

Regeringens proposition

1977/78: 24

om ny befälsordning för det militära försvaret;

beslutad den 12 januari 1978.

Regeringen föreslår riksdagen att antaga det förslag som har upptagits i bifogade utdrag av regeringsprotokoll.

På regeringens vägnar

THORBJÖRN FÄLLDIN

ERIC KRÖNMARK

Propositionens huvudsakliga innehåll

På grundval av 1973 års riksdagsbeslut (prop. 1973:128, FöU 1973:23, rskr 1973:309) om principer för en enhetlig befälsordning inom det militära försvaret läggs i propositionen fram förslag till en ny befälsordning. Befälsordningen innebär en samlad lösning för allt befäl – yrkesbefäl, reservbefäl och värnpliktsbefäl.

I den nya befälsordningen skall allt blivande yrkesbefäl gå genom befälsutbildning som värnpliktiga tillsammans med övriga värnpliktiga. Efter värnpliktsutbildningen följer en gemensam grundläggande yrkesutbildning. Denna utbildning skall leda fram till samma första uppgiftsnivå för alla yrkesofficerare oavsett vilka uppgifter som officeren efter hand skall lösa i organisationen. En sådan ordning torde f. n. vara unik inom den statliga verksamheten.

Stor bredd vid rekryteringen till officersyrket är viktig i den nya befälsordningen. Det är därför nödvändigt att kunna rekrytera yrkesbefäl från alla kategorier av befälsutbildade värnpliktiga. Som civil utbildning för tillträde till den grundläggande officersutbildningen skall krävas allmän behörighet enligt högskoleförrordningen (1977:263) och vissa särskilda förkunskaper. De som inte har tillräckliga kunskaper i allmänna ämnen bör få möjlighet att gå genom kompletterande utbildning.

Allt yrkesbefäl skall i den nya befälsordningen ha kompetens att fullgöra uppgifter som chef, fackman och utbildare i såväl krigs- som fredsorganisationen. Alla officerare skall efter hand vidareutbildas till uppgifter på plutonchefsnivån i krigsorganisationen och till uppgifter i fredsorganisationen som kvalificerade utbildare vid pluton eller som kvalificerade delsystemledare eller tekniker. Ungefär hälften av varje årsklass officerare vidareutbildas till befattningar på högre nivåer. Urvalet till vidareutbildning skall ha formen av ett successivt urval, där individens mognadstakt och personliga förhållanden

får en större betydelse än som nu är fallet.

Reservbefälet skall i den nya befälsordningen rekryteras och utbildas i stort sett enligt dagens system. Lämpliga reservofficerare skall dock i större omfattning än hittills kunna utbildas för och placeras i befattningar på bataljonschefsnivån i krigsorganisationen. Reservofficersutbildningen skall i ökad utsträckning samordnas med lämpliga avsnitt i yrkesbefälsutbildningen. Dessa förslag och andra åtgärder beräknas kunna förbättra reservofficersrekryteringen.

Värnpliktigt befäl fullgör huvuddelen av befälsuppgifterna i nuvarande krigsorganisation. Någon principiell förändring förutsätts inte i detta avseende. Värnpliktiga skall alltjämt tas ut och utbildas för uppgifter som grupp-, tropp- och plutonchefer och motsvarande befattningar i krigsorganisationen på samma sätt som i dagens system.

Det tjänsteställningssystem för det militära försvaret som infördes genom 1972 års tjänsteställningsreform skall i princip gälla också i den nya befälsordningen. Vissa justeringar blir dock nödvändiga med hänsyn till att nuvarande fyra gruppbenämningar för yrkespersonal – gruppchefer, plutons-officerare, kompaniofficerare och regementsofficerare – utgår och ersätts av en enda benämning, yrkesofficerare.

I den nya befälsordningen blir fänrik den lägsta tjänstegraden för yrkesbefälet. För reservofficerare innebär de större möjligheterna att utbildas för vissa krigsbefattningar på bataljonschefsnivån att fler reservofficerare än hittills kan få tjänstegraden major.

Den nya befälsordningen föreslås börja genomföras under programplanepreioden 1978/79–1982/83. De första ansökningarna om antagning som yrkesbefälsaspirant skall kunna ske år 1979, och den första omgången blivande yrkesbefäl skall kunna gå genom den gemensamma grundläggande yrkesbefälsutbildningen åren 1981–1983.

FÖRSVARSDEPARTEMENTET

Utdrag
PROTOKOLL
vid regeringssammanträde
1978-01-12

Närvarande: statsministern Fälldin, ordförande, och statsråden Bohman, Ahlmark, Romanus, Turesson, Gustavsson, Antonsson, Olsson, Dahlgren, Åsling, Söder, Troedsson, Mundebo, Krönmark, Ullsten, Wikström, Johansson, Friggebo.

Föredragande: statsrådet Krönmark

Proposition om ny befälsordning för det militära försvaret

1 Inledning

1.1 1973 års principbeslut om en enhetlig befälsordning inom det militära försvaret

År 1973 fattade statsmakterna principbeslut i frågan om en ny och för det militära försvaret enhetlig befälsordning (prop. 1973:128, FöU 1973:23, rskr 1973:309). I propositionen redogjorde min företrädare översiktligt för utvecklingen av befälsordningsfrågan fram till år 1973 och redovisade bl. a. följande principiella riktlinjer för en ny befälsordning, gemensam för all personal inom försvarsgrenarna.

Allt yrkesbefäl inom försvarsmakten måste fullgöra uppgifter i såväl krigs- som fredsorganisationen. Inom båda dessa skall befälet uppfylla de tre väsentliga kraven att vara chef, fackman och utbildare. Sambandet mellan uppgifterna i krigsorganisationen och i fredsorganisationen är av såväl funktionell som ekonomisk och organisatorisk art. Krigets krav styr befälets insatser och därmed också kraven på yrkesbefälet. I krig skall yrkesbefälet verka i kraft av den utbildning och den verksamhet som har genomförts i fred. Detta speglar dagens krav. Kommande förändringar i den teknologiska och materiella miljön visar dock att man även inom en framtida krigsorganisation måste ställa stora krav på personalens kvalitet på alla uppgiftsnivåer. Kraven på förmåga att handla självständigt samt att instruera, leda och ha kontakt med människor blir framträdande.

Uppgifterna som chef, fackman och utbildare förenar yrkesbefälet i sådan grad att en ny grundsyn på befälsstrukturen är motiverad. Yrkesbefälet bör därför i fortsättningen ses som en enda grupp med gemensam identitet.

Den totala mängden uppgifter för yrkesofficerare måste med hänsyn till försvarsmaktens mångskiftande karaktär fördelas på personal som utbildas för att verka inom olika områden och på skilda kompetensnivåer. En indelning i kompetensgrupper, som grundas på de faktiska behoven inom

krigs- och fredsorganisationen, måste därför finnas. Att bestämma antalet sådana grupper och de olika gruppernas uppgifter och utbildning samt hur urvalet till dem skall ske bör bli en väsentlig uppgift vid detaljutformningen av en ny befälsordning.

Även förhållandena inom samhället i övrigt måste på ett avgörande sätt påverka befälssystemet i olika avseenden, t. ex. i fråga om rekrytering, utbildning och arbetsmiljö.

Inom skolans område är det inte endast den kvantitativa utvecklingen som har betydelse. Av stor vikt är också nya begrepp och idéer inom organisation och pedagogik samt ändrade relationer mellan lärare och elever.

Inom arbetslivet utvecklas, parallellt med förstärkningen av tryggheten för de anställda, en ökad strävan att vidga den enskildes medinflytande. Dessa strävanden måste också prägla utvecklingen inom försvaret.

En modern befälsstruktur måste ge möjlighet för organisationen att på bästa sätt ta till vara den enskildes förmåga och praktiska erfarenhet så att dessa resurser blir utnyttjade på ett konstruktivt sätt.

Värnplikten och värnpliktsystemet är av största vikt när det gäller den principiella inriktningen av yrkesofficerens uppgifter, rekrytering och utbildning. Värnplikten är den avgörande förutsättningen för att vi organisatoriskt skall kunna förverkliga de försvarsresurser som vår säkerhetspolitik i så stor utsträckning vilar på. Det är därför ett oavvisligt krav på yrkesofficeren att han har god kännedom om värnplikten och dess ideella och praktiska förutsättningar liksom också praktisk insikt i och erfarenhet av värnpliktsutbildningen och dess villkor. Huvuddelen av de manliga medborgarna genomgår värnpliktsutbildning. Denna utbildning är kvantitativt en utomordentlig rekryteringstillgång som ger goda möjligheter till önskvärd bredd i urvalet av yrkesofficerare.

Förutom nu angivna allmänna förutsättningar framhöll departementschefen vissa mer speciella åtgärder som borde beaktas vid utformningen av ett nytt befälsordningssystem.

Fördelningen av krigs- och fredsorganisationens befälsuppgifter mellan olika kompetensgrupper av yrkesofficerare, reservofficerare och värnpliktsbefäl måste sålunda ske efter en realistisk analys av befälsuppgifterna i organisationen. Principen om rekrytering genom värnplikten måste ges större praktisk betydelse än som nu är fallet. Behörighetsreglerna måste anpassas till utvecklingen inom det civila utbildningsväsendet och dess normer. För visst yrkesbefäl kan liksom hittills behövas särskilda rekryterings- och utbildningsvägar samt särskilda urvalskriterier. Försvarsmaktens behov av personal som vid tillräckligt låg ålder kan ges kvalificerade uppgifter måste särskilt beaktas.

På grundval av de metoder som redan finns inom försvaret måste utbildningen av yrkesofficerare utvecklas och reformeras. Särskild hänsyn bör härvid tas till utvecklingen inom det allmänna utbildningsväsendet bl. a. i fråga om s. k. varvad utbildning. Förvärvad praktisk erfarenhet måste ges

större vikt än nu vid utbildning och urval. Särskilt bör möjligheterna att ge redan utbildat yrkesbefäl erforderlig och ändamålsenlig vidareutbildning uppmärksammas.

Försvarets inomverksutbildning och det civila samhällets olika utbildningsåtgärder måste samordnas för att bl. a. ge möjlighet att snedda mellan olika kompetensgrupper vid olika ålderslägen. Systemet bör göras mer flexibelt än hittills med större möjligheter för den enskilde att av egen kraft och förmåga gå vidare till allt mer kvalificerade uppgifter.

Vid utformningen av befälsstrukturen måste tillfredsställande befodringsmöjligheter behållas. Kompetensgruppernas antal och definition måste studeras noga. Målet måste vara att alla yrkesofficerare under hela den yrkesverksamma tiden skall kunna få arbetsuppgifter som motsvarar deras utbildning och erfarenhet. Hänsyn måste också tas till behovet av samordning inom och mellan försvarsgrenarna.

Reserv- och värnpliktsbefälet kommer också i framtiden att ha avgörande betydelse för krigsorganisationens funktionsduglighet. Det är därför betydelsefullt att bl. a. rekryterings- och utbildningssystem utformas så att behovet av välutbildad personal inom dessa befälsgrupper kan tillgodoses. Modernt utformad information är härvid av stor betydelse. De vägledande idéer som har ansetts för yrkesofficerarna måste i fråga om uppgiftsinriktning och urval, rekrytering, utbildning och medinflytande i tillämpliga delar gälla även för reservofficerare och värnpliktsbefäl.

I propositionen uttalade min företrädare vidare att han, under förutsättning att riksdagen inte hade något att erinra mot vad som anförts om utgångsvärdet för en reformering av krigsmaktens befälsstruktur, avsåg att inom försvarsdepartementet fortsätta arbetet med att ta fram underlag till de reformer som behövdes inom befälsområdet. Till departementet skulle därvid knytas en särskild delegation för samråd i dessa frågor med representanter för försvarsmakten och personalorganisationerna samt också ledamöter av riksdagen. Tyngdpunkten i det fortsatta arbetet måste naturligen ligga på frågor om avvägning av befälsgruppernas uppgifter inom krigs- och fredsorganisationen samt om yrkesbefälets rekrytering, urval och utbildning.

Avslutningsvis anmälde departementschefen att han av pågående utredningar om befälsordningen inom marinen och flygvapnet inhämtat att utredningsarbetet inom dessa utredningar hade nått så långt att resultatet kunde ingå i underlaget för de fortsatta övervägandena.

Riksdagens försvarsutskott (FöU 1973:23) underströk kraftigt värdet av en hög kvalitet på försvarets befäl. Förutsättningarna för att arbetet med en ny befälsordning skulle få en fast grund bedömdes som goda. Det militära försvarets ledning och berörda personalorganisationer hade i princip anslutit sig till de i propositionen angivna tankegångarna för utformning av en framtida befälsstruktur.

Utskottet hade inte något att erinra mot de principiella riktlinjer som

departementschefen hade redovisat och inte heller mot den avsedda uppläggningsen av arbetet. Departementschefens avsikt att tillkalla en särskild samrådsdelegation för medverkan i det fortsatta arbetet tillstyrktes.

Utskottet underströk, i likhet med departementschefen och i anslutning till vissa av utskottet behandlade motioner i ämnet, det reservanställda och värnpliktiga befälets avgörande betydelse för krigsorganisationen och vikten av att dessa befälskategoriers förhållanden i olika avseenden beaktades i förevarande sammanhang och i lämplig utsträckning anpassades till vad som kunde komma att gälla för yrkesbefälet.

R i k s d a g e n (rskr 1973:309) följde i sitt beslut försvarsutskottets hemställan.

1.2 Befälsordningsarbetet efter 1973 års principbeslut

I enlighet med departementschefens uttalande i prop. 1973:128 bildades år 1974 inom försvarsdepartementet en särskild arbetsgrupp, befälsordningsgruppen (BOG), med uppgift att ta fram underlag för och utarbeta förslag till en ny befälsordning.

Samtidigt knöts till departementet en särskild delegation för samråd i befälsordningsfrågorna. I denna ingår bl. a. ledamöter av riksdagen samt företrädare för myndigheterna och de tre yrkesbefälsförbunden. Företrädare för Reservofficerarnas centralorganisation har beretts möjlighet att delta i delegationens sammanträden.

BOG har i sitt arbete lämnat företrädare för personalförbunden tillfälle att fortlöpande delta i arbetssammanträden som anordnats av gruppen. Härvid har även företrädare för Reservofficerarnas centralorganisation beretts tillfälle att delta i arbetssammanträden med gruppen. Syftet har härvid varit att få förbundens inställning i olika frågor klarlagd och att om möjligt nå enighet om principer för och tillämpning av alternativa lösningar på frågorna. Företrädare för överbefälhavaren och försvarsgrenscheferna har också fortlöpande deltagit i arbetssammanträden med gruppen och har därvid lämnat synpunkter och förslag i olika frågor.

Under våren 1975 lämnade BOG till departementschefen ett första utkast med förslag till ny befälsordning (BOG:s grundskiss). Förslaget grundades på de i 1973 års riksdagsbeslut angivna huvudprinciperna, på visst underlag från överbefälhavaren samt på de betänkanden som hade avgetts av befälsutredningarna för marinen och flygvapnet. Vid utarbetandet av förslaget hade BOG också beaktat personalförbundens under arbetets gång framförda synpunkter på och ställningstaganden till en gemensam rekrytering och grundutbildning till yrkesofficer. I grundskissen angavs att vissa frågor hade berörts ofullständigt och därför krävde ytterligare behandling.

Personalförbunden bereddes tillfälle att ta del av grundskissen och lämnade under hand vissa synpunkter på denna.

Efter behandling inom departementet av grundskissen gav min företrädare i slutet av år 1975 vissa riktlinjer för det fortsatta arbetet i befälsordningsfrågan för att snabbt få fram ett genomarbetat huvudalternativ.

Under det följande arbetet ägde fortsatta överläggningar rum mellan BOG, företrädare för myndigheterna och personalförbunden, främst rörande tjänsteställningsnivån efter den grundläggande yrkesutbildningen. Överläggningar förekom även inom försvarsdepartementet och mellan företrädare för berörda departement.

Under mars 1976 upprättades inom försvarsdepartementet ett principutkast med förslag till en ny befälsordning. Genom beslut den 11 mars 1976 uppdrog regeringen åt överbefälhavaren att med ledning av en till uppdraget fogad promemoria granska principutkastet.

Efter remiss avgav Svenska officersförbundet (SOF), Kompaniofficersförbundet (KOF) och Plutonsofficersförbundet (POF), Reservofficerarnas centralorganisation och Sveriges civilingenjörsförbund yttranden över principutkastet. SOF, KOF och POF lämnade ett gemensamt yttrande.

Sedan överbefälhavaren i en särskild utredning, personalutredning 1976, redovisat bl. a. resultatet av sin granskning av principutkastet, har befälsförbunden och Reservofficerarnas centralorganisation yttrat sig även över överbefälhavarens personalutredning. KOF och POF har därvid avgett gemensamt yttrande.

De centrala militära staberna har under år 1977 på grundval av de preliminära ställningstagandena arbetat med att förbereda reformerna inom befälsordningsområdet.

2 Visst underlag för 1976 års principutkast till en ny befälsordning

Som en allmän bakgrund till såväl 1976 års principutkast som den på grundval av bl. a. utkastet och yttrandena över detta utarbetade nya befälsordningen har en översiktlig redogörelse för *nuvarande ordning i fråga om befälspersonalen inom försvarsmakten* ställts samman inom försvarsdepartementet. Denna sammanställning bör fogas till protokollet i detta ärende som *bilaga*.

Befälsutredningarna för marinen (MBU) och flygvapnet (MTU) överlämnade under hösten 1973 promemorian (Ds Fö 1973:4) Marinens befäl – Principiella utgångspunkter och förslag beträffande reformer av befälsstrukturen vid marinen och betänkandet (SOU 1973:34) Flygvapnets befäl – Rekrytering och utbildning. Dessa förslag har ingått i underlaget för 1976 års principutkast.

Utredningarna grundar sina överväganden och förslag på en helhetsbild av befälsbehoven för resp. försvarsgren och de andra delar av försvarsmakten som funktionellt hänger samman med ifrågavarande försvarsgren. Förslagen avser såväl värnpliktsbefäl som yrkesbefäl och reservbefäl.

I fråga om yrkesbefälet konstaterar båda utredningarna att varje yrkesofficer skall vara chef, fackman och utbildare i såväl freds- som krigsorganisationen. Efter att ha analyserat bl. a. organisatoriska utgångsvärden och befälsuppgifternas innebörd föreslår dessa utredningar befälsstrukturer vid marinen resp. flygvapnet som förutsätter värnpliktsrekrytering på två rekryteringsvägar till yrkesbefäl. Utredningarna anser vidare att yrkesofficerarna bör delas in i tre uppgiftsgrupper, nämligen regementsofficerare, kompaniofficerare och plutonsofficerare med utökade möjligheter till snedledning (övergång) från en befälsgrupp till en annan.

Av betydelse för det fortsatta arbetet i befälsordningsfrågan är den systematisering som MBU på grundval av studier av befälsuppgifternas innebörd har gjort av kraven på befäl. MBU anger fem olika kravnivåer – funktionsnivåer. Dessa är lägsta funktionsnivåer med jämförelsevis begränsade befälsuppgifter inom visst fackområde – motsvarande gruppchefs-nivå – samt delsystemledning med befälsuppgift inom del av ett funktionsområde. Exempel på delsystem är de i ett vapensystem ingående delarna, t. ex. spaningsdel, utvärderings- eller eldledningsdel och själva vapnet. Befälsuppgifterna inom denna funktionsnivå kan i sin tur delas upp i uppgifter av normal resp. mera kvalificerad karaktär. Dessa motsvarar uppgifter på troppchefs- resp. plutonchefs-nivå. Ytterligare nivåer är ensystemledning med ledning av helt vapensystem eller annat system – motsvarande kompanichefs-nivå – och flersystemledning med krav på förmåga att leda och samordna flera vapensystem och andra system till en samlad funktion – motsvarande bataljonschefs-nivå. Den högsta nivån innebär ledning av flera flersystem och motsvarande eller än mer komplicerade befälsuppgifter – motsvarande nivån för högre chefer, regementschefs-nivån och freds-bataljonschefs-nivån.

Såväl MBU som MTU föreslår att den allmänmilitära utbildningen samt ledar- och lärarutbildningen för yrkesofficerarna inom marinen resp. flygvapnet förstärks.

MBU:s förslag anger vidare att marinens kompaniofficerare i teknisk tjänst framdeles bör utföra en stor del av de uppgifter som i nuvarande organisation fullgörs av mariningenjörer linje G (gymnasieingenjörer).

MTU föreslår för flygvapnet bl. a. att kategorierna fältflygare och trupputbildare avvecklas. Uppgifterna i allmänmilitär utbildning bör föras över från kategorin trupputbildare och fördelas på alla yrkesofficerare i marktjänst vid flygvapnet. De nuvarande trupputbildarnas uppgifter i krigsorganisationen bör härvid övertas av värnpliktigt befäl och reservbefäl, vilket innebär att nya utbildningslinjer för dessa befälskategorier tillkommer. De civilmilitära mästarna och flygteknikerna bör få militär ställning som kompani- och plutonsofficerare. Särskilda åtgärder föreslås också för att ge de flygande krigsdivisionerna lämpligt personalinnehåll och minska avgången av piloter till civil luftfart.

De tre yrkesbefälsförbunden hade i sitt gemensamma yttrande över den

infördes var en av förutsättningarna att det inte skulle leda till en överströmning av läkare från den offentliga till den privata sektorn. Det torde nu stå klart att någon sådan effekt inte uppkommit. De offentliga sjukvårdshuvudmännen har visserligen fortfarande en otillräcklig tillgång på läkare, men detta beror inte på att läkare i större utsträckning blivit privatpraktiker. Så långt statistiken hittills visar har antalet yrkesverksamma privatpraktiserande läkare minskat under 1970-talet. Från läkarförbundet har också påtalats att någon nämnvärd nyetablering av privatpraktiker inte skett under 1970-talet, vilket skall ses mot bakgrund av den förestående stora avgången av åldersskäl bland de privatpraktiserande läkarna. I detta sammanhang har pekats på de ekonomiska svårigheter som är förenade med att öppna ny privatpraktik på läkarvårdstaxans grundnivå. Förbundet har därför framhållit behovet av att åtgärder vidtas för att underlätta viss nyetablering av privatpraktiker.

Socialdepartementets sjukvårdsdelegation fastställer periodvis ett läkarfördelningsprogram som är ett planeringsinstrument för fördelningen av tillgängliga läkarresurser till olika verksamhetsområden och vårdformer. Programmet skall bl. a. ligga till grund för socialstyrelsens medgivande att inrätta läkartjänster inom den offentliga hälso- och sjukvården. Nu gällande läkarfördelningsprogram avser perioden 1975–1980. Enligt beräkningsgrunderna för detta förutsätts antalet privatpraktiserande läkare som är under 65 år förbli oförändrat under programperioden. Det innebär ett beräknat ersättningsbehov med ca 30 vidareutbildade läkare per år. Övriga läkare, som utövar privatpraktik vid sidan av annan verksamhet eller sedan de uppnått 65 års ålder, påverkar inte läkarfördelningsprogrammet.

Som jag tidigare nämnt omfattar möjligheten till högre individuell arvodestaxa enbart läkare som var verksamma år 1973 samt läkare vid grupp-mottagningar som fanns inrättade detta år. En nyetablerad läkare är hänvisad till läkarvårdstaxans grundnivå. Detta har visat sig innebära svårigheter, eftersom kostnaderna för en ny läkarmottagning vanligen är högre än för äldre mottagningar.

Efter samråd med statsrådet Troedsson vill jag förorda följande åtgärder.

För att underlätta etablering av nya privatpraktiserande läkare i den omfattning som beräknats i gällande läkarfördelningsprogram bör det införas en särskild möjlighet till individuell taxebindning i samband med nyetablering. En sådan särskild taxenivå, som bör ligga högst 20 % över taxans grundnivå, bör omfatta högst 30 läkare under vardera år 1978 och 1979, dvs. sammanlagt 60 läkare under tvåårsperioden. Denna särskilda taxenivå bör liksom nu gällande regler för individuell taxebindning få formen av en övergångsbestämmelse i läkarvårdstaxan. Frågan om i vilken takt den här aktuella särskilda taxenivån skall avvecklas bör tas upp till prövning i anslutning till det förslag rörande avveckling av den individuella taxebindningen, som riks-försäkringsverket avser att lägga fram i samband med nästa

gymnasiala studier och ca 15 % ha gått genom olika specialkurser inom gymnasieskolan. Ca 35 % av de inryckande kan väntas inneha allmän behörighet för högskolestudier. Denna andel kan antas sjunka något som en följd av den minskade tillströmningen till gymnasieskolans teoretiska linjer och den ökade efterfrågan på yrkesinriktad gymnasial utbildning. Detta förhållande kan komma att ändras genom revision av läroplanerna. Ca 15 % av de värnpliktiga beräknas ha enbart grundskola som bakgrund.

3 1976 års principutkast till en ny befälsordning

I regeringens anvisningar i mars 1976 till överbefälhavaren för programplanering för perioden 1977/78–1981/82 lämnades bl. a. ett utredningsuppdrag beträffande personal. Mot bakgrund av vissa organisatoriska riktlinjer skulle härvid redovisas alternativa omfattningar och utformningar av personalorganisationen samt de konsekvenser som dessa medförde i fråga om kostnader och övriga effekter på kort och lång sikt. Enligt anvisningarna skulle bl. a. förutsättas att befälspersonalens tjänstgöring i större utsträckning än f. n. ägnades åt utbildningen av värnpliktiga. Vid behovsberäkningar för personal i krigsorganisationen skulle vidare förutsättas att i princip all anställd befälspersonal som utbildades i det nya systemet med enhetlig befälsordning krigsplacerades som lägst plutonchef (motsvarande).

Samtidigt som programplaneanvisningarna lämnades uppdrog regeringen åt överbefälhavaren att granska ett inom BOG upprättat principutkast till en ny befälsordning för det militära försvaret. I anvisningar för detta uppdrag angavs bl. a. att granskningen skulle utgå från den kvantitativa inriktning av befälspersonalen som framgick av anvisningarna för programplaneringen. Syftet med granskningen skulle vara att ge underlag för beslut om huvudlinjerna i en ny befälsordning för det militära försvaret i enlighet med de riktlinjer som hade redovisats i 1973 års riksdagsbeslut i befälsordningsfrågan.

Principutkastet avsåg en gemensam principlösning för hela det militära försvaret. Förhållandena för det värnpliktiga befälet och reservbefälet berördes dock endast i den mån de hade direkt sammanhang med yrkesbefälets förhållanden.

Principutkastet tog fasta på de av personalorganisationerna framförda tankarna på en gemensam rekrytering och grundutbildning till yrkesofficer. Det innehöll en rad huvudmoment såsom rekrytering och värnpliktsutbildningens genomförande för blivande yrkesbefälsaspiranter, antagnings- och behörighetskrav, grundläggande yrkesbefälsutbildning, urval, vidareutbildning etc.

I principutkastet angavs bl. a. att blivande yrkesbefälsaspiranter fullgör grundutbildning som värnpliktiga tillsammans med övriga värnpliktiga inom resp. uttagningskategori. Erforderligt antal aspiranter och nödvändig bredd i rekryteringen förutsatte att denna skedde från såväl plutonsbefäls- som

gruppbefälsuttagna värnpliktiga. Vidare angavs mera detaljerat antagningskrav i fråga om befälsskattning, principer för ansökan, urval och antagning av aspiranter samt förkunskapskrav i allmänna ämnen för tillträde till grundläggande yrkesbefälsutbildning. Härvid borde i princip krävas allmän behörighet och vissa särskilda förkunskaper av dels generell art, dels varierande yrkesspecifik art.

Den grundläggande yrkesbefälsutbildningen borde enligt principutkastet i alla de fall då eleverna kommer från skilda värnpliktskategorier inledas med en förberedande yrkesbefälsskola med mål att ge aspiranterna en ensartad militär kunskaps- och färdighetsnivå. Den grundläggande yrkesutbildningen skulle meddelas inom en yrkesofficersskola 1 med mål att främst ge eleverna förmåga att tjänstgöra som utbildare inom pluton eller motsvarande enhet eller som delsystemledare. Skolan förutsattes omfatta högst ca två år och innefatta såväl skolmässig utbildning som praktisk tjänstgöring.

Enligt principutkastet skulle överbefälhavaren vidare överväga vissa alternativa mål för och utformningar av dels den grundläggande yrkesbefälsutbildningen, dels yrkesofficerarnas vidareutbildning på de båda officersskolor som följde efter officersskola 1. Överbefälhavaren skulle sålunda pröva en grundläggande yrkesbefälsutbildning som för icke systembunden personal även innefattade teoretisk utbildning för placering på plutonchefsnivå i krigsorganisationen. Vidare skulle som alternativ undersökas möjligheterna att för icke systembunden personal flytta över teoretisk utbildning för utbildaruppgifterna från officersskola 2 till den grundläggande yrkesbefälsutbildningen. I sammanhanget angavs vidare att en omvärdering av vissa befattningars nivågruppering kunde behöva ske och att justeringar i tjänsteställningssystemet kunde bli aktuella.

Ett första urval till officersskola 2 skulle enligt principutkastet ske ett till två år efter den grundläggande yrkesbefälsutbildningen bland dem med intresse för fortsatt högre utbildning. Urvalsprinciper redovisades också liksom även de tider inom vilka urval av blivande bataljonschefer/flersystemledare resp. kompanichefer (motsvarande) i krigsorganisationen borde ske.

Officersskola 2 var enligt principutkastet frivillig och skulle för arméns och kustartilleriets del leda till tjänstbarhet i fred som kvalificerad utbildare inom pluton som förbandsutbildas. I krigsorganisationen skulle placering kunna ske i sådana befattningar på plutonchefsnivå som oundgängligen krävde yrkesmän. Utbildningen borde omfatta ett år och vara uppdelad för att därigenom minska frånvaron från utbildningsverksamheten vid förbanden.

Personal som av olika skäl inte hade gått genom officersskola 2 senast tolfte året efter yrkesofficersskola 1 eller före denna tidpunkt bedömdes inte komma i fråga för officersskola 2 skulle enligt principutkastet allt efter freds- och/eller krigsorganisationens behov vidareutbildas för specialuppgifter. Nivågrupperingen av olika uppgifter i detta fält skulle övervägas i samband med granskningen. Vidare skulle övervägas för vilka uppgifter lång erfa-

renhet kunde ersätta skolning.

Officer som efter officersskola 2 hade fullgjort minst två års väl vitsordad tjänst som utbildare eller kvalificerad delsystemledare och som fullgjort krigsförbandsövning eller särskild övning i krigsbefattning på plutonchefsnivå kunde enligt principutkastet kommenderas till fortsatt utbildning på motsvarigheten till nuvarande truppslags- och vapenofficersskolor, i utkastet benämnd yrkesofficersskola 3. Utbildningen vid denna skola skulle syfta till tjänstbarhet i krig som kompanichef (systemledare) och i fred som chef för pluton (systemledare). Förkunskaper i civila ämnen utöver allmän behörighet torde behövas generellt och borde lägst motsvara teoretisk linje på gymnasieskolan jämte särskilda förkunskaper i övrigt anpassade till den yrkesspecifika utbildningen.

Fortsatt utbildning till bataljonschefsnivå och högre nivåer skulle enligt principutkastet ske vid officersskolorna 4 och 5 som motsvarade nuvarande militärhögskolans allmänna resp. högre kurser.

Vissa i principutkastet berörda frågor förutsattes bli prövade i senare sammanhang, bl. a. inhämtande av behörighetsgivande utbildning före militär vidareutbildning, åldersgränser och uppgifter för äldre personal samt frågan om den civilmilitära tekniska personalens och flottiljpolispersonalens framtida kategoritillhörighet.

4 Personalorganisationernas yttranden över principutkastet

SOF, KOF och POF framhöll bl. a. att principlösningen i utkastet till sina huvuddrag stämde överens med de förslag till ny befälsstruktur som förbunden hade lämnat i gemensamt yttrande över den departementspromemoria som låg till grund för prop. 1973:128. I sistnämnda yttrande framhölls dock som särskild förutsättning för en ny befälsordning att den obligatoriska utbildningen för yrkesofficerare borde föra fram till så kvalificerade och ansvarsfulla uppgifter att de uppfattades som intressanta och meningsfulla även efter lång anställningstid, dvs. fredsbefattningar på nivån plutonchef, specialplutonchef, speciallärare inom armén och befattningar på motsvarande nivå inom marinen och flygvapnet.

Under förutsättning att nämnda kvalitetshöjning tillgodosågs tillstyrkte förbunden att principutkastet i allt väsentligt godtogs som underlag för det fortsatta arbetet på en ny, enhetlig befälsordning för det militära försvaret.

På några punkter gav principutkastet enligt förbunden uttryck för uppfattningar som förbunden antingen särskilt önskade understryka, eller hade en avvikande mening om och ifrågasatte ändringar av.

I fråga om rekrytering förutsatte förbunden att kategorin värnpliktigt kompanibefäl tillfördes rekryteringsunderlaget på samma grunder som värnpliktigt plutons- och gruppbefäl. Förbunden vidhöll härutöver sitt krav på lägst befälsskattning 6 för tillträde till yrkesofficersutbildning.

Kravet på allmän behörighet som villkor för tillträde till yrkesoffi-

cersutbildning fick enligt förbundens bestämda uppfattning inte eftersättas. Elever med ett begränsat kompletteringsbehov i enstaka ämnen borde dock kunna beredas tillfälle till studier för komplettering under yrkesofficersskola 1.

Förbunden utgick vidare från att behovet av särskilda förkunskaper prövades ytterligare i anslutning till det fortsatta arbetet. De utredningar och förslag som försvarsgrenscheferna år 1976 hade redovisat rörande behovet av förkunskaper i allmänna ämnen fick enligt förbunden inte föregripa en sådan prövning. Förbunden förväntade sig lösningar som tillgodosåg objektiva krav på yrkesofficeren i rollerna som chef, fackman och utbildare på olika nivåer, men samtidigt stämde överens med principerna för utformningen av tillträdesvillkoren för grundläggande högskoleutbildning på grundval av riksdagens beslut år 1975 och de föreskrifter som regeringen med stöd härav utfärdade.

Vad avsåg yrkesofficersskola 1 framhöll förbunden bl. a. att arbetsuppgifterna inom den lägsta utbildningsenheten – pluton (motsvarande) – där den nyutnämnde yrkesofficeren verkar borde fördelas efter lärarnas kunskaper, intressen och erfarenhet. Eftersom tjänstgöringsförhållandena inom pluton enligt förbundens mening omöjliggjorde en strikt funktionsuppdelning, borde yrkesofficerarna vid pluton (motsvarande) ha ungefär samma pedagogiska kvalitet. För personal som inte är systembunden borde därför det principiella målet för yrkesofficersskola 1 i fråga om uppgift i fredsorganisationen vara att ge den teoretiska grund som behövdes för att yrkesofficeren skulle kunna verka som kvalificerad utbildare vid pluton (motsvarande) som förbandsutbildas. Del av denna utbildning borde fullgöras under handledning vid grundutbildningsförband.

För systembunden personal behövde yrkesofficersskola 1 delas upp på fack eller linjer. En mycket stor del av utbildningen borde dock vara gemensam och ha motsvarande mål som för den icke systembundna personalen. Förutom grundläggande yrkesofficersutbildning borde skolan för systembunden personal ge en bred bas för fortsatt utbildning inom facket och till annat fack.

Viss kvalificerad pedagogisk utbildning, t. ex. i förbandsutbildningsmetodik, och mer krävande teoretisk undervisning kunde enligt förbunden med fördel anstå till dess yrkesofficeren hade något eller några års erfarenhet i tjänsten och sålunda hänföras till närmast högre utbildningsnivå.

Förbunden framhöll vidare att den blivande yrkesofficeren i en ny befälsordning – utöver värnpliktig befälsutbildning och förberedande yrkesofficersskola – skulle komma att gå genom en ca två år lång yrkesofficersutbildning och förvärva avsevärt fördjupad kunskap och förmåga som fackman, ledare och utbildare inom pluton vid eget truppslag. Målet för yrkesofficersskola 1 borde därför enligt förbunden utformas så att krigsplacering i överensstämmelse med regeringens tidigare nämnda anvisningar för programplaneringen, dvs. som lägst plutonchef (motsvarande), kunde säker-

ställas för såväl systembunden som icke systembunden personal. För att nå detta mål kunde, enligt förbunden, tiden för den grundläggande yrkesofficersutbildningen behöva förlängas i förhållande till vad som förutsattes i principutkastet.

Om målet för den grundläggande yrkesofficersutbildningen utformades i enlighet med förbundens synsätt och därvid uppkommande behov att förlänga utbildningstiden vid yrkesofficersskola 1 tillgodosågs kunde, enligt förbundens mening, yrkesofficersskola 2 utgå i utbildningsgången för yrkesofficerare. En ytterligare förutsättning härför var dock att visst utbildningsinnehåll i sistnämnda skola fördes över till yrkesofficersskola 3 som härigenom behövde förlängas i motsvarande mån. Underlag för en ändamålsenlig avvägning mellan de båda utbildningsskedena i fråga om utbildningsmål, utbildningstid, ämnesfördelning m. m. borde enligt förbunden tas fram i samband med det fortsatta arbetet med kurs- och timplaner för resp. skeden.

Den fortsatta utbildningen efter yrkesofficersskola 1 skulle, med beaktande av den lägsta kompetensnivå som förbunden hade förutsatt att alla minst skulle uppnå, i princip ske enligt den enskilde yrkesofficerens fria val inom ramen för det antal utbildningsplatser som stod till förfogande. Bland sökande till fortsatt utbildning kunde ett urval behöva ske. I principutkastet tecknad grund för sådant urval kunde förbunden godta men de satte i fråga om särskilda studielämplighetsprov behövdes utöver de urvalskriterier som angavs.

Förbunden anslöt sig till principen att tillträde till skolor och kurser som ingick i fortsatt utbildning efter yrkesofficersskola 1 skedde successivt inom vissa tidsintervall. De i principutkastet angivna tidsintervallen kunde därvid ligga till grund för slutliga överväganden. Utbildningsgångarna måste utformas under beaktande av behovet att säkerställa en god rekrytering och hög kvalitet på yrkesofficerskåren som helhet. För att tillgodose krigs- och fredsorganisationens behov av kvalificerade chefer i ledande befattningar måste utbildningen som yrkesofficer medge en snabb yrkeskarriär för ungdomar som med framträdande studie- och befälslämplighet förenade hög ambition att tillgodogöra sig officersyrkets utvecklingsmöjligheter och nyttiggöra försvaret sin duglighet. Ett rimligt anspråk härvidlag syntes enligt förbunden vara att tillträde till yrkesofficersskola 3 fick ske tidigast efter två års tjänst som yrkesofficer.

Beträffande utbildningsinnehåll och utbildningsmål ansåg förbunden att den nyutnämnde yrkesofficeren efter genomgång av yrkesofficersskola 1 och därpå följande praktisk tjänstgöring hade tillräckligt bred allmän kunskaps- och erfarenhetsgrund för fortsatt utbildning vid yrkesofficersskola 3. Samma utbildning i samhälls- och naturvetenskapliga ämnen samt fördjupade kunskaper om totalförsvaret som gavs vid yrkesofficersskola 3 borde också ges eleverna vid speciallinje.

I konsekvens med uppfattningen att yrkesofficersskola 2 kunde utgå, om

den grundläggande yrkesofficersutbildningen inriktades så som förbunden förordade, måste visst utbildningsinnehåll föras över till yrkesofficersskola 3. Utbildningen vid denna behövde då förlängas. Storleken av förlängningen kunde enligt förbunden bedömas först när kurs- och timplaner för aktuella utbildningsskeden förelåg.

Reservofficerarnas centralorganisation framhöll i sitt remissyttrande bl. a. att inom försvarsmaktens krigsorganisation utgör yrkesbefälet ca 10 % av allt befäl. Inom armén är ca 80 % av befälet på kompanichefsnivån reservofficerare. Centralorganisationen fann att den sedan flera år helt otillräckliga reservofficersrekryteringen till armén, främst infanteriet, utgjorde ett allvarligt hot mot vårt militära försvars effektivitet. Ett av huvudsyftena med en ny befälsordning var, enligt centralorganisationen, att trygga tillgången på befäl. Reservofficersfrågan måste därvid ägnas ett primärt intresse och lösas tillsammans med övriga befälsfrågor.

Centralorganisationen framhöll att den delade försvarsutskottets uppfattning att bl. a. försvarsekonomiska faktorer skulle ligga till grund för befälsordningen. Det torde, enligt centralorganisationen, ställa sig dyrare att besätta en befattning i krigsorganisationen på kompanichefsnivå med en yrkesofficer än med en reservofficer. En analys borde därför göras av vilka befattningar i krigsorganisationen som inte nödvändigtvis måste besättas med yrkesbefäl. Det borde även, enligt organisationen, utredas vilka uppgifter i fredsorganisationen som kunde fullgöras av reservofficerare och värnpliktigt befäl under egen utbildning och övning för krigsuppgiften. Organisationen ansåg att sådana överväganden borde ligga till grund för dimensionering av personalbehovet i fredsorganisationen.

Centralorganisationen befarade vidare att de förhållandevis låga behörighetskraven och den långa utbildningsgången för yrkesbefälet enligt principförslaget skulle komma att medföra svårigheter att rekrytera välkvalificerad ungdom till officersyrket. Organisationen bedömde det vara nödvändigt att behörighetskraven för antagning till yrkesofficersutbildning kompletterades med en beskrivning över yrkets krav i olika nivåer.

Organisationen framhöll också att en ny befälsordning inte fick leda till att yrkesbefälet blev en isolerad grupp i förhållande till övriga befälsgrupper inom krigsorganisationen. Ett sätt att undvika detta var att för krigsuppgifterna samordna utbildningen för de olika befälskategorierna så långt detta var praktiskt möjligt.

Centralorganisationen ansåg slutligen att det borde öppnas möjligheter för reservofficerare som var lämpade för militär vidareutbildning till befattningar på bataljonschefsnivå och som var villiga därtill att åta sig sådan utbildning.

Sveriges civilingenjörsförbund ansåg att oavsett hur en framtida befälsordning utformades skulle det inom befälshierarkin både i fred och krig komma att behövas sådan personal med kvalificerad teknisk utbildning som motsvarade dagens civilmilitära ingenjörer.

Den nya befälsordningen måste utformas så att anställning inom försvaret i framtiden var konkurrenskraftig och attraktiv även för ingenjörer.

För den kvalificerade tekniska utbildningen av anställda inom försvarsmakten borde man så långt det var lämpligt utnyttja det allmänna skolväsendets resurser.

Förbundet ansåg vidare att det var synnerligen väsentligt att all civilmilitär ingenjörspersonal, oavsett försvarsgrenstillhörighet, behandlades på ett likartat sätt och i ett sammanhang när det gällde att undersöka hur rekrytering, utbildning m. m. skulle ske i framtiden.

5 Överbefälhavarens personalutredning 1976

Inledning och grunder

Överbefälhavarens personalutredning 1976 omfattar dels utredning rörande försvarsmaktens personalbehov m. m., dels granskning av det inom försvarsdepartementet upprättade principutkastet till ny befälsordning för det militära försvaret. Överbefälhavaren använder i personalutredningen begreppen "stambefäl" och "stamofficer" i stället för "yrkesbefäl" och "yrkesofficer".

Överbefälhavaren framhåller att befälsordningen måste utformas på sådant sätt att rekryteringen tillgodoses såväl kvalitativt som kvantitativt. Vidare konstateras att befälsordningsfrågan inte kan slutföras utan att reserv- och värnpliktsbefälets utnyttjande och villkor samtidigt noggrant behandlas. Överbefälhavaren förutsätter att samtliga befälskategorier tas upp i det fortsatta arbetet.

Överbefälhavaren redovisar i personalutredningen de kvantitativa och kvalitativa totalbehoven, dvs. behoven av stam-, reserv- och värnpliktsbefäl, i krigs- och fredsorganisationen i slutet av 1980-talet. Överbefälhavaren utgår från att huvuddelen av den civilmilitära personalen, dvs. mästare och tekniker, mariningenjörer linje G samt flottiljpoliser vid flygvapnet räknas som stambefäl i den nya befälsordningen. Härvid understryks särskilt att allt stambefäl skall utbildas för att kunna medverka i utbildningen av värnpliktiga.

Krigsorganisationen

Rörande krigsorganisationens totala befälsbehov framhåller överbefälhavaren att behoven av reserv- och värnpliktigt befäl även i framtiden är antalsmässigt dominerande. Detta är en logisk och nödvändig konsekvens av värnpliktsförsvaret.

Överbefälhavaren konstaterar att stambefäl behövs i många olika typer av krigsförband. Detta gäller för befattningar där fördjupade kunskaper om organisation, materiel och stridsmiljö är särskilt värdefulla för förbandens

effekt och för vilka värnplikts- och reservbefälens utbildnings- och tjänstgöringstider är otillräckliga. Sådana s. k. "skall"-befattningar återfinns på alla nivåer från troppchefsnivå och uppåt.

Totalbehovet av stambefäl i "skall"-befattningar inom krigsorganisationen uppgår enligt överbefälhavaren till 20 200. Behovet för fredsorganisationen utgör ca 21 500. Överskjutande del – ca 1 300 – utnyttjas även inom krigsorganisationen, främst på plutonchefs- och kompanichefsnivåerna. Överbefälhavaren framhåller att det stora behovet av stambefäl i "skall"-befattningar inte är något nytt. Behovet finns även i dagens krigsorganisation. Det har emellertid ökat på grund av kraven i den framtida stridsmiljön och den avkortade värnpliktsutbildningen.

Överbefälhavaren framhåller vidare att kraven i den framtida stridsmiljön även har motiverat en översyn av dagens nivågruppering av olika befattningar för såväl stambefäl som reserv- och värnpliktigt befäl. Härvid har särskilt befattningarna på troppchefs-, plutonchefs- och kompanichefsnivåerna granskats. Överbefälhavaren konstaterar att översynen av de samlade uppgifterna i krigsorganisationen bestyrker stambefälets avgörande betydelse för värnpliktsförsvarets effekt, framför allt omedelbart efter mobilisering innan övrigt befäl har hunnit få rutin och befast fältvana.

Överbefälhavarens analyser visar att den framtida stridsmiljön kräver sådant yrkeskunnande hos chefer på bataljonschefsnivå och högre nivåer att stambefäl liksom tidigare måste tas i anspråk där.

Beträffande kompanichefsnivån (systemledarnivån) konstaterar överbefälhavaren att uppgifternas krav på färdigheter och ledarskap med få undantag endast kan tillgodoses inom ramen för stam- resp. reservbefälsutbildning. Reservbefälsinstitutionen är i dag och än mer i den framtida krigsorganisationen en omistlig del av försvaret. Alla ansträngningar bör därför även i fortsättningen göras för att rekrytera denna befälsgrupp. Reservbefälets villkor utgör en integrerad del av hela befälsordningsfrågans lösning.

Den nyssnämnda översynen av dagens nivågruppering av olika befattningar i krigsorganisationen har lett till att vissa befattningar för såväl stam- som värnpliktsbefäl av försvarsgrenscheferna har hänförts till högre nivå än i dagens krigsorganisation. Exempel härpå är kompanikvartermästarna. Dessa är i dag hänfödda till troppchefsnivå. Överbefälhavaren framhåller att det mot bakgrund av de ökande kraven på personal- och underhållstjänsten vid förband för rörlig strid är nödvändigt att höja kompetensen för kvartermästarna till plutonchefsnivå. Dessutom måste flertalet befattningar för kompanikvartermästare besättas med stambefäl. Trots de omvärderingar till högre nivå som gjorts kvarstår ett stort antal "skall"-befattningar (ca 4 000) på troppchefsnivå.

Överbefälhavaren bedömer det inte möjligt att betrakta alla nämnda behov av stambefäl i krig som normgivande för befälsstaten. Fredsuppgifterna, dvs. främst förbandsproduktionen och mobiliseringsförberedelserna, måste totalt sett vara dimensionerande för stambefälets omfattning. Krigsorganisatio-

nens behov av stambefäl på lägre nivåer än bataljonschefsnivån får efter inbördes prioritering tillgodoses mot bakgrund av den totala omfattning som fredsuppgifterna och fredsorganisationens struktur medger.

Fredsorganisationen

Det kvantitativa behovet av stambefäl i fredsorganisationen bestäms av fredsutbildningsarbetet och med detta sammanhängande produktion och vidmakthållande av krigsorganisationen. Därutöver finns i fred ett antal gemensamma myndigheter och funktioner för främst gemensam ledning, utbildning, förvaltning och forskning. Dessa ingår till vissa delar i krigsorganisationen.

Överbefälhavaren erinrar om och lämnar exempel på det fortlöpande utredningsarbetet rörande behovet av militär personal och summerar med utgångspunkt i dessa utredningar att försvarsmaktens behov av militär och civilmilitär personal år 1974 beräknades till drygt 23 000. Tillgången på militär och civilmilitär personal budgetåret 1976/77 är 20 350. Obalans råder främst inom utbildningssektorn beträffande behov och tillgång på befäl. Efter prövning av rimliga uppgiftsförändringar och inventering av möjligheterna till fortsatta rationaliseringar under 1980-talet utgår överbefälhavaren från att det totala befälsbehovet i slutet av 1980-talet kan begränsas till ca 21 500. Överbefälhavaren förutsätter härvid att en del av befälsuppgifterna löses av trupptjänstgörande stambefälsaspiranter (elever under officerssskola 1).

Överbefälhavaren anser att nuvarande brister inom värnpliktsutbildningen och beträffande befälets arbetsmiljö måste avhjälpas genom att befälets kvalitet höjs och de framräknade befälsbehoven täcks. Vad rör fredsbehovet av stambefäl liksom behovet i krigsorganisationen har överbefälhavaren granskat befälets utnyttjande i fredsarbetet för att nå optimala lösningar. Resultatet av granskningen visar att huvuddelen av stambefälet från början och vissa under avsevärd del av sin yrkesverksamma tid bör verka som utbildare vid pluton (delsystemledare).

Behoven av stambefäl i krigs- och fredsorganisationen på olika nivåer framgår av följande tabell.

Krigsorganisation		Fredsorganisation		Behov		
nivå	typbefattning (exempel)	nivå	typbefattning (exempel)	armé- perso- nal	marin- perso- nal	flyg- vapen- perso- nal
1	Högre befattning-	I	Bataljonschef			
2	ar (högre än		m. m. och högre			
3	bataljonschef etc.)		befattningar	940 ¹	275	270
						1 485

Krigsorganisation		Fredsorganisation		Behov		
nivå	typbefattning (exempel)	nivå	typbefattning (exempel)	armé- perso- nal	marin- perso- nal	flyg- vapen- perso- nal
4	Bataljons-, fartygs- och flygdivisionschef	II	Kompanichef, fartygschef (stridsfartyg) och flygdivisionschef	1 740 ¹	440	430
5	Kompanichef, systemledare	III	Plutonchef, systemledare	3 545	1 600	1 040
6	Plutonchef, rotchef	IV	Ställföreträdande plutonchef, rotchef	3 945	760	1 750
7	Troppchef, delsystemledare	V	Utbildare vid pluton, delsystemledare	2 380	1 000	910
Summa				12 550	4 075	4 400
Civilmilitär personal ²				160	75	260
Totalt				12 710	4 150	4 660
						21 520

¹ Arméns fredsbehov (I–II) är 2 680, krigsbehov 2 580. Behoven för "normerade" befattningar i åldersläget 35–45 år i krigsorganisationen måste även i fortsättningen delvis tillgodoses med personal på reservstat.

² Utbildas i särskild ordning.

Befälsstrukturen

Även om befäl i högre åldersläge kan och måste utnyttjas för befattningar i krigsorganisationen resp. kan medverka i värnpliktsutbildningen är tillgången på befäl i åldersskikten 23–45 år avgörande för effekten i krig och fred. Stambefäl i dessa ålderslägen krävs för att tillgodose behovet i krigs- och fredsorganisationen oavsett hur personalstrukturen i övrigt utformas eller personalramarna avpassas.

Stambefälet skall således mellan omkring 23–45 års ålder utnyttjas för utbildning i fredsorganisationen och för att leda förband i krigsorganisationen.

Överbefälhavaren konstaterar att befälsstrukturen i en för försvarsmakten gemensam befälsordning måste utformas med utgångspunkt i uppgifterna i krigs- och fredsorganisationen. På en ny befälsstruktur måste främst kunna ställas kravet att den tillgodoser verksamhetens behov i krigs- och fredsorganisationen samtidigt som den upplevs som stimulerande och utvecklande för den enskilde. Befälsstrukturen måste säkerställa sambandet mellan dels de samlade uppgifterna och personalresurserna, dels den enskildes krigs- och fredsuppgifter. Strukturen måste vidare utöver tillräcklig rekryteringskraft innehålla rättvisa och allmänt accepterade urvalsprinciper med möjlighet för

den enskilde att själv påverka sin utveckling beträffande kompetenstillväxt och val av arbetsuppgifter.

Efter överväganden i nära samarbete med försvarsgrenscheferna redovisar överbefälhavaren ett förslag till en för försvarsmakten gemensam befälsstruktur som enligt överbefälhavarens uppfattning tillgodoser principerna i 1973 års riksdagsbeslut.

Befälsbehoven på kompetensnivåerna 6/IV och 7/V (jfr tabellen s. 8–19) kan enligt överbefälhavaren tillgodoses på olika sätt. Försvarsgrenscheferna har mot bakgrund av behoven på olika nivåer och i strävan att utnyttja stambefälet så rationellt som möjligt i krigsorganisationen föreslagit en karriär med senaste övergång till nivå 6/IV i åldersläget 30–35 år. Överbefälhavaren biträder denna principlösning, som enligt hans mening tillgodoser regeringens anvisningar i programplanedirektiven att "all anställd befälspersonal som utbildas i det nya systemet med enhetlig befälsordning krigsplaceras som lägst plutonchef (motsvarande)".

Överbefälhavaren understryker att den föreslagna principlösningen är ny och, såvitt överbefälhavaren har sig bekant, inte återfinns i någon annan försvarsmakt i världen. Den torde inte heller återfinnas inom något annat yrkesfack i det svenska samhället. Inga erfarenheter har därför kunnat nyttiggöras vid utformningen av strukturen. Enligt överbefälhavaren måste man därför i det fortsatta arbetet räkna med avsevärda svårigheter och komplikationer som nu inte kan förutses.

Överbefälhavaren pekar på att frågan om målet för den grundläggande stambefälsutbildningen har fått en central plats i övervägandena om en ny befälsordning. Försvarsgrenscheferna har granskat möjligheterna för och lämpligheten av att som mål sätta kompetensnivåerna 6/IV, 7/V och den i försvarsdepartementets befälsordningsskiss angivna 7+ eller 6-/V. Försvarsgrenscheferna förordar 7/V.

Överbefälhavaren framhåller att befälsuppgifterna i krigsorganisationen uppvisar stora skillnader i fråga om innebörd och krav på utbildning och erfarenheter. För att säkerställa en klar, entydig och snabbt fungerande organisation är uppgifterna fördelade på olika nivåer med klart definierade kompetenskrav. Nuvarande nivåindelning av uppgifter i krigsorganisationen tillgodoser, enligt överbefälhavaren, nämnda krav och har i personalutredningsarbetet visat sig vara ändamålsenlig. Något nytt nivåindelningssystem har heller inte satts i fråga i uppdragen till överbefälhavaren.

All befälspersonal får genom nivåindelningen en referens till en bestämd nivå i krigsorganisationen. Krigsreferensen styr för reserv- och värnpliktsbefälet de minimikrav som måste uppfyllas. Inom fastställda pressade utbildningstider har det därvid blivit nödvändigt att för dessa grupper starkt prioritera utbildningen för "chefsrollen" för en bestämd befattning i krigsorganisationen och begränsa utbildningen i "fackmanna- och utbildarrollerna". Trots detta blir utbildningen i "chefsrollen" för befattningen begränsad. För krigsorganisationen medför detta nackdelar som så långt möjligt måste kompenseras genom att stambefälet ges en allsidigare utbildning på bredden.

dvs. för flera befattningar, och djupet än vad som är möjligt för reserv- och värnpliktsbefälet. Stambefälets mångsidiga användbarhet har f. n. och får även i framtiden avgörande betydelse för krigsorganisationens effektivitet och stadga.

Även om allt befäl på en uppgiftsnivå har samma referens (nivå) i krigsorganisationen, har ett stambefäl väsentligt allsidigare utbildning på bredden och djupet som chef, fackman och utbildare än övrigt befäl. Skillnaderna är i de flesta fall så avgörande att en markering av stambefälets särskilda kompetens för varje aktuell nivå kan behöva övervägas, såväl av praktiska som psykologiska skäl.

För det praktiska arbetet i fred är det enligt överbefälhavaren nödvändigt att även nivåindela uppgifterna i fredsorganisationen. Den nu tillämpade nivåindelningen I–V har särskilt granskats i befälsordningsarbetet och enligt överbefälhavaren och försvarsgrenscheferna befunnits ändamålsenlig.

Ett starkt och nära samband föreligger enligt överbefälhavaren mellan nivåindelningen i krig och fred. Det fredstida utbildningsarbetet vid flygvapnet sker sålunda i betydande utsträckning i krigsorganisationen. I viss utsträckning sker så även under grundutbildning inom armén och marinen. I alla försvarsgrenar sker repetitionsutbildningen i krigsförband. En riktig avvägning mellan uppgifterna i krigs- och fredsorganisationen är en förutsättning för hög effekt i krigsorganisationen. Överbefälhavaren anser att hans förslag till nivåindelning av de samlade uppgifterna i krig och fred samt knytningen dem emellan är väl underbyggt och skapar riktig balans i organisationen.

Målet för den grundläggande stambefälsutbildningen skall väljas mot bakgrund av uppgifterna i krig och fred. Överbefälhavaren pekar på följande väsentliga förhållanden som inverkar på valet av detta mål.

Ett stort antal befälsuppgifter, av stambefälsuppgifterna ca 20 %, återfinns i krig och fred på nivå 7/V. Delkraven för rollerna som chef, fackman och utbildare i dessa uppgifter är inte sådana att en högre kompetensnivå kan motiveras av rationella skäl. Allt stambefäl når enligt den av överbefälhavaren föreslagna strukturen senast i åldern 30–35 år nivå 6/IV. Kompetensen för den högre nivån kan därvid förvärfvas genom arbetslivserfarenhet i yrket i förening med kortare fackinriktade kurser.

Försvarsgrenscheferna föreslår nivå 7/V som startnivå. Endast inom yrkesfacket flygtjänst vid flygvapnet föreslås nivå 6/IV som obligatorisk startnivå. En gemensam befälsordning med enhetlig befälsstruktur för försvarsmakten kan inte rationellt förverkligas med startnivå 6/IV. En hög kvalitet hos stambefälet är nödvändig men måste av flera skäl relateras till de huvuduppgifter som den enskilde har och kommer att tilldelas.

Överbefälhavaren konstaterar att varje kvalitetshöjning medför kostnader. Detta måste vägas mot andra angelägna behov för krigsorganisationen. Överslagsmässiga kostnadsberäkningar ger vid handen att redan grundutbildningsnivå 7/V medför ökade kostnader i jämförelse med dagens organisation. Vid en höjning av nivån till 6/IV stiger kostnaderna ytterligare.

Enligt överbefälhavaren kan man inte acceptera en generell kvalitetshöjning som inte är oundgängligen nödvändig av organisatoriska skäl.

Mot denna bakgrund finner överbefälhavaren att en högre nivå än 7/V inte är motiverad som mål för den grundläggande stambefälsutbildningen i en för försvaret enhetlig befälsstruktur.

Granskningen av försvarsdepartementets principutkast

Överbefälhavaren redovisar bl. a. följande ställningstaganden i anslutning till huvudpunkterna i principutkastet.

Rekrytering och värnpliktsutbildning

Överbefälhavaren anser att man måste rekrytera stambefälsaspiranter från både plutonsbefäls- och gruppbefälsskolor. Endast därigenom får man en tillräckligt bred och allsidig rekryteringsbas för de olikartade stambefälsuppgifterna inom hela organisationen. Fullgjord grundutbildning till värnpliktigt grupp- eller plutonsbefäl tillsammans med övriga värnpliktiga bör därför vara huvudrekryteringsväg. Överbefälhavaren konstaterar också att det finns ett stort antal utbildningslinjer för värnpliktiga och att en stor del av dessa är lämpade som grund för stambefälsrekrytering.

Antagning som aspirant

Överbefälhavaren förutsätter att någon form av fast anställning av aspiranten inte kan vara aktuell, eftersom denne måste kunna skiljas från utbildningen, t. ex. vid visad oförmåga. Aspirant bör antas dels preliminärt efter ansökan t. ex. före inryckning, dels slutligt före den grundläggande stambefälsutbildningen (officersskola 1). Överbefälhavaren betonar att antagning i första hand skall grundas på individuella meriter.

Förberedande stambefälsutbildning (officersskola)

Behovet inom försvarsgrenarna av en förberedande officersskola för att så långt möjligt ge eleverna ensartad militär erfarenhets- och färdighetsbakgrund varierar. Överbefälhavaren föreslår därför att man skall betrakta den sammanlagda tiden från grundutbildningens slut t. o. m. officersskola 1 slut som ett "paket" så att särförhållandena inom försvarsgrenarna kan beaktas.

Behörighet

Överbefälhavaren tillstyrker att allmän behörighet i princip skall krävas före genomgång av officersskola 1. För ett stort antal uppgifter krävs

dessutom särskilda förkunskaper. Det är i förekommande fall mera angeläget att dessa särskilda förkunskaper, som i regel behövs för att eleven skall kunna tillgodogöra sig undervisningen, inhämtas före officersskola 1 än den allmänna behörigheten.

Eventuell komplettering till formell allmän behörighet bör inhämtas parallellt med övrig undervisning på officersskola 1 eller som särskild kurs. Denna kan efter behoven läggas före eller efter skolan men alltid före utnämning till yrkesbefäl. All kompletterande utbildning i allmänna ämnen måste preciseras vad beträffar kursinnehåll och inpassas i tiden så att kurserna kan anpassas till övrig militär utbildningsverksamhet. Att det civila utbildningsåret helt skulle styra tidsinpassningen kan överbefälhavaren inte godta på grund av de stora tidsförseningar som då kan uppstå. Försvarets nuvarande resurser för intern utbildning i allmänna ämnen kan minskas endast om det allmänna utbildningsväsendet kan säkerställa utbildning i civila läroämnena på sätt som den militära verksamheten kräver.

Officersskola 1-5 och urval

Överbefälhavaren erinrar om att principutkastet i fråga om officersskolorna 1-3 innehåller vissa alternativa mål och utformningar. Mot bakgrund av den redovisning som överbefälhavaren har lämnat i det föregående finner överbefälhavaren liksom försvarsgrenscheferna att det inte föreligger organisatoriska behov eller motiv för att genomföra dessa alternativa mål och utformningar.

Om officersskola 1 anför överbefälhavaren bl. a. att mål för utbildningen skall vara att yrkesofficeren kan krigsplaceras på troppechefsnivå och i fredsorganisationen användas som utbildare inom pluton resp. delsystemledare, tekniker. Utbildningens längd måste regleras med hänsyn till det utbildningsomfång som krävs i resp. tjänstegren för att nå detta mål. Hittills anmälda krav innebär variationer mellan ca 1 1/2 och 2 1/2 år. Tekniska tjänstegrenar kräver i regel den längre tiden. Sådana variationer synes emellertid inte utgöra hinder för en gemensam ordning. Varvning av utbildningen är väsentlig och bör ske med hänsyn till utbildningens art. Av särskild vikt är att eleverna under handledning tjänstgör som "instruktörer" vid en omgång värnpliktiga under grundutbildning. Utbildningen linjeindelas yrkesfackvis i den utsträckning det behövs av praktiska skäl. Samläsningsmöjligheter mellan linjerna bör tas till vara.

Anställning som yrkesofficer bör ske i samband med skolans slut eller senare då avsedd behörighet har uppnåtts.

Urval bör enligt överbefälhavarens principiella syn påbörjas så tidigt som möjligt med hänsyn till såväl den enskildes intresse som myndighetens behov. Organisationens behov av personal med kvalificerad kompetens och erfarenhet vid relativt låg levnadsålder måste tillgodoses. Tidigt påbörjat urval förutsätter att personalen också meriterar sig efter hand. Hänsyn måste dock tas till de för varje urvalsuppgift gällande kvalitetskraven bl. a.

ålderskrav. Mål för urval bör vara kompaniechefsnivå och högre nivå i krigsorganisationen.

Mot denna bakgrund anser överbefälhavaren att de i principutkastet angivna tidsintervallen för urval måste ses över. Repetitionsövningsintervallet styr möjligheterna att få praktisk erfarenhet från krigsförbandsövning och bör särskilt beaktas. Kriterierna för urval bör vara de i principutkastet angivna jämte studielämplighetstest. Stort avseende måste fästas vid praktisk tjänst.

Överbefälhavaren konstaterar att officersskola 2 utgör första steget i vidareutbildning mot kompaniechefsnivå och högre nivåer. Skolan bör ha som mål att främst bygga under fortsatt kompetenstillväxt och vidga officerens användbarhet samt att göra honom krigsplaceringsbar i sådana befattningar på plutonchefsnivå som kräver yrkesmän och tjänstbarhet i fredsorganisationen som kvalificerad utbildare (systemledare eller tekniker). Med hänsyn till tidigare nämnda mål för urval finner överbefälhavaren att huvuddelen av dem som skall vidareutbildas måste börja skolan omedelbart efter officersskola 1.

Officersskola 3, vars längd enligt överbefälhavaren kan variera mellan sex och tolv månader mellan försvarsgrenarna, bör införas vid flygvapnet.

I fråga om officersskolorna 4 och 5 samt övrig utbildning biträder överbefälhavaren i huvudsak de principer som redovisas i principutkastet.

Behörighetskomplettering

Överbefälhavaren anser att kraven på särskild behörighet och särskilda förkunskaper i allmänna ämnen för utbildning till och tjänstbarhet på olika nivåer måste utredas närmare under det fortsatta arbetet.

Kraven på de framtida befälsuppgifterna måste enligt överbefälhavarens uppfattning ställas minst lika höga som för motsvarande typer av uppgifter i dagens organisation. Detta innebär generellt för tjänstbarhet på nivå 4/II kunskaper i centrala ämnen på den nivå och med det innehåll som förmedlas i treårig gymnasieskola. Härvid beaktas behovet av minst ett främmande språk utöver engelska.

Tjänstbarhet på nivå 5/III bör baseras på lägst den kompetens som f. n. krävs av kompaniofficer, dvs. tvåårig social linje eller tvåårig teoretisk teknisk linje i gymnasieskolan. I övrigt bör allmän behörighet jämte vissa särskilda förkunskaper vara tillräcklig.

Behovet av kompletterande utbildning kan bli stort och mycket differentierat. Detta understryker enligt överbefälhavaren kraven på att befälsordningen stöds av en ordning för utbildning i allmänna ämnen som kan motsvara dessa krav i form av särskilda kurser på tider som passar de skilda militära utbildningsrytmerna.

Reserv- och värnpliktigt befäl

Samordning av utbildningen till stam-, reserv- och värnpliktsbefäl sker inom ramen för värnpliktsutbildningen. Därefter är uppgiftsinriktningen åtskild och motiverar skilda utbildningsvägar. Detta utesluter inte att, där det är genomförbart och lämpligt, även vissa avsnitt av utbildningen samordnas liksom hittills. Långtgående samordning av administration och resurser i övrigt måste enligt överbefälhavaren eftersträvas.

Civilmilitär personal

Överbefälhavaren anser att de civilmilitära grupperna mästare och tekniker vid armén, mariningenjörer linje G samt mästare, tekniker och flottiljpoliser vid flygvapnet i framtiden skall vara yrkesbefäl. För dem bör i princip gälla samma allmänna villkor beträffande rekrytering och utbildning som för yrkesbefäl i övrigt. Överbefälhavaren är beredd att närmare utreda villkoren för övrig civilmilitär personal.

Överbefälhavaren anmäler slutligen att flera aktuella områden och frågor inte har behandlats eller har behandlats ofullständigt i personalutredningen på grund av den korta tid som stått till förfogande samt redovisar exempel på detta.

6 Personalorganisationernas yttranden över överbefälhavarens personalutredning

KOF och POF vidhåller i de olika berörda huvudpunkterna i allt väsentligt den uppfattning som förbunden gett till känna i det med SOF gemensamt avgivna yttrandet över försvarsdepartementets principutkast till ny befälsordning. I vissa punkter redovisar KOF och POF bl. a. följande ytterligare förtydliganden eller ställningstaganden.

I fråga om rekrytering och utbildning genom värnplikten kan förbunden inte godta någon särskilt anordnad yrkesinriktad utbildning för värnpliktiga som föranmäler sig till yrkesofficersutbildning. I de fall värnpliktslinje enligt dagens system saknas bör enligt förbunden sådan lämplig utbildning skapas. Detta gäller exempelvis inom flygvapnet.

Förbunden anger att de inte kan acceptera att aspiranter vid visad oförmåga skall kunna skiljas från utbildningen utan ansvar för försvaret. Aspiranternas anställningsförhållanden måste enligt förbunden regleras så att deras anställningstrygghet inte åsidosätts.

I motsats till överbefälhavaren anser förbunden att 3–6 månaders förberedande yrkesofficersutbildning är tillräcklig tid för att alla yrkesbefälsaspiranter skall nå motsvarande nivå som kompanibefälsvärnpliktiga, dvs. plutonchefsnivå i krigsorganisationen.

Vidare erinras om att principutkastet förutsätter att kompletteringsutbildning i allmänna ämnen skall genomgå i det allmänna utbildningsväsendet med skolöverstyrelsen som huvudman. Förbunden anger sig inte kunna

godta överbefälhavarens motiv för att behålla inomverksutbildning i allmänna ämnen.

Vad gäller den grundläggande yrkesbefälsutbildningen kan det enligt förbunden vara möjligt att, om detta behövs av organisatoriska eller andra skäl, ha kvar yrkesofficersskola 2 i stället för att föra över vissa delar av denna skola till yrkesofficersskola 1 och vissa delar till yrkesofficersskola 3. Yrkesofficersskola 2 skulle i så fall vara obligatorisk för alla och genomgås senast fem år efter yrkesofficersskola 1.

Förbunden anser sig inte kunna godta överbefälhavarens förslag till målsättning för yrkesofficersskola 1.

Rörande principer för urval kan förbunden inte acceptera direkturval till kompanichefsnivå och högre. Det framhålls också att praktisk tjänstgöring efter yrkesofficersskola 1 är nödvändig för att de teoretiska kunskaperna skall befästas. Vidare anger förbunden att den enskilde skall ha möjlighet att återkomma med ansökan om urval vid flera tillfällen och inte vara stängd från urval vid senare tidpunkt om första erbjudandet om urval av personliga skäl inte har kunnat antas.

Beträffande yrkesofficersskola 3 anger förbunden att utbildningen till nivå 5/III bör vara första urvalssteget för dem som skall gå vidare i organisationen. Principen om det successiva urvalet bör vidare enligt förbunden gälla från varje nivå till närmast högre med den utbildning och erfarenhet som behövs för den högre nivån.

Vad gäller övrig utbildning framhåller förbunden bl. a. att de yrkesofficerare som inte kommer i fråga för urval till yrkesofficersskola 3 bör få en obligatorisk vidareutbildning vid 35–40 årsåldern för både freds- och krigsuppgifter. Utbildningen för fredsuppgifterna bör inriktas på administrativa uppgifter, lednings- och planläggningsuppgifter, förvaltningstjänst m. m. samt för krigsuppgifter inom underhållstjänsten. Nämda utbildning till stabs- och förvaltningstjänst bör vidare enligt förbunden vara upplagd så att det finns möjlighet att efter en "grundutbildning" i stabs- och förvaltningstjänst senare få urval och vidareutbildning till högre nivåer inom denna.

SOF behandlar i sitt yttrande främst de problem som förbundet anser sig närmast ha att bevaka, nämligen utbildningen till nivåerna 1–4/I–II enligt överbefälhavarens förslag. Förbundet anger härvid att detta sker helt på grundval av de krav på en ny befälsstruktur som de tre befälsförbunden gemensamt fört fram.

Förbundet delar överbefälhavarens uppfattning att en ny befälsstruktur skall syfta till att bättre tillgodose försvarsmaktens behov av yrkesbefäl i krigs- och fredsorganisationen samt till att bättre tillgodose de anställdas krav på stimulerande arbetsuppgifter och möjligheter till personlig utveckling i yrket. Förbundet grundar sitt ställningstagande på bl. a. följande omständigheter. Utbildning och ledning av försvarets personal blir allt mer betydelsefull för krigsförbandens effekt i krig. Försvarets yrkesbefäl måste därför ha en högre och jämnare kvalitet än som nu är fallet. Gemensam utbildning till

stamofficer är möjlig och lämplig om målet för den obligatoriska utbildningen höjs och varje stamofficer ges utvecklingsmöjligheter. Högre krav och bättre möjligheter till utveckling inom yrket är nödvändiga förutsättningar i en struktur med gemensam yrkesutbildning för att rekryteringen av stamofficerare som är lämpade för utbildning till chefer skall bli tillfredsställande.

Enligt förbundets uppfattning har de förhållanden som bör styra uppläggningsen av utbildningen i en ny befälsstruktur inte blivit tillräckligt ingående studerade under arbetet med en ny befälsstruktur. Eftersom befälsordningsfrågan är av så stor betydelse för försvaret under en mycket lång tid bör principbeslut inte fattas förrän hösten 1977.

De kostnadsökningar som överbefälhavaren anser att en ny befälsstruktur kan komma att medföra kan enligt förbundets uppfattning starkt sättas i fråga. Förbundet anser att följderna av en kvalitetshöjning hos stamofficerarna nog borde bedömas. Bl. a. borde härvid övervägas om inte ökade kostnader kan vara motiverade för att nå bättre resultat i utbildningen av krigsförbanden. Det är enligt förbundet inte osannolikt att skickligare utbildningsbefäl kan motverka de negativa effekterna av den nu förkortade grundutbildningen för värnpliktiga.

SOF konstaterar vidare att den anställda militära personalens kvalitet och kvantitet är faktorer som kan påverka personalkostnaderna. En ökning av personalkostnaderna kan tvinga till reducceringar inom materielområdet. I ett trängt ekonomiskt läge kan en avvägning därför vara svår. Vid en sådan måste dock beaktas att det nu inte råder balans mellan ambitioner och resurser i försvarets utbildningsverksamhet.

Beträffande de ekonomiska faktorer som påverkar den framtida befälsstrukturen anser förbundet sammanfattningsvis följande. En mer ingående avvägning mellan kvalitet och kvantitet bör göras. Därvid bör personalfaktorns allt större betydelse för försvarsmaktens effektivitet i krig och fred beaktas. Om en enhetlig befälsstruktur skall införas bör vidare fler uppgifter av rutinkaraktär än enligt överbefälhavarens personalplan föras över till värnpliktigt befäl i krigsorganisationen och i fredsorganisationen till värnpliktiga under grundutbildning. Utgångspunkten för övervägandena om kvalitet och kvantitet bör vara gällande befälsstater och förslag från marinens och flygvapnets befälsutredningar.

Beträffande överbefälhavarens synpunkter i fråga om en ny befälsstruktur framför SOF bl. a. följande synpunkter.

Arbetsuppgifterna i fred och krig för de stamofficerare, som inte får urvalsbefattningar, påverkar på ett avgörande sätt möjligheterna att rekrytera lämpliga personer till chefsbefattningar. Dessa arbetsuppgifter bestämmer utformningen av den obligatoriska utbildning som är gemensam för alla stamofficerare vid viss utbildningslinje samt tidpunkten för och tempot i utbildningen mot urvalstjänst. Stor hänsyn måste enligt förbundet tas till försvarsgrenarnas särskilda förhållanden. Kravet på enhetlighet får inte drivas så långt att strukturen blir olämplig för någon försvarsgren.

Den nivåindelning av befattningarna i krigsorganisationen, som överbefälhavaren grundar sitt förslag på, har enligt förbundet vissa brister. Behovet av att nivåindela fredsorganisationens befattningar kan starkt sättas i fråga. Förbundet anser att nivåsystemen inte får styra utformningen av en ny befälsstruktur i så hög grad som i överbefälhavarens förslag. Variationer i t. ex. skolornas mål och längd måste vara möjliga mellan försvarsgrenarna.

SOF anser att skilda problem föreligger för systembunden personal och icke systembunden personal. Målen för den obligatoriska utbildningen av dessa två stamofficersgrupper torde därför inte kunna bli lika. Även inom försvarsgrenarna kan det därför bli nödvändigt att godta olika utbildningsmål.

Beträffande systembunden personal är SOF med hänsyn till redovisat behov av stamofficerare på troppchefsnivå berett att godta att målet för yrkesofficersskola 1 begränsas till denna nivå. Befattningarna på troppchefsnivån bör främst vara passagebefattningar.

Förbundet anser vidare att man vid en obligatorisk yrkesofficersskola 2 så snart som möjligt efter yrkesofficersskola 1 (högst 5 år) bör ge det systembundna stambefälet en bredare ledarskaps- och lärarutbildning, som ger teoretisk kompetens för nivå 6/IV. Därmed skapas större möjligheter för den enskilde att fortsätta utbildningen mot mer kvalificerade befattningar. Samtidigt ökar också möjligheterna att mer flexibelt utnyttja de stamofficerare som inte vidareutbildas.

När det gäller den icke systembundna personalen, dvs. främst all arméns personal, som har en utbildarroll är det enligt förbundets uppfattning oundgängligen nödvändigt med en markerad höjning av minimikvaliteten. Då behovet av stamofficerare på troppchefsnivå vid armén inte i så hög grad är beroende av uppgiftens svårighet som av det allmänna önskemålet att ha stamofficerare vid varje kompani, synes det inte vara motiverat att begränsa utbildningsmålet vid yrkesofficersskola 1 till nivå 7. SOF anser att starka skäl talar för att alla icke systembundna stamofficerare inom ramen för yrkesofficersskola 1 får teoretisk kompetens för nivå 6. En uppdelning av de stamofficerare som verkar inom utbildningsplutonens ram i tre nivåer är enligt förbundet redan i dag olämplig. Redan efter yrkesofficersskola 1 bör alla icke systembundna stamofficerare ha utbildats till kvalificerade utbildare (IV-V).

En senare utbildning vid yrkesofficersskola 3 eller vid specialkurs, som ger motsvarande utbildning för befattning på plutonchefsnivån i fred, bör vara obligatorisk om utbildningsledarna skall få den kvalitet som behövs. Alla stamofficerare bör med sådan utbildning kunna få kvalificerade och omväxlande uppgifter i fred. Detta är enligt förbundets uppfattning en förutsättning för att det militära utbildaryrket skall få tillräcklig rekryteringskraft.

Förbundet anser att man trots dessa skillnader mellan systembunden och icke systembunden personal får ett i stort sett enhetligt system för försvaret.

Detta sker främst genom att utbildningen till stamofficer är gemensam inom truppslag och utbildningslinje samt att möjligheten för fortsatt utveckling inom systemet finns inom alla försvarsgrenar.

Rörande antagning av aspiranter inrättas SOF om att överbefälhavaren har angett att behörighetskraven för stamofficersutbildningen i vissa fall inte behöver vara uppfyllda förrän efter yrkesofficersskola 1. Förbundet anser att en väsentlig, positiv rekryteringsfaktor är att behörighetskraven för tillträde till stamofficersutbildningen är likvärdiga med de krav som ställs för annan utbildning mot uppgifter inom det civila samhället av samma kvalitet som stamofficerens. Allmän behörighet och vissa särskilda förkunskaper måste därför i princip vara grunden för slutlig aspirantantagning.

Förbundet kan inte godta att myndigheterna antar stamofficersaspiranter med en medveten avsikt att få en differentierad kvalitet. Vid antagningen bör en uttalad strävan vara att få så dugliga sökande som möjligt. En lämplig kvalitetsmässig spridning kommer ändå att erhållas.

Vidare utbildningen kan enligt SOF genomföras med ett första steg efter något år som stamofficer om utbildningsmålen för yrkesofficersskola 1 beskrivs som befälsförbunden gemensamt har angett.

Behörighetskraven för tillträde till yrkesofficersskolorna 3–5 bör enligt förbundet vara minst de samma som nu. Utbildningen vid yrkesofficersskolorna 4 och 5 bör genomföras senast vid samma tidpunkt som i dagens system. Eftersom befälsstrukturen omfattar successiv utbildning till närmast högre nivå, är detta enligt förbundets uppfattning nödvändigt för att inte personer som är dugliga och ser fram emot mer ansvarsfulla arbetsuppgifter skall lämna yrket.

SOF framhåller avslutningsvis att man inte har haft möjlighet att i detalj granska de behovsberäkningar som ligger till grund för myndigheternas förslag. Förbundet uppfattar det dock som om dessa förslag innebär dels en stark differentiering av kvalitetskraven mellan olika grupper av stamofficerare, dels ett bibehållande av dagens kvalitetsnivåer i stort.

Dessa ingångsvärden strider mot förbundets grundsyn och är enligt förbundets mening omöjliga att förena med en långtgående enhetlighet inom befälsordningen. Kravet på hög kvalitet och ökad homogenitet inom stambefälskåren är enligt förbundet en grundförutsättning för en helt enhetlig befälsordning. Kan detta krav inte upprätthållas, måste antagning och utbildning av befälet måldifferentieras.

Om myndigheternas förslag godtas av statsmakterna, måste detta enligt förbundets bestämda uppfattning innebära, att antagningskrav och utbildningsgångar differentieras och tidigt inriktas mot i första hand två linjer.

Reservofficerarnas centralorganisation anför i sitt yttrande bl. a. att vissa av befattningarna på bataljonschefsnivå och högre nivåer i krigsorganisationen inte är sådana att de måste besättas med stambefäl, vilket överbefälhavaren anger i sin personalutredning. Centralorganisationen anför vidare att det av överbefälhavarens utredning synes framgå att man inte har prövat reservoffi-

cerarnas förmåga att – i kraft av sin totala kompetens som till stor del förvärvats genom civil utbildning och verksamhet – besätta mer kvalificerade befattningar i krigsorganisationen. Centralorganisationen anser att man bör kartlägga de civila utbildningar och verksamheter som med mer eller mindre omfattande kompletterande militär utbildning kan utnyttjas i krigsorganisationen.

I anslutning till överbefälhavarens uttalanden om att en eventuell markering av stambefällets särskilda kompetens för varje aktuell nivå kan behöva övervägas framhåller centralorganisationen att uppgifterna i krigsorganisationen enligt dess uppfattning skall vara styrande för tjänsteställningen. Befäl på samma nivå med likartade uppgifter skall ha samma tjänstegrad och inbördes tjänsteställning. Organisationen motsätter sig i och för sig inte att man överväger om personal med särskild kompetens som utbildare eller fackman av betydelse för den militära uppgiften bör få detta markerat på uniformen. Centralorganisationen ifrågasätter dock starkt behovet och nyttan av sådana markeringar. Om dessa införs förutsätter organisationen att all personal skall omfattas härav och att markeringarna skall avse såväl civil som militär utbildning och kompetens av betydelse för tjänsten.

7 Föredraganden

7.1 Inledning

Svensk säkerhetspolitik syftar till att genom alliansfrihet i fred kunna upprätthålla neutralitet i krig. Denna politik stöds av ett väl uppbyggt och förberett totalförsvar.

Vårt försvar måste vara så starkt att vi gör trovärdigt för omvärlden att vi kan, vill och skall försvara oss. Om vårt land utsätts för angrepp, skall försvarsmakten möta detta och i det längsta förhindra att angriparen får fast fot på svensk mark. I varje del av landet skall bjudas segt motstånd, om så erfordras även i form av det fria kriget. Liksom hittills bör det militära försvaret grundas på allmän värnplikt. Endast därigenom kan krigsorganisationen ges en bredd som svarar mot vårt försvars uppgifter.

Genom värnpliktssystemet blir försvaret en hela folkets angelägenhet och en naturlig del av samhället. Värnpliktssystemet innebär också att de värdefulla personliga resurser av skilda slag, bl. a. i fråga om civil utbildning samt yrkes- och livserfarenhet, som finns hos de värnpliktiga, tas till vara och kommer krigsorganisationen till godo.

Värnpliktssystemet är således en naturlig rekryteringsbas för befälet i vår försvarsmakt. Det bestämmer därigenom också i hög grad hur befälet skall utbildas och hur uppgifterna mellan värnpliktsbefäl, reservbefäl och yrkesbefäl skall fördelas. Jag finner det därför vara självklart att den militäre yrkesmannen skall ha god kännedom om de värnpliktigas villkor. Han måste

vara rekryterad ur de värnpliktigas led och ha fullgjort sin grundläggande militära utbildning som värnpliktig.

Krigsorganisationens behov av befäl måste med hänsyn till organisationens omfattning och av ekonomiska skäl till övervägande del tillgodoses med värnpliktigt befäl och reservbefäl. Inslaget av yrkesbefäl blir därför procentuellt litet. Yrkesbefälet måste i krigsorganisationen i första hand avses för befattningar som kräver längre utbildning samt större erfarenhet och rutin än vad reserv- och värnpliktsbefälet kan få.

Försvarsmaktens fredsorganisation är i princip en konsekvens av krigsorganisationen. Verksamheten omfattar utbildning av värnpliktiga och anställda, mobiliserings- och krigsplanläggning, anskaffning av materiel samt vård och underhåll av denna, administration, studieverksamhet, forskning och vidareutveckling m. m. För dessa uppgifter inom fredsorganisationen måste finnas ett tillräckligt antal ständigt tjänstgörande yrkesbefäl.

Antalet yrkesbefäl bestäms således dels av det krigsorganisatoriska behovet, dels av fredsverksamhetens behov av kvalificerade yrkesmän. Om det antal som oundgängligen behövs för krigsorganisationen är större än vad som krävs för fredsorganisationen utnyttjas reservstatsinstitutionen.

Som jag redan har anfört måste rekryteringen av yrkesanställt befäl grundas på de förutsättningar som värnpliktssystemet ger. Tillgången inom varje åldersklass på värnpliktiga som är lämpliga att fungera som befäl, deras skolunderbyggnad etc. är härvid ofrånkomliga grundvärden. Vid urvalet för yrkesbefälsutbildning från en åldersklass måste hänsyn tas till dessa förhållanden men också till de krav som de olika befälsuppgifterna ställer.

Utbildningen av all personal måste inriktas på att skapa stridsdugliga förband. För att nå detta mål krävs att yrkesbefälet tas i anspråk för sådana uppgifter i krigsorganisationen där dess fackkunnande, yrkeserfarenhet och möjligheter till omedelbara insatser vid mobilisering ger största möjliga effekt. Av yrkesbefälet krävs också förmåga att genomföra en realistisk utbildning av värnpliktiga och anställda under grundutbildning och repetitionsutbildning. Inom ramen för sin utbildning och praktiska tjänst skall yrkesbefälet också tjänstgöra vid krigsorganiserade förband i egen krigsbefattning i minst samma omfattning som övrig personal. Krav på fysisk uthållighet och prestationsförmåga måste därför ställas på allt yrkesbefäl. Åldersgränserna för tjänstbarhet måste anpassas till befattningarnas krav på fysisk och psykisk förmåga.

Statsmakterna beslutade år 1960 (prop. 1960:109, SU 1960:113, rskr 1960:290) om principer för en ny befälsordning inom armén. Besluten grundades på förslag av 1954 års befälsutredning och innebar bl. a. en allmän höjning av yrkesbefälets kompetens. Genom utökad obligatorisk utbildning skulle personalen kunna användas i mer kvalificerade befattningar i organisationen. Genom beslutet preciserades också uppgifterna för arméns nuvarande tre befälskårer. För att söka nå överensstämmelse mellan försvarsgrenarna tillsattes sedermera särskilda utredningar med uppgift att se över

befälssystemen vid marinen och flygvapnet. År 1972 infördes, bl. a. som en konsekvens av arméns nya befälsordning, ett nytt tjänsteställningssystem för försvarsmakten.

Efter hand visade det sig nödvändigt att förnya och vidareutveckla 1960 års befälsordningsprinciper. För detta arbete fick år 1971 en särskild arbetsgrupp inom försvarsdepartementet i uppgift att ta fram principunderlag för beslut om en ny befälsordning för försvarsmakten. Gruppen överlämnade år 1972 till departementschefen en promemoria om principiella utgångsvärden för befälsstrukturen inom försvaret m. m. Yttranden över promemorian avgavs sedermera av överbefälhavaren, personalorganisationer m. fl. Promemorian lades härefter till grund för proposition till riksdagen (prop. 1973:128).

Genom riksdagens beslut år 1973 (prop. 1973:128, FöU 1973:23, rskr 1973:309) togs ett viktigt steg mot en ny, gemensam befälsordning för hela det militära försvaret. Sedan dess har ett omfattande arbete bedrivits för att omsätta 1973 års principbeslut till en praktiskt fungerande befälsordning. Detta arbete har bl. a. visat att den i beslutet skisserade idealstrukturen i princip kan grundas på en gemensam grundläggande yrkesbefälsutbildning till chef, fackman och utbildare efter fullgjord grundutbildning som värnpliktig. Urval till vidareutbildning i yrkeskarriären kan ske så att alla har i princip samma möjligheter att efter sina förutsättningar efter hand kunna få alltmer kvalificerade uppgifter i krigs- och fredsorganisationen. En höjning av yrkesbefälets standard på den grundläggande nivån har visat sig nödvändig. Detta gäller även personal i teknisk tjänst. Det har också bestyrkts att huvuddelen av den f. n. civilmilitära yrkespersonalen i framtiden bör vara militär yrkespersonal och utbildas för sina uppgifter på i princip samma sätt som övrig militär yrkespersonal.

Dessutom har arbetet visat att värnplikts- och reservbefälets förhållanden i princip måste behandlas samtidigt med yrkesbefälets inom ramen för en ny befälsordning.

Ännu återstår åtskilligt planläggnings- och detaljarbete innan rekrytering och utbildning enligt den nya befälsordningen kan påbörjas. Jag finner det därför angeläget att här beskriva det nya systemet så utförligt att redovisningen kan ligga till grund för det fortsatta arbete som behövs för att den nya ordningen skall kunna börja genomföras under programplaneperioden 1978/79–1982/83.

Jag kommer här att till största delen behandla frågor om yrkesbefälets framtida förhållanden. Jag delar emellertid, som jag nyss har framhållit, den uppfattning som tidigare har uttalats av bl. a. riksdagen att frågor rörande en ny ordning för yrkesbefälet måste ses som en del av ett system, där värnpliktsförsvarets behov av värnpliktigt befäl, reservbefäl och yrkesbefäl får en samlad, samtidig och logiskt sammanhängande lösning. Befälsordningen i vad avser yrkesbefälet måste därvid bygga på och fortlöpande anpassas till värnpliktssystemets förutsättningar och utformning.

För värnplikts- och reservbefäl finns det enligt min mening inte anledning

att nu förutsätta några principiella förändringar. Som tidigare framgått har nämligen uppgifter och utbildning för värnplikts- och reservbefäl nyligen varit föremål för översyner och reformer. Utbildningen av yrkesbefälet måste självfallet tid efter annan anpassas till de förändringar av värnpliktsutbildningen som kan bli aktuella. Sådana anpassningar påverkar dock inte principerna för en ny befälsordning för yrkesbefälet.

Möjligheterna att samordna reservbefälets och yrkesbefälets utbildning efter den gemensamma grundutbildningen bör självfallet tas till vara. Jag återkommer till detta i det följande.

Värnplikts- och reservbefäl utbildas för uppgifter i krigsorganisationen. Yrkesbefälets utbildning avser uppgifter i både krigs- och fredsorganisationen. Det är enligt min mening väsentligt att yrkesbefälet så tidigt som möjligt utbildas för sina uppgifter i fredsorganisationen.

Jag har utgått från att det i krigsorganisationen behövs yrkesbefäl på alla nivåer fr. o. m. troopchefs-nivån. Det finns vidare ett starkt samband mellan befälets uppgifter i krigs- resp. fredsorganisationen som motiverar att utbildningen i olika steg konsekvent drivs parallellt för såväl krigs- som fredsuppgifter.

Allt yrkesbefäl måste i den nya befälsordningen kunna lösa huvuduppgifterna att vara chef, fackman och utbildare. Chefsutbildningen har central betydelse. Chefer på alla nivåer skall förberedas dels för att föra befäl över krigsförband eller delar av dessa, dels för att vara ledare i fredsorganisationen. Chefsutbildningen skall ge förmåga att välja och utöva rätt ledarskap grundat på gott föredöme, förtroende och god personalbehandling.

Gediget fackkunnande behövs som grund både för chefsutövningen i krig och för utbildningsverksamheten. Särskilt bör befälets personliga färdigheter uppmärksammas och tidigt befästas.

Utbildaruppgiften är för allt yrkesbefäl den primära uppgiften i fredsarbetet och för merparten av befälet huvuduppgiften.

Omfattningen av yrkesbefälets utbildning för de tre uppgifterna måste självfallet avvägas mot innebörden av krigs- och fredsuppgifterna på varje nivå. Olika avvägningar måste också göras med hänsyn till de skilda behoven inom försvarsgrenarnas organisation.

Den civilmilitära personalen har viktiga uppgifter i krigsorganisationen och skall föra befäl över värnpliktiga i såväl krigs- som fredsorganisationen. Stort behov finns av dess medverkan i utbildningsverksamheten. Jag anser därför att huvuddelen av de uppgifter som de civilmilitära grupperna f. n. har i det nya systemet bör lösas av militär personal som har utbildats för dessa fackuppgifter och dessutom för chefs- och utbildaruppgifterna på samma sätt som övrigt yrkesbefäl.

Efter förslag av min företrädare beslöt regeringen i februari 1975 att tillkalla en särskild beredning (Fö 1975:01) för att föra det påbörjade arbetet med att skapa möjligheter för kvinnor att få befälsanställning inom det militära försvaret vidare. Även jag anser att det är angeläget att kvinnor får möjlighet

att bli yrkesbefäl. Denna beredning har därför av mig i december 1976 fått vissa tilläggsdirektiv. Beredningen lämnade i juni 1977 betänkandet (SOU 1977:26) Kvinnan och försvarets yrken. Beredningens betänkande är f. n. efter remissbehandling under handläggning i försvarsdepartementet. I avvaktan på att detta arbete blir slutfört är jag inte beredd att nu ta ställning till beredningens förslag. En framtida rekrytering och utbildning av kvinnor för anställning som yrkesbefäl bör dock i allt väsentligt följa de principer som anges för den nya befälsordningen.

7.2 Befälspersonalens uppgifter i krigs- och fredsorganisationen

Som underlag för överväganden om befälsstrukturen i stort och om rekrytering och utbildning av de olika personalkategorierna har ett omfattande material efter hand ställts samman av överbefälhavaren och försvarsgrensheferna. Underlaget har redovisats senast genom Överbefälhavarens personalutredning 1976. Redovisningen anger det totala behovet av befäl på troppchefsnivån och högre nivåer i krigsorganisationen mot slutet av 1980-talet till närmare 100 000 man, nämligen

ca 53 000 på troppchefsnivå,
ca 22 000 på plutonchefsnivå,
ca 15 000 på kompanichefsnivå samt
ca 4 000 på bataljonschefsnivå och högre nivåer.

Drygt 4 000 av befattningarna på troppchefsnivån kräver enligt redovisningen sådant yrkeskunnande att endast yrkesbefäl bör komma i fråga. På plutonchefsnivån behövs ca 7 500 yrkesbefäl, medan huvuddelen av uppgifterna på denna nivå skall lösas av värnpliktsbefäl.

På kompanichefsnivån krävs drygt 6 000 yrkesofficerare i krigsorganisationen. För övriga befattningar på denna nivå används reservofficerare. Värnpliktiga officerare kan endast i undantagsfall utnyttjas för uppgifter på denna nivå.

På bataljonschefsnivån och högre nivåer är kraven på yrkeskunnande sådana att i huvudsak endast yrkesofficerare kommer i fråga. Ett visst antal reservofficerare och officerare ur väg- och vattenbyggnadskåren utnyttjas dock f. n. för uppgifter på denna nivå.

Jag finner att överbefälhavarens redovisning i personalutredningen av krigsorganisationens befälsbehov och den principiella fördelningen av uppgifter på olika kompetensnivåer för värnpliktigt befäl, reservbefäl och yrkesbefäl i allt väsentligt kan ligga till grund för den nya befälsordningen. Jag delar också överbefälhavarens uppfattning att tillgången på yrkesbefäl i åldersskiktet 23–45 år har stor betydelse för krigsorganisationens effekt. Enligt min mening bör särskilt lämpade reservofficerare kunna utnyttjas på bataljonschefsnivån i större omfattning än som sker f. n. Jag kommer i det följande att föreslå åtgärder i detta syfte. Som tidigare har framgått har

överbefälhavaren förutsatt att ett stort antal uppgifter för yrkesbefäl i krigsorganisationen omvärderas. Enligt hittillsvarande ordning sätts ca 50 % av yrkesbefälet in på uppgifter på gruppchefs- och troppchefs nivåerna. I överbefälhavarens underlag utgår i krigsorganisationen alla uppgifter för yrkesbefäl på gruppchefs nivå medan huvuddelen av uppgifterna för yrkesbefäl på troppchefs nivå höjs till plutonchefs nivå. Jag anser att dessa förändringar är betydelsefulla och nödvändiga.

Som jag i andra sammanhang har framhållit har reservbefäl och värnpliktigt kompanibefäl stor betydelse i krigsorganisationen. Tillgången på sådan personal är emellertid f. n. otillräcklig, främst inom armén. Som jag också tidigare har framhållit anser jag det nödvändigt att rekryteringen härvidlag förbättras. Genom riksdagens beslut år 1976 (prop. 1975/76:199, FöU 1975/76:38, rskr 1975/76:374) har inom armén öppnats möjlighet att ta ut värnpliktiga för obligatorisk utbildning till militär befattning för kompanibefäl. Åtgärden syftar till att snabbt förbättra tillgången på värnpliktiga plutonchefer för arméns krigsorganisation. Härigenom torde också bättre möjligheter till rekrytering för utbildning till reservofficer vid armén komma att skapas. Till frågan om att ytterligare förbättra denna rekrytering kommer jag tillbaka i det följande.

Även överbefälhavarens redovisning av befälsbehovet i fredsorganisationen finner jag vara väl ägnad att ligga till grund för utformningen av den nya befälsordningen beträffande befälsstrukturen i stort samt rekrytering av och utbildningsgångar för yrkesbefäl.

Som jag tidigare framhållit har huvuddelen av den civilmilitära personalen så viktiga befäls- och utbildningsuppgifter i såväl krigs- som fredsorganisationen att den i fortsättningen bör vara militär personal och utbildas för samma fackuppgifter som tidigare men dessutom för chefs- och utbildaruppgifter på samma sätt som övrigt yrkesbefäl. Detta gäller arméingenjörer samt arméns mästare och tekniker, mariningenjörer linje G (gymnasieingenjörer) samt mästare, tekniker och flottiljpoliser vid flygvapnet. Denna personal bör i allt väsentligt följa samma villkor beträffande rekrytering och utbildning som yrkesbefälet i övrigt. En vidareutbildning till uppgifter som f. n. fullgörs av arméingenjörer och mariningenjörer linje G bör införas för militär personal i teknisk tjänst.

Flygvapnets ingenjörer, en del av marinens och vissa av arméns ingenjörer är f. n. högskoleutbildade. Dessa högskoleingenjörers framtida villkor beträffande rekrytering och utbildning bör närmare utredas. Härvid bör särskilt studeras möjligheterna till rekrytering genom vidareutbildning av militär personal i teknisk tjänst och eventuell samordning av sådan utbildning med den som tekniskt utbildade stabsofficerare genomgår. Övriga civilmilitära grupper, dvs. läkare, veterinärer, tandläkare och meteorologer, berörs i princip inte av befälsordningsreformen. Särskilt beslut har redan fattats beträffande trafikledare (prop. 1975:81, TU 1975:16, rskr 1975:197).

Frågan om den allmänmilitära utbildningen för flygvapnets markpersonal

har behandlats av militära tjänstgöringsåldersutredningen (SOU 1973:34). Utredningen har föreslagit att uppgifterna att leda denna utbildning fördelas på allt yrkesbefäl i marktjänst vid flygvapnet samt att kategorin trupputbildare efter hand avvecklas.

Jag finner det vara angeläget att markpersonalen inom flygvapnet i större utsträckning än f. n. deltar i och har ansvar för den allmänmilitära utbildningen av värnpliktiga. Detta anser jag vara en självklar uppgift för allt yrkesbefäl inom flygvapnet utom flygförarpersonalen liksom för allt övrigt yrkesbefäl inom det militära försvaret.

Överbefälhavaren har beräknat att det på sikt behövs ungefär 21 500 yrkesbefäl. Antalet yrkesbefäl uppgår år 1977 till drygt 20 000. Med hänsyn till nödvändigheten att begränsa personalkostnaderna är jag inte beredd att förorda en sådan utökning av antalet yrkesbefäl som förutsätts i överbefälhavarens beräkningar. Det är därför nödvändigt att utnyttja reservbefäl och värnpliktigt befäl i krigsorganisationen i större omfattning än vad överbefälhavaren har utgått från. Antalet anställda i fredsorganisationen torde få bestämmas i samband med organisationsutredningar etc. Självfallet måste det antalsmässiga behovet av yrkesbefäl fortlöpande prövas med hänsyn till utvecklingen på skilda områden, exempelvis förändringar av krigs- eller fredsorganisationen, arbetstiden för anställda och värnpliktsutbildningen. Antalet yrkesbefäl i organisationen får alltså inte ses som ett statistiskt behov utan måste för varje tillfälle bedömas med hänsyn till den rådande situationen.

7.3 Yrkesbefäl

7.3.1 Bakgrund

Som bakgrund till den efterföljande mera utförliga redovisningen vill jag särskilt framhålla följande.

Den nya ordningen innebär en gemensam grundläggande yrkesutbildning för allt yrkesbefäl till en gemensam första uppgiftsnivå i yrket oavsett vilka uppgifter som efter hand skall lösas av den enskilde. Denna ordning torde f. n. vara unik inom den statliga verksamheten och väl svara mot de allmänna principer som statsmakterna har lagt fast för utbildningsväsendet i stort.

Stor bredd vid rekryteringen är viktig. Det är nödvändigt att kunna rekrytera yrkesbefäl från alla kategorier av befälsutbildade värnpliktiga. Allt blivande yrkesbefäl skall gå genom grundutbildning som värnpliktiga tillsammans med övriga värnpliktiga. Det vanliga bör vara att värnpliktiga med intresse för officersyrket anmäler detta i samband med inskrivningen eller vid en fastställd, senaste tidpunkt före inryckningen. Anmälan bör dock också kunna ske under och efter grundutbildningen.

Allmän behörighet enligt högskoleförordningen (1977:263, ändrad senast 1977:1054) jämte vissa särskilda förkunskaper skall utgöra behörighetskrav

för tillträde till den gemensamma grundläggande officersutbildningen. Utbildning till yrkesofficer är därför att jämställa med högskoleutbildning.

Den grundläggande officersutbildningen skall baseras på grundutbildningen genom värnplikten och i förekommande fall inledas med en förberedande officersskola för att ge elever från skilda värnpliktskategorier i största möjliga utsträckning gemensamma militära kunskaper och färdigheter.

Målet för den grundläggande yrkesutbildningen skall vara att ge yrkesbefälet kompetens att i krigsorganisationen inneha yrkesbefälsbefattningar på troppchefsnivån och att i fredsorganisationen tjänstgöra antingen som utbildare vid pluton eller motsvarande enhet eller som delsystemledare eller tekniker.

Utbildningen bör vara tvåårig och bestå av en skolmässig del om ca tolv månader och en del med handledd, praktisk yrkestjänstgöring.

Utbildningen bör ske vid skolor (under det förberedande arbetet inom försvarsdepartementet benämnda YOS 1) som är gemensamma för truppslag (motsvarande). Skolorna bör kallas officershögskolor med i varje särskilt fall lämpligt prefix, t. ex. infanteriofficershögskolan. Fortsatt undersökning får visa om någon officershögskola i teknisk tjänst behövs vid armén.

Under den förberedande officersskolan bör aspiranterna i princip få värnpliktsförmåner. Samma förhållande bör gälla för dem som inhämtar kompletterande kunskaper i allmänna ämnen före utbildningen vid officershögskolan. Under utbildningen vid officershögskolan bör aspiranterna däremot vara anställda genom tidsbegränsat förordnande.

Allt yrkesbefäl vidareutbildas till befattningar för yrkesbefäl på plutonchefsnivån i krigsorganisationen och till kvalificerade utbildare vid pluton (plutonchefs ställföreträdare), kvalificerade delsystemledare eller tekniker i fredsorganisationen. Utbildningen sker vid tidpunkter som inom försvarsgrenarna anpassas till de organisatoriska behoven och börjar för flertalet tidigast ett år efter den grundläggande officersutbildningens slut. Utbildningen sker på två kurser, en allmän kurs som även utgör grund för kommande vidareutbildning till kompanichefs- och bataljonschefsnivåerna i krigsorganisationen och en specialistkurs, som ger specialutbildning för andra kvalificerade uppgifter i krigs- eller fredsorganisationen. Specialistkursen, som förutsätter att eleverna har ingående yrkeserfarenhet, torde i regel böra genomgå tidigast efter fem års tjänstgöring efter officershögskolans slut. Den pedagogiska och allmänorienterande utbildningen har i princip samma mål på de båda kurserna. Utbildningen bör för allmänna kursen omfatta ca tolv månader – vid marinen kortare tid och i teknisk tjänst vid flygvapnet ca 18 månader – och för specialistkursen preliminärt ca sex månader. Kurserna bör kallas krigshögskolans (YOS 2) allmänna kurs resp. specialistkurs med i varje särskilt fall lämpligt prefix.

Det är enligt min mening angeläget att försvarsmaktens behov av förhållandevis unga officerare på vissa högre befattningar i krigsorganis-

tionen säkerställs. De som tidigt visar goda förutsättningar för en snabb karriär bör därför beredas möjlighet att förhållandevis snabbt gå genom utbildning som kvalificerar för högre befattningar. En sådan ordning verkar också rekryteringsfrämjande. Vidareutbildning mot kompanichefsnivån och högre nivåer i krigsorganisationen skall därför kunna ske så tidigt som möjligt efter den grundläggande officersutbildningens slut. För officerare inom samma årskull skall emellertid möjligheterna till sådan vidareutbildning också kunna sträckas ut under relativt lång tid så att hänsyn kan tas till individuell utveckling och visad praktisk duglighet. Jag vill i detta sammanhang betona betydelsen av en noggrann personalplanering från arbetsgivarens sida och förtroendefulla samtal mellan arbetsgivare och arbetstagare i syfte att tidigt och efter hand klargöra individens förutsättningar för olika former av tjänstgöring och karriär. Den inriktning som är ett resultat av sådana överväganden och samtal skall självfallet kunna ändras med ledning av efter hand uppnådda resultat av utbildningen och visad förmåga att i praktisk tjänst omsätta kunskaperna.

Mål, innehåll och uppläggning av nuvarande truppslagsskolor och vapenofficerskurser samt militärhögskolans allmänna och högre kurser är i huvudsak lämpliga. Utbildningen vid dessa skolor och kurser bör därför bedrivas i nuvarande former med de justeringar som kan bli aktuella med hänsyn till de förändringar beträffande yrkesbefälets utbildning som här redovisas. Motsvarighet till arméns truppslagsskolor och marinens vapenofficerskurser bör införas vid flygvapnet. Dessa senare skolor och kurser bör i den nya ordningen kallas för krigshögskolans högre kurser (YOS 3) med i varje särskilt fall lämpligt prefix. Kursernas ungefärliga längd och omfattningen av mellanliggande praktisk tjänstgöring efter krigshögskolans allmänna kurs framgår av följande uppställning.

Verksamhet resp. skola (kurs)	Omfattning
praktisk tjänstgöring	i regel minst två år
högre kurser vid krigshögskolan (YOS 3)	ca sex-åtta månader, vid marinen dock ca tolv månader
praktisk tjänstgöring	fyra-sex år
allmän kurs vid militärhögskolan (YOS 4)	högst tolv månader
praktisk tjänstgöring	ett-fyra år
högre kurser vid militärhögskolan (YOS 5)	ca två år

För krigshögskolans högre kurser i teknisk tjänst kan längre tid än ca sex-åtta månader behöva övervägas.

7.3.2 Rekrytering

1973 års riksdagsbeslut om en gemensam befälsordning förutsätter rekrytering genom värnplikten av bl. a. ideologiska, pedagogiska, rekryteringsmässiga och ekonomiska skäl. Jag vill än en gång understryka betydelsen av att yrkesofficieren rekryteras ur de värnpliktigas led, utbildas gemensamt med övriga värnpliktiga och får sina grundläggande erfarenheter från värnpliktsutbildningen.

Befälsordningen skall sålunda bygga på värnpliktssystemet. Detta system förändras fortlöpande av olika skäl. Krigsorganisatoriska förändringar kan t. ex. medföra att ändrade kvalitativa krav ställs på värnpliktsutbildningen och därmed följande ändringar av utbildningstiderna. Nya uppgifter för värnpliktiga i krigsorganisationen kan leda till nya utbildningslinjer för värnpliktiga under grundutbildning etc. Yrkesbefälsutbildningen måste därför fortlöpande kunna anpassas till förändringar i värnpliktssystemet.

Rekrytering genom värnplikten innebär att särskilda utbildningslinjer uteslutande för yrkesbefäl inte får anordnas i eller parallellt med värnpliktsystemet. Det enda undantaget är flygvärnets flygförare på stridsflygplan som inte kan få nödvändig yrkesutbildning inom värnpliktsutbildningen. Även i detta fall bör dock utbildningen i största möjliga utsträckning genomföras i den ordning som gäller för övriga värnpliktiga.

Principen om rekrytering genom värnplikten bör i övrigt genomföras enligt följande riktlinjer.

Uttagningen till sådan utbildningslinje eller huvudtjänst inom grundutbildningen av värnpliktiga, från vilken rekrytering av blivande yrkespersonal bör ske, avpassas så att den motsvarar summan av det årliga omsättningsbehovet av värnpliktiga i krigsorganisationen och det antal blivande yrkesbefäl som årligen behövs. Härutöver beräknas viss reserv.

I värnpliktssystemet uppställs kvalifikationskrav av varierande slag för olika utbildningsvägar och för olika kategorier av värnpliktiga. Dessa krav är motiverade av uppgifterna i krigsorganisationen och måste behållas. Särskilda krav får däremot inte ställas upp därför att yrkesbefäl rekryteras genom värnplikten. Det som slutligen skall avgöra antagningen som yrkesbefälsaspirant är den lämplighet för befälsyrket som vederbörande har visat under sin värnpliktstjänstgöring. En förutsättning är dock att vederbörande har befälsutbildats under sin grundutbildning.

Befälskattningen i samband med inskrivningen är en prognos beträffande den värnpliktiges allmänna lämplighet som befäl. Denna prognos är ett hjälpmedel vid fördelning av värnpliktiga för utbildning till den befattning som närmast svarar mot deras bedömda förutsättningar. En värnpliktig som bedöms vara lämplig för befälsutbildning och som före inryckningen anmäler intresse för officersyrket tas efter sin skattning ut till plutonsbefäls- eller gruppbefälsutbildning.

Värnpliktiga som inte har tagits ut till befälsutbildning men som under

grundutbildningen anmäler intresse för yrkesbefälsutbildning och har visat lämplighet för sådan utbildning kan få uttagningen ändrad. Kompanibefälsuttagen värnpliktig vid armén behåller sin uttagning under den tjänstgöringstid som åligger honom enligt uttagningen.

Rekryteringsåtgärderna bör inriktas så att föranmälan blir det huvudsakliga sättet för yrkesbefälsrekrytering. Med föranmälan avses att värnpliktiga med intresse för officersyrket anmäler detta i samband med inskrivningen eller vid den senaste tidpunkt före inryckningen som är möjlig med hänsyn till den praktiska planeringen av utbildningsorganisation m. m. Dessa värnpliktiga kan då tas ut till det förband samt den värnpliktskategori och utbildningslinje eller tjänst som motsvarar deras förutsättningar och intresse samt organisationens behov.

Föranmälan ger de bästa förutsättningarna för en god planering och tillgodoser i flertalet fall bäst den enskildes intressen. Information i samband med yrkesvägledning inom grundskola och gymnasium blir därför av stor vikt liksom olika former av kollektiv och individuell information från militära myndigheter.

En stor del av den rekrytering som f. n. sker till plutonsofficersyrket har s. k. förtidsinskrivning som grund. Förtidsinskrivning innebär att en yngling omedelbart efter grundskolan frivilligt kan låta skriva in sig före ordinarie inskrivning, som äger rum det år han fyller 18 år, och snarast därefter påbörja sin utbildning. Värnpliktsutbildningen sker därefter i regel på särskilt organiserad befälsskola eller också fullgör den förtidsinskrivne som kontraktsanställd en förberedande befälsutbildning som räknas honom till godo som fullgjord grundutbildning som värnpliktig. I det nya systemet skall särskilda befälsskolor för blivande yrkesbefäl inte anordnas parallellt med övrig grundutbildning eller som del av denna. Blivande yrkesbefäl skall fullgöra värnplikten tillsammans med övriga värnpliktiga. Detta innebär bl. a. att den blivande aspiranten i regel inte bör vara yngre än de värnpliktiga i allmänhet såvida inte hans fysiska och psykiska utveckling likväl gör honom lämpad. Förtidsinskrivning bör därför komma i fråga endast i undantagsfall. Det bör dock finnas möjlighet för en värnpliktig som avser att bli yrkesbefäl att få börja sin värnpliktsutbildning under samma år som den ordinarie inskrivningen äger rum.

Befälelev som går genom grundutbildning på linje som inte är avsedd för yrkesbefälsrekrytering kan också anmäla intresse att bli aspirant. I varje särskilt fall bör då avgöras om vederbörande kan flyttas över till lämplig linje, om han kan fullfölja påbörjad utbildning och ändå antas eller om annan åtgärd behöver vidtas, t. ex. att han avbryter påbörjad utbildning och ansluter till nästa utbildningsgång som är lämplig för yrkesbefälsrekrytering.

Överföring under grundutbildning inom samma årsklass av värnpliktig för utbildning till annan befattning kan i regel ske utan olägenhet om samtidig inryckning har skett och ansökan sker före förbandsutbildningens början. Vid överföring från värnpliktskategorierna E, F och G till befälsutbildning liksom

från gruppbefäls- till plutonsbefälsutbildning måste i de flesta fall särskilda anordningar vidtas.

Möjlighet skall finnas för värnpliktiga att söka till yrkesbefälsutbildning i direkt anslutning till fullgjord grundutbildning eller därefter. Sådan sökande bör i regel kunna antas t. o. m. det kalenderår under vilket han fyller 25 år. Har den värnpliktige utbildats till plutonsbefäl eller gruppbefäl ingår han i rekryteringsunderlaget under samma förutsättningar i övrigt som de plutonsbefäls- och gruppbefälselever som under det aktuella året avslutar sin grundutbildning.

Reservofficersaspirant eller reservofficer kan också söka till yrkesbefälsutbildning. Med hänsyn till kraven på det yngre yrkesbefälet i uppgifterna som fackman och utbildare måste varje sådan sökande till officersyrket inhämta tillräckliga kunskaper för dessa uppgifter. Den som rekryteras på detta sätt måste uppfylla samma krav som gäller för övriga yrkesbefälsaspiranter senast när den grundläggande officersutbildningens praktiska del börjar.

7.3.3 Värnpliktsutbildning

Den blivande yrkesbefälsaspiranten fullgör grundutbildning som värnpliktig företrädesvis vid plutonsbefälsskola eller gruppbefälsskola tillsammans med övriga värnpliktiga befälselever. Detta innebär att grundutbildningen vid armén i regel genomförs vid regemente. Vid flottan bedrivs den vid örlogsskolorna och till sjöss under del av sjöexpedition. Vid kustartilleriet sker den vid central utbildningsanstalt och vid regemente. Vid flygvapnet genomförs grundutbildningen centraliserat eller vid flottilj.

Av särskild vikt är att det blivande yrkesbefälet inom alla försvarsgrenar under sin grundutbildning fullgör grundläggande krigsförbandsutbildning eller motsvarande utbildning tillsammans med övriga värnpliktiga. Det är främst genom denna del av grundutbildningen som det blivande yrkesbefälet lär känna de krav som ställs på de värnpliktiga i olika uppgifter inom krigsorganisationen. Den grundläggande krigsförbandsutbildningen har också stor betydelse för bedömningen av yrkesbefälsaspiranternas lämplighet för den fortsatta utbildningen.

Det bör snarast möjligt fastställas vilka utbildningslinjer inom värnpliktsutbildningen som utgör lämplig bakgrund för yrkesbefälsutbildningen.

Som jag förut har anfört har yrkesutbildningen för flygvapnets flygförare på stridsflygplan inte någon motsvarighet inom värnpliktsutbildningen. Med hänsyn till att denna personal skall utnyttjas som krigsflygförare så länge som möjligt är det nödvändigt att utforma den inledande utbildningen som en särskild utbildningslinje för yrkesbefäl. Denna bör dock formellt utformas som en värnpliktsutbildning med de tider och övriga villkor som gäller för grundutbildning av jämförbar värnpliktskategori.

7.3.4 Antagning som aspirant

Preliminär antagning sker tidigast vid inskrivningen och normalt senast när den värnpliktige har fullgjort grundutbildningen. Som jag tidigare har angett bör emellertid möjlighet finnas att söka till yrkesbefälsutbildning även senare och intill en ålder av ca 25 år.

Slutlig antagning sker före officershögskolan och skall främst grundas på den lämplighet för befälsyrket som den sökande har visat under den militära grundutbildningen. Vidare bör krav ställas på viss fysisk minimistandard samt på civila förkunskaper enligt de behörighetsregler som jag återkommer till i det följande.

Föranmälda värnpliktiga placeras i enlighet med sin uttagning vid lämpliga linjer för befälsutbildning. Från dessa utbildningslinjer kan också andra värnpliktiga anmäla sig under grundutbildningen eller senare. Hänsyn måste också tas till att värnpliktsutbildningen slutar vid olika tidpunkter för skilda uttagningskategorier eller inryckningsomgångar som skall utgöra rekryteringsunderlag för samma årskull yrkesbefäl. Antagningsreglerna bör därför utformas så att de lämpligaste kan tas ut från alla aktuella kategorier.

Förhållandet mellan antagningsbehov och antal sökande kan givetvis variera mellan truppslag, huvudtjänster, yrkesfack etc. Möjligheter bör finnas att med vederbörandes samtycke placera om behörig sökande som inte får plats på "egen linje" till likartad utbildningsväg där brist finns.

7.3.5 Behörighet

Allmän behörighet till grundläggande högskoleutbildning enligt högskoleförordningen skall som jag tidigare har angett krävas före slutlig antagning som aspirant. I undantagsfall bör dock aspiranter kunna börja officershögskolan även om de saknar fullständig allmän behörighet under förutsättning att de har så litet kompletteringsbehov att de bedöms kunna komplettera sina kunskaper vid sidan av ordinarie utbildning vid skolan.

Allmän behörighet har bl. a. den som har gått genom fullständig minst tvåårig utbildning i gymnasieskolan eller annan likvärdig utbildning och erhållit betyg i alla de ämnen som betygsätts. Vidare krävs kunskaper i svenska och engelska motsvarande två årskurser på tvåårig linje i gymnasieskolan.

Utöver allmän behörighet föreligger även krav på vissa särskilda förkunskaper. Sådana förkunskaper är dels sådana som krävs av alla yrkesofficerare inom försvaret eller inom en försvarsgren, dels sådana som behövs för att fullgöra tjänst i ett särskilt yrkesfack, en särskild tjänstegren eller liknande.

Kraven på särskilda förkunskaper för flertalet utbildningslinjer till yrkesbefäl bör omfatta två årskurser på tvåårig gymnasielinje i ämnena samhällskunskap, matematik och naturkunskap eller motsvarande kunskaper. Kravet

på förkunskaper i ämnet naturkunskap för vissa tekniskt betonade linjer i yrkesbefälsutbildningen kan dock ersättas med krav på förkunskaper i ämnena fysik och kemi. Vidare bör erforderlig undervisning i ämnena psykologi och socialkunskap ingå i den grundläggande officersutbildningen.

Som jag kommer att beröra i det följande anordnas officershögskola inom försvarsgrenarna med intagning en gång årligen. En stor del av aspiranterna torde behöva komplettera sina kunskaper i allmänna ämnen för att uppfylla kraven på allmän behörighet och vissa särskilda förkunskaper. Vissa aspiranter som har ett litet kompletteringsbehov bör kunna komplettera sina kunskaper vid sidan av ordinarie utbildning vid officershögskolan. Övriga aspiranter bör beredas möjlighet att gå genom kompletteringsutbildning före officershögskolan. Den genomgångna militära utbildningen bör härvid tillgodoräknas så att den kompletterande utbildningen kan begränsas. Den tid som inte används för studier i allmänna ämnen skall utnyttjas för praktisk tjänst under handledning vid eget förband. Aspiranter som skall gå genom förberedande officersskola bör göra detta innan kompletteringsutbildningen påbörjas.

Kompletteringsutbildningen bör anordnas så att den så långt möjligt kan anpassas till officersutbildningen och så att den medför lägsta möjliga kostnader för staten. Inom ramen för dessa förutsättningar skall det allmänna utbildningsväsendets resurser i största möjliga utsträckning utnyttjas. Det kan i detta sammanhang nämnas att formerna för kompletteringsutbildning utreds av försvarets gymnasieutredning (Fö 1975:02).

De ålders- och behörighetskrav som jag har angett i det föregående medför att allmän behörighet enligt den s. k. 25/4-regeln endast i undantagsfall blir aktuell för sökande till officersyrket. Allmän behörighet enligt denna regel förutsätter nämligen att vederbörande bl. a. inte får vara yngre än 25 år.

7.3.6 Grundläggande officersutbildning

Den grundläggande officersutbildningen bör utformas med utgångspunkt i de förutsättningar som har fastställts genom 1973 års riksdagsbeslut och som innebär rekrytering på stor bredd genom värnplikten. Dessa förutsättningar och den valda lösningen med en inom försvaret i princip enhetlig utbildningsväg till yrkesbefäl, som skall ha kompetens för uppgifterna som chef, fackman och utbildare i såväl krigs- som fredsorganisationen, kräver att den grundläggande officersutbildningen ger elever ur skilda värnpliktskategorier en gemensam och likvärdig kunskaps- och färdighetsnivå före anställningen som yrkesofficer.

Målet för den grundläggande officersutbildningen måste bestämmas mot bakgrund av yrkesbefälets första uppgifter i krigs- och fredsorganisationerna.

Som jag tidigare har nämnt innebär överbefälhavarens översyn av

uppgiftsfördelningen i krigsorganisationen att samtliga befattningar för yrkesbefäl på gruppchefs-nivån har utgått och att huvuddelen av uppgifterna på troppchefs-nivån har höjts till plutonchefs-nivån. Jag finner dock att det även efter denna översyn återstår ett relativt stort antal yrkesbefälsuppgifter på troppchefs-nivå i krigsorganisationen. Dessa uppgår till ca 20 % av yrkesbefälets totala uppgifter. Översynen har genomförts mot bakgrund av kraven i 1980- och 1990-talens stridsmiljöer. Målet för den grundläggande gemensamma utbildningen för yrkesbefälet blir därför vad gäller krigsorganisationen att befälet skall kunna fullgöra uppgifter i sådana befattningar på troppchefs-nivå som kräver särskild kompetens (nivå 7). Vidareutbildning för krigsbefattningar på plutonchefs-nivå ges senare vid krigshögskolan.

I fredsorganisationen är den första yrkesuppgiften att vara utbildare inom pluton (delsystemledare, tekniker) varvid varje yrkesbefäl skall vara kompetent att fullgöra uppgifter som chef, fackman och utbildare. Målet för den grundläggande gemensamma utbildningen blir därför att befälet skall kunna fullgöra uppgifter i nämnda befattningar på nivå V.

Ett av huvudsyftena med befälsordningsreformen är att utforma den grundläggande yrkesutbildningen så att fredsorganisationen tillförsäkras en hög utbildarkvalitet vid pluton resp. skickliga delsystemledare och tekniker. Detta kommer att ha stor betydelse för värnpliktsutbildningen. Minst lika viktigt är att det nyutexaminerade befälet får rimliga möjligheter att lyckas i sin första yrkesuppgift, vilket torde ha stor betydelse för befälets vilja att stanna i yrket. Skall den grundläggande officersutbildningen nå dessa mål är det väsentligt att officershögskolan blir tillräckligt lång och får ett väl avvägt innehåll.

Med hänsyn till vad jag i det föregående har anfört om utbildningen genom värnplikten och med beaktande av nu redovisade organisatoriska behov finner jag att den grundläggande officersutbildningen bör omfatta ca två år och innehålla såväl skolmässig utbildning som praktisk tjänstgöring under handledning.

Den grundläggande officersutbildningen måste präglas av fältmässighet, realism och gynnsamma möjligheter för elevernas personlighetsutveckling. Mål för denna personlighetsutveckling skall vara att ge eleven självförtroende i uppgifterna som chef, fackman och utbildare. Han skall väl förstå sin roll som befäl och få en riktig bild av sitt kommande yrke. Samarbetsförmågan bör utvecklas och han bör få en realistisk uppfattning om sin egen förmåga i olika avseenden för att därigenom få möjlighet att välja rätt inriktning i yrket. Den pedagogiska uppläggningsen av utbildningen bör därför vara sådan att den ger social träning och inläring, vilket bl. a. innebär att samspelet i grupper ger upplevelser av kontakt och samverkan. En sådan uppläggning bör också skapa förutsättningar att nå en gemensam identitet i yrket.

Mot bakgrund av vad jag har anfört i det föregående bör den grundläggande officersutbildningen organiseras i en förberedande officersskola och en

officershögskola.

Den förberedande officersskolan skall som tidigare har nämnts ha som mål att ge elever från skilda värnpliktskategorier samma militära kunskaps- och färdighetsnivå så långt det är möjligt. Längden och utformningen av denna utbildning bör avpassas efter särförhållandena inom varje försvarsgren. För huvuddelen av aspiranterna torde dock omfattningen bli ca 3–5 månader. För befälsuttagna värnpliktiga som har gått genom 14–15 månaders grundutbildning torde förberedande officersskola inte behövas.

Officershögskolan bör innehålla en skolmässig del och en del med praktisk yrkestjänstgöring under handledning vid en omgång värnpliktiga under grundutbildning.

Den skolmässiga delen bör innehålla ett antal olika block och omfatta ca tolv månader eller ca 2 000 tim. Begreppet block innebär i detta sammanhang inte att undervisningen i de ämnen som ingår i blocket hålls samman i tiden utan är endast ett enkelt sätt att redovisa det väsentliga innehållet i olika delar av utbildningen. Tiden bör disponeras i huvudsak enligt följande:

- Ett teknikblock som ger eleven fackkunskaper i ämnen av teknisk natur och omfattar ca 500 tim.

- Ett organisationsläreblock med ämnen som ger eleven erforderliga fackkunskaper i försvarskunskap, administration m. m. och omfattar ca 400 tim.

- Ett lärarutbildningsblock 1 med i huvudsak teoretisk lärarutbildning som omfattar ca 500 tim.

- Ett lärarutbildningsblock 2 med i huvudsak metodik och praktisk tillämpning som omfattar ca 600 tim.

Den nu redovisade fördelningen avser närmast de linjer som skall leda fram till utbildare vid pluton. På linjer för blivande delsystemledare behöver viss tid fördelas om från de två lärarutbildningsblocken till teknikblocket. På linjer för blivande tekniker behövs viss ytterligare omfördelning av tid från lärarutbildningsblocken till teknikblocket. Blocket med organisationslära m. m. förutsätts vara i huvudsak lika inom alla linjer av den grundläggande officersutbildningen.

Utbildningens mål och fördelningen på ämnesblock har främst byggts upp med utgångspunkt i fredsorganisationens behov av skickliga och kunniga utbildare inom pluton (delsystemledare, tekniker). Detta har inneburit en kraftig satsning på utbildning i människokunskap, pedagogik, metodik och trupputbildning inom plutons (motsvarande) ram.

Utbildaren vid pluton (delsystemledaren, teknikern) måste emellertid, utöver den utbildning som han erhåller under grundutbildningen som värnpliktig och under den förberedande officersskolan samt inom de två lärarutbildningsblocken, få ett relativt stort tillskott av fackkunskaper i militära ämnen för sin uppgift som utbildare. Dessa militära ämnen ingår i teknikblocket – bl. a. stridsteknik, vapenlära, fältarbeten – och i organisationsläreblocket – bl. a. försvarskunskap, administration.

Jag vill särskilt framhålla att de kunskaper och färdigheter som eleven får inom ramen för de redovisade ämnesblocken ger möjlighet att på den grundläggande nivån utnyttja honom för krigsplacering i olika befattningar. Detta gäller även för verksamheten inom fredsorganisationen.

Den praktiska tjänstgöringen, som aspiranten genomför under handledning av erfarna yrkesmän efter den skolmässiga delen, skall i första hand ha som mål att omsätta och befästa de kunskaper som han har fått under den teoretiska utbildningen samt att ge honom erforderlig erfarenhetsbakgrund för kommande yrkesverksamhet som utbildare vid pluton (delsystemledare, tekniker). Tjänstgöringen skall också ge underlag för slutlig bedömning av elevens lämplighet för officersyrket.

För att eleverna skall få en allsidig och någorlunda fullständig erfarenhet av all förekommande verksamhet inom grundutbildningen måste den praktiska tjänstgöringen omfatta en hel omgång av de värnpliktigas grundutbildning (vid flottan en halv sjöexpedition).

Den grundläggande, gemensamma yrkesutbildning som jag nu har redovisat kommer således att omfatta en förberedande officersskola på ca 3–5 månader för huvuddelen samt en officershögskola med en skolmässig del på ca 12 månader och en praktisk del på ca 8–9 månader. Till detta bör läggas ca 2 månader för ledighet. Totalt innebär detta att den grundläggande yrkesutbildningen kommer att omfatta ca 25–28 månader.

Officershögskolan anordnas årligen inom alla tre försvarsgrenarna. Utbildningen bör tidsmässigt placeras in så att den nyblivne officeren direkt efter den grundläggande officersutbildningen kan tas i anspråk i produktiv tjänst senast fr. o. m. den tidpunkt då värnpliktsomgång eller motsvarande rycker in till tjänstgöring.

Den som inte fullföljer utbildningen till yrkesbefäl krigsplaceras i befattning för värnpliktig i krigsorganisationen på den nivå som den genomgångna värnpliktsutbildningen syftar till.

Sammanfattningsvis vill jag framhålla att den här angivna grundläggande yrkesutbildningen väl tillgodoser de kvalitetskrav som innefattas i 1973 års principbeslut. Den bör ha stora förutsättningar att ge yrkesofficern god förmåga att i fredsorganisationen arbeta som utbildare vid pluton (delsystemledare, tekniker) och att i krigsorganisationen tjänstgöra på troppchefsnivån i uppgifter som företrädesvis eller uteslutande måste fullgöras av yrkesmän.

7.3.7 Anställningsförmåner m. m. under grundläggande officersutbildning m. m.

Under utbildning till plutonsofficer tillämpas f. n. inom armén och kustartilleriet löneplansanställning på tjänst som plutonsofficersaspirant efter fullgjord grundutbildning som värnpliktig. Vid flygvapnet gäller samma ordning beträffande teknikeraspiranter. Inom flottan och flygvapnet anställs

aspiranter (utom teknikeraspiranter vid flygvapnet) under den tid som motsvarar tiden för grundutbildning som värnpliktig på tjänst som menig och därefter i tjänst som plutonsofficersaspirant.

Regementsofficerare rekryteras f. n. dels den s. k. långa vägen, där aspiranterna under utbildningen innehar tjänst som plutons- eller kompaniofficer, dels genom grundrekrytering. I det senare fallet avlönas aspiranten med stöd av värnpliktsförmånsförordningen (1976:1008).

Den som går genom utbildning till fast anställt befäl kan alltså f. n. antingen åtnjuta avlöningsförmåner m. m. enligt löneplan eller värnpliktsförmåner enligt värnpliktsförmånsförordningen. De aspiranter som är anställda enligt löneplan omfattas av de regler som gäller för statstjänstemän i allmänhet, dvs. lagen (1976:600) om offentlig anställning m. fl. författningar. Anställningsförmånerna regleras dock genom kollektivavtal. Förmåner m. m. till aspiranter som avlönas enligt de för värnpliktiga gällande grunderna regleras däremot ensidigt av statsmakterna.

Inom den civila statsförvaltningen tillämpas i vissa fall löneplansanställning för aspiranter under utbildning, t. ex. inom polisväsendet.

Vad gäller den framtida officersutbildningen anser jag att övervägande skäl talar för en ordning, där aspiranterna under utbildningen vid officershögskolan anställs genom tidsbegränsat förordnande på samma sätt som annars medges, då statstjänstemän undergår föreskriven aspirantutbildning (jfr 3 § punkt 5 i kungörelsen 1974:1007 om tidsbegränsning av statligt löne reglerad anställning, m. m.). Liksom enligt kungörelsen bör förordnandet utformas på ett sådant sätt att det blir möjligt att, då skäl föreligger, skilja elever från pågående utbildning. Trots det säkrare underlag för urval som rekrytering efter fullgjord grundläggande värnpliktsutbildning i förening med föreskrivna behörighetskrav ger, är det enligt min mening väsentligt att elever, som under utbildningen vid officershögskolan visar oförmåga eller befinns olämpliga för officersyrket, efter uppsägning skall kunna skiljas från utbildningen redan före förordnandetidens utgång. Jag förutsätter emellertid att sådan uppsägning – för vilken gäller bl. a. reglerna i lagen (1974:12) om anställningsskydd och 7 kap. lagen om offentlig anställning – endast blir aktuell i ett fåtal fall och då sker så tidigt som möjligt.

Frågor om anställningsförmåner och andra villkor under anställningstiden bör regleras i den ordning som gäller för statstjänstemän i allmänhet.

Under den förberedande officersskolan bör utgå värnpliktsförmåner enligt det system som gäller för värnpliktiga under grundutbildning. Utbildningspremier bör dock inte utgå. Samma förhållanden bör också, i likhet med vad som nu är fallet för vissa aspiranter, gälla för dem som före utbildningen vid officershögskolan behöver inhämta kompletterande kunskaper i allmänna ämnen under den tid som kompletteringen pågår.

7.3.8 Urval

Den princip med successivt urval som framgår av 1973 års riksdagsbeslut måste förverkligas med utgångspunkt i resultaten av såväl kompetensgivande utbildning som praktisk tjänst. Med hänsyn till rekryteringskraften krävs ett urvalssystem som dels tar till vara tidigast möjliga urvalstidpunkt, dels ger de enskilda möjlighet att meritera sig efter hand under en så lång tidrymd som det av organisatoriska skäl är möjligt.

Alla yrkesofficerare skall vidareutbildas till att fullgöra uppgifter på plutonchefsnivån i krigsorganisationen och som kvalificerade utbildare vid pluton (plutonchefs ställföreträdare), kvalificerade delsystemledare eller tekniker i fredsorganisationen (nivå 6/IV).

Därutöver måste ungefär hälften av varje årsklass officerare vidareutbildas för att fylla organisationens behov dels av personal på bataljonschefsnivån i krigsorganisationen och som kompanichef (systemledare m. m.) i fredsorganisationen (nivå 4/II) och högre nivåer, dels av officerare för vilka slutmålet är kompanichefsnivån i krigsorganisationen och plutonchef (systemledare eller motsvarande i teknisk tjänst) i fredsorganisationen (nivå 5/III). Andelen av varje årsklass som måste vidareutbildas varierar mellan försvars- och vapengrenar som en följd av det organisatoriska behovet.

Utbildning till och tjänstgöring i befattning på nivåerna 7/V och 6/IV är för båda de nyssnämnda grupperna en nödvändig bakgrund innan fortsatt utbildning till nivå 5/III och högre nivåer kan ske. För en effektiv tjänstgöring i krigs- och fredsorganisationen måste huvuddelen av dessa båda grupper förhållandevis snabbt riktas in mot vidareutbildning till nivå 5/III och högre nivåer så att kompetens på dessa nivåer nås vid relativt låg levnadsålder. För vissa officerare kan dock tidpunkten när kompetens för nivå 5/III skall vara nådd sträckas ut till 40 års ålder. Särskilt viktigt är att de som riktas in mot nivå 4/II och högre nivåer tidigt börjar sin vidareutbildning.

Tidig inriktning mot slutmål är nödvändig med hänsyn främst till de krigsorganisatoriska behoven men också med hänsyn till individen och av pedagogiska skäl. Systemets förutsättningar att dra till sig kvalificerad personal ökar om var och en så tidigt som möjligt kan få besked om sina utvecklingsmöjligheter för vidareutbildning och alltmer kvalificerade uppgifter. Det är också väsentligt att de unga officerare som visar mycket god prognos för militär vidareutbildning till nivå 5/III eller högre nivåer men som inte uppfyller ställda behörighetskrav i allmänna ämnen snarast får tillfälle att förvärva de kunskaper som de behöver i detta avseende.

De som har riktats in mot nivå 5/III eller mot högre nivåer bör gå genom samma vidareutbildning och samma erfarenhetsskapande tjänstgöring. Inriktningen skall kunna ändras med ledning av erfarenheterna från denna utbildning och tjänstgöring.

Urvalssystemet måste beakta den individuella mognadstakten och ta till vara individens inneboende förutsättningar samt ta hänsyn till hans

personliga förhållanden. Det är angeläget att individen får större möjlighet än som nu är fallet att påverka tidpunkten när vidareutbildning skall ske. En rimlig avvägning mellan individens förutsättningar och organisationens behov måste eftersträvas.

Flerstegsurval är grunden för den följande beskrivningen av urvalssystemet. Urval förutsätts ske efter ansökan.

Ett första preliminärt urval mot nivå 5/III eller högre nivåer kan ske redan i samband med officershögskolans slut. Detta urval bör förutsätta såväl goda vitsord från den skolmässiga utbildningen som utmärkt resultat av den praktiska tjänsten vid förband. Den praktiska tjänsten efter officershögskolans slut skall i regel fullgöras som yrkesman med självständigt ansvar för tilldelade uppgifter och i princip omfatta minst ett år. Den bör kunna ge förbättrat underlag för det slutliga urvalet till krigshögskolans allmänna kurs. Detta urval för vidareutbildning mot nivå 5/III eller mot högre nivåer bör för flertalet i en officerskurs påbörjas tidigast ett år och för huvuddelen vara genomfört senast fem år efter den grundläggande officersutbildningens slut. Systemet innebär dels att den som har blivit preliminärt uttagen att gå genom viss utbildning inte alltid blir slutligt uttagen till denna, dels att den som inte har blivit preliminärt uttagen kan tas ut vid det slutliga urvalet. Jag vill emellertid framhålla att vissa individer kan komma att mogna senare än andra och att detta kan medföra att den prognos som gjordes för dem i ett tidigare skede av deras verksamhet kan behöva ändras. Det är därför naturligt att möjlighet till vidareutbildning till nivå 5/III och högre nivåer skall finnas även för de officerare som under eller efter krigshögskolans specialistkurs bedöms vara lämpliga för denna vidareutbildning. Den närmare utformningen av förutsättningarna för denna vidareutbildning får, i närmare samarbete med berörda personalorganisationer, övervägas under det fortsatta arbetet.

De urvalskriterier som skall utnyttjas i urvalsprocessen är bedömd lämplighet för nivå 5/III eller för nivå 4/II och högre nivåer, resultat av kompetensgivande utbildning och förmåga att omsätta kunskaperna i praktisk tjänst.

Fortsatt utbildning mot tjänstbarhet på nivå 5/III, nivå 4/II och högre nivåer måste ske i form av en konsekvent varvad utbildning. I varje steg tillämpas samtliga urvalskriterier. Urvalsprocessen bör ha samma principiella utformning som den som föregår slutligt urval till krigshögskolans allmänna kurs. Särskilt viktigt är att underlätta för dem som startar mot nivå 5/III och som senare kvalificerar sig för vidareutbildning till nivå 4/II att åta sig denna utbildning.

Den nu angivna urvalsprocessen förutsätter att varje enskild inom en av organisatoriska skäl betingad period åtar sig den utbildningsgång, tjänstgöring och i förekommande fall den vidareutbildning i allmänna ämnen som befälsordningen förutsätter. Vederbörande har givetvis rätt att avböja

vidareutbildning, befordran etc. Konsekvenserna av detta kan emellertid vara att ytterligare tillfälle till vidareutbildning och befordran inte kan erbjudas efter denna period.

Jag vill understryka vikten av att den slutliga utformningen av urvalsprocessen blir sådan att individen upplever den som en hjälp att finna de uppgifter och det verksamhetsområde som han är lämpad för och där han kan finna arbetstillfredsställelse under sin kommande yrkeskarriär.

7.3.9 Vidareutbildning

All vidareutbildning måste i fråga om mål, innehåll, tidpunkt, antal elever etc. anpassas till de organisatoriska behoven. Utbildningens uppläggning i stort skall präglas av s. k. återkommande eller varvad utbildning. Olika skolor och kurser måste så långt det är möjligt passas in så att eleverna inte är borta från verksamheten vid förbanden mer än absolut nödvändigt. Officerarna bör under sin praktiska tjänstgöring mellan olika skolor och kurser även tjänstgöra vid krigsorganiserade förband i egen krigsbefattning.

Jag lämnar i det följande en principiell och översiktlig redovisning av de skolor och kurser som skall ingå i vidareutbildningen.

Krigshögskolans allmänna kurs eller specialistkurs utgör en för alla yrkesofficerare obligatorisk vidareutbildning till tjänstbarhet i befattning för yrkesofficer på plutonchefsnivå i krigsorganisationen och som kvalificerad utbildare vid pluton (plutonchefs ställföreträdare), kvalificerad delsystemledare eller tekniker i fredsorganisationen (nivå 6/IV). För dem som före krigshögskolan har bedömts lämpliga för uppgifter på kompanichefsnivå i krigsorganisationen och som plutonchef (systemledare eller motsvarande i teknisk tjänst) i fredsorganisationen (nivå 5/III) eller högre nivåer måste utbildningen ges en för fortsatt vidareutbildning lämplig inriktning. För de officerare för vilka krigshögskolan utgör det sista obligatoriska ledet i yrkesutbildningen bör i utbildningen ingå moment som ger specialutbildning för vissa kvalificerade uppgifter inom krigs- eller fredsorganisationen. Av praktiska skäl bör därför utbildningen organiseras på två kurser som inom vissa principiella avsnitt bör ha gemensamt innehåll.

Krigshögskolans allmänna kurs motsvarar närmast nuvarande krigsskolor för regementsofficerare och kompaniofficerarskolor. Utbildningen skall syfta till tjänstbarhet på plutonchefsnivån i krigsorganisationen i sådana befattningar som kräver yrkesbefäl med god teoretisk utbildning. Kursen skall meddela vidareutbildning i pedagogik, trupputbildning och personalbehandling och öka officerens användbarhet för utbildningsarbetet i fred. Systembunden och teknisk personal får motsvarande höjning även av systemkunnande och kunskaper i tekniska ämnen. Utbildningen för uppgifter inom fredsorganisationen skall ha som mål att ge kompetens som kvalificerad utbildare vid pluton (plutonchefs ställföreträdare), kvalificerad delsystemledare eller tekniker. Kursen utgör första ledet i vidareutbildning

mot nivå 5/III och högre nivåer och skall därför som nämnts samtidigt ge grund för kommande vidareutbildning.

Krigshögskolans allmänna kurs anordnas årligen inom alla tre försvarsgrenarna för yrkesofficerare som skall påbörja vidareutbildning till nivån 5/III eller högre nivåer. Kursen anordnas centralt för resp. försvarsgren.

Det successiva urvalssystemet innebär i princip att flertalet av de officerare som skall gå genom utbildningen vid den allmänna kursen gör det efter ett års och upp till efter fem års tjänstgöring efter officershögskolans slut. Urvalstidpunkten anpassas till de organisatoriska behoven. Om särskilda organisatoriska skäl föreligger, får utbildningen påbörjas tidigare.

Längden av krigshögskolans allmänna kurs bör bestämmas efter en avvägning av det sammanlagda innehållet av denna kurs och krigshögskolans högre kurs, eftersom dessa kurser och mellanliggande praktik tillsammans utgör skolningen till nivå 5/III. Inom armén och flygvapnet (utom i teknisk tjänst) bör den allmänna kursen av organisatoriska skäl inte vara längre än högst ett kalenderår. Vid marinen bör kursen vara kortare, i teknisk tjänst vid flygvapnet bör den vara längre.

Krigshögskolans specialistkurs har inte någon motsvarighet i nuvarande utbildningssystem. Utbildningen vid denna kurs skall ge kompetens för tjänstbarhet i krigsorganisationen på plutonchefsnivån i sådana befattningar som förutsätter att nödvändig specialistutbildning kan baseras på ingående yrkeserfarenhet. Kompetensen för uppgifter inom fredsorganisationen som kvalificerad utbildare vid pluton (plutonchefs ställföreträdare), kvalificerad delsystemledare eller tekniker skall fullständigas genom pedagogisk och allmänorienterande utbildning med i princip samma mål som vid krigshögskolans allmänna kurs. De avsnitt i den allmänna kursen som är inriktade på vidareutbildning till nivån 5/III ersätts vid specialistkursen med avsnitt som avser specialuppgifter. I anslutning härtil kan också ingå fortsatt utbildning i allmänna ämnen t. ex. matematik eller fysik.

Krigshögskolans specialistkurs anordnas årligen inom alla tre försvarsgrenarna. Med hänsyn till de krigs- och fredsorganisatoriska behoven behöver de officerare som skall utbildas på denna kurs ofta vidareutbildas vid skilda tidpunkter för olika individer inom en och samma årskull. Specialistkursen torde i regel böra genomgåas tidigast efter fem års och senast efter nio års tjänstgöring efter officershögskolans slut. Tidpunkten anpassas till de organisatoriska behoven inom resp. truppslag, vapengren eller yrkesfack.

Möjlighet att gå genom krigshögskolans högre kurs bör finnas för officer som har gått genom specialistkursen. Jag återkommer till detta i det följande.

Som jag tidigare har nämnt har krigshögskolans specialistkurs inte någon motsvarighet i dagens system. Innan några erfarenheter har vunnits, synes en längd av ca sex månader för denna kurs vara lämplig.

Längden av och innehållet i en krigshögskoleutbildning i teknisk tjänst – såväl allmän kurs som specialistkurs – kan utom vad gäller flygvapnet i stort

anpassas till övriga krigshögskolekurser.

Krigshögskolans högre kurs genomgås av officerare som skall utbildas till tjänstbarhet på nivå 5/III eller högre nivåer. Officeren skall ha tjänstgjort i yrket under i regel minst två år efter krigshögskolans allmänna kurs. Denna praktiska tjänst skall vid armén och kustartilleriet ha fullgjorts i befattning som plutonchefs ställföreträdare vid pluton som förbandsutbildas. I systembundna och tekniska tjänstegrenar skall vederbörande ha tjänstgjort dels som utbildare av värnpliktiga, dels inom eget fackområde på motsvarande nivå.

Väl vitsordad krigsförbandsövning eller särskild övning i befattning på plutonchefsnivå i krigsorganisationen bör, där det av organisatoriska skäl är möjligt, föregå skoltiden vid krigshögskolans högre kurs.

Krigshögskolans högre kurs motsvarar nuvarande truppslagsskolor (motsvarande). Vid flygvapnet finns inte någon motsvarighet till den föreslagna kursen.

Målet för utbildningen är tjänstbarhet i krigsorganisationen som kompanichef (systemledare eller motsvarande befattning i teknisk tjänst) på nivå 5 och i fredsorganisationen som chef för pluton som förbandsutbildas (systemledare och motsvarande befattning i teknisk tjänst) på nivå III. Utbildningen inriktas därutöver på att ytterligare fördjupa officerens allmänna militära kunskaper och bredda hans användbarhet främst inom det egna truppslaget, vapengrenen och yrkesfacket.

Krigshögskolans högre kurs bör ha en längd av ca åtta månader vid armén utom i teknisk tjänst, där annan tid kan behöva övervägas, ca tolv månader vid marinen, som har en annan avvägning av utbildningsinnehållet mellan krigshögskolans kurser än övriga försvarsgrenar, och ca sex månader vid flygvapnet.

Officer som har gått genom krigshögskolans specialistkurs och bedöms lämplig för utbildning till nivå 5/III bör beredas möjlighet att gå genom krigshögskolans högre kurs. Innan officeren börjar utbildningen vid den högre kursen skall han på lämpligt sätt komplettera de militära och civila kunskaper som behövs. Officer som redan under specialistkursen bedöms lämplig för sådan vidareutbildning bör i de fall det är praktiskt möjligt kunna flytta över till krigshögskolans allmänna kurs. I det organisatoriska behovet av officerare på nivå 5/III skall även räknas in officerare som rekryteras från specialistkursen.

I avsnitt som avser uppgifter i krigsorganisationen som kompanichef (motsvarande) bör utbildningen så långt det är möjligt samordnas med utbildningen av blivande reservofficerare. Jag återkommer till denna fråga i avsnittet om reservbefäl.

Militärhögskolans allmänna kurs genomgås av officerare som skall utbildas till tjänstbarhet på nivå 4/II eller högre nivåer. Utbildningen bör i huvudsak motsvara den nuvarande militärhögskolans allmänna kurser och ha en längd av högst tolv månader.

Utbildningen skall ge kompetens för uppgifter inom krigsorganisationen på nivå 4 som bataljonschef (flersystemledare, divisionschef) och fredsuppgifter på nivå II som chef för utbildningskompani (flersystemledare, divisionschef). Härutöver bör eleverna få ingående kunskaper om det militära försvaret, i synnerhet den egna försvarsgrenen. Fullständig kompetens för tjänstbarhet på nivå 4/II kan uppnås efter några års praktisk tjänst efter den skolmässiga utbildningen. Som norm bör eftersträvas att minst två krigsförbandsövningar har genomförts i krigsbefattning på kompanichefsnivå innan bataljonschefskompetens uppnås.

Allmänna kursen bör i regel genomgås fyra–sex år efter krigshögskolans högre kurs. I en del fall kan senare tidpunkt vara lämplig, framför allt för viss icke flygande personal vid flygvapnet.

Militärhögskolans högre kurser bör i allt väsentligt motsvara den nuvarande militärhögskolans högre kurser och ha i stort samma mål, inriktning och längd som dessa. Av vikt är att såväl tidigare utbildningsresultat som praktisk förmåga vägs in vid urval av sökande. Antagning bör normalt kunna ske inom ett till fyra år efter det att officeren har gått genom allmän kurs.

7.3.10 Övrig utbildning

Utöver den vidareutbildning som jag hittills har redovisat behövs också andra former av vidareutbildning för att tillgodose behovet av personal för speciella uppgifter inom krigs- och fredsorganisationen. Denna utbildning bör i stort ha samma former som i nuvarande befälsordning. Följande slag av utbildning bör därvid anordnas.

Specialutbildning av yrkesofficerare för utbildning till viss krigsbefattning, t. ex. brigadkvartermästarkurs, eller vidareutbildning för fredstjänsten, t. ex. kurs i motortjänst.

Övergångsutbildning, dvs. utbildning av äldre personal för övergång från "linjetjänst" till uppgifter främst inom stabs- och förvaltnings-tjänst. Denna utbildning bör principiellt ske vid sådan ålder att officerarnas kapacitet tas till vara i utbildningsorganisationen så länge som möjligt. Normalt torde övergångsutbildning därför bli aktuell i 40–45-årsåldern. Behovet av officerare i stabs-, förvaltnings- och teknisk tjänst i krigsorganisationen och av personal med militär miljökunskap i ledande befattningar i fred motiverar dock att viss sådan utbildning sker tidigare.

Vidareutbildning av militär teknisk personal för uppgifter som i nuvarande befälsordning fullgörs av arméingenjörer och mariningenjörer linje G bör, som redan har anförts, införas. Rekrytering och utbildning av personal till befattningar som kräver högskoleingenjörskompetens bör utredas ytterligare, varvid möjligheterna att vidareutbilda militär personal i teknisk tjänst skall studeras.

Enligt min mening motsvarar dessa olika slag av vidareutbildning väl de krav som framgår av 1973 års riksdagsbeslut i fråga om varvad och återkommande utbildning samt behovet av att ge den praktiska erfarenheten stor vikt.

7.3.11 Komplettering av förkunskaper i allmänna ämnen

Kraven på behörighet i allmänna ämnen för slutlig antagning som aspirant har jag tidigare redovisat. För urval till vidareutbildning kan ytterligare krav på förkunskaper behöva ställas. Dessa krav bör formuleras så att de i princip knyter an till årskurs i ämne på gymnasieskolan.

Kompletteringsutbildningen skall i princip ske så att den som har riktats in mot vidareutbildning för kompanichefsnivån i krigsorganisationen (nivå 5/III) eller högre nivåer före genomgång av krigshögskolans allmänna kurs inhämtar dels de förkunskaper som motsvarar aktuell linje i gymnasieskolan, dels de särskilda förkunskaper som kan vara föreskrivna för resp. tjänstegren (motsvarande).

Före vidareutbildning vid militärhögskolans allmänna kurs inhämtas de ytterligare förkunskaper som kan vara aktuella.

Det är angeläget att kompletteringsutbildningen noga passas in med hänsyn till gången av befälsutbildningen i övrigt och verksamheten vid försvarets förband.

Behovet av kompletterande utbildning kan som jag förut har sagt väntas variera. Ett mycket begränsat omfång lämpar sig för bredvidläsning vid sidan av ordinarie tjänstgöring. Behov av flera fullständiga gymnasiekurser i olika ämnen bör tillgodoses i första hand genom studier inom det allmänna utbildningsväsendet. I avvaktan på att de krav som den nya befälsordningen ställer på utbildning i allmänna ämnen blir fastställda till omfattning och inplacering är jag inte beredd att redovisa hur kompletteringsutbildningen bör utformas. Jag vill också erinra om att den frågan delvis berörs av försvarets gymnasieutredning.

7.3.12 Åldersgränser

Nu gällande åldersgränser för olika uppgifter i krigsorganisationen bedömer jag som lämpliga.

Vad gäller fredsorganisationen vill jag framhålla vikten av att äldre befäl i ökad omfattning används i utbildningsverksamheten, t. ex. inom centrala befälsgrupper.

Pensionsåldern är f. n. – med vissa undantag – 60 år för militär och civilmilitär personal. Beroende på de årliga förändringarna av åldersfördelningen uppstår inom befälskårerna tid efter annan olika typer av s. k. "äldreproblem". Sådana situationer måste hanteras olika från fall till fall.

7.4 Reservbefäl

I nuvarande befälssystem rekryteras och utbildas reservanställt befäl för skilda uppgifter. Reservofficerare utbildas inom alla försvarsgrenar och försvarets intendentkår för att fullgöra uppgifter på kompanichefsnivån i krigsorganisationen. Dessutom rekryteras och utbildas inom den frivilliga befälsutbildningen reservofficerare för att i armén fullgöra vissa uppgifter på troppchefsnivån.

Reservbefäl behövs även i framtiden för krigsorganisationens befattningar på kompanichefsnivån. Uppgifterna på denna nivå är så kvalificerade att värnpliktiga inte kan utbildas för dem inom de tider som står till förfogande enligt värnpliktslagen. Jag finner också att det behövs särskilda reserver på plutonchefsnivån för att bl. a. tillgodose behovet av personal för de kvalificerade befattningar som föreslås bli förda till denna nivå från troppchefsnivån. Det bör vara möjligt att organisera sådana reserver vid samtliga försvarsgrenar, i första hand med förtidsavgången yrkespersonal. Dessutom bör nuvarande reservofficersutbildning för vissa uppgifter på troppchefsnivån i armén behållas.

Jag vill i detta sammanhang också framhålla vikten av att det förtidsavgångna yrkesbefälets kunskaper och färdigheter till fullo kommer krigsorganisationen till godo. Alla möjligheter bör därför tas till vara att få denna personal anställd i reserv.

Som förut nämnts rekryteras och utbildas reservofficerare för att främst fullgöra uppgifter på kompanichefsnivån i krigsorganisationen. Ett begränsat antal reservofficerare, som genom civil utbildning och verksamhet har bedömts särskilt lämpliga, uppehåller dock f. n. befattningar på bataljonschefsnivån i krigsorganisationen. De har i samband härmed som regel fått viss militär tilläggsutbildning. F. n. har också vissa officerare ur väg- och vattenbyggnadskåren befattningar på bataljonschefsnivån. Deras civila kunskaper och erfarenheter i vad avser såväl fackmässigt kunnande som arbetsledning utnyttjas således i krigsorganisationen.

Jag anser att kompanichefsnivån även i framtiden normalt bör utgöra högsta befattningsnivå för reservofficerarna. Åtskilliga reservofficerare har emellertid till följd av civil utbildning och yrkeslivserfarenhet kunskaper och färdigheter som är av värde även på högre nivå i krigsorganisationen.

Alla möjligheter att utnyttja civilt kunnande i krigsorganisationen skall tas till vara. Enligt min mening är det troligt att även andra yrkesgrupper än personal inom väg- och vattenbyggnadsfacket har civila kunskaper och erfarenheter som gör dem lämpade att fullgöra uppgifter i krigsorganisationen på bataljonschefsnivån. Jag finner därför att starka skäl talar för att särskilt lämpade reservofficerare bör utnyttjas i vissa befattningar på denna nivå i större omfattning än som har skett hittills. Deras civila kunnande måste emellertid före ett sådant utnyttjande kompletteras med militär påbyggnadsutbildning. En sådan utbildning måste givetvis innehålla både teoretiska och

praktiska moment. För godkänd utbildning bör också krävas att reservofficeren med goda vitsord har prövats i uppgifter på bataljonschefsnivån i krigsorganisationen.

Jag kommer senare att föreslå regeringen att uppdra åt överbefälhavaren att med ledning av vad jag nu har sagt närmare utreda hur och i vilken omfattning reservofficerare kan utnyttjas på och vidareutbildas för bataljonschefsnivån. Därvid bör även klarläggas frågor om tjänstgöringstidens längd och inplacering för reservofficer som skall gå genom sådan utbildning.

Rekryteringen av reservofficerare bör ske enligt samma grunder som gäller för rekryteringen av yrkesbefäl i den nya befälsordningen, dvs. genom värnplikten. Liksom för yrkesbefäl och värnpliktigt kompanibefäl bör vidareutbildningen för reservofficer grundas på att den värnpliktige har uppnått användbarhet på troppchefsnivån i krigsorganisationen genom antingen plutonsbefälsskola eller gruppbefälsskola jämte påbyggnadsutbildning i form av t. ex. frivillig befälsutbildning och att vederbörande därefter gått genom plutonchefsskola (kadettskola). Jag utgår emellertid från att den särskilda rekryteringsväg som nyligen har tillkommit för reservofficer i flygtjänst vid flygvapnet bör finnas kvar så länge de organisatoriska behoven finns.

Jag finner det vidare lämpligt att det för flottans del, som en vidareutveckling av den nuvarande reservofficerslinjen A och i anslutning till de förslag som har förts fram av marinens befälsutredning, inrättas en ny form av reservofficersutbildning för handelsflottans däcks- och maskinbefäl.

Rekryteringen till reservofficer har, främst inom armén, under en följd av år varit otillräcklig och medfört brister i tillgången på personal för krigsorganisationen. Jag anser det därför nödvändigt att rekryteringen förbättras. En åtgärd som kan komma i fråga för detta syfte synes vara att genom förbättrad information öka intresset hos grundutbildat värnpliktigt kompanibefäl och plutonsbefäl att gå genom utbildning för att kunna bli reservofficer även sedan ett antal år har förflutit efter grundutbildningens slut. Vidare torde meritvärderingen av reservofficersutbildningen exempelvis vid tillträde till högre civil utbildning ha stor betydelse för rekryteringen. Jag konstaterar därför med tillfredsställelse att både utbildning till och tjänstgöring som reservofficer numera ger poäng för arbetslivserfarenhet vid urval till grundläggande högskoleutbildning.

Som jag förut har anfört i samband med yrkesbefälets utbildning vid krigshögskolans högre kurs finner jag det lämpligt att reservofficerarnas utbildning till uppgifter i krigsorganisationen på kompanichefsnivån så långt som det är möjligt samordnas med de avsnitt av yrkesbefälets utbildning vid kursen som avser motsvarande uppgifter i krigsorganisationen.

Jag vill understryka betydelsen av att en blivande reservofficer – kompanichef (motsvarande) – inhämtar erfarenhet av tjänstgöring på plutonchefsnivån i krigsorganisationen innan han som reservofficer krigsplaceras på kompanichefsnivån.

Reservofficerarnas tjänstgöringsskyldighet bör också i fortsättningen beräknas så att erforderlig erfarenhet för att vara kompanichef (motsvarande) i krigsorganisationen kan inhämtas och hållas vid makt och så att krigsförbandsövningar och särskilda övningar för befäl kan genomföras i den befattning som reservofficeren är placerad i. Som jag tidigare har framhållit bör det finnas utrymme för vissa kurser. Behörigheten i allmänna ämnen för utbildning till reservofficer bör i det nya systemet ligga på samma nivå som i nuvarande bestämmelser.

7.5. Värnpliktsbefäl

Som jag tidigare har uttalat måste huvuddelen av befälsuppgifterna i försvarets krigsorganisation även i fortsättningen fullgöras av värnpliktigt befäl. Värnpliktiga skall alltjämt tas ut och utbildas för uppgifter som grupp-, tropp- och plutonchefer och motsvarande befattningar i krigsorganisationen. Någon ändring i denna principiella inriktning av uppgifterna kan enligt min mening inte förutses.

När det gäller värnpliktigt befäl vill jag särskilt understryka den frivilliga befälsutbildningens betydelse som ett värdefullt komplement till utbildningen enligt värnpliktslagen.

Inom ramen för en samlad lösning av befälsfrågorna får kvaliteten i grundutbildningen och förutsättningarna att genom repetitionsutbildning och frivillig befälsutbildning hålla värnpliktsbefälets kunskaper och färdigheter vid makt stor betydelse även för hemvärnet och dess möjlighet att göra insatser.

7.6 Tjänsteställningsfrågor

Det tjänsteställningssystem som infördes genom 1972 års tjänsteställningsreform bör enligt min mening i princip gälla även efter befälsordningsreformen. Vissa justeringar blir dock nödvändiga med hänsyn till att nuvarande fyra gruppbenämningar för yrkespersonal – gruppchefer, plutonsofficerare, kompaniofficerare och regementsofficerare – utgår och ersätts av en enda benämning, nämligen yrkesofficerare. Inom ramen för tjänsteställningssystemets principer medför också den nya befälsordningen vissa förändringar i fråga om den lägsta tjänstegraden för yrkespersonal och möjligheterna för reservofficerare att nå högre tjänstegrad.

Under de första tjänstgöringsåren kommer yrkesofficerarna att i krigsorganisationen tas i anspråk för vissa särskilda befattningar på troppchefsnivå. Dessa för yrkesbefäl avsedda uppgifter på troppchefsnivå kräver en högre kompetens än som förutsätts för andra befattningar på denna nivå. Genom utbildningen för uppgifterna i fredsorganisationen har yrkesofficeren dessutom fått en högre allmän befälskompetens än värnpliktsbefälet på

samma nivå. Jag har därför funnit att den lägsta tjänstegraden för yrkesofficern bör vara fänrik.

Jag anser att befordran till löjtnant, kapten och major liksom hittills bör ske efter föreskriven väl vitsordad tjänstgöring och genomgången kompetensgivande utbildning för den högre graden. Kompetensgivande utbildning blir i det nya systemet för löjtnantsgraden krigshögskolans allmänna kurs eller specialistkurs, för kaptenensgraden krigshögskolans högre kurs och för majorsgraden militärhögskolans allmänna kurs.

För urvalsbefordran till överstelöjtnant och högre tjänstegrader bör i huvudsak nuvarande regler gälla. Detta innebär att befordran skall ske när vederbörande vid särskild prövning har ansetts vara väl skickad att i freds- och krigsorganisationen uppehålla för graden särskilt angivna befattningar. Utnämning bör ske så att antalet yrkesofficerare i varje tjänstegrad stämmer överens med det organisatoriska behovet.

Vid tjänsteställningsreformen år 1972 förutsattes att slutgraden för reservofficerarna skulle vara kapten. Officerare som tillhörde väg- och vattenbyggnadskåren skulle dock liksom tidigare kunna bli majorer och även nå högre tjänstegrader. Bristen på regementsofficerare hade emellertid föranlett att vissa reservofficerare var placerade som bataljonschefer eller i motsvarande befattningar. Med anledning härav intogs i 28 § reservbefälskungörelsen (1972:464) för krigsmakten en bestämmelse som gjorde det möjligt att i vissa fall befordra reservofficer till major och högre tjänstegrader. Enligt denna bestämmelse får, om det behövs med hänsyn till krigsorganisationens behov, den som genom militär utbildning och civil verksamhet är särskilt lämplig att uppehålla befattning på bataljonschefsnivå eller högre nivå befordras till den tjänstegrad eller tjänsteklass som svarar mot befattningen. Beslut om sådan befordran meddelas av regeringen efter förslag av överbefälhavaren eller, enligt dennes bestämmande, försvarsgrenschefer. Med tillämpning av denna bestämmelse har ett förhållandevis litet antal reservofficerare befordrats till majorer. Därvid har krävts att vederbörande förutom särskild lämplighet att uppehålla befattning på bataljonschefsnivån också har viss utbildning för att utöva sådant befäl. Han skall också vid tidpunkten för befordran vara krigsplacerad i sådan befattning och med goda vitsord ha fullgjort krigsförbandsövning i befattningen.

I samband med min redogörelse för utbildningen av reservofficerare inom den nya befälsordningen har jag framhållit att särskilt lämpade reservofficerare i större omfattning än hittills skall kunna vidareutbildas för att placeras i vissa krigsbefattningar på bataljonschefsnivån. Jag anser att den reservofficer som med godkända vitsord har gått genom särskilt anordnad utbildning till befattning på bataljonschefsnivån och fullgjort författningsenlig tjänstgöring i den omfattning som kommer att föreskrivas skall erhålla tjänstegraden major.

Som jag har förordat i det föregående bör den lägsta tjänstegraden för yrkesofficern vara fänrik. Jag har också angett att målet för den grundlägg-

gande yrkesutbildningen bör vara kompetens att i krigsorganisationen inneha befattningar för yrkesmän på troppchefsnivån. Detta innebär att vi i krigsorganisationen kommer att ha troppchefer med tjänstegraden fänrik. Samtidigt har det på grund av rådande vakansläge varit nödvändigt att undantagsvis placera reservfanjunkare och värnpliktiga fanjunkare på befattningar i krigsorganisationen som är hänfödda till plutonchefsnivån. Jag vill betona att placeringen av reservfanjunkare och värnpliktiga fanjunkare på befattningar på denna nivå har berott på rådande vakansläge och alltså inte får anses ha varit ett normalt förfaringssätt. Dessutom är sådana fanjunkare placerade på befattningar på troppchefsnivån som i det nya systemet kommer att hänföras till plutonchefsnivån. I det nya systemet bör gälla att den som placeras på plutonchefsnivån skall ha gått genom föreskriven utbildning för denna nivå.

Med nu angivna förändringar kommer tjänstegraderna att t. v. utnyttjas enligt följande tabell.

Tjänstegrad för			
Yrkesofficerare		Reservofficerare ¹	Värnpliktig personal
utom flottan	flottan		värnplikts-officerare ² Vpl gruppchefer
General	Amiral	General ³	
Generallöjtnant	Viceamiral	Generallöjtnant ³	
Generalmajor	Konteramiral	Generalmajor ³	
Överste 1. gr	Kommendör 1. gr	Överste 1. gr ³	
Överste	Kommendör	Överste ³	
Överstelöjtnant ⁴	Kommendörkapten ⁴	Överstelöjtnant ^{3 4}	
Major	Örlogskapten	Major ³	
Kapten	Kapten	Kapten	Kapten
Löjtnant	Löjtnant	Löjtnant	Löjtnant
Fänrik	Fänrik	Fänrik	Fänrik
		Fanjunkare	Fanjunkare
			Sergeant
			Överfurir
			Furir
			Korpral

¹ Även officerare i VVK.

² Ej förutvarande yrkes- och reservofficerare. Dessa behåller tidigare innehavd tjänstegrad.

³ I flottan har reservofficer samma tjänstegradsbenämning som yrkesofficer.

⁴ Vissa överstelöjtnanter (kommendörkapten) tilldelas särskild tjänsteställning och räknar därmed tjänsteställning före övriga.

7.7 Övergång till en ny befälsordning

Som jag tidigare har nämnt kan den nya befälsordningen börja införas under programplaneperioden 1978/79–1982/83. Jag räknar därvid med att de

första ansökningarna om antagning som yrkesbefälsaspirant i det nya systemet kan ske under år 1979 samt att den första omgången yrkesbefälsaspiranter går genom officershögskolan åren 1981–1983.

I samband med att den nya ordningen införs kommer det att bli nödvändigt att reglera övergången till det nya systemet för det befäl och de befälsaspiranter som redan har påbörjat utbildning enligt dagens system. Vidare måste det av organisatoriska skäl betingade behovet av kompletterande utbildning fastställas. Därutöver finns det en mängd andra frågor som måste övervägas ytterligare. Till ledning för det fortsatta arbetet vill jag anföra följande.

Yrkesbefälsaspiranter som är rekryterade ur den årsklass värnpliktiga som påbörjar grundutbildning under år 1980 förutsätts kunna utbildas helt enligt det nya systemet. Aspiranter som har påbörjat utbildningen tidigare genomför utbildningen enligt nuvarande ordning med erforderlig anpassning till det nya systemet. Detta gäller även vid övergång till regementsofficersutbildning från plutonsofficersutbildning eller kompaniofficersutbildning efter genomgången kompaniofficersskola.

Aspiranter som har påbörjat grundutbildning som värnpliktiga under år 1979 och som inte uppfyller behörighetskraven bör beredas tillfälle att inhämta föreskriven behörighet. De bör också beredas tillfälle att gå över till den nya utbildningsgången.

Plutonsofficerare som har fullgjort plutonsofficersutbildning enligt gällande ordning och har kvalificerat sig för kommendering till kompaniofficersutbildning enligt nuvarande system bör beredas tillfälle att gå genom denna eller motsvarande utbildning. Övriga plutonsofficerare som under år 1980 inte har uppnått 45 års ålder bör gå genom kompletteringsutbildning i den omfattning som behövs för att de skall få den kompetens som det nya systemet kräver.

Kompaniofficerare som har utexaminerats från kompaniofficersskola enligt nuvarande ordning skall beredas tillfälle att gå genom krigshögskolans högre kurs.

Kompaniofficerare som har gått genom truppslagsskola (motsvarande) enligt nuvarande ordning och uppnått högst 35 års ålder och kvalificerat sig för vidareutbildning bör beredas möjlighet till sådan kompletteringsutbildning som kvalificerar för inträde till militärhögskolans allmänna kurs. I vissa fall kan med hänsyn till de organisatoriska behoven detta ske även vid högre ålder.

Regementsofficerare som har utexaminerats från krigsskola enligt nuvarande ordning skall i enlighet med gällande villkor beredas tillfälle att gå genom krigshögskolans högre kurs och militärhögskolans allmänna kurs i det nya systemet.

Tidpunkt för tilldelning av nya tjänstegrader till berörd personal i samband med övergången till ny befälsordning kan fastställas först sedan denna fråga ytterligare har övervägts under det fortsatta arbetet. Vad avser grunderna för tilldelning av nya tjänstegrader är min principiella inställning följande.

Som jag tidigare har uttalat skall lägsta tjänstegrad för yrkesbefäl vara fänrik. Detta innebär att de nuvarande plutonsofficerarna vid övergång till det nya systemet skall tilldelas denna tjänstegrad. Detta bör ta sin början i anslutning till den första utexaminationen av officerare som har utbildats i det nya systemet och genomföras i takt med erforderlig kompletteringsutbildning.

Tjänstställningsbefordran till löjtnant bör för plutonsofficerare från tidigare system i princip ske efter genomgången kompetensgivande utbildning för denna grad enligt det nya systemet. Plutonsofficerare som är 45 år och äldre bör kunna tilldelas löjtnants tjänstegrad utan sådan kompetensgivande utbildning.

Den som har gått genom utbildning till kompaniofficer bör tilldelas löjtnants tjänstegrad och den som har gått genom truppslagsskola för regements- eller kompaniofficer eller motsvarande utbildning bör tilldelas kaptens tjänstegrad.

För dem som i övergångsskedet är yrkesanställt gruppbefäl bör tjänstställningen liksom utbildningen efter hand anpassas till den nya ordningen.

Som jag tidigare har nämnt har reservfanjunkare och värnpliktiga fanjunkare i viss utsträckning placerats på befattningar i krigsorganisationen som är hänfödda eller i det nya systemet kommer att hänföras till plutonchefsnivån. Jag anser att det skall vara möjligt att övergångsvis befordra sådan reservfanjunkare eller värnpliktig fanjunkare till fänrik utan att han i alla avseenden har gått genom föreskriven utbildning under förutsättning att han är varaktigt krigsplacerad i befattning på plutonchefsnivån och med tillfredsställande resultat har tjänstgjort i sådan befattning under minst en krigsförbandsövning.

7.8 Kostnader för en ny befälsordning

Utbildningen enligt den nya befälsordningen medför ökade kostnader. En mindre del av ökningen kan hänföras till den kompletterande utbildning som måste meddelas befäl utbildat enligt den nuvarande befälsordningen. Överbefälhavaren har beräknat dessa merkostnader till närmare 10 milj. kr. per år under en tioårig övergångsperiod.

Utbildningsgången för befäl som nyrekryteras sedan den nya befälsordningen har trätt i kraft innebär att antalet elevdagar per år ökar. Kostnadsuppskattningarna för utbildning av befäl i ett färdigt system är emellertid osäkra. Mycket beror på hur behovet av förlägningsplatser, utbildningslokaler, utbildningshjälpmedel m. m. kan tillgodoses inom ramen för nuvarande utbildningsorganisation.

Den tidsplan som jag har föreslagit för genomförande av befälsordningen förutsätter att utbildningsorganisationen byggs ut under innevarande programplaneperiod om organisationen från början skall vara helt anpassad

till den nya utbildningsgången med bl. a. väl samlade utbildningsenheter. Överbefälhavaren har beräknat att en sådan utbyggnad kräver investeringar på omkring 150 milj. kr., varav ca 120 milj. kr. under den närmaste femårsperioden. Det ekonomiska utrymmet inom försvaret är dock begränsat. Jag anser det därför nödvändigt att inledningsvis begränsa investeringsbehovet främst genom att befintliga militära anläggningar utnyttjas. Möjligheterna att även använda tillgängliga civila resurser bör enligt min mening undersökas ytterligare. I samband med att fredsorganisationen struktureras om i relativt stor omfattning under den närmaste tioårsperioden bör det finnas möjligheter att på sikt åstadkomma mer samlade utbildningsenheter.

Under alla förhållanden blir vissa investeringar ofrånkomliga. Jag bedömer emellertid att dessa kan begränsas så att investeringsbehovet under den närmaste femårsperioden uppgår till högst 100 milj. kr.

Jag bedömer att de inskränkningar som måste göras i den i och för sig önskvärda utbyggnadstakten inte i någon nämnvärd grad påverkar förutsättningarna för att genomföra befälsordningen.

Överbefälhavaren har preliminärt uppskattat att utbildningskostnaderna på sikt ökar med omkring 20 milj. kr. per år i förhållande till kostnaderna för nuvarande utbildningssystem. En noggrann beräkning kan göras först när myndigheterna mera i detalj har utformat utbildningssystemet vad gäller kursinnehåll, elevantal, lokaler, tekniska hjälpmedel m. m. samt kursernas förläggning till olika utbildningsorter eller fartygstyper m. m.

Jag delar uppfattningen att de årliga utbildningskostnaderna kommer att öka i förhållande till nuvarande kostnader. Jag bedömer dock att det bör vara möjligt att begränsa den av överbefälhavaren beräknade kostnadsökningen.

8 Hemställan

Med hänvisning till vad jag nu har anfört hemställer jag att regeringen föreslår riksdagen

att godkänna de riktlinjer för en ny befälsordning för det militära försvaret som jag har förordat i det föregående.

9 Beslut

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och beslutar att genom proposition föreslå riksdagen att antaga det förslag som föredraganden har lagt fram.

Nuvarande ordning i fråga om befälspersonalen inom försvarsmakten

1 Inledning

Inom försvarsmaktens krigsorganisation fullgör värnpliktsbefäl och reservbefäl mellan 90 och 95 % av befälsuppgifterna. Inslaget av yrkesanställd befälspersonal är alltså totalt sett mycket begränsat. Inom flottan och flygvapnet är andelen yrkesbefäl relativt sett större än inom andra delar av försvarsmakten.

Principerna för nu gällande befälsordning inom armén beslutades av riksdagen år 1960 (prop. 1960:109, SU 1960:113, rskr 1960:290). Beslutet avsåg dock inte civilmilitär teknisk personal. Marinens och flygvapnets befälsystem är f. n. utformade efter mönster som liknar arméns system.

Inom samtliga försvarsgrenar omfattar värnpliktsbefälet följande grupper:

- värnpliktiga gruppchefer
- värnpliktsofficerare/plutonsbefäl och
- värnpliktsofficerare/kompanibefäl.

Reservbefälet indelas i grupperna

- reservofficerare/plutonsbefäl och
- reservofficerare/kompanibefäl och högre.

Det yrkesanställda militära befälet utgörs av grupperna regementsofficerare, kompaniofficerare, plutonsofficerare och gruppchefer. Motsvarande indelning gäller även för den civilmilitära personalen, varvid dock befälsgrupperna har annorlunda benämningar. Sålunda kallas t. ex. civilmilitär personal i teknisk tjänst ingenjers-, mästare- och teknikerpersonal. Inom marinen har kompani- och plutonsofficerare i teknisk tjänst militär ställning.

2 Befälsuppgifterna i krigsorganisationen

Befälsuppgifterna inom försvarsmaktens krigsorganisation är bl. a. att föra förband i strid, operativ planläggning, förberedelse och ledning samt verksamhet som avser förbindelser, förbandens försörjning med personal och förnödenheter, sjukvård etc.

Befälsuppgifterna utförs av personal som har utbildats för att verka inom olika verksamhetsområden och på skilda kompetensnivåer. Dessa nivåer utgår från de kompetenskrav som gäller för vissa huvudtyper av befattningar i främst krigsorganisationen. Kompetensnivåerna är åtta, nämligen

nivån för högre chefer (H),
regementschefsnivån (R),
fredsbataljonschefsnivån (F),
bataljonschefsnivån (B),
kompanichefsnivån (K),
plutonchefsnivån (P),
troppchefsnivån (T) och
gruppchefsnivån (G).

De fem senare kompetensnivåerna är knutna till krigsorganisationen. Nivå B inrymmer bl. a. befattningar som bataljonschef och ställföreträdande bataljonschef, vissa fartygschefer, chef för flygande division samt befattningar i staber och ledningsförband. Till nivå K hänförs förutom kompanichef och ställföreträdande kompanichef även t. ex. tjänstegrenschefer på stridsfartyg, chef för radarjaktledning och stabsbefattningar av motsvarande karaktär. Nivå P omfattar bl. a. befattningarna plutonchef och liknande i krigsorganisationen. På nivå T återfinns befattningar som chef för sådana avdelningar i krigsorganisationen som är mindre än pluton men större än grupp. Bl. a. ingår befattningar som plutonchefs ställföreträdare, kompanikvartermästare och vissa befäl i teknisk tjänst. Nivå G slutligen omfattar befattningar i krigsorganisationen för gruppchef och gruppchefs ställföreträdare.

På motsvarande nivåer i krigsorganisationen finns också den yrkesanställda civilmilitära personalen.

I befattningar på nivå B och högre nivåer i krigsorganisationen finns i princip endast regementsofficerare på aktiv stat och i vissa fall regementsofficerare på reservstat. Den senare kategorin förekommer i de fall då en avstämning av krigsorganisationens behov mot fredsorganisationens har visat att behovet i krigsorganisationen är större än behovet i fredsorganisationen. De som inte behövs för fredsorganisationen anställs då på reservstat. De skall ha samma kompetens som den ständigt tjänstgörande yrkesmannen i fråga om utbildning och viss minimierfarenhet. Ett begränsat antal reservofficerare och officerare ur väg- och vattenbyggnadskåren är placerade i befattningar på bataljonschefsnivån i krigsorganisationen.

3 Befälsuppgifterna i fredsorganisationen

Befälsuppgifterna inom fredsorganisationen är också fördelade på skilda kompetensnivåer inom de olika verksamhetsområdena. Uppgifterna fullgörs i princip endast av det yrkesanställda befälet. I vissa fall förekommer frivillig tjänstgöring av reserv- och värnpliktig personal.

Den fredsmässiga högre stabstjänsten fullgörs till övervägande del av regementsofficerare.

Den antalsmässigt största gruppen av uppgifter i fredsorganisationen avser

att utbilda värnpliktiga och anställt befäl. Exempel på befattningar inom detta verksamhetsområde är

- för plutonsofficerare: instruktör vid pluton och plutonchefs ställföreträdare vid grundutbildning av värnpliktiga, specialinstruktör resp. repetitionsövningsinstruktör bl. a. i central befälsgrupp, säkerhetsbefäl vid skjutfält, instruktör och lärare vid vissa utbildningsanstalter och skolor
- för kompaniofficerare: plutonchefs ställföreträdare och plutonchef vid grundutbildning av värnpliktiga, befäl i central befälsgrupp samt lärare vid vissa utbildningsanstalter och skolor
- för regementsofficerare: plutonchefs ställföreträdare, plutonchef, ställföreträdande kompanichef, kompanichef och högre vid grundutbildning av värnpliktiga, befäl i central befälsgrupp, lärare vid utbildningsanstalt eller skola, chef för utbildningsdetalj och avdelning.

Civilmilitär personal i teknisk tjänst har motsvarande utbildningsuppgifter företrädesvis inom sitt fackområde.

En annan grupp av uppgifter hänför sig till förbandens materiella utrustning. För dessa uppgifter tas i anspråk både militär och civilmilitär personal.

Inom den administration och förvaltning som behövs för all fredsmässig verksamhet återfinns befälsuppgifter för samtliga grupper av den militära och civilmilitära yrkesanställda personalen.

I övrigt förekommer uppgifter som hänger samman med förberedelser för övergång från freds- till krigsorganisation, dvs. mobiliseringsverksamhet, samt med verksamhet för att upprätthålla incidentberedskap och kuppförsvarsberedskap inom ramen för löpande utbildningsarbete. Också inom dessa verksamhetsområden förekommer såväl militär som civilmilitär befälspersonal på skilda nivåer.

4 Värnpliktsbefäl

Uttagning

De värnpliktiga indelas efter krigsorganisationens behov i olika kategorier. Befälsuttagna värnpliktiga indelas i grupp-, plutons- eller kompanibefäl.

Uttagning av värnpliktiga för utbildning till värnpliktsbefäl sker på grundval av resultaten vid inskrivningsförrättningarna. Vid dessa provas de värnpliktigas duglighet till krigstjänst genom inskrivningsprov som omfattar medicinska och psykologiska prov.

De 60 procent värnpliktiga som vid de psykologiska proven (I-proven) konstateras ha bäst allmänbegåvning klassas i provgrupperna 5 till 9 och går genom intervjuer som utförs av psykologer. Efter intervjun skattas den värnpliktiges befälslämplighet – s. k. befälsskattning – och psykiska funktionsförmåga. Denna skattning är en prognos för hur den enskilde kommer

att kunna tillgodogöra sig utbildning till och fungera som befäl. Resultatet av befälsskattningen redovisas i en nio-gradig skala. Enligt nu gällande regler räknas värnpliktiga med befälsskattning 6 och högre som lämpliga för utbildning till plutonsbefäl och högre befäl samt de med befälsskattning 3-5 som lämpliga för utbildning till gruppbefäl.

Antalet som är lämpliga som plutonsbefäl resp. gruppbefäl är betydligt större än det krigsorganisatoriska behovet. Uttagning för utbildning till värnpliktsbefäl kan därför ske bland dem som har den högsta befälsskattningen. Detta medför att den genomsnittliga befälsskattningen bland de uttagna är avsevärt högre än den uppställda lägsta befälsskattningen för resp. kategori. Riksgenomsnittet är f. n. för plutonsbefälsuttagna 8,0 och för gruppbefälsuttagna 6,3. Betydande regionala variationer förekommer dock.

Nämnda förhållanden innebär att åtskilliga gruppbefälsuttagna värnpliktiga också är plutonsbefälslämpliga och att ett antal värnpliktiga med god befälsskattning – såväl plutonsbefälslämpliga som gruppbefälslämpliga – återfinns bland övriga värnpliktiga, främst inom menigkategorierna E och F.

Uttagning för utbildning till gruppbefäl och plutonsbefäl får inom samtliga försvarsgrenar ske utan den värnpliktiges medgivande. Uttagning för utbildning till militär befattning för kompanibefäl vid marinen och flygvapnet får inte ske utan den värnpliktiges medgivande. I enlighet med riksdagens beslut år 1976 (prop. 1975/76:199, FöU 1975/76:38, rskr 1975/76:374) får däremot vid armén tills vidare utan den värnpliktiges medgivande uttagning ske för utbildning till militär befattning för kompanibefäl. Beslutet har tillkommit för att täcka behovet av plutonchefer i arméns krigsorganisation. För kalenderåret 1977 fick högst 1 500 värnpliktiga vid armén tas ut för obligatorisk kompanibefälsutbildning.

Utbildning

Gällande system för utbildning av värnpliktiga – det s. k. VU 60-systemet – grundas på beslut av 1966 års riksdag (prop. 1966:106, L²U 1966:48, rskr 1966:271).

De värnpliktigas utbildning omfattar enligt värnpliktslagen grundutbildning och repetitionsutbildning. Repetitionsutbildningen kan utgöras av krigsförbandsövningar, särskilda övningar, fackövningar, särskilda fackövningar och mobiliseringsövningar.

De värnpliktigas grundutbildningstid är differentierad inom och mellan försvarsgrenarna. Utgångspunkt härvid är bl. a. att behovet av utbildning och utbildningstid för olika befattningar i krigsorganisationen växlar.

Utbildningen till gruppbefäl har som mål att ge den värnpliktige sådana färdigheter att han kan krigsplaceras i typbefattningen gruppchef. Utbildningen meddelas vid gruppbefälsskola (GBS).

Mål för plutonsbefälsutbildningen är att den värnpliktige kan krigsplaceras i typbefattningen ställföreträdande plutonchef eller troppchef. Utbildningen ges vid plutonsbefälsskola (PBS).

Mot kompanibefälsutbildningen svarar typbefattningen plutonchef. Den kompanibefälsuttagne går först genom plutonsbefälsskola samt därefter kompanibefälsutbildning.

För att åstadkomma ekonomiska besparingar beslöt statsmakterna att fr. o. m. utbildningsåret 1972/73 på försök förkorta grundutbildningstiderna för de värnpliktiga.

Grundutbildningstiderna för värnpliktiga som är uttagna för utbildning till militära befattningar framgår av följande tabell.

Kategori	Grundutbildningens längd i dagar vid			
	armén	flottan	kustartilleriet	flygvapnet
Gruppbefälsvärnpliktiga	290–315	325–350	290–315	325–350 (260–300) ¹
Plutonsbefälsvärnpliktiga	325–360 (395–450) ²	415–440 (325–350) ³	380–405 (320–345) ⁴	335–360
Kompanibefälsvärnpliktiga	samma tid som för plutonsbefälsvärnpliktiga ⁵ samt ytterligare 90 dagar			

¹ I särskild befattning i underhålls- eller underrättelsetjänst.

² I särskilt kvalificerad befattning.

³ Värnpliktig som har avlagt sjökaptens- eller sjöingenjörsexamen.

⁴ I stabstjänstbefattning.

⁵ Vid pansartrupperna, ingenjörtrupperna och signaltrupperna kommer dock kompanibefälsutbildningen att omfatta 360 + 90 dagar.

För värnpliktiga som har tagits ut för utbildning till civilmilitär befattning för tekniker är grundutbildningen vid armén och kustartilleriet minst 320 och högst 345 dagar.

En väsentlig del av värnpliktssystemet som helhet är den frivilliga befälsutbildningsrörelsen. Av den del av verksamheten som är direkt inriktad mot uppgifterna i krigsorganisationen är framför allt befodringsutbildningen och de s. k. krigsförbandskurserna av betydelse.

5 Yrkesanställt befäl

Rekrytering och antagningskrav

Till de militära och civilmilitära befälsyrkena leder i fråga om rekrytering och grundläggande utbildning två huvudvägar med sinsemellan skilda antagningskrav. Den ena huvudvägen är den till regementsofficer resp. för

civilmilitär teknisk personal till ingenjör. Den andra vägen leder till plutonsofficer resp. för civilmilitär teknisk personal till tekniker.

Båda vägarna – plutonsofficers- resp. teknikervägen helt och regements-officersvägen till sin huvuddel – rekryteras genom extern rekrytering (grundrekrytering).

Kompaniofficerare och deras civilmilitära motsvarigheter i teknisk tjänst armén och flygvapnet – mästarpersonalen – rekryteras genom urval bland och vidareutbildning av plutonsofficerare resp. civilmilitära tekniker, dvs. intern rekrytering. Flygvapnets civilmilitära flottiljpoliser rekryteras också från plutonsofficerare som bedöms lämpliga för och som har intresse för att gå över till denna specialtjänst.

Även en del av regementsofficerarna rekryteras internt, den s. k. långa vägen, genom att plutonsofficerare och, i mindre omfattning, kompaniofficerare vidareutbildas.

För den externa rekryteringen till befälsyrkena gäller bl. a. följande. Ansökan om antagning som aspirant eller befälslev kan ske före inskrivning som värnpliktig, i samband med denna, mellan inskrivningsförrättningen och inryckning till grundutbildning som värnpliktig samt under eller efter denna utbildning.

Till regementsofficersaspirant får antas inskriven värnpliktig som uppfyller föreskrivna fordringar med avseende på kroppsbeskaffenhet och hälsotillstånd samt under det kalenderår då utnämning till regementsofficer beräknas ske fyller högst 27 år eller, om försvarsgrenschef medger det på grund av särskilda skäl, högst 32 år. Regementsofficersaspirant på flyglinjen inom flygvapnet får dock det år utbildningen skall börja fylla högst 22 år. Intill den 1 juli 1977 gällde vidare att den sökande skulle ha gått genom tre- eller fyraårig gymnasieskola med lägst medelbetyget 2,3. Inom vissa delar av försvaret har krävts att sökande skall ha gått genom någon av vissa specificerade gymnasielinjer eller ha kunskaper i vissa särskilda ämnen från dessa linjer.

Fr. o. m. den 1 juli 1977 gäller nya behörighetsregler. Dessa innebär att regementsofficersaspirant skall inneha allmän behörighet till grundläggande högskoleutbildning enligt högskoleförordningen (1977:263) och särskilda förkunskaper enligt läroplan för gymnasieskolan i ämnena

1 svenska	3 årskurser på treårig linje eller motsvarande
2 B/C-språk	2 årskurser på tvåårig linje eller motsvarande
3 historia	2 årskurser på tvåårig linje eller motsvarande
4 samhällskunskap	2 årskurser på tvåårig linje eller motsvarande
5 matematik	vid armén: 2 årskurser på tvåårig linje eller motsvarande vid marinen och flygvapnet: 3 årskurser på treårig linje eller motsvarande

- 6 vid armén:
naturkunskap 2 årskurser på tvåårig linje eller motsvarande
vid marinen
och flygvapnet:
fysik 3 årskurser på naturvetenskaplig linje eller
fyraårig teknisk linje eller motsvarande

Medelbetyget i de särskilda förkunskapsämnena skall vara lägst 3,0.

Vid marinen får ämnet fysik bytas ut mot två årskurser i naturkunskap på tvåårig linje eller motsvarande.

Behörighetsvillkoren skall vara uppfyllda när aspiranten kommenderas till krigsskolan resp. till sjökrigsskolans lägre kurs och vid flygvapnet vid antagning till regementsofficersaspirant. Vid vissa truppslag inom armén och vid marinen ställs krav på ytterligare särskilda förkunskaper för kommandering till truppslags- resp. vapenslagsskolan för regementsofficerare.

Vid armén gäller dessutom att aspirant, som inte tidigare har förvärvat sådana kunskaper, skall erhålla viss undervisning i ämnena psykologi och socialkunskap före kommandering till krigsskolan.

Sökande till plutonsofficersutbildning skall ha gått genom den obligatoriska skolan och ha fyllt 16 år. För antagning till utbildning till tekniker krävs vid armén att den sökande skall ha viss tvåårig yrkesinriktad gymnasieutbildning och vid flygvapnet att den sökande skall ha antingen sådan utbildning eller verkstadsutbildning samt därutöver viss praktik och ha fullgjort grundutbildning, helst i teknisk tjänst vid flygvapnet.

Elever (aspiranter) till stambefälsutbildning tas f. n. ut på flera olika sätt. Den som söker till stambefälsutbildning vid armén och kustartilleriet, till regementsofficersutbildning vid flottan och flygvapnet samt till teknikerutbildning vid flygvapnet skall alltid vara inskriven som värnpliktig. Underårig sökande skrivs in i förtid.

Vid inskrivningen eller eventuellt senare sker preliminär antagning av regementsofficersaspiranter vid armén och kustartilleriet. Slutlig antagning sker efter antagningsprövningar som äger rum efter inryckningen – vid armén innan eleverna börjar aspirantskola 1 (ca tre månader efter inryckningen) och vid kustartilleriet ca en månad efter inryckningen.

Sökande till regementsofficersutbildning vid flottan och flygvapnet antas efter särskilda antagningsprov före inryckningen. Flygteknikeraspiranter går inte genom några antagningsprövningar.

Aspiranter till plutonsofficersutbildning vid flottan och flygvapnet samt till fältflygarutbildning antas alltid efter särskilda antagningsprov.

Antagningsprövningarna inom flygvapnet sker genom flygvapnets uttagningskommission, som också har hand om antagningsprövningarna av sökande till regementsofficersutbildning vid flygvapnet.

Grundläggande utbildning

Inom ramen för den grundläggande utbildningen till yrkesanställt befäl förekommer f. n. olika modeller med sinsemellan olika anknytning till grundutbildningen av värnpliktiga och med skilda anställningsförhållanden för stambefälsaspiranterna.

En modell – den som tillämpas som huvudmodell för den grundläggande utbildningen till regementsofficer inom samtliga försvarsgrenar – innebär att aspiranten under den grundläggande utbildningen fr. o. m. inryckningen fram till antagning som stambefäl är värnpliktig. Den grundläggande utbildningens första del är formellt sett grundutbildning som värnpliktigt plutonsbefäl men bedrivs huvudsakligen inom särskilda aspirantskolor (eller motsvarande skolor) som är skilda från utbildningen av övriga värnpliktiga. Utbildning tillsammans med övriga värnpliktiga sker dock inom armén under de tre första månaderna och inom flottan under drygt fyra månaders sjötjänstgöring på långresefartyg.

En annan modell tillämpas vid rekrytering och utbildning till plutonsofficer vid armén och kustartilleriet samt till tekniker vid armén och flygvapnet.

Denna modell innebär att aspiranten fullgör grundutbildning som värnpliktig på gruppchefsskola resp. vid flygvapnet i teknisk tjänst. Anställning som plutonsofficersaspirant resp. teknikeraspirant sker när grundutbildningen som värnpliktig har avslutats. Även i denna modell genomförs vid armén och kustartilleriet grundutbildningsåret inom de olika förbanden normalt i särskilda skolavdelningar, skilda från den övriga grundutbildningen av värnpliktiga. Värnpliktig som har fullgjort grundutbildning i vanlig ordning kan gå över till pågående grundläggande plutonsofficersutbildning.

En tredje modell tillämpas vid rekrytering och utbildning till plutonsofficer vid flottan och flygvapnet samt till fältflygare vid flygvapnet. Den innebär att aspiranten fr. o. m. inryckningen är anställd fram till antagning som stambefäl. I fältflygarkarriären anställs eleven härvid på kontrakt. Den grundläggande utbildningen till stambefäl sker i särskilda skolavdelningar och är skild från utbildningen av värnpliktiga. Den grundläggande utbildningens första del räknas emellertid till godo som fullgjord grundutbildning som värnpliktig. Värnpliktig som har fullgjort grundutbildning kan i vissa fall gå över till pågående grundläggande plutonsofficersutbildning.

Den grundläggande utbildningen till regementsofficer omfattar (inklusive tiden för värnpliktsutbildningen)

vid armén	39,5 månader
vid flottan	38 månader
vid kustartilleriet	37 månader
vid flygvapnet	36 månader

Inom samtliga försvarsgrenar är utbildningen uppbyggd som en växling

mellan skeden av skolmässig utbildning och skeden av praktisk tjänstgöring. Utbildningens mål är ett delmål på vägen till slutmålet att regementsofficeren skall nå kompetens för befattningar på bataljonschefsnivå i krigsorganisationen. Delmålet kan närmast anges som tjänstbarhet i befattningar på plutonchefsnivå i krigsorganisationen och som plutonchefs ställföreträdare (motsvarande nivå) i fredsorganisationen. Vid flygvapnet är emellertid den nyblivne regementsofficeren inte färdigutbildad för krigsplacering som förare på krigsflygplan resp. i luftbevaknings- och stridsledningsbefattningar. Utbildningen för dessa uppgifter följer i omedelbar anslutning till regementsofficerskursen och omfattar 16,5 resp. ca två månader.

Värnpliktiga regementsofficersaspiranter som inte har fullständig civil studiekompetens kompletterar denna vid försvarets gymnasieskola före utnämning till regementsofficer. Tiden för sådan civil kompletteringsutbildning är inte inräknad i de nyss redovisade tiderna för den grundläggande utbildningen till regementsofficer.

Omfattningen i månader av den grundläggande utbildningen till plutonsofficer resp. civilmilitär tekniker (inklusive tiden för grundutbildning som värnpliktig) framgår av följande tabell.

Slag av utbildning	Tid i månader vid					
	armén		marinen		flygvapnet	
	plutons-officer	armé-tekniker	flottan plutons-officer	kustartilleriet plutons-officer	plutons-officer	flygtekniker
Skolmässig utbildning	21	25-27 ¹	ca 42 ²	30	24	23-27 ³
Praktisk tjänstgöring	15-24 ⁴	22	18	16	36	30 ⁵
Totalt	36-45	47-49	ca 60	46	60	53-57

¹ Utbildningen inleds med grundläggande militär utbildning om två-fyra månader beroende av utbildningsrytmerna i grundutbildningen av övriga värnpliktiga.

² Stora variationer förekommer beroende av bl. a. utbildningslinje, aspiranternas förkunskaper och inryckningstidpunkt under året.

³ Variationerna är beroende av elevernas förkunskaper.

⁴ Variationerna är beroende av utbildningsrytmerna i grundutbildningen av värnpliktiga.

⁵ Här ingår dock tre-fem månader specialutbildning (s. k. typskolning) vid materielkurser.

Vid armén, flottan och flygvapnet fullgörs den praktiska tjänstgöringen i allmänhet i en sammanhängande följd under den senare delen av utbildningen. Arméns plutonsofficersaspiranter går dock genom ett skede med skolmässig utbildning – plutonsofficerskurs om ca tre månader – omedelbart före utnämning till plutonsofficer.

Plutonsofficers- resp. teknikeraspiranterna fullgör den praktiska tjänstgöringen som instruktörer (motsvarande) på gruppbefälsnivå (nivå G i krigsorganisationen).

Utbildningen till fältflygare omfattar f. n. ca fyra år fram till krigsplacering som förare på krigsflygplan. Antagning som fältflygare med överfurirs grad sker emellertid efter två års utbildning. Kontraktanställning sker fr. o. m. antagning som elev. Kontraktstiden är sex år och tio månader med möjlighet att förlänga tjänstgöringen upp till 34 års ålder. Fältflygare kan emellertid numera gå över till långtidsanställning och är då skyldig att gå genom kompaniofficersutbildning.

I de redovisade tiderna för den grundläggande utbildningen till plutonsofficer, civilmilitär tekniker och fältflygare ingår – utöver skolmässig, militär utbildning och praktisk tjänstgöring – också viss utbildning för dem som inte innehar erforderliga kunskaper i allmänna ämnen.

Intill den 1 juli 1977 gällde att utbildningen i allmänna ämnen omfattade en kompletteringsdel och en påbyggnadsdel. Härtill kunde komma den ytterligare specialinriktade utbildning i allmänna ämnen som behövdes som grund för särskild yrkesutbildning.

Kompletteringsdelen var avsedd för elever som inom det allmänna skolväsendet hade gått genom årskurs 9 enligt 1962 års läroplan för grundskolan på andra linjer än g, h, t, m eller s eller som inte på annat sätt hade inhämtat motsvarande kunskaper.

Påbyggnadsdelen var avsedd för samtliga elever.

Fr. o. m. den 1 juli 1977 gäller nya bestämmelser om undervisning i allmänna ämnen vid utbildning till plutonsofficer (FFS 1977:31). Enligt dessa bestämmelser går den som utbildas till plutonsofficer genom undervisning i allmänna ämnen enligt läroplan för gymnasieskolan och med följande omfattning

1 svenska	2 årskurser på tvåårig linje
2 engelska	2 årskurser på tvåårig linje
3 samhällskunskap	2 årskurser på tvåårig linje
4 matematik	2 årskurser på tvåårig linje
5 naturkunskap	2 årskurser på tvåårig linje

För personal vid marinen och flygvapnet får undervisningen i samhällskunskap i stället omfatta en årskurs. För personal vid armén får undervisningen i matematik omfatta en årskurs.

För personal i teknisk tjänst vid marinen och i stridslednings- och luftbevakningstjänst vid flygvapnet får ämnet naturkunskap ersättas av två årskurser fysik på tvåårig teknisk linje. För annan personal i marinen får undervisningen i naturkunskap omfatta en årskurs.

I utbildningen till plutonsofficer skall vidare ingå viss undervisning i ämnena psykologi och socialkunskap.

I utbildningen till fältflygare ingår, beroende av elevernas skolunderbyggnad, undervisning i allmänna ämnen. Mål för undervisningen är att ge eleverna kunskaper som i huvudsak svarar mot årskurs ett av gymnasieskolans naturvetenskapliga linje samt i matematik och fysik större delen av årskurs två av samma gymnasielinje.

Som inledningsvis har nämnts rekryteras kompaniofficerare och den civilmilitära mästarpersonalen genom urval bland och vidareutbildning av plutonsofficerare resp. civilmilitära tekniker. Vid flygvapnet rekryteras också kompaniofficerare genom vidareutbildning av fältflygare som efter ansökan får långtidsanställning.

Till kompaniofficerskurs får antas den som med godkända vitsord har gått genom utbildning till plutonsofficer och som under det år då utbildningen vid kompaniofficersskolan beräknas börja uppnår högst 32 års ålder. Han skall vidare ha tjänstgjort som gruppchef och plutonsofficer omkring fyra år.

För antagning till mästkurs gäller bl. a. att utbildningen får påbörjas tidigast efter fyra års väl vitsordad anställning som armétekniker resp. flygtekniker.

Kompaniofficersaspirant som saknar erforderlig studiekompetens skall före kompaniofficersskolan komplettera sina kunskaper i allmänna ämnen.

Intill den 1 juli 1977 gällde att den som saknade föreskriven studiekompetens skulle gå genom tvåårig social linje enligt läroplan för gymnasieskolan.

Fr. o. m. den 1 juli 1977 gäller att kompaniofficersaspirant före kommandering till kompaniofficersskola skall ha förvärvat allmän behörighet till grundläggande högskoleutbildning enligt högskoleförordningen (1977:263) och följande särskilda förkunskaper enligt läroplan för gymnasieskolan

1 B/C-språk	2 årskurser på tvåårig linje eller motsvarande
2 historia	2 årskurser på tvåårig linje eller motsvarande
3 samhällskunskap	2 årskurser på tvåårig linje eller motsvarande
4 matematik	2 årskurser på tvåårig linje eller motsvarande
5 naturkunskap	2 årskurser på tvåårig linje eller motsvarande

Medelbetyget i de särskilda förkunskapsämnena skall vara lägst 3,0.

För personal i teknisk tjänst vid marinen får historia och naturkunskap bytas ut mot tekniska ämnen på maskinteknisk och elteknisk gren av tvåårig teknisk linje.

Personal i teknisk tjänst vid marinen och i stridslednings- och luftbevakningstjänst vid flygvapnet skall i matematik ha två årskurser på tvåårig teknisk linje.

Naturkunskap får bytas ut mot dels tre årskurser i fysik på naturvetenskaplig linje eller fyraårig teknisk linje eller två årskurser på tvåårig teknisk

linje, dels tre årskurser i kemi på naturvetenskaplig linje eller två årskurser på fyraårig teknisk linje eller lägst en årskurs på tvåårig teknisk linje.

För personal vid flygvapnet får naturkunskap bytas ut mot två årskurser i fysik på tvåårig teknisk linje.

Aspirant som inte uppfyller fordringarna går genom kompletterande utbildning vid försvarets gymnasieskola eller – då det gäller personal i teknisk tjänst vid marinen – vid marinens tekniska skola.

För blivande mästare är erforderlig undervisning i allmänna ämnen inarbetad i mästarkursen.

Kompaniofficerskursen omfattar

vid armén	ca 11 månader
vid flottan	ca 12–15 månader
vid kustartilleriet	ca 12 ¹ månader
vid flygvapnet	ca 7 ² månader

Utbildningens mål är att ge eleverna kompetens för krigsplacering på plutonchefsnivå och för fredsplacering som ställföreträdande plutonchef (motsvarande) vid utbildningspluton (motsvarande).

Mästarkursen omfattar

vid armén	ca 16 månader
vid flygvapnet	ca 11 ³ månader

Målet för utbildningen är kompetens för krigsplacering på plutonchefsnivå samt fredsplacering som lärare och arbetsledare i teknisk tjänst.

Obligatorisk vidareutbildning

Vidareutbildningen av det yrkesanställda befälet sker i viss utsträckning enligt olika principer inom försvarsgrenarna. Inom armén och marinen sker den främst genom obligatoriska kurser för all personal inom samma befälsgrupp. Vidareutbildningen inom flygvapnet sker i större omfattning som specialutbildning inriktad mot en viss befattning och kan delas in i huvudgrupperna materielutbildning och befattningsutbildning.

Gemensamt för all vidareutbildning av stambefälet är att den sker i form av kommendering och utan kostnad för den enskilde.

Den obligatoriska vidareutbildningen av plutonsofficerare utgörs av trupperingskola för plutonsofficerare. Vid marinen kallas skolan vapenkurs

¹ För tekniker dock ca 15 mån.

² Uppdelad på två kurser med viss praktisk tjänstgöring mellan kurserna.

³ Uppdelad på två skeden med nio mån. praktisk tjänstgöring mellan skedena.

eller vapenslagsskola. Den följer normalt två till fyra år efter plutonsofficersutnämningen. Inom flygvapnet finns inte någon direkt motsvarighet till denna skola. Utbildningens längd är

vid armén	ca 4 månader
vid flottan	ca 5 månader
vid kustartilleriet	ca 2 månader

Målet för utbildningen är vid armén och kustartilleriet att ge eleverna kompetens för krigsplacering som kompanikvartermästare och för fredsplacering som bl. a. plutonchefs ställföreträdare (motsvarande) vid grundutbildning av värnpliktiga. Vid flottan är målet bl. a. att ge eleverna kompetens för att tjänstgöra som plutonchefs ställföreträdare och instruktör vid allmänmilitär utbildning och örlogsutbildning. De skall vidare bl. a. avlägga skepparexamen och ges formell kompetens som bevakningsbåtschef.

Den civilmilitära teknikerpersonalen går inte genom någon motsvarande obligatorisk utbildning.

Den obligatoriska vidareutbildningen av kompaniofficerare utgörs av truppslagsskola för kompaniofficerare. Vid marinen kallas skolan vapenkurs eller vapenslagsskola. Den följer normalt två år efter utnämningen till kompaniofficer. Flygvapnet saknar direkt motsvarighet till denna skola. Utbildningens längd är

vid armén	5–7 månader
vid flottan	ca 6 månader
vid kustartilleriet	ca 4 månader

Målet för utbildningen vid truppslagsskolan (motsvarande) är att ge eleverna formell kompetens för krigsplacering på kompanichefsnivå och för fredsplacering som plutonchef (motsvarande) vid grundutbildning av värnpliktiga m. m.

Den civilmilitära mästarpersonalen går inte genom någon utbildning som motsvarar truppslagsskolan.

Den obligatoriska vidareutbildningen av regementsofficerare omfattar truppslagsskola och allmän kurs vid militärhögskolan. Flygvapnet saknar dock direkt motsvarighet till truppslagsskolan.

Truppslagsskolan, som vid marinen kallas vapenregementsofficersskola, följer normalt vid armén och kustartilleriet två och vid flottan ett år efter regementsofficersutnämningen. Utbildningstiden är

vid armén	ca 7 eller ca 11 ¹ månader
vid flottan	ca 9 månader
vid kustartilleriet	ca 4 månader

¹ Vid artilleriet, luftvärnet, ingenjör- och signaltrupperna.

Den allmänna kursen vid militärhögskolan följer normalt tre till fem år efter truppslagsskolan. Utbildningstiden är

vid armén	ca 8 månader
vid marinen	ca 6 månader
vid flygvapnet	ca 7 månader

Målet för utbildningen vid truppslagsskolan (motsvarande) är i huvudsak detsamma som gäller för utbildningen vid truppslagsskola (motsvarande) för kompaniofficerare.

Målet för utbildningen vid militärhögskolans allmänna kurs är att ge eleverna formell kompetens för krigsplacering på bataljonschefsnivå och för fredsplacering som bl. a. kompanichef (motsvarande). Full kompetens för dessa uppgifter nås efter några års praktisk tjänstgöring och senast vid 34–35 årsåldern.

Övrig vidareutbildning

Regementsofficerare som under allmän kurs vid militärhögskolan har kvalificerat sig för högre utbildning går genom högre kurs vid militärhögskolan under ca två till två och ett halvt år. Detta kan f. n. ske i nära anslutning till eller några år efter genomgång av allmän kurs. Vid den högre kursen utbildas eleverna för sådana chefs-, stabs- och lärarbefattningar som kräver ingående kvalificerade kunskaper om operativ och taktisk verksamhet.

Särskilt kvalificerade regementsofficerare kan gå genom försvarshögskolan. Vid denna bedrivs undervisning som främst avser studier av totalförsvarsfrågor.

Övrig vidareutbildning kan schematiskt delas upp i specialutbildning för särskilda uppgifter och övergångsutbildning som är avsedd att allt efter organisatoriska behov förbereda personal som lämnar de fysiskt sett mera krävande uppgifterna för andra uppgifter.

Specialutbildningen kan avse att ge eleverna den utbildning som behövs för krigsplacering i viss befattning eller för att öka eller vidmakthålla elevens användbarhet i t. ex. utbildningsarbete i fredsorganisationen. Flygvapnets vidareutbildning av plutonsofficerare till flottiljpoliser är en specialutbildning för uppgifter i såväl krigs- som fredsorganisationen.

Övergångsutbildningen avser främst utbildning för olika typer av befattningar inom stabs-, förvaltnings- och expeditionstjänst. Till denna kan också räknas den utbildning av regements- och kompaniofficerare som sker före övergång till försvarets intendentkår eller till fortifikationskåren.

Övergång till annan befälsgrupp

I det föregående har redovisats den övergång från en befälsgrupp till en annan som sker genom att kompaniofficerare och civilmilitär mästarpersonal rekryteras från plutonsofficerare resp. civilmilitära tekniker. Urvalet av kompaniofficersaspiranter sker redan något eller några år efter plutonsofficersutnämningen. Plutonsofficer som då inte kommer i fråga för vidareutbildning till kompaniofficer får normalt inte någon ytterligare möjlighet härtill under senare skede av sin tjänstgöring.

Urvalet av civilmilitära tekniker till mästarutbildning sker f. n. ca fyra år efter utnämningen till tekniker och efter ansökan av den enskilde. Den civilmilitära teknikern har f. n. möjlighet att i vissa fall uppemot 40-årsåldern få en ansökan om mästarutbildning prövad och beviljad.

Plutonsofficerare, fältflygare och kompaniofficerare kan också vidareutbildas till regementsofficer. Vederbörande skall före övergången till regementsofficersutbildning ha inhämtat erforderliga förkunskaper i allmänna ämnen. Detta äger normalt rum vid försvarets gymnasieskola. Plutons- och kompaniofficerare i teknisk tjänst vid marinen kan vidareutbildas till mariningenjör linje G (gymnasieingenjör). Före övergången inhämtas erforderliga kunskaper i allmänna ämnen på så sätt att vederbörande kommanderas till fyraårig teknisk linje vid gymnasium inom det allmänna skolväsendet.

Plutonsofficer skall gå genom ca två år av den grundläggande utbildningen till regementsofficer. Kompaniofficer skall efter kompaniofficerskursen gå genom ca ett år av den grundläggande utbildningen till regementsofficer. Har han efter kompaniofficerskursen också gått genom truppslagsskola vid armén omfattar utbildningen till regementsofficer endast en ca två månader lång kurs i sociologi och pedagogik.

Urval och befordran

Fr. o. m. år 1972, när gällande tjänsteställningssystem infördes, innebär begreppet befordran två från varandra skilda åtgärder – tillsättning av högre tjänst (tjänstetillsättning) och tilldelande av högre tjänstegrad (tjänsteställningsbefordran).

För befordran genom tjänstetillsättning finns särskilda föreskrifter beträffande krav på utbildning, praktisk tjänstgöring, vitsord m. m. Till vissa tjänster sker urvalsbefordran. Sådana tjänster finns för alla grupper av yrkesanställt befäl. De tillsätts först sedan befordringsberedning har granskat och värdesatt lämpligheten för urvalsbefordran till tjänst hos dem som är aktuella för befordran.

Tjänsteställningsbefordran sker när den enskilde har gått genom föreskriven utbildning och därigenom uppnått kompetens för krigsplacering i den typbefattning som svarar mot tjänstegraden. Tjänsteställningsbefordran till fredsbataljonschefsnivån och högre nivåer sker genom urval.

Åldersgränser

Huvuddelen av den yrkesanställda militära och civilmilitära tekniska personalen har 60 års pensionsålder. Pensionsåldern för generaler och amiraler är 65 år. För arméingenjörer och arméverkmästare samt för förste flygverkmästare i verkstadsbefattning gäller 63 års pensionsålder.

Med hänsyn till kraven i fysiskt och psykiskt hänseende på personalen i krigsorganisationen tillämpas för flertalet en högsta placeringsålder av ca 55 år. I fredsorganisationen gäller en högsta åldersgräns vid ca 42 år för personal vid utbildningspluton (motsvarande). Personal placeras om från fysiskt mera krävande tjänst till fysiskt mindre krävande tjänst vid 40–45 års ålder.

6 Reservbefäl

Allmänt

Personalen i försvarsmaktens reserver utgörs av pensionsavgången, förtidsavgången, reservanställd och värnpliktsavgången personal. Den till antalet största och även i övrigt mest betydelsefulla av de nämnda grupperna är de reservanställda.

Gällande ordning för reservanställt befäl bygger i flera hänseenden – bl. a. i fråga om anställningsvillkor och tjänstgöringsskyldighet i fredstid – på principer som fastställdes genom 1960 års befälsordningsbeslut för armén och kom till uttryck bl. a. i 1962 års reservbefälskungörelse. Nu gällande bestämmelser fastställdes till sina huvuddrag genom reservbefälskungörelsen (1972:464, ändrad 1974:739) för krigsmakten.

Rekrytering och antagningskrav

För utbildning till reservofficerare (kompanibefäl) rekryteras och antas reservofficersaspiranter inom försvarsgrenarna och försvarets intendentkår antingen i huvudsak enligt samma principer som gäller för rekrytering och antagning av direktrekryterade regementsofficersaspiranter eller genom antagning av reservofficersaspiranter bland värnpliktigt kompanibefäl.

Kraven för antagning som reservofficersaspirant för utbildning till reservofficer (kompanibefäl) är vid armén att vederbörande skall vara uttagen för lägst plutonsbefälsutbildning. Den som vill bli reservofficer måste vidare ha goda betyg från kadettskola och bedömas ha förutsättningar att kunna tillgodogöra sig utbildning till reservofficer. Vidare krävs allmän behörighet till grundläggande högskoleutbildning enligt högskoleförordningen (1977:263). Om särskilda skäl föreligger får dock, enligt chefens för armén bestämmande, även den som inte innehar sådan behörighet antas under förutsättning att han bedöms kunna tillgodogöra sig utbildningen till reservofficer.

Vid armén kan reservanställas värnpliktigt plutonsbefäl som har fullgjort krigsförbandsövning och efter frivillig befodringsutbildning inom Frivilliga befälsutbildningsrörelsen erhållit fanjunkares grad och uppnått lägst 27 och högst 36 års ålder.

Vid marinen och flygvapnet var antagningskraven tidigare att aspiranten skulle ha gått genom treårig gymnasieskola. På vissa reservofficerslinjer ställdes härutöver i huvudsak samma krav på gymnasielinjer eller ämnen som för närmast motsvarande linje i regementsofficersutbildningen. Fr. o. m. den 1 juli 1977 gäller för antagning av reservofficersaspirant vid flygvapnet samma krav på allmän behörighet till grundläggande högskoleutbildning enligt högskoleförordningen (1977:263) och särskilda förkunskaper enligt läroplan för gymnasieskolan som de som gäller för antagning av regementsofficersaspirant.

Blivande reservofficersaspiranter vid marinen och flygvapnet antagningsprövas enligt samma principer som blivande regementsofficersaspiranter inom dessa försvarsgrenar.

Utbildning till reservofficer (kompanibefäl)

Utbildningen till reservofficer (kompanibefäl) omfattar (tiden för grundutbildning som värnpliktig inräknad)

vid armén	22 eller 24 ¹ månader
vid flottan	15 ² eller 26 månader
vid kustartilleriet	24 månader
vid flygvapnet	19 eller ca 26 ³ månader

Efter denna utbildning sker utnämning till reservofficer med löjtnants grad vid armén och kustartilleriet samt med fänriks grad vid flottan och flygvapnet.

Vid armén utbildas de blivande reservofficerarna först till värnpliktigt kompanibefäl. Efter detta följer två reservofficerskurser om vardera tre månader med en mellanliggande krigsförbandsövning om ca en månad varunder reservofficersaspiranten är placerad som plutonchef. Utbildningen är uppdelad på tre skilda kalenderår med den första reservofficerskursen sommaren efter det att kadettskolan genomgått. För att söka nå en förbättrad reservofficersrekrytering införs fr. o. m. utbildningsåret 1977/78 en alternativ utbildningsgång till reservofficer vid armén. Denna innebär att hela utbildningen genomförs i anslutning till kompanibefälsutbildningen

¹ Gäller vid alternativ ny utbildningsgång och under förutsättning att reservofficersaspiranten åtar sig viss frivillig tjänstgöring.

² Gäller för linje A tillrättalagd för sjökaptener.

³ Gäller för ny linje till reservofficer i flygtjänst inkl. komplettering i form av civilt inriktad flygutbildning.

och, med undantag för ett uppehåll på två månader mellan reservofficerskurserna, i en följd. Denna utbildningsgång blir sammanhängande om reservofficersaspiranten fullgör viss frivillig tjänstgöring mellan reservofficerskurserna.

Flottans reservofficersutbildning bedrivs i en följd och på två linjer, linje A för sjökaptener och linje B för övriga elever (med minst treårig gymnasieskola). Utbildningen på linje B är under de nio första månaderna identisk med stambefälsaspiranternas utbildning. På denna linje ingår ytterligare drygt fyra och en halv månaders praktisk sjötjänstgöring mellan skeden av skolmässig utbildning. I utbildningen på båda linjerna ingår även det s. k. fänriksåret som formellt är en del av första reservtjänstgöringen (jfr följande avsnitt om tjänstgöringsskyldighet).

Inom kustartilleriet fullgör de blivande reservofficerarna kompanibefälsutbildning som värnpliktiga och därefter en första, ca fyra månader lång reservofficerskurs. Den andra reservofficerskursen följer drygt ett år senare. Denna kurs avslutas med övning i krigsbefattning som plutonchef (motsvarande).

Flygvapnets reservofficersutbildning bedrivs – liksom flottans – i en följd och har hittills skett på två marklinjer inriktade på uppgifter på plutonchefsnivå i luftbevaknings- resp. sambandstjänst.

Utbildning på en ny linje till reservofficer i flygtjänst började under år 1977. Målet för utbildningen på denna linje är att bli flygförare vid lätt attackdivision. Utbildningen är planerad att avslutas med en civil kompletteringsutbildning för den kommersiella luftfartens behov. Denna del av utbildningen beräknas komma att ske under medverkan av luftfartsverket och flygbolagen SAS (ABA) och LIN.

Utbildning till reservofficer (plutonsbefäl)

Värnpliktigt plutonsbefäl som har fullgjort minst en krigsförbandsövning kan gå genom utbildning till reservanställd reservofficer (plutonsbefäl). Denna utbildning omfattar två till två och en halv månader samt innefattar dels kurser i Frivilliga befälsutbildningsrörelsens regi, dels genomförande av en krigsförbandsövning i egen krigsbefattning. Utbildningen genomförs under loppet av högst fyra år. Utbildningsmålet är kompetens för krigsplacering som kompanikvartermästare, sambandstroppchef (motsvarande) eller stabsassistent (motsvarande).

Tjänstgöringsskyldighet

De reservanställda officerarna är med vissa undantag skyldiga att i reserv fullgöra en första tjänstgöringsperiod om 170 dagar före utgången av det år de fyller 36 år och en andra tjänstgöringsperiod om 150 dagar fr. o. m. nyssnämnda år intill utgången av det år de fyller 47 år. För personal i

markttjänst i flygvapnets reserv omfattar första tjänstgöringsperioden dock 235 dagar.

Varje tjänstgöringsperiod delas upp i krigsförbandsövningar, särskilda övningar, mobiliseringsövningar, befälskurser och annan tjänstgöring. Antalet tjänstgöringsomgångar får vara högst 20.

Reservanställd länrik i flottans reserv är skyldig att utöver och före nyssnämnda tjänstgöringsperioder fullgöra ytterligare en tjänstgöringsperiod – första reservtjänstgöringen – som omfattar 365 dagar inom fyra år. Denna fullgörs i en omgång och omfattar dels en vapenofficerskurs om ca tre månader, dels sjötjänstgöring om ca nio månader.

Personalen i försvarsmaktens reserver är också skyldig att tjänstgöra i krig och när värnpliktiga i annat fall tas i anspråk för rikets försvar eller säkerhet eller för att fullgöra beredskapsövning.

Anställningen i reserv upphör vid utgången av det år den reservanställda fyller 52 år. Tillstånd att kvarstå i reserv kan dock beviljas den som visat särskild lämplighet för fortsatt tjänstgöring vid försvarsmakten. Tjänstgöringsskyldighet i fredstid föreligger dock i princip till högst 47 års ålder.

Viss personal i de olika reserverna är fortfarande underkastad äldre bestämmelser i fråga om tjänstgöringsskyldighet. Denna kategori har också rätt till s. k. reservpension i stället för premier.

Pensions-, förtids- och värnpliktsavgången personal i reserv

Till pensionsavgångna hänförs regements-, kompani- och plutonsofficerare samt civilmilitär personal som har avgått med ålders- eller förtidspension från tjänst på aktiv stat eller reservstat och har skyldighet att efter avgången inträda i reserv.

Till förtidsavgången hänförs regements-, kompani- och plutonsofficerare samt civilmilitär personal som har avgått utan rätt till ålders- eller förtidspension från tjänst på aktiv stat eller reservstat. Tjänstgöringsskyldigheten för förtidsavgången personal i reserv är i princip densamma som för reservanställd personal. Anställningstid på aktiv stat fr. o. m. det år den förtidsavgångne fyllt 27 år räknas härvid till godo enligt särskilda regler.

Som värnpliktsavgången får i reserv anställas värnpliktig kapten eller värnpliktig fanjunkare som vid värnpliktsidens slut är särskilt lämplig för fortsatt tjänstgöring vid försvarsmakten.

7 Tjänsteställningssystemet

Den vägledande principen i 1972 års tjänsteställningsreform var att åstadkomma ett logiskt samband mellan uppgifterna i krigsorganisationen och tjänsteställningen. Därvid fastslogs bl. a. följande. Tjänsteställningen skall ge uttryck för varje krigsmans relativa förmåga – kompetens – att utöva

befäl. Mot varje typbefattning i främst krigsorganisationen svarar en bestämd tjänstegrad. Tjänstegraden erhålls när genom föreskriven utbildning kompetens har uppnåtts för krigsplacering i den typbefattning som svarar mot tjänstegraden eller – främst beträffande fredsbataljonschefsnivån och högre nivåer – när efter särskild lämpligförklaring placering sker i befattning.

Krigsorganisationens typbefattningar placeras med hänsyn till kompetenskravet på åtta olika nivåer – kompetensnivåer. En närmare redogörelse för dessa nivåer har redan lämnats i avsnittet 2 ("Befälsuppgifterna i krigsorganisationen").

Genom att varje typbefattning svarar mot en bestämd tjänstegrad erhålls ett klart samband mellan befälsrätt och tjänsteställning. Den som exempelvis har kompetens för uppgift i krigsorganisationen på kompanichefsnivå får kaptens tjänstegrad och det blir utan betydelse i tjänsteställningshänseende från vilken befälsgrupp befattningshavaren kommer.

Innehåll

1	Inledning	3
1.1	1973 års principbeslut om en enhetlig befälsordning inom det militära försvaret	3
1.2	Befälsordningsarbetet efter 1973 års principbeslut	6
2	Visst underlag för 1976 års principutkast till en ny befälsord- ning	7
3	1976 års principutkast till en ny befälsordning	10
4	Personalorganisationernas yttranden över principutkastet	12
5	Överbefälhavarens personalutredning 1976	16
6	Personalorganisationernas yttranden över överbefälhavarens personalutredning	25
7	Föredraganden	30
7.1	Inledning	30
7.2	Befälspersonalens uppgifter i krigs- och fredsorganisa- tionen	34
7.3	Yrkesbefäl	36
7.3.1	Bakgrund	36
7.3.2	Rekrytering	39
7.3.3	Värnpliktsutbildning	41
7.3.4	Antagning som aspirant	42
7.3.5	Behörighet	42
7.3.6	Grundläggande officersutbildning	43
7.3.7	Anställningsförmåner m. m. under grundläggande officersutbildning m. m.	46
7.3.8	Urval	48
7.3.9	Vidareutbildning	50
7.3.10	Övrig utbildning	53
7.3.11	Komplettering av förkunskaper i allmänna ämnen	54
7.3.12	Åldersgränser	54
7.4	Reservbefäl	55
7.5	Värnpliktsbefäl	57
7.6	Tjänsteställningsfrågor	57
7.7	Övergång till en ny befälsordning	59
7.8	Kostnader för en ny befälsordning	61
8	Hemställan	62
9	Beslut	62
	Bilaga Nuvarande ordning i fråga om befälspersonalen inom försvars- makten	63
1	Inledning	63
2	Befälsuppgifterna i krigsorganisationen	63
3	Befälsuppgifterna i fredsorganisationen	64

4	Värnpliktsbefäl	65
	Uttagning	65
	Utbildning	66
5	Yrkesanställt befäl	67
	Rekrytering och antagningskrav	67
	Grundläggande utbildning	70
	Obligatorisk vidareutbildning	74
	Övrig vidareutbildning	76
	Övergång till annan befälsgrupp	77
	Urval och befordran	77
	Åldersgränser	78
6	Reservbefäl	78
	Allmänt	78
	Rekrytering och antagningskrav	78
	Utbildning till reservofficer (kompanibefäl)	79
	Utbildning till reservofficer (plutonsbefäl)	80
	Tjänstgöringsskyldighet	80
	Pensions-, förtids- och värnpliktsavgången personal i reserv. . .	81
7	Tjänsteställningssystemet	81