga bedöms i stort tillfredsställande. En förutsättning för god rekrytering och bibehållande av medlemmar i de frivilliga försvarsorganisationerna är dock att behovet av funktionärer – särskilt på regional och lokal nivå – kan tillgodoses. I detta avseende erfordras enligt *överbefälhavaren* särskilda åtgärder.

Chefen för armén har under oktober 1974 utgivit anvisningar för rekrytering och samverkan rörande den frivilliga försvarsverksamheten inom armén. *Chefen för armén* redovisar därvid följande mål i stort för rekrytering, nämligen att

- a. hemvärnet skall bibehålla minst nuvarande styrka,
- b. nuvarande behov av avtalsbunden personal bedöms kvarstå,
- c. den nuvarande frivilliga befäls- och ungdomsutbildningen bör öka.

För att armén i framtiden skall kunna lösa sina uppgifter i fred och krig med minskade ekonomiska resurser är det enligt arméchefen väsentligt att verksamheten inom hemvärnet och de frivilliga försvarsorganisationerna fortsätter i minst samma omfattning som hittills.

Frivilliga insatser av enskilda och organisationer ökar i betydelse i samma mån som resurserna till den obligatoriska verksamheten minskar.

Målet i stort är att öka nuvarande verksamhet. Det är enligt arméchefen väsentligt att hemvärnet och de frivilliga organisationerna fullföljer sin uppgift som viktiga folkrörelser. Inriktningen är att upplysning, rekrytering och utbildning för frivilligförsvaret planläggs och genomförs så att den verksamhet prioriteras som tillför hemvärnet och de frivilliga försvarsorganisationerna det största antalet medlemmar.

I chefens för armén anvisningar för rekrytering och utbildning intill den 1 juli 1976 framhålls bl a följande.

Målet för verksamheten intill den 1 juli 1976 anger chefen för armén vara att fortsätta samma kvalitativa och kvantitativa utbildning som tidigare. Kraftsamlingen skall ske till sådan verksamhet som ökar antalet nyrekryterade befäl, avtalsbundna samt ungdomar. För att bibehålla nuvarande kader måste på grund av fortsatta stora avgångar orsakade av högt åldersläge, ny- och vidareutbildning öka väsentligt. Åtgärder skall vidtas för att stimulera redan rekryterad frivilligpersonal att fortsätta utbildningen och att bibehålla sina avtal samt att kvarstå i frivilligorganisationerna. Balans bör på sikt nås mellan nyrekrytering och avgångar.

Chefen för marinen framhåller att målet för utbildningsåret 1974/75 skall vara att bibehålla utbildningsvolymen beträffande central utbildning samt att öka den lokala utbildningen. Rekryteringen inriktas på att i första hand täcka utbildningsbehovet för A-personal och därutöver att fylla ut de stora vakanserna bland B-personalen.

Chefen för flygvapnet bedömer att för 1974/75 skall lottautbildningens volym bibehållas på uppnådd nivå – alternativt ökas ytterligare. Särskild uppmärksamhet skall riktas på åtgärder för att öka vidareutbildningen, repetitions- och kompletteringsutbildningen. Aktiva åtgärder skall vidtagas för att minska avgången av utbildad krigsplacerad A-personal. Det är enligt chefen för flygvapnet av väsentlig betydelse att flygvapnets lottor bringas att i ökande omfattning delta i utbildning och övningar.

I fråga om frivilligutbildningen av värnpliktiga anger chefen för flygvapnet målet för 1974/75 vara att ytterligare något öka den årliga utbildningsvolymen. Den minskade omfattningen av krigsförbandsövningarna medför ett allt starkare behov av en bredare uppslutning till frivilligutbildningen.

Arbetsmarknadsstyrelsen anmäler att inom totalförsvarets civila del föreligger stora brister på A- och B-personal.

En stor del av bl a yrkestrafikens bilförare och jordbrukets arbetskraft

inkallas till försvarsmakten vid mobilisering samtidigt som stora krav ställs på den civila transportapparaten och jordbrukets verksamhet och produktion. En utbildning av frivilliga bilförare och djurskötare som – tillsammans med kvarvarande och på annat sätt disponibel personal – skall möjliggöra ett civilt fungerande transportväsende och jordbruk, bedömer styrelsen vara nödvändig.

Vid myndigheternas beräkning av behov av frivillig personal har hänsyn tagits till de bedömda möjligheterna att vid beredskap och krig täcka bristerna med andra åtgärder t ex uppskov, arbetsförmedling och omfördelning.

I den framtida utformningen av totalförsvaret kommer, framhåller styrelsen, sannolikt en ökad satsning på det ekonomiska försvaret – och därmed också på mot dessa områden inriktad frivilligverksamhet – att bli nödvändig. Försvarsmaktens utredningar i syfte att reducera den militära underhålls- och transportorganisationen och öka utnyttjandet av civila resurser torde ställa ökade krav på behovet av frivilliga bilförare. Den nu genomförda planeringen av jordbrukets arbetsblock pekar också entydigt på att arbetskraftsbrist kommer att uppstå inom jordbruket trots ett ökat antal uppskov. Detta innebär omfattande behov av frivilligpersonal som djurskötare och traktorförare.

Slutligen understryker arbetsmarknadsstyrelsen att det i framtiden sannolikt kan komma att uppstå svårigheter att rekrytera tillräckligt många och tillräckligt kvalificerade funktionärer inom den frivilliga försvarsverksamheten och att lösningen av detta problem bör ges prioritet.

6 Alternativa former för tillämpning av nytt värnpliktsförmånssystem på frivillig personal

Med hänsyn till att frivilligpersonalens förmåner till stor del är utformade efter modell av nuvarande ersättningar till värnpliktiga har UFV att överväga i vad mån beslutade principer för nytt ersättningssystem för värnpliktiga bör överföras även till deltagare i frivillig försvarsutbildning. I det följande behandlas först utformningen i stora drag av nuvarande och beslutade nya principer för värnpliktsförmånssystemet. UFV överväganden och ställningstaganden i frågan redovisas därefter.

6.1 Värnpliktsförmånernas framtida utformning

6.1.1 Inledning

Nuvarande kontanta värnpliktsförmåner utgöres i huvudsak av penningbidrag, tjänstgöringspremie, utbildningspremie och uttryckningsbidrag.

Penningbidraget avser att täcka smärre personliga utgifter som den värnpliktige har och utgår med belopp, som varierar efter den militära graden. Fr o m den 1 juli 1975 utgår penningbidrag med ett lägsta belopp av 9 kr/dag vid grundutbildning och 12 kr/dag vid repetitionsutbildning. Högsta dagsbelopp är 19 kr respektive 29:50 kr.

Till värnpliktiga, som har längre grundutbildningstid än värnpliktiga i allmänhet och/eller genomgår befälsutbildning utgår tjänstgöringspremie och utbildningspremie. Förstnämnda premie utgår till värnpliktig under grundutbildning och motsvarande utbildning med för närvarande 4 kr för varje dag av utbildningstiden efter 230 dagars tjänstgöring. Under repetitionsutbildning utgår även tjänstgöringspremie vid särskild övning och mobiliseringsövning och då med 38:50 kr för varje dag av övningen. Utbildningspremie utgår till värnpliktig, som uttagits för och med godkända vitsord genomgått olika typer av utbildning. Premiens storlek varierar – från 325 kr till 4 000 kr (fr o m den 1 juli 1975 5 000 kr) – med hänsyn till typ av utbildning.

Utryckningsbidrag utgår räknat fr o m den 1 januari 1975 med 1 000 kr per värnpliktig efter 180 dagars grundutbildning. Bidraget är lika för alla och avser att underlätta återgången från grundutbildning till civil verksamhet.

Under såväl grundutbildning som repetitionsutbildning kan familjebidrag utgå till den värnpliktige i mån av behov.

På grundval av UFV betänkanden Värnpliktsförmåner och Civilförsvarsförmåner tillsattes en arbetsgrupp inom försvarsdepartementet för vidare beredning av frågan om nytt förmånssystem för värnpliktiga och civilförsvarspliktiga m fl. I en den 7 november 1974 dagtecknad promemoria (Fö Ds 1974:2) lade sagda arbetsgrupp fram principiella förslag angående ersättningar åt värnpliktiga m fl.

6.1.2 *Arbetsgruppens förslag*

Arbetsgruppens förslag innebar ett delvis nytt ersättningssystem kombinerat med förslag till förbättringar inom ramen för nuvarande system.

Det föreslagna systemet bestod, liksom det nuvarande, av dels kontanta ersättningar och naturaförmåner, dels generella och selektiva ersättningar. Förslaget innebar en ökad satsning på generella ersättningar.

Arbetsgruppen föreslog för grundutbildning ett system som skulle innebära att de värnpliktiga, som tas ut till befattningar som innebär en längre utbildningstid än vad som gäller för huvuddelen av de värnpliktiga, erhåller en successivt högre ersättning enligt "trappmodellen" ju längre utbildningstid de fullgör. Detta skulle medföra att nuvarande tillägg till dagsersättningen i form av tjänstgörings- och utbildningspremier försvinner. Likaså skulle nuvarande koppling mellan grad och lön försvinna, dvs förordnande i högre grad under grundutbildning skulle inte medföra automatisk höjning av dagsersättningen.

Arbetsgruppen utgick vidare ifrån att de som av speciella skäl, t ex familjeskäl, är i behov av särskilt ekonomiskt stöd skall få detta efter behovsprövning. Det familjesociala stödet under grundutbildning borde ges en sådan nivå och omfattning att kravet på en rimlig ekonomisk trygghet för de värnpliktigas anhöriga uppfylles.

Efter att ha konstaterat att de värnpliktiga, som genomgår repetitionsövning, ofta är familjeförsörjare framhöll arbetsgruppen att de ekonomiska och sociala villkoren för dem bör förbättras. Med utgångspunkt dels i den ökade differentieringen av repetitionstjänstgöringen med i vissa fall mycket korta repetitionsövningar, dels i målsättningen att under repetitionstjänstgöring de värnpliktigas och deras familjers ekonomiska och sociala ställning inte skall försämrans av tjänstgöringen föreslog arbetsgruppen att dessa värnpliktiga erhåller ersättning enligt modell efter sjukförsäkringssystemet, innebärande i huvudsak en övergång till ersättning enligt den s k standardprincipen. För den som av olika anledningar inte tillgodoses genom denna princip borde komplettering ske i form av familjesocialt stöd. Detta stöd borde i princip utgöra skillnaden mellan utgående ersättning enligt sjukförsäkringssystemet och familjebidragsbehovet.

Utgångspunkterna för standardprincipen var enligt arbetsgruppen främst följande:

Arbetstagare och andra har utgifter som regelmässigt är anpassade efter arbetsinkomstens storlek. En hastig och drastisk omläggning av ekonomin genom nedskärning av utgifterna i samband med kortare avbrott i arbetet är oftast inte möjlig utan avsevärda olägenheter och bör därför undvikas

genom en individuell kompensationslön.

Sjukförsäkringen ger en kompensation för 90 % av inkomstbortfallet vid sjukdom. Det bör därför även vara möjligt för den värnpliktige att ordna sin och i förekommande fall familjens försörjning med 90 % av inkomsten under ett begränsat tidsavbrott i arbetet på grund av repetitionstjänstgöring m m.

Ersättning vid avbrottet i arbetet syftar endast till att fylla ut familjeförsörjarens arbetsinkomst och inte att garantera arbetstagaren/familjen en efter vissa civila normer definierad minimistandard. Hänsynstagande till barnfamiljernas försörjningsbörda bör tillgodoses genom allmänna barnbidrag, statliga och statskommunala bostadstillägg till barnfamiljer, andra familjepolitiska åtgärder samt vid behov socialhjälp.

Arbetsgruppen hade vid sin bedömning kommit fram till bl a följande fördelar – utan inbördes rangordning – vid en övergång till ersättning enligt sjukförsäkringssystemet:

Betydande administrativa fördelar. Försvarets medverkan i administrationen begränsas till aviseringsförfarande genom värnpliktsverkets försorg. Man drar nytta av försäkringskassornas register och rutiner.

Man utgår från ett allmänt känt och accepterat ersättningssystem.

Skatteplikt kan tillämpas utan administrativa olägenheter för försvaret. I skattehänseende bör ersättningarna behandlas på samma sätt som sjukpenningutbetalningarna, dvs de borträknas från det kommunala skatteunderlaget. Ersättningarna under repetitionstjänstgöring inordnas i det fördelningspolitiska systemet och blir pensionsgrundande inkomst.

För stora värnpliktsgrupper medför ersättningssystemet avsevärd standardförbättring.

Ökad rättvisa uppkommer om den enskildes uppoffring på grund av repetitionstjänstgöring mäts utifrån inkomstbortfallet. Vidare innebär systemet större likhet mellan olika slag av tjänstgöring.

Den värnpliktige kan på förhand se vilken ersättning han kan få. Utbetalning kan ske utan dröjsmål. Gränsdragningsvårigheter i bidragsgivningen på grund av mer komplexa familjesituationer undviks.

All repetitionstjänstgöring likställs i ersättningshänseende. Värnpliktiga inom civilförsvaret och övriga civilförsvarspliktiga kan få samma ersättning utan orättvisor gentemot värnpliktiga under repetitionstjänstgöring. Ersättningarna värdesäkras.

Systemet medför kostnadsbesparingar för privata och kommunala arbetsgivare. Kommunerna befrias dessutom från det administrativa bestyret och behöver i väsentligt mindre omfattning än fn betala bostadsbidrag och socialhjälp till de värnpliktigas familjer.

För dem som av olika skäl inte omfattas av sjukförsäkringen, t ex på grund av studier, arbetslöshet osv borde övervägas en nedre garantinivå.

Arbetsgruppen föreslog vidare att en extra ersättning i form av "befattningsspenning" skulle utgå till dem som genom sin befattning i krigsorganisationen har speciellt ansvar och merarbete.

Genom det av arbetsgruppen föreslagna systemet skulle den enskildes ersättning komma att i huvudsak relateras till den civila inkomsten. Ersättningssystemet föreslogs gälla också för vapenfria tjänstepliktiga och

elever i bistånds- och katastrofutbildning under repetitionstjänstgöring samt för civilförsvarspliktiga under utbildning och övning.

6.1.3 Propositionen och riksdagsbeslutet

I regeringens proposition 1975:37 lämnades förslag om nytt förmåns-system för värnpliktiga m fl och ändringar i familjebidragsförordningen (1946:99). Propositionen byggde i det hela på arbetsgruppens uttalanden och förslag.

Dagsersättning åt värnpliktiga under grundutbildning föreslogs sålunda utgå med ett fast belopp per dag. Detta avsågs kompletteras med ett rörligt belopp som ökar med tjänstgöringstidens längd. Nuvarande samband mellan lön och grad liksom tjänstgörings- och utbildningspremier föreslogs slopas. Ersättningssystemet med en fast och en rörlig ersättning föreslogs gälla även för dem som genomgår utbildning till värnpliktig officer, reservofficer och regementsofficer. Nuvarande system med utbildningspremie föreslogs bibehållas för dessa kategorier. I propositionen framhölls att beroende på vilken nivå som senare beslutas för dagsersättningen i de olika trappstegen, kan det härvid bli aktuellt med en viss reducering av premiebeloppen vid övergång till det nya ersättningssystemet. Vidare framhölls att frågan om en likformig tillämpning mellan försvarsgrenarna av systemet med utbildningspremier avses närmare prövas.

Värnpliktiga under repetitionsutbildning och civilförsvarspliktiga föreslogs få ersättning som anknyter till sjukpenningförsäkringen.

Sistnämnda ersättning föreslogs få en nedre garantinivå. I fråga om garantinivån framhölls i propositionen att föräldrapenningen, som f n utgår med 25 kr för dag synes vara lämplig. För dem som genom sin befattning i krigsorganisationen har särskilt ansvar och merarbete föreslogs en speciell befattningsersättning.

Administrationn av ersättningar åt värnpliktiga under repetitionsutbildning och civilförsvarspliktiga avsågs utom beträffande befattningsersättningen föras över till försäkringskassorna.

Det nya systemet föreslogs i propositionen införas successivt, dock att den föreslagna anknytningen till sjukpenningförsäkringen skall ske tidigast den 1 januari 1977.

Försvarsutskottet framhöll i sitt betänkande (1975:18) med anledning av propositionen bland annat att, vilket utskottet tidigare framfört, reserv- och värnpliktsbefälet även i framtiden kommer att ha avgörande betydelse för krigsorganisationens funktionsduglighet. Enligt utskottet var det därför betydelsefullt att man kan tillgodose behovet av välutbildad personal inom dessa befälsgrupper. Utskottet godtog försvarsministerns uttalande i propositionen att utbildningspremierna till reservofficerare borde prövas ytterligare och att man därvid borde överväga frågan om en likformig tillämpning mellan försvarsgrenarna av systemet med utbildningspremier. Utskottet underströk dock samtidigt behovet av snara åtgärder som syftar till ökat deltagande i utbildning till reserv- och värnpliktsbefäl.

Riksdagen har den 22 maj 1975 (FöU 1975:18, rskr 1975:195) bifallit vad försvarsutskottet hemställt och därmed också antagit propositionen.

6.2 UFV överväganden

UFV redovisar i det följande sina överväganden och ställningstaganden rörande några alternativa ersättningssystem för frivilligpersonalen, som helt eller delvis bygger på andra principer än nuvarande system. Alternativen innebär i olika former och omfattningar anknytning till de nya principer för värnpliktsförmåner som redovisats i avsnitt 6.1. Alternativen 1 och 2 har viss likhet med nuvarande system och redovisas här först medan alternativ 3, som är ett helt nytt sådant, redovisas sist.

Alt 1 Dagsersättning som inkluderar premie

Alt 2 Schablonersättning och premier

Alt 3 Ersättning för inkomstbortfall

6.2.1 Dagsersättning som inkluderar premie

Som redovisats i avsnitt 6.1 innebär det nya ersättningssystemet för värnpliktiga att nuvarande penningbidrag, tjänstgöringspremie, tillägg till tjänstgöringspremie samt utbildningspremie vid obligatorisk grundutbildning sammanläggs till en enhetlig ersättningsform med ett fast belopp per dag som kompletteras med ett rörligt belopp som ökar med tjänstgöringstidens längd. För frivillig fortsatt utbildning kommer premiesystemet att bestå. Värnpliktiga under repetitionsutbildning avses inte erhålla särskilda premier.

Grundutbildningen för värnpliktiga och den frivilliga befodringsutbildningen har samma syfte och kompletterar varandra. Repetitionsutbildningen för värnpliktiga har samma funktion som repetitionsutbildningen för A- och B-personal. Mot bakgrund härav kan övervägas att även för frivillig personal sammanföra dagsersättningen (traktamentet) och premien till en ersättningsform. Vid sidan härav skulle utgå familjebidrag enligt nuvarande system.

I fråga om grundutbildning för A- och B-personal, befäls- och specialkurser för hemvärnsmän samt befodringsutbildning skulle systemet innebära differentierad dagsersättning med hänsyn till kursernas nivå. Befodringskurs till furir skulle ge en dagsersättning på t ex 25 kr, överfurirkurs en dagsersättning på 30 kr osv. Vid repetitionsutbildning samt årlig utbildning för hemvärnsmän skulle dock utgå ett dagsbelopp lika för alla.

Sammanslagning av dagsersättningen och premien för årlig utbildning och repetitionsutbildning kan enligt UFV uppfattning i och för sig ske utan större olägenheter. De allmänna ersättningsvillkoren är i huvudsak gemensamma för dessa två ersättningsformer. En sammanslagning av dagpenningen och utbildningspremien vid grund- och befodringsutbildning skulle emellertid förutsätta ett slopande av kravet på genomförd utbildning för rätt till premie. En premieinkluderande dagsersättning är

inte lämpad för de kurser eller skeden vilka genomförs som kvällskurser på hemorten.

Det förhållandet att värnpliktiga under frivillig värnpliktstjänstgöring (kadettskola och reservofficerskurs) även i det nya ersättningsystemet skall erhålla särskilda utbildningspremier, som förutsätter fullföljd utbildning, gör det logiskt att bibehålla särskilda premier för frivillig utbildning. De förhållanden, som föranlett sammanförandet av penningbidraget och premierna för värnpliktiga under grundutbildning, saknar i huvudsak aktualitet för deltagare i frivillig försvarsutbildning. Ett bibehållande av fasta premier vid frivillig utbildning utesluter dock inte i och för sig en viss nivåmässig koppling av ersättningarna vid värnpliktstjänstgöring och frivillig försvarsutbildning, främst befodringsutbildning. UFV behandlar sistnämnda fråga i avsnitt 7.3.4.

Mot bakgrund av det anförda bör ovan redovisade alternativ med premieinkluderande dagsersättning inte genomföras.

6.2.2 *Schablonersättning och premie*

Detta alternativ, som innebär en enhetlig skattefri dagsersättning på 40–60 kr med ett inbakat generellt familjebidrag, ligger i linje med UFV strävan efter så okomplicerad administration och konstruktion av frivilligförmånerna som möjligt.

När ersättning enligt sjukpenningssystemet införts för de repetitions-tjänstgörande värnpliktiga kommer familjebidragen i egentlig mening att – som framgår av avsnitt 6.1 – slopas för dessa, enär behov av sådana bidrag knappast kommer att föreligga i fortsättningen. Endast i förhållandevis få fall och liten utsträckning kommer visst begränsat familjesocialt stöd att i stället finnas tillgängligt. När familjebidragen upphör för de värnpliktiga kan det i och för sig anses vara i viss mån följdriktigt att avskaffa dessa bidrag även för frivilligpersonalen.

Vid närmare granskning av denna fråga finner man emellertid att det är ett förhållandevis litet antal frivilliga – även bland dem som uppfyller de formella villkoren för erhållande av familjebidrag – som kommer i åtnjutande av familjebidrag. Uppgifter rörande antalet frivilliga som beviljas familjebidrag saknas, men den årliga totalkostnaden för utgivna sådana bidrag till hemvärns- och frivilligpersonalen kan uppskattas till mellan en halv och en miljon kr. Bland dem som beviljas familjebidrag finns vissa med högt familjebidragsbehov på grund av stor familj och bostadskostnad. Dessa erhåller därför familjebidrag med ett förhållandevis högt belopp, medan flertalet frivilliga inte får något bidrag alls eller endast lågt sådant. Om man skall kompensera dem som uppbär högt familjebidrag genom uppräknings av dagsersättningen måste det därför bli en högst avsevärd generell uppjustering av sagda ersättning för att avsett syfte skall nås. Det finns med andra ord för den stora kostnadsökningen endast en mycket liten kompensation i utgifterna för nu utgående familjebidrag. Utslagen på det totala antalet utbildningsdagar rör det sig endast om några tio-öringar per individ och dag. Kostnaden för dagsersättningen skulle öka med omkring 9–12 mkr per år. Schablon-

systemet är således av kostnadsskäl inte realistiskt.

UFV har alltså funnit att man av kostnadsskäl inte gärna kan slopa rätten till familjebidrag för frivilligpersonalen.

6.2.3 Ersättning för inkomstbortfall¹

Tre varianter av ersättning för inkomstbortfall behandlas i det följande, nämligen generell tillämpning av sjukpenningmodellen, modifierad sjukpenningmodell samt inkomstbidrag enligt nytt ersättningsssystem vid viss vuxenutbildning.

Motiven mot ett slopande av familjebidragen enligt alternativet schablonersättning gäller även i dessa alternativ. Därutöver kommer principiella skäl.

6.2.3.1 Sjukpenningmodellen

Med hänsyn till att sjukpenningförsäkring kommer att ligga till grund för den framtida ersättningen till värnpliktiga under repetitionsutbildning har UFV funnit det angeläget att undersöka systemets tillämpbarhet även för frivilligpersonalen.

Ett av motiven för att generellt tillämpa sjukpenningmodellen skulle vara att principen om enhetligt förmånssystem för värnpliktiga och frivilliga kan bibehållas. Systemet kan också motiveras av det ökande förvärsarbetet bland kvinnor. Sjukpenningmodellen kan sägas vara lämpad för frivillig utbildning om man utgår från de korta utbildningstiderna. I detta system skulle dagsersättningen och familjebidraget sammanföras till en ersättningsform, vilket innebär förenkling. Dagsersättningen skulle värdesäkras och bli pensionsgrundande inkomst.

Vägande skäl kan emellertid anföras emot generell tillämpning av sjukpenningssystemet på frivilligpersonalen. Det tyngst vägande skälet är sjukförsäkringens konstruktion. Försäkring ger generellt kompensation med 90 % av den ordinarie förvärsinkomsten. Deltagande i frivillig försvarsutbildning sker emellertid i hög utsträckning under tid för semester, vid arbetsfritt veckoslut eller annan fritid. De frivilliga har därvid i stor utsträckning – i motsats till under tid för sjukdom och värnpliktigas repetitionsutbildning – vanliga civila inkomster. UFV anser att det vore ologiskt att utge en ersättning som avser att kompensera ett faktiskt inkomstbortfall till personer som ofta inte är utsatta för något reellt bortfall av arbetsinkomst.

De frivilliga har som regel möjligheter att – med undantag för A- och B-personalens repetitionsutbildning – förlägga utbildningen och tjänstgöringen till tidpunkter som ur arbets- och inkomstsynpunkt är lämpliga för dem. De värnpliktigas och frivilligas förhållanden vid tjänstgöringstillfället är alltså oftast inte direkt jämförbara.

Utgångspunkten för övergång till sjukpenningmodellen för repetitionsutbildningsvärnpliktiga är att dessa mitt under pågående förvärsarbete tvångsmässigt tas i anspråk för militärtjänstgöring utan att kunna

¹ Det förutsattes här att nuvarande avtal om bibehållande av civil lön under frivillig utbildning genom förhandlingar mellan parterna på arbetsmarknaden anpassas till det nya systemet.

anpassa tidpunkten för denna med hänsyn till arbets- och inkomstmässiga konsekvenser. För i det närmaste samtliga innebär repetitionsutbildningen ett faktiskt inkomstbortfall motsvarande arbetsinkomsten samtidigt som de har bundna utgifter under tjänstgöringen som står i relation till inkomsten.

Ett införande av ersättning enligt sjukpenningssystemet för all heldagsutbildning och -tjänstgöring skulle vidare medföra att en del av frivilligpersonalen endast skulle erhålla ersättning med belopp som motsvarar den garantinivå, som kommer att fastställas för dem som av olika skäl inte omfattas av sjukförsäkringen eller som har mycket låg sjukpenning. Detta skulle främst komma att gälla den kvinnliga frivilligpersonalen som – även om förvärvsintensiteten successivt stiger – fortfarande till stor del saknar inkomst av förvärvsarbete eller har låg sådan på grund av deltidsanställning och dylikt.

I de fall rätt till premie skall föreligga uppkommer överkompensation. Vidare kommer skillnaden i ersättning att öka mellan dem som genomgår premieberättigade kvällskurser respektive centrala kurser.

En generell tillämpning av sjukpenningssystemet på frivilligpersonalen bedöms medföra att kostnaderna för dagsersättningen ökar med brutto ca 12 mkr vid oförändrade premier och ca 8 mkr/år om premierna slopas.

6.2.3.2 Modifierad sjukpenningmodell och inkomstbidrag

Genom att i ett system med ersättning efter modell av sjukpenningförsäkringen införa en spärregel skulle man för frivilligpersonalen kunna utnyttja sjukpenningssystemets fördelar utan att en del av de nackdelar som redovisats ovan uppkommer. Spärren skulle innebära att ersättning med högre belopp än garantinivån utgår endast om den frivillige reellt har gått miste om sin civila inkomst för ifrågavarande utbildning/tjänstgöring. Denna skillnad jämfört med värnpliktiga under repetitionsutbildning kan motiveras med de olika förutsättningarna för deltagandet.

Systemet skulle således enligt detta modifierade alternativ få följande utformning. Den frivillige erhåller alltid ersättning minst med det för repetitionsutbildningsvärnpliktiga avsedda garantibeloppet. Är den frivillige vid tiden för utbildningen/tjänstgöringen försäkrad för sjukpenning överstigande garantinivån, utgår ersättning med belopp motsvarande den frivilliges sjukpenning – dock endast i de fall vederbörande genom intyg från arbetsgivare kan styrka att ledighet med helt eller nästan helt löneavdrag har tagits ut för ifrågavarande tillfälle.

En variant av ett system med selektiv ersättning för inkomstbortfall är det av 1975 års vårriksdag beslutade särskilda studiestödet till vuxna för kortare studier.

Den allmänna vuxenutbildningen och den frivilliga försvarsutbildningen har i huvudsak olika uppgifter och karaktär även om t ex den frivilliga befodringsutbildningen kan sägas vara en kompensationsutbildning liksom den allmänna vuxenutbildningen. Likheter finns dock när det gäller situationen för dem som omfattas av nämnda utbildningar. Inom

båda grupperna dominerar personer som har varit ute i förvärvsarbetet flera år, bildat familj och därför har försörjningsplikt.

Som en tänkbar modell för ersättning för viss frivillig utbildning och tjänstgöring framstår det nya dagstudiestöd som införts för vissa vuxen-studerande. I dagstudiestödet ingår ett inkomstbidrag på 90 kr per kursdag i skattepliktigt belopp. Inkomstbidraget avses utgöra en schablonersättning för förlorad arbetsförtjänst och medger att arbetsförhållandena inte behöver utgöra ett studiehinder.

Tillämpat på frivilliga inom totalförsvaret skulle detta alternativ innebära ett kombinerat ersättningssystem bestående av dagsersättning (traktamente) för huvuddelen samt "inkomstbidrag" för dem som måste ta ledigt från sitt arbete för att delta i frivilligutbildning.

Kostnadsökningen för att genomföra ett nytt system enligt något av de två redovisade alternativen till selektiv ersättning för inkomstbortfall kan beräknas uppgå till i runt tal 7–8 mkr per år brutto.

Fördelen jämfört med alternativet generell tillämpning av sjukpenningssystemet är ifråga om dessa två sistnämnda alternativ att den ekonomiska "uppfoffringen" blir lika för alla. Deltagare i frivillig utbildning m m som utnyttjar semester, annan fritid eller tjänstledighet med eller utan bibehållen civil lön blir såtillvida ekonomiskt jämställda att minst full kostnadstäckning erhålls.

Fördelen är dock inte av sådan betydelse att den motiverar den betydande kostnadsökningen, som kan uppskattas till omkring 7–8 mkr per år. Härtill kommer att en kombination med premier leder till överkompensationer jämfört med den civila inkomsten.

6.3 Slutsatser

Gemensamt för de tre alternativen av ersättning för inkomstbortfall som UFV granskat ovan är att de har till syfte att generellt eller i vissa fall ge i princip full kompensation för inkomstbortfall. Det kan hävdas att ett genomförande av principen om full kostnadstäckning skulle innebära att det ideella momentet i frivilligheten tonas ned och att en sådan utveckling skulle negativt påverka verksamheten.

Enligt UFV uppfattning bör de ovan redovisade alternativen av ersättning för inkomstbortfall bedömas mot bakgrund av att deltagande i frivillig försvarsutbildning för huvuddelen sker på fritid och att fritiden måste anses ha lika värde för alla. Det behov som kan finnas att i vissa fall ge kompensation för inkomstbortfall bedömer UFV kan tillgodoses genom en vidareutveckling av nuvarande system.

Av principiella skäl men också på grund av de ekonomiska konsekvenserna anser sig UFV inte kunna förorda att något av de redovisade alternativen för ersättning för inkomstbortfall läggs till grund för frivilligpersonalens ersättningsförhållanden. Undantag kan dock behöva ske i de fall den frivillige går in i det obligatoriska repetitionsutbildningssystemet för värnpliktiga.

Som framgår av vad här tidigare anförts bör ej heller — bl a med

hänsyn till kostnaderna – alternativet schablonersättning och premie eller alternativet dagsersättning med inkluderad premie läggas till grund för frivilligpersonalens förmånssystem. Detta bör, som närmare avhandlas i kapitel 7, utvecklas med utgångspunkt i det nuvarande systemet.

7 UFV förslag angående förmåner vid frivillig utbildning och tjänstgöring i krigsbefattning

7.1 Inledning

Den frivilliga försvarsverksamhetens ställning och uppgifter har avsevärt förändrats under de senaste decennierna. Från att ursprungligen ha haft i första hand psykologisk och moralisk betydelse för landets försvarskraft har verksamheten genom förbättrad utbildning m m efter hand kommit att innebära ett värdefullt effekttillskott. Genom försvarsupplysning, rekrytering och utbildning fullgör frivilligorganisationerna uppgifter som annars skulle behöva ombesörjas av myndigheter. Frivilligorganisationerna bidrar som folkrörelse till att ge uttryck för den svenska försvarspolitikens syfte, nämligen att vara en hela svenska folkets angelägenhet.

Som närmare framgår av avsnitt 5.1 bedömer myndigheterna att totalförsvaret framdeles kommer att ha behov av frivillig försvarsutbildning och frivillig personal som tecknar avtal i minst samma omfattning som nu. Frivilligsystemet kommer att bibehållas som komplement till pliktlagar, anställning och andra åtgärder för att tillgodose totalförsvarets personalbehov. På sikt kan nya uppgifter aktualiseras för vissa frivilligorganisationer. En allmän tendens till växande uppgifter för folkrörelser kan skönjas.

Samtidigt som behovet av frivilliginsatser kvarstår ändras delvis förutsättningarna för att disponera personal för sådana. En faktor här är den stadigt ökande andelen förvärvsarbetande kvinnor. I dag har omkring 1,7 miljoner kvinnor förvärvsarbete utanför hemmet. Deltagande i frivilligt försvarsarbete på dagtid/arbetstid leder därmed i ökande omfattning till bortfall av arbetsinkomst.

UFV konstaterar att betydande förmånsförbättringar genomfördes år 1970 för frivilligpersonalen. Dagsersättningen höjdes, ett nytt premiesystem infördes, nya värnpliktssociala förmåner tillkom. Till följd av bl a förändringar i penningvärdet och vissa brister i gällande förmånsbestämmer från rättvis- och administrativ synpunkt behövs kompletterande förbättringar. Härför talar också rekryteringsbehovet inom vissa områden.

Av betydelse för bedömning av frivilligpersonalens förmånsvillkor är vidare de väsentliga förbättringar som har genomförts och kommer att genomföras i fråga om de värnpliktigas ekonomiska villkor. De kontanta ersättningarna till de värnpliktiga har kontinuerligt höjts. Det familjesociala stödet har stärkts och på reseområdet har reformer praktiskt taget

undanröjt ekonomiska hinder för de värnpliktiga att besöka hemmet. Det av 1975 års värriksdag fattade principbeslutet om nytt förmånssystem för värnpliktiga m fl innebär ett stegvis närmande till civila ersättningsnormer för värnpliktig personal. UFV finner det mot denna bakgrund följdriktigt att insatser görs för att förbättra även den frivilliga personalens ersättningsvillkor. Från frivilligorganisationer och myndigheter har också krav framförts på förmånsförbättringar.

Vid en bedömning av ersättningsförhållandena bör beaktas att för den enskilde motiveras deltagandet i frivillig utbildning av viljan att öka sin kunskap och förmåga att lösa uppgifter som kan komma att läggas på vederbörande. Frivillig tjänstgöring efter fullgjord utbildning är däremot främst betingad av myndighetens personalbehov.

UFV anser att följande principer bör vara vägledande för bedömningen av vad som skall anses vara skäligen ersättning till frivilligpersonalen. Ersättningen bör medverka till att de av myndigheterna uppställda rekryterings- och utbildningsmålen förverkligas. Ersättningen bör vidare så långt möjligt undanröja ekonomiska hinder för utbildning och tjänstgöring.

I fråga om förmånssystemets konstruktion är utgångspunkten de i utredningens direktiv fastslagna kraven på enkelhet, praktiskhet och rättvisa.

UFV vill särskilt betona vikten av likformighet och förenklingar som medger administrativa besparingar. Det är angeläget att åstadkomma en mer rättvis avvägning i ersättningshänseende mellan olika former av frivillig utbildning och tjänstgöring. Utredningen kan konstatera att det i nuvarande system finns obefogade olikheter i förmånshänseende, bl a mellan hemvärnsmän och övrig frivillig personal. Principiellt anser UFV att personal som deltar i samma utbildning eller fullgör samma tjänstgöring bör ha samma ekonomiska förmåner oberoende av vilken kategori frivilligpersonal vederbörande tillhör. Förmånerna inom totalförsvarets civila del bör exempelvis översensstämmas med försvarsmaktens även om rekryteringsläget är olika.

Den frivilliga försvarsutbildningen tenderar att i ökad utsträckning integreras för olika personalkategorier och organisationer. I exempelvis kompletteringskurser som anordnas av FBU deltar både hemvärnsmän och A- och B-personal. Det kan också förekomma att medlem i FBU deltar i kurs för hemvärnsbefäl. Exempelen kan göras fler. Utredningen har därför sett det som en av sina väsentligaste uppgifter att åstadkomma så enhetliga och enkla ersättningsvillkor för all frivilligpersonal som möjligt.

7.2 Förmånssystemets principkonstruktion

UFV har i kapitel 6 redovisat några alternativa ersättningsmodeller för frivilligpersonalen, som bygger på andra principer än nuvarande system. Alternativen är ersättning efter modell av sjukpenningförsäkringen, selektiv ersättning för inkomstbortfall, schablonersättning och premier

samt dagsersättning med inkluderad premie.

Utredningen har som framgår av kapitel 6 funnit att ingen av de däri redovisade alternativa ersättningsmodellerna bör läggas till grund för frivilligpersonalens ersättningar, om man bortser från de fall den frivillige fullgör krigsförbandsövning. Utredningen anser det vara mest ändamålsenligt att bibehålla grunderna i det nuvarande systemet, allra helst som detta under de omkring fem år som systemet varit i tillämpning i stort har fungerat tillfredsställande. Kritiken har främst avsett ersättningarnas nivå. Genom att vidareutveckla nuvarande system kan önskvärda förändringar i frivilligpersonalens ersättningsvillkor bäst tillgodoses.

En vidareutveckling av nuvarande system bör innebära att ersättningen till den enskilde vid utbildning och tjänstgöring bedöms efter om deltagandet avser egen utbildning eller i första hand föräns av myndigheternas behov av personal för ledning av övningar m m. Vid utbildning bör ersättningen i princip beräknas efter vad värnpliktiga erhåller vid värnpliktstjänstgöring. Är fråga om frivillig tjänstgöring för att primärt tillgodose myndigheternas personalbehov, bör mer marknadsmässiga lönenivåer tillämpas. När den frivillige går in i det obligatoriska utbildningssystemet, bör förmånerna också följa det obligatoriska systemet. Naturaförmåner skall utgå liksom nu.

Med nu angivna undantag förordar utredningen att huvudkomponenterna i nuvarande kontantersättningssystem bibehålls.

En vidareutveckling av nuvarande system bör innefatta både generella och selektiva åtgärder. De generella insatserna bör avse höjd dagsersättning samt vissa justeringar av rese- och naturaförmånerna.

De selektiva åtgärderna bör ges olika inriktning för den frivilliga befälsutbildningen, för A- och B-personalens utbildning samt för hemvärnets utbildning. Beträffande den frivilliga befälsutbildningen är det särskilt angeläget att öka deltagandet i befodringsutbildning på plutons- och kompanichefsnivå. I fråga om hemvärdet är det i stället angeläget att koncentrera de selektiva åtgärderna på ovan åsyftade förenklingar. Beträffande A- och B-personalen är det framför allt ersättningsförhållandena under frivillig tjänstgöring i krigsbefattning som behöver rättas till.

En aspekt på avvägningen mellan generella och selektiva åtgärder är i vad mån förbättringar av kontantersättningarna i första hand bör läggas på höjning av dagsersättningen eller på premiehöjningar.

Utredningen föreslår att höjning av dagsersättningen prioriteras men att betydande förbättringar görs av utbildningspremierna, särskilt premierna för viss befodringsutbildning. De önskvärda effekterna från utbildnings- och rekryteringssynpunkt bedöms uppnås med denna avvägning. Premiernas betydelse ur motivationssynpunkt bör inte överdrivas, i synnerhet inte med hänsyn till den art av utbildning som det här är fråga om. En alltför ensidig satsning på endera av nu angivna ersättningsformer kan också leda till en snedvridning av efterfrågan på olika former av frivillig utbildning. Här avses främst dels fördelningen på kompletteringsutbildning respektive annan frivillig utbildning och dels fördelningen på hemortsutbildning respektive central utbildning. Några särskilda åtgärder för att generellt stimulera enbart den ena eller den andra formen har

UFV inte bedömt erforderliga för närvarande. I fråga om hemvärdet kan dock UFV förslag anses innebära en prioritering av hemortsutbildningen, som där främst omfattar kontrakterad utbildning. Om det beträffande den centrala utbildningen framdeles visar sig erforderligt att vidta särskilda ekonomiska åtgärder för att stimulera denna, kan en tänkbar form för sådan stimulans vara den premie, som utredningen behandlar i avsnitt 7.3.5. I möjligaste mån bör emellertid behov av ekonomiska förbättringar tillgodoses inom ramen för befintliga bidragsformer.

Av principiell betydelse är avvägningen mellan fasta och rörliga ersättningsformer. Fasta ersättningar är ur rättvisesynpunkt att föredra och innebär att samma belopp m m skall utbetalas för all personal. Rörliga ersättningar ger vederbörande frivilligorganisation möjligheter att med hänsyn till personal- och utbildningsbehov prioritera vissa verksamhetsformer genom att variera ersättningsförhållandena från tid till annan. Rörliga ersättningar får ökad aktualitet när ersättningsnivån och därmed kostnaderna stiger.

UFV anser att i denna fråga bör en klar gräns dras mellan förmåner till kursdeltagare respektive till ledningspersonal inom frivilligorganisationerna. Förmånerna till kursdeltagare bör i princip vara fasta med hänsyn till att alla elever befinner sig i samma situation och gör samma insats. UFV har övervägt att i fråga om exempelvis dagsersättning vid utbildning/övning omfattande enstaka dag eller premie för kompletteringsutbildning ge frivilligorganisationerna rätt att besluta om och hur ersättning skall utgå. Även med hänsyn till angelägenheten av att undvika oklarheter för kursdeltagare om ersättningsförhållandena föreslår UFV inte någon sådan ventil. Arvoden och andra ersättningar till funktionärer däremot bör i princip vara rörliga med hänsyn till de olikartade förhållanden som råder inom de olika frivilligorganisationerna. UFV förslag i funktionsarsvodesfrågan redovisas i kapitel 9.

En annan fråga av särskilt intresse är omsättningen av personal med A- och B-avtal. Som framgår av avsnitt 5.1 har ett relativt stort antal A- och B-personal avregistrerats under de senaste åren, varigenom personalstyrkan inte helt har kunnat hållas på önskvärd nivå. Utredningen har mot denna bakgrund övervägt om någon ersättningsform borde tillskapas för att reducera det sk kvarhållandeproblemet. Motivet för en sådan åtgärd skulle vara att det är ekonomiskt fördelaktigare att minska personalomsättningen än att öka nyutbildningen för att behålla personalstyrkan. Ersättningen skulle falla ut som premie vid förlängning av avtalet, vilket sker vart fjärde år. Med hänsyn till bl a kostnaderna och nedan angivna motiv avger utredningen dock inte något förslag om sådan "avtalspremie". De höga avgångarna torde delvis vara av tillfällig art och sammanhånga med nyteckning av avtalen samt skärpta krav på att tjänstgöringsskyldigheten fullgörs enligt avtalet. Genom bl a ökad uppmärksamhet på samordningsproblemen vid förnyelse av avtal, rekryteringinsatser och de förmånsförbättringar i andra former som UFV föreslår bedömer utredningen det vara möjligt att vända utvecklingen mot en minskad omsättning och nå balans mellan avgångar och nyrekrytering. Man bör också beakta att utbildning som undantagsvis

inte leder till avtal inte är "bortkastad" utbildning ur myndighetens synpunkt och att avregistrering inte innebär att vederbörande frivillig inte kan återanknytas och utnyttjas vid eventuellt framtida behov därav.

UFV vill i detta sammanhang också något beröra frågan om differentierade eller enhetliga utbildningspremier för befodrings- och grundutbildning. Eftersom alla deltagare i dessa kurser är frivilliga och deltar på lika villkor i fråga om ansvar m m under utbildningen kan det tyckas att enhetliga premier borde utgå. Ifrågavarande kurser har emellertid till syfte att medverka till att fylla ett krigsorganisatoriskt behov. Detta behov är olika för olika kategorier. Även premierna måste kopplas till det varierande utbildningsbehovet för olika kurser. En övergång till enhetliga utbildningspremier skulle också medföra betydande kostnadsökningar i den mån inte avsevärda försämringar tillåts.

Sammanfattningsvis föreslår UFV att kontantersättningssystemet skall bestå av följande komponenter: dagpenning, premier per kurs eller per dag, familjebidrag samt i vissa fall ersättning efter sjukpenningmodellen och marknadsmässig lön.

Inom ramen för dessa ersättningsformer bör i möjligaste mån elimineras sådana villkor som innebär att rätt till vissa förmåner faller bort efter visst antal fullgjorda dagar eller timmar av utbildning eller tjänstgöring. Dagsersättningen och premierna höjs.

Premierna vid befodringsutbildning föreslås anpassas till det nya ersättningssystemet för värnpliktiga under grundutbildning.

Förbättrade reseförmåner och andra naturaförmåner föreslås tillkomma.

Med undantag för ersättning efter sjukpenningmodellen samt marknadsmässig lön och familjebidrag i form av näringsbidrag bör nuvarande regler om skattefrihet bibehållas. Skattefriheten i förmånerna till frivilliga har mycket stor betydelse ur rekryteringssynpunkt.

7.3 Dagsersättning och premier

7.3.1 Inledning

Den närmare innebörden av UFV förslag till förmånssystem behandlas i avsnitt 7.3–7.7. I avsnitt 7.3 nedan behandlas de ersättningsformer som är olika utformade med hänsyn till vilken utbildning eller tjänstgöring det gäller, nämligen dagsersättning och premier. UFV förslag till nivå på den dagsersättning, som för vissa utbildningsformer m m föreslås utgå i form av dagpenning, samt vissa andra mer generella ersättningsformer behandlas i avsnitt 7.4–7.7.

UFV föreslår att det nuvarande traktamentet vid övergång till nytt system i stället benämns dagpenning. Visserligen har traktamentet till frivilligpersonalen det gemensamt med traktamentet enligt allmänna resereglementet att fråga är om kostnadsersättning. Traktamentet till frivilliga avser emellertid att täcka helt andra kostnader än de som resetraktamentet avser att täcka. Frivilligtraktamentet avser också att vara mer än en kostnadsersättning. Frivilligtraktamentet bör i första hand

jämföras med värnpliktigas penningbidrag. UFV använder således uttrycket dagpenning i stället för traktamente.

Utbildningspremien föreslås bibehålla nuvarande benämning. Vidare föreslås att den premie som utgår vid repetitionsutbildning för A- och B-personal benämns dagpremie. Motsvarande premie för hemvärnsmän benämns för närvarande tjänstgöringspremie och föreslås av UFV likaså benämnas dagpremie.

Vid utformningen av systemet med dagsersättning och premier har UFV gått till väga på så sätt att olika utbildnings- och tjänstgöringsformer, som med avseende på art och syfte är likartade, har sammanförts till moduler (jfr kap 3). För varje sådan modul har utredningen sökt åstadkomma så enhetliga ersättningsförhållanden som möjligt.

Med det breda och flexibla utbudet av olika utbildnings- och tjänstgöringsformer som finns, är det angeläget att tillämpningsområdet för de olika ersättningsformerna är klart. UFV förslag till avgränsning av de olika förmånerna med utgångspunkt från vid utbildningsåret 1974/75 gällande utbildningsförfattningar redovisas närmare i bilaga 7.3. Den i kapitel 7.3.1–7.3.9 tillämpade dispositionen för redovisningen av UFV överväganden och förslag rörande dagsersättning och premier vid olika former av utbildning och tjänstgöring utgår likaledes från 1974/75 gällande utbildningsbestämmelser.

7.3.2 Grundutbildning

Grundutbildningen syftar till att utbilda A- och B-personalen så att den enskilt och i förband kan lösa de vanligen förekommande uppgifterna som är förenade med befattningen/uppgiften. Karakteristiskt för grundutbildningen är den successiva stegringen i utbildningen mellan de olika kurserna. För tillträde till exempelvis plutonsbefälkurs förutsätts genomgången grundkurs och gruppbefälkurs. Denna uppbyggnad är styrande för premiesystemets utformning. Utbildningsgången redovisas närmare i avsnitt 4.2.

Utredningen föreslår att deltagare i grundutbildning även i fortsättningen erhåller dagsersättning samt utbildningspremier med varierande belopp. Som närmare framgår av avsnitt 7.4 föreslås dagsersättningen utgå i form av en dagpenning som är lika för all frivillig personal.

Vad gäller premierna till deltagare i grundutbildning har nivån på dessa inte kunnat jämföras med värnpliktssystemets på samma sätt som gäller för befördringskurserna. Beloppen har satts till relativt höga nivåer för att möjliggöra tillfredsställande anslutning till utbildningen. Premiererna för kurser som ingår i vidareutbildning är beräknade med utgångspunkt i grundkursens premie. Denna princip bör tillämpas även i fortsättningen.

Med hänsyn till den i avsnitt 7.4 föreslagna kraftiga uppräknigen av dagsersättningen finns inte behov av någon standardhöjning av utbildningspremierna till deltagare i grundutbildning. Som skälig kompensation för penningvärdeförändringen sedan 1970 föreslår utredningen dock att premien räknas upp med 30 % för huvuddelen av kurserna. I

fråga om högre ledarkurs föreslår dock UFV att premien höjs från 1 000 kr till 1 200 kr.

Grundkursen för B-personal omfattar för flertalet endast en vecka. Det synes lämpligt att premien för denna kurs motsvarar hälften av premien för A-personalens grundkurs. Sistnämnda premie föreslår UFV skall utgöra 200 kr. B-personalens grundkurspremie bör därför liksom för närvarande utgöra 100 kr. Vad gäller premien för praktikskede av instruktörskurs föreslår UFV med hänsyn till nuvarande belopp ingen uppräknig.

Längden av en och samma kurs, exempelvis grundkurs för A-personal, kan i vissa fall variera påtagligt mellan olika organisationer eller tidpunkter. Enligt UFV uppfattning bör sådana variationer emellertid inte leda till olika premiebelopp. Gällande och av UFV föreslagna premiebelopp framgår av tabell 7:1.

Premier vid motsvarande grundutbildning inom totalförsvarets civila del samt vid personalvårdsutbildning bör utgå enligt arbetsmarknadsstyrelsens resp. överbefälhavarens närmare bestämmande med belopp som beräknas i förhållande till utbildningens längd.

De i tabell 7:1 föreslagna premiebeloppen för A- och B-personalens grundutbildning överensstämmer inte helt med närmast jämförbara befordringskurser inom den frivilliga befälsutbildningen. UFV har sålunda för gruppbefälskurs beräknat en premie som är ca 150 kr högre för A-personal än för värnpliktiga. Betr plutons- och kompanibefälskurserna är skillnaden i premiebeloppen större. Skillnaderna i kursernas längd är dock avsevärda.

Av bilaga 7:4 framgår att UFV för fänrikskurs vid armén inom befordringsutbildningen, som omfattar sju veckor, beräknar en totalersättning om ca 3 800 kr, varav i premie ca 2 150 kr. Kompanibefälskurs för A-personal omfattar tre veckor och föreslås ge en total ersättning om ca 1 600 kr, varav premie 1 200 kr och dagpenning 400 kr. Beloppet 1 600 kr motsvarar omkring 3/7 av 3 800 kr. Om hänsyn tas till skillnaden mellan de två kursernas längd är sålunda de föreslagna ersättningarna i stort sett likvärdiga.

Tabell 7:1 Nuvarande och av UFV föreslagna utbildningspremier för A- och B-personalens grundutbildning

Kurs	Nuvarande belopp kr	Föreslaget belopp kr
Grundkurs B-personal	100	100
Grundkurs A-personal	150	200
Gruppbefälskurs (ledarkurs 1)	300	400
Plutonsbefälskurs (ledarkurs 2)	450	600
Plutonsbefälskurs (instruktörskurs)	600	800
Plutonsbefälskurs (praktikskede av instr.kurs)	1 200	1 200
Kompanibefälskurs (högre ledarkurs)	1 000	1 200

7.3.3 *Repetitionsutbildning*

7.3.3.1 Allmänt

A- och B-personal har enligt frivilligkungörelsen skyldighet att fullgöra viss repetitionsutbildning enligt i avsnitt 3.3 redovisat system i första hand för att bibehålla användbarheten i avsedd befattning.

Repetitionsutbildningen fullgörs i huvudsakligen två former, nämligen krigsförbandsövningar och motsvarande respektive annan repetitionsutbildning t ex särskilt anordnade kurser. Volymmässigt har dessa två former av repetitionsutbildning ungefär lika stor omfattning. Att krigsförbandsövningarna inte dominerar sammanhänger dels med att för vissa krigsförband i vilka A- och B-personal ingår anordnas inte sådana övningar och dels att intervallerna mellan olika övningar har förändrats.

Repetitionsutbildningen är oftast förlagd till tiden utanför den vanliga semesterperioden. För exempelvis A-personal inom försvarsmakten innebär tjänstgöringsskyldigheten att vederbörande tas i anspråk 8–10 dagar i följd under varje fyra-årsperiod som avtalet löper med åtföljande inkomstbortfall och andra kostnader. För att i viss mån kompensera för dessa kostnader utgår premie med för närvarande 20 kr/dag.

7.3.3.2 Krigsförbandsövning

Som framgår av avsnitt 6.1 avses värnpliktiga under repetitionsutbildning erhålla ersättning enligt modell efter sjukförsäkringssystemet. Därmed får de 90 % av sin civila lön, dock lägst enligt en viss garantinivå avsedd för dem som av olika anledningar inte omfattas av sjukförsäkringssystemet. Ersättningen kompletteras med en befattningsspenning för dem som genom sin befattning i krigsorganisationen har särskilt merarbete och ansvar.

En av grundprinciperna för UFV överväganden är att när den frivillige under utbildning eller tjänstgöring går in i det obligatoriska utbildningssystemet så skall förmånerna också följa det obligatoriska systemet. Härav följer att all frivillig personal som deltar i krigsförbandsövningar och motsvarande övningar också bör erhålla ersättning efter modell av sjukförsäkringssystemet samt i förekommande fall befattningsspenning. Naturaförmåner m m bör också utgå enligt för värnpliktiga gällande grunder.

Den frivillige tjänstgör vid krigsförbandsövningar under i princip samma villkor som de repetitionstjänstgörande värnpliktiga. Vederbörande är bunden av de av myndigheten fastställda tidpunkterna m m. Utredningen finner det därför vara logiskt att tillämpa ett enhetligt ersättningssystem på all deltagande personal. UFV förslag i denna del motiveras också av att detta bedöms skapa förutsättningar för att den mest kvalificerade frivilligpersonalen kan delta i krigsförbandsövningarna. Som framgår av avsnitt 7.3.6 berör UFV förslag i denna del även personal som fullgör frivillig tjänstgöring i krigsbefattning vid krigsförbandsövning och motsvarande övning.

Underlag saknas för att med säkerhet beräkna hur A- och B-personalen

skulle komma att fördela sig på olika sjukpenningbelopp med hänsyn till civila inkomstförhållanden.

På grundval av statistiska centralbyråns statistik över inkomst- och förmögenhetsfördelningen 1973 har dock UFV vid kostnadsberäkningen av sjukersättningsmodellen för nämnd personal antagit att det genomsnittliga dagsbeloppet omräknat till 1974 års värde utgör brutto ca 55 kr. Motsvarande belopp för värnpliktig personal antas vara 100 kr.

Den sk befattningspenningen bör utgå till frivillig personal med samma belopp och villkor i övrigt som avses gälla för värnpliktiga under repetitionstjänstgöring. Befattningspenningen torde komma ifråga endast för A-personal – inte för B-personal.

Skäl kan anföras både för och emot att slopa dagpremien till A- och B-personal som erhåller ersättning efter modell av sjukpenningförsäkring. Enligt UFV uppfattning är det följdriktigt att slopa dagpremien till denna kategori. Män och kvinnor som deltar i samma krigsförbandsövning bör nämligen behandlas lika i förmånshänseende. Denna fråga måste emellertid sättas i samband med vilket garantibelopp som kommer att tillämpas. Om garantibeloppet i sjukersättningen sätts till så lågt belopp som t ex 25 kr/dag brutto kommer alla de frivilliga som saknar civil inkomst eller har mycket låg sådan att åsamkas en påtaglig försämring av sina förmåner, vilket inte kan accepteras. Med nuvarande bestämmelse erhåller de nämligen 32 kr/dag skattefritt. Till detta kan i vissa fall komma familjebidrag. Om däremot garantibeloppet sätts till ca 40 kr/dag brutto eller högre bör någon dagpremie inte utgå. Det kan sålunda visa sig erforderligt att under viss tid bibehålla dagpremien. UFV räknar dock inte i första hand med att så skall bli fallet.

7.3.3.3 Annan repetitionsutbildning

Vad gäller annan repetitionsutbildning än krigsförbandsövningar och motsvarande – varmed avses främst särskilt anordnade repetitionskurser – föreslår UFV att nuvarande system behålls. Vid sidan av dagpenning skall således dagpremie utgå samt i förekommande fall familjebidrag. Här avsedd repetitionsutbildning är så utformad att det inte är lämpligt att tillämpa samma ersättning som vid krigsförbandsövningar m m. Utbildningen bedrivs nämligen till stor del i form av kvälls- och veckoslutskurser respektive -övningar. Enhetliga schablonbelopp, som är skattefria, är då att föredra.

Föreslaget system innebär också att hemvärnsmän får samma förmåner som A- och B-personal. Från administrativ synpunkt är enhetliga ersättningsvillkor för hemvärnsmän och B-personal av väsentlig betydelse.

Genom den relativt kraftiga uppräknings av dagpenningen, som UFV föreslår i avsnitt 7.4, är det mindre angeläget att också höja dagpremien. En uppräknings av dagpremien medför också betydande kostnader, främst avseende hemvärnsmännen. Repetitionsutbildning för A- och B-personal samt årlig utbildning för hemvärnsmän är i viss mån jämförbara utbildningsformer. I båda fallen är det fråga om att fullgöra en avtalsbunden tjänstgöringsskyldighet. Premien till sistnämnda kategori är

i nuvarande system också beräknad efter samma dagsbelopp som för A- och B-personalen. En höjning av premien för A- och B-personal skulle därför aktualisera en motsvarande höjning för hemvärnsmännen. UFV föreslår att gällande premiebelopp om 20 kr behålls.

I detta sammanhang vill UFV aktualisera frågan om norm för kommande justeringar av dagpremiebeloppet. Två alternativ är därvid tänkbara. Det första är att anknyta till den norm som UFV föreslår skall gälla i fråga om dagpenningen, dvs att dagpremien fastställs utgöra två gånger lägsta penningbidrag till värnpliktig under grundutbildning. Det andra alternativet är att pröva beloppets storlek i särskild ordning med hänsyn främst till förändringar av garantinivån i den sjukpenningliknande ersättningen. Det första alternativet har fördelen att automatik uppnås men har den bristen att det kan ge upphov till påtagliga förskjutningar i relationen mellan ersättningarna för olika former av frivillig utbildning. Om både dagpenningen och dagpremien anknyts till höjda penningbidrag vid värnpliktigas grundutbildning skulle en höjning av sistnämnda belopp med exempelvis 2 kr per dag resultera i en total höjning för den frivillige med 8 kr per dag. Inberäknat hemvärnets dagpremie skulle en sådan automatik leda till väsentliga kostnadsökningar.

Eftersom dagpremien främst är en repetitionsutbildningspremie är det riktigare att ha en viss parallellitet mellan å ena sidan garantibeloppet i den s k sjukpenningersättningen och å andra sidan summan av dagpenningen och dagpremien. Om garantibeloppet höjs från exempelvis 40 kr till 45 kr synes det lämpligt att dagpremien uppjusteras med belopp som motsvarar ungefär nettohöjningen av garantibeloppet. UFV förordar således det senare alternativet. Översyn av denna fråga bör ankomma på överbefälhavaren och ske i samband med utarbetandet av anslagsframställningar varigenom eftersläpningar kan undvikas.

7.3.4 *Befodringsutbildning*

7.3.4.1 Allmänna principer

Befodringsutbildningen innefattar dels utbildning som ger kompetens för befordran inom gruppchefs-, troppchefs- och plutonchefs-nivåerna samt dels utbildning för övergång från en befälsnivå till en annan och från kategorin värnpliktsbefäl till reservbefäl. Kurssystemets uppbyggnad redovisas i avsnitt 3.1. En skillnad mellan den frivilliga befodringsutbildningen och motsvarande utbildning i det obligatoriska systemet är att den frivilliga utbildningen delas upp i olika skeden med stundom relativt långa tidsmellanrum och att vissa kursskeden genomförs i form av korrespondensundervisning. En annan skillnad är att delar av vissa befodringskurser kan genomföras som hemortsutbildning.

Befodringskurserna överensstämmer i vad avser syfte och kompetens med motsvarande utbildning inom det obligatoriska systemet. Ersättningsförhållandena för värnpliktiga i det obligatoriska systemet bör därför vara styrande för förmånerna vid frivillig befodringsutbildning. En sådan parallellitet är en förutsättning för att inte ett konkurrensför-

hållande skall uppstå mellan den frivilliga och den ordinarie utbildningsvägen.

I och med att riksdagen 1975 har beslutat om nya principer för ersättning till värnpliktiga under grundutbildning har UFV ansett det vara lämpligt att vid sin översyn av premierna för befodringsutbildning helt utgå från nämnda principer även om detaljutformningen av det nya värnpliktsförmånssystemet ännu inte är klar. Av principen att dagsersättningen (penningbidraget) för värnpliktiga helt eller delvis skall inkludera nuvarande premier följer att hänsyn måste tas till värnpliktspremierna för att avsedd parallellitet skall nås.

Det av myndigheterna uppställda målet för befodringsutbildningen är ca 500 slutförda kurser per år. Utbildningen har ökat under de senaste åren men når endast upp till ca 75 % av målet. En betydande brist råder fortfarande i krigsorganisationen på kompanichefer och plutonchefer med full kompetens. Antalet elever vid reservofficerskurser har under en längre tid understigit det av försvarsgrenscheferna beräknade behovet. Ett betydande antal värnpliktiga sergenter är placerade som plutonchefer. UFV får här erinra om att försvarsutskottet i sitt betänkande (1975:18) med anledning av propositionen (1975:37) ang nytt ersättningssystem för värnpliktiga m fl fann anledning understryka behovet av snara åtgärder som syftar till ökat deltagande i utbildningen till reserv- och värnpliktsbefäl. Genom vidareutbildning via FBU finns möjligheter att något minska denna brist. Det är i första hand utbildningspremierna för ifrågasvarande vidareutbildning som bör justeras med hänsyn till önskat resultat av utbildningens nivå.

Sammanfattningsvis bör följande allmänna principer tillämpas för översynen av premierna för befodringsutbildning.

a Nuvarande system med fasta premier för slutförd kurs bibehålls i huvudsak.

b Med hänsyn till utbildningsbehovet bör i premiehänseende rekryteringen till befodringsutbildning inom troppchefs- och plutonchefsnivåerna och till kompanichefsnivån prioriteras.

c Premiebeloppen bör beräknas på sådant sätt att en nivåmässig balans i fråga om den sammanlagda kontantersättningen föreligger vid jämförelse mellan det ordinarie utbildningssystemet respektive FBU-systemet.

d Premiesystemet anpassas till det av 1975 års vårriksdag beslutade (prop 1975:37) nya ersättningssystemet för värnpliktiga m fl.

e I de fall ett skede av befodringskurs samordnas med det ordinarie utbildningssystemet bör även förmånerna vara desamma. FBU-aren skall under denna del av utbildningen erhålla samma ersättning, som de värnpliktiga erhåller med vilka han utbildas.

7.3.4.2 Beräkning av dagsersättning

Befodringskurserna kan på grundval av angivna allmänna principer i dagsersättningshänseende delas upp i tre enheter enligt följande.

a Tjänstgöringsskede (T-skede) ingående i befodringskurs (avser

furirskurs och kaptenskurs samt inom marinen och flygvapnet även sergeantkurs). Ersättning utgår enligt det nya system som avses gälla för värnpliktiga under KFÖ/SÖ. (Angående ersättning i de fall frivillig tjänstgöring tillgodoräknas som annat skede av befodringskurs och i de undantagsfall T-skede fullgörs vid grundutbildning, GKU-skede, se avsnitt 7.3.6.)

b Befodringskurs (del av befodringskurs) såsom elev vid värnpliktig grundutbildning, dvs plutonsbefälsskole- respektive kadettskoleskede (avser sergeantkurs¹ och fänrikskurs). Samma ersättning utgår som de elever erhåller med vilka den frivillige utbildas. Principen tillämpas även när FBU-personal fullgör reservofficerskurs (ROK).

c Befodringskurs i övrigt. Samma system som för närvarande.

7.3.4.3 Beräkning av premier m m

I det följande redovisas för var och en av de olika befodringskurserna de principer för nivåbestämning av premierna som UFV anser bör tillämpas. Vidare anges vissa premiebelopp vilka, med hänsyn till pågående omläggning av ersättningssystemet för värnpliktiga, i huvudsak bör betraktas som preliminära eller som exempel på premiebelopp. Framräkningen av dessa belopp redovisas i bilaga 7:4 till detta betänkande.

Furirskurs

Furirskurs syftar till att lära in uppgifter för gruppchef och ställföreträdare för denne vid gruppens uppträdande inom plutons ram. Den omfattar dels två skolmässiga skeden om vardera två veckor och dels tjänstgörings-skede.

UFV föreslår att premien höjs från 140 kr till 250 kr.

Överfurirskurs

Överfurirskurs avser vidareutveckling av färdigheterna som gruppchef. Kursen omfattar dels förberedande skede om minst 36 timmar och dels två skolmässiga skeden om vardera två veckor.

UFV föreslår att premien räknas upp från 275 kr till 400 kr.

Sergeantkurs

Sergeantkurs syftar till att utbilda särskilt lämpliga gruppbefäl till plutonsbefäl i vissa befattningar. Inom armén, kustartilleriet och flottan är utbildningen helt eller delvis samordnad med plutonsbefälsskola (motsv) för värnpliktiga under grundutbildning. Inom flygvapnet anordnas särskilda kurser. Enligt gällande bestämmelser utgår premie med 550 kr.

¹ För närvarande ej flygvapnet

UFV föreslår att deltagare i sergeantkurs inom armén, kustartilleriet och flottan erhåller samma ersättning som de elever i det ordinarie systemet med vilka de utbildas. Detta innebär att kontantersättningen skall utgöra penningbidrag – fast och rörlig del – enligt det nya system som skall gälla för värnpliktiga under grundutbildning. Dagpenning eller premie såsom frivillig skall därvid ej utgå.

Vad gäller deltagare i sergeantkurs inom flygvapnet föreslås en utbildningspremie utgå förutom dagpenning. Premiebeloppet bör beräknas så att detta – uttryckt i dagsbelopp – motsvarar skillnaden mellan penningbidraget för värnpliktiga under plutonsbefälsskola och dagpenningen. Som exempel anger UFV ett premiebelopp om 600 kr.

Samma utbildningspremie om 600 kr föreslås utgå även för det fåtal som övergångsvis slutför sergeantkurs enligt 1964 års bestämmelser.

Fanjunkarkurs

Fanjunkarkurs syftar till att vidareutveckla förmågan att leda tropp eller del av pluton. För ställföreträdande plutonchef avser kursen också att vidareutveckla förmågan att föra pluton i enklare lägen. Kursen omfattar dels förberedelse- och kompendieskede och dels två skolmässiga skeden om vardera två veckor. Nuvarande premie för fanjunkarkurs utgör 750 kr. Premiebeloppet motsvarade när det tillkom 1970 en dubbling av det då vid obligatorisk plutonsbefälsutbildning utgående premiebeloppet uttryckt i dagsbelopp. Dubblingen motiverades (se SOU 1968:54 sid 278) av bl a den höga angelägenhetsgraden av ifrågavarande frivilligutbildning. Sedermera har premien vid obligatorisk plutonsbefälsutbildning höjts så att parallellitet f n föreligger.

Fanjunkarkurs utgör en påbyggnadsutbildning till plutonsbefälsskola och bör därför enligt UFV uppfattning berättiga till en högre ersättning än vad värnpliktiga i det obligatoriska systemet erhåller under plutonsbefälsskola. UFV vill understryka att vidareutbildningen av värnpliktiga sergeanter är av särskild vikt. Med hänsyn till det stora utbildningsbehovet och förhållandena för dem som efter genomförd fanjunkarkurs fortsätter till fänrikskurs föreslår UFV att premien för fanjunkarkurs beräknas efter ungefär samma dagsbelopp som skall utgå i penningbidrag till värnpliktiga i det ordinarie systemet under kadettskola enligt det nya ersättningssystemet. Som exempel anger UFV ett premiebelopp om 1 200 kr.

Med av UFV föreslagen beräkningsnorm undviks att de som utbildar sig till värnpliktig fänrik via FBU erhåller en totalt sett lägre ersättning än om ordinarie utbildningsgång valts.

Fänrikskurs

Kursen syftar till utbildning av plutonsbefäl till kompanibefäl. Fänrikskursen är inom samtliga försvarsgrenar helt eller delvis samordnad med

kadettskola i det ordinarie systemet. Inom armén och flygvapnet omfattar fänrikskurs också viss särskild utbildning. Gällande bestämmelser innebär att premie för fänrikskurs utgår enligt de grunder som gäller för det obligatoriska systemet, dvs det belopp som enligt värnpliktsavlöningskungörelsen utgår för kadettskola. Sistnämnda belopp är våren 1975 4 000 kr. Eftersom inom armén fänriksutbildningen för sergeant omfattar fanjunkarkurs och fänrikskurs tillämpas här en reducering av fänrikspremien för frivilliga. Premien utgör i dessa fall således 4 000 kr minus det belopp, 750 kr, som utgår i premie för fanjunkarkursen = 3 250 kr.

Med tillämpning av nytt ersättningssystem för värnpliktiga föreslår UFV att följande riktlinjer skall gälla.

För kadettskoleskede föreslås den frivillige erhålla penningbidrag — fast och rörlig del — samt premie helt enligt de grunder som avses gälla i det ordinarie utbildningssystemet. Dagpenning såsom frivillig utgår då inte.

Under övrig del av fänrikskurs föreslås kontantersättningen utgöra endast dagpenning.

Enligt UFV uppfattning bör för kadettskoleskede utgå full kadettskolepremie, oavsett om den frivillige fullgör endast del av nämnda skede enligt ordinarie system. Avdrag för tidigare erhållen fanjunkarpremie förutsätts inte ske. Utrymme torde nämligen saknas för sådant avdrag om den frivillige inte skall underkompenseras i förhållande till den värnpliktige i det ordinarie systemet.

Löjtnantskurs och kaptenskurs

Löjtnantskurs syftar främst till att vidareutveckla förmågan att bestrida befattning som plutonchef samt att ge viss utbildning till kompanichef. Löjtnantskurs omfattar dels förberedelse- och kompendieskeden och dels två skolmässiga skeden om vardera två veckor. Premie utgår enligt gällande bestämmelser med 1 200 kr.

Kaptenskurs syftar till att kvalificera eleverna för krigsplacering som kompanichef eller kompanichefs ställföreträdare. Utbildningen består dels av korrespondensskede, som motsvarar två veckors skolmässig utbildning, och dels fyra skolskeden om vardera två veckor samt tjänstgöringsskede. Premien för kaptenskurs utgör enligt gällande bestämmelser 2 400 kr.

Löjtnants- och kaptenskurserna utgör ett värdefullt komplement till den ordinarie vidareutbildningen till kompanichefsnivå. Under lång tid har antalet elever vid reservofficerskurs I och II (ROK I, ROK II) väsentligt understigit det av myndigheterna beräknade behovet. Resultatet har blivit brist på kompanichefer med full kompetens. Vidareutbildning via FBU ger möjlighet att ta tillvara den som av skilda anledningar inte ansåg sig kunna genomgå reservofficersutbildning i det ordinarie systemet eller eventuellt inte hade erforderlig kompetens härför.

Med hänsyn till önskvärldheten att få ett ökat antal kompanibefäl med

kompanichefskompetens och förhållandena för dem som efter genomförd löjtnantskurs fortsätter till reservofficerskurs föreslår UFV att premierna för här avsedda kurser skall nivåbestämmas efter den dagsättning som avses gälla under ROK I enligt det ordinarie systemet. Med utgångspunkt från angiven norm anger UFV som exempel för löjtnantskurs en premie om 1 500 kr och för kaptenskurs en premie om 3 700 kr.

Reservofficersutbildning för plutonsbefäl

En särskild reservofficersutbildning för värnpliktiga fanjunkare avses tillkomma. Utbildningen avses omfatta – förutom fanjunkarkurs – särskild skolmässig utbildning om fyra veckor för värnpliktiga kvartermästare och sex veckor för annan värnpliktig.

UFV föreslår av skäl som anges i avsnitt 7.3.4.4 nedan att premien för reservofficersutbildningen nivåbestäms efter ersättningen under kadettskola enligt det ordinarie systemet. UFV anger ett premiebelopp om 2 000 kr för utbildning om fyra veckor och 2 600 kr för utbildning om sex veckor. Avdrag för tidigare erhållen fanjunkarpremie förutsätts inte ske, då utrymme torde saknas för reducering.

En sammanställning över redovisade premiebelopp för befodringsutbildning lämnas i tabell 7:2.

7.3.4.4 Avslutning

Premiehöjningarna för fanjunkar-, löjtnants- och kaptenskurserna samt föreslagna premier för den nya reservofficersutbildningen för värnpliktigt plutonsbefäl föranleds främst av att dessa kurser föreslås i premieavseen-

Tabell 7:2 Sammanfattning över redovisade premiebelopp (kr)

Befodringskurs ^a	Nuvarande premie	Ny premie enl preliminärt förslag (exempel)	Premie per dag för A- + B-skeden	
			Nuvarande	Nytt system
Bk Fu	140	250	5	9
Bk Öfu	275	400	10	14
Bk Serg	550	A+M: ej premie FV: ca 600	13	FV:15
Bk Fanj	750	1 200	27	43
Bk Lt	1 200	1 500	45	54
Bk Kn	2 400	3 700	45	64
ROU/P 4v	–	2 000	–	–
ROU/P 6v	–	2 600	–	–
Bk Fk	= KadS-vpl	= KadS-vpl		
ROK	= ROK-vpl	= ROK-vpl		

^a Premie vid motsvarande personalvårdsutbildning utgår enligt överbefälhavarens närmare bestämmande med belopp som beräknas i förhållande till utbildningens längd.

de jämföras med de i kvalitativt avseende närmast *högre* skolmässiga skedena i det ordinarie utbildningssystemet. Hittills gällande premier för angivna befodringskurser är i stället beräknade efter närmast *lägre* skolskeden i ordinarie utbildningssystem. UFV vill understryka att av förslaget att premierna för fanjunkarkurs och löjtnantkurs inom befodringsutbildningen skall ur premiesynpunkt jämföras med kadettskola respektive ROK 1 följer inte att dessa kurser och skolor kvalitativt är likvärdiga. Någon ändring av principerna för befodringsutbildningen sett ur kompetenssynpunkt skall ersättningssystemet således inte medföra. Föreslagna principer är i första hand grundade på det stora utbildningsbehovet av värnpliktiga på plutonchefs- och kompanichefsnivå. Det synes vidare riktigt att fanjunker- och löjtnantskurserna i premieavseende betraktas som led i och stimulans till fortsatt *högre* utbildning.

7.3.5 *Kompletteringsutbildning*

Kompletteringsutbildningen avser att vidmakthålla och utveckla deltagarnas förmåga i allmänhet och förmåga att tjänstgöra i krigsbefattning som svarar mot innehavd tjänstegrad. Därutöver kan kompletteringsutbildningen avse omskolning till annan krigsbefattning i innehavd grad.

Kompletteringsutbildningen kan förekomma för all frivillig personal. Den ingår i den frivilliga befälsutbildningen, i utbildningen för A- och B-personal och i hemvärnets utbildning. Utbildningen är i stor utsträckning integrerad för dessa kategorier. Enhetliga ersättningsvillkor bör därför tillämpas.

Omfattningen av kompletteringsutbildningen motsvarar i stort sett behoven såväl vad gäller hemortsutbildningen som den centrala utbildningen. 1973/74 deltog ca 15 000 personer under 350 000 timmar – huvudsakligen inom FBU – i kompletteringsutbildning. Behov av någon generell premie för sådan utbildning bedöms därför inte föreligga. Med hänsyn till omfattningen skulle en generell premie också bli mycket kostnadskrävande. Enligt nuvarande bestämmelser är inte kompletteringsutbildning premieberättigande.

Den centrala kompletteringsutbildningen inom FBU har under perioden 1971–1974 nästan fördubblats. Ökningen avser emellertid de centrala kurserna om en vecka. För tvåveckorskurserna föreligger behov av ett ökat deltagande. Deltagande i de två-veckorskurser som f n anordnas sker så att den frivillige ansluts till vissa befattningskurser inom befodringsutbildningen. Befattningskurserna utgör ett skede av furirs-, överfurirs-, fanjunker- och löjtnantskurs. Det är de fasta utbildningskostnaderna som aktualiserar behovet att öka antalet deltagare i dessa gemensamma kurser. Möjligheten att genom väsentligt ökat deltagande i befodringsutbildning nå denna effekt är begränsad. Ett ökat antal deltagare i kurserna för kompletteringsutbildning har visat sig svårt att nå med nuvarande förmånsformer. En särskild premie för sistnämnda kategori skulle medge ett mer rationellt utnyttjande av de fasta kostnaderna.

UFV har mot denna bakgrund övervägt om en premie på exempelvis

100 kr för deltagare i kompletteringskurser omfattande minst tio dagar i följd är en lämplig åtgärd. Emellertid torde det vara svårt att utbetala en sådan premie enbart till dem som deltar i kursen som kompletteringsutbildning men inte till dem för vilka kursen utgör skede av befodringskurs. Det visar sig inte lämpligt att utge premie till sistnämnda kategori mot avräkning senare av premien för befodringsutbildningen. Om sålunda befodringskursdeltagarna skall erhålla premie på 100 kr utöver den andra premien bör motsvarande förmån tillkomma all frivillig personal som deltar i längre centrala kurser. En sådan generell premie har UFV inte funnit vara motiverad för närvarande. Med hänsyn till ovan redovisade förhållanden avger UFV inget förslag om premie för kompletteringsutbildning.

7.3.6 *Frivillig tjänstgöring i krigsbefattning*

7.3.6.1 Tjänstgöringsformer

Innan ersättningsfrågan granskas synes det nödvändigt att redovisa arten av de olika tjänstgöringsformerna. Med avseende på vilket syfte tjänstgöringen primärt har, kan en skiljelinje sägas gå mellan å ena sidan frivillig tjänstgöring som har samband med utbildning som är aktuell för den frivillige och å andra sidan tjänstgöring som primärt föranleds av myndighetens personalbehov.

Frivillig tjänstgöring för utbildning

I första hand är det här fråga om tjänstgöring i samband med *dels* befodringsutbildning inom den frivilliga befälsutbildningen och *dels* repetitionsutbildning för A- och B-personal.

1. Värnpliktiga m fl som deltar i frivillig befodringsutbildning har i vissa fall att genomgå ett tjänstgöringsskede (T-skede). I avsnitt 7.3.4 har UFV behandlat denna tjänstgöringsform. T-skedet kan genomföras både som ordinarie krigsförbandsövning (KFÖ) enligt värnpliktslagen och som frivillig tjänstgöring. I det senare fallet genomförs tjänstgöringen i regel vid KFÖ i vakant befattning men kan i undantagsfall fullgöras under grundläggande krigsförbandsutbildning (GKU). Frivillig tjänstgöring i form av T-skede har mycket begränsad omfattning – årligen deltar omkring 25–30 personer.

2. Frivillig tjänstgöring kan få tillgodoräknas som annat skede av befodringsutbildning än T-skede. Därvid är närmast fråga om tjänstgöring i form av KFÖ eller SÖ. Således får tjänstgöring vid KFÖ tillgodoräknas antingen som förberedelseskede och allmänt skede eller som befattningsskede av överfurirs-, fanjunkar- och löjtnantskurs. SÖ får tillgodoräknas som förberedelseskede av angivna befodringskurser. Den frivilliga tjänstgöringen skall ha skett i krigsbefattning som minst motsvarar vederbörandes nivå i innehavd (avsedd) krigsbefattning.

3. A- och B-personal inom försvarsmakten och totalförsvarets civila

del kan få tillgodoräkna frivillig tjänstgöring som del av den repetitionsutbildning den frivillige är skyldig att fullgöra enligt avtalet. Personal vars förband inte genomför KFÖ/SÖ eller som erhåller anstånd kan sålunda istället delta i annan utbildning eller övning som av myndigheten bedöms motsvara vederbörandes krigsbefattning. Tjänstgöringen kan dock ha mycket olika karaktär. Den kan t ex fullgöras vid kursgård för frivillig försvarsutbildning, vid flygvapnets krigsövningar och sambandsövningar eller avse deltagande i KFÖ/SÖ vid annat förband än där vederbörande är krigsplacerad. För A- och B-personal inom totalförsvarets civila del kan tjänstgöringen avse t ex transport av lastbilar från ett militärt förband till ett annat eller avbyttjänst för SBS-personal.

4. I vissa fall kan förekomma att t ex värnpliktig eller A- och B-personal inom försvarsmakten och totalförsvarets civila del önskar fullgöra frivillig tjänstgöring för att utbilda eller träna sig i sin krigsbefattning. Krigsfrivillig personal, dvs personal som är i värnplikts-hänseende överårig eller som är frikallad från värnpliktens fullgörande, har ingen tjänstgöringsskyldighet i fred. I vissa fall kan förekomma att krigsfrivillig efter eget åtagande deltar i t ex mobiliseringsgenomgång eller fullgör frivillig tjänstgöring i annan form.

Frivillig tjänstgöring föranledd av myndighets personalbehov

Frivillig tjänstgöring enligt punkt 1–4, som primärt utgör ett led i den frivilliges utbildning, är av begränsad omfattning. Av den totala volymen tjänstgöringsdagar som fullgörs med stöd av frivilligbrevet avd III är huvuddelen i första hand föranledd av myndigheternas behov av att tillgodose ett fredsorganisatoriskt personalbehov. Även denna tjänstgöring har naturligen till viss del utbildningsmoment därigenom att den frivillige får tillfälle att öva sig i befattningen. Tjänstgöringen kan dock inte anses vara en del av den utbildning som är nödvändig för att den frivillige skall uppfylla kompetenskraven i sin befattning. Som exempel på sådana verksamhetsformer kan anges medverkan i genomförandet av militära övningar och spel av olika art som anordnas av militär myndighet, andra punktsatser för att genomföra av myndighet anordnad verksamhet samt ekonomi- och servicetjänst vid kursgårdar för frivillig försvarsutbildning.

Inom totalförsvarets civila del förekommer frivillig tjänstgöring huvudsakligen för SBS-personal i form av sk avbyttjänst på lantgårdar. Avbyttjänsten kan ske både inom ramen för och utöver det i kontraktet stipulerade antalet dagar som den frivillige är skyldig att fullgöra. I vissa fall kan förekomma att A- och B-personal inom totalförsvarets civila del fullgör frivillig tjänstgöring inom försvarsmakten.

Värnpliktiga och krigsfrivilliga flygfältsingenjörer fullgör även tjänstgöring enligt frivilligbrevet. Frågan om ersättning till denna kategori behandlar UFV i avsnitt 8.3.1.

7.3.6.2 Förslag rörande ersättning vid frivillig tjänstgöring

Allmänt

Erfarenheterna av gällande ersättningsvillkor vid frivillig tjänstgöring är att de leder till onaturliga gränsdragningar och inverkar styrande på utbildning och annan verksamhet. Avgörande för vilken ersättning som skall utgå är i fråga om A- och B-personal om tjänstgöringen får räknas som repetitionsutbildning eller inte. Får tjänstgöringen tillgodoräknas utgår förutom dagsersättningen (traktamente) även en premie på 20 kr/dag — annars inte. Bestämmelserna innebär också att när den frivillige fullgjort det i kontraktet angivna dagantalet bortfaller premien på 20 kr/dag för all tjänstgöring därutöver. Vid en och samma art av tjänstgöring kan en del av personalen ha den högre ersättningen och en del den lägre. Det kan också förekomma att en person för de sista dagarna av en sammanhängande övning tappar premien på 20 kr/dag beroende på att den tjänstgöringsskyldighet som avtalet föreskriver har fullgjorts. UFV finner det nödvändigt att nu angivna olägenheter elimineras.

Till följd av gränsdragningsproblem är dessutom förändringar av ersättningsförhållandena motiverade för att ge personalen en allmänt sett mera skälig ersättning, särskilt för de fall tjänstgöringen enligt gällande bestämmelser inte medför rätt till premie med 20 kr/dag. Om den frivilliga personalens medverkan är nödvändig för att viktiga funktioner inte skall eftersättas och för att militära övningar skall kunna genomföras, bör en skälig ersättning utgå. Om å andra sidan detta inte är fallet, bör verksamheten i fråga rationaliseras. UFV har under utredningsarbetet funnit att myndigheterna bedömer möjligheten att ta i anspråk frivilligt tjänstgörande personal vara av stor betydelse för att planlagd verksamhet i form av t ex en militär övning skall kunna genomföras. Som exempel kan anges att den "operativa" personalen inom vissa delar av flygvapnets luftbevakningstjänst till stor del består av SLK-personal. Frivilligpersonalens tjänstgöring har här även betydelse ur beredskapssynpunkt. Personalen medverkar till att materiel och system erhåller kontinuerliga funktionsprov och därmed att luftbevakningens beredskap bibehålls.

På grund av den ersättning som utgår enligt frivilligbrevet har myndighetens behov av frivilligt tjänstgörande personal i allt större utsträckning måst tillgodoses genom att särskilda ersättningar utbetalas. Vederbörande tjänstgör i sådana fall inte längre i egenskap av A- eller B-personal utan som enskild civil person. Särskild ersättning för sådan personal är det skattepliktiga arvode på 32 kr/dag som fr o m 1973/74 får utbetalas vid s k servicetjänst enligt medgivande av överbefälhavaren. I andra fall utgår för motsvarande tjänst lön såsom för ekonomibiträde enligt gällande avtal. Den personal som utnyttjas för den här avsedda verksamheten rekryteras dock bland frivilligorganisationernas medlemmar. Vederbörande kan då välja mellan att tjänstgöra i egenskap av t ex lotta mot en skattefri ersättning av 12 kr/dag + beklädnadsersättning och andra naturaförmåner eller att tjänstgöra som enskild civil person mot ett skattepliktigt arvode av 32 kr/dag eller i vissa fall marknadsmässig lön.

Värnpliktig personal som fullgör frivillig tjänstgöring i krigsbefattning

har i allmänhet tjänstegrad och erhåller därvid penningbidrag med belopp som enligt värnpliktsavlöningskungörelsen motsvarar vederbörandes tjänstegrad. A-personal förordnas numera i tjänsteklass och erhåller därvid samma ersättning som värnpliktig i motsvarande tjänstegrad. Det nya ersättningsystem för värnpliktiga under grund- och repetitionsutbildning, som riksdagen beslutat, innebär att kopplingen mellan tjänstegrad och kontant ersättning tas bort för både grund- och repetitionsutbildning. Även detta förhållande påkallar en ändring av kontantersättningen vid frivillig tjänstgöring i krigsbefattning.

En översyn av ersättningsförhållandena vid frivillig tjänstgöring bör inriktas på i första hand följande tre åtgärder.

a Mer skälig ersättning vid frivillig tjänstgöring som A- och B-personal fullgör utöver det i kontraktet angivna antalet dagar för repetitionsutbildning.

b Anpassa ersättningsvillkoren efter verksamhetens art och eliminera de gränsdragningsproblem som f n finns.

c Anpassa ersättningsvillkoren till nytt ersättningsystem för värnpliktiga inom försvarsmakten.

Med hänsyn härtill föreslår UFV att förekommande former av frivillig tjänstgöring i krigsbefattning i ersättningshänseende delas upp enligt följande.

1. Frivillig tjänstgöring vid KFÖ (motsv)
2. Frivillig tjänstgöring i form av punktinsatser
3. Frivillig tjänstgöring under viss längre tid (fredsproduktion)

Den närmare utformningen av ersättningen för de i punkt 1—3 angivna tjänstgöringsformerna enligt UFV förslag redovisas i det följande.

Tjänstgöring vid KFÖ (motsv)

UFV föreslår att all frivillig personal som deltar i KFÖ (motsv) erhåller den sjukpenningliknande ersättning och det befattningsstillägg som avses utgå till värnpliktiga under repetitionsutbildning enligt värnpliktslagen. Förslaget i denna del medger att endast ett ersättningsystem kommer att finnas för dem som deltar i KFÖ oavsett kategoritillhörighet m m.

Det kan diskuteras vilken frivillig personal som skall anses delta i KFÖ vid bestämmande av ersättningsfrågan. UFV föreslår att både den frivilligpersonal som övas och frivillig personal som medverkar i övningsledning skall omfattas av sjukersättningsmodellen. Av bl a administrativa skäl bör skillnad inte heller göras mellan den som tjänstgör i eget förband respektive annat förband eller mellan den som tjänstgör i egen befattnings respektive annans befattnings. Sjukersättningens tillämpningsområde bör definieras som deltagande vid KFÖ (motsv).

Annan tjänstgöring än KFÖ (motsv)

I princip är all frivillig tjänstgöring, som fullgörs av värnpliktiga och krigsfrivilliga, att hänföra till KFÖ (motsv). Frivillig tjänstgöring enligt punkt 2-3 är i allmänhet aktuell endast för A- och B-personal. Därvid gäller att om tjänstgöringen tillgodoräknas som repetitionsutbildning utgår ersättning som vid repetitionsutbildning. Frågan är då vilken ersättning som skall gälla för tjänstgöring utöver det i avtalet föreskrivna antalet dagar. Eftersom tjänstgöringen främst föranleds av myndighetens personalbehov borde i princip marknadsmässig lön utgå. Den helt övervägande delen av denna icke avtalsenliga tjänstgöring pågår endast några dagar. Den genomsnittliga årliga tjänstgöringstiden är för närvarande ca fyra dagar för A-personal och ca tre dagar för B-personal. Att för så kortvariga tjänstgöringsomgångar tillämpa skattepliktiga ersättningar, varmed följer kontrolluppgifter, skatteavdrag m m, synes inte vara rationellt. Tjänstgöring av kortare varaktighet kan också sägas ha ett mera markant inslag av egen utbildning. Mot bakgrund härav föreslår UFV att vid här avsedd frivillig tjänstgöring av kortare varaktighet - högst åtta dagar - skall utgå ersättning som vid avtalsenlig repetitionsutbildning, dvs dagpenning och dagpremie, naturförmåner och i förekommande fall familjebidrag. Nu angivna förmåner inklusive fria resor, fri kost och övriga förmåner torde sammantagna motsvara ungefär vad som skulle utgå netto om marknadsmässiga löneprinciper tillämpades.

Eftersom premien på 20 kr/dag tillkom med det direkta syftet att stimulera A- och B-personal att fullgöra sin repetitionsutbildningsskyldighet kan det synas att för tjänstgöring därutöver en premie inte har något berättigande. Gentemot detta kan dock sägas dels att ersättningen med nuvarande pris- och löneläge bör per dag ligga på omkring 40 kr för att skälig ersättning skall anses utgå och dels att gränsdragningen mot avtalsenlig repetitionsutbildning är flytande. Det synes då praktiskt att man för dessa punktinsatser anknyter till det ersättningsystem som gäller för närmast jämförbar frivillig utbildning.

Nu anförda praktiska motiv kan dock inte åberopas för frivillig tjänstgöring som pågår längre tid. Sådan längre tjänstgöring förekommer i huvudsak endast för den sk servicetjänst som SLK-personal gör vid kursgårdar m m och som i regel pågår två till tre veckor i följd. Utbildningsmomentet är här också mindre framträdande. Att utbetala skattefria förmåner för arbete under två-tre veckor bedöms inte vara acceptabelt. UFV föreslår därför att för angiven tjänstgöring skall utgå skattepliktig marknadsmässig lön enligt särskilt stadgande. Gällande avtal om avlöningsförmåner till timanställda ekonomibiträden och sjukvårdsbiträden kan därvid lämpligen vara normgivande för beräkning av lörens storlek.

Gränsen mellan punktinsatser och längre tjänstgöring (fredsproduktion) kan behöva variera med någon dag från tid till annan. I författningen bör gränsen anges till åtta dagar. Avses den frivilliga tjänstgöringen pågå högst åtta dagar i följd, utgår dagpenning och dagpremie.

Avses tjänstgöringen pågå mer än åtta dagar i följd skall utgå avlöningsförmåner enligt särskilt stadgande.

Frivillig tjänstgöring i krigsbefattning som värnpliktiga och krigsfrivilliga fullgör avser som ovan nämnts i regel KFÖ. I rena undantagsfall kan förekomma att frivillig tjänstgöring i krigsbefattning sker vid värnpliktigas grundutbildning. Här avses bl a fall då frivillig tjänstgöring får tillgodoräknas som annat skede av befodringskurs än T-skede. Sådan tjänstgöring kan fullgöras – förutom i form av FN-tjänstgöring eller vid KFÖ/SÖ – vid senare delen av grundutbildning.

I undantagsfall kan också förekomma att T-skede ingående i befodringskurs fullgörs vid grundläggande krigsförbandsutbildning (GKU), dvs under senare delen av värnpliktigas grundutbildning.

UFV har inte ansett det vara motiverat att tillskapa särskilda bestämmelser för dessa fall som förekommer mycket sällan. Det synes lämpligt att ersättning här får utgå enligt de av UFV ovan redovisade förslag om ersättning vid frivillig tjänstgöring i krigsbefattning som inte avser KFÖ.

7.3.7 Utbildning för hemvärnsmän

7.3.7.1 Årlig utbildning

I fred är ordinarie och extra hemvärnsmän skyldig att varje år fullgöra utbildning under lägst 20 och högst 50 timmar. Utbildningen som indelas i introduktions-, årlig och övrig utbildning omfattar bl a special- och befälskurser för hemvärnsmän. I det följande behandlas endast den årliga utbildningen.

Den årliga utbildningen omfattar den kontrakterade utbildningen (minst 20 timmar) och för befäl därutöver särskild befälsutbildning (minst 14 timmar). I vissa fall fullgör hemvärnsmän årlig utbildning utöver 20 respektive 34 timmar. Sådant deltagande har mycket begränsad omfattning. Den årliga utbildningen bedrivs som hemortsutbildning och huvudsakligen i form av veckoslutsövningar. Inom allmänna hemvärdet fullgör ca 50 % av hemvärnsmännen föreskrivna 20 timmar. Åtskilliga hemvärnsmän deltar i hemvärnsövningar utan att under året nå upp till 20-timmarsgränsen. I begreppet årlig utbildning innefattas även sistnämnda kategori. Enligt gällande bestämmelser erhåller hemvärnsmän i allmänna hemvärdet vid årlig utbildning – förutom traktamente – en premie om 50 kr respektive för befäl 85 kr. Omräknat till dagsbelopp motsvarar premien ca 20 kr, dvs samma belopp som utgår till A- och B-personal vid repetitionsutbildning. En viktig skillnad mellan sistnämnda kategorier är dock att A- och B-personalen erhåller premien som dagsbelopp och oavsett om det föreskrivna antalet tjänstgöringsdagar fullgörs eller inte. Hemvärnsmän erhåller premien endast under förutsättning att 20-timmars- respektive 34-timmarsgränsen uppnås under året.

Systemet kräver ett, i förhållande till sitt belopp eller till kostnaderna, oproportionerligt stort registrerings- och uppföljningsarbete, vilket medför ett mycket betydande merarbete för hemvärnsbefäl – främst hemvärnschefer och kretshemvärnschefer – men också för hemvärns- och

frivilligavdelningarna inom försvarsområdesregementena (motsv).

UFV har funnit det vara angeläget att i möjligaste mån avlasta hemvärnsbefälet uppgifter med hantering av premierna till förmån för ledningsuppgifter. Övergången till ny organisation (OLLI) med hemvärns- och frivilligavdelningar ställer också krav på förenklade administrativa rutiner. Ett slopande av villkoret om 20 respektive 34 timmars fullgjord utbildning för rätt till premie skulle möjliggöra sådana rationaliseringar. Eftersom hemvärnsmän f n alltid erhåller traktamente vid kontrakterad utbildning av heldagskaraktär, torde ett införande av rätt även till premie med samma villkor inte medföra något administrativt merarbete.

Frågan är då om premiespärren är nödvändig för att behålla intresset hos hemvärnsmännen att fullgöra föreskriven årlig utbildning. UFV bedömer att så inte är fallet. Även om ett slopande av spärren i enstaka fall kan dämpa intresset för att nå upp till 20 timmar/år, finns det skäl att anta att flertalet hemvärnsmän kommer att i minst samma utsträckning som hittills fullgöra föreskriven utbildning. Premiens förhållandevis ringa belopp gör det tveksamt om spärren har någon näranvärt positiv effekt i detta avseende. Om man för värnpliktiga som fullgör obligatorisk grundutbildning kan slopa de särskilda premierna, som avser väsentligt högre belopp, borde det ur motivationssynpunkt vara möjligt att för frivilliga hemvärnsmän i 50-årsåldern slopa den nuvarande premiespärren genom att omvandla premien till dagsbelopp.

UFV föreslår att hemvärnsman i allmänna hemvärdet vid fullgörande av årlig utbildning alltid erhåller premie med 20 kr/dag – dagpremie – under förutsättning att utbildningen omfattar minst sex timmar i föjd. Med det av UFV i avsnitt 7.4 föreslagna dagpenningbeloppet kommer hemvärnsmannen sålunda att erhålla 40 kr för varje heldagsövning/utbildning. UFV föreslår således endast en utvidgning av premierätten och inte någon höjning av beloppet.

Ur utbildningssynpunkt är för hemvärdets del heldagsövningar den lämpligaste övningsformen. Premien bör därför inte utformas så att kvälls- eller halvdagsövningarna ökar.

20-timmarsutbildningen torde kunna fördelas på tre heldagsövningar (t ex 2 dgr x 6 tim + 1 dag x 8 tim). Ersättningen enligt UFV förslag blir då dagpenning 60 kr och dagpremie 60 kr. Totalbeloppet 120 kr skall jämföras med nuvarande som är 86 kr, varav premie 50 kr. Föreslaget premiesystem innebär också att enhetliga ersättningsregler kommer att gälla för B-personal som fullgör repetitionsutbildning och frivillig tjänstgöring inom hemvärdet samt hemvärnsmän, vilket ur administrativ synpunkt är av betydelse.

Hemvärnsmän i driftvärdet genomgår i regel årlig utbildning på arbetstid och bibehåller därvid sina avlöningsförmåner i anställningen. UFV föreslår såvitt gäller utbildning under arbetstid ingen ändring av förmånerna till sistnämnda personal.

I den mån hemvärnsmän i driftvärdet fullgör årlig utbildning på fritid bör utgå samma förmåner som hemvärnsmän i allmänna hemvärdet erhåller, dvs både dagpenning och dagpremie. För närvarande utgår i sistnämnda fall inte premie.

7.3.7.2 Special- och befälsutbildning

Till befälskurser hänförs huvudsakligen introduktionskurser och repetitionskurser. Som specialkurser räknas huvudsakligen kurser i fria kriget, sprängjtjänst och mintjänst samt skyddstjänst och kulsprutetjänst.

Utbildningspremien till hemvärnsbefäl m fl på 300 kr för kurs om 40 timmar respektive 600 kr för kurs om 80 timmar är i nuvarande system beräknad efter i princip samma norm som de högsta premiebeloppen för befodringsutbildning. Premien är inte differentierad efter befattnings- eller utbildningsnivå.

Med hänsyn till angelägenheten av att åstadkomma enhetliga ersättningsregler för all frivillig personal är det enligt UFV uppfattning lämpligt att differentiera premien till hemvärnsbefäl om detta kan ske utan att administrativt merarbete därigenom uppkommer. Med nuvarande förhållanden råder stor skillnad i ersättningshänseende mellan B-personal inom hemvärdnet samt hemvärnsmän som utbildas samtidigt. Olikheten blir särskilt markant då de hemvärnsmän som deltagar i en hemvärnskurs tillsammans med B-personal till övervägande delen är meniga.

UFV anser det inte vara lämpligt att differentiera utbildningspremien till hemvärnsmän efter den enskildes befattningsnivå eller att dela upp de olika befälskurserna i premieavseende. Däremot kan skillnad göras mellan å ena sidan befälskurser och å andra sidan specialkurser. I specialkurserna är deltagarna till stor del eller övervägande delen meniga hemvärnsmän. Jämförelsen med de högsta premierna för befodringsutbildning är därför inte helt relevant.

UFV föreslår att nuvarande premie på 300 kr för 40-timmars kurs (respektive 600 kr för 80-timmars kurs) delas upp på två belopp. Ett lägre belopp på 200 kr föreslås utgå till deltagare i specialkurser och ett högre belopp på 400 kr föreslås utgå till deltagare i befälskurser på 40 timmar. För befälskurser om 80 timmar bör premien utgöra 800 kr.

Reduceringen av premien för deltagare i specialkurser motiveras av angelägenheten av att minska spännvidden i premiehänseende mellan hemvärnsmännen och hemvärdnets B-personal. Förslaget innebär att spännvidden mellan B-personal inom hemvärdnet och hemvärnsmän som deltar i specialkurser minskar med 100 kr.

Förslaget premiebelopp om 400 kr för befälskurs om en vecka är i överensstämmelse med VK 66 förslag (SOU 1969:40 sid 114) beräknat efter premien för löjtnantskurs inom befodringsutbildningen. Som framgår av avsnitt 7.3.4 beräknar UFV för löjtnantskurs en premie om 1 500 kr, vilket för allmänt skede och befattningsskede motsvarar ett veckobelopp om 375 kr.

7.3.8 Övrig totalförsvarsutbildning

UFV behandlar i detta avsnitt dels ungdomsutbildning och dels sådan vuxenutbildning för totalförsvaret som inte är grundutbildning, repetitionsutbildning, befodringsutbildning, kompletteringsutbildning eller utbildning för hemvärnsmän. Innebörden av här avsedd övrig totalförsvars-

utbildning framgår närmare av kapitel 3 och bilaga 7:3.

I fråga om ungdomsutbildning för totalförsvaret föreslår UFV att deltagarna skall vara berättigade till naturaförmåner i samma omfattning som deltagare i vuxenutbildning. UFV har i avsnitt 7.6 också föreslagit att deltagare i ungdomsutbildning skall erhålla färdkostsättning vid in- och utryckningsresa. Något behov av att införa rätt till dagpenning eller premie vid ungdomsutbildning bedöms inte föreligga för närvarande.

Frivilligorganisationerna har i viss utsträckning olika anmälningsavgifter vid ungdomsutbildning. Inom FBU används denna avgift till trivselfrämjande åtgärder för kursdeltagarna. Hemvärnet har inte någon motsvarande avgift, medan inom sjövärnsskåren deltagarna får erlägga en förhållandevis hög anmälningsavgift. UFV vill i denna fråga endast framhålla önskvärdheten av att så långt möjligt enhetliga principer tillämpas.

När det gäller ovan angiven övrig vuxenutbildning för verksamhet inom totalförsvaret, vilken har mycket begränsad omfattning och närmast avser vissa specialkurser inom bl a SBK, föreslår UFV inte någon ändring av gällande principer. Deltagare i här avsedd utbildning bör således i förekommande fall erhålla dagpenning om utbildningen pågår minst två dagar i följd samt rese- och naturaförmåner såsom vid annan vuxenutbildning.

7.4 Dagpenningnivå

Före 1970 hade frivilligorganisationerna starkt begränsade och skiftande möjligheter att betala ut full dagsersättning till deltagare i frivillig försvarsutbildning. För exempelvis SLK-personal utbetalades år 1965 i medeltal 7:20 kr/dygn. Motsvarande medeltal var för SBS-personal 0:60 kr och för SKBR-personal 5:00 kr/dygn. Orsaken till detta var att organisationerna inom sina givna ekonomiska ramar för utbildning tvingades göra en avvägning mellan dagsersättningen och övriga utbildningskostnader.

Övergången 1967 och 1970 från skattepliktigt dagarvode till två skattefria traktamentsbelopp (10 resp 12 kr/dag) innebar en väsentlig realvärdeförbättring och ett betydande steg mot en enhetlig dagsersättning. Även det förhållandet att dagsersättningen (penningbidraget), såvitt gäller A-personalens repetitionsutbildning, fr o m 1970 inte längre differentierades efter tjänsteklass, medförde att enhetligare ersättningsregler erhöles.

UFV finner det naturligt att nu fullfölja den förenkling och utjämning som påbörjades 1967. UFV föreslår att ett enhetligt belopp för dagsersättningen – benämnd dagpenning – för all frivillig utbildning införs. De merkostnader dagpenningen avser att täcka är i princip oberoende av om den frivillige deltar i grundutbildning eller annan frivillig utbildning. Deltagare i frivillig försvarsutbildning befinner sig alla i en elevsituation. Det ställs i regel samma krav och ansvar på deltagarna oberoende av utbildningens nivå m m. En renodling av dagsersättningen genom övergång till enhetligt belopp är därför det principiellt riktigaste.

Från hemvärnets synpunkt är det också en fördel att nuvarande skillnad mellan hemvärnsmän och hemvärnets B-personal i vad avser dagsersättningen härigenom elimineras. Hänsynstagande till skillnader i vad avser utbildningsbehov och utbildningsnivå för olika former av frivillig utbildning bör tillgodoses genom differentierade premier.

Det tidigare tillämpade dagarvodet, som sedermera ersatts av nuvarande traktamente, torde ursprungligen ha nivåbestämts närmast efter penningbidraget enligt värnpliktsavlöningskungörelsen till värnpliktig furir som fullgör repetitionsutbildning (tidigare utbildning utöver 304 dagar). Nämnda belopp utgör f n (våren 1975) 13 kr/dag. Denna jämförelse har efter hand kommit att tillmätas mindre betydelse och torde när det nya ersättningssystemet för värnpliktiga genomförs komma att sakna aktualitet. Utredningen har mot bakgrund härav övervägt om någon annan norm för nivåbestämning av dagsersättningen lämpligen bör införas. Härvid kan följande framhållas.

I viss mån jämförbart med dagpenningen till frivilliga är beloppet för trupptraktamente vid tjänstgöring utom tjänstgöringszonen jämlikt 3 § resereglemente för försvaret. Nämnda belopp uppgick år 1970 för tjänsteman hänförlig till traktamentsklass B till 12:75 kr/dag. Våren 1975 gällande enhetsbelopp är 14:00 kr/dag.

Enligt UFV uppfattning bör trupptraktamentet dock inte utnyttjas som bindande norm vid nivåbestämning av dagpenningen. Nämnda traktamente, som är av en rent speciell art, är närmast en omkonstruktion av ett äldre resetraktamente till statstjänstemän. Det fastställs efter överläggningar mellan arbetsmarknadens parter och är inte direkt beroende av allmänna prisförändringar.

Utredningen har också övervägt förutsättningarna för att anknyta dagpenningen för frivilliga till det lägsta reducerade traktamentet för statstjänstemän enligt allmänna resereglementet, som tillämpas vid endagsförrättning. Nämnda traktamente utgör sedan 1971 generellt 18 kr. Sistnämnda traktamentsbelopp avser emellertid att täcka kostnader som tjänstemannen har för mat under tjänsteresan. Frivilligpersonalen däremot åtnjuter fri kost, varför en direkt jämförelse inte är relevant. Utredningen anser att dagpenning istället bör bestämmas efter vad som är skäligt med utgångspunkt från de i avsnitt 7.1 angivna riktlinjerna och från kostnadssynpunkt möjligt.

Nu gällande frivilligtraktamente avser främst att ersätta den enskilde för dennes nödvändiga merutgifter i samband med tjänstgöringen och utbildningen. Prisutvecklingen sedan 1970, då beloppet senast reglerades, har emellertid delvis urholkat värdet av ersättningen. Det får därför anses angeläget att beloppet justeras upp minst så mycket att 1970 års realvärde återställs. Därutöver bör en viss realvärdeförbättring komma till stånd.

Anpassning till prisförändringar kan beräknas efter olika metoder, t ex konsumentprisindex eller nettoprisindex. Jämförelsen med konsumentprisindex har relevans i första hand för bedömningen av ersättningens värde för den enskilde frivillige medan nettoprisindex i första hand medger en anpassning efter den totala priskompensationen inom försvars-

ramen.

Med ledning av konsumentprisindex för 1970 (årsmedeltal = 236) och samma index för mars 1975 (= 336) kan den därav motiverade höjningen beräknas till ca 5 kr/dag för nuvarande 12-kronorsbelopp. En uppjustering med 5 kr/dag till 17 kr motsvarar en höjning med ca 42 %. En motsvarande uppräknings tillämpning av nettoprisindexförändringen från 1970 (årsmedeltal = 144,1) och mars 1975 (= 200) ger en höjning med ca 4:70 kr/dag eller i stort sett likvärdig med konsumentprisindex. En uppräknings av dagsersättningen syftande till att återvinna 1970 års realvärde och ovan föreslagen utjämning skulle således medföra ett dagpenningbelopp om 17 kr. Vid en sådan beräkning bör dock beaktas att det är osäkert om den faktiska kostnadsutvecklingen för de poster som dagpenningen (traktamentet) bla avser att täcka (tex porto, telefonsamtal, tidningar, kostnader för familjemedlemmar m m) helt når upp till konsumentprisindexutvecklingen. Utredningen får härvid bla hänvisa till att diverseposten i konsumentprisindex oftast med någon enhet understiger totalindex för konsumentpriser.

En uppräknings enbart svarande mot penningvärdeförändringen anser utredningen dock inte vara tillräcklig. En standardförbättring på ca 20 % föreslås för att nå en rekryteringsfrämjande effekt. Beräknat efter prisläget våren 1975 skulle ett sålunda uppräknat dagpenningbelopp utgöra 20 kr.

UFV får i detta sammanhang kraftigt understryka angelägenheten av att frivilligpersonalens dagpenning framdeles inte tillåts släpa efter till följd av förändringar i penningvärdet. I syfte att tillförsäkra frivilligpersonalen en viss anpassning av dagsersättningens storlek till förändringar i penningvärdet utan att parallelliteten gentemot dagsersättningen till värnpliktiga därmed åsidosätts, föreslår utredningen följande. Dagpenningens belopp fastställs utgöra två gånger det lägsta penningbidrag som utgår enligt värnpliktsavlöningskungörelsen till värnpliktig under grundutbildning. Med ett på detta sätt definierat dagpenningbelopp minskar också behovet av värdesäkring av premierna samt erhålls en ur administrativ synpunkt önskvärd automatik.

Någon ändring av nuvarande regler om vilka slag av frivillig utbildning som är traktamentsberättigande har utredningen inte funnit vara påkallad i annan mån än för viss utbildning enstaka dag för hemvärnsmän samt A- och B-personal. I denna fråga får UFV framhålla följande.

Enligt gällande bestämmelser utgår traktamente endast för utbildning, som varar minst två dagar i följd. Undantag från denna regel gäller i följande fall,

a vid repetitionsutbildning enligt 14 § frivilligkungörelsen för A- och B-personal,

b vid utbildning för hemvärnsman i allmänna hemvärdet under förutsättning att vederbörande inte fullgjort mer än 20 timmar under ifrågakvarande utbildningsår.

Utbildning enligt a och b ovan är traktamentsberättigande, även om den omfattar endast enstaka hel dag. Motsvarande gäller i fråga om

penningbidrag vid frivillig tjänstgöring i krigsbefattning.

UFV anser att kravet på två dagars sammanhängande utbildning för rätt till dagpenning i princip bör bibehållas. UFV föreslår dock den justeringen att utbildning enligt 16 § hemvärnskungörelsen, dvs årlig utbildning, generellt skall vara dagpenningberättigande under förutsättning att utbildningen/övningen pågår minst 6 timmar i följd. Justeringen är enligt utredningens uppfattning en förutsättning för att avsedd rationaliseringseffekt skall nås. Härigenom åstadkoms även överensstämelse med vad som för närvarande gäller för A- och B-personal vid repetitionsutbildning och frivillig tjänstgöring i krigsbefattning.

UFV föreslår att, även i de fall repetitionsutbildning och frivillig tjänstgöring inte utan betydande olägenheter kan fullgöras som heldagsövning och därför av vederbörande myndighet medges bedrivs som halvdagsövningar, dagpenning och dagpremie skall utgå med hälften av det för hel dag gällande beloppet. Enligt nuvarande bestämmelser utgår kontant endast premie med 10 kr.

Vidare föreslås att nuvarande krav (se TKG 940:720253 § 7) på att här avsedd utbildning och tjänstgöring skall fördelas på två på varandra följande dygn för att kontantersättning skall utgå ersätts med föreskrift att fördelningen får ske på lämpligt sätt. Nuvarande begränsning har visat sig innebära betydande svårigheter. Förslaget till ändring i sistnämnda avseende berör både dagpenning och dagpremie.

7.5 Familjebidrag

UFV har i avsnitt 4.4 redogjort för nuvarande bestämmelser om familjebidrag till frivilligpersonalen. Härav framgår sammanfattningsvis, att rätt till familjebidrag inträder vid utbildning (tjänstgöring) som omfattar minst fem dagar i följd och att bidrag kan utgå till såväl manlig som kvinnlig frivillig.

Beträffande A- och B-personal gäller dock att under sådan repetitionsutbildning som vederbörande är skyldig att fullgöra enligt 14 § kungörelsen (1970:301) om frivillig försvarsverksamhet skall familjebidrag utgå oberoende av utbildningens längd.

I avsnitt 7.3.3 och 7.3.6 har UFV föreslagit att dels värnpliktig och krigsfrivillig personal under frivillig tjänstgöring i krigsbefattning, dels ock A- och B-personalen under deltagande i KFÖ (SÖ) i form av repetitionsutbildning och frivillig tjänstgöring i krigsbefattning skall omfattas av det ersättningssystem som gäller vid repetitionsutbildning enligt värnpliktslagen. Om sagda förslag genomföres följer härmed att nyssnämnda frivilligpersonal under nu angiven utbildning/tjänstgöring kommer att erhålla en sjukpenningliknande ersättning och att personalen därför inte har behov av de nuvarande familjebidragen. Dessa kan därför slopas under ifrågasvarande utbildning/tjänstgöring.

Efter ett genomförande av vad här ovan föreslagits bör bibehållas rätt till familjebidrag för frivilligpersonalen komma ifråga enligt följande.

1. Personal som frivilligt fullgör utbildning eller tjänstgöring för befattning inom totalförsvaret, om utbildningen pågår under minst fem dagar i följd och inte fullgörs i form av KFÖ eller SÖ.

2. Hemvärnspersonal under tjänstgöring vid hemvärdet, om tjänstgöringen (utbildningen) pågår under minst fem dagar i följd.

För rätt till familjebidrag bör alltså uppställas ett enhetligt generellt villkor om minst fem dagars utbildning i en följd. Särskilt anordnad repetitionskurs (i stället för KFÖ) bör därför, i motsats till vad som för närvarande gäller, inte ge rätt till familjebidrag med mindre än att kursen omfattar minst fem dagar i följd. Med sådana föreskrifter uppnår man en enkel administration av ifrågavarande familjebidrag. Den i undantagsfall möjligen uppkommande smärre försämringen i förhållande till nuläget bör godtagas med hänsyn till den förbättring av ersättningarna i övrigt som UFV föreslår för A- och B-personalens repetitionsutbildning. Vidare är att märka att repetitionskurserna som regel anordnas i form av antingen längre kurser i enstaka fall – under minst fem dagar, vilka ger rätt till familjebidrag – eller fritidsutbildning på kvällstid och vid veckoslut, då behov av familjebidrag knappast föreligger. Här bör även framhållas att familjebidragen inte är avsedda för eller anpassade till korta tidsperioder. I vart fall är dessa bidrag inte ämnade att utgå för mindre tid än ungefär en vecka.

Frågan om familjebidrag till de frivilliga har även vissa andra aspekter. En av dessa är att den frivillige i vissa fall kan anses bli överkompenserad. Detta kan inträffa exempelvis om vederbörande under en fem dagars utbildning, som kvalificerar till familjebidrag, åtnjuter ferier (lärare) eller semester med full civil lön samt därjämte skattefritt uppbär – förutom dagtraktamente, naturaförmåner och eventuella premier – maximalt familjebidrag. Ett annat exempel är fall då den frivilliges familjebidragsbehov uppgår till eller till och med överstiger vederbörandes civila inkomst. Gällande bestämmelser beträffande den fria behovsprövningen, jämförd med den sk standardprincipen, ger dock möjlighet att avväga familjebidraget med hänsyn till vad som får anses vara skäligt i det enskilda fallet. Det hela synes därför kunna tillrättaläggas anvisningsvägen utan ändringar av grundbestämmelserna för familjebidrag till de frivilliga.

7.6 Naturaförmåner och ersättningar för dessa

7.6.1 Allmänt

I avsnitt 4.5 redogörs för gällande bestämmelser om naturaförmåner och vissa kontanta ersättningar härför till deltagare i frivillig försvarsutbildning. Grundbestämmelserna innebär i huvudsak att den frivillige under utbildning – inbegripet in- och utryckningsresa – erhåller fri mat och inkvartering. Kan fri mat och/eller fri inkvartering inte tillhandahållas utgår ersättning enligt de normer som gäller för värnpliktiga.

UFV föreslår inte någon ändring av nu gällande grundprinciper för

naturaförmåner och ersättningar för sådana till frivilliga. I frågan om ersättning för förplägnad vill UFV dock framhålla följande.

7.6.2 *Ersättning för förplägnad*

I överensstämmelse med de bestämmelser som fram till den 1 januari 1971 gällde för värnpliktiga har överbefälhavaren och arbetsmarknadsstyrelsen år 1970 utfärdat tillämpningsföreskrifter om bl a ersättning för fri förplägnad till deltagare i frivillig utbildning. Bestämmelserna innebär att sk portionsersättning utgår om den frivillige inte kan tillhandahållas fri förplägnad, t ex under resa till och från utbildningsplatsen. För att portionsersättning skall utgå krävs att restiden uppgår till sammanlagt mer än sex timmar. Portionsersättningen skall utgöra viss andel av gällande traktamentsbelopp för dag. För frukost är andelen 20 %, för lunch 40 % och för middag likaså 40 %. Portionsersättning för frukost utgår om huvuddelen av restiden infaller under tiden 06.00–11.00, för lunch inom tiden 11.00–16.00 och för middag för återstående tid av dagen. Om restiden berör två eller flera sammanhängande tidsperioder enligt ovan utgår portionsersättning för varje tidsperiod under vilken restiden uppgår till mer än tre timmar.

I avvaktan på UFV översyn av förmånerna till frivilliga har ovan angivna tillämpningsföreskrifter behållits oförändrade. Enligt praxis tillämpas dock oftast något avvikande regler.

Med hänsyn till att portionsersättningen för värnpliktiga slopades i och med tillkomsten av ny värnpliktsavlöningskungörelse fr o m den 1 januari 1971 synes det naturligt att även portionsersättningen till frivilliga omprövas. Utgångspunkten bör därvid vara att om fri mat inte tillhandahålls frivillig, skall ersättning utgå enligt de grunder som gäller för värnpliktiga. Ersättning för förplägnad kan för frivilliga ifrågakomma vid in- och utryckningsresa.

Värnpliktiga erhåller vid in- och utryckningsresa färdkostersättning under vissa förutsättningar. Färdkostersättningen utgörs av ett till 25 kr fastställt schablonbelopp, som utgår om restiden (såväl dag- som nattid) uppgår till mer än tio timmar.

Tillämpning av numera gällande värnpliktsnormer leder sålunda till att vid in- och utryckningsresa skall frivillig personal erhålla färdkostersättning med f n 25 kr.

Att utbetala måltidsersättning för sådana fall skulle innebära ett avsteg från principen om ersättning enligt för värnpliktiga gällande grunder, eftersom måltidsersättningen till värnpliktiga utgår endast vid sk egentlig tjänsteresa samt när förplägnad inte tillhandahålls honom under själva tjänstgöringen. I de undantagsfall frivillig fullgör tjänsteförrättning bör han ha samma ersättning, måltidsersättning, som då utgår till värnpliktiga.

Enligt utredningens uppfattning är det väsentliga att konstruktionen av kontantersättningen som sådan är enhetlig för värnpliktiga och frivilliga. Det närmast av kostnadsskäl betingade villkoret för värnpliktiga om mer än tio timmars restid bör däremot inte tillämpas för frivilliga. En

tillämpning av tio-timmarsregeln på dessa skulle innebära en försämring i förhållande till nuläget. Nuvarande sex-timmarsregel bör därför bibehållas i fråga om de frivilliga. I övrigt bör de för värnpliktiga gällande bestämmelserna tillämpas fullt ut, dvs att för ytterligare ersättning krävs en tidsperiod om minst tio timmar.

Om UFV tolkning av grundförfattningen enligt ovan genomförs bör – förutom enhetlighet med de värnpliktiga – även administrativa besparingar vinnas. Ersättningen utbetalas alltid med ett schablonbelopp och oberoende av vid vilka tidpunkter på dygnet som resan företagits. Eftersom färdkostsättningen har visat sig fungera väl för värnpliktiga bör den kunna göra detta också för frivilliga, särskilt med bibehållande av sex-timmarsregeln.

Övergång till enhetligt schablonbelopp kan i vissa enskilda fall medföra en reduktion jämfört med nu gällande normer, men generellt sett innebär övergången minst oförändrad standard. En mindre kostnadsökning torde bli följden.

Utredningen förutsätter att beloppet för färdkostsättning vid kommande översyn av värnpliktsavlöningskungörelsen räknas upp med ledning av bl a utvecklingen av livsmedelskostnadsindex sedan januari 1971.

UFV föreslår även att färdkostsättning skall utgå till deltagare i ungdomsutbildning. Med hänsyn till det rekryteringsvärde som ungdomsverksamheten har samt till att deltagare i de av militära myndigheter anordnade praktikantkurserna för ungdomar erhåller ersättning för förplägnad har UFV funnit det vara skäligt att även deltagare i här avsedd frivillig ungdomsutbildning erhåller möjlighet att inköpa måltid vid längre in- och utryckningsresor. Ersättningen torde i huvudsak komma att utgå endast vid deltagande i centrala internatkurser om en–två veckor. Huvuddelen av ungdomsutbildningen genomförs i hemortsregionen.

7.6.3 Beklädnadsersättning

A- och B-personal som fullgör frivillig tjänstgöring i krigsbefattning erhåller i likhet med värnpliktiga sk beklädnadsersättning med olika belopp. UFV vill framhålla att beklädnadsersättningens storlek inte står i överensstämmelse med det administrativa merarbete som utbetalandet av denna förutsätter. Av betydelse i detta sammanhang är också att A- och B-personalen numera erhåller en mera fullständig beklädnadsutrustning än då ifrågavarande ersättning tillkom. Det förhållandet att UFV, som framgår av avsnitt 7.3.6, föreslår att A- och B-personal vid frivillig tjänstgöring i krigsbefattning skall erhålla samma förmåner som vid repetitionsutbildning, då enligt gällande regler beklädnadsersättning inte utgår, gör det också naturligt att nämnda ersättning omprövas. UFV föreslår således att rätten till sk beklädnadsersättning tas bort för personal som fullgör frivillig tjänstgöring.

7.7 Reseförmåner

Från bl a frivilligorganisationerna har framförts önskemål om ändring av reseförmånerna i huvudsakligen följande två avseenden:

- a. Höjning av resekostnadsersättningen vid användande av egen bil (bilersättning),
- b. rätt att använda flyg vid in- och utryckningsresa i vissa fall.

Gällande grundprinciper för in- och utryckningsresa innebär att den frivillige har fri resa mellan bostaden och utbildningsplatsen med färdmedel, som utbildningsmyndigheten tillhandahåller, eller med tjänstebiljett. Om sådan biljett inte utfärdats eller om det anses medföra oskälig tidsspilla att använda allmänt kommunikationsmedel utgår i stället resekostnadsersättning intill vad tågresa i 2 klass skulle kosta. Den som använder egen bil får då 32 öre/km. Härtill kan komma ett tillägg på 5 öre/km för medresande som skall delta i utbildningen.

Beloppet för bilersättning till frivillig personal höjdes så sent som den 31 maj 1974 från 25 öre/km till 32 öre/km. Ändringen sammanhänger med den uppjustering som tidigare genomförts för statligt anställd personal. En skillnad mellan frivilliga och statligt anställda är den att beloppet för frivilliga är beräknat efter körlängdsklassen över 15 000 km/år medan statligt anställda vid tjänsteresa oftast ersätts efter beloppet i körlängdsklassen t o m 7 000 km/år. Beloppet i bilersättningsavtalet har dessutom höjts fr o m den 1 januari 1975 med 1 resp 2 öre/km och fr o m den 1 juli 1975 med ytterligare 1 resp 2 öre/km.

Vid bedömning av frågan vilket belopp som skall vara normgivande för frivilliga kan följande framhållas. Beloppen för bilersättning fastställs efter återkommande och noggranna prisundersökningar, där alla relevanta kostnader vägs in. Beloppen i samtliga tre körlängdsklasser är beräknade så att de skall ge ersättning för de rörliga kostnaderna samt fasta kostnader helt eller delvis beroende på bilens körlängd. Beloppet 34 öre/km är beräknat så att det skall ge full kostnadstäckning för de rörliga kostnaderna (drivmedel, däck m m) samt därutöver en mindre ersättning för de fasta kostnaderna. I det högsta beloppet (58 öre/km) kan sägas ingå ett mindre löneelement på så sätt att ersättningen inkluderar kostnader för arbeten som bilägare ofta kan utföra på egen hand, t ex enklare reparationer, biltvättning och viss annan löpande service.

Det statliga bilersättningsavtalet är en av flera tänkbara utgångspunkter för bestämmande av bilersättningen vid frivillig försvarsutbildning. En annan norm är t ex den resekostnadsersättning som utgår jämlikt 36 §, 4 mom allmänt avlöningsavtal för statliga och vissa andra tjänstemän (AST). Däri föreskrivs att om särskilda skäl föreligger får arbetsgivaren besluta att ersättning vid annan resa än tjänsteresa skall utgå även om så inte följer av bestämmelserna i denna paragraf. För anställda inom försvaret tillämpas nämnda avtalsbestämmelse relativt sällan. Anställda vid bl a vissa strilförband, som ur kommunikationssynpunkt m m är isolerade, tillhör denna grupp. Det belopp som därvid utbetalas motsvarar f n det lägsta beloppet enligt bilersättningsavtalet.

Ett annat jämförbart värde är det vid taxering gällande avdraget för kostnad för resor med bil mellan bostad och arbetsplats. Enligt riksskatteverkets anvisningar för värdering av förmån av fri bil vid inkomst av tjänst skall vid 1975 års taxering nämnda avdrag vara 3:80 kr/mil för de första 1 000 milen och 2:50 kr/mil för körsträckor däröver. Här angivna belopp är beräknade så att de – med det tillämpade underlaget – täcker helt såväl de fasta eller årsbundna kostnaderna som de milbundna eller rörliga kostnaderna. Skillnaden jämfört med högsta beloppet enligt bilersättningsavtalet, som är 2:00 kr/mil, sammanhänger bl a med att beräkningarna utgår från olika bilstorlekar och körlängdsklasser.

Med hänsyn till att utnyttjandet av egen bil för resa till och från frivillig försvarsutbildning är av rent tillfällig karaktär är det enligt utredningens uppfattning rimligt att bilersättningen täcker de rörliga kostnaderna.

Frivilligpersonalen åsamkas ofta, särskilt vid hemortsutbildning, onormalt stort slitage på fordonen på grund av medtagna vapen och annan tung utrustning. Utredningen anser det önskvärt att detta förhållande beaktas, vilket kan ske på två sätt. Antingen kan ersättningen för medresande, som har rätt till samma fria resa, bestämmas till ett högre belopp än som eljest utgår eller kan bilersättningen bestämmas till ett högre belopp än som följer av den ovan angivna principen, nämligen att bilersättningen skall fullt ut täcka de rörliga kostnaderna. Det senare alternativet är enklare och förordas därför.

Utredningen föreslår att det belopp som i bilersättningsavtalet anges för en årlig körlängd av 7 001–15 000 km tillämpas för frivillig personal. I syfte att framdeles undvika eftersläpningar i anpassningen av bilersättningsbeloppet för frivilliga till förändringar av bilersättningsavtalet föreslår utredningen att förmånsförordningen utformas så att en automatisk anknypning sker.

För frivilligpersonalen tillämpas i vissa avseenden förmånligare rese-regler än för värnpliktig personal. Värnpliktiga har inte rätt till ersättning för resa med fingerat färdstätt, vilket i stor utsträckning tillämpas för frivilliga. Bedömningen av vad som skall avses med oskälig tidsspillan, vilket har betydelse för rätt till bilersättning, är i allmänhet mindre restriktiv för frivilliga än för värnpliktiga. Motsvarande torde gälla i fråga om tidsgränsen för rätt till färdkostersättning vid in- och utryckningsresa. Dessa förmånligare reseförmåner för frivilliga är enligt utredningens uppfattning väl motiverade. Från rekryteringssynpunkt och med hänsyn till att frivilligutbildning och -övningar ofta är relativt kortvariga, är det väsentligt att kursdeltagarna på ett smidigt sätt kan ta sig till och från utbildnings- och övningsplatserna. En viss ytterligare förbättring av resevillkoren föreslås genomföras enligt följande.

Deltagare i frivillig utbildning har f n ej formell rätt att utnyttja flyg för fri in- och utryckningsresa. Värnpliktig personal har jämlikt värnpliktsavlöningskungörelsen rätt att anlita flyg vid resa till och från hemorten då avståndet överstiger 800 km samt vid resor till och från Gotland. Det synes skäligt att deltagare i frivillig försvarsutbildning ges motsvarande förmån i de relativt fåtal fall behov därav föreligger. De

frivilliga utnyttjar ofta semester eller annan ledighet. I möjligaste mån bör undvikas att vederbörande måste ta i anspråk extra semester- eller ledighetsdag för att i tid inställa sig på utbildningsplatsen.

UFV föreslår slutligen dels att frivillig i samband med tjänstledighet på grund av nära anhörigs svåra sjukdom eller dödsfall kan erhålla fri resa inom landet till och från den plats där den frivillige med hänsyn till ändamålet med tjänstledigheten avser att vistas, dels ock att frivillig vid nödvändig tjänsteresa, t ex deltagande i riksstämman, erhåller fri resa och traktamente enligt allmänna resereglementet. I vilken omfattning sådan fri tjänsteresa skall ifrågakomma bör ÖB och AMS bestämma.

8 UFV förslag rörande förmåner vid viss tjänstgöring m m

8.1 Tjänstgöring under beredskapstillstånd och krig

Chefen för försvarsdepartementet har genom beslut den 19 november 1973 till UFV överlämnat en framställning från rikshemvärnschefen daterad den 17 februari 1967 om att tidsenliga bestämmelser måtte utfärdas avseende förmåner till hemvärnsmän vid tjänstgöring under beredskapstillstånd och krig.

UFV behandlar i det följande först bestämmelser om tjänstgöring och förmåner för hemvärnsmän och därefter för A- och B-personal respektive krigsfrivilliga under beredskapstillstånd och krig.

Hemvärnsmän

Vid beredskapstillstånd eller krig intar hemvärdet hemvärnsberedskap. Under hemvärnsberedskap skall hemvärnsman fullgöra den tjänstgöring som behövs med hänsyn till hemvärdets uppgifter. Tjänstgöringen fullgörs av hemvärnsman i allmänna hemvärdet i regel inom eget eller angränsande hemvärnsområde och av hemvärnsman i driftvärdet vid den egna anläggningen eller arbetsplatsen. Vid beredskapstillstånd eller krig är hemvärnsman skyldig att fullgöra utbildning enligt regeringens bestämmande.

Fram till 1970 gällde i korthet följande bestämmelser om förmåner till hemvärnsman vid tjänstgöring under beredskap och krig.

Fri inkvartering samt fri förplägnad eller i vissa fall kontant ersättning för förplägnad

dagavlönning med 2 kr för varje tjänstgöring om sammanlagt minst tre timmar samt

försörjningsbidrag för varje tjänstgöringsdag med 2 kr för hustru och 50 öre för varje barn under 16 år.

I nu gällande förmånsbestämmelser (TKG 940:700135) föreskrivs att om hemvärnsmans förmåner vid tjänstgöring under hemvärnsberedskap gäller särskilda bestämmelser. Några sådana bestämmelser har inte utfärdats.

Frågan om ersättning till hemvärnsman vid tjänstgöring under beredskapstillstånd eller krig togs upp av rikshemvärnschefen redan år 1952. I

en förnyad framställning den 31 januari 1962 – som bifogades den till UFV överlämnade framställningen av den 17 februari 1967 – framhöll rikshemvärnschefen bl a att hemvärdnet har tilldelats alltmer omfattande krigsuppgifter. Dessa kommer i regel att sträcka sig över ett eller flera dygn. Trots att tjänstgöringen inte utan tvingande skäl må förläggas till sådan tid, att hemvärnsmännen hindras fullgöra sina civila arbetsuppgifter, måste man därför räkna med att tjänstgöringen ofta blir av sådan omfattning, att hemvärnsmännen förlorar sin civila arbetsförtjänst under ett eller flera dygn. Enär hemvärnsmännen i regel är familjeförsörjare och hemvärdnet är en del av armén, bör motsvarande förmåner utgå som gäller för inkallade värnpliktiga. Rikshemvärnschefen framhöll vidare att det förhållandet, att hemvärnsmännen frivilligt bundit sig till tjänstgöring vid hemvärdnet och att denna tjänstgöring i viss mån är av tillfällig natur synes inte motivera nu föreliggande skillnader i de ekonomiska förmånerna mellan värnpliktig personal och hemvärnspersonal.

Rikshemvärnschefens skrivelse den 31 januari 1962 överlämnades genom beslut av chefen för försvarsdepartementet den 28 juni 1962 till 1954 års värnpliktsavlöningsutredning för att tagas i beaktande vid utredningsuppdragets fullgörande.

Värnpliktsavlöningsutredningen gjorde i sitt den 21 november 1962 avlämnade betänkande med förslag rörande hjälpåtgärder för de värnpliktigas anhöriga under krig vissa framställningar i frågan. Utredningen föreslog, att personalen vid hemvärdnet, då avlöningsföreskrifter för krig eller beredskap tillämpas, skall erhålla samma förmåner som tillkommer värnpliktiga enligt sagda föreskrifter. Hemvärnspersonalen föreslogs därutöver för tid, då lagen (1964:47) om krigshjälp inte är tillämplig, erhålla familjebidrag i likhet med värnpliktiga. Även krigshjälp föreslogs utgå till hemvärnspersonal enligt samma regler som utredningen föreslagit för värnpliktiga.

I den till UFV överlämnade framställningen av den 17 februari 1967 anhöll rikshemvärnschefen att bestämmelser, som tar hänsyn till bl a penningvärdesförändringen, utan dröjsmål skulle utfärdas avseende förmåner vid tjänstgöring under beredskapstillstånd eller krig. Rikshemvärnschefen uttalade också att det inte saknar betydelse att tidsenliga bestämmelser i detta avseende finns utfärdade under lugna fredsförhållanden. Vid rekrytering av hemvärnspersonal kommer frågan då och då upp och inte sällan försvaras rekryteringen genom att för sin familj ansvarskännande personer drar sig för att skriva kontrakt som hemvärnsmän med hänsyn till de helt otillräckliga förmånerna vid tjänstgöring under beredskapstillstånd eller krig.

1966 års värnpliktskommitté (VK 66) tog upp frågan om förmåner till hemvärnsmän under beredskap och krig i betänkandet *Frivilligförsvaret 2* (SOU 1969:40). VK 66 förordade att förmåner till hemvärnsmän i här avsedd tjänstgöring utformas i princip i enlighet med vad 1954 års värnpliktsavlöningsutredning föreslagit. VK 66 förutsatte att Kungl Maj:t utfärdar bestämmelser på detta område i särskild ordning. VK 66 framhöll även (sid 146) att bestämmelser som det här var fråga om är av

sådan art att de inte bör tas upp i förmånsbrevet utan i stället utfärdas särskilt.

A- och B-personal

Enligt kungörelsen om frivillig försvarsverksamhet (1970:301) är A- och B-personal vid krig eller krigsfara eller då personal inkallas till tjänstgöring jämlikt 27 §, 2 mom, värnpliktslagen (1941:967) skyldig att fullgöra den tjänstgöring som behövs med hänsyn till verksamheten inom totalförsvaret. Frivillig personal får inte under nu angivna förhållanden säga upp avtalet.

Enligt gällande bestämmelser (FrivT) utgår i krig till A- och B-personal inom försvarsmakten förmåner enligt särskilda (ej utfärdade) bestämmelser. Till A- och B-personal inom totalförsvarets civila del utgår förmåner enligt allmän författning, reglemente eller avtal.

Krigsfrivilliga

Som framgår av avsnitt 2.4.4. har krigsfrivilliga tjänstgöringsskyldighet vid beredskap och krig samt/eller vid beredskapsövning.

I gällande bestämmelser om antagning av krigsfrivilliga (TKG 123:700208) föreskrivs att om krigsfrivilligas förmåner stadgas särskilt. De bestämmelser som därvid avses är de för annan frivillig personal under utbildning och tjänstgöring i krigsbefattning inom försvarsmakten gällande bestämmelserna. UFV förslag till ny förmånsförordning har således tillämplighet även för de krigsfrivilliga.

UFV förslag

UFV biträder rikshemvärnschefens uppfattning att det ur rekryterings- och beredskapssynpunkt är angeläget att det redan i fredstid finns riktlinjer för hur frivilligpersonalen skall ersättas vid tjänstgöring under beredskap och krig.

De två utredningar som tidigare har övervägt frågan om ersättning till frivilliga under beredskap och krig – 1954 års värnpliktsavlöningsutredning och VK 66 – har liksom rikshemvärnschefen funnit att enhetliga principer bör gälla för frivilliga och värnpliktiga. UFV ansluter sig till denna uppfattning.

I den principproposition om nytt ersättningssystem till värnpliktiga (prop 1975:37) som antagits av riksdagen våren 1975 uttalas att det nya ersättningssystemet för värnpliktiga under repetitionsutbildning bör gälla även vid beredskap eller krig i den mån inte särskilda bestämmelser utfärdas för sådana förhållanden. Detta innebär att man för värnpliktiga under beredskap och krig i vart fall under en övergångstid kommer att generellt tillämpa sjukpenningssystemet.

Med hänsyn till de förhållanden under vilka frivilligpersonalen kommer att verka under beredskap och krig bör denna personal enligt UFV uppfattning också anknytas till sjukpenningersättningen om tjänstgöring-

en sker inom försvarsmakten. Någon åtskillnad bör härvid inte göras mellan A- och B-personal inom försvarsmakten, krigsfrivilliga respektive hemvärnsmän inom allmänna hemvärdet. Ersättningsförhållandena för A- och B-personal inom totalförsvarets civila del bör anknytas till vad som enligt allmän författning, reglemente eller avtal gäller för annan personal vid arbete av motsvarande slag.

Hemvärnsmän i driftvärdet bör vid tjänstgöring under beredskap och krig bibehålla sina anställningsförmåner.

8.2 Medverkan i efterspanings- och bevakningstjänst samt musiktjänstgöring

Gällande ordning

Med stöd av 19 § hemvärnskungörelsen kan hemvärnsmän i allmänna hemvärdet efter eget åtagande tas i anspråk för medverkan i efterspanings- och bevakningstjänst. Tjänstgöringen kan avse efterspaning i samband med flyghaveri, bevakning och biträde vid större olyckshändelser samt efterspaning av personer som gått vilse och överhängande fara för deras liv föreligger.

Vid sådan tjänstgöring gäller i fråga om förmåner bestämmelserna i äs 1970-05-27 om förmåner till hemvärnspersonal (TKG 940:700135) samt i övrigt äs 1970-05-27 (TKG 900:700144). Enligt 3 § förstnämnda äs utgår traktamente med 12 kr för 24-timmarsperiod med sammanlagt sex timmars tjänstgöring och med 6 kr/dygn för kortare tjänstgöring.

Inom hemvärdet finns omkring 700 musikhemvärnsmän som tillhör hemvärnsmusikkår. Musikhemvärnsmän har enligt kontrakt skyldighet att tjänstgöra varje år under lägst 20 och högst 50 timmar. I detta timal räknas in den tid som går åt för utbildning, övningar, repetitioner och konserter. Med hänsyn till verksamhetens art kan den emellertid inte hänföras till sådan årlig utbildning för hemvärnsmän som avses i 16 § hemvärnskungörelsen. På grund härav utgår inte traktamente. Musikhemvärnsmän erhåller endast fria resor, fri inkvartering, fri förplägnad och vissa värnpliktsociala förmåner. Vid sammanträde med hemvärdets särskilda organ för förslags- och beslutanderätt utgår samma förmåner som till ordinarie hemvärnsmän.

UFV förslag

UFV vill framhålla att föreslagna förbättringar av dagsersättning, reseförmåner m m även omfattar hemvärnsmän som medverkar i efterspaningstjänst.

Med hänsyn till angelägenheten av att erhålla enhetliga ersättningsprinciper föreslår UFV att hemvärnspersonal som medverkar i efterspaningstjänst blir berättigad till även dagpremie på 20 kr.

I fråga om tjänstgöring som musikhemvärnsmän föreslår UFV att samma förmåner skall utgå som vid medverkan i efterspaningstjänst. I

båda fallen är fråga om tjänstgöring som inte har samband med krigsuppgiften och som närmast har civil inriktning. UFV föreslår att 19 § hemvärnskungörelsen ändras så att den även omfattar tjänstgöring för musikhemvärnsman. Förslaget till ändring av nämnda författning framgår av bilaga 8:1.

UFV vill i detta sammanhang erinra om möjligheten för hemvärnsman som deltar i räddningstjänst och musiktjänst att teckna särskilda avtal såsom civil person. En person som deltar i t ex skogsbrandssläckning bör i allmänhet inte erhålla sämre ersättning än räddningsmanskaper i övrigt enbart på grund av att vederbörande är hemvärnsman.

UFV förslag rörande förmåner till hemvärmän under efterspanings- och bevakningstjänst samt vid musiktjänst bör gälla även övrig frivillig personal i den mån nämnda personal med stöd av gällande bestämmelser (frivilligbrevet, avd III) kan ianspråktagas därför i egenskap av medlemmar i frivillig försvarsorganisation.

8.3 Tjänstgöring för personal inom försvarets fältarbetsorgan

8.3.1 Flygfältsingenjörer

Allmänt

I flygvapnets krigsorganisation ingår enheter som med ett gemensamt namn benämns flygfältsarbetsorganisationen. Personal ur denna ingår i centrala och regionala staber samt i flygfältsarbetskompanier som ingår i basbataljonerna. Organisationen tillkom 1955 och omfattar ca 600 personer.

Organisationens uppgift är att stabsmässigt bereda och lämna respektive chefer underlag för beslut i frågor som rör flygfältsarbeten på flygplatserna samt övriga fältarbeten vid flygbaser och stridsledningsanläggningar. Förbanden, flygfältsarbetskompanierna, skall vid flygbaser och stridsledningsanläggningar utföra kompletteringsarbeten och reparationer av fältarbetskaraktär. Såväl inom staberna som vid förbanden handlägger organisationen samordningsfrågor med byggnads- och reparationsberedskapen (BRB) och med andra fältarbetsorgan inom totalförsvaret.

Flygfältsingenjörer, varmed i det följande avses även mätningstekniker, rekryteras bland värnpliktiga som erhållit grundutbildning. De tillhör därmed kategorin ”överföringsvärnpliktiga”. Rekrytering sker på frivillighetens väg genom att den värnpliktige hos sin truppregistreringsmyndighet ansöker om överföring för krigsplacering i befattning för flygfältsingenjör. Rekryteringsärenden handläggs centralt inom flygstabens organisationsavdelning.

Principerna för rekrytering och utbildning m m av flygfältsingenjörer beslutades av riksdagen år 1971 (prop nr 88). I TKG 223:730147 har chefen för flygvapnet utfärdat närmare föreskrifter i nämnda frågor.

För krigsplacering i befattning för flygfältsingenjör krävs att den värnpliktige är civilingenjör, gymnasieingenjör eller institutingenjör inom

byggnadsfacket, är verksam inom byggnads- och anläggningsindustrin samt uppfyller vissa krav på militär befälsutbildning.

Befattningshavare lämnar normalt organisationen vid avgång ur värnpliktsåldern. Finns inte värnpliktig med erforderliga kvalifikationer som kan ersätta flygfältsingenjör vid avgång ur värnpliktsåldern, tillfrågas vederbörande om han är villig att kvarstå i sin krigsbefattning till dess ersättare har rekryterats. Med sådan villig värnpliktig träffas krigsfrivilligavtal genom försorg av krigsplacerande myndighet.

Repetitionsutbildning och frivillig tjänstgöring

Som ovan nämnts har den värnpliktige vid överföring och krigsplacering i befattning för flygfältsingenjör erhållit grundutbildning. Repetitionsutbildning enligt värnpliktslagen för värnpliktig genomförs i form av krigsförbandsövningar (KFÖ) och särskilda övningar (SÖ). För att tillgodose behovet av befattningsutbildning används tid för en KFÖ och en SÖ för fackövning (FÖ) med personal i kompanier respektive särskild fackövning (SFÖ) med personal i staber.

Utöver repetitionsutbildning genomförs befälsutbildning i form av två- eller tre-dagars fältarbetskurs (veckoslutskurs). Deltagandet sker i form av frivillig tjänstgöring.

Övrig frivillig tjänstgöring för värnpliktiga och krigsfrivilliga flygfältsingenjörer kan vid behov ske för revidering av mobiliseringsplanläggning och fältarbetsplanläggning.

Förmåner

Under repetitionsutbildning (KFÖ, SÖ, FÖ, SFÖ) erhåller fältarbetsingenjörer förmåner enligt de grunder som gäller för värnpliktiga i övrigt vid sådan utbildning.

Ersättning vid frivillig tjänstgöring regleras av Kungl Maj:ts beslut den 17 maj 1968. Enligt nämnda beslut skall krigsfrivillig, vilken är krigsplacerad som flygfältsingenjör vid flygvapnet, vid frivillig tjänstgöring erhålla avlöning enligt frivilligbrevet avd II även i de fall där i tjänstgöringen ingår utbildning för tjänstgöring i krigsbefattning.

På grundval av nämnda beslut har chefen för flygvapnet sedermera (TKG 223:730147) utfärdat närmare bestämmelser om förmåner till flygfältsingenjörer vid frivillig tjänstgöring.

Enligt sistnämnda bestämmelser görs skillnad i ersättningshänseende mellan fältarbetskurser (veckoslutskurser) och övrig frivillig tjänstgöring.

Vid deltagande i fältarbetskurser utgår förmåner jämlikt frivilligbrevet avd III, dvs värnpliktsförmåner.

Vid övrig frivillig tjänstgöring utgår förmåner jämlikt frivilligbrevet avd II, dvs månadslön.

UFV synpunkter

UFV konstaterar att det nya ersättningssystem för värnpliktiga som 1975 års riksdag har beslutat om kommer att bli tillämpligt på flygfältsingenjö-

rerna när dessa fullgör repetitionsutbildning enligt värnpliktslagen. Flygfältsingenjörerna erhåller då den sjukpenningliknande ersättningen samt befattningsspenningen. Naturaförmåner tillkommer.

Vid frivillig tjänstgöring i krigsbefattning som flygfältsingenjörerna fullgör är den sjukpenningliknande ersättningen inte aktuell med hänsyn till att fråga då inte är om deltagande i krigsförbandsövningar (motsv). Några särskilda bestämmelser om förmåner till flygfältsingenjörer vid fullgörande av frivillig tjänstgöring synes inte erforderliga. Personalen omfattas av frivilligbrevet. De bestämmelser om förmåner som gäller för annan personal vid frivillig tjänstgöring jämlikt frivilligbrevet bör tillämpas även för flygfältsingenjörerna.

Frågan är närmast om personalen skall avlönas enligt frivilligbrevet avd II (tjänstgöring för att tillgodose föreliggande behov av befäl) eller avd III (tjänstgöring i krigsbefattning).

I fråga om vilket av nyss nämnda alternativ som bör väljas vill UFV endast framhålla att enhetliga ersättningsregler bör gälla för fältarbetskurser och övrig frivillig tjänstgöring för flygfältsingenjörer.

8.3.2 Motorreparationsledare

Allmänt

Motorreparationstjänsten regleras genom kungörelsen den 5 juni 1959 (nr 372) om motorreparationstjänsten och utgör en organisation som träder i verksamhet vid krig eller krigsfara. Organisationen har till uppgift att utföra monterings-, reparations- och översynsarbeten på sådana motordrivna fordon, släpfordon samt motor- och tryckluftsdrivna arbetsmaskiner som utnyttjas för totalförsvaret. Inom motorreparationstjänstens ram är planlagt utnyttjande av mer än 4 000 företag med en arbetsstyrka av 25 000 personer. För ledning av verksamheten finns omkring 300 reparationsledare, varav 150 är ordinarie och 150 ställföreträdare.

Tillsättning av reparationsledare sker på så sätt att försvarets materielverk förordnar om krigsplacering efter förslag av militärbefälhavare och efter samråd med riksreparationsledaren. Säkerställande av ställföreträdande reparationsledare sker dock genom uppskovsförfarande vad gäller värnpliktig personal och genom beredskapsregistrering i länsarbetsnämnd i fråga om överårig personal. Övre åldersgräns är 60 år. F n är omkring 40 % av reparationsledarna värnpliktiga och ca 60 % överåriga.

Reparationsledarna rekryteras från företagschefer och arbetsledare. Ca 55 % är företagschefer och 45 % arbetsledare (verkstadschefer).

Under fredstid skall ordinarie och ställföreträdande reparationsledare genom militärbefälhavarens eller fo-regementschefens (motsv) försorg orienteras om krigsförberedelsearbetet inom eget verksamhetsområde. Orienteringen sker genom att reparationsledare efter frivillig överenskommelse bereds tillfälle att delta vid kurser och konferenser rörande motorreparationstjänsten. Den sker också genom tjänstgöring i samband med stabs- och fälttjänstövningar samt genom medverkan i planläggningen av motorreparationstjänsten. Detta sker till ett genomsnitt av

cirka fem dagar per år. Vidare är reparationsledare i viss omfattning inkallade till KFÖ.

Ersättning vid tjänstgöring

Vid krig eller krigsfara avlönas ordinarie reparationsledare som värnpliktig eller krigsfrivillig personal.

Vid tjänstgöring i fredstid utgår förmåner enligt Kungl Maj:ts beslut den 11 oktober 1974. Reparationsledare erhåller skattepliktigt arvode med 50 kr/dag samt resekostnadsersättning och traktamente enligt allmänna resereglementet vid resor för tjänstgöringens fullgörande. Därvid skall reseklass B tillämpas. Kostnader för ersättningen bestrids från anslaget Försvarets materielverk.

UFV synpunkter

Förmånsförordningen (se bilaga 7:1 till detta betänkande) är ej tillämplig vid motorreparationstjänstgöring. Personalen berörs därför inte av UFV förslag till ändrade bestämmelser om förmåner vid frivillig tjänstgöring i krigsbefattning. Någon ändring av de av Kungl Maj:t i oktober 1974 utfärdade bestämmelserna om förmåner till reparationsledare finner UFV för närvarande inte påkallad.

8.3.3 Personal inom byggnads- och reparationsberedskapen

Allmänt

Byggnads- och reparationsberedskapen (BRB) är enligt BRB-kungörelsen (1959:177) en organisation, som träder i verksamhet vid krig eller krigsfara och har till uppgift att genom särskilda arbetsorgan utföra för det totala försvaret erforderliga byggnads-, anläggnings- och reparationsarbeten, vilka inte utförs av andra civila eller militära arbetsorgan. Central BRB-myndighet är i fred fortifikationsförvaltningen.

Arbetet sker genom särskilda arbetsorgan, som sätts upp av enskilda företag eller av statliga och kommunala myndigheter på grundval av i fred tecknade avtal. Arbetsorganens personal utgörs främst av delar av den i fred vid företagen anställda personalen. Värnpliktig personal kan i viss utsträckning erhålla uppskov från krigstjänstgöring för att ingå i företagets BRB-organisation. Personal som därutöver erfordras anskaffas liksom i fred genom arbetsmarknadsverket. Personalstyrkan omfattar drygt 50 000 man. Antalet uppskovsvärnpliktiga är f n ca 6 000.

BRB arbetsorgan skall i krig själva kunna svara för arbetsplatsens skydd. För detta ändamål finns inom BRB ett driftvärn, som utgör en del av hemvärnet. I BRB driftvärn ingår i fredstid de som frivilligt anslutit sig därtill. De i fred frivilliga driftvärnsmännen bildar driftvärnsavdelningar vid sina företag och fullgör där årligen 20 timmars tjänstgöring, i allmänhet fördelad på två dagar. Personal inom BRB arbetsorgan fullgör i fred i allmänhet ingen annan tjänstgöring än den som förekommer i

samband med frivilligt deltagande i kortare kurser och tillämpningsövningar om 1–2 dagar.

Nuvarande förmåner och lönersättning till företagen

Personal inom BRB driftvärn erhåller under utbildning samma förmåner som tillkommer hemvärnsmän inom driftvärnet i övrigt. Utbildningen fördelas i allmänhet på en arbetsdag, en kväll och en fredag. För arbetsdag bibehålls löneförmåner och för fredag erhålls traktamente med 12 kr/dag. Härutöver har driftvärnsmannen naturaförmåner och fria resor. Vederbörande arbetsgivare kan medge att utbildning på fredag räknas som omfördelad arbetsdag.

Företag som sänder driftvärnsmän till driftvärnsutbildning får ersättning från fortifikationsförvaltningen för löner och förmåner som utbetalas enligt äs 1970.05.27 om förmåner till hemvärnspersonal (TKG 940:700135). För personal med tim- och ackordslön skall förvaltningen betala ut ersättning för avlöning beräknad efter medeltimförtjänsten för antalet ordinarie arbetstimmar. För månadsavlönad personal skall storleken av den ersättning förvaltningen betalar till företagaren beräknas så att månadslönen multipliceras med antalet tjänstgöringsdagar och divideras med antalet dagar i tjänstemånaden.

Kostnad för avlöning och ovan omnämnt traktamente till driftvärnsmän inom byggnads- och reparationsberedskapen betalas av särskilt anvisade medel.

UFV synpunkter

Hemvärnsmän i BRB driftvärn bör vid utbildning erhålla ersättning helt enligt de regler som gäller för hemvärnsmän vid övriga driftvärn. Någon ändring av bestämmelserna i ovannämnda äs med hänsyn till att utbildningen vid BRB driftvärn regelmässigt fördelas på en arbetsdag respektive en fredag eller på två fridagar bedöms inte erforderlig.

UFV har emellertid funnit att behov föreligger av ett förenklat förfaringsätt vid utbetalningen av lönersättningar till företagen i samband med driftvärnsövningar.

För närvarande tillämpas på försök i viss utsträckning att fortifikationsförvaltningen utbetalar till företagen en ersättning med 200 kr per hemvärnsmän, som under utbildningsåret fullgjort föreskriven utbildning om 20 timmar. Summan 200 kr är lika för alla oberoende av tid och plats för övningarna.

Enligt UFV uppfattning är detta ett lämpligt sätt att förenkla arbetet för berörda befattningshavare. UFV föreslår att fortifikationsförvaltningen medges utfärda bestämmelser enligt ovan om ersättning till företag för utbetalda löner m m i anslutning till BRB driftvärnsövningar. Det synes lämpligt att ett sådant medgivande tas upp i de årliga regleringsbrevens avseende anslag inom försvarsdepartementets verksamhetsområde under anslaget F3. Fortifikationsförvaltningen. Det förenklade förfaringsättet bedöms inte medföra någon kostnadsökning.

8.4 Rekommendationer angående avtal om avlöning m m

Avtal om avlöning

Enligt gällande avlöningsavtal för statliga och vissa andra tjänstemän (AST) kan statsanställd åtnjuta lön med B-avdrag under ledighet för att delta i viss frivillig utbildning. Den närmare innebörden av nämnda avtalsregler framgår av avsnitt 4.7.

UFV finner det önskvärt att rätten till bibehållen lön utvidgas till att avse all frivillig utbildning och tjänstgöring för befattning inom totalförsvaret samt därutöver utbildning till frivilliginstruktör och funktionär inom frivillig försvarsorganisation. (Jfr Bilaga 7:1 Förslag till förordning om förmåner till frivillig personal, 9 §).

1966 års värnpliktskommitté (VK 66) framhöll i sina betänkanden Frivilligförsvaret 1 och 2 (SOU 1968:54 och SOU 1969:40) önskvärdheten att även de kommunalanställda erhåller sådan förmånsrätt som statsanställda har. UFV ansluter sig till VK 66 uppfattning och understryker det angelägna i att detta sker så snart som möjligt. UFV är dock medveten om att frågan om rätt till bibehållen lön för såväl statsanställd som kommunalanställd måste lösas genom förhandlingar mellan parterna på arbetsmarknaden.

Studieledighetslagen

Fr o m den 1 januari 1975 gäller att varje arbetstagare har rätt till ledighet från sin anställning för att undergå utbildning. Studieledighetslagen (1974:981) gäller anställd i såväl allmän som enskild tjänst och avser både större och mindre arbetsplatser. För rätt till ledighet för utbildning fordras normalt att arbetstagaren vid tiden för ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren.

Studieledighetslagen är av intresse även för deltagare i frivillig försvarsutbildning. UFV konstaterar att, eftersom lagen inte innehåller någon begränsning i fråga om utbildningens art, deltagare i frivillig försvarsutbildning har samma rätt som andra som vill studera att erhålla ledighet från sitt arbete. Det ankommer helt på arbetstagaren själv att avgöra inriktningen av utbildning för vilken ledighet önskas. Endast rena självstudier undantas från lagens tillämpningsområde. Med hänsyn till departmentschefens uttalande i propositionen (1974:148) synes emellertid sådana korrespondensstudier som ingår i t e x de frivilliga befodringskurserna omfattas av lagen eftersom korrespondensstudierna ingår som ett led i en med teori och praktik varvad utbildning.

Studieledighetslagen är enbart en ramlag som vid behov kompletteras med bestämmelser i kollektivavtal. Avtal som innebär att en arbetstagares rättigheter enligt lagen inskränks är emellertid ogiltigt.

Lagen reglerar inte studieledighetens längd men innehåller utförliga regler om hur begärd ledighet skall förläggas samt om turordning. Det synes närmast vara dessa regler som kan komma att innebära vissa

inskränkningar i möjligheten att alltid få begärd ledighet beviljad.

UFV vill i denna fråga endast framhålla angelägenheten av att vid de överenskommelser som förutsätts kunna ske om uppskjutande och turordning samt tillämpningen i övrigt av lagen i dessa avseenden, arbetstagarnas behov av ledighet för att undergå frivillig försvarsutbildning kan tillgodoses i möjligaste mån.

9 Ersättningar till funktionärer och hemvärnsbefäl

9.1 Återblick

Nuvarande funktionärsarvoden har sitt ursprung i en i riksdagens andra kammare år 1965 väckt motion (nr 430) angående de frivilliga försvarsorganisationernas arbetsvillkor. I motionen framhölls bl a att den verksamhet som bedrivs av de frivilliga försvarsorganisationerna till mycket stor del är en komplettering av försvaret som, om den inte utfördes av frivilliga krafter, den statliga försvarsapparaten skulle ha att sörja för samt att den ekonomiska ersättningen till de frivilliga var mycket låg eller ingen alls. Det påpekades att staten utnyttjade de frivilliga försvarsintresserade på sådana villkor som inte skulle godkännas inom statsverksamheten i övrigt. Motionen utmynnade i en hemställan att de frivilliga försvarsorganisationerna i samband med en översyn av försvaret i dess helhet måtte bli föremål för en utredning och att arbetsvillkoren därvid måtte moderniseras.

I avgivet yttrande över motionen framhöll ÖB bland annat, att förutsättningarna för att ersätta de aktiva funktionärerna för deras personliga omkostnader i samband med frivilligarbete måste förbättras samt att en sådan ersättning inte utgjorde kompensation för prestationer, som utfördes i form av frivillig arbetsinsats, utan avsåg att gottgöra dem som genom att verka inom frivilligorganisationerna gjorde direkta ekonomiska förluster t ex löneavdrag, utgifter för ersättare i hemmet, kostnader för resor och transporter.

I skrivelse till Kungl Maj:t den 3 mars 1966 föreslog ÖB, under hänvisning till sitt ovan nämnda yttrande, att årliga arvoden borde utgå till funktionärspersonalen inom frivilligorganisationerna. Enligt ÖB borde arvodena vara av samma storlek som de som utgick till hemvärnscheferna och följande grundläggande normer för ersättningen borde fastställas.

Ersättning utgår endast till de aktiva funktionärer vars verksamhet har direkt anknytning till totalförsvaret.

Med sådan verksamhet avses:

- a Information, rekrytering och utbildning av A- och B-personal.
- b Utbildning för viss krigsbefattning.
- c Utbildning syftande till att höja den enskildes förmåga att lösa uppgifter inom totalförsvaret.

Ersättningen skall gottgöra aktiva funktionärer vilka i samband med frivillig arbetsinsats gör direkta ekonomiska förluster t ex löneavdrag, utgifter för ersättare i hemmet, kostnader för resor och transporter. Ersättningen utgår sålunda icke generellt utan endast till funktionär som åsamkas konkreta utgifter enligt ovan.

ÖB lämnade också förslag till arvodesbelopp i central, regional och lokal instans.

Av ÖB år 1966 föreslagen fördelning av ersättningsbeloppen mellan och inom organisationerna framgår av tabell 9:1.

De sammantagna kostnaderna beräknades av ÖB till 1,1 mkr/år.

1966 års värnpliktskommitté (VK 66) avlämnade i november 1968 betänkandet Frivilligförsvaret 1 (SOU 1968:54) och i november 1969 betänkandet Frivilligförsvaret 2 (SOU 1969:40). Beträffande spörsmålet angående förmåner till frivilligorganisationernas funktionärer kan bl a följande inhämtas från förstnämnda betänkande.

Frågan om ersättning till funktionärerna har i uttalanden till VK 66 av samtliga organisationer tillmätts största betydelse. Det har från organisa-

Tabell 9:1 Av ÖB år 1966 föreslagen fördelning av ersättning till vissa funktionärer

Friv-org	Maximi-summa	Fördelning av funktionärer						Ungefärligt antal regionala och lokala instanser
		Centralt Antal med max ersättning: 750:- 500:-		Regionalt (förbund, motsv) Antal med max ersättning: 750:- 500:-		Lokalt (kår, motsv) Antal med max ersättning: 750:- 500:-		
CFB	180 750	—	—	31	31	—	284	31 förbund 405 föreningar
FRO	14 750	2	2	3	20	—	—	24 kretsar
FVRF	55 000	2	2	—	—	30	60	30 föreningar
SBK	9 750	—	2	5	10	—	—	15 kretsar 100 förbund
FMCK	10 500	1	2	5	10	—	—	15 sektioner
SBS	37 250	3	3	14	26	—	20	24 förbund 36 kårer
SKBR	80 500	3	6	7	20	—	120	27 förbundsinstanser 120 bilkårer
SLK	579 000	6	5	54	113	200	650	27 förbund 1 800 kårer och andra lokalorg
SRK	55 750	1	2	24	72	—	—	24 distrikt 2 500 lokalorg
Skytte- ÖS	40 500	—	—	36	27	—	—	27 förbund 2 150 föreningar
SvPist Sfb	24 500	1	2	13	26	—	—	26 kretsar 720 föreningar
SSF	11 750	1	2	—	20	—	—	20 förbund 450 klubbar
Summa	1 100 000							

tionernas sida framhållits, att bristen på medel för att ekonomiskt kunna kompensera denna personal allvarligt bidragit till minskad frivilligrekrytering. Denna uppfattning har delats av de militära myndigheterna och ÖB har som sin mening uttalat att det är viktigt, att ersättning i någon form kan utgå till de mest engagerade funktionärerna inom organisationerna.

Förbättrade villkor för funktionärspersonalen var enligt VK 66 således en fråga av hög angelägenhetsgrad. Studier på fältet bevisade detta synsätt. I sammanhanget anförde VK 66 att denna frivilligpersonal, förutom den tid eller fritid som nedläggs på frivilligarbetet, ofta också måste vidkännas personliga utgifter, t ex mistad lön, kostnader för resor och telefonsamtal m m för att kunna fullgöra sina uppgifter. Dessa utgifter har icke kunnat ersättas av organisationerna. Detta förhållande skapar icke önskvärda irritationsmoment hos funktionärerna och deras familjemedlemmar. När rekryteringen av denna – och naturligtvis också annan – frivilligpersonal i så hög grad är beroende av hänsynstagande till familj och familjeekonomi bör noga beaktas att irritationsmoment av olika slag, som kan hindra rekryteringen, i görligaste mån elimineras. Det arvoderingsystem för funktionärerna inom frivilligorganisationerna, som föreslagits av ÖB, syntes VK 66 vara en åtminstone tills vidare godtagbar lösning av förevarande fråga.

VK 66 föreslog därför att ersättning i form av årliga arvoden skulle utgå till funktionärer verksamma inom frivilligorganisationerna. Arvodena borde i princip utgå enligt de riktlinjer och den fördelning på organisationer och funktionärer som angivits i ÖB ovannämnda skrivelse till Kungl Maj:t den 3 mars 1966. Härvid borde dock beaktas de eventuella organisationsförändringar exempelvis i fråga om antal kårer e d som kunde ha förekommit under senare tid. Beträffande i skrivelsen angivna arvodesbelopp hade dessa i ÖB förslag upptagits med samma belopp som de årsarvoden, vilka år 1965 utgick till vissa hemvärnschefer, nämligen 750 respektive 500 kr. Sistnämnda arvoden hade sedermera höjts till 900 respektive 600 kr. VK 66 ansåg att en motsvarande höjning borde ske med avseende på frivilligfunktionärernas föreslagna arvoden, vilka således i stort borde bestämmas till 900 respektive 600 kr.

Till vissa funktionärer som utöver sin ordinarie verksamhet inom frivilligorganisation tjänstgör i kvalificerad befattning vid övning och utbildning av frivilligorganisationernas krigskanslier borde kunna utgå något högre årligt arvode än de ovannämnda. En viss avvägning mellan arvodesbeloppen till olika funktionärer inom en organisation borde enligt VK 66 också vara möjlig inom ramen för de medel som ställts till förfogande för här avsett ändamål.

I proposition 1970:18 framlades förslag angående ökat statligt stöd till de frivilliga försvarsorganisationerna och hemvärdet, bl a innebärande att ersättning i form av årliga arvoden skulle utgå till funktionärer inom frivilligorganisationerna samt till hemvärnsbefäl och ungdomsledare med vissa förhöjda belopp.

Av ÖB år 1966 föreslagen fördelning mellan frivilligorganisationerna av ersättning till vissa funktionärer har i huvudsak legat till grund vid medelstilldelningen fr o m budgetåret 1970/71.

9.2 Nuvarande ordning

9.2.1 *Allmänna principer*

Enligt regleringsbrev för budgetåret 1974/75 avseende anslag inom försvarsdepartementets verksamhetsområde disponeras under anslaget F 19 Frivilliga försvarsorganisationer m m ett förslagsanslag om 19 340 000 kr. Medlen utbetalas av FCF efter utbetalningsbesked från ÖB, som får disponera dem för att lösa de uppgifter, som framgår av följande två primäruppdrag, nämligen "Allmän ledning och förbandsverksamhet" samt "Utbildning till och av fast anställd personal m fl".

ÖB får enligt handlingsreglerna vidta de smärre jämkningar mellan primäruppdragen och inom dessa mellan olika bidrag (understödsbelopp) som påkallas av omständigheterna. Utöver anvisade belopp får organisationerna vissa gratistjänster från försvarsgrenarna. Revision och kontroll av förvaltning och redovisning i vad avser bidragens (understödsbeloppens) användning sker genom FCF försorg.

Uppgifterna enligt det första primäruppdraget (allmän ledning och förbandsverksamhet) gäller planläggning, rekrytering, samordning m m av verksamheten inom och mellan organisationerna samt understöd till vissa föreningar allt för en budgeterad kostnad av 3 663 700 kr. Av dessa medel, som är uppdelade på två poster, skall bl a kostnader för administration och för ersättning till funktionärer bestridas.

Enligt det andra primäruppdraget, som avser utbildningen inom den frivilliga försvarsverksamheten, skall bidrag till de frivilliga försvarsorganisationerna utbetalas med tillhoppa 15 676 300 kr.

Även från andra huvudtitlar än försvarshuvudtiteln utges statsbidrag till de avtalsslutande frivilligorganisationerna. Det sammanlagda statsbidraget inom totalförsvarets civila del till dessa organisationer uppgår till ca 3 mkr för år.

9.2.2 *Gällande ersättningsbestämmelser*

Sedan riksdagen bifallit ovannämnda proposition (1970:18) utfärdade ÖB och AMS gemensamt i skrivelse den 16 december 1970 (ÖB Allm 940, AMS Gb 342/70) *bestämmelser om arvode av statsmedel till funktionär i frivillig försvarsorganisation*. Bestämmelserna är utfärdade på grundval av de anslagsmedel statsmakterna fördelar till funktionärsarvoden. Bestämmelserna har följande innehåll. (Jfr av ÖB år 1966 föreslagna grundläggande normer för ersättning till aktiva funktionärer.)

1. Enligt frivillig försvarsorganisations närmare bestämmande kan arvode utgå till funktionär vars verksamhet har direkt anknytning till totalförsvaret, nämligen

försvarsupplysning, rekrytering och utbildning av personal jämte administration av sådan verksamhet.

2. Årligt arvode utgår enligt frivilligorganisations bestämmande med högst nedan angivna belopp

a) till funktionär som leder förhandlingar eller ansvarar för penning-

medel, rekrytering, utbildning och direkt samverkan med totalförsvarsmyndighet – högst 1 200 kr,

b) till ungdomsledare – högst 300 kr.

3. Av det statliga anslaget kan till en och samma funktionär endast ett arvode utgå från samma frivilligorganisation. Föreligger särskilda skäl kan i undantagsfall högre arvode utgå efter framställning, som skall inges av frivilligorganisation till berörd samordnande myndighet (ÖB eller AMS).

4. Frivilligorganisation insänder årligen i samband med framställning om statsbidrag till anslagstillstyrkande myndighet sammanställning över utbetalade arvoden. Sammanställningen skall bl a omfatta antal funktionärer, deras placering och uppgifter, totalt disponibelt belopp samt arvodesbeloppens storlek.

5. Funktionärsarvode är skattepliktigt.

Utöver sagda bestämmelser har CFB i skrivelse 1971-01-13 (363/15) till samtliga FBU-förbund m fl utfärdat föreskrifter för fördelning av CFB anslag för arvoden till aktiva FBU-funktionärer. Dessa föreskrifter innebär i huvudsak följande.

1. För utbetalning av arvoden till egna *förbundsfunktionärer* (motsv) disponerar samtliga befälsutbildningsförbund, Stockholms luftvärnsförning och Försvarets personaltjänstförbund vardera 2 200 kr. Denna summa är främst avsedd till arvoden för två aktiva funktionärer per förbundsstyrelse (motsv), exempelvis förbundssekreterare och kassaförvaltare.

2. För utbetalning av arvoden till *föreningsfunktionärer och ungdomsledare* disponerar befälsförbund m fl enligt punkt 1 ovan ett anslag (enligt särskild bilaga) främst avsett att fördelas så att dels en funktionär, exempelvis sekreteraren, inom varje ansluten aktiv befälsutbildningsförning får ett arvode på 400 kr, dels den ungdomsledare som verkar inom varje till förbundet ansluten aktiv ungdomsavdelning får ett arvode på 300 kr.

3. Var och en av följande till CFB direkt anslutna föreningar: Befälsföreningen Militärtolkar, Föreningen Fältpostbefäl och Försvarets kassabefälsförening disponerar ett belopp på 500 kr, främst avsett för den *föreningsfunktionär* som ombesörjer huvuddelen av det administrativa arbetet inom föreningen.

4. Styrelsen för var och en i punkt 1 och 3 ovan angivna till CFB direkt anslutna organisationer bemyndigas att göra de avsteg från den principiella arvodesfördelningen enligt punkt 1, 2 och 3 ovan som kan befinnas påkallade av rådande arbetsfördelning inom vederbörlig styrelse respektive inom styrelserna för till vederbörliga förbund direkt anslutna föreningar. Omfördelning inom förbunden får dock inte göras så att den sammanlagda tilldelningen av medel till föreningarna inom förbundet minskas och de enskilda arvodena får utan överstyrelsens medgivande inte överskrida följande belopp:

förbundsfunktionär 1 200 kr

föreningsfunktionär 800 kr

ungdomsledare 300 kr.

Samtliga ovannämnda arvoden utgör skattepliktiga belopp.

5. *Anmälan* om arvodesfördelningen enligt punkt 1, 2 och 3 ovan inges till CFB överstyrelse så snart förbundsstyrelsen (motsv) fattat beslut härom. Skälen till eventuella avvikelser från den principiella fördelningen enligt punkt 1, 2 och 3 meddelas samtidigt.

Några gemensamma tillämpningsföreskrifter för de organisationer, som inte är anslutna till CFB, finns inte.

Bestämmelser för hemvärnsbefäl och ungdomsledare i allmänna hemvärdet återfinns i äs 1970-05-27 angående förmåner till hemvärdspersonal (TKG 940:700135, 6 §) och i äs 1972-04-26 från finansdepartementet till riksrevisionsverket angående "Arvoden m m för vissa uppdrag inom försvarsdepartementets verksamhetsområde" (det s k bisysslobrevet).

Beträffande hemvärdspersonal föreskrivs följande årsbelopp, som också är skattepliktiga:

Kretshemvärnschef	1 140 kr/år
Hemvärnschef i hemvärnsområde med högst 100 hemvärnsmän	900 kr/år
Hemvärnschef i hemvärnsområde med över 100 hemvärnsmän	1 320 kr/år
Ställföreträdande hemvärnschef, hemvärnskompanichef, adjutant vid hemvärnsområde och ungdomsledare vid ungdomsavdelning	360 kr/år

Utöver årsarvodet kan efter prövning av försvarsområdesbefälhavare till hemvärnschef utgå bidrag till bestridande av kostnader för anskaffning av erforderliga expeditions- och förrådslokaler. Hemvärnschef och kretshemvärnschef äger också utfå ersättning för installation av telefon samt för kvartalsavgift eller samtalsmarkeringar.

Vid vissa nödvändiga tjänsteresor och tjänsteförrättningar utom bostadsorten äger kretshemvärnschef, hemvärnschef och hemvärnskompanichef samt ersättare för dessa erhålla resekostnadsersättning och traktement enligt allmänna resereglementet.

9.2.3 *Kostnader*

Kostnaderna av statsmedel från fjärde och i förekommande fall från andra huvudtitlar för arvoden till funktionärer inom de frivilliga försvarsorganisationerna samt årliga arvoden till hemvärnsbefäl m fl utgör för budgetåret/utbildningsåret 1973/74 totalt ca 3,7 mkr. Härav faller 2,2 mkr på hemvärdet och ca 1,5 mkr på frivilligorganisationerna. Fördelningen på organisationer redovisas i tabell 9:2.

Beloppet om 2,2 mkr för hemvärdet i tabell 9:2 fördelar sig på befälskategori enligt tabell 9:3.

Huvuddelen eller ca 72 % av kostnaderna för årliga arvoden till hemvärnsbefäl avser hemvärnschefer med ställföreträdare. Detta framgår närmare av tabell 9:3.

Tabell 9:2 Kostnader för utbetalade arvoden till funktionärer och ungdomsledare inom de frivilliga försvarsorganisationerna och hemvärdet 1973/74.

Frivilligorganisation ^a	Belopp kr
CFB ^b	322 000
FVRF	40 000
FAK	34 800
FMCK	20 000
FRO	18 200
SBS	59 060
SRK	140 000
SLK	581 000
SBK	10 000
SKBR	267 000
SVK	58 000
Hemvärdet	2 201 000
Summa	3 751 060

^a Frivilligorganisationer, som ej finns upptagna i tabellen, har ej redovisat kostnader för arvoden till funktionärer.

^b Exklusive specialförbund.

Tabell 9:3 Kostnader för utbetalade årliga arvoden till hemvärnsbefäl och ungdomsledare i allmänna hemvärdet 1973/74.

Kategori	Belopp kr
Kretshemvärnschef	165 000
Hemvärnschef	1 192 000
Stf hemvärnschef	390 000
Hemvärnskompanichef	46 000
Hemvärnsadjutant	390 000
Ungdomsledare	18 000
Summa	2 201 000

9.3 Frågans behandling vid 1974 års riksdag

De för UFV utfärdade direktiven berör inte frågan om ersättning åt funktionärer i de frivilliga försvarsorganisationerna. I skilda sammanhang har emellertid åtskilliga synpunkter framförts på detta spörsmål samt önskemål uttalats om införande av likartade och mer entydiga bestämmelser för alla frivilligorganisationer. Vidare har förslag framlagts om ökad ersättning åt funktionärerna. Detta har bl a gjorts i riksdagen i interpellation nr 1974:33, där interpellanten frågat försvarsministern, när denne kommer att vidta åtgärder för uppräknig av de ersättningsbelopp, som utgår till funktionärer inom hemvärn och frivilligorganisationer, till en nivå som överensstämmer med dagens kostnadsläge.

I sitt interpellationssvar upplyste försvarsministern bl a om att anslagen till frivilligorganisationerna prövas av statsmakterna i den årliga budgetbehandlingen på grundval av framställningar från berörda myndig-

heter och organisationer och att dessa inom ramen för givna anslag har att utfärda erforderliga bestämmelser för arvode åt funktionärer. Sedan försvarsministern därefter erinrat om att nu gällande bestämmelser för funktionärsarvode utfärdats av ÖB och AMS gemensamt i december 1970 och att arvoden till hemvärnschefer m fl senast justerats den 26 april 1972 i det s k bisysslobrevet, uttalade han bland annat följande:

Jag vill gärna påpeka att jag gör mitt uttalande om att förmånerna för de frivilligt tjänstgörande skall uppmärksammas just i medvetande om att detta är en grupp som är värdefull för oss inom försvaret. Många gör ett uppoffrande och intresserat arbete. Det är rimligt att staten så långt som möjligt kan ge erkännande åt detta genom att lämna bidrag till de kostnader som är förenade med detta arbete.

Med anledning av vad sålunda förevarit har UFV utrett frågan om ersättning till funktionärer. Som ett led i utredningsarbetet har UFV i enkät till samtliga frivilliga försvarsorganisationer inhämtat bl a synpunkter innehållande förslag och önskemål beträffande sagda fråga. En sammanställning av det sålunda införskaffade materialet återfinns i bilaga 6:2 till vilken här hänvisas.

9.4 UFV förslag

9.4.1 *Frivilligorganisationerna*

Innebörden av ordet "funktionär" är inte entydig. Vissa av funktionärer-na, särskilt i central men i viss utsträckning även regional instans, är hel- eller deltidsanställda med mer eller mindre arbetsmarknadsmässig lön. I central instans finns också hel- eller deltidstjänstgörande funktionärsper-sonal som har visst mindre årsarvode eller inget arvode alls. På det lokala planet finns som regel inga löneanställda funktionärer.

I ordet funktionär inlägges ofta den innebörden att fråga skall vara om förtroendevald person som har vissa ansvars- och arbetsuppgifter och som utan eller mot ringa ersättning utför det för den frivilliga försvarsverk-samheten nödvändiga arbetet i egenskap av tex ordförande, kårchef, sekreterare, mobiliseringslottn, kassaförvaltare etc i förbundet/förening-en/kåren (motsv). I detta sammanhang tar UFV ordet funktionär i båda nu nämnda betydelser. Till funktionär hänför UFV däremot inte instruktör, som har till uppgift att utbilda frivillig personal.

Av föregående avsnitt i detta kapitel framgår att ersättningarna till funktionärerna tillkom närmast för att täcka direkta utgifter tex rese-kostnader, telefonavgifter etc, som vederbörande åsamkades i samband med sin frivilliga insats. Sedermera har ersättningen i många fall kommit att helt eller delvis betraktas som ett arvode för utfört arbete inom den frivilliga försvarsverksamheten.

Under arbetet med funktionärsfrågan har UFV fått den bestämda upp-fattningen att funktionärsverksamheten måste ges större resurser än i dag. För att frivilligorganisationernas verksamhet skall kunna fortgå i önskad omfattning är det nödvändigt att aktiva och skickliga medlemmar engage-rar sig i ledningsarbetet och fastare knyts till detta.

UFV vill i detta sammanhang erinra om VK 66 uttalande där kommittén fann det angeläget, att funktionärerna inom frivilligorganisationerna gavs skälig ekonomisk kompensation för det betydelsefulla arbete, som de lade ned i verksamheten. Enligt kommitténs mening var det nödvändigt med ekonomiska stödåtgärder för att säkerställa den framtida rekryteringen av denna för frivilligrörelsen så viktiga personalgrupp.

Det är numera ofta svårt att få lämpliga personer att åtaga sig funktionsuppdrag. Detta har bl a starkt framhållits av ÖB och försvarsgrenscheferna. Den viktigaste åtgärden för att råda bot på svårigheterna anser Ufv vara en förstärkning av de ekonomiska resurserna för funktionsuppdrag.

Flera av de frivilliga försvarsorganisationer, som deltagit i den under avsnitt 9.3 omnämnda och i bilaga 6:1 redovisade enkäten, har framfört synpunkter på funktionsfrågan. Vidare har vid organisationernas riksstämmor och i andra liknande sammanhang under senare år väckts motioner med förslag syftande till förbättring för och underlättande av funktionsverksamheten. Det har därvid redovisats olika sätt att förbättra de ekonomiska möjligheterna att engagera och behålla funktionärer. De förslag och idéer som sålunda framförts har Ufv prövat ingående. I huvudsak kan följande synpunkter redovisas.

Så gott som samtliga organisationer som yttrat sig i ärendet har ansett att statsmedlen avseende funktionsarvodet bör ökas. Bland föreslagna konstruktioner kan nämnas att arvoden bör omvandlas till skattefria premier. Andra liknande förslag går ut på att utverka skattefrihet för nuvarande arvoden. Ungefär samma innebörd har ett förslag om att funktionärerna för det antal dagar per år räknat som bedöms vara erforderligt för utförande av funktionsysslan skall i likhet med de som genomgår utbildning erhålla skattefri dagpenning. Ett i viss mån närbesläktat förslag går ut på att ge funktionärerna någon form av konsultarvode.

Förslag har redovisats med innebörden att funktionärer som har uppgifter, som kräver medverkan vid genomgångar och planering tillsammans med samverkande myndigheter under dagtid (arbetstid), borde få ersättning för mistad civil lön. Förslagen från organisationerna m fl angående skattefria ersättningar till funktionärerna i form av premier, arvoden eller dagpenningar liksom det närbesläktade förslaget att utge konsultarvode till funktionärerna skulle ur administrativa och ekonomiska synpunkter vara lämpliga och innebära en rationell lösning.

Ersättningsfrågan har även föreslagits till en del bli löst genom tillkomsten av entydiga och enhetliga bestämmelser i skattehänseende för hela landet avseende avdrag för havda kostnader för intäkternas förvärvande. Taxeringsmyndigheternas bedömningar av de i självdeklarationerna gjorda avdragen för kostnader, som funktionärerna har haft, varierar mycket från kommun till kommun. Detta medför missnöje och irritation bland hemvärns- och frivilligpersonalen, vilket i sin tur kan inverka menligt på rekryteringen. Önskemålen om enhetlig tillämpning av avdragsbestämmelserna för intäkternas förvärvande synes enligt vad Ufv under hand inhämtat från riksskatteverket kunna tillgodoses genom

anvisningar och information från verkets och övriga skattemyndigheters sida — i första hand riktade till taxeringsnämnder och lokala skattemyndigheter. Vidare synes frivilligorganisationerna själva böra ta på sig uppgiften att i första hand internt sprida upplysningar om nu berörda skattebestämmelser, allt i syfte att få en riktig och likformig bedömning till stånd.

Som tidigare redovisats har organisationerna påyrkat en översyn av nuvarande bestämmelser för fördelningen av anslagsmedlen och att entydiga bestämmelser lika för alla frivilligorganisationerna bör eftersträvas. Därvid bör ersättningar till funktionärer ingå i medlen för ledningsverksamhet utan begränsning ifråga om belopp.

UFV har närmare övervägt tanken att organisationerna då det gäller disponerandet av de för administration och ersättning till funktionärer avsedda statsbidragen bör ha så fria händer som möjligt.

Som stöd för att de frivilliga försvarsorganisationerna lämpligen inte genom föreskrifter och dylikt bör bindas för hårt kan här nämnas, att de statsbidrag som utgår till den svenska idrottsrörelsen i mycket hög grad får disponeras fritt av mottagarna. Erfarenheterna därifrån är goda. Beträffande de rättvisaspekter som kan aktualiseras vid tillämpning av föreslagen princip vill UFV framhålla att organisationerna är uppbyggda på demokratiskt valda självstyrelseorgan där medlemmarna har möjligheter att via sina ombud söka åstadkomma önskvärda förändringar.

Om man skall gå in för att på det här området ge organisationerna friare händer vid disponerandet av statsbidragsmedlen, synes det vara konsekvent att upphäva de i avsnitt 9.2.2 omnämnda av ÖB och AMS gemensamt den 16 december 1970 utfärdade bestämmelserna om arvode av statsmedel till funktionär i frivillig försvarsorganisation. Enligt dessa bestämmelser maximeras arvoden till vissa årsbelopp.

UFV föreslår således att organisationerna fritt får disponera ifrågasvarande statsbidrag. Organisationerna ges på så sätt möjlighet till fördjupat samarbete ifråga om ledning och administration. UFV förslag om en friare dispositionsrätt av statsbidragen överensstämmer helt med principerna för försvarets planerings- och ekonomisystem (FPE-systemet).

Enligt UFV uppfattning bör vidare statsbidragen beräknas så att kostnadsersättning kan utges till förtroendevald person, som deltagar i riksstämmor och liknande självstyrelseorgan, samt arvoden kan utbetalas även till musikledare.

Vidare anser UFV att de frivilliga försvarsorganisationer, som har utgifter för funktionärsarvoden men som enligt nuvarande bestämmelser eller praxis inte erhåller statsbidrag för detta ändamål, i princip bör vara berättigade till dylikt bidrag under förutsättning att de uppfyller bestämmelserna i kungörelsen om frivillig försvarsverksamhet.

I detta sammanhang anmäler sig frågan hur statsbidragsmedlen skall fördelas mellan de olika frivilliga försvarsorganisationerna. Att finna någon matematisk formel, efter vilken fördelningen av medlen enkelt skulle kunna ske, låter sig knappast göra. Enligt gällande bestämmelser har de frivilliga försvarsorganisationerna att fullgöra vissa arbetsuppgifter. En del av dessa uppgifter är sådana som i annat fall skulle ha åvilat

vederbörlig myndighet. Vid fördelningen av statsbidragsmedlen bör hänsyn tas till att det föreligger ganska stora skillnader mellan de olika frivilligorganisationerna med avseende på verksamhet, utbildningsvolym, medlemsantal, uppbyggnad, storlek, "myndighetsuppgifter" etc. Detta gäller framför allt organisationerna inbördes men olikheter förekommer även inom respektive organisation. Förhållandena i dessa avseenden, som relativt snabbt kan förändras från tid till annan, belyses av den i bilaga 9:1 intagna sammanställningen av från vissa frivilligorganisationer erhållna uppgifter beträffande budgetåret 1973/74. Sammanställningen ger ingen fullständig bild av verksamheten. Sålunda är t ex inte ungdomsutbildningen eller föreningsverksamheten redovisad.

För att säkerställa att verksamheten över huvud taget hålls i gång bör varje organisation för kostnader för administration och ersättning till funktionärer av statsmedel ha ett "grundbidrag". De bidragsmedel som härutöver erfordras bör vara beroende av omfattningen och arten av den verksamhet som bedrivs inom organisationen.

Enligt UFV måste fördelningsprincipen vara, att ju mer aktivitet, som ådagalägges inom ramen för den frivilliga försvarsverksamheten, desto högre statsbidrag bör utgå vid i övrigt lika förhållanden. Vid fördelningen av medlen måste hänsyn tas till en stor mängd omständigheter. UFV anser att bl a följande faktorer bör ligga till grund för beräkning av statsbidragets storlek, nämligen rekrytering, medlemsantal, medlemsstockens sammansättning, antalet lokala och regionala enheter, utbildningens omfattning såsom antalet deltagare och fullgjorda utbildningstimmar, antalet funktionärer av olika slag och kostnaderna för dessa, omfattningen av avtalstecknandet och registreringen och krigsplaceringen av B-personal samt omfattningen av upplysnings- och informationsverksamheten. Andra faktorer av betydelse är bl a i vad mån utbildningen bedrivs i organisationens eller myndighetens regi samt hur basen för rekryteringen är beskaffad.

Med det underlag som stått till UFV förfogande finner utredningen att det är helt nödvändigt med väsentlig medelförstärkning om den frivilliga försvarsverksamheten i fortsättningen skall kunna fortgå i den omfattning och i de former, som statsmakterna avsett. UFV anser alltså att ÖB bör – liksom hittills – efter samråd med de olika frivilliga försvarsorganisationerna, som därvid har att i samband med årlig budgetbehandling redogöra för sin organisation, verksamhet och planering, fastställa storleken av statsbidraget till respektive organisation. UFV förutsätter därvid att betydande kostnadsökningar blir följden. UFV håller inte för osannolikt att det ökade medelsbehovet för ledningsverksamhet – uttryckt i ett genomsnittligt riktvärde med utgångspunkt från de former verksamheten bedrevs i under budgetåret 1974/75 – kan komma att överstiga 50 % eller för IV huvudtiteln omkring 1,75 mkr.

Övergången till större frihet för organisationerna att fördela tilldelade resurser måste kombineras med åtgärder som ger statsmakterna möjlighet att bedöma i vad mån de ökade insatserna av allmänna medel ger avsedd effekt. UFV menar att denna uppföljning bör ske genom en enhetlig och rationell planering och redovisning.

UFV har funnit att det inom frivilligorganisationerna finns intresse för

att skapa ändamålsenligare verksamhetsformer genom att exempelvis samordna administrativa rutinuppgifter för att därigenom få ökade resurser för ledningsverksamhet. UFV understryker sin positiva inställning till sådana angelägna åtgärder och föreslår att möjligheter skall föreligga till särskilda bidrag för att genomföra rationaliseringsåtgärder, som organisationerna kan finna nödvändiga.

VK 66 fann på sin tid att det var mycket angeläget att funktionärerna inom frivilligorganisationerna gavs skälig kompensation för sitt betydelsefulla arbete för frivilligverksamheten. UFV har funnit att frivilligorganisationerna och den verksamhet som dessa bedriver i många fall kan komma att stå eller falla med funktionärerna och detta beroende på hur frågan om ersättning till dessa löses.

9.4.2 *Hemvärdet*

Det i förhållande till nuläget fria disponerandet av anslagsmedlen för kostnader för funktionärsarvoden och för administration, som UFV föreslagit i föregående avsnitt, saknar aktualitet för hemvärdets vidkommande. Funktionärernas motsvarighet inom hemvärdet är som regel chefer för hemvärnsförband och därmed fastare förankrade vid sin organisation än frivilligfunktionärerna är vid sina. Hemvärdet såsom myndighet och organisatorisk enhet inom armén har alltså en annorlunda ställning än frivilligorganisationerna. Detta gör att man inte lämpligen kan lösa frågan om ersättning till funktionärerna inom hemvärdet på samma sätt som för dessa organisationer.

UFV har därför funnit att det för hemvärdets vidkommande inte är påkallat med någon annan ändring av nuvarande föreskrifter rörande arvoden till hemvärnsbefäl m fl än en skälig uppräknings av arvodesbeloppen. Sådan uppräknings är väl motiverad dels med hänsyn till penningvärdesförändringen sedan den 1 januari 1972, då beloppen senast justerades genom ändring av det sk bisysslobrevet, dels också med hänsyn till att kretshemvärnschefer och hemvärnschefer – oaktat UFV förslag innebär förenklingar av de administrativa uppgifterna – ändock fått ökad arbetsbörda genom att uppgifter i samband med den kommunala beredskapen tillkommit. UFV föreslår även att rikshemvärnschefen får bestämma hur årsarvodena till hemvärnschefer skall fördelas med hänsyn till hemvärnsområdenas storlek m m.

Vidare bör enligt UFV uppfattning kretshemvärnschefernas ställföreträdare och adjutanter ävensom musikledare bli berättigade till arvoden. UFV förslag att nu nämnd personal måtte bli arvodesberättigad framställs med hänsyn till nuvarande omfattning av vederbörandes arbetsuppgifter.

UFV förslag till nya arvodesbelopp för hemvärnsbefäl m fl framgår av följande tablå. Vid upprättandet av denna har UFV jämvål beaktat den minskning och förenkling av det administrativa arbetet som ett genomförande av UFV förslag beträffande dagpremiesystemet skulle föra med sig.

Befattning	Nuvarande årsarvode kr	Av UFV föreslaget årsarvode kr
Kretshemvärnschef	1 140	2 000
Hemvärnschef i hemvärnsområde med högst 100 hemvärmän	900	2 300 ^a
Hemvärnschef i hemvärnsområde med över 100 hemvärmän	1 320	
Ställföreträdande hemvärnschef, hemvärnskompanichef, adjutant vid hemvärnsområde och ungdomsledare vid ungdomsavdelning	360	500
<i>Nyttillkommande kategorier</i>		
Ställföreträdande kretshemvärnschef	—	500
Adjutant vid hemvärnskrets	—	500
Musikledare	—	500

^a Högst 2 300 kr enligt rikshemvärnschefens bestämmande.

Kostnaden för den föreslagna uppräknigen av arvoden beräknas till omkring 1,40 mkr för år och för utökningen av kretsen arvodesberättigade till ca 0,20 mkr för år.

De totala kostnadsökningarna för arvoden inom hemvärdet blir således omkring 1,60 mkr för år.

1910

1911

1912

1913

1914

1915

1916

1917

1918

1919

1920

1921

1922

1923

1924

1925

1926

1927

1928

1929

1930

1931

1932

1933

1934

1935

1936

1937

1938

1939

1940

10 Kostnadsförändringar och prioriteringar

10.1 Förändringar i kostnader för utbildning och frivillig tjänstgöring i krigsbefattning

10.1.1 Förändringar i kostnader för utbildning och frivillig tjänstgöring i krigsbefattning

UFV har i kapitel 7–9 redovisat sina förslag om förbättrade förmåner till frivilligpersonalen. I detta kapitel redovisas de beräknade kostnadsförändringarna med anledning av förslagen. Först redovisas förändringarna avseende deltagare i frivillig försvarsutbildning och vid frivillig tjänstgöring i krigsbefattning. Därefter tar UFV upp kostnadsfrågan i vad avser ersättningar till funktionärer och hemvärnsbefäl m fl.

10.1 Förhöjning av förmåner vid utbildning och frivillig tjänstgöring i krigsbefattning

Redovisade kostnadsförändringar skall jämföras med den i avsnitt 4.4 lämnade redogörelsen för förmånssystemets nuvarande kostnader på grundval av förhållandena utbildningsåret 1973/74. Vid beräkningen har UFV likaså utgått från utbildningsvolymen m m utbildningsåret 1973/74 i syfte att möjliggöra rättvisande jämförelser.

Vid kostnadsberäkningen av dagpenningen utgår UFV från 20 kr som nytt dagpenningbelopp med hänsyn till antaganden om konsekvenserna av ett genomförande av den av 1975 års vårriksdag beslutade penningbidragsmodellen för värnpliktiga under grundutbildning. I fråga om ersättning vid KFÖ antas det genomsnittliga dagsbeloppet för A- och B-personalen vara 55 kr samt för värnpliktiga 100 kr. Beräkningarna om kostnadsförändringen för utbildningspremierna vid befodringsutbildning grundar sig på de i avsnitt 7.3.4 redovisade exemplen på premiebelopp. Kostnaden för dagpremie till hemvärnsmän är beräknad efter att 50 % av hemvärnsmännen i allmänna hemvärdet fullgör minst 20 timmar per år, 40 % 10–12 timmar per år samt att 10 % inte fullgör någon sådan utbildning. Beräkningen av kostnaden för marknadslönen till A- och B-personalen slutligen utgår från en antagen genomsnittlig timlön om 15 kr brutto.

I tabell 10:1 redovisar UFV de beräknade kostnadsförändringarna totalt och fördelat på dels av utredningen tillämpade utbildningsmoduler och dels ersättningsformer. Hemvärnsmännens utbildning redovisas särskilt i tabellen med hänsyn till att kostnaderna för dessa bestrids i särskild ordning.

Tabell 10:1 Kostnadsförändringar enligt UFV förslag till förmåner vid frivillig utbildning och tjänstgöring i krigsbefattning (mkr)

Förmånsslag	BU och KU	GU	RU	Friv. tjt ^a	Hemvärmans utb.		Ungdoms- utbild- ning	Summa
					Allm. hv.	Driftv.		
Dagpenning	+ 0,330	+ 0,460	+ 0,030	+ 0,150	+ 2,000	+ 0,010		+ 2,980
Sjukers. vid KFÖ (brutto)			+ 1,000 ^a	+ 0,100 ^b				+ 1,100
Dagpremie			(- 0,300) ^c	+ 0,400	+ 1,000	+ 0,020		+ 1,120
Utbildningspremie	+ 0,125	+ 0,250			+ 0,030			+ 0,405
Penningbidrag, servicearvode	+ 0,115 ^a			- 0,650				- 0,535
Marknadslön vid friv. tjt över 8 dagar i följd				+ 0,500				+ 0,500
Resersättning	+ 0,220				+ 0,220			+ 0,440
Färdkostsättning							+ 0,100	+ 0,100
Summa	+ 0,790	+ 0,710	+ 0,730	+ 0,500	+ 3,250	+ 0,030 ^d	+ 0,100	+ 6,110

^a Betalas av myndighet. ^b Tillkommer kostnad för befattningspenning. ^c Jämför avsnitt 7.3.3.2. ^d Kostnaden belastar ej statsbudgeten.

Som tabellen 10:1 visar utgör den sammantagna bruttokostnadsökningen ca 6,1 mkr. Ökningen beräknas fördela sig på frivilligorganisationer och myndigheter enligt följande.

Militära och civila myndigheter utom hemvärdet	+ 1,615 mkr
Frivilligorganisationer	+ 1,215 mkr
Hemvärdet (allm hv)	+ 3,250 mkr
Företagen (driftv)	+ 0,030 mkr
Summa	+ 6,110 mkr

Förslaget innebär att totalkostnaden inom försvarsmakten och totalförsvarets civila del för förmåner till frivilligpersonal under utbildning och frivilligtjänstgöring stiger från 17,6 mkr till omkring 23,7 mkr eller med ca 35 %. Utslaget på det totala statsanslaget till frivilligorganisationerna och hemvärdet för budgetåret 1974/75 medför UFV förslag ett i procent räknat ökat medelsbehov på 8-9 %.

UFV förslag grundar sig bl a på bedömningar om frivilligpersonalens behov och insatser samt på hänsynstagande till förmånsförbättringar som genomförs eller planeras för värnpliktig personal. Kostnadsökningen åtgår för att kompensera frivilligpersonalen för vad den förlorat genom prisstegringar sedan den 1 juli 1970 då huvuddelen av de nuvarande förmånerna fastställdes. Om man i begreppet oförändrade kostnader innefattar även skälig priskompensation, uppfyller UFV förslag i denna del det i direktiven angivna villkoret beträffande kostnadsramen.

10.2 Ersättningar till funktionärer och hemvärnsbefäl

Beträffande uppräknigen av medelstildelningen för funktionärsverksamheten och för administrationen inom frivilligorganisationerna samt för arvoden till hemvärnsbefäl m fl har UFV förutsatt att betydande kostnadsökningar kan bli följden. Om anslaget till ledningsverksamhet räknas upp med t ex 50 % i förhållande till läget budgetåret 1974/75 blir kostnadsökningen ca 1,75 mkr.

De föreslagna höjda årsarvodena för hemvärdet och förslagen om utökning av kretsen arvodesberättigade beräknar UFV kosta omkring 1,6 mkr för år.

10.3 Prioriteringar

Med hänsyn till att huvuddelen av den beräknade kostnadsökningen för i vart fall förmåner vid utbildning och tjänstgöring tas i anspråk för att återställa förmånerna till 1970 års penningvärde är ökningen inte mer omfattande än att den bör kunna genomföras i ett sammanhang.

Även om UFV sålunda anser att någon fördelning av kostnadsökningen över flera budgetår inte skall behöva ske har utredningen bedömt det vara lämpligt att lämna förslag till angelägenhetsgradering av förbättringarna för den händelse det av ekonomiska skäl inte skulle vara möjligt att genomföra hela förslaget samtidigt.

Vissa av de föreslagna förbättringarna beräknas inte kräva några påtagliga kostnadsökningar. Detta gäller de värnpliktsociala förmånerna.

Vad gäller de mera resurskrävande reformerna prioriterar UFV dessa enligt följande, varvid siffran 1 anger högsta prioritet.

1. Ersättningar till funktionärer och årsarvoden till hemvärnsbefäl m fl
2. Åtgärder för att genomföra föreslagna nya principer för konstruktionen av ersättningssystemet vid utbildning och tjänstgöring i krigsbefattning
3. Reseersättningar (bilersättning)

Med hänsyn till de otillfredsställande ersättningsförhållandena, som f n gäller för funktionärer m fl och att i vart fall vissa organisationer har oroande svårigheter att rekrytera sådana, prioriterar UFV denna fråga högst.

Beträffande de åtgärder som avses i punkt 2 vill UFV framhålla att tidpunkten för genomförandet av både premiesystemet vid befodringsutbildning och ersättningssystemet vid KFÖ (motsv) bör samordnas med genomförandet av det av 1975 års vårriksdag beslutade nya ersättningssystemet för värnpliktiga.

Die Entwicklung der deutschen Literatur im 19. Jahrhundert

Die deutsche Literatur im 19. Jahrhundert ist gekennzeichnet durch die Entwicklung der Romantik, des Realismus und des Naturalismus. In der Romantik (ca. 1800-1850) wird die Natur idealisiert, die Vergangenheit verherrlicht und die Individualität betont. Der Realismus (ca. 1850-1890) zielt auf die objektive Darstellung der Wirklichkeit ab, während der Naturalismus (ca. 1890-1910) die biologischen und sozialen Determinanten des menschlichen Verhaltens in den Vordergrund stellt.

Die Romantik

Die Romantik ist eine literarische Bewegung, die sich gegen die Aufklärung und den Rationalismus richtet. Sie betont die Gefühlswelt, die Phantasie und die Natur. In der Romantik wird die Natur als lebendige, beseelte Kraft gesehen, die mit der menschlichen Seele in Einklang steht. Die Romantiker suchen nach dem Unendlichen und dem Überirdischen, was sie zu einer idealisierten Darstellung der Natur und der Vergangenheit führt.

Die Romantik ist in verschiedene Strömungen unterteilt, darunter die Frühromantik, die Weimarer Romantik und die Spätromantik. In der Frühromantik (ca. 1790-1800) wird die Natur idealisiert, die Vergangenheit verherrlicht und die Individualität betont. In der Weimarer Romantik (ca. 1800-1810) wird die Natur idealisiert, die Vergangenheit verherrlicht und die Individualität betont. In der Spätromantik (ca. 1810-1850) wird die Natur idealisiert, die Vergangenheit verherrlicht und die Individualität betont.

Die Romantik ist eine literarische Bewegung, die sich gegen die Aufklärung und den Rationalismus richtet. Sie betont die Gefühlswelt, die Phantasie und die Natur. In der Romantik wird die Natur als lebendige, beseelte Kraft gesehen, die mit der menschlichen Seele in Einklang steht. Die Romantiker suchen nach dem Unendlichen und dem Überirdischen, was sie zu einer idealisierten Darstellung der Natur und der Vergangenheit führt.

Die Romantik ist eine literarische Bewegung, die sich gegen die Aufklärung und den Rationalismus richtet. Sie betont die Gefühlswelt, die Phantasie und die Natur. In der Romantik wird die Natur als lebendige, beseelte Kraft gesehen, die mit der menschlichen Seele in Einklang steht. Die Romantiker suchen nach dem Unendlichen und dem Überirdischen, was sie zu einer idealisierten Darstellung der Natur und der Vergangenheit führt.

Bilaga 3:1 Grund- och repetitionsutbildning för A- och B-personal enligt gällande kursplaner

Tabell 1 Grund- och repetitionsutbildning för A-personal inom försvarsmakten enligt gällande kursplaner (1974)

Utbildning	Armén				Marinen	Flygvapnet
	SBS ¹	SRK	SLK	SKBR	SRK SKBR	SLK
Grundkurs (GK)	96 tim	126 tim	126 tim	100 tim ²	126 tim	126 tim
Befälskurs I (Bk I)	72 tim	126 tim	126 tim	96 tim ³	126 tim	126 tim
KFÖ	KFÖ 8-10 dgr		KFÖ 8-10 dgr	KFÖ 8-10 dgr	KFÖ 10 dgr	KFÖ/ motsv
Befälskurs II (Bk 2)	72 tim		126 tim	96 tim ⁴	126 tim	126 tim
KFÖ	KFÖ 8-10 dgr	KFÖ 8-10 dgr	KFÖ 8-10 dgr	KFÖ 8-10 dgr	KFÖ 10 dgr	KFÖ/ motsv
Instr.kurs Ik	126 tim		126 tim	96 tim	126 tim	126 tim
Instr.kurs praktik (IkP)	P-skede 126 tim		126 tim	136 tim	20 dgr	20 dgr
Högre ledarkurs (HIK)			126 tim	126 tim	126 tim	126 tim
					KFÖ/ prakt. tjänstgör.	KFÖ/ motsv.

1) Utbildningen upphör fr o m utbildningsåret 1975/76

2) Vintertid 18 tim

3) Vintertid 40 tim

4) Avser sommar. Dessutom 100 tim sommar resp 18 tim vintertid.

Tabell 2 Grund- och repetitionsutbildning för A-personal inom totalförsvarets civila del enligt gällande kursplaner (1974)

Utbildning	Civila krigssjukvården SKBR	Bilförare FAK, SKBR	Djurvårdare SBS
Grundutbildning	Utbildningen avser A-personal för civila krigssjukvården. Den omfattar tre skeden enligt följande: Gk 118 tim Fk I 45 tim Fk II 45 tim	Grundutbildningen av bilförare omfattar sammanlagt nio veckor och är uppdelad på tre skeden enligt följande: Skede I 134 tim Skede II 132 tim Skede III 90 tim (+ ev 42 tim)	Grundutbildningen avser djurvård inom jordbruket och omfattar: Gk 130 tim Fk I 70 tim Fk II ej fastställt
Repetitionsutbildning	Rekurs omfattande 60 tim/4 år	Reputbildning omfattande 45 tim/4 år	Rekurs i allmän djurvård dels som fullgjord avbytartjänst minst 10 dgr under 4 år, dels som separat allmän försvarsutbildning 10 tim. Rekurs infaller efter Gk.

Tabell 3 Grund- och repetitionsutbildning för B-personal inom försvarsmakten och totalförsvarets civila del enligt gällande kursplaner (1974)

Utbildning	Armén SRK ^a	SLK	SKBR	Marinen	Flygvapnet	Civila totalförsvaret SRK
A) Grundutbildning						
GK 1	45 t	45 t	45 t	Ca 40 t enl CÖrIB/CK bestämmande. Kan även genomföras vid kurs för A-personal som del av sådan kurs	40-80 t enl flottiljchefsbestämmande	45 t
GK 2	42 t	45 t				
Befälskurs	Befälskurs 1 för A-personal					
B) Repetitionsutbildning	Högst 80 t under en 4-årsperiod. Regelmässigt minst 40 t. Genomförs främst som tillämpningsövningar vid eget förband			40 t eller 6 dgr för varje 4-årsperiod		22 t under en 4-årsperiod

^a Vidareutbildning med bibehållande av B-avtal gäller endast B-personal inom hemvärnet.

Bilaga 3:2 Omfattning av frivillig försvarsutbildning utbildningsåret 1973/74

Tabell 3:1 Frivillig befälsutbildning och övrig utbildning 1973/74

Org	Bef utb (Bk)		Kompl utb		Övr utb.		Summa	
	Delt	Tim	Delt	Tim	Delt	Tim	Delt	Tim
CFB	1 250	60 000	7 950	270 000	—	—	9 200	330 000
FRO	3	320	416	14 900	275	14 200	419	25 420
FVRF	600	19 400	600	19 400	—	—	1 200	38 800
SRK	—	—	—	—	26	570	26	570
SBK	—	—	—	—	5 589	207 500	5 589	207 500
SAFR	—	—	3 160	24 000	—	—	3 160	24 000
SVOF	—	—	100	1 200	50	150	150	1 350
SFRO	—	—	—	—	100	2 425	100	2 425
SFF	—	—	—	—	537	37 600	537	37 600
FFK	—	—	—	—	388	5 525	388	5 525
Summa	1 853	79 720	12 226	329 500	6 965	267 970	20 769	673 190

Tabell 3:2 Utbildning för hemvärnsmän inom hemvärdnet^a 1973/74

Utbildning	Antal deltagare	Antal timmar
Kontrakterad utb	69 000	1 186 000
Övrig utb	1 900	100 000
Driftvärnsutb	13 000	267 000
Summa	83 900	1 553 000

^a Därutöver förekommer inom hemvärdnet repetitionsutbildning och frivillig tjänstgöring för B-personal om totalt 173 000 timmar.

Tabell 3:3 Frivillig utbildning för A- och B-personal 1973/74

Org	Grundkurs		Bef kurs		Instr kurs		HI kurs		RU/Repkurs		RU/KFÖ		Kompl utb		Summa	
	Delt	Tim	Delt	Tim	Delt	Tim	Delt	Tim	Delt	Tim	Delt	Tim	Delt	Tim	Delt	Tim
FAK	109	8 040	261	22 140	48	1 368	—	—	218	6 678	—	—	—	—	636	38 226
FRO	80	6 400	1	120	—	—	—	—	120	4 800	—	—	116	3 515	317	14 835
SRK	1 425	69 891	42	5 292	56	4 480	—	—	1 193	19 341	1 750	10 500	—	—	4 466	109 504
SLK	1 318	136 312	398	50 148	45	5 670	11	1 386	1 074	32 220	8 879	108 985	531	5 310	12 256	340 031
SBK	—	—	—	—	—	—	114	6 700	—	—	—	—	—	—	114	6 700
SKBR	395	39 800	211	26 586	34	5 508	—	—	2 380	47 300	475	33 240	660	11 000	4 155	163 434
SBS	342	44 460	135	11 000	—	—	—	—	125	5 625	(234) ^a	(20 814) ^a	—	—	836	81 899
S:a	3 669	304 903	1 048	115 286	183	17 026	125	8 086	5 110	115 964	11 338	173 539	1 307	19 825	22 780	754 629

^a Avbyttjänst.

Bilaga 6:1 Sammanställning av synpunkter och förslag från frivilligorganisationer och myndigheter om förmåner till frivillig personal

UFV har från frivilligorganisationer och myndigheter inhämtat synpunkter innehållande förslag och önskemål beträffande frivilligförmånerna. Synpunkterna har lämnats både skriftligen och muntligen vid sammanträden och vid av UFV företagna studiebesök.

I. Förslag från Frivilligorganisationernas samarbetskommitté och rikshemvärnschefen

I det följande redovisas skriftliga förslag som lämnats till UFV av en inom Frivilligorganisationernas samarbetskommitté (FOS) upprättad arbetsgrupp samt från rikshemvärnschefen.

FOS arbetsgrupp anser att gällande ersättning vid frivillig tjänstgöring i krigsbefattning är otillfredsställande och föreslår att ett frivilligtraktamente om 32 kr/dag införs istället. Likaså menar arbetsgruppen att reseersättningen till elev, som är berättigad att åka med eget fordon, är klart otillfredsställande.

I bestämmelserna om familjebidrag bör intagas en föreskrift om att även kurs avsedd att höja kompetensen berättigar till sådant bidrag, framhåller arbetsgruppen, som också anser att flygrisktillägg bör utgå enligt samma grunder som för värnpliktiga. Vidare bör ersättning till frivilligpersonal och till hemvärmän samordnas i högre grad än som nu är fallet.

Beträffande de till frivilligorganisationernas funktionärer utgående arvodena föreslår arbetsgruppen, att arvodena omvandlas till skattefria premier. Om detta ej går att genomföra, bör enhetliga regler vid de lokala taxeringsmyndigheternas prövning av avdragsgiltighet införas. Vidare föreslås höjning av maximibeloppet för funktionärsarvodet (premien) i likhet med vad som skett för hemvärmän.

Arbetsgruppen erinrar om att gällande bestämmelser om förmåner till instruktörer inom frivillig försvarsutbildning helt är avpassade för fast anställd personal inom försvarsmakten. Arbetsgruppen framhåller därvid att instruktör, som innehar fast anställning inom försvaret, erhåller vid kurser av viss längd dagarvode med 25 kr (50 kr på lördagar), varvid vederbörande inte går miste om sin vanliga inkomst i anställningen. En instruktör ur frivillig försvarsorganisation däremot erhåller visserligen

samma dagarvode men är tvingad att ta ledigt från sitt arbete med förlorad arbetsinkomst som följd eller åsamkas utgifter för sådan hemhjälp, som måste anskaffas för att instruktörstjänsten skall kunna fullgöras. Arbetsgruppen, som anser att åtskillnad bör göras mellan ordinarie/tillfällig instruktör (militär befattningshavare) och frivilliginstruktör (medlem av frivilligorganisation), föreslår att frivilliginstruktör alltid erhåller timarvode och att — vid kurser av sådan längd att dagarvode utbetalas — timarvodet maximeras till 90 kr/dag.

Slutligen anser arbetsgruppen att bestämmelser bör utarbetas om förmåner under beredskap och krig för A- och B-personalen.

Rikshemvärnschefen har, utöver vad som framkommit i det gemensamma arbetet i FOS, framfört önskemål om att in- och utryckningsresor till hemvärnets utbildning får företagas med flyg ävensom att flygrisk-tillägg får utgå, allt enligt samma grunder som för värnpliktiga. Ett starkt önskemål är att kretshemvärnschefs ställföreträdare och adjutant erhåller årligt arvode om 360 kr samt telefonersättning i likhet med kretshemvärnschef. Beträffande premier och traktamenten till hemvärnets B-personal uttalar vidare rikshemvärnschefen önskemål om mer enhetliga regler på lång sikt för förmåner till all frivillig personal. På kort sikt bör mer likformighet vad gäller utbetalningsförfarande och administration eftersträvas.

II. Frivilligorganisationernas svar på UFV enkätundersökning

I anslutning till att UFV i september 1974 inhämtade statistikuppgifter m m från frivilligorganisationerna hemställde UFV om organisationernas synpunkter på vissa frågor om förmåner till frivilligpersonal, som aktualiserats vid bearbetningen av FOS och rikshemvärnschefens förslag m m enligt ovan.

En sammanfattning av frivilligorganisationernas synpunkter beträffande förmåner till kursdeltagare, funktionärer och frivilliga instruktörer lämnas i det följande.

Förmåner till kursdeltagare

Beträffande frågan om vilken av de alternativa ersättningsmodeller (vilka närmare behandlas i kapitel 6), som kan anses lämplig för att förenkla ersättningssystemet för frivilliga, förordades i första hand ett system med schablonersättning och premier. CFB framhåller att nuvarande system med traktamente, utbildningspremier och familjebidrag enligt samma normer som nu gäller synes vara mest lämpligt. FVRF, FRO och SBK anser ett system med sjukpenningersättning vara tänkbart och SBS framhåller att förmånerna till kursdeltagare är fullt tillräckliga. Vidare förordar bl a SRK och KAROF att ersättningen till A- och B-personal bör vara lika vid repetitionsutbildning respektive frivillig tjänstgöring i krigsbefattning.

På frågan om nuvarande utbildningspremier är rätt avvägda framhåller

FRO att organisationen har en grundkurs i telegrafi på 190 timmar för vilken högre ersättning än för normal grundkurs vore motiverad. SAFR understryker att väsentliga ekonomiska förbättringar är nödvändiga både för ordinarie och FBU-utbildning till reservofficer. CFB lämnar ingående synpunkter och förslag till förbättrade premier avseende vidareutbildning av sergeanter och fänrikar inom FBU befodringsutbildning. Bl a föreslår CFB en uppräknig av premierna för löjtnants- och kaptenskurs så att summan av dessa blir densamma som t ex ROK I. CFB föreslår att premien för sergeantkurs skall höjas till 1 200 kr.

Frivilligorganisationerna lämnar vidare förslag till angelägenhetsgradering för förbättringar av olika ersättningsformer med hänsyn till bedömd effekthöjning på frivilligverksamheten. Angelägenhetsgraderingen, som avser funktionärsarvoden, instruktörsarvoden, traktamente, premier och familjesocialt stöd till kursdeltagare, görs olika av organisationerna. Bl a CFB och FVRF prioriterar traktamente och premier till kursdeltagare högst. Bl a FMCK, SBS, SRK och SLK ger förbättrade funktionärsarvoden och därefter förbättrade instruktörsarvoden högsta angelägenhet. FRO bedömer frågan om ersättning till funktionärerna för havda kostnader, rese- och telefonersättning, traktamente vid förrättningar samt ersättning för mistad avlöning i vissa fall vara mest angeläget.

Funktionärsarvoden

I fråga om arvoden till funktionärer inom de frivilliga försvarsorganisationerna hemställde UFV om synpunkter på om nuvarande bestämmelser för fördelning av anslagsmedlen till funktionärsarvoden är lämpliga i fråga om

- a. fördelningen mellan organisationerna,
- b. fördelningen inom organisationerna på central/regional och lokal nivå,
- c. fördelningen på ersättningsberättigade funktionärer.

UFV aktualiserade också frågan om möjligheterna att genom en förbättrad administrativ samordning inom och mellan frivilligorganisationerna frigöra medel för t ex höjning av funktionärsarvodena.

I det följande redovisas i sammandrag organisationernas synpunkter och förslag på de angivna frågorna.

I sitt svar framhåller CFB att en översyn av nuvarande bestämmelser för fördelningen av ifrågakvarande anslagsmedel är önskvärd och att likartade entydiga bestämmelser, lika för alla frivilligorganisationerna, bör eftersträvas. Frågan om sammanslagning av "administration" och "ersättning till funktionärer" till en post bör övervägas. Regionala förbund bör ha möjlighet att fördela arvodena inom eget förbund. Möjligheter för centralorganisation att ge tillstånd till avvikelse från utfärdade normer bör finnas. Vidare framhöll CFB att ungdomsledare bör jämföras med övriga funktionärer.

FRO framhåller att det finns ett behov att fördela anslaget till fler funktionärer än vad som förutsätts i bestämmelserna, dvs även till sådana funktionärer som inte har "ledande" ställning (sekreterare, kassaför-

valtare), men som annars arbetar med rekrytering/utbildningsplanering.

En mycket väsentlig förbättring skulle enligt FRO vara om funktionärer, med uppgifter som kräver medverkan vid genomgångar och planering tillsammans med samverkande myndigheter under dagtid kunde få ersättning för mistad lön, t ex motsvarande sjukpenningbelopp. FRO föreslår att utöver funktionärsarvodet bör ersättning utgå för telefonsamtal i rekryterings- och utbildningsarbetet. Vid resor bör ersättning utgå som för statstjänstemän.

Beträffande frågan om förbättrad administrativ samordning framhåller FRO bl a att FRO ser möjligheter att genom rationalisering och samordning av t ex kassaärenden, och vissa andra rutinärenden minska arbetsbördan för vissa funktionärer, vilket med bibehållen storlek på arvodena skulle medföra större ersättning för samma arbete. Önskemålet är enl FRO gemensamma expeditionella resurser för rutinärenden så att funktionärerna kan ägna sig åt ledningsverksamhet i större utsträckning.

SBS anser inte att nuvarande bestämmelser för fördelning av anslagsmedlen till funktionärsarvoden är lämpliga och framhåller att man fått för litet i förhållande till andra organisationer. Eftersom organisationerna är olika uppbyggda – en del har avlönade funktionärer medan andra litar helt på frivilliga sådana – anser SBS att frågan om förbättrad administrativ samordning är svår att lösa.

Även SRK anser sig inta en missgynnad ställning beträffande fördelningen av anslagsmedlen till funktionärsarvoden och framhåller att det bör vara högre maximibelopp på dessa.

SLK och SKBR framhåller att inga möjligheter finns att frigöra administrationsmedel för att höja funktionärsarvodena.

SBK anser att nuvarande anslag bör uppjusteras. Kontinuerlig uppföljning bör ske av tilldelade medel för att möjliggöra en omfördelning av dessa mellan organisationerna. SBK anser att fördelningen av funktionärsarvodena enligt gällande normer bör överlåtas åt klubben.

FMCK framhåller att nuvarande fördelningsprinciper är lämpliga. Dock borde storleken på tilldelad ram vara variabel och det årliga arvodet borde maximeras till 1 500 kr respektive 500 kr till ungdomsledare. I frågan om administrativ samordning framhåller FMCK att de mer kamerala funktionerna är fördelaktigt att samordna men att varje organisation måste få behålla en del så att individualiteten inte försvinner.

Förmåner till tillfälliga instruktörer

Frivilligorganisationerna lämnar följande svar på frågan om nuvarande bestämmelser beträffande förmåner till instruktörer är lämpliga i vad avser arvode, rese- och traktamentsersättning samt ersättning för mistad avlöning.

CFB framhåller att det inom FBU förekommer utbildning på olika nivåer som kräver olika kvalificerade instruktörer. Mot den bakgrunden bör enligt CFB övervägas om inte instruktörsarvodet – såväl tim- som dagarvodet – bör omformas till att i stort följa lönegradsgrupperingen.

Som beräkningsgrund skulle eventuellt användas de övertidstillägg för timme som lönegradssystemet innehåller. Härigenom skulle man enligt CFB bättre kunna säkerställa att man erhåller instruktörer av samma kvalitet som förutsätts inom det obligatoriska utbildningssystemet. CFB aktualiserar vidare en anknytning av arvodena till ianspråktagen tid (verksamhetstid) istället för enbart till lektionstimmar för att därigenom medge ersättning för den nödvändiga förberedelse tiden eller tid för ordnande efter övningar och dylikt. *FRO* och *FVRF* anför liknande synpunkter. *SKBR* och *FRO* anser att arvodet på 25 kr/dag vid längre kurser är otillfredsställande. *FRO* framhåller att en bättre form för ersättning för mistad lön erfordras. *SKBR* finner det lämpligt att timarvode utgår även vid kurser omfattande mer än två dagar i följd, dock att arvodet kan maximeras per dag. *SBS* framhåller att instruktörsarvodet är helt uppgjort för militära befattningshavare. *FVRF* och *SRK* förordar att värdebeständighet införs för arvodena. *KAROF* menar att ökade möjligheter att höja timarvodesbeloppet för kvalificerade instruktörer är önskvärt.

III. Förslag från 1974 års rikshemvärnsting och CFB riksstämma 1975

1974 års rikshemvärnsting

Rikshemvärnschefen har genom skrivelse den 10 december 1974 till UFV överlämnat vissa vid 1974 års rikshemvärnsting framförda motioner om förmåner till hemvärnspersonal samt centrala förtroendenämndens utlåtanden över motionerna. Rikshemvärnschefen hemställde att UFV skulle ta upp motionerna till behandling.

Motionerna till rikshemvärnstinget avser förslag om

- förbättrad ersättning vid användande av eget fordon,
- rätt till traktamente vid årlig utbildning enstaka dag utöver 20 respektive för befäl 34 timmar,
- värdebeständighet och skattefrihet för hemvärnsbefälets årliga arvoden,
- frågan om mer rättvis ersättning till hemvärnspersonal som medverkar i efterspaningstjänst m m,
- förenklade administrativa ersättningsrutiner,
- förmånernas anpassning till penningvärdeförändringen,
- ersättning till musikhemvärnsmän,
- tilldelning av medel för försvarsområdenas förtroendenämnder,
- flygresa i samband med hemvärnsutbildning samt
- ersättning till hemvärnsmän som är egna företagare, lantbrukare m fl.

CFB riksstämma 1975

Överstyrelsen för CFB har med skrivelse den 26 februari 1975 till UFV överlämnat vissa motioner till CFB riksstämma 1975 med framhållande

av vikten att i motionerna föreslagna förbättringar kommer till stånd.

Motionerna avser

- höjning av dagtraktamentet från 12 kr till 24 kr,
- indexreglering av samtliga förmåner för frivillig personal,
- ökade arvoden till ungdomsledare inom FBU samt
- justering av utbildningspremierna för befodringskurser.

IV. Vissa synpunkter från myndigheter

Vid överläggningar som UFV har haft med representanter för försvarsstaben, arméstaben, marin staben, flygstaben, försvarets civilförvaltning och arbetsmarknadsstyrelsen har bl a följande synpunkter framförts.

1. Betydelsen av samordning av olika förmåner till frivillig personal inom totalförsvaret samt behovet av administrativa förenklingar, som minskar kostnaderna för ersättningarnas administrering.

2. Rekrytering av funktionärer inom de frivilliga försvarsorganisationerna är inte helt tillfredsställande. Behov föreligger av ökade statsanslag till funktionärsarvoden. Samtidigt bör möjligheter till rationaliseringsåtgärder rörande den administrativa och kamerala verksamheten inom frivilligorganisationerna tillvaratas.

3. Frågan om ersättning vid frivillig tjänstgöring i krigsbefattning måste lösas snarast. Gällande bestämmelser orsakar svårigheter för verksamheten och de enskilda frivilliga.

4. Införande av enhetliga regler för fördelning och hantering av statsbidrag med vidgade möjligheter för frivilligorganisationerna att bestämma över statsmedlens fördelning i vissa avseenden. Enhetliga principer för budgetering och redovisning av förmåner till frivilliga under repetitionsutbildning erfordras.

5. Åtgärder för att lösa kvarhållandeproblemet beträffande A- och B-personal. Myndigheterna har större svårigheter att hålla kvar redan utbildad personal än att rekrytera ny personal.

6. Bestämmelserna rörande premier vid befodringsutbildning samt traktamente bör ses över i syfte att nå enhetlighet. Särskild kompensation för kostnader för tillsyn av egna barn vid deltagande i frivillig utbildning kan stimulera till ett bredare rekryteringsunderlag.

7. Önskemål om vidgade möjligheter för civil personal att erhålla ersättning för mistad avlöning vid tjänstgöring som tillfälliga instruktörer i samband med frivillig utbildning inom totalförsvaret. Beslutanderätten rörande utbetalande av ersättning för mistad avlöning till instruktörer föreslås delegeras i ökad utsträckning.

Bilaga 7:1 Förslag till förordning om förmåner till frivillig personal samt kommentarer till förslaget

Bestämmelser om förmåner till personal i frivilliga försvarsorganisationer och hemvärdnet under utbildning och tjänstgöring

Allmänna bestämmelser

1 §

I denna förordning förstås med

frivillig: den som är medlem i frivillig försvarsorganisation eller antagen i hemvärdnet om inte annat gäller enligt föreskrifter som meddelas med stöd av 39 §.

utbildning: utbildning för verksamhet inom totalförsvaret enligt kungörelsen om frivillig försvarsverksamhet (1970:301) och hemvärnskungörelsen (1970:304),

tjänstgöring i krigsbefattning: tjänstgöring enligt kbr den 17 maj 1963 med bestämmelser om frivillig tjänstgöring vid krigsmakten m m, avdelning III punkt c).

2 §

Frivillig erhåller under utbildning och tjänstgöring i krigsbefattning förmåner enligt 4–34 §§. Till hemvärnsman i allmänna hemvärdnet utgår förmåner enligt denna förordning även vid tjänstgöring enligt 19 § hemvärnskungörelsen (1970:304).

Avses tjänstgöring i krigsbefattning omfatta mer än åtta dagar i följd och fullgörs den i annan ordning än i samband med krigsförbandsövning utgår avlöning m m enligt vad därom särskilt stadgas.

3 §

Frivillig erhåller vid tjänstgöring under beredskapstillstånd och krig förmåner enligt andra stycket.

Krigsfrivillig, hemvärnsman i allmänna hemvärdnet samt A- och B-personal inom försvarsmakten erhåller förmåner enligt de grunder som gäller för värnpliktiga vid tjänstgöring enligt 27 § 2 mom och 28 § värnpliktslagen (1941:967). A- och B-personal inom totalförsvarets civila del erhåller de förmåner som enligt allmän författning, reglemente eller avtal

gäller för annan personal vid arbete av motsvarande slag. Hemvärnsman i driftvärnet erhåller avlöningsförmåner enligt 22 §.

Utbildning och tjänstgöring med värnpliktsförmåner

4 §

Frivillig som vid krigsförbandsövning fullgör repetitionsutbildning för A- och B-personal eller tjänstgöring i krigsbefattning erhåller förmåner enligt de grunder som enligt värnpliktsavlöningskungörelsen (1970:676) gäller för värnpliktiga under repetitionsutbildning.

5 §

Frivillig som fullgör befodringsutbildning vid plutonsbefälsskola eller kadettskola för värnpliktiga erhåller förmåner enligt de grunder som enligt värnpliktsavlöningskungörelsen (1970:676) gäller för värnpliktiga under utbildning vid sagda skolor.

6 §

Kostnaderna för förmåner enligt 4 och 5 §§ skall bestridas av de medel från vilka motsvarande kostnader för värnpliktiga bestrids.

Utbildning och tjänstgöring med dagpenning m m

7 §

Frivillig, utom hemvärnsman i driftvärnet, erhåller vid utbildning och tjänstgöring dagpenning, premier och övriga förmåner enligt 8–18 §§ om inte värnpliktsförmåner i stället skall utgå enligt 4 och 5 §§.

8 §

Om ej annat följer av andra stycket utgår dagpenning enligt 9 §, dagpremie enligt 10 § samt fri förplägnad enligt 15 § för dag med sammanhängande utbildning eller tjänstgöring om minst sex timmar samt för dag under vilken minst sex timmar tagits i anspråk för inryckning till eller utryckning från sådan utbildning och tjänstgöring.

Om repetitionsutbildning eller tjänstgöring i krigsbefattning för A- och B-personal, omfattande minst sex timmar, ej utan betydande olägenhet kan bedrivas sammanhängande får enligt överbefälhavarens närmare bestämmande utbildningen eller tjänstgöringen fördelas på lämpligt sätt. I sådant fall utgår för dag under vilken minst tre timmar sammanhängande verksamhet bedrivs dagpenning och dagpremie med hälften av beloppen enligt 9 och 10 §§.

9 §

Dagpenning utgår vid utbildning eller tjänstgöring som enligt vederbörande myndighets bedömande erfordras för befattning inom totalförsvaret. Dagpenning utgår även vid av myndighet anordnad utbildning för tjänstgöring som frivilliginstruktör, funktionär och ungdomsledare inom frivillig försvarsorganisation eller hemvärdet samt vid tjänstgöring enligt 19 § hemvärnskungörelsen (1970:304).

Dagpenning utgör två gånger det lägsta penningbidrag som enligt värnpliktsavlöningskungörelsen (1970:676) tillkommer värnpliktig under grundutbildning.

Omfattar utbildningen eller tjänstgöringen mindre än två dagar i följd utgår dagpenning endast vid utbildning eller tjänstgöring som avses i 10 §.

Deltagare i ungdomsutbildning erhåller ej i något fall dagpenning.

10 §

Frivillig erhåller dagpremie med 20 kronor vid årlig utbildning enligt 16 § hemvärnskungörelsen (1970:304), vid tjänstgöring enligt 19 § nämnda kungörelse, vid repetitionsutbildning för A- och B-personal samt vid tjänstgöring i krigsbefattning.

11 §

Frivillig som genomgått utbildning som anges i följande tabell erhåller utbildningspremie med det belopp som i tabellen anges för utbildningen.^a

Befodringskurs inom frivilliga befälsutbildningen	Grundutbildning för A- och B-personal	Special- och befälskurs inom hemvärdet	Premie kronor ^b
—	Grundkurs B-personal	—	100
—	Grundkurs A-personal	Spezialkurs	200
Furirkurs	—	—	250
Överfurirkurs	Gruppbefälskurs (ledarkurs 1)	Befälskurs 40 tim	400
Sergeantkurs vid flygvapnet	Plutonsbefälskurs (ledarkurs 2)	—	600
—	Plutonsbefälskurs (instruktörskurs)	Befälskurs 80 tim	800
Fanjunkarkurs	Plutonsbefälskurs (instruktörskurs/ praktik) Kompanibefälskurs (högre ledarkurs)	—	1 200
Löjtnantskurs	—	—	
Kaptenskurs	—	—	3 700

^a Premie vid motsvarande personalvårdsutbildning utgår enligt överbefälhavarens närmare bestämmande med belopp som beräknas i förhållande till utbildningens längd.

^b Angivna belopp är preliminära (exempel).

12 §

Frivillig, som genomgått frivillig befälsutbildning till reservofficer för värnpliktig plutonsbefäl, erhåller utbildningspremie med 2 000 kronor. Om utbildningen omfattat även befattningsskede utgår i stället premien med 2 600 kronor.

13 §

Frivillig erhåller vid färd för inryckning till och utryckning från utbildning och tjänstgöring fri resa mellan bostaden eller arbetsplatsen och utbildnings- eller tjänstgöringsplatsen.

Vid nödvändig tjänsteresa erhåller frivillig i den omfattning överbefälhavaren och arbetsmarknadsstyrelsen bestämmer fri resa och traktamente enligt allmänna resereglementet (1952:735).

Frivillig erhåller vid tjänstledighet för nära anhörigs svåra sjukdom eller dödsfall fri resa inom landet till och från den plats där den frivillige med hänsyn till ändamålet med tjänstledigheten avser att vistas.

14 §

Om transport ej kan ordnas genom utbildningsmyndighetens försorg, erhålles fri resa genom militär tjänstebiljett. Har sådan biljett ej tillhandahållits eller skulle med hänsyn till kommunikationsförhållandena fram- och återresa med allmänt kommunikationsmedel medföra avsevärd tidsförlust, utgår resekostnadsersättning enligt reseklass B i allmänna resereglementet (1952:735). Vid resa med tåg eller fartyg skall tjänstebiljetten avse plats i 2 klass och resekostnadsersättning utgå med högst det belopp som motsvarar kostnaden för avgift i denna klass. Vid resa med egen bil utgår ersättning för resan med samma belopp per kilometer som enligt bilersättningsavtalet gäller för en körlängd mellan 7 001 och 15 000 kilometer för budgetår jämte särskild ersättning med fem öre per kilometer för varje av förrättningen berörd medresande. Ersättning för resa till utbildningsplats utom eget försvarsområde får dock ej utgå med högre belopp än som motsvarar kostnaden för resa med tåg i 2 klass.

Vid fri resa får flygplan och taxibil användas enligt de grunder som enligt värnpliktsavlöningskungörelsen (1970:676) gäller för värnpliktiga.

15 §

Frivillig erhåller fri inkvartering och fri förplägnad. Kan dessa förmåner ej tillhandahållas utgår ersättning enligt de grunder som gäller för sådan ersättning åt värnpliktiga vid värnpliktstjänstgöring.

16 §

Frivillig erhåller särskild ersättning för flyg- och sjötjänstgöring enligt de grunder som gäller för värnpliktiga vid värnpliktstjänstgöring.

17 §

Frivillig har samma rätt till sjukvårdsförmåner och begravningshjälp som enligt värnpliktsavlöningskungörelsen (1970:676) tillkommer värnpliktinga.

18 §

Särskilda bestämmelser gäller om frivilligs rätt till familjebidrag, grupplivförsäkring och ersättning för skada och sjukdom under utbildning och tjänstgöring.

Frivillig har samma rätt till ersättning för skada på eller förlust av egendom som tillkommer värnpliktig vid värnpliktstjänstgöring.

Om frivilligs rätt att låna och lösa in beklädnadspersedlar och annan utrustning gäller särskilda bestämmelser i förvaltningsreglementet för försvarsmakten.

19 §

Vid utbildning och tjänstgöring som avses i denna förordning tillhandahåller vederbörande myndighet materiel, lokaler och övningsområden enligt de förvaltningsbestämmelser som gäller för myndigheten.

20 §

Kostnader för sjukvårdsförmåner, begravningshjälp, familjebidrag, grupplivförsäkring samt ersättning för skada och sjukdom under utbildningen och tjänstgöringen skall bestridas av de medel från vilka motsvarande kostnader för värnpliktiga bestrids.

21 §

Kostnader för andra förmåner än som avses i 20 § regleras av överbefälhavaren och arbetsmarknadsstyrelsen efter de riktlinjer som gäller för försvarets planerings- och ekonomisystem.

Särskilda bestämmelser för hemvärnet

22 §

Hemvärnsman i driftvärnet behåller under utbildning den avlöning och den rätt till pension och övriga förmåner som är förenade med anställningen. För hemvärnsman med tim- eller ackordslön skall avlöningen utgå för antalet förlorade ordinarie arbetstimmar med medeltimförtjänsten beräknad enligt tillämpliga avlöningsbestämmelser eller gällande praxis inom området. Vid utbildning på fritid utgår ej övertidsersättning.

23 §

Vid utbildning på fritid utgår dagpenning enligt 9 § och dagpremie enligt 10 §.

24 §

Hemvärnsman i driftvärdnet som genomgått introduktionskurs för befäl eller kurs för hemvärnsinstruktör erhåller utbildningspremie med 400 kronor om kursen omfattar 40 timmar och med 800 kronor om kursen omfattar 80 timmar.

25 §

Hemvärnsman i driftvärdnet erhåller fri resa enligt 13--14 §§ vid utbildning på ort där han ej skall utföra arbete i sin anställning.

26 §

Hemvärnsman i driftvärdnet erhåller under utbildning fri inkvartering och fri förplägnad enligt 15 §. Fri inkvartering tillhandahålles endast om hemvärnsmannen ej kan bo i sin ordinarie bostad under utbildningen.

27 §

Vid tillämpningen av 25--26 §§ skall skälig tid för resa mellan bostaden eller arbetsplatsen och utbildningsplatsen anses som utbildning.

28 §

Hemvärnsman i driftvärdnet har under utbildning rätt till samma sjukvårdsförmåner och ersättning vid skada och sjukdom som i sin anställning.

29 §

Hemvärnsman i driftvärdnet kan enligt vederbörande myndighets eller företags bestämmande erhålla tjänstefrihet med bibehållna avlöningsförmåner för att han skall få den vila som med hänsyn till utbildningen behövs för att han på ett från driftsäkerhetssynpunkt betryggande sätt skall kunna fullgöra ordinarie arbete.

30 §

Kostnad för sådana förmåner som avses i 22--24 och 28--29 §§ bestrids i samma ordning som om hemvärnsmannen fullgjort ordinarie arbete eller tjänst. Kostnad för sådana förmåner som avses i 25--26 §§ bestrids av medel som står till förfogande för hemvärdnets övningar.

31 §

Kostnad för avlöning till arbetstagare inom byggnads- och reparationsberedskapen bestrids av särskilt anvisade medel.

32 §

I avtal som avses i 10 § kungörelsen (1959:177) angående byggnads- och reparationsberedskapen skall anges i vad mån myndigheten eller företaget får ersättning för utgifter i anledning av tjänstgöring inom driftvärdet.

33 §

Hemvärnsbefäl, ungdomsledare och musikedare i allmänna hemvärdet erhåller årligt arvode med belopp som anges i nedanstående tabell.

Befattning	Kronor
Kretshemvärnschef	2 000
Hemvärnschef	2 300 ^a
Ställföreträdande kretshemvärnschef och hemvärnschef, hemvärnskompanichef, adjutant vid hemvärnsområde och vid hemvärnskrets, ungdomsledare vid ungdoms- avdelning samt musikedare	500

^a Högst 2 300 kronor enligt rikshemvärnschefens bestämmande.

34 §

Kretshemvärnschef och hemvärnschef kan erhålla ersättning för telefonkostnader enligt särskilda bestämmelser.

Hemvärnschef kan enligt försvarsområdesbefälhavarens bestämmande erhålla ersättning för att anskaffa erforderliga expeditions- och förrådslokaler.

Antagning av A- och B-personal samt tillämpningsföreskrifter

35 §

Den som antages som A- eller B-personal skall vara svensk medborgare, medlem i frivillig försvarsorganisation och under antagningsåret fylla lägst 16 eller, om tjänstgöringen avser försvarsmakten, lägst 18 år samt äga nöjaktiga förutsättningar för tjänstgöringen.

36 §

Den som vill bli antagen som A- eller B-personal skall avge förklaring om sitt hälsotillstånd. Den avtalslutande myndigheten eller organisationen äger infordra andra uppgifter som fordras om personliga förhållanden av betydelse för tjänstgöringen.

37 §

Före antagning av A- och B-personal skall den avtalsslutande myndigheten eller organisationen samråda med andra berörda myndigheter.

38 §

Försvarets civilförvaltning meddelar, efter samråd med berörda myndigheter och organisationer, närmare föreskrifter om utbetalning av förmåner enligt denna förordning utom förmåner enligt 22 och 29 §§.

39 §

Övriga närmare föreskrifter och anvisningar för tillämpningen av bestämmelserna i denna förordning meddelas — i fråga om verksamheten inom försvarsmakten av överbefälhavaren och i fråga om verksamheten inom totalförsvaret i övrigt av arbetsmarknadsstyrelsen — efter samråd med försvarets civilförvaltning samt övriga berörda myndigheter och organisationer.

40 §

Vid tillämpning av 38–39 §§ skall i fråga om verksamhet inom hemvärdet samråda äga rum även med hemvärdets centrala förtroendenämnd.

Kommentarer till förslaget till förmånsförordning

Fram till den 1 juli 1970 var bestämmelserna om förmåner till frivillig personal intagna dels i det sk frivilligbrevet och dels, i fråga om hemvärnsmän, i hemvärnsskugörelsen. Genom 1970 års riksdagsbeslut om frivilligförsvaret begränsades bestämmelserna i frivilligbrevet till att gälla förmåner vid frivillig tjänstgöring i krigsbefattning. De grundläggande bestämmelserna om förmåner till frivilliga under utbildning samlades i ämbetskrivelse den 5 juni 1970 (TKG 940/460:700136). Bestämmelserna om förmåner till hemvärnspersonal intogs i ämbetskrivelse den 27 maj 1970 (TKG 940/460:700135).

Med hänsyn till det ersättningsystem UFV föreslår är det knappast lämpligt att ha till stor del likartade bestämmelser på tre skilda håll. UFV förslag innebär att förmåner till frivilliga regleras genom en enda författning. UFV finner det också angeläget att markera principen om enhetliga förmåner till all frivillig personal på detta sätt. UFV är dock medveten om att sammanslagningen inte enbart har fördelar.

UFV förslag till förordning — i det följande benämnd förmånsförordningen — ersätter således *dels* äs 1970-06-05 med bestämmelser om förmåner till deltagare i frivillig försvarsutbildning (TKG 940:700136, ändr 940:720253 och 940:740165) i det följande benämnd brev I, *dels* äs 1970-05-27 med bestämmelser om förmåner till hemvärnspersonal (TKG 940:700135, ändr 940:740171) i det följande benämnd brev II, *dels* ock

avdelning III punkt c) i det s k frivilligbrevet, kbr 1963-05-17 (TLA sid 129 med ändr, senast genom TKG 140:700124), i det följande benämnt brev III.

Med hänsyn till att i förslaget olika bestämmelser sammanförts i en förordning samt till behovet av nya föreskrifter om förmåner vid utbildning och tjänstgöring inom det obligatoriska värnpliktssystemets ram har förordningen indelats i fem avdelningar. Den första avdelningen tar upp allmänna bestämmelser såsom förordningens tillämpningsområde m m. Den andra avser utbildning och tjänstgöring inom det obligatoriska värnpliktssystemets ram. Tredje avdelningen behandlar förmåner vid huvuddelen av den frivilliga försvarsutbildningen, då "frivilligförmåner" skall utgå, dvs dagpenning, premier m m. I den fjärde avdelningen har samlats bestämmelser som gäller enbart hemvärdet. Därvid behandlas först förmåner till hemvärnsmän i driftvärdet (22-32 §§) och därefter arvoden m m till hemvärnsbefäl. Femte och sista avdelningen omfattar bestämmelser om antagning av A- och B-personal samt föreskrifter om tillämpningsbestämmelser.

1 §

Enligt nuvarande bestämmelser utgår förmåner oberoende av om vederbörande är medlem i frivillig försvarsorganisation eller inte. I utbildningsbestämmelserna finns däremot krav på medlemskap för att man skall få delta i utbildning. Frivilligorganisationer har, understödda av ÖB, framfört önskemål om att föreskrift om medlemskap införes i förmånsbestämmelserna.

2 §

Paragrafen motsvarar 1 § i brev I och II.

Beträffande första stycket andra punkten innebär den i bilaga 8:1 föreslagna lydelsen av 19 § hemvärnskungörelsen att bestämmelserna i förmånsförordningen blir i tillämpliga delar gällande dels vid efterspannings- och bevakningstjänst och dels vid tjänstgöring som musikhemvärnsmän fullgör. Här torde få hänvisas till den allmänna motiveringen i kapitel 8.2.

Andra stycket har ej motsvarighet i brev I. Beträffande föreslagna ändringar av brev III hänvisas till bilaga 7:2. Bestämmelsen om att det är den avsedda längden av tjänstgöringen som är avgörande för val av ersättningsform innebär att om tjänstgöring, som avsetts pågå t ex tre veckor, på grund av sjukdom m m avbryts efter några dagar, så skall marknadsmässig lön utgå. Hänvisningen i paragrafen till särskilt stadgande beträffande avlöningsförmåner för personal som fullgör frivillig tjänstgöring mer än åtta dagar i följd åsyftar det avtal eller den författning som förutsätts komma att fastställas.

Med krigsförbandsövning jämställs SÖ, FÖ, SFÖ och mobiliseringsövning. UFV har förutsatt att bestämmelser härom utfärdas i tillämpningsföreskrifter.

3 §

Paragrafen motsvarar andra stycket av 1 § brev II. Föreslagen lydelse av paragrafen motiveras närmare i kapitel 8.4.

4-6 §§

Bestämmelserna innebär i enlighet med den allmänna motiveringen att när den frivillige går in i det obligatoriska utbildningssystemet så skall förmånerna också följa det obligatoriska systemets bestämmelser. Motsvarande föreskrifter saknas i brev I.

4 §

Paragrafen innebär att när den frivillige – oavsett kategori – deltar i KFÖ (motsv) antingen inom ramen för avtalsenlig repetitionsutbildningsskyldighet eller som frivillig tjänstgöring i krigsbefattning skall skattepliktig ersättning utgå med 90 % av den civila inkomsten, dock lägst enligt en viss garantinivå. För befäl tillkommer befattningspenning. Även övriga förmåner, såsom reseförmåner (t ex "Vpl-10:an"), förplägnad m m förutsätts vara lika för värnpliktiga och frivilliga.

Deltagare i vissa övningar, som bedrivs i myndighetens regi, förutsätts avlönas med dagpenning och dagpremie. Detta gäller alla övningar inom flygvapnet, som inte är KFÖ eller SÖ, dvs olika former av krigsövningar, sambandsövningar och spel. Vidare gäller detta B-personalens repetitionsövningar inom hemvärnet. På grund härav bör inte sjukersättningssystemets tillämpningsområde definieras som övningar i myndighetens regi eller dagpenningens tillämpningsområde anges till av organisationen anordnad utbildning. Avgörande skall istället vara om deltagandet avser KFÖ eller annan liknande verksamhet (se kommentaren till 2 §).

5 §

5 § föranleds av det nya ersättningssystemet för värnpliktiga. Med de ändrade relationer mellan och nivåer på dagsersättning respektive premie som sistnämnda system innebär, blir det erforderligt att i förordningen föreskriva att enbart det obligatoriska systemets ersättningar skall utgå vid frivillig utbildning som fullgörs i form av plutonsbefälsskola eller kadettskola. Därvid skall ej dagpenning och premier såsom "frivillig" eller andra förmåner enligt förordningen utgå. Även här skall rese- och andra naturaförmåner följa värnpliktsavlöningskungörelsen. Principen förutsätts även gälla när frivilliga deltar i reservofficerskurs (ROK). Föreskrifter om ersättning vid deltagande i ROK bör dock inte tas upp i förevarande förordning.

6 §

Enligt gällande bestämmelse i brev I 17 § skall kostnader för andra förmåner än som avses i brev I 6 § (dvs sociala kostnader) bestridas av

medel som för ändamålet ställs till vederbörande frivilliga försvarsorganisations förfogande i den mån inte förmånerna tillhandahålls av utbildningsmyndighet.

Förmånerna enligt 4–5 §§ kommer alltid att tillhandahållas av utbildningsmyndighet, som i överensstämmelse med gällande principer för kostnadsfördelning därför skall bestrida kostnaderna för förmånerna.

7 §

Paragrafen saknar motsvarighet i de gällande förmånsbrev. Den anger att förmåner enligt å ena sidan 4–5 §§ och å andra sidan 8–18 §§ inte får utgå parallellt till en frivillig.

Bestämmelserna i 14–18 §§ om fri resa, fri inkvartering och fri förplägnad eller kontant ersättning härför, sjukvårdsförmåner och begravningshjälp gäller även deltagare i sådan ungdomsutbildning som är inriktad på totalförsvaret.

8 §

Paragrafen motsvarar stadgandet i 2–3 §§ samt 7 § brev I om att sammanhängande utbildning om minst sex timmar skall anses motsvara en dag. Motsvarande bestämmelse finns också i 2 § brev II.

Paragrafen innebär bl a ett slopande av föreskrifter i brev II 11 § (samt därtill hörande not 1) om att fri förplägnad tillhandahålls endast om utbildning eller tjänstgöring omfattar minst fyra timmar i följd – jämför även kommentarerna till 9, 10 och 15 §§. För rätt till dagpenning, dagpremie och fri förplägnad krävs enligt UFV förslag att utbildningen eller tjänstgöringen omfattar minst sex timmar i följd om inte annat följer av bestämmelserna i andra stycket. UFV föreslår också att särskild dag för inryckning till och utryckning från sådan utbildning och tjänstgöring skall berättiga till dagpenning, dagpremie och fri förplägnad. Motsvarande gäller beträffande penningbidrag och naturaförmåner till värnpliktiga enligt värnpliktsavlöningskungörelsen.

Andra stycket motsvarar närmast 7 § tredje stycket brev I. Ändringen behandlas i den allmänna motiveringen i avsnitt 7.4.

Tid för resa för inryckning till och utryckning från utbildning eller tjänstgöring som omfattar mindre än sex timmar i följd bör liksom f n inte kvalificera till dagpenning eller dagpremie.

9 §

Paragrafen motsvarar 2 och 3 §§ i brev I och II samt föreskriften i brev III om penningbidrag. I brev I 2 § regleras traktamentet för A- och B-personal under grund- och repetitionsutbildning. I brev I 3 § regleras traktamentet för annan frivillig utbildning än i 2 § omnämnd. Därvid gäller föreskriften att traktamentet utgår endast under förutsättning att utbildningen enligt utbildningsmyndighetens bedömning är nödvändig

för att personalen skall nå eller bibehålla kompetens för krigsbefattning eller annan placering inom totalförsvaret.

Villkoret om att utbildningen skall vara nödvändig för att "nå eller bibehålla kompetens" är dock inte helt förenligt med det nya utbildnings- och förordnandesystemet som gäller för här avsedd personal. Att i förmånsförordningen räkna upp alla de olika former av utbildning och tjänstgöring som medför rätt till dagpenning synes inte vara lämpligt. Villkoren för rätt till dagpenning föreslås knytas dels till utbildning eller tjänstgöring som enligt vederbörande myndighets bedömande erfordras för den befattning inom totalförsvaret, som den frivillige är placerad i eller avses bli placerad i, och dels till utbildning som erfordras för tjänstgöring som frivilliginstruktör, funktionär eller ungdomsledare i frivillig försvarsorganisation eller hemvärdet.

I andra stycket av 9 § regleras beräkningen av dagpenningens storlek. Varje kronas höjning av penningbidragets lägsta belopp till värnpliktiga ger utslag med två kronors höjning på dagpenningen till frivilliga. Förslaget innebär beträffande frivillig tjänstgöring i krigsbefattning att nuvarande differentiering av penningbidraget efter tjänstegrad upphör.

Av tredje stycket framgår att vid endagsutbildning/övning utgår dagpenning endast om rätt till dagpremie föreligger enligt 10 §. Fjärde stycket föranleds av att viss ungdomsutbildning inom hemvärdet leder till krigsplacering i befattning inom hemvärdet. All ungdomsutbildning bör behandlas lika i ersättningshänseende och endast berättiga till naturaförmåner.

10 §

Paragrafen motsvarar närmast 7 § i brev I och 4–5 §§ i brev II. Beträffande A- och B-personalens repetitionsutbildning enligt 14 § friviligkungsörelsen innebär bestämmelsen ingen annan ändring jämfört med gällande föreskrifter än att dagpremie inte skall utgå när repetitionsutbildningen sker som KFÖ (motsv). För hemvärnsmän ersätter dagpremien nuvarande tjänstgöringspremie om 50 kr resp 85 kr. Premie förutsätts få utgå till hemvärnsman endast för den i 16 § hemvärnskungsörelsen angivna årliga utbildningen. Däremot slopas villkoren om att minst 20 respektive 34 timmars utbildning per år skall ha fullgjorts för att premie skall utgå.

Beträffande frivillig tjänstgöring kommer dagpremie att utgå om tjänstgöringen inte fullgörs vid KFÖ (motsv) eller avlöningsförmåner skall utgå enligt särskilt stadgande (jfr 2 § förordningen).

11 §

Paragrafen reglerar belopp och villkor för föreslagna premier, vilka närmast motsvarar gällande bestämmelser i 4–6 §§ i brev I och 5 § i brev II om utbildningspremier. I tabellen har sålunda premierna för befodringsutbildning, grundutbildning för A- och B-personal samt special- och befälskurser inom hemvärdet sammanförts. Framräkningen av i tabellen

angivna premiebelopp framgår av kapitel 7 och bilaga 7:4.

Nuvarande krav på att aktuell kurs skall ha genomförts med godkända vitsord för att premie skall falla ut föreslås ersättas med villkoret att kursen skall ha genomgått (fullgjorts). Motsvarande justering har skett i 24 §.

12 §

Bestämmelsen föränleds av den planerade nya utbildning för övergång från värnpliktsofficer/plutonsbefäl till reservofficer och har därför ej motsvarighet i gällande förmånsbestämmelser.

13 §

Första stycket motsvarar 8 § första stycket i brev I och II och innebär ingen ändring i sak. Andra stycket motsvarar närmast 9–10 §§ brev II. Tredje stycket är nytt.

14 §

Paragrafens första stycket motsvarar 8 § andra stycket i brev I och II. Föreskriften om ersättning för resa med egen bil har anknutits till bilersättningsavtalet och däri meddelad föreskrift om körlängd mellan 7 001–15 000 km per budgetår. Föreskriften om kostnadsjämförelse vid användande av egen bil har även förts över till förevarande paragraf med en mindre justering. Justeringen innebär att begränsningen enligt gällande lydelse av 8 § brev II att kostnadsjämförelse skall ske vid resa till utbildning utom eget försvarsområde har förts över till förslaget och blir därmed tillämpligt för all frivillig personal. Vid lokal utbildning skall kostnadsjämförelse inte behöva ske.

Bestämmelsen i andra stycket om rätt att använda flyg och taxibil är ny och utgår från motsvarande förmåner till värnpliktiga enligt värnpliktsavlöningskungörelsen.

15 §

Paragrafen motsvarar 9 § första stycket i brev I och 11 § i brev II. Med hänsyn till föreslagen lydelse av 8 § förordningen har gällande bestämmelse om att utbildning inbegriper färd mellan bostaden och utbildningsplatsen inte tagits upp i 15 §. Föreskriften i 11 § brev II om fri förplägnad när utbildning eller tjänstgöring omfattar minst fyra men högst sex timmar i följd har slopats (jfr kommentaren till 8 §). Vidare har hänvisningen till sådan tjänstgöring som avses i 19 § hemvärnskungörelsen utgått ur paragrafen med hänsyn till föreslagen lydelse av 1 § av förordningen.

UFV förutsätter att i avsnitt 7.6.2 föreslagna regler om färdkostsättning till frivillig personal (sextimmarsregeln m m) kommer till uttryck i de kommande tillämpningsföreskrifterna.

16 §

Hemvärnet har i vissa fall behov av att utnyttja flyg vid övningar men kan inte utbetala flygriskstillägg till berörd personal. Det kan framdeles eventuellt också bli aktuellt att frivillig personal i övrigt t ex vid befodringsutbildning inom flottan ifrågakommer för flyg- eller sjötjänstgöring. En generell föreskrift om särskild ersättning vid flyg- och sjötjänstgöring har därför tagits in i förmånsförordningen. Beträffande värnpliktiga finns bestämmelserna intagna i TLA nr 51/1967, TSA nr 45 och 47/1967.

17 §

Paragrafen motsvarar 9 § andra stycket i brev I och 13 § i brev II. Paragrafen innebär att hemvärmän i allmänna hemvärdet erhåller fri sjukvård i samma omfattning som övrig frivillig personal. UFV föreslår att sjukvårdsförmåner skall utgå oavsett om utbildningen eller tjänstgöringen pågår mer eller mindre än två dagar i följd. Föreskriften i 9 § andra stycket i brev I om att sjukvårdsförmånerna endast utgår om utbildningen varar minst två dagar i följd har därför inte tagits upp i förmånsförordningen.

18 §

Paragrafens första stycke motsvarar 10 § brev I och 12 § brev II. Föreskriften i 12 § brev II om rätt till fri utrustning och beväpning ersätts av föreskriften i förmånsförordningens tredje stycke.

Andra stycket saknar motsvarighet i gällande bestämmelser. Frivillig som vid övningar m m åsamkas skada på privata glasögon m m bör erhålla ersättning härför. Bestämmelser om sådan ersättning för värnpliktiga m fl har utfärdats genom äs 1973-05-25 (TKG 935:730187) med bestämmelser om bemyndigande för försvarets civilförvaltning m fl att avgöra vissa ersättningsärenden. Dessa föreslås i tillämpliga delar gälla frivilligpersonalen.

Paragrafens tredje stycke motsvarar 11 § brev I. (Jfr även kommentaren ovan till paragrafens första stycke.)

19 §

Paragrafen överensstämmer i sak med gällande lydelse av 15 § brev I.

20 och 21 §§

20 § motsvarar 16 § och 21 § motsvarar 17 § brev I.

22-25 §§

Paragraferna motsvarar 14-17 §§ brev II. Ändringarna är i huvudsak av redaktionell art. Beträffande föreslagna premiebelopp hänvisas till den allmänna motiveringen.

26-29 §§

Paragraferna motsvarar 19-22 §§ brev II.

30-32 §§

30 § motsvarar 24 § sista punkten brev II. Ändringen är av redaktionell art.

31 § motsvarar 24 § första punkten brev II.

32 § motsvarar 25 § brev II.

33-34 §§

33 § motsvarar 6 § brev II. Beträffande föreslagna arvoden torde få hänvisas till den allmänna motiveringen i kapitel 9.

34 § motsvarar 7 § brev II. Ändringen i andra stycket föranleds av övergången till ny organisation på lokal och lägre regional nivå (OLLI).

35-37 §§

Paragraferna motsvarar i huvudsak 12-14 §§ brev I. Gjorda ändringar innebär att uttrycket "den avtalsslutande myndigheten" ersätts med den "avtalsslutande myndigheten eller organisationen" och att krav på organisationstillhörighet tillkommer (jfr kommentaren till 1 §). UFV vill dock ifrågasätta om bestämmelserna i förevarande paragrafer bör vara intagna i förmånsförordningen.

Skillnaden i nedre åldersgräns för antagning vållar administrativa och praktiska olägenheter, varför UFV mot bakgrund av syftet att åstadkomma förenklingar finner det naturligt om en enda åldersgräns finns.

38-40 §§

38 § motsvarar 26 § brev II. Motsvarande föreskrift om utbetalning av förmåner finns ej i brev I.

39 § motsvarar 18 § brev I. Ändringen innebär att samråd skall ske även med berörda organisationer samt att uttrycket "i samråd" ersätts med "efter samråd". Vidare har "krigsmakten" ändrats till "försvarsmakten".

40 § motsvarar närmast 26 § brev II.

Fragebogen Nr. 100

31. 1. 1950
32. 1. 1950
33. 1. 1950

34. 1. 1950
35. 1. 1950
36. 1. 1950

37. 1. 1950
38. 1. 1950
39. 1. 1950

40. 1. 1950
41. 1. 1950
42. 1. 1950

43. 1. 1950
44. 1. 1950
45. 1. 1950

46. 1. 1950
47. 1. 1950
48. 1. 1950

49. 1. 1950
50. 1. 1950

Bilaga 7:2 Förslag till ändring av bestämmelser om frivillig tjänstgöring

*Nuvarande lydelse*¹

III. Bestämmelser om avlöning under utbildning för tjänstgöring i krigsbefattning m m.

c) Övrig personal erhåller avlöning, familjebidrag och övriga förmåner enligt enahanda grunder som gälla vid värnpliktig författningens enligt åliggande tjänstgöring, dock med iakttagande av *att* penningbidraget skall utgöra 12 kr för dag eller det högre belopp som enligt värnpliktsavlöningskungörelsen må utgå till värnpliktig i viss tjänstegrad eller tjänsteklass *samt att* familjebidrag enligt vad därom föreskrives i familjebidragskungörelsen icke må utgå vid utbildning som omfattar mindre än fem dagar i följd.

Motsvarande förmåner skola utgå till icke krigsfrivillig medlem av i A I under 1 d) nämnd organisation vid tjänstgöring i krigsbefattning i stället för krigsfrivillig medlem samt till medlem i sådan organisation vid utbildning i form av tjänstgöring i samband med grund- eller repetitionsutbildning av värnpliktiga inom krigsmakten eller befälsutbildning av fast anställd personal vid krigsmakten.

Föreslagen lydelse

III. Bestämmelser om avlöning för tjänstgöring i krigsbefattning m m.

c) Övrig personal erhåller förmåner enligt vad därom särskilt stadgas i förordningen om förmåner till frivillig personal.

¹ Se avsnitt 3.6.2.

Utbildning	Författning	Dagersättning	Premie (kr)	Familjebidrag m m
I Grundutbildning Avser A- och B-personal	Friv T 3.4-3.5. SU Friv Kap 2.1. BUF: VII:B punkt 6. UBFM kap I punkt 5-37.	Dagpenning Dagpenning Dagpenning Dagpenning Dagpenning Dagpenning Dagpenning	Utbildningspremie 100 Utbildningspremie 200 Utbildningspremie 400 Utbildningspremie 600 Utbildningspremie 800 Utbildningspremie 1 200 Utbildningspremie 1 200	Kan utgå Kan utgå Kan utgå Kan utgå Kan utgå Kan utgå Kan utgå
a. Grundkurs (GK) - B-personal				
b. Grundkurs (GK) - A-personal				
c. Befälskurs I (Bk 1)				
d. Befälskurs II (Bk 2)				
e. Instruktörskurs (Ik)				
f. Instruktörskurs/ Praktik (IkP)				
g. Högre ledarkurs (Hlk)				
II Repetitionsutbildning (RU) Avser A- och B-personal	Frivilligkuno- görelsen 14 § Friv T 3.7-3.8 SU Friv kap 2.2 BUF: VII:B p 7 UBFM kap I, p 38-50.	Sjukpenning + befattnings- penning	Utgår inte	Utgår inte. Övriga förmåner enl värn- pliktsavlönings- kungörelsen
a. Krigsförbandsövning (KFÖ), Särskild övning (SÖ)				
b. Annan repetitionsutbildning: Repetitionskurser, arméns tillämpningsövningar för fri- villigpersonal, hemvärnsövningar för B-personal, krigsövningar inom FV som inte sker i form av KFÖ, sambandsövningar inom FV.	CFV skr C/ 1970.10.06 nr 200:62068 CFV skr U/ 1970.03.04 nr 233:60443 FBU K kap 4 SU CFB A kap 2 p 5-16. BUF: VII:C p 5	Dagpenning	Dagpremie 20	Kan utgå
III Befodringsutbildning (BU)				
LU som inte avser frivillig tjänstgöring i krigsbefattn				

Utbildning	Författning	Dagersättning	Premie (kr)	Familjebidrag m. m.
a. Furiurskurs (Bk Fu)		Dagpenning	Utbildningspremie 250	Kan utgå
b. Överfuriurskurs (Bk Öfu)		Dagpenning	Utbildningspremie 400	Kan utgå
c. Sergeantkurs/armen o marinen (Bk Serg)		Penningbidrag enl vpl avlöningskung	Utgår inte	Kan utgå. Övriga förmåner enl vpl avlöningskung
d. Sergeantkurs/flygvapnet (Bk Serg)		Dagpenning	Utbildningspremie 600	Kan utgå
e. Fanjunkarkurs (Bk Fanj)		Dagpenning	Utbildningspremie 1 200	Kan utgå
f. Fänrikskurs (Bk Frk)		Penningbidrag enl vpl avlöningskung för KadS-skede, i övrigt dagpenning	Utbildningspremie enl vpl avlöningskung (Kad S-premie)	Kan utgå. Övriga förmåner enl vpl avlöningskung
g. Löjtnantskurs (Bk Lt)		Dagpenning	Utbildningspremie 1 500	Kan utgå
h. Kaptenskurs (Bk Kn)		Dagpenning	Utbildningspremie 3 700	Kan utgå
<i>BU som avser frivillig tjänstgöring i krigsbefattning, se avd V.</i>				
Frivillig utbildning till reservofficer (utöver Bk och Kl Ö/SÖ)	FBU K kap 4. SU CFB A kap 2 p 17 A och B			
<i>Vpl kompanibefäl</i>				
Reservoofficerskurs (ROK I (del) och ROK II)		Penningbidrag enl vplavlöningskung	Utbildningspremie enl vplavlöningskung ROK I o ROK II-premie	Kan utgå. Övriga förmåner enl vpl avlöningskung
<i>Vpl plutonsbefäl</i>				
Reservoofficersutb 4 v		Dagpenning	Utbildningspremie 2 000	Kan utgå
Reservoofficersutb 6 v (med befattningsskede)		Dagpenning	Utbildningspremie 2 600	Kan utgå
IV Kompletteringsutbildning (KU)				
Avser all förekommande frivillig personal (värnpliktiga, krigsfrivilliga, A- och B-personal, hemvärnsmän.)	FBU K kap 5 Friv T p 3.10 Hv Utb I 3.4.4 SU Friv kap 2.3 SU CFB A kap 2 p 1-4 BUF VII:C UBFM kap 1 p 52	Dagpenning	Utgår inte	Kan utgå

Utbildning	Författning	Dagersättning	Premie (kr)	Familjebidrag m m
V Frivillig tjänstgöring i krigsbefattning	Friv brevet avd IIIc, Friv T p 1.14.1-2 FBU K kap 2 p 4.			
Avser all förekommande personal (värnpliktiga, krigsfrivilliga, förutvarande värnpliktiga, A- och B-personal m fl).				
a. Krigsförbandsövning (KFÖ), Särskild övning (SÖ), Fackövning (FÖ), särskild fackövning (SFÖ), mobiliseringsövning.	SU CFB A kap 2. BUF VII:B UBFM kap 1, p 38-50.	Sjukpenning + befattningspenning	Utgår inte	Utgår inte. Övriga förmåner enligt vpl-avlöningsskung
b. Annan tjänstgöring högsta åtta dagar i följd; arméns tillämpningsövningar för frivillig personal, krigsövningar inom FV som inte sker i form av KFÖ, sambandsövningar och applikatoriska spel inom FV		Dagpenning	Dagpremie 20	Kan utgå
c. Annan tjänstgöring mer än åtta dagar i följd.		Avlöningsförmåner enl särskilt stadgande	Utgår inte	Utgår inte
VI Hemvärnsmäns utbildning inom hemvärdnet	Hemvärnskung 16 §			
Allmänna hemvärdnet	Hv Utb I kap 3.3.			
A. Årlig utbildning (ÅU)				
Allmän introduktionsutb, kontrakterad ^a utbildning, särskild befälsutbildning		Dagpenning	Dagpremie 20	Utgår ej
B. Övrig utbildning (ÖU)				
a. Specialkurser: Kurser i fria kriget, sprängtjänst, ksp-tjänst, minitjänst, skyddstjänst.	Hv Utb I kap 3.4	Dagpenning	Utbildningspremie 200	Kan utgå
b. Befälskurser: Fortsatt befälsutbildning, instruktörsutbildning, funktionärskurser, introduktionskurser för befäl, värnkanonkurser		Dagpenning	Utbildningspremier: 40 tim = 400 80 tim = 800	Kan utgå

Utbildning	Författning	Dagsättning	Premie (kr)	Familjebidrag m. m.
c. Kompletteringsutbildning (KU)		Se avd IV	Se avd IV	
Driftvärdet				
A. Årlig utbildning (ÅU) (se allmänna hemvärdet)		Bibehållna avlönings- förmåner i anställning ^b	Utgår inte	Utgår inte. Övriga förmåner enl anställningen.
B. Övrig utbildning (ÖU) (se allmänna hemvärdet)		Bibehållna avlönings- förmåner i anställning ^b	Utbildningspremie = allm hemvärdet	Utgår inte. Övriga förmåner enl anställningen.
VII Övrig utbildning	MFU K Hv Utb I kap 6 SU CFB A kap 3 BUF VII:D			
Ungdomsutbildning Manlig samt kvinnlig ungdomsutbildning inom försvarsmakten				Endast naturförmåner och kontanta ersättningar för dessa.
Annan totalförsvarsutbildning Utbildning för totalförsvaret som ej avses i avd I—VI (t ex SBK-kurser för hundförare och domare på försvarets hundskola).		Dagpenning i i förekommande fall	Utgår inte	Kan utgå

^a Deltagare i kontrakterad utbildning omfattar även de som deltar i övningar enligt 16 § hemvärnskung men inte när upp till 20 timmar/år.

^b Vid utbildning på fritid utgår dagpenning och dagpremie.

Författningsförteckning till bilaga 7:3

Kungörelsen om frivillig försvarsverksamhet (SFS 1970:301)
Hemvärnskungörelsen (SFS 1970:304).

För- kortn	Ut- givare	Inne- håll
Friv T:	ÖB/AMS	Bestämmelser för frivillig försvarsverksamhet – A- och B-personal – inom totalförsvaret.
FBU K:	ÖB	Bestämmelser för frivillig befälsutbildning inom krigsmakten.
SU CFB A:	CA	Särskilda utbildningsbestämmelser för Centralförbundet för befälsutbildning inom armén.
SU Friv:	CA	Särskilda bestämmelser för utbildning av avtalsbunden frivillig personal inom armén.
BUF VII:	CFV	Bestämmelser för frivillig utbildning av lottor, värnpliktiga och FVRF-ungdom.
UBFM:	CM	Utbildningsbestämmelser för kvinnlig frivillig personal vid marinen.
Hv Utb I:	CA	Hemvärnets utbildning del I. Utbildningsbestämmelser.
MFU K:	ÖB	Bestämmelser för manlig frivillig ungdomsverksamhet inom krigsmakten.

Betr grund- och repetitionsutbildning för A- och B-personal inom totalförsvarets civila del gäller förutom Friv T och frivilligkungörelsen följande bestämmelser:

1. Soc styr skr 1972.11.16. Utbildning av SKBR-personal, avsedd för den civila krigssjukvården (Asjv-personal)
2. Soc styr skr 1972.02.21. Utbildning av samariter för den civila krigssjukvården, m m.
3. Lantbruksstyr skr 1972.03.01. Utbildning av frivillig personal tillhörande SBS för djurvård inom jordbruket.
4. Transportnämnden: skr 1972.06.16. Utbildning av bilförare från frivilliga försvarsorganisationer för totalförsvarets civila del.

Bilaga 7:4 Beräkning av dagpenning och premie för befodringsutbildning med utgångspunkt i nytt ersättningsystem vid värnpliktstjänstgöring

Förutsättningar

Beräkningarna utgår från FöD promemoria angående nytt ersättningsystem för värnpliktiga m fl. Penningbidraget till GU-värnpliktiga förutsätts utgå enligt tabell 1 nedan (jmf sid 30 i nämnda promemoria). Det förutsätts också att den på sid 12 i promemorian omtalade principen tillämpas, nämligen att en höjd dagsersättning bör stämmas av mot ett motsvarande reducerat premiebelopp.

Penningbidraget under PBS är således 35 kr/dag (10 + 25 kr) och under KadS 40 kr/dag (10 + 30 kr). Om de nivåer för penningbidrag till värnpliktiga under t ex KadS och ROK I, som statsmakterna framdeles beslutar, avsevärt avviker från de ovan angivna bör motsvarande jämförelser ske av de i det följande redovisade beloppsexemplen för Bk-premier. Total dagsersättning för värnpliktiga inom armén samt premiebeloppen under frivillig officersutbildning framgår av tabell 2. Avräkningsprincipen leder, som tabell 2 visar, till att premien under KadS blir ca 2 150 kr och under ROK I 3 535 kr. Beloppen i högra kolumnen av tabell 2 utgör en översättning av nuvarande totalnivåer på det nya systemet och inte någon bedömning av vilka nivåer för värnpliktiga som är sannolika. Angivna belopp är uteslutande betingade av nödvändigheten av att ha vissa utgångsvärden för beräkningarna. Till grund för beräkningarna ligger de premiebelopp för värnpliktiga som gäller våren 1975. Höjningen av premien för KadS och ROK den 1 juli 1975 har således inte beaktats. Denna och event framtida uppräknings av premierna för KadS och ROK förutsätts leda till motsvarande uppräknings för FBU-are.

Antalet traktamentsdagar för befodringskurs kan variera med mellan

Tabell 1 Exempel på penningbidrag till GU-värnpliktiga

	GU antal dagar			
	1-230	231-300	301-360	361-450
Rörligt belopp	—	15:—	25:—	30:—
Fast belopp	10:—	10:—	10:—	10:—
Summa	10:—	25:—	35:—	40:—

Tabell 2 Dagsersättning och premie till off asp inom armén enligt ordinarie utbildningssystem våren 1975 (kr)

Utb skede	Nuvarande system			Nytt system	
	Förmån	Linje B (GU 12 mån)	A (GU 13,5 mån)	Linje B (GU 12 mån)	A (GU 13,5 mån)
Oblig GU	Pb	3 705	4 290	6 210	8 010 ^a
	Tjpr	520	700	—	—
	Upr	2 015	2 712:50	—	—
Kad S	S:a	6 240	7 702:50	6 210	8 010
	Pb	1 372	1 372	3 600	3 600
	Tjpr	360	360	—	—
ROK I	Upr	4 000	4 000	2 135	2 135
	S:a	5 732	5 732	5 735	5 735
	Pb	1 620	810	3 600	1 800
ROK II	Tjpr	304	124	—	—
	Upr	5 100	4 400	3 535	3 535
	S:a	7 024	5 334	7 135 ^b	5 335
Totalt	Pb	1 440	1 440	3 200	3 200
	Tjpr	—	—	—	—
	Upr	5 100	5 100	3 535	3 535
	S:a	6 540	6 540	6 735 ^c	6 735 ^c
	Pb	8 137	7 912:50	16 610	16 610
	Tjpr	1 184	1 184	—	—
	Upr	16 215	16 212	9 205	9 205
	S:a	25 536	25 308:50 ^d	25 815	25 815

^a Ökningen är en följd av penningbidragshöjningen fr o m 361 dagar enligt tabell 1.

^b Ökningen beror på att premien inte skall bli lägre än för linje A.

^c Ökningen beror på att ROK II-premien inte skall bli lägre än ROK I-premien.

^d Skillnaden mot linje B beror på olika förordnandetider.

1–3 veckor beroende på hur K-skede och F-skede läggs. Redovisade belopp är därför närmast genomsnittsvärden.

Vid jämförelserna och beräkningarna i det följande har vidare ersättningen under T-skede inte vägts in med hänsyn till att då utgår i princip full kompensation för all personal som deltar i KFÖ/SÖ.

Bk Serg

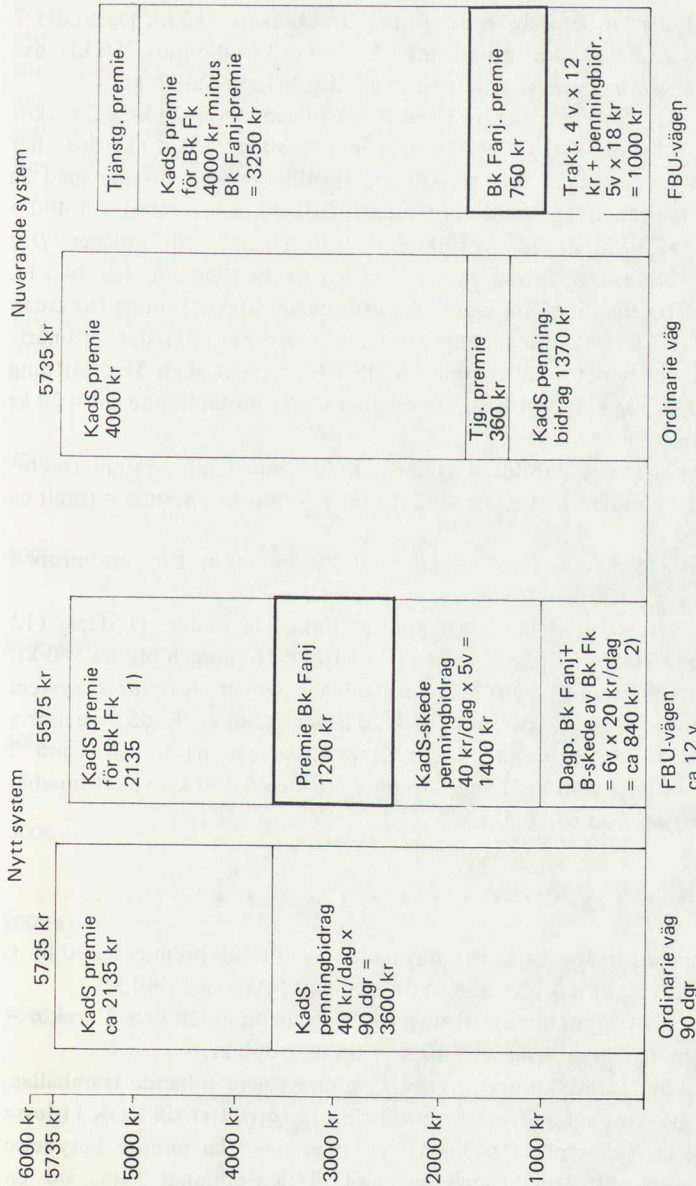
Ersättningen (penningbidraget) under Bk Serg inom armén blir 35 kr under 5 veckor = totalt 1 225 kr. F n utgår premie 550 kr + traktamente 12 kr/dag eller per kurs 420 kr. Förbättringen blir därmed 255 kr (1 225 minus 970 kr).

Ersättningen för Bk Serg inom KA blir 35 kr/dag x 7 veckor = 1 715 kr. Totalersättningen för kursen höjs härigenom från ca 1 140 kr till 1 715 kr eller med ca 575 kr. Betr Bk Serg inom FL (ny utbildningsgång) blir ersättningen för 12 veckors plutonsbefälskurs i ordinarie system ca 3 000 kr.

Premien för Bk Serg inom FV skall utgöra skillnaden mellan dag-

penningen och den totala dagsersättningen under PBS, dvs 35 minus 20 kr = 15 kr. Premiens dagsbelopp om 15 kr ger totalt en premie (6 veckor) om ca 600 kr (15 x 42 dgr). Premiehöjningen blir 100 kr.

Bild 1 Exempel på beräkning av ersättning under KadS i ordinarie utbildnings-system samt motsv FBU-utbildning.



1) Avdrag för erhållen Bk Fanj-premie skall ej ske.
 2) Tillkommer korrespondensskede.

Bk Fanj

Enligt nuvarande system utgår traktamente 4 veckor x 12 kr = ca 340 kr + premie 750 kr = totalt ca 1 090 kr.

Enligt nytt system (lika för samtliga försvarsgrenar) kommer med valda förutsättningar att utgå: dagpenning 20 kr/dag = 560 kr + premie 1 200 kr = 1 760 kr. Total förbättring blir 670 kr. Premieberäkningarna framgår av bild 1.

Bk Fk

Armén: Enligt nuvarande system utgår traktamente 12 kr/dag under 7 veckor = ca 585 kr samt premie med 3 250 kr (4 000 minus 750 kr), dvs totalt ca 3 835 kr. Summan motsvarar ett dagsbelopp om 78 kr.

Enligt nytt system utgår under B-skede i dagpenning 20 kr x 2 veckor = 280 kr. Under KadS-skede utgår penningbidrag med 40 kr/dag eller totalt under 5 veckor med 1 400 kr. Härtill kommer premie med ca 2 150 kr (se tabell 2). Total ersättning för Bk Fk blir då 280 + 1 400 + 2 150 kr = 3 830 kr eller oförändrat i förhållande till nuläget. *Det förutsätts att avdrag inte görs för erhållen Bk Fanj-premie.* (Se bild 1). Som ovan framhållits finns inget eller ett mycket litet utrymme för sådan reducering. Detta sammanhänger med att värnpliktig i det ordinarie utbildningssystemet erhåller under KadS 7 första veckor en dagersättning som är 20 kr högre än vad FBU-are erhåller under motsvarande tid = 20 kr x 7 veckor = 980 kr.

KA och FL (ny utbildningsgång): Enligt nuvarande system traktamente 12 kr under 12 veckor = ca 1 000 + 4 000 kr i premie = totalt ca 5 000 kr.

Såväl KadS-skedet som B-skedet av Bk Fk inom FL genomförs i ordinarie system.

Enligt nytt system blir ersättningen 40 kr/dag under 84 dagar (12 veckor) = 3 360 + premie 2 150 kr = 5 510 kr. Höjningen blir ca 500 kr.

FV: Utbildningsgången och ersättningen enligt föreslaget system innebär följande: 2 veckor B-skede x 20 dagar = 280 kr, KadS 7 veckor x 40 kr = 1 960 kr + premie 2 150 kr, praktikskede på fredsförband 3 veckor x 40 kr = 840 kr. Totalt kommer att utgå 5 230 kr, vilket innebär en förbättring med ca 200 kr.

Bk Lt

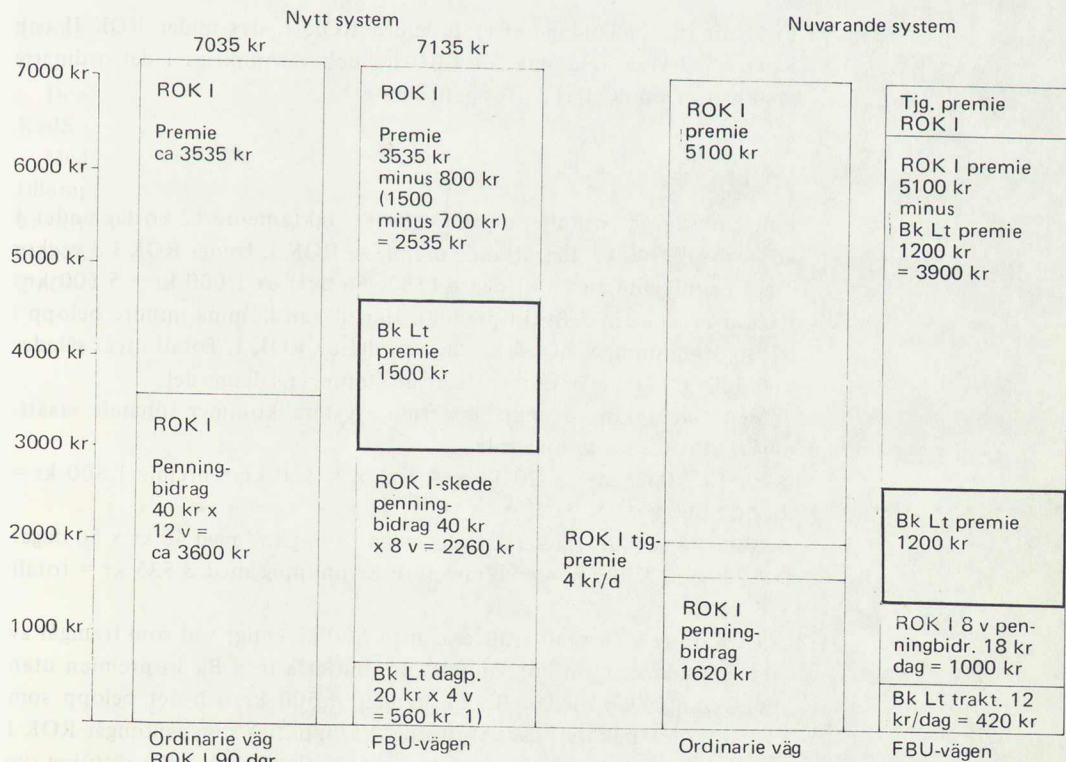
Ersättningen för Bk Lt enligt nuvarande system är premie 1 200 kr + traktamente 12 kr x 4 veckor = ca 340 kr eller totalt ca 1 540 kr.

Enligt nytt system blir ersättningen dels dagpenning 20 kr x 4 veckor = 560 kr och dels premie med 1 500 kr = totalt 2 060 kr.

I fråga om framräkningen av Bk Lt-premien kan följande framhållas. För de FBU-are, vilka efter genomförd Bk Lt fortsätter till ROK I (dessa är flertalet), synes nivån på löjtnantskurs-premien ha mindre betydelse med hänsyn till den balansering mot ROK I-premien som, vid en

uppräknig av Bk Lt-premien, förutsätts ske för att inte FBU-arna skall bli avsevärt överkompenserade i förhållande till de värnpliktiga i det ordinarie systemet. Enligt UFV uppfattning bör premien ligga någonstans mellan 1 200–1 800 kr. 1 200 kr är nu gällande belopp och 1 800 kr motsvarar ungefär hälften av premien för Bk Kn. Om man väljer att bibehålla nuvarande nivå nås den betydande fördelen att reducering för tidigare erhållen Bk Lt-premie inte behöver ske. (Överkompensationen för FBU-aren blir här ca 300 kr, vilket eventuellt kan accepteras.) Med oförändrad Bk Lt-premie erhåller emellertid de FBU-are som inte fortsätter till ROK I ej någon kompensation för penningvärdeförändringen sedan 1970. Vidare bör Bk Lt-premien sättas så att den frivillige stimuleras att fortsätta till ROK I för att därigenom erhålla den större summan. En premienivå ungefär mitt emellan 1 200 och 1 800 kr synes därför vara en lämplig avvägning. Med utgångspunkt från valda förut-sättningar beräknar UFV utbildningspremie för Bk Lt till 1 500 kr. Beräkningen av premierna framgår även av bild 2.

Bild 2 Exempel på beräkning av ersättning för ROK i ordinarie utbildningssystem resp motsvarande utbildning via FBU.



1) Tillkommer korrespondensskede

Bk Kn

Enligt nuvarande system utgår traktamente 12 kr/dag x 8 veckor = 670 kr + premie 2 400 kr = totalt 3 070 kr. Premien är i nivåhänseende jämförd med KadS-premien, dvs beräknad efter ett dagsbelopp om 45 kr för A- och B-skeden.

I nytt system bör den totala ersättningen för Bk Kn motsvara omkring 8/12 av den totala ersättningen för ROK I i det ordinarie systemet. Sistnämnda belopp är med valda förutsättningar ca 4 750 kr (8/12 x 7 135 kr). Härav utgör dagpenningen 20 kr x 8 veckor = 1 120 kr. Återstår således ca 3 600 kr till premie för Bk Kn.

Därvid har hänsyn inte tagits till att den frivillige genomgår korrespondensutbildning om åtta brev, som skall motsvara två veckors skolmässig utbildning. Om premie skulle beräknas för korrespondensutbildningen efter samma norm som för A- och B-skedena skulle totalersättningen utgöra 10/12 av 7 135 kr, vilket med valda förutsättningar innebär en Kn-premie om 4 800 kr. Kaptenskurspremien skulle då avsevärt överstiga ROK I-premien. UFV anser det rimligt att för ifrågavarande korrespondensstudier beräkna en premie om 100 kr. Bk Kn-premien blir då 3 600 kr + 100 kr = 3 700 kr.

Ersättning under utbildning till reservofficer – armén

Ersättningsförhållandena efter fullgjord ROK I, dvs under ROK II och KFÖ, skall vara desamma för FBU-are och värnpliktiga i det ordinarie systemet och redovisas därför ej nedan.

Vpl Lt

Enligt nuvarande ordning utgår för Bk Lt traktamente 12 kr/dag under 4 veckor = ca 340 kr. Beträffande premie se ROK I. Under ROK I 8 veckor utgår penningbidrag 18 kr/dag = (18 x 56 dgr) ca 1 000 kr + 5 100 kr i ROK I-premie (inkl Bk Lt-premie). Härtill kan komma mindre belopp i tjänstgöringspremie med 4 kr/dag viss del av ROK I. Totalt utgår således ca 6 500–6 600 kr för reservofficersutbildningen i denna del.

Med tillämpning av nytt ersättningssystem kommer följande ersättningar att utgå för samma tid.

Bk Lt: Dagpenning 20 kr x 4 veckor = 560 kr + premie 1 500 kr = totalt 2 060 kr.

ROK I 8 veckor: Dagsersättning enligt "trappan" med 40 kr x 56 dagar = 2 240 kr. Tillkommer premie före avrundning med 3 535 kr = totalt 5 775 kr.

ROK I-premien skall reduceras med 800 kr enligt vad som framgår av bild 2. Reduceringen bör sålunda inte omfatta hela Bk Lt-premien utan endast skillnaden mellan Bk Lt-premien 1 500 kr och det belopp som FBU-aren får mindre i dagsersättning. Värnpliktiga som genomgår ROK I i ordinarie system erhåller de fem första veckorna en dagsersättning om 40 kr/dag medan FBU-aren erhåller för motsvarande tid, dvs Bk Lt, en

dagpenning om 20 kr/dag. Elever i det ordinarie systemet erhåller således i dagsersättning 20 kr *mer* per dag under ca 5 veckor = 700 kr vilken summa bör räknas tillgodo när avdrag skall ske för Bk Lt-premien. Total nettoersättning blir 7 175 kr.

Vpl Fanj (Kvm)

Utbildningstiden är 5 veckor Bk Fanj + 4 veckor särskild utbildning bestående dels av 2 veckor Bk Lt-skede och 2 veckor Bk Kn-skede. Total utbildningstid exklusive korrespondensskede är 9 veckor. Den totala ersättningen bör utgöra 8–9/12 av total ersättning för KadS enligt det ordinarie systemet. Med utgångspunkt från tabell 2 blir detta ca 3 800–4 300 kr.

Enligt UFV beräkningar ovan kommer med tillämpning av nytt ersättningssystem att utgå under Bk Fanj: 20 kr/dag x 4 veckor = 560 kr + premie 1 200 kr = 1 760 kr. För den angivna särskilda utbildningsgången (A-skede + B2-skede) kommer att utgå i dagsersättning 20 kr/dag x 4 veckor = 560 kr. Premien för reservofficersutbildningen bör utgöra högst ca 2 000 kr. Med angivet premiebelopp kommer att utgå ca 4 300 kr totalt.

Vpl Fanj (ej Kvm)

Utbildningen omfattar totalt ca 11 veckor inklusive tid för Bk Fanj enligt ovan.

Den totala ersättningen bör utgöra 10–11/12 av total ersättning för KadS i det ordinarie systemet, dvs 4 800–5 300 kr.

Med de belopp som anges för vpl Fanj/Kvm ovan kommer med tillämpning av nytt system att utgå i dagpenning 560 kr + 840 kr = 1 400 kr vartill kommer 1 200 kr i fanj-premie. Av summan 5 300 kr, som är tak, återstår sålunda för premie avseende reservofficersutbildning högst ca 2 600 kr.

beginning on 11th day of February 1950
I understand that the above mentioned
person has been released from the
custody of the State of California

Yours truly,
[Signature]

Witness my hand and seal of the State of California
this 14th day of February 1950 at the City of San Francisco

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

Bilaga 8:1 Förslag till förordning
om ändring i 19 §
hemvärnskungörelsen

Förslag till
förordning om ändring i hemvärnskungörelsen (1970:304)

Härigenom förordnas att 19 § nämnda kungörelse skall erhålla ändrad lydelse på sätt nedan angives.

Nuvarande lydelse

Om hemvärmans medverkan i efterspanings- och bevakningstjänst m m finns särskilda bestämmelser.

Föreslagen lydelse

19 §

Om hemvärmans medverkan i efterspanings- och bevakningstjänst m m *samt om musikhemvärmans tjänstgöring* finns särskilda bestämmelser.

Bilag 8: Förslag till förordning om ändring i förordning (2004:100) om benämning av...

Förslag (b)

Förordning om ändring i benämning av...

Hänvisning: Förordning (2004:100) om benämning av...

Ämnesord: ...

Om benämning av ... i förordning (2004:100) om benämning av ...

Bilaga 9:1 Sammanställning av vissa uppgifter
från frivilligorganisationerna för
budgetåret 1973/74

Org.	Antal aktiva medlemmar	Antal enheter		Utbildning		Antal funktionärer		Redovisad kostnad för funktionärsarvoden 1973/74 ^b (kr)
		lokala ^a	regionala	Antal deltagare	Antal timmar	Antal totalt	Antal arvoderade	
FBU	30 351	338	30	9 200	330 000	1 673	1 068	322 000
FVRF	5 285	27	1	1 200	38 800	250	97	40 000
FAK	2 222	14	—	636	38 226	—	—	34 800
FMCK	1 002	13	1	—	—	—	21	20 000
FRO	2 272	63	21	736	40 255	336	48	18 200
SBS	7 531	40	23	836	81 899	540	300	59 060
SRK	538 439	1 883	24	4 486	110 074	—	163	140 000
SLK	61 685	1 029	24	12 256	340 031	5 306 ^c	928	581 000
SKBR	11 280	124	27	4 155	105 775	900	800	267 000
SVK	2 500	—	—	—	—	—	—	58 000
S:a	662 567	3 531	151	33 505	1 085 060	9 005	3 425	1 540 060

^a Dessutom finns ungdomsavdelningar enl följande: FBU 85, FVRF 5, FAK 1, SBS 66, SRK 378 och SBK 98.

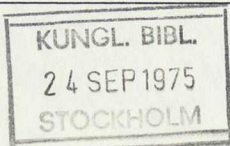
^b Härutöver har organisationerna bidragit med egna medel.

^c Ungefärlig uppgift.

Statens offentliga utredningar 1975

Kronologisk förteckning

1. Demokrati på arbetsplatsen. A.
2. Psalmer och visor. Del 1:1. U.
3. Psalmer och visor. Del 1:2. U.
4. Psalmer och visor. Del 1:3. U.
5. Bättre bostättning för flera. S.
6. Huvudmannaskapet för specialskolan och särskolan. U.
7. Framtida studerandehälsovård. U.
8. Utlandssvenskarnas rösträtt. Ju.
9. Individen och skolan. U.
10. Rörlig pensionsålder. S.
11. Svensk press. Tidningar i samverkan. Fi.
12. Totalfinansiering. B.
13. Vägtrafikolyckor och sjukvårdskostnader. S.
14. Konstnärerna i samhället. U.
15. Kommunal rösträtt för invandrare. Kn.
16. Kriminalvårdens nämnder. Ju.
17. Markanvändning och byggnad. Remissammanställning utgiven av bostadsdepartementet. B.
18. Förtroendevalda och partier i kommuner och landsting. Kn.
19. Konsumentskydd på låsområdet. H. (Utkommer hösten 1975)
20. Särskilda regler för handläggning av anmälan mot polisman. Ju.
21. Pensionsförsäkring. Fi.
22. Lag om allmänna handlingar. Ju.
23. JO-ämbetet. Uppgifter och organisation. R.
24. Tre sociologiska rapporter. Ju.
25. Å jour. Om journalistutbildning. U.
26. Forskningsråd. U.
27. Politisk propaganda på arbetsplatser. A.
28. Program för ljud och bild i utbildningen. U.
29. Medborgerliga fri- och rättigheter i vissa länder. Ju.
30. Barnens livsmiljö. S. (Utkommer hösten 1975)
31. Samhället och barns utveckling. Barnmiljöutredningens rapport 1. S. (Utkommer hösten 1975)
32. Barns hälsa. Barnmiljöutredningens rapport 2. S. (Utkommer hösten 1975)
33. Barns uppfostran och utveckling. Barnmiljöutredningens rapport 3. S. (Utkommer hösten 1975)
34. Förskolan, skolan och fritiden. Barnmiljöutredningens rapport 4. S. (Utkommer hösten 1975)
35. Barnfamiljernas ekonomi. Barnmiljöutredningens rapport 5. S. (Utkommer hösten 1975)
36. Barnen och den fysiska miljön. Barnmiljöutredningens rapport 6. S. (Utkommer hösten 1975)
37. Barn och föräldrars arbete. Barnmiljöutredningens rapport 7. S. (Utkommer hösten 1975)
38. Barnkultur. Barnmiljöutredningens rapport 8. S. (Utkommer hösten 1975)
39. Statsbidrag till kommunerna. Fi.
40. Trafikolyckor och statistik. K.
41. Kommunal demokrati. Kn.
42. Kommunal demokrati. Sammanfattning. Kn.
43. Kvinnor i statlig tjänst. Fi.
44. Etablering av miljöstörande industri. B.
45. Vidareutbildning i internationell marknadsföring. H.
46. Kommunal organisation och information. Kn.
47. Kollektivtrafik i tätort. K.
48. Kollektivtrafik i tätort. Bilagor. K.
49. Massmediegrundlag. Ju.
50. Internationella koncerner i industriländer. I.
51. Bostadsförsörjning och bostadsbidrag. B.
52. Bostadsförsörjning och bostadsbidrag. Bilagor. B.
53. Beskattning av realisationsvinster. Fi.
54. Fåmansbolag. Fi.
55. Bötesverkställighet. Ju.
56. Trafikbuller. Del II. Flygbuller. K.
57. Varuförsörjning i kristid. H.
58. Målet är jämställdhet. Ju.
59. Utbildning för vuxna. U.
60. Energiberedskap för kristid. H.
61. Energiberedskap för kristid. Bilagor. H.
62. Förkortad arbetstid för småbarnsföräldrar. S.
63. Konsumentkreditlag m. m. Ju.
64. Språkresor. U.
65. Förfogandelagstiftningen. Fö.
66. Trafikpolitik - behov och möjligheter. K.
67. Utbildning i samspel. S.
68. Handikappanpassad kollektivtrafik. K.
69. Samhället och distributionen. H.
70. Samhället och distributionen. Bilagor om företag, anställda och hushåll. H.
71. Landstingens arkiv. Kn.
72. Distansundervisning. U.
73. Frivilligförsvarets förmåner. Fö.



Statens offentliga utredningar 1975

Systematisk förteckning

Riksdagen

JO-ämbetet. Uppgifter och organisation. [23]

Justitiedepartementet

Utlandssvenskarnas rösträtt. [8]
Kriminalvårdens nämnder. [16]
Särskilda regler för handläggning av anmälan mot polisman. [20]
Lag om allmänna handlingar. [22]
Tre sociologiska rapporter. [24]
Medborgerliga fri- och rättigheter i vissa länder. [29]
Massmediagrundlag. [49]
Bötesverkställighet. [55]
Målet är jämställdhet. [58]
Konsumentkreditlag m. m. [63]

Försvarsdepartementet

Förfogandelagstiftningen. [65]
Frivilligförsvarets förmåner. [73]

Socialdepartementet

Bättre bosättning för flera. [5]
Rörlig pensionsålder. [10]
Vägrafikolyckor och sjukvårdskostnader. [13]
Barnmiljöutredningen. 1. Barnens livsmiljö. [30] (Utkommer hösten 1975) 2. Samhället och barns utveckling. Barnmiljöutredningens rapport 1. [31] (Utkommer hösten 1975) 3. Barns hälsa. Barnmiljöutredningens rapport 2. [32] (Utkommer hösten 1975) 4. Barns uppfostran och utveckling. Barnmiljöutredningens rapport 3. [33] (Utkommer hösten 1975) 5. Förskolan, skolan och fritiden. Barnmiljöutredningens rapport 4. [34] (Utkommer hösten 1975) 6. Barnfamiljernas ekonomi. Barnmiljöutredningens rapport 5. [35] (Utkommer hösten 1975) 7. Barnen och den fysiska miljön. Barnmiljöutredningens rapport 6. [36] (Utkommer hösten 1975) 8. Barn och föräldrars arbete. Barnmiljöutredningens rapport 7. [37] (Utkommer hösten 1975) 9. Barnkultur. Barnmiljöutredningens rapport 8. [38] (Utkommer hösten 1975)
Förkortad arbetstid för småbarnsföräldrar. [62]
Utbildning i samspel. [67]

Kommunikationsdepartementet

Trafikolyckor och statistik. [40]
Utredningen om kollektivtrafik i tätorter. 1. Kollektivtrafik i tätort. [47] 2. Kollektivtrafik i tätort. Bilagor. [48]
Trafikbuller. Del II. Flygbuller. [56]
Trafikpolitik - behov och möjligheter. [66]
Handikappanpassad kollektivtrafik. [68]

Finansdepartementet

Svensk press. Tidningar i samverkan. [11]
Pensionsförsäkring. [21]
Statsbidrag till kommunerna. [39]
Kvinnor i statlig tjänst. [43]
Beskattning av realisationsvinster. 25zzzz
zzmansbolag. [54]

Utbildningsdepartementet

1969 års psalmkommitté. 1. Psalmer och visor. Del 1:1. [2] 2. Psalmer och visor. Del 1:2. [3] 3. Psalmer och visor. Del 1:3. [4]
Utredningen om skolan, staten och kommunerna.

1. Huvudmannaskapet för specialskolan och särskolan. [6] 2. Individen och skolan. [9]
Framtida studerandehälsovård. [7]
Konstnärerna i samhället. [14]
Å jour. Om journalistutbildning. [25]
Forskningsråd. [26]
Program för ljud och bild i utbildningen. [28]
Utbildning för vuxna. [59]
Språkkresor. [64]
Distansundervisning. [72]

Handelsdepartementet

Konsumentskydd på läsområdet. [19] (Utkommer hösten 1975)
Vidareutbildning i internationell marknadsföring. [45]
Varuförsörjning i kristid. [57]
Energiberedskapsutredningen. 1. Energiberedskap för kristid. [60]
2. Energiberedskap för kristid. Bilagor. [61]
Distributionsutredningen. 1. Samhället och distributionen. [69] 2. Samhället och distributionen. Bilagor om företag, anställda och hushåll. [70]

Arbetsmarknadsdepartementet

Demokrati på arbetsplatsen. [1]
Politisk propaganda på arbetsplatser. [27]

Bostadsdepartementet

Totalfinansiering. [12]
Markanvändning och byggande. Remissammanställning utgiven av bostadsdepartementet. [17]
Etablering av miljöstörande industri. [44]
Boende- och bostadsfinansieringsutredningarna. 1. Bostadsförsörjning och bostadsbidrag. [51] 2. Bostadsförsörjning och bostadsbidrag. Bilagor. [52]

Industridepartementet

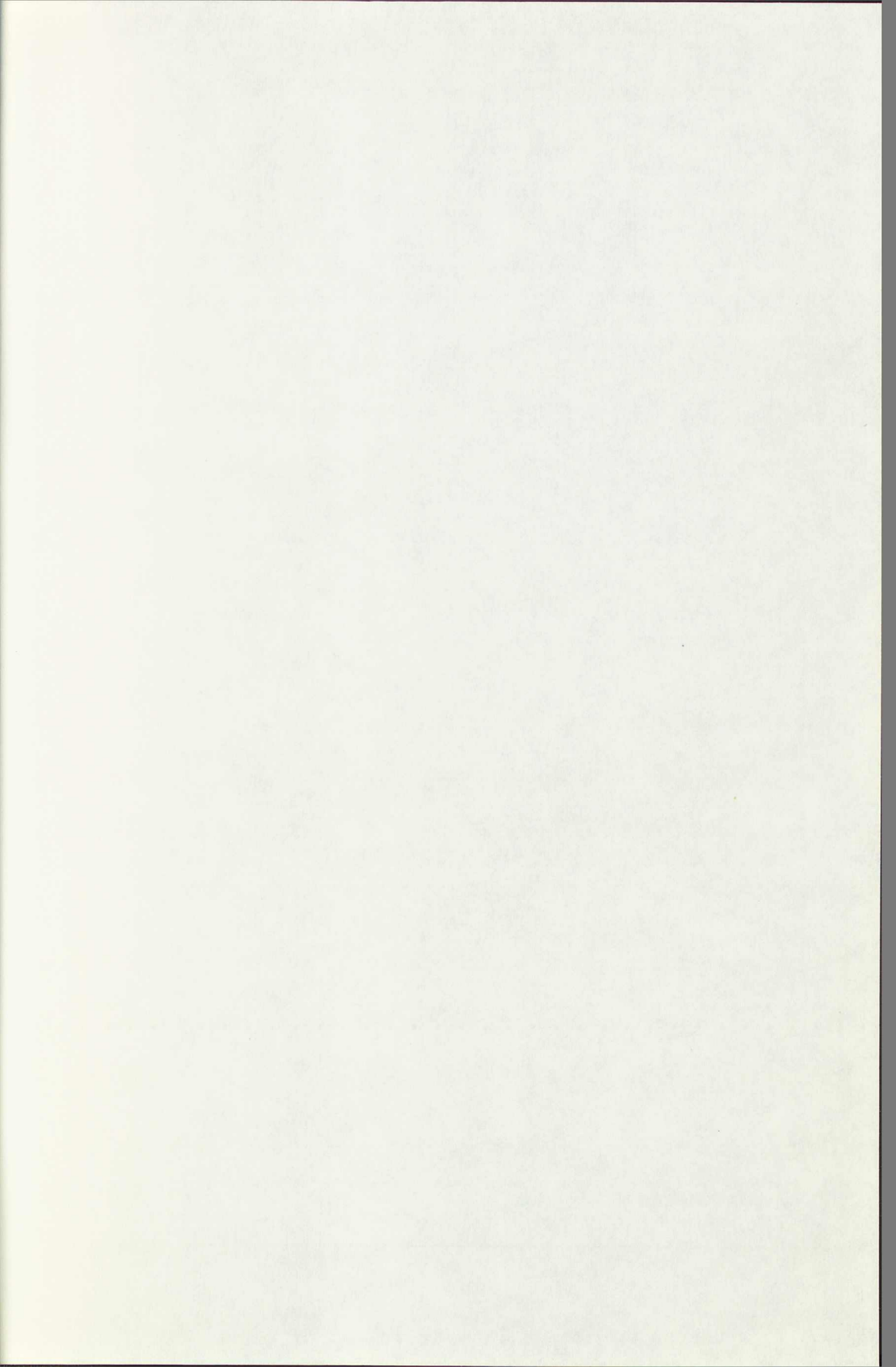
Internationella koncerner i industriländer. [50]

Kommundepartementet

Kommunal rösträtt för invandrare. [15]
Förtroendevalda och partier i kommuner och landsting. [18]
Utredningen om den kommunala demokratin. 1. Kommunal demokrati. [41] 2. Kommunal demokrati. Sammanfattning. [42] 3. Kommunal organisation och information. [46]
Landstingens arkiv. [71]

Kronologisk förteckning

1. Nordisk överenskommelse om förmåner vid sjukdom, havandeskap och barnsbörd
2. Peruskoulu pohjoismaissa
3. Litteratur om nordiskt samarbete
4. Nordisk kommunal rösträtt och valbarhet
5. Bötesstraffet
6. Nordic Cooperation for Tourism. Proposals for Action
7. Voksenopplæring i de nordiske land. En konferanserapport
8. Oversikt over forsknings-og utviklingsarbeid som gjelder engelskundervisningen i de nordiske land - 1974
9. Fort- och vidareutbildning för teaterarbetare
10. Nordisk samarbete om billedkunst





LiberFörlag
Allmänna Förlaget



ISBN 91-38-02423-3