

## Regeringens proposition

1977/78: 185

om anställning av kvinnor som befäl inom det militära försvaret  
m. m.;

beslutad den 20 april 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 betänkandet (SOU 1977: 26) Kvinnan och försvarets yrken från beredningen för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret läggs i propositionen fram förslag som i princip ger kvinnor möjlighet att få anställning som befäl inom det militära försvaret på samma villkor som män. Kvinnor som skall anställas som yrkesbefäl förutsätts frivilligt genomgå utbildning som motsvarar den grundutbildning som manliga befälsaspiranter får genom värnplikten. Reformen kommer att genomföras stegvis.

I en första etapp öppnas vissa militära yrken i marktjänst vid flygvapnet för kvinnor. Dessa yrken är stridslednings- och sambandsbefäl samt flygtekniker och flygverkmästare.

Kvinnor kommer också att få tillträde till befattningar för reservofficer i trafikledningstjänst, meteorolog och flygingenjör i marktjänst. Kvinnor får vidare möjlighet att bli läkare och veterinär vid försvaret.

Vidareutbildad civil personal – även kvinnor – skall få möjlighet att vinna anställning i vissa kameralchefsbefattningar som nu är militära. Övergångsvis skall också redan anställda kvinnliga tekniker och tekniska biträden samt viss frivillig personal vid flygvapnet kunna få vidareutbildning för anställning som befäl.

Kvinnor skall också på försök kunna rekryteras till befattningar för mening i driftvärnet och till specialistbefattningar i Sveriges beredskapsstyrka för FN-tjänst.

Slutligen lämnas förslag om yrkesinformation om försvaret och om informationskurser för både flickor och pojkar.

FÖRSVARSDEPARTEMENTET

Koncept  
PROTOKOLL  
vid regeringssammanträde  
1978-04-20

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

**Föredragande:** statsrådet Krönmark

**Proposition om anställning av kvinnor som befäl inom det militära försvaret m. m.**

---

## 1 Inledning

Under de senaste åren har frågan om att skapa ökade möjligheter för kvinnor att få anställning inom försvarsmakten behandlats i olika sammanhang. 1972 års värnpliktsutredning har i betänkandet (Ds Fö 1973: 1) Kvinnor i det militära försvaret gjort en översiktlig studie av dessa frågor. Betänkandet har remissbehandlats. När det gäller möjligheterna att anställa kvinnor som befäl förordade utredningen en översyn av gällande bestämmelser om rekrytering och utbildning för anställning som befäl inom försvaret.

Min företrädare, dåvarande statsrådet Holmqvist, fick i februari 1975 regeringens bemyndigande att tillkalla högst tre sakkunniga<sup>1</sup> för att bereda det fortsatta arbetet om kvinnan försvaret (Fö 1975: 01). I december 1976 bemyndigade regeringen mig att tillkalla ytterligare två ledamöter i beredningen. Beredningen fick då också tilläggsdirektiv.

Beredningen (BKF) avlämnade i juni 1977 ett delbetänkande (SOU 1977: 26) Kvinnan och försvarets yrken.

Efter remiss har yttranden över betänkandet avgetts av överbefälhavaren efter hörande av chefen för armén, chefen för marinen och chefen för flygvapnet samt försvarets civilförvaltning, försvarets sjukvårdsstyrelse, försvarets materielverk, värnpliktsverket, försvarets forskningsanstalt, civilförsvarsstyrelsen, försvarets rationaliseringsinstitut, rikspolisstyrelsen.

---

<sup>1</sup> Adjunkten, dåvarande riksdagsledamoten Berit Frändås, ordförande, översten Carl-Otto Larsson och vice ordföranden i Riksförbundet Sveriges lottakärer Christine Barke. Från december 1976 även riksdagsledamöterna Olle Aulin och Ulla Ekelund.

socialstyrelsen, luftfartsverket, Sveriges meteorologiska och hydrologiska institut, statskon toret, riksrevisionsverket, statens personalnämnd, skolöverstyrelsen arbetsmarknadsstyrelsen, kommittén för att utreda frågor om jämställdhet mellan män och kvinnor, m. m., Centralorganisationen SACO/SR, Landsorganisationen i Sverige efter hörande av Statsanställdas förbund, Tjänstemännens centralorganisation, statstjänstemannasektionen, Centerns kvinnoförbund, Folkpartiets kvinnoförbund, Moderata samlingspartiets kvinnoförbund, Sveriges socialdemokratiska kvinnoförbund, Centerns ungdomsförbund, Folkpartiets ungdomsförbund, Fredrika-Bremer-Förbundet, Yrkeskvinnors klubbars riksförbund, Husmodersförbundet hem och samhälle, Hemvärnets centrala förtroendenämnd, Centraförbundet för befälsutbildning, Riksförbundet Sveriges lottakårer, Sveriges kvinnliga bilkårers riksförbund och Sveriges civilförsvarsförbund. Dessutom har Reservofficerarnas centralorganisation inkommit med yttrande.

## **2 Kvinnan i totalförsvaret i dag**

Kvinnor medverkar i dag inom både den militära och den civila sektorn av totalförsvaret. Totalförsvaret är både kvantitativt och kvalitativt beroende av kvinnornas medverkan för att kunna fullgöra sina uppgifter.

### **2.1 Anställd personal inom försvarsmakten**

Försvarsmaktens anställda personal i fred uppgick år 1976 till omkring 46 000. Av dessa utgjorde den civila personalen omkring 26 500. Av de civilanställda är 11 000 kvinnor.

Den kvinnliga personalen inom försvarsmakten tillhör några få traditionellt kvinnliga yrkesområden, t.ex. stabs- och expeditionstjänst, förplägnadstjänst, lokalvårdstjänst och sjukvårdstjänst. Endast 10 % av de kvinnor som är anställda inom försvaret har uppgifter utanför dessa områden. 760 anställda kvinnor har tekniska och operativa tjänster med klart militär inriktning.

En betydande del av den civilanställda personalen inom försvarsmakten tjänstgör i befattningar som har direkt motsvarighet i krigsorganisationen. Denna personal fullgör vid beredskap och krig samma uppgifter som i fred.

Kvinnorna kan inte anställas i militära och civilmilitära yrkes- eller reservbefälsbefattningar. Hindret är att fullgjord värnplikt i form av grundutbildning normalt krävs för att få tillträde till den yrkesutbildning som är en förutsättning för anställning.

## 2.2 Frivillig och tjänstepliktig personal i totalförsvarets krigsorganisation

Totalförsvarets personalbehov i krig tillgodoses genom ett system av pliktlagar. Med undantag för det militära försvarets väpnade funktioner gäller tjänstepliktslagarna för både män och kvinnor. Vårt system med pliktlagar medför att alla kvinnor som är civilförsvarspliktiga eller verksamma inom hälso- och sjukvården omedelbart berörs när totalförsvaret krigsorganiserar. Detta gäller också många som är verksamma inom den offentliga sektorn och näringslivet.

### 2.2.1 Frivillig personal

Omkring 54 000 kvinnor inom den frivilliga försvarsverksamheten har tecknat avtal för ständig (A-personal) eller tillfällig (B-personal) tjänstgöring inom totalförsvaret. Krigsplacering inom den militära sektorn avser tjänstgöring inom en rad olika verksamhetsgrenar, bl. a. stridslednings- och luftbevakningstjänst, sambandstjänst, underrättelsetjänst, motorfordonstjänst, radiotelegrafisttjänst och sjukvårdstjänst.

### 2.2.2 Civilförsvarspersonal

Enligt civilförsvarslagen (1960: 74) är varje svensk medborgare skyldig att tjänstgöra i civilförsvaret fr. o. m. det år vederbörande fyller 16 år t. o. m. det år han fyller 65 år. Omkring 30 000 av civilförsvarets 200 000 inskrivna är kvinnor. De flesta kvinnor är placerade i sjukvårdstjänst och skyddstjänst. 270 kvinnor är placerade i högre befälsbefattningar.

### 2.2.3 Krigssjukvårdspersonal

Enligt krigssjukvårdslagen (1953: 688) gäller tjänsteplikt i krig upp till 70 års ålder för alla som är eller har varit sysselsatta inom hälso- och sjukvården.

Omkring 3 000 sjuksköterskor krigsplaceras inom den militära sektorn vid förbandsplatser på etappsjukhus eller på krigssjukhus.

### 2.2.4 Övrig tjänstepliktig personal

När allmänna tjänstepliktslagen (1959: 83) sätts i kraft helt, är alla medborgare mellan 16 och 70 år skyldiga att utföra sådant arbete som deras hälsotillstånd medger. Vid mobilisering lämnar 1,2 miljoner anställda sina arbetsplatser för att placeras om till andra totalförsvarsuppgifter. Huvuddelen av dessa är män som tas i anspråk inom det militära försvaret.

Kvinnor som i fred har förvärvsarbete med uppgifter som är viktiga för försvaret har en betydelsefull roll för att täcka personalbehovet i krig. Dessa kvinnor skall i krig fortsätta att utföra sina fredstida uppgifter och kommer att vara viktiga för att upprätthålla produktionen.

### 3 Beredningens överväganden och förslag

#### 3.1 Uppgiftens innebörd

Beredningen konstaterar inledningsvis att dess uppgift är att lämna förslag till hur kvinnor skall ges vidgade anställningsmöjligheter inom det militära försvaret i främst militära och civilmilitära befattningar.

BKF har inriktat sitt arbete på att dels skapa ökade utvecklingsmöjligheter för de kvinnor som redan är anställda eller i övrigt tjänstgör inom försvarsmakten, dels skapa möjligheter för kvinnor som rekryteras externt att få befälsfunktioner inom försvarsmakten.

För dessa innefattar uppdraget att föreslå

a) vilka befattningar som skall öppnas för kvinnor samt vilken organisatorisk lösning som skall tillämpas.

b) hur berörda tjänster skall fördelas på militär, civilmilitär och civil personal samt

c) principer för utbildning och organisation m. m.

I fråga om den redan anställda personalen är beredningens uppgift begränsad till de fall där den civilanställdes utvecklingsmöjligheter är låsta av att närmast högre befattning inom arbetsområdet är avsedd för militär eller civilmilitär personal.

BKF har i sitt arbete inte undantagit de s. k. stridande befattningarna. Med hänsyn till direktiven kan dock dessa tas upp först i en andra etapp. Beredningen konstaterar att all stampersonal måste kunna delta i försvar av den egna arbetsplatsen. Med utgångspunkt i befälets uppgift att leda förband kan enligt BKF en viss typindelning ske i fråga om stridsuppgifternas omfattning på följande sätt.

Typ 1 Ledning av förband med strid som huvuduppgift

Typ 2 Ledning av förband med strid som andrahandsuppgift

Typ 3 Specialistuppgifter utan ledning av förband.

BKF konstaterar sammanfattningsvis att det inte finns några befattningar för yrkesbefäl som är i strikt mening icke stridande, eftersom befälet alltid måste kunna lösa stridsuppgifter. Skillnaderna mellan olika befattningar kommer dessutom att minska, eftersom ökade krav kommer att ställas på allt yrkesbefäl i framtiden på grund av det moderna krigets karaktär.

Beredningen har dragit gränsen mellan s. k. stridande resp. icke stridande befattningar mellan befattningar som hänförs till typ 1 resp. typ 2. Detta innebär att de befattningar som hänförs till typ 2 eller 3 omfattas av etapp 1 i beredningsarbetet medan befattningar enligt typ 1 hänförs till etapp 2.

BKF tar i enlighet med direktiven inte upp frågan om allmän värnplik för kvinnor men behandlar frågan om frivillig militär grundutbildning i den mån den är en förutsättning för anställning eller placering i militär eller civilmilitär befattning.

Beredningen har vid utformningen av sina förslag utgått från dagens freds- och krigsorganisation.

### 3.2 Allmänna utgångspunkter och grunder

Arbetet med att förbättra kvinnans utvecklingsmöjligheter inom försvarsmakten måste enligt beredningen bedrivas med nära anknytning till den allmänna samhällsutvecklingen. Kopplingen till totalförsvarets målsättning, principiella uppbyggnad, verksamhetsinriktning och ekonomiska ramar måste också säkerställas. Principer för rekrytering, utbildning och utnyttjande måste utvecklas med utgångspunkt i de uppgifter försvaret har och väntas få och de krav som verksamheten ställer nu och i framtiden. Tidigare ställningstaganden finns dokumenterade i underlag till olika försvarsbeslut, beslut om personalorganisation och personalutbildning m. m.

#### 3.2.1 Faktorer i den svenska samhällsutvecklingen

##### ○ Jämställdhetsarbetet

Som en viktig utgångspunkt för sina överväganden redovisar BKF prop. 1975/76: 173 om kvinnor i statlig tjänst (InU 1975/76: 42, rskr 1975/76:342).

Propositionen utgör ett viktigt led i jämställdhetsarbetet. Den är därmed också ett betydelsefullt styrinstrument i arbetet på att förbättra kvinnans situation som anställd inom försvaret.

I propositionen framhålls att jämställdheten mellan kvinnor och män kräver grundläggande attitydförändringar till de traditionella könsrollerna och i den arbetsfördelning mellan kvinnor och män som nu råder i samhället.

Föreskrifter för jämställdhetsarbetet har utfärdats i förordningen (1976: 686) om jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst (jämställdhetsförordningen) och i cirkuläret (1976: 687) om arbetet för jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst.

I cirkuläret sägs att åtgärder för att öka sysselsättningen och för att rase- ra olika slag av arbetshinder är centrala i jämställdhetsarbetet. Arbetslivet

och människornas arbetsvillkor måste vara sådana att individens utvecklingsmöjligheter tas till vara och inte hämmas genom en hård skiktning mellan olika kategorier av anställda. En ökad jämställdhet inom den statliga förvaltningen och vidgning i rekryteringen av kvinnor till traditionellt manliga befattningar på arbetsmarknaden i övrigt kan bidra till att överlag förbättra kvinnornas valfrihet i arbetslivet. I cirkuläret anges vidare att målet för myndigheternas jämställdhetsarbete är att bryta uppdelningen av kvinnor och män på olika tjänstekategorier och att skapa likvärdiga arbetsförhållanden och lika utbildnings- och befordringsmöjligheter för båda könen.

Vidare arbetar en parlamentarisk kommitté, kommittén för att utreda frågor om jämställdhet mellan män och kvinnor, m. m. (Ju 1976: 08), med jämställdhetsfrågor på ett bredare plan. Kommittén skall enligt direktiven inrikta sig på mer långsiktiga projekt och på frågor av större principiell räckvidd. Bl. a. har det uppdragits åt kommittén att utarbeta förslag till en lag mot könsdiskriminering.

#### ○ Arbetsmarknadspolitiken

Beredningen framhåller att målet för den moderna arbetsmarknadspolitiken, förutom arbete åt alla, är att alla skall kunna välja och få ett meningsfullt arbete. I riktlinjerna för arbetsmarknadspolitiken slås fast att kvinnors efterfrågan på förvärvsarbete skall bedömas efter samma normer som männens. Politiken skall karaktäriseras av principen arbete för alla oberoende av kön. I begreppet rätt till arbete har man kommit att lägga huvudvikten vid ökad frihet för båda könen att välja yrke och sysselsättning.

Samhällets ambitionsnivå inom arbetsmarknadspolitiken har successivt höjts. De ökade ambitionerna gäller bl. a. utformningen av arbetsmiljö, anställningsförhållanden och demokratisering av arbetslivet. Kravet på aktiva insatser för att i grunden förändra det nuvarande könsbundna studie- och yrkesvalet har fått en alltmer framträdande plats. Den särskilda skyddslagstiftningen för kvinnor har i princip tagits bort och bör numera endast komma i fråga när arbetet medför könsspecifika risker.

#### 3.2.2 Internationella utvecklingstendenser

##### ○ Särbestämmelser för kvinnors yrkesverksamhet

Beredningen konstaterar att det i de flesta länder råder en uppdelning av arbete efter kön. Detta är inte resultatet av skillnader i förmåga eller skillnader i de demografiska förhållandena hos den manliga eller kvinnliga arbetskraften. Internationella arbetsorganisationen (ILO) understryker i en rapport (nr VIII) till sin konferens år 1975 att det är tid att sådana uppdelningar avskaffas efter som de alltför ofta är baserade på obestyrkta och

icke ifrågasatta antaganden om kvinnors förmåga och på fördomar hos både män och kvinnor.

Organisationen framhåller i rapporten att de särbestämmelser som skapades för att skydda kvinnor nu tenderar att ha en diskriminerande effekt snarare än skyddande. Samma regler för skydd borde gälla för män och kvinnor. Skyddslagar som grundar sig på särskilda yrkesmedicinska faktorer bör dock behållas.

○ Internationella tendenser rörande kvinnors yrkesverksamhet inom försvaret

På det internationella planet har frågan om att ge kvinnor vidgade uppgifter inom försvaret enligt BKF blivit alltmer aktuell och en nyorientering pågår i flera länder. Varje lands system för anställning och medverkan i övrigt av kvinnor i försvaret har utformats efter landets särskilda förutsättningar.

Det tycks också finnas ett visst samband mellan ett lands allmänna syn på kvinnors yrkesverksamhet inom den civila sektorn och principerna för deras anställning inom det militära försvaret. Grundsynen bakom särlagarna för kvinnors yrkesverksamhet inom den civila sektorn förefaller delvis återspegla sig i uppfattningen att kvinnor inte bör placeras i s. k. stridande befattningar eller i påfrestande miljöer i försvaret.

Det är enligt beredningen en genomgående tendens i de NATO-anslutna länder som har en utbyggd organisation av kvinnlig militär personal, att man sakta går mot en ökad integration av kvinnorna i den militära personalstrukturen i stort. Därmed menas inte att kvinnorna är jämställda med männen utan att de tillhör samma personalkårer som männen och inom vissa funktioner kan utnyttjas utbytbart med männen och är underkastade samma bestämmelser inom de områden de har tillträde till.

En annan tendens i NATO-länderna är att integrationen mellan kvinnor och män i olika militära yrkesfack och kårer kombineras med att man under en kortare eller längre övergångstid har kvinnlig personal i staberna som bevakar kvinnornas intressen i försvarsorganisationen.

Full jämställdhet mellan kvinnor och män torde enligt BKF förutsätta att kvinnorna får möjlighet att konkurrera på alla verksamhetsområden och inom alla yrken och att de upphör att behandlas som en särskild grupp vid rekrytering och anställning. Inte något land som omfattas av beredningens kartläggning har genomfört jämställdhet i denna mening.

Inom vissa NATO-länder förutses en ökad anställning av kvinnor i traditionellt manliga arbeten. Någon total jämställdhet synes dock inte eftersträvas.

Inte något av de NATO-länder beredningen har fått uppgifter om rekryterar nu eller planerar att rekrytera kvinnor för placering i stridande förband. Innebörden i begreppet stridande befattning varierar mellan olika



länder. Så länge kvinnorna är undantagna från de direkt stridande befattningarna bedöms deras möjligheter att vinna befordran till de centrala positionerna i den militära organisationen också vara starkt begränsade.

Israel har infört kvinnlig värnplikt men kvinnorna placeras efter genomförd militär utbildning främst i administrativa och andra stödfunktioner. Kvinnor kan i viss utsträckning frivilligt tjänstgöra i stridande enheter men förutsätts tillfälligt bli flyttade från stridszonen när striderna börjar.

### 3.3 Försvarsorganisatoriska utgångspunkter och grunder

#### 3.3.1 Grunder för befälsanställning

##### ○ Den militära utvecklingen

Principerna för att rekrytera och anställa kvinnor som befäl inom försvaret måste enligt BKF grunda sig på beslut om försvarets inriktning och utformning.

Hänsyn måste också tas till det moderna kriget. Av betydelse är särskilt att framtida krig och kriser på olika sätt kommer att beröra hela samhället och hela befolkningen och att totalförsvaret skall vara en hela folkets angelägenhet. Utvecklingen präglas också av att striden kommer att bedrivas i ökat tempo och med ökad rörlighet. Ett krav är vidare att motstånd skall göras i alla lägen.

Den taktiska och tekniska utvecklingen ställer ökade krav på enskilda förband och förbandschefer liksom på befäl och enskilda befattningshavare. All befälspersonal skall kunna leda försvaret av den egna arbetsplatsen eller uppehållsplatsen och öva underställd personal i detta försvar.

##### ○ 1973 års riksdagsbeslut om en enhetlig befälsordning

På grundval av prop. 1973: 128 fattade 1973 års riksdag (FöU 1972: 23, rskr 1973: 309) beslut om vissa grundprinciper för en enhetlig befälsordning inom det militära försvaret. I propositionen konstateras att allt aktivt befäl skall kunna arbeta inom både freds- och krigsorganisationen som chefer, fackmän och utbildare. Yrkesbefälet skall ses som en enda grupp yrkesofficerare.

##### ○ Överbefälhavarens personalutredning 1976

Regeringen uppdrog i anvisningarna för programplaneringen för perioden 1977/78–1981/82 åt överbefälhavaren att utreda försvarsmaktens personalbehov och granska ett principutkast till ny befälsordning för det militära försvaret som hade upprättats inom försvarsdepartementet.

Överbefälhavaren utgår i personalutredningen från att huvuddelen av

den civilmilitära personalen räknas som yrkesbefäl i den nya befälsordningen. Allt yrkesbefäl skall utbildas för att kunna medverka i utbildningen av värnpliktiga.

Överbefälhavaren anser att nuvarande brister i utbildning och i befälets arbetsmiljö måste avhjälpas genom att befälets kvalitet höjs och rekrytering sker enligt framräknade befälsbehov.

#### ○ 1977 års försvarsbeslut

1974 års försvarsutredning lämnade förslag om totalförsvarets fortsatta inriktning i betänkandena (SOU 1976: 5) Säkerhetspolitik och totalförsvaret och (SOU 1977: 1) Totalförsvaret 1977–82. Utredningen redovisade bl.a. följande ställningstaganden till personalutnyttjande m. m.

- Vid staberna måste personalbehovet i fred minskas. Återhållsamhet med personal måste iaktas även i stabernas krigsorganisation. Möjligheten att fördela om personal från staberna till utbildningsverksamheten vid förbanden måste tas till vara.
- Tillgången på kvalificerat befäl är av grundläggande betydelse för krigsorganisationens effekt. Utbildningsfrågorna bör särskilt uppmärksammas.

Regeringen lämnade i prop. 1976/77:74 förslag till inriktning av säkerhetspolitiken och totalförsvarets fortsatta utveckling. I propositionen framhålls att en grundläggande princip för all försvarsplanering bör vara att ansvar för viss verksamhet i fred bör följas av motsvarande ansvar i krig. Detta gäller under förutsättning att verksamheten då skall fortgå.

I propositionen framhålls även i fråga om stabernas krigsorganisation att stor återhållsamhet bör iaktas beträffande personalbehoven så att största möjliga befälstillgång uppnås i de stridande förbanden.

### 3.3.2 Grunder för civilianställning

#### ○ De civilianställda kvinnornas nuvarande utvecklingsvillkor

BKF erinrar om att utredningen angående kvinnornas situation inom den statligt löner reglerade offentliga förvaltningen i sitt betänkande (SOU 1975: 43) Kvinnor i statlig tjänst redovisade en kartläggning av den kvinnliga och manliga personalens lönegradsplacering m. m. Kartläggningen visade att den traditionella bilden med flertalet kvinnor i de lägre lönegraderna och en stark dominans av män i de högre löneskikten gäller också för försvaret. Inom försvaret är det t. o. m. ännu vanligare med kvinnor på lägre befattningar än inom den civila statsförvaltningen.

Medlemsstatistik från Försvarets civila tjänstemannaförbund (FCTF) har ställts till beredningens förfogande. I sammanställningen från FCTF är lönegraderna indelade i ett höglöneskikt (lägst F 11), ett mellanlöneskikt

(lägst F 2) och ett låglöneskikt. År 1975 var 33 % av kvinnorna och 6 % av männen placerade i låglöneskiktet. Inom försvaret är antalet yrken inom låglöneskiktet litet men antalet anställda stort. Dessutom är könsfördelningen ojämn. Av de anställda i kontoristkarriären är 90 % kvinnor. Kvinnor innehar endast ett fåtal tjänster för handläggare på lokal och regional nivå. De flesta i mellanlöneskiktets nedre del är kvinnor som befinner sig i slutet av sin karriär. Mellanlöneskiktets övre del domineras av män i början av sin karriär som handläggare.

Enligt 1973 års statstjänstemannastatistik utgjorde kvinnorna 38 % av de anställda i mellanlöneskiktet inom den civila statsförvaltningen som helhet. Andelen kvinnor inom försvaret i samma skikt var 15 %. Samtliga militära och civilmilitära befattningar dit kvinnor i dag inte kan rekryteras är därvid medräknade.

De kvinnor i mellanlönegraderna som har handläggande uppgifter tjänstgör till övervägande delen vid centrala myndigheter. Inom försvaret var andelen kvinnor i höglöneskiktet år 1973 endast 2 % mot 24 % inom den civila statsförvaltningen.

Karriärmöjligheterna för kvinnor till och inom handläggarkarriären är enligt BKF starkt begränsade inom försvaret.

På personalutbildningsområdet kan samma tendens märkas. De flesta som i sin statliga tjänst inte har fått någon utbildning är kvinnor. Kvinnorna får främst introduktionsutbildning medan männen genomgår fort- och vidareutbildning i sitt innehavda yrke eller för mer kvalificerade uppgifter. Krigsmaktens förvaltningsutbildningsutredning visar i betänkandet (SOU 1973:51) Utbildning för förvaltning att personalutbildningssituationen är sämre för de män och kvinnor som är anställda inom försvaret än för de anställda inom statsförvaltningen i övrigt.

#### ○ Organisationsutvecklingen inom försvaret

När det gäller att bedöma de allmänna förutsättningarna att genom kategoribyte bereda försvarets civilanställda ökade utvecklingsmöjligheter är enligt beredningen bl. a. tidigare utredningsförslag och beslut i fråga om principer för försvarsmaktens personalsammansättning av betydelse. Här erinrar BKF om att fördelningen av uppgifterna i freds- och krigsorganisationen på olika personalkategorier under senare år har behandlats i olika utredningssammanhang. Bl. a. lämnade personalkategoriutredningen vissa förslag i betänkandet (SOU 1973:38) Personal för krigsmaktens förvaltningsverksamhet. Utredningen fann vissa skäl för att i ökad omfattning ta i anspråk civil personal inom några områden. Utredningen gjorde vidare den bedömningen att den civila personalens utvecklingsmöjligheter var ojämn och i många fall begränsade och ansåg det därför angeläget att dessa möjligheter vidgades. Konkurrensen om tjänsterna borde i största möjliga utsträckning vara fri.

Av intresse i detta sammanhang är vidare behovet av uppgifter för befäl ur det s. k. äldreskiktet. I framtiden kommer behovet av uppgifter för äldre befäl att öka som en följd av 1971 års avtal om höjning av pensionsåldern till 60 år för i princip all befälspersonal som tidigare hade haft lägre pensionsålder.

BKF tar här också upp rationaliseringsutvecklingen inom försvaret. Denna har under den senaste femårsperioden karaktäriserats av en stark inriktning på att inom givna försvarsramar höja effektiviteten inom fredsadministrationen så att resurser kan frigöras för investeringar i materiel och personal för krigsorganisationen. Detta har skett och sker genom omfattande rationaliseringar. Genomförda personalminskningar genom ändringar av organisationen i lägre regional och lokal instans (OLLI) är exempel på rationaliseringsåtgärder. Personalminskningsmålen har i allt väsentligt inriktats mot möjligheterna att minska den civila personalen.

### 3.4 Principförslag rörande militära yrken

Beredningen framhåller att försvarsmakten bör bidra till reformarbetet inom övriga områden av samhällslivet trots de särpräglade förhållanden som i vissa avseenden gäller för verksamheten. Rekrytering av kvinnor till det militära försvarets befälsyrken kan, när den kommer igång, ge vissa spridningseffekter inom och utanför försvarsmakten och bidra till den förändring som samhället eftersträvar i synen på manligt och kvinnligt i yrkesval och personalrekrytering.

Anställning av kvinnor i det militära försvaret bör enligt BKF ske på ett sådant sätt att det medger befordringsmöjligheter till kvalificerade befattningar. Samma villkor bör gälla för kvinnor och män.

BKF anser att förändringarna av kvinnornas anställningsmöjligheter bör ske helt inom fastställda eller planerade personalramar. Åtgärderna får inte leda till någon utökning av antalet tjänster eller av personalvolymen i övrigt.

Takten i utvecklingen av kvinnornas konkurrensmöjligheter bör samordnas med samhällsutvecklingen i övrigt. Det måste därför bli fråga om en stegvis och långsiktig utveckling som bör drivas målmedvetet. I takt med att erfarenheter vinnas samt attityder och värderingar förändras bör uppgiftsområdena för kvinnor kunna utvidgas.

Utgångspunkten vid rekrytering och personalplanering bör enligt beredningen inte vara lämpligheten hos män eller kvinnor som grupp utan den enskilda individens lämplighet för aktuell uppgift oavsett kön. Inom försvarsmakten finns dock hinder som i särskilt hög grad gäller kvinnor. Som exempel på detta anför BKF att hela den manliga vapenföra befolkningen obligatoriskt genomgår den värnpliktsutbildning som i en ny befälsordning skall utgöra rekryteringsgrund till befälsyrkena. För kvinnor måste däremot denna grundutbildning byggas på eget val. Frågan om obligatorisk mi-

litärtjänstgöring eller annan tjänsteplikt för kvinnor ligger dock utanför beredningens uppdrag. Därför kan beredningens förslag inte leda till en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom det militära försvarets befälsyrken.

Stressforskningslaboratoriet vid Karolinska institutet har för BKF:s räkning studerat tillgänglig litteratur om skillnaderna mellan kvinnor och män bl. a. i fråga om beteende och anpassning när påfrestningarna i miljön ökar. Enligt detta material kan det inte väntas några skillnader i beteende och anpassning under maximal stress. Praktiskt skulle detta innebära att inordnandet av kvinnor i befälsstrukturen inte kommer att försvaga organisationen under krig eller andra krissituationer.

Beredningen tar i detta sammanhang också upp frågan om s. k. stridande och icke stridande befattningar. Klassificeringen av befattningar som s. k. stridande utgår enligt BKF i vissa organisationsunderlag från miljöbetingelser, i andra fall från förbandets uppgifter eller befattningens funktion och i ytterligare andra fall från en kombination av dessa faktorer. Därför hänförs inom vissa områden befattningar inom taktiskt stridsunderstöd till stridande och inom andra områden till icke stridande. Konsekvensen blir också att uppgifter inom t. ex. systembundna tjänstegrenar med likartade fysiska krav inom ett område anses som stridande men inom ett annat område som icke stridande. Någon klar skillnad mellan s. k. stridande och icke stridande befattningar finns inte. Man kan därför sätta i fråga om detta begrepp är tillräckligt nyanserat och rationellt som underlag för urval.

På sikt bör det därför enligt BKF bli naturligt att vid rekrytering av kvinnor till försvarsmakten utgå från en analys av varje befattningstyps olika krav, oavsett klassificeringen som stridande resp. icke stridande, samt en bedömning av varje enskilda individuella förutsättningar för aktuella befattningar. BKF anser att det är tveksamt om en sådan princip står i full överensstämmelse med rådande attityder om kvinnans roll i försvaret hos majoriteten av den allmänna opinionen. Man kan dock vid bedömningen av denna fråga inte bortse från att varje yrkesbefäl har valt yrket frivilligt i medvetande om dess innebörd. I debatten har också anförts att eftersom knappast någon västerländsk industristat i fredstid har öppnat stridande befattningar för kvinnor bör inte vårt land gå före och göra det. Mot detta framhåller BKF att knappast någon annan västerländsk stat heller har gått lika långt som Sverige när det gäller att avskaffa särbestämmelser för kvinnors yrkesverksamhet.

Beredningen konstaterar vidare att grundkraven på yrkesbefäl är fastlagda genom 1973 års riksdagsbeslut (prop. 1973:128, FöU 1973:23, rskr 1973:329) om en enhetlig befälsordning. Kraven kan sammanfattas enligt följande.

- a) dubbelutnyttjande i freds- och krigsorganisationen
- b) inordnande under chefs-, fackmanna- och utbildarrollerna
- c) anställning för ett livsyrke

d) rekrytering med värnpliktsutbildning som grund

I anslutning till dessa krav framhåller BKF att det inte kan komma i fråga att skapa en särskild ordning enligt vilken kvinnor utnyttjas bara för fredsproduktion. Kvinnor bör kunna krigsplaceras med spridning på olika förband. Krigsplaceringen bör bestämmas på grundval av den militära utbildning de har genomgått.

Någon ny befälskarriär med enbart specialuppgifter utan direkt förbandschefsansvar, s. k. enmansbefattningar, bör enligt BKF inte skapas. Kvinnor måste tvärtom kunna placeras i befattningar, där de har till uppgift att leda militära förband. I denna uppgift måste även ingå att öva och leda underställd personal i försvar av den egna arbets- eller uppehållsplatsen.

Med hänsyn till befälsvakanserna inom utbildningssektorn anser beredningen att kvinnligt befäl måste kunna medverka även som trupputbildare.

Enligt BKF är det f. n. inte möjligt att införa grundrekrytering av befäl inom stabs- och förvaltningstjänsten.

BKF anser också att det saknas förutsättningar för att inom den svenska försvarsmakten tillämpa modellen från andra länder med kontraktsanställt kvinnligt befäl, eftersom detta skulle strida mot en av grundprinciperna i den kommande befälsordningen, nämligen att befälsanställningen skall vara ett livsyрке.

Beredningen anför i detta sammanhang slutligen att principen om rekrytering genom värnpliktsutbildningen bör tillämpas även på kvinnor. Kvinnor som skall antas till grundläggande yrkesofficersutbildning bör på frivillig grund få genomgå samma grundutbildning som övrigt blivande yrkesbefäl får inom värnpliktens ram.

Sammanfattningsvis föreslår beredningen att kvinnor inordnas under den generella ordning och de grundkrav som gäller för manligt befäl. De bör ingå i freds- och krigsorganisationen som chefer, fackmän och utbildare i ett livsyрке på samma sätt som män och anställas efter antagningsprövning och genomförd utbildning. Någon särskild personalkår kvinnor bör inte skapas.

När det gäller att genomföra förslagen konstaterar beredningen att övergången till den nya befälsordningen kommer att kräva en rad övergångsbestämmelser för olika befälskategorier. Dessa bör enligt BKF kunna omfatta både män och de kvinnor som rekryteras externt. Om det är möjligt att fortsätta att rekrytera manligt befäl enligt gällande utbildningssystem till dess att den nya befälsordningen har införts bör det också vara möjligt att börja rekrytera och anställa kvinnor på samma villkor utan att avvakta att befälsordningen genomförs. Beredningen föreslår att rekrytering och anställning av kvinnor till flygvapnets markfack påbörjas år 1979. Närmare förslag om detta redovisas i nästa avsnitt.

För att ge de kvinnor som antas till yrkesbefälsutbildning lika goda möjligheter som männen har behöver enligt BKF vissa åtgärder vidtas. Dit hör

bl.a. ett långsiktigt projekt som innefattar framtagning av arbetsbeskrivningar, arbetskravsanalyser, översyn av urvals- och prövningsverksamhet och attitydinventeringar m. m. Vissa förberedelser för detta projekt har redan genomförts i samarbete mellan BKF och försvarets forskningsanstalt.

I anslutning till den under avsnitt 3.1 redovisade etappuppdelningen av arbetet anför beredningen att dess direktiv gör det svårt att i etapp I föreslå anställning av kvinnor vid armén och marinen. Övervägande delen av utbildnings- och karriärvägarna passerar där befattningar vars innehavare har till uppgift att leda förband med strid som huvuduppgift. För att kunna utreda frågan om kvinnor skall kunna få befälsanställning vid armén och marinen utan begränsningar i fråga om nivåer eller utbildnings- och karriärvägar behöver BKF få kompletterande direktiv.

### 3.5 Flygvapnets militära yrken

Som militära yrken inom flygvapnet behandlar beredningen de militära och f. n. civilmilitära personalkategorier som i befälsordningsarbetet har räknats som yrkesbefäl.

#### 3.5.1 Stridslednings- och luftbevakningsbefäl

Stridslednings- och luftbevakningsförbanden (strilförbanden) genomför främst förbandsproduktion, striltidsproduktion, luftbevakning, stridsledning av flyg- och robotförband och insatsberedskap.

Striltidsproduktion innebär teknisk-taktisk drift och bemanning av radarstationer, strilcentraler och vissa sambandsorgan.

Strilbefäl är militär personal ur alla tre officerskategorierna. Beredningen förutser att rekryteringen av reservpersonal behöver öka. För yrkesbefälet bedöms minskad rekrytering som trolig.

Beredningen behandlar placering av kvinnor i tre typer av striltjänst, nämligen gemensamma befattningar, chefsbefattningar vid friliggande objekt och enmansbefattningar.

Med gemensamma befattningar avses sådana befattningar som är oberoende av yrkesfack. Övergång till gemensamma befattningar innebär i vissa fall att strilbefälet får ökade uppgifter inom markförsvaret. Mot den bakgrunden har BKF övervägt om behovet av att kunna placera strilbefäl i gemensamma befattningar hindrar att kvinnor anställs inom strilfacket. Plutons- och kompaniofficerare bedöms i gällande organisation kunna genomgå hela sin karriär inom strilfacket. För regementsofficerare gäller däremot att de i vissa fall behöver avses för befattningar utanför strilfacket.

De gemensamma befattningar där andrahandsuppgiften är att leda personal i markförsvaret ingår i huvudsak i basförband. Befattningarna är där främst chef och ställföreträdande chef för basbataljon. Dessa rekryteras

normalt inte med strilbefäl. Även på lägre nivåer finns krigsbefattningar som innebär chefskap över enheter med markförsvarsuppgifter. I dessa befattningar kan befäl från samtliga yrkesfack placeras. Befattningarna i denna grupp utgör emellertid en relativt liten del av det totala antalet militära befattningar för yrkesbefäl inom flygvapnet på dessa nivåer. Även om det skulle anses att dessa befattningar skall undantas från att besättas med kvinnligt befäl med hänsyn till markförsvarsuppgifternas omfattning uppstår enligt BKF inga större svårigheter ur personalplaneringssynpunkt.

De befattningar som innebär placering som chef vid friliggande objekt ställer större krav på ledning av förband i markstrid än övriga befattningar inom striltjänsten. Enligt chefens för flygvapnet förslag år 1969 borde dessa befattningar undantas från att besättas med kvinnor. BKF anser att det inte skulle medföra påtagliga störningar i personalplaneringen att göra det. BKF avstyrker dock att befattningarna undantas.

Enmansbefattningarna utgör en relativt stor andel av det totala antalet befattningar för yrkesbefäl inom strilfacket. Enligt beredningens principförslag bör dessa befattningar kunna besättas med kvinnor. Som alternativ har dock BKF prövat olika lösningar för att utforma en särskild befälskarriär inom striltjänsten där kraven i chefsrollen är mindre uttalade. Bl. a. har möjligheterna undersökts att utveckla nuvarande system med tekniker och tekniska biträden i striltjänst till att omfatta även uppgifter över plutonsofficersnivån. Rent tekniskt går det att bygga upp en utvecklingsväg som innebär placering endast i befattningar som enligt sin funktion är specialister utan direkt chefsansvar. Det skulle dock medföra nackdelar ur organisatorisk och personaladministrativ synpunkt.

Beredningen föreslår att samtliga freds- och krigsbefattningar för befäl inom strilfacket som inte kräver flygbakgrund öppnas för kvinnor. I fredsorganisationen är dessa befattningar ca 450.

### 3.5.2 Sambandsbefäl

Sambandsbefäl är militär personal som i fredsorganisationen huvudsakligen placeras inom flottiljernas sambandsavdelningar. Uppgifterna omfattar bl.a. sambandsfrågor för flygande förband, markbundna navigerings- och landningssystem, baselektromateriel, signalskydd och telemotmedelstjänst.

Sambandsfacket är relativt litet. Rekryteringsvolymen är ett tiotal aspiranter varje år. I fredsorganisationen finns 185 militära tjänster.

Arbetsuppgifterna i krigsorganisationen motsvarar i stort sett uppgifterna i fred. Huvuddelen av befattningarna är placerade i stationära enheter som är grupperade i bergtrum. Undantag utgör personal vid s.k. friliggande objekt och i basförband. Sambandsbefäl i basförband tjänstgör till stor del i samma miljö som befäl i teknisk tjänst. Bl. a. föreligger samma risk att bli utsatt för luftanfall.



Enligt chefens för flygvapnet organisationsunderlag hänförs sambandsbefälet till gruppen icke stridande personal. Endast krigsbefattningarna vid friliggande objekt och de gemensamma befattningarna är mera utsatta med anledning av uppgifterna inom markförsvaret.

Beredningen föreslår att sambandsfacket öppnas för kvinnor.

### 3.5.3 Flygtekniker och flygverkmästare

Huvuddelen av flygvapnets förbandsbundna tekniker- och mästarpersonal arbetar i fred i stationskompanier. Miljön påverkas av att verksamheten huvudsakligen avser flygtidsproduktion.

Arbetet utförs såväl inomhus som utomhus under växlande förhållanden. Vissa arbetsmoment kan betraktas som tunga, t. ex. laddning av flygplan.

Stationskompanierna är i krig grupperade vid flygbaserna. Dessa betraktas som ett primärt mål vid anfall. All personal i teknisk tjänst vid stationskompani måste kunna delta i försvaret av basen.

Med hänsyn bl. a. till personalbehovet i krigsorganisationen anser beredningen att den inte kan förorda att grundkraven för anställning som tekniker och mästare ändras på sådant sätt att den militära utbildningen minskas för att underlätta anställning av kvinnor.

Om modifieringar skulle behöva övervägas, har BKF granskat vissa alternativ för de förbandstyper där den tekniska personalen inte har direkta markförsvarsuppgifter.

Beredningen anser det motiverat att kvinnor får möjlighet till anställning som befäl i teknisk tjänst inom flygvapnet. Särlösningar för kvinnor bör undvikas och kvinnor bör få samma uppgifter och vara lika användbara som övrig teknisk personal. Samtliga befattningar inom teknikerfacket bör stegvis öppnas för kvinnor. Rekryteringen bör till en början begränsas till elektrolinjen. Den bör påbörjas samtidigt med övergången till den nya befälsordningen.

### 3.5.4 Trupputbildare

Trupputbildarna är militär yrkespersonal. Huvuddelen av uppgifterna i fredsorganisationen är hänfödda till utbildnings- och specialkompaniet inom flottiljernas basenhet. Förutom utbildning omfattar uppgifterna bl. a. beredskapstjänst, transporttjänst och drift av skjutmål.

En betydande del av trupputbildarna har i krigsorganisationen till huvuduppgift att leda bevakning och försvar av anläggningar m.m. Med hänsyn till detta anser beredningen att kvinnor inte bör anställas i befattningar inom utbildnings- och specialkompaniet inom ramen för den första etappen. Däremot bör anställning av kvinnor kunna övervägas på sikt, sedan erfarenheter har vunnits av anställning av kvinnor som befäl inom övriga markfack vid flygvapnet.

### 3.5.5 Flygförare

Beredningen har inte funnit anledning att i denna etapp närmare utreda förutsättningarna för att anställa kvinnor som flygförare vid jakt-, attack- eller spaningsflygdivisionerna eftersom dessa har primärt stridande uppgifter. Frågan har dock belysts från flygmedicinsk synpunkt och det har därvid bedömts vara tveksamt att placera kvinnor som flygförare i taktisk flygtjänst.

BKF anser att de flygmedicinska faktorerna måste klarläggas ytterligare innan ställning kan tas till frågan om anställning av kvinnor som stridsflygare. Ett utvecklingsarbete på detta område bör bedrivas parallellt med beredningens andra etapp.

I flygvapnets fredsorganisation finns flygförare också placerade vid transport-, helikopter- och målflygdivisionerna. För denna fysiskt mindre krävande flygtjänst finns inte samma flygmedicinska spärrar som för taktisk flygtjänst. Havandeskap utgör dock ett hinder för att fullgöra flygtjänst.

Kvinnor skulle enligt BKF kunna placeras i dessa befattningar, men föraruppgifterna vid dessa enheter måste förbehållas personal som förs över från flygtjänst på stridsflygplan. Någon direktrekrytering till transport- och målflygorganisationen kan därför inte komma i fråga f. n. För den för försvaret gemensamma tunga helikopterförsöksorganisationen kan på sikt inträda sådana förändringar att rekryteringsprinciperna bör prövas om.

### 3.5.6 Intendent

Kompani- och regementsofficerare i försvarets intendentkår rekryteras från andra personalkårer inom försvarsmakten. Efter ett antal år inom ett annat yrkesfack får den aktuella personalen särskild utbildning vid försvarets förvaltningsskola. Från flygvapnet förs årligen omkring fem officerare över till intendentkåren.

Officerarna i intendentkåren kan tas i anspråk över myndighets- och försvarsgrensgränserna. Befattningarna är inte av stridande karaktär och kravet på användbarhet över försvarsgrensgränserna bör enligt BKF inte utgöra hinder för att kvinnligt befäl placeras i intendentkåren.

Beredningen förutsätter att kvinnor som har grundrekryterats till något av flygvapnets markfack skall kunna gå över till intendentkåren på samma villkor som gäller för övrigt befäl.

### 3.5.7 Antagning och grundutbildning av kvinnliga befälsaspiranter

I gällande befälsordning genomgår stambefälselever inom stril- och sambandsfacken inte någon särskild värnpliktsutbildning före den egentliga yrkesofficersutbildningen. Det första utbildningsåret räknas som fullgjord

grundutbildning. Aspiranten har därvid tjänstemannaställning. Om kvinnor antas till yrkesbefälsutbildning i dessa fack, kan de i gällande befälsordning gå direkt in i den egentliga yrkesofficersutbildningen.

Flygteknikeraspiranter genomgår grundutbildning i teknisk befattning vid flygvapnet.

BKF förutsätter att kvinnor som söker befälsanställning skall genomgå prövning som motsvarar inskrivningsprövningen för värnpliktiga. De bör också undergå antagningsprövning genom flygvapnets uttagningskommision, om denna behålls efter övergången till den nya befälsordningen.

Antagning till yrkesofficersutbildning skall i den nya befälsorningen ske dels preliminärt, dels slutligt. Eftersom kvinnor inte omfattas av värnpliktslagen, bör den preliminära antagningen ske senast vid grundutbildningens början. Slutlig antagning bör ske samtidigt som för övrigt blivande yrkesbefäl.

Samma bestämmelser för behörighet, befälsskattning, uttagning, fördelning till befattningstyp, tillhörighet och registrering bör enligt BKF gälla för alla aspiranter.

Beredningen förutsätter vidare att samma möjlighet till växling mellan befälsnivåskolor under grundutbildningen skall gälla för manligt och kvinnligt blivande yrkesbefäl.

BKF understryker att det är angeläget att grundutbildningen för yrkesbefälsaspiranter utformas så att den utgör en lämplig och meningsfull grund för deras vidareutveckling. Grundutbildningens innehåll bör därför ändras så att det så långt som möjligt bara omfattar moment med verkliga utbildningseffekter för befälsyrket.

Av förslaget framgår vidare att samma anställnings- och avlöningsvillkor bör gälla för kvinnliga och manliga befälsaspiranter. De krav som ställs på yrkesbefäl bör ses över och vissa icke nödvändiga krav som missgynnar kvinnor bör tas bort. Kraven bör anpassas till förutsättningarna hos hela det tänkbara rekryteringsunderlaget.

### 3.6 Civilmilitära yrken m. m.

#### 3.6.1 Medicinalpersonal

Beredningen konstaterar här inledningsvis att försvarsmaktens fredsmässiga hälso- och sjukvård – förutom tandvårdspersonalen – sysselsätter omkring 220 civila sjuksköterskor, ca 190 sjukvårdsbiträden och ett trettio-tal civila apotekare, farmaceuter m. fl. Inom bl. a. sjuksköterskegruppen finns det enligt BKF vissa möjligheter att vidga uppgifter och ansvar genom delegering. Exempel på detta är pågående försöksverksamhet med anställning av sjuksköterskor för att förestå s. k. kompanisköterskemottagningar. Beredningen anser att den civila medicinalpersonalens arbetsvillkor bör ses över.

## ○ Tandvårdspersonal

Försvarets tandvård beräknas bli överförd till folktandvården (jfr prop. 1976/77: 100 bil. 7 s. 67). Beredningen utgår därför från att all personal inom försvarsmaktens tandvård kommer att beredas anställning som civila tjänstemän inom folktandvården.

Ingenting hindrar dock att tandläkarna som civilt anställda i folktandvården även i fortsättningen krigsplaceras i depåer.

Personalen bör dock enligt beredningen genomgå militär miljöutbildning. Formerna för denna utbildning, som bör omfatta både manlig och kvinnlig tandvårdspersonal, bör utredas av försvarets sjukvårdsstyrelse.

## ○ Läkare och veterinär

Förbandsläkaren svarar för hälso- och sjukvården vid förband och är förbandschefens medicinske rådgivare. Förbandsläkaren är civilmilitär och krigsplaceras f. n. i regel vid depå. Krigsplaceringen medför inte förbandschefskap. Kvinnor kan i dag förordnas som förbandsläkare.

Tjänsteläkaren utövar huvudsakligen sjukvård för värnpliktiga och är civil. Anvisningsläkaren svarar för sjukvården åt den anställda personalen och är också civil. Vid flertalet förband är samma läkare både förbands-, tjänste- och anvisningsläkare.

Vid tillsättande av tjänst för förbandsläkare skall hänsyn tas till bl. a. fullgjord värnpliktstjänstgöring eller annan militärtjänstgöring. Bestämmelserna utesluter inte att även kvinnliga läkare kan förordnas som förbandsläkare. Föreskriften om att hänsyn skall tas till fullgjord värnpliktstjänstgöring medför dock att läkare med sådan erfarenhet föredras framför kvinnliga läkare.

Beredningen utgår i sina överväganden från försvarets sjukvårdsstyrelses rapport Försvarets hälso- och sjukvård i fred (försvarets sjukvårdsstyrelse dnr 300-1/76). Rapporten har legat till grund för prop. 1977/78: 139 om försvarsmaktens hälso- och sjukvård i fred. I denna proposition sägs bl. a. att fullgjord värnplikt inte bör krävas för anställning som läkare vid försvaret, vilket stämmer överens med de förslag som har lämnats i sjukvårdsstyrelsens rapport och av BKF. Kvinnliga läkare bör dock enligt beredningen ha möjlighet att genomgå utbildning för värnpliktiga läkare. Beredningen anser vidare att det förutom av jämställdhetsskäl också av rekryteringsskäl är angeläget att ge kvinnor samma konkurrens- och möjligheter som manliga läkare.

Beredningen föreslår att det vid sidan av rekrytering värnpliktsvägen skall finnas en individuell väg till anställning som regementsläkare (motsvarande). Denna rekryteringsväg bör innefatta en god miljöutbildning. Miljöutbildningen för kvinnliga läkare eller manliga läkare som inte har fullgjort grundutbildningen för värnpliktiga bör jämföras med värnpliktsut-

bildning vid antagning och befordran. Den civila kompetensen blir därmed avgörande. Den särskilda miljöutbildningen bör utformas enligt överbefälhavarens närmare bestämmande.

För anställning som försvarsveterinär på aktiv stat krävs bl. a. att den sökande har fullgjort viss värnpliktstjänstgöring. Bestämmelsen innebär att kvinnliga veterinärer, som i övrigt kan vara väl meriterade, inte kan komma i fråga vid tillsättning av försvarsveterinärbefattningar. BKF anser att detta hinder är obefogat och bör tas bort. Antagningsvillkoren bör motsvara vad som föreslås för läkare.

Flera tidigare utredningar har behandlat kategoritillhörigheten för personalen inom hälso- och sjukvårdsområdet. Beredningen har inte funnit anledning att föreslå att kategoritillhörigheten ändras för den medicinalpersonal som f. n. är civilmilitär. Däremot anser BKF att om läkarna inom försvarsmaktens förbandssjukvård behåller befälsställning bör också instruktionssköterskorna få sådan ställning. Instruktionssköterskorna utbildar värnpliktiga och befäl liksom de plutons- och kompaniofficerare som är instruktörer i hälso- och sjukvård.

Beredningen konstaterar att det f. n. inte ställs absoluta krav på att ha genomgått befälsutbildning eller grundutbildning för värnpliktiga för att inneha den befälsrätt som följer med den civilmilitära ställningen som förbandsläkare. Om medicinalkåren behålls bör det därför övervägas om de läkare m. fl. som i stället för genomgången värnpliktsutbildning har fått särskild militär miljöutbildning skall vara befäl eller anställas som civila tjänstemän. Enligt beredningens uppfattning måste man generellt kräva att en befattningshavare har genomgått den befälsutbildning m.m. som svarar mot den befälsrätt vederbörande har. BKF föreslår att denna fråga utreds närmare i den kommande översynen av den civilmilitära personalens ställning inom ramen för det fortsatta befälsordningsarbetet när ställning har tagits till förbandssjukvårdens framtida organisation.

Beredningen tar här till sist upp frågan om kårtilhörighet. Den har inhämtat att chefen för försvarets medicinalkår f. n. utreder konsekvenserna av att inordna all medicinalpersonal i kåren. Om förslaget från utredningen om företagshälsovården om civilmilitära regementsläkare m.m. genomförs anses flera skäl tala för att medicinalkåren bör utvidgas. Fördelar kan vinnas bl. a. i fråga om utbildningen av medicinalpersonalen och en målinriktad utbildnings- och befordringsgång kan fastställas. Det är vidare angeläget att medicinalkårens personal- och utbildningsplanering omfattar all medicinalpersonal, även om kategoritillhörigheten för t. ex. sjuksköterskor och instruktionssköterskor inte ändras.

### 3.6.2 Flygledare

Enligt riksdagens beslut (prop. 1975: 81, TU 1975: 16, rskr 1975: 197) har en integrerad organisation för flygtrafikledning i fred bildats inom luftfarts-

verket. Flygledarna är anställda som civila tjänstemän vid luftfartsverket. För flygledare på lokal nivå vid militära flygplatser skedde detta den 1 januari 1978.

I krig förs ansvaret för flygtrafikledningen över från luftfartsverket till överbefälhavaren.

På regeringens uppdrag har chefen för flygvapnet i oktober 1976 lämnat förslag om utnyttjande och utbildning av flygledare. BKF som har haft tillfälle att dessförinnan yttra sig om förslagen konstaterar att dess synpunkter i stort har beaktats. Frågor som rör kvinnliga flygledares utnyttjande inom försvaret i krig och fred har dock inte behandlats av chefen för flygvapnet utan har förutsatts bli behandlade av BKF.

Till dessa frågor hör krigsplaceringen av kvinnliga flygledare. Beredningen anför här inledningsvis att flygvapnets fredsorganisation måste vara utformad så att flygstriidskrafterna snabbt kan krigsorganiseras och ständigt har en nöj insatsberedskap. Det är därför nödvändigt att nyckelpersonal i krigsförbanden redan i fred tjänstgör i de fredsförband som sätter upp krigsförbanden. Var och en som är flygledare måste vara beredd att placeras i befattningar vid krigsförbanden.

Efter att ha granskat flygledarnas militära befäls- och försvarsuppgifter i krig, vid beredskapshöjningar och inom förbandsproduktionen i fred konstaterar beredningen att flygledarna i viss utsträckning i egenskap av befäl skall kunna medverka i basförsvaret som en andrahandsuppgift. Omfattningen av dessa uppgifter bedöms emellertid inte utgöra hinder för att kvinnor krigsplaceras i samtliga befattningar för flygledare i både luftförsvarscentraler och basförband, sedan de har genomgått erforderlig utbildning. Särbestämmelser i krigsplaceringshänseende för kvinnliga flygledare bedöms därför inte vara aktuella. Därmed skapas även förutsättningar för att i fred allsidigt utnyttja kvinnliga flygledare vid militära flygplatser.

Krigsorganisationens behov av befäl inom flygtrafikledningen skall främst tillgodoses med reservofficerare. Huvuddelen av flygledarna måste därför i fred kunna utbildas till befäl. Detta kan ske endast genom reservofficersutbildning. För att kvinnor skall få tillfreds ställande möjligheter till placering som flygledare vid militära flygplatser föreslår BKF att all personal – även kvinnor – som har genomgått föreskriven utbildning och i övrigt uppfyller de villkor som gäller för anställning antas som officerare i flygvapnets reserv.

Kvinnliga flygledare som är reservanställda och som vid högre ålder inte längre kan upprätthålla behörighet som flygledare förutsätts på samma sätt som sina manliga kolleger kunna utnyttjas på andra platser i krigsorganisationen.

Om flygledare väljer att inte fullgöra reservofficersutbildning eller inte blir godkänd för antagning till reservofficer kan ett begränsat antal f. n. bli värnpliktiga officerare, om de fyller gälland utbildningskrav. Beredningen anser att en liknande ordning bör gälla även kvinnlig flygledaraspirant. Vil-

ka befattningar för värnpliktigtbefäl som kan omvandlas till befattningar för alternativt värnpliktig eller civil med motsvarande utbildning bör därför granskas.

Beredningen tar i detta sammanhang också upp frågan om villkor för fredsplacering på militär flygplats och framhåller att det är angeläget att en del av flygledartjänsterna avses för icke befälsutbildade som kan dubbelutnyttjas i freds- och krigsorganisationen. Härigenom kan principen om en integrerad organisation och gemensam personalkår förverkligas. Konkurrensförhållandena för icke befälsutbildade flygledare som söker till militära flygplatser bör fortlöpande uppmärksammas.

Beträffande olika utbildningsfrågor framhåller BKF bl. a. att kvinnor bör få möjlighet att genomgå den utbildning till flygledare som avses för värnpliktig personal.

För att säkerställa rekryteringen av reservofficerare i trafikledningstjänst bör det vidare finnas möjlighet för dem som inte från början har gått värnpliktsvägen att efter den fackmässiga utbildningen genomgå kompletterande militär utbildning för befälsanställning. Kompletteringsmöjligheten bör gälla alla som tidigare har utbildats eller f. n. är under utbildning till flygledare.

I flygledarutbildningen ingår för alla elever en flygkurs. Om flygkursen behålls bör både manliga och kvinnliga elever genomgå den på samma sätt som hittills.

Beredningen framhåller vidare vikten av att flygledarassistenternas kunskaper och duglighet samt utvecklingsmöjligheter i yrket tas till vara. Assistenterna bör därför få ökad möjlighet att som inomverksutbildning vidareutbilda sig till flygledare.

### 3.6.3 Meteorolog

Meteorologer är civilmilitär personal och är placerade inom flygvapnet och vid vissa enheter inom armén och marinen.

Den militära vädertjänsten är organiserad så att det vid varje flygflottilj (motsvarande) och vid vissa enheter inom armén och marinen finns en väderenhet. På regional nivå finns tre vädercentraler. Centralt leds den militära vädertjänsten av ett centralorgan i flygstaben. Dessa enheter ingår även i krigsorganisationen som dessutom omfattar vädercentraler vid bl. a. basförband, armeflygbataljon, örlogsbasstaber och ett stort antal andra staber.

Flygtrafikledningskommittén lämnade år 1974 förslag (stencil K 1974: 15) om flygvädertjänstens organisation m. m. Kommittén föreslog att den militära vädertjänsten skall ingå i försvarsmakten på samma sätt som nu. BKF utgår mot denna bakgrund från att eventuell anställning av kvinnor som meteorologer inom den militära vädertjänsten skall ske inom ramen för nuvarande organisation.

Beredningen konstaterar att meteorologer normalt inte har stridande uppgifter i krig. Eftersom försvarets meteorologer inte genomgår flygförarutbildning utan bara får flygnavigatörsutbildning, finns det enligt beredningen vidare inte några flygmedicinska hinder för att öppna flygvapnets meteorologfack för kvinnor. Flygtjänsten kräver nämligen inte att meteorologer deltar i taktisk flygning, avancerad flygning eller flygning på högre höjder. Beredningen föreslår därför att samtliga befattningar för meteorologer i freds- och krigsorganisationen öppnas för kvinnor. Antagnings- och utbildningsbestämmelser bör ändras så att kvinnor kan anställas i meteorologbefattning på aktiv stat och i reserv.

De närmaste åren beräknas uppkomna vakanser täckas genom intern rekrytering bland reservbefälsanställda. Behov av aktiva meteorologer uppkommer först år 1983, då tre till fyra meteorologer per år behöver anställas. Under de närmaste åren kan det därför bara bli aktuellt med reservbefälsanställning för kvinnor inom meteorologfacket.

Beredningen har även granskat personalkategorifrågan för meteorologer. I samband därmed framhåller BKF att den militära vädertjänsten arbetar i nära samverkan med den militära ledningspersonalen och att meteorologer därför måste ha ett relativt stort militärt kunnande. I vissa meteorologbefattningar vid bl.a. basförband ingår också att leda underställd personal och delta i försvar. Miljöbetingelserna och arbetsförhållandena för dessa befattningar är sådana att man så långt som möjligt bör undvika att utnyttja civil personal i dem. I fredsorganisationen deltar meteorologer i mobiliserings- och krigsplanläggningsarbetet, vilket kräver militärt miljö-kunnande. Sammanfattningsvis förordar beredningen att meteorologpersonalen t. v. behåller civilmilitär ställning. Om någon ändring anses påkallad bör meteorologerna få militär status. Slutlig ställning bör tas i sam band med det fortsatta arbetet med befälsordningen.

#### 3.6.4 Flygingenjör

Flygingenjörer är civilmilitär personal som huvudsakligen har tekniska och tekniskt-administrativa uppgifter. Flygingenjörer utbildas dels på flyglinjen, dels på marklinjen. Utbildningen sker omväxlande vid teknisk högskola och vid militära skolor och förband. Flygutbildning ingår på flyglinjen.

Gällande fredsorganisation med drygt 100 tjänster kommer att minska något.

Flygingenjörernas framtida utbildnings- och anställningsförhållanden har i det pågående befälsordningsarbetet förutsatts bli utredda särskilt. Enligt det underlag som BKF har fått från chefen för flygvapnet bedöms den tekniska utvecklingen öka kravet på högskoleutbildade ingenjörer inom flygvapnet. Den minskande organisation som kan förutses bedöms öka kraven på allsidig användbarhet hos den tekniska ingenjörspersonalen i bå-



de freds- och krigsorganisationen. Teknisk personal på olika nivåer förutsätts vid behov kunna delta i vissa markförsvarsuppgifter i krig samt i utbildaruppgifter inom det egna facket i fred. Detta innebär att kravet på miljökunskap inom försvaret och på militär ledarskapsutbildning inte minskar framdeles.

Beredningen framhåller att det är en flygmedicinsk bedömningsfråga om kvinnor skall få möjlighet att utbilda sig till flygingenjör på flyglinjen. BKF anser att dessa medicinska faktorer inte är tillräckligt klarlagda för att man nu skall kunna ta ställning i denna fråga.

När det gäller anställning av kvinnor som flygingenjörer på marklinjen kan beredningen inte förutse några särskilda komplikationer. Samma krav på fälduglighet, fysisk prestationsförmåga m.m. förutsätts här gälla för manlig och kvinnlig personal. Krigsbefattningarna för flygingenjörer har rent teknisk och tekniskt-administrativ karaktär. De markförband som de är chefer för har inga direkta stridsuppgifter. Stridsuppgifterna är begränsade till försvar av den egna enheten när denna utsätts för anfall.

Mot denna bakgrund föreslår beredningen att samtliga befattningar för flygingenjör på marklinjen i freds- och krigsorganisationen öppnas för kvinnor. Om närmare undersökningar visar att det från flygmedicinsk synpunkt inte finns några hinder anser BKF att även befattningarna på flyglinjen bör öppnas för kvinnor.

Inom ramen för nu gällande befälsordning behöver ingen särskild förutbildning för kvinnor anordnas, eftersom flygingenjöraspiranter i nuvarande system inte genomgår någon värnpliktsutbildning innan flygingenjörutbildningen påbörjas.

Beredningen har inte funnit anledning att föreslå ändrad kategoritillhörighet för flygingenjörer. De bör alltså behålla civilmilitär ställning.

### 3.7 Kameral- och förplägnadsfunktionerna

Av de ca 11 600 kvinnor som är anställda vid försvarsmakten är omkring 8 000 verksamma inom kontors- eller förplägnadssektorn. Utvecklingsmöjligheterna för denna personal är enligt beredningen små.

Beredningen anför att det genom vidgad personalutbildning inom ramen för jämställdhetsarbetet bör vara möjligt att systematiskt bygga upp ett militärt miljökunnande hos den civila personal som utnyttjas i både freds- och krigsorganisationen. Bl. a. bör civil personal i vissa nyckelbefattningar få tillfälle att kvalificera sig för att sköta krigsförberedelsearbetet inom sitt eget fackområde.

Genom utvecklingsåtgärder av olika slag bör gränsen mellan militära och civila uppgifter inom t.ex. stabs- och expeditionstjänsten bli mer flytande. Denna utveckling mot integration mellan olika personalkategoriernas arbetsuppgifter bör enligt BKF på sikt medföra att principerna för rekrytering och personalsammansättning ändras. Målet bör därvid vara att åstad-

komma större handlingsfrihet och organisatorisk rörlighet samtidigt som personalens krav på goda utvecklingsmöjligheter beaktas. Början bör göras med vissa chefsbefattningar inom kameralfunktionen och med köksföreståndarna inom förplågnadsfunktionen.

### 3.7.1 Kameralfunktionen

Kameraltjänst är en sammanfattande benämning för kassatjänst, handläggning av löneärenden och därmed sammanhängande anställnings- och avtalsfrågor samt kassa- och kostnadsredovisning. Centralt leds kameraltjänsten av försvarets civilförvaltning.

De flesta chefsbefattningarna inom kameralfunktionen vid försvarets myndigheter är avsedda för kompaniofficerare. I fredsorganisationen fanns år 1976 95 chefsbefattningar för kompaniofficer och fyra för civil personal.

Vid försvarsmaktens staber, förband och skolor fanns år 1976 67 enheter för kameral verksamhet. Personalstyrkan vid kameralenheterna varierade mellan 4 och 35 tjänstemän.

Vid organisationsöversyner under senare år har flera kameralenheter dragits in och större enheter har bildats. En fortsatt centralisering kan förutses.

I krig leder militärbefälhavaren den kamerala verksamheten inom militärområdet. Samtliga kameralenheter i fredsorganisationen tas i anspråk i krig. De kallas då krigskassaavdelningar. Avdelningarna placeras som regel i mera stationära staber. Den nuvarande krigskassaorganisationen består förutom av krigskassaavdelningar också av krigskassadetaljer för ledning och kontroll av kassatjänsten. Arbetet vid krigskassaavdelningarna bedöms bli omfattande, eftersom de vid sidan av det egna förbandet skall betjäna minst ett förband av brigads storlek.

Till kurs i kameraltjänst för kompaniofficer kan den söka som är kapten och har varit kompaniofficer under minst 10 år och är mellan 36 och 50 år. Utbildningen är ettårig och genomförs vid försvarets förvaltningsskola. Intagningen till förvaltningsskolan är högst 24 kompaniofficerare ur armén, marinen och flygvapnet vartannat år.

Kraven på den kamerala chefspersonalen har granskats av personalkategoriutredningen i betänkandet (SOU 1973:38) Personal för krigsmaktens förvaltning. Utgångspunkten för utredningens bedömningar var att den civila personalen bör användas inom områden där det militära miljökunskandet kan förvärfvas genom det löpande arbetet eller genom studietjänstgöring.

För BKF har utgångspunkten varit att man genom särskilda utbildningsinsatser systematiskt bör bygga upp den civila personalens miljökunskande. Beredningen framhåller att kraven på militära kunskaper och militär miljöerfarenhet varierar beroende på det mobiliserings- och krigsplanläggnings-

ansvar som är knutet till de olika befattningarna. BKF anser att krav på att militär personal skall avses för chefsbefattning inom kameralfunktionen bör ställas bara när en yrkesofficersutbildning är direkt nödvändig. I överiga fall bör fri konkurrens från alla personalkategorier vara möjlig. De kamerala chefsbefattningarna bör alltså rekryteras bland både äldre militärt befäl och civil personal som har vidareutbildats.

BKF förutsätter att de civilanställda som skall gå över till kameral chefsbefattning får en grundlig teoretisk utbildning varvad med praktisk utbildnings- och övningsverksamhet. Kursprogram bör utarbetas av vederbörande militära myndigheter. Vissa riktlinjer för detta arbete lämnas av BKF.

I personalkategorifrågan anför beredningen att man för de kamerala chefsbefattningarna på sikt bör kunna överväga att gå över till civilmilitär ställning utan krav på genomgången värnpliktsutbildning. BKF tar dock inte nu ställning i kategorifrågan.

### 3.7.2 Förplägnadsfunktionen

I förplägnadsverksamheten ingår främst bespisning vid militärrestauranger, personalmatsalar och lägersserveringar.

Antalet anställda inom hela förplägnadsfunktionen var år 1977 3 200 omräknat i heltidstjänster. Av dessa är ca 100 köksföreståndare och ca 115 biträdande köksföreståndare.

Försvarets materielverk är fackmyndighet för facket förplägnad.

Utvecklingen inom förplägnadsfacket har under de senaste åren präglats av en ökad samordning av mathållningen på förbanden. Omorganisationer i lokal och lägre regional instans har också gjort det möjligt att administrativt öka samordningen inom garnisonerna.

Försvarets rationaliseringsinstitut lämnade i juni 1976 ett förslag om ändrad uppgiftsfördelning för personal inom förplägnadsfunktionen i samband med en översyn av administrativa rutiner m. m. vid armémyndigheter på lokal nivå. Institutet föreslog att köksföreståndarnas ansvar ökas och att föreståndarna blir chefer för den eventuella bespisningsenheten inom garnisonsorterna. Uredningen har därefter legat till grund för vissa förslag från chefen för armén inom ramen för uppföljningsstudier till organisationen i lägre regional och lokal instans. I dessa förslag förutsattes dock att nuvarande ordning för chefskapet för militärrestauranger t. v. behålls.

Försvarets materielverk inledde hösten 1976 en förstudie till en långsiktig rationaliseringsutredning rörande förplägnadsfunktionen inom försvarsmakten. Målet är bl. a. att minska totalkostnaderna och göra verksamheten mera effektiv.

Enligt beredningens uppfattning bör materielverkets rationaliseringsutredning omfatta även personalutvecklingsfrågor inom förplägnadsfunktionen. Verket är också berett att i en eventuell huvudstudie utreda förut-

sättningarna för att genomföra vissa alternativ som BKF har utarbetat för att ändra köksföreståndarnas utvecklingsmöjligheter. BKF har funnit att köksföreståndarnas kunskaper och erfarenheter inom förplägnadsfunktionen bör kunna utnyttjas bättre inom försvarsmakten. Ansvarsnivån bör därför höjas och befordringsmöjligheterna förbättras.

Beredningen föreslår att materielverkets fortsatta utredning inriktas på att klara ut hur köksföreståndarna vid förbanden under resp. enhetschef (motsvarande) kan ges självständigt ansvar för ledning av förplägnadsfunktionen. Köksföreståndarna skulle således ansvara för förplägnadsfunktionens drift, planering, administration och ekonomi.

### 3.8 Befattningar i driftvärn

Driftvärnet utgör tillsammans med det allmänna hemvärdet en del av armén och har till uppgift att skydda en myndighets eller ett företags egna anläggningar och egen verksamhet.

Driftvärnet omfattar f. n. omkring 19 000 driftvärnsmän. Personalen skall vara anställd eller beredskapsregistrerad vid myndigheten eller företaget.

En kvinna kan f. n. inte anslutas till driftvärnet med uppgifter som driftvärnsmän vid den egna myndigheten eller företaget. Detta beror på att driftvärnsmannen i allmänhet har till uppgift att medverka i skyddet av den egna arbetsplatsen eller anläggningen när omständigheterna kräver det.

Flera skäl talar enligt beredningen för att kvinnor bör få samma möjligheter som män att efter eget åtagande delta i driftvärnet. I första hand är det en rättvisefråga eftersom driftvärnsmanskapet har nära anknytning till anställningssituationen. Driftvärnet är en organisation som byggs upp för beredskap och krig och som personellt bygger på dem som är anställda vid myndigheten eller företaget i fred. Det är då oväsentligt om dessa är män eller kvinnor.

BKF understryker vidare att det inte är fråga om att utvidga driftvärnsorganisationen för att bereda plats för kvinnor. Ett ökat ianspråktagande av kvinnor skall ske inom tillgängligt rekryteringsutrymme. Rekryteringsunderlaget behöver emellertid breddas, eftersom behovet av driftvärnspersonal är större än tillgången. Vidare finns det planer på att bilda nya driftvärn vid vissa myndigheter och företag. Rekrytering av kvinnor skulle slutligen ge möjlighet att förnygra driftvärnsorganisationen, eftersom den f. n. nästan till hälften består av män som har fyllt 48 år.

Enligt beredningens uppfattning bör kvinnorna på sikt kunna komma i fråga för alla typer av befattningar inom driftvärnet. I en första omgång är det emellertid naturligt att de placeras i menigbefattningar som ordinarie driftvärnsmän. Rekryteringen bör inledas som en försöksverksamhet vid vissa myndigheter och företag.

Eftersom kvinnor inte omfattas av den allmänna värmpplikten, måste de

få militär utbildning före antagningen som driftvärnsman. BKF föreslår att utbildningen under den inledande försöksverksamheten utformas efter de riktlinjer som gäller för driftvärnsmän som är frikallade värnpliktiga. Utbildningen bör delvis förläggas till hemvärnets stridsskola. Utbildningens omfattning och organisation bör fastställas av rikshemvärnschefen.

Efter antagningen bör kvinnlig driftvärnspersonal vara skyldig att årligen genomgå den utbildning som gäller för all övrig personal inom hemvärdnet.

Beredningen har även granskat förutsättningarna för att i ökad omfattning placera kvinnor i vissa stödfunktioner inom driftvärnsorganisationen utöver de driftvärnslotter som f. n. finns vid bl.a. postverket. BKF:s undersökningar visar dock att behovet av ytterligare personal i dessa funktioner är litet och inte påtagligt skulle öka kvinnornas medverkan i driftvärn och företagshemvärn.

BKF tar också upp bemanningen av de ledande befattningarna inom driftvärnet. Uppgifterna i dessa är administrativa och innebär inte förbandschefskap. De kräver inte heller att man är kontrakterad som driftvärnsman. Gällande bestämmelser hindrar inte att kvinnor placeras i dessa befattningar. BKF anser att de myndigheter som har organiserat frivilligt driftvärn bör sträva efter att den som innehar ledande befattning inom myndigheten också bör ha liknande befattning i myndighetens driftvärn.

Beredningens förslag om kvinnor i driftvärnet medför att bl.a. hemvärns-kungörelsen (1970: 304) måste ändras. Vidare behövs föreskrifter om företrädesrätt att ta i anspråk denna personal.

### 3.9 Svenska beredskapsstyrkan för FN-tjänst

Enligt målsättningen för totalförsvaret skall resurser kunna avdelas för svenskt deltagande i FN:s verksamhet i syfte att upprätthålla eller återställa internationell fred och säkerhet. Enligt lagen (1974: 614) om beredskapsstyrka för FN-tjänst får beredskapsstyrkan omfatta högst två bataljoner samt specialenheter om högst en bataljons styrka.

Sverige har f. n. en FN-bataljon i Mellersta Östern och en på Cypern.

Anställning av kvinnor i den svenska beredskapsstyrkan har hittills förekommit bara vid enstaka tillfällen och har då begränsats till fältartist- och sjukvårdspersonal beroende på att grundkravet för anställning är genomförd värnpliktsutbildning. Beredningen anser att detta bör omprövas dels från rättvisesynpunkt, dels för att vidga rekryteringsunderlaget.

FN-bataljonerna har ett stort antal specialbefattningar där civilutbildning eller yrke är kvalifikationsgrundande. Beredningen har inriktat sin granskning på dessa befattningar. Frågan om kvinnor skall kunna tas ut till sådana befattningar bör enligt BKF bedömas mot bakgrund av dels den praxis som f. n. gäller, dels om kvinnor innehar motsvarande befattningar inom den svenska försvarsmakten.

FN har enligt BKF tidigare godtagit att kvinnor placeras i sjukvårdsförband. För den kanadensiska kontingenten i Mellersta Östern har kvinnor godtagits även i annan tjänst än sjukvårdstjänst med hänvisning till att kvinnor ingår i motsvarande förband i hemlandet och att Kanada har åtagit sig att svara för eventuella extra kostnader.

BKF anför vidare att en karaktäristisk skillnad mellan den svenska försvarsmakten och andra länders väpnade styrkor är att kvinnorna i Sverige har civil ställning medan de i andra länder har militär status även om uppgifterna är liknande. Gemensamt för båda grupperna är dock att uppgifterna är rent fackmässiga och inte omfattar ledning av förband med stridsuppgifter. Mot den bakgrunden bör det enligt BKF inte möta något hinder att placera kvinnor i svenska FN-förband inom vissa uppgiftsområden.

Beredningen föreslår att kvinnor rekryteras för uppgifter inom förplägnads-, sjukvårds-, expeditions- och viss stabstjänst. I de två nuvarande FN-bataljonerna fanns i oktober 1976 460 sådana befattningar. Befattningarna är både militära, civilmilitära och civila. Inom ramen för dessa befattningar bör en försöksverksamhet med anställning av kvinnor inledas år 1979. På sikt bör ytterligare uppgifter kunna öppnas för kvinnor.

Kvinnor som kan bli aktuella för uttagning till beredskapsstyrkan bör enligt BKF utöver fackutbildning ha genomgått dels en förberedande allmänmilitär utbildning, dels en särskild FN-utbildning.

Den förberedande allmänmilitära utbildningen bör bestå av en veckas allmän försvarsutbildning och en till två dagars vapenutbildning. Utbildningen bör under den inledande försöksperioden anordnas av någon av frivilligorganisationerna. Före antagning till utbildning bör kvinnlig personal genomgå motsvarigheten till inskrivningsprövning vid inskrivningscentral.

Den särskilda FN-utbildningen som omfattar två till fyra veckor syftar till att ge kännedom om FN:s organisation och fredsbevarande verksamhet, kunskap om beredskapsstyrkans organisation, utrustning och prestanda, färdighet att hantera materielen samt träning i att lösa uppgifter som kan läggas på den enskilde och förbandet. Den kvinnliga personalen förutsetts under FN-utbildningen även genomgå samma allmänmilitära utbildning som män i motsvarande befattningar. I detta sammanhang erinrar BKF om att specialenheterna inom beredskapsstyrkan enligt förslag i prop. 1976/77: 100 (bil. 7 s. 159) avses bli organiserade i en särskild beredskapsstyrka för hjälpverksamhet utomlands i samband med naturkatastrofer eller liknande händelser. De möjligheter som detta ger att rekrytera kvinnlig personal bör enligt BKF utnyttjas.

Beredningen framhåller här slutligen att FN:s medgivande bör inhämtas om beslut fattas att ge kvinnor tillträde till befattningar vid beredskapsstyrkan. Vidare medför förslagen att vissa ändringar bör göras i förordningen (1976: 152) om beredskapsstyrka för FN-tjänst och i de bestämmelser som chefen för armén har utfärdat med stöd av denna förordning.

### 3.10 Yrkesinformation och praktiktjänstgöring

Erfarenheterna från det civila yrkeslivet visar att det behövs särskilda insatser i samband med att kvinnor skall komma in i yrken som domineras av män. Därför anser beredningen att de informations- och praktiktillfällen som nu erbjuds pojkar också skall stå öppna för flickor. En ökad samordning mellan skolan och arbetslivet behövs i denna verksamhet.

Försvarsmakten tar varje år emot 5 000–7 000 elever på yrkesorienterande studiebesök och pryöperioder. Det är enligt BKF viktigt att informationen om försvarsmaktens yrken hålls fri från värderingar om vad som skall anses vara manligt och kvinnligt i arbetslivet. Vidare bör verksamheten i högre grad inriktas på att låta eleverna komma i kontakt med yrken som domineras av det motsatta könet.

I enlighet med förslag i prop. 1975/76:39 om skolans inre arbete har regeringen uppdragit åt skolöverstyrelsen att se över den praktiska arbetslivsorienteringen. Den försöksverksamhet som kan bli följden av översynen bör enligt BKF omfatta även försvarssektorn.

Sedan början av 1960-talet anordnar försvarsmakten särskilda praktikantläger för pojkar. Verksamheten ger den manliga ungdomen värdefull information om försvarets arbetsmiljö och yrken. Beredningen har tagit initiativ till praktikantläger även för flickor. För det fortsatta beredningsarbetet om kvinnor i försvaret är det angeläget att åtgärder vidtas som kan ge underlag för bedömningar. BKF föreslår därför att de praktikantläger för flickor som hittills har genomförts på försök vid F 17 och I 17 permanentas och utvidgas till alla försvarsgrenar.

Regeringen har i cirkulär (1975:326) meddelat föreskrifter om praktiktjänstgöring hos statliga myndigheter. Syftet med tjänstgöringen är att praktikanten skall få yrkeserfarenhet som underlättar inträde eller återinträde på arbetsmarknaden. Praktikanten skall ha handledare och ta del av myndighetens löpande verksamhet under 3–6 månader.

När det gäller praktiktjänstgöringen inom det militära försvaret är behovet tillgodosett för män i och med de värnpliktigas grundutbildning. Eftersom kvinnor inte omfattas av den allmänna värnplikten kommer de alltid att ha ett annat utgångsläge än män. Beredningen finner det nödvändigt att åtgärder vidtas så att förutsättningarna för kvinnor och män blir så likartade som möjligt.

Beredningen föreslår att praktikanställning för kvinnor med inriktning på befälsyrken organiseras i två former. Alternativ 1 innebär att kvinnor får möjlighet att som praktikanter genomgå de första 2,5–3 månaderna av grundutbildningen för värnpliktiga som har tagits ut till befäl. Alternativ 2 innebär praktiktjänstgöring 6–12 månader under handledning för särskilda uppgifter i den ordinarie fredsproduktionen.

Verksamheten bör stå öppen för kvinnor i åldern 18–25 år. Antalet praktikplatser bör för vardera alternativet vara ca 20 vid varje försvars-

gren. Verksamheten bör inledas vid flygvapnet år 1979. När befälsyrken öppnas för kvinnor även inom armén och marinen föreslår BKF att verksamheten med praktikantanställning utvidgas till att omfatta även dessa försvarsgrenar.

BKF föreslår också försök med en styrd fördelning av praktikanttillfällen i civila yrken för att få fler kvinnliga praktikanter inom det tekniska arbetsområdet. Särskilda medel bör vid behov kunna ställas till förfogande för att avlöna sådana praktikanter.

Kvinnor bör även kunna beredas tillfälle till miljö- och yrkeskännedom om försvarets civila yrken inom ramen för den särskilda verksamheten med beredskapsarbeten för ungdom.

### 3.11 Övergångsbestämmelser och kostnader

#### 3.11.1 Karriärväxling för viss kvinnlig personal

Vid övergång till den nya befälsordningen kommer särskilda bestämmelser att gälla för den redan anställda personalen. Enligt BKF bör de kvinnor som rekryteras externt inom nuvarande befälsordning också inordnas under dessa övergångsbestämmelser.

I detta sammanhang föreslår BKF att viss kvinnlig personal som redan tjänstgör inom flygvapnet och som är lämplig tillfälligt bör få möjlighet att växla över till en yrkesbefälskarriär. Dessa kvinnor bör genomgå en särskilt anpassad vidareutbildning. Utbildningen föreslås omfatta två grupper. Den ena gruppen är tekniker och tekniska biträden i stridsledningstjänst. Den andra gruppen är frivillig personal inom flygvapnet som har tecknat avtal om ständig tjänstgöring under beredskap och krig och som har genomgått en mer kvalificerad utbildning och fått denna befast genom praktik inom lämplig tjänstegren. Behovet av vidareutbildning måste enligt BKF bedömas individuellt eftersom variationerna i tidigare utbildning och praktisk erfarenhet är stora. Beredningen föreslår därför att kunskapsprov anordnas.

Möjligheten att gå över från civil anställning eller frivilligavtal till yrkesbefälsanställning bör enligt BKF samordnas med övergångsbestämmelserna för övrig personal i samband med övergången till ny befälsordning.

#### 3.11.2 Kostnader

Beredningen framhåller att principförslaget om befälsanställning av kvinnor innebär att dessa inom fastställda personalramar och tillgängligt rekryteringsutrymme utan kvotering får konkurrera om anställning på de villkor som gäller för övriga befälsaspiranter. De ekonomiska konsekvenserna av förslagen i denna del är därför marginella och avser i huvudsak antagningsprövning, grundutbildning motsvarande värnpliktsutbildningen samt vissa särskilda kostnader avseende praktiska arrangemang.



Hur stort antalet kvinnliga sökande blir kan inte förutses. Omfattningen av rekryteringen av kvinnor är helt beroende av i vilken utsträckning kvinnorna kan hävda sig i konkurrensen om elevplatser på olika skolor. Kostnaderna redovisas därför per sökande/elev.

Kostnaden för antagningsprövning motsvarande inskrivningsprövningen för värnpliktig beräknas till 300 kr. per sökande. För sökande till flygvapnet tillkommer 200 kr. för prövning inför flygvapnets uttagningskommission. I fråga om grundutbildning av kvinnliga befälsaspiranter räknar BKF med en kostnadsökning på ca 28 000 kr. per elev för dels ekonomiska och sociala förmåner, dels utbildningskostnader.

För särskilda informations- och rekryteringsinsatser bedöms under en övergångstid uppkomma vissa extra kostnader. Anställning av kvinnor som befäl kan dessutom medföra vissa marginella kostnader för utrustning och förläggning. Storleken av dessa kan inte anges.

Beredningens förslag om praktikanställning av kvinnor beräknas vid fullt genomförd verksamhet innebära en kostnadsökning av ca 1 380 000 kr. per år. Till detta kommer kostnad för hälsoundersökning på ca 100 kr. per sökande. För verksamheten med praktikantanställning vid flygvapnet stannar kostnadsökningen vid 460 000 kr. per år.

Den föreslagna praktikantlägerverksamheten beräknas kosta ca 40 000 kr. per läger.

Kostnadsökningen för anställning av kvinnor i beredskapsstyrkan för FN-tjänst beräknas till 1 500 kr. per elev för förberedande allmänmilitär utbildning och 300 kr. per sökande för antagningsprövning motsvarande inskrivningsprövning för värnpliktiga.

Förslagen om praktiktjänstgöring, rekrytering till hemvärnets driftvärn och till beredskapsstyrkan för FN-tjänst kan medföra vissa marginella kostnader för informations- och rekryteringsinsatser och praktiska arrangemang avseende utrustning och förläggning.

Förslagen om kategoritillhörighet för instruktionssköterskor och kame-ralchefer innebär vissa förändringar avseende pensionskostnader. Förslagen om vidareutbildning av civila inom kameral- och förplägnadsfunktionerna, civil medicinalpersonal, civila tekniker i stridsledningstjänst samt viss frivillig A-personal innebär vissa ökade utbildningskostnader.

## 4 Remissyttrandena

### 4.1 Stridande och icke stridande befattningar

Remissinstansernas uppfattningar går starkt isär när det gäller inställningen till rekrytering av kvinnor till s. k. stridande befattningar. *Överbefälhavaren* anser att beredningens definition av stridande befattningar är för generell och att ytterligare undersökningar bör göras, innan man tar ställning till en eventuell utveckling mot att utnyttja kvinnor i befattningar

som kan anses vara stridande. *Chefen för armén* och *Moderata samlingspartiets kvinnoförbund* anför liknande synpunkter.

*Försvarets sjukvårdsstyrelse* redovisar grundinställningen att varje svensk medborgare skall ha rätt att bidra till landets försvar i den befattning där individens civila och militära kompetens kan utnyttjas bäst. Alla utbildningsvägar inom totalförsvarets ram bör i princip vara könsoberoende.

Om kvinnor kommer att kunna rekryteras endast till icke stridande befattningar finns det enligt *statskontoret* en risk att omplaceringsproblemen för det s. k. äldreskiktet ökar och att de civilanställdas utvecklingsmöjligheter begränsas.

*Skolöverstyrelsen* föreslår att man på sikt vid rekrytering utgår från en analys av varje befattningstyps krav oavsett klassificeringen som stridande eller icke stridande samt en bedömning av varje enskilds individuella kvalifikationer för den aktuella befattningen.

*Fredrika-Bremer-Förbundet* anser att samma villkor bör gälla för kvinnor och män. Därför bör man sikta mot en könsneutral uttagning och utbildning inom totalförsvaret.

*Arbetsmarknadsstyrelsen* anser att de nuvarande direktiven är för snäva. Det hade enligt styrelsen varit bättre att utgå från att alla yrken inom försvarsmakten bör öppnas för kvinnor. Även *Folkpartiets kvinnoförbund* och *Folkpartiets ungdomsförbund* vill ge kvinnor tillträde till stridande befattningar. Detta gäller även *Socialdemokratiska kvinnoförbundet* som anser att BKF:s avgränsning mellan stridande och icke stridande inte är övertygande. Avgränsningen medför risk för att kvinnorna blir ett slags B-befäl, vilket förbundet inte kan godta.

*Centralförbundet för befälsutbildning* kan inte finna att jämlikhetskrav eller andra skäl motiverar att kvinnan tas i anspråk för tjänst med strid som huvuduppgift. Kvinnor behövs i stor utsträckning inom totalförsvaret och bör kunna beredas meningsfulla poster utan att behöva tas i anspråk för direkt stridande befattningar.

*Chefen för marinen* anser att de ursprungliga direktivens begränsning till icke stridande befattningar är riktig och bör behållas. Samma uppfattning har *Centerpartiets kvinnoförbund* som anför att principen att undanta kvinnor från direkt stridande befattningar måste gälla även i framtiden.

#### 4.2 Principförslag rörande militära yrken

De flesta remissinstanser delar i stort beredningens grundläggande värderingar och stöder principförslagen. Flertalet instanser menar att befälsyrket bör öppnas för kvinnor och att allt befäl skall rekryteras, utbildas, anställas och utvecklas på lika villkor i en gemensam befälsordning.

*Centerns ungdomsförbund* redovisar en avvikande uppfattning och anser att försvaret måste struktureras om. En omrustning genom att tyngd-

punkten förskjuts från den militära sektorn till de icke-militära delarna skulle vara en aktiv handling för svensk nedrustning med målet allmän nedrustning. Alla svenska medborgare borde omfattas av en allmän samhällsplikt. De förslag beredningen för fram har enligt förbundet marginell betydelse och kan svårligen motiveras med jämställdhetsargument.

Centerns ungdomsförbund anser vidare att en särskild kvinnlig befälsutbildning vid sidan av den allmänna värnplikten inte kan godtas. Kvinnlig värnplikt avvisas. Kvinnor bör dock få möjlighet att få icke stridande befattningar som kan anses innehålla rent civila arbetsuppgifter. Förbundet anför slutligen att det måste vara mera meningsfullt för vårt lands totala försvarskraft att alla medborgare får en uppgift inom totalförsvarets ram än att ett fåtal kvinnor bereds möjlighet till en militär befälskarriär.

*Chefen för flygvapnet* konstaterar att arbetet med jämställdhet mellan kvinnor och män har varit en vägledande utgångspunkt för beredningens arbete. Chefen för flygvapnet menar att frågan om jämställdhet i fred måste underordnas de krav som ställs på befäl i krig och att det därför är viktigt att närmare belysa förändringar i värderingar och attityder till olika könsroller under krigs- och krisförhållanden.

Flertalet instanser – bl. a. *försvarets rationaliseringsinstitut*, *civilförsvarsstyrelsen*, *statskontoret* och *kommittén för att utreda frågor om jämställdhet mellan män och kvinnor, m. m.* – ser positivt på att man genom att börja rekrytera kvinnor till vissa militära och civilmilitära befattningar markerar att försvaret medvetet strävar efter att ge sina anställda anställnings- och utvecklingsmöjligheter som motsvarar vad som erbjuds inom andra samhällsområden. En utveckling som innebär att vi får även kvinnligt militärt befäl torde enligt statskontoret ge spridningseffekter också utanför försvaret.

*Statens personalnämnd* poängterar att även om verksamheten inom försvaret har särskilda problem, t. ex. att placera äldre personal, får inte målet jämställdhet ges lägre dignitet än andra mål. Från nämndens synpunkt är målet om jämställdhet övergripande. Nämnden förordar vidare att beredningen får sådana ändrade direktiv för det fortsatta arbetet att den får möjlighet att lägga fram förslag om jämställdhet inom hela försvaret.

*Centralorganisationen SACO/SR (SACO/SR)* pekar på att det jämställdhetsprogram som SACO/SR:s kongress har antagit innebär bl. a. att organisationen tar avstånd från könsbundna yrkesval.

*Statsanställdas förbund (SF)* understryker vikten av att utvecklingen inom försvarsmakten så långt som möjligt ansluter till samhällsutvecklingen i övrigt. *Tjänstemännens centralorganisation*, *statstjänstemannasektionen (TCO-S)* menar att de åtgärder BKF föreslår inte är tillräckliga för att bryta uppdelningen av män och kvinnor i olika tjänstekategorier. Därför måste andra åtgärder vidtas bl. a. med jämställdhetsförordningen och jämställdhetscirkuläret som grund.

Enligt *Folkpartiets kvinnoförbund* krävs det en radikal förändring av de

inrotade attityder som finns inom försvaret för att nå målet att motverka uppdelningen av män och kvinnor i olika yrkeskategorier.

*Moderata samlingspartiets kvinnoförbund* anser att de konkurrensvillkor som nu gäller i den militära karriären i mycket stämmer överens med villkoren inom övrigt arbetsliv och bör ändras.

*Yrkeskvinnors klubbars riksförbund* hälsar med tillfredsställelse att frågan om att ändra attityderna beträffande kvinnors yrke och ställning i arbetslivet har tagits upp på ett så mansdominerat område som försvaret.

*Centralförbundet för befälsutbildning* betonar att ett genomförande av beredningens förslag inte minskar betydelsen av de frivilliga försvarsorganisationernas verksamhet. Tvärtom bedöms denna verksamhet vara viktig när det gäller rekrytering av kvinnor till försvaret.

*Riksförbundet Sveriges lottakärer* anför att jämställdhetsarbetet principiellt skall omfatta alla i samhället. Det är således viktigt att försvarsmakten bidrar till detta. Förbundet menar att beredningens förslag kan leda till att många unga kvinnor med större medvetenhet går in i det frivilliga försvarsarbetet.

*Sveriges civilförsvarsförbund* konstaterar att beredningens förslag innebär att jämlikhetssträvandena främjas. Förbundet anser också att den militära miljön i så stor utsträckning som möjligt bör likna det civila samhället, där kvinnor i dag arbetar sida vid sida med män. Förbundet ser det som positivt om det militära försvaret skulle förlora något av sin särprägel genom att kvinnor får anställning som befäl.

Enligt BKF skall alla förändringar ske inom fastställda eller planerade personalramar. *Chefen för marinen* påpekar att marinen är ålagd att genomföra en betydande personalminskning. Ett system med kvinnligt befäl torde inte kunna införas utan personalökning och detta skulle enligt chefen för marinen försvåra möjligheterna att minska personalen och att hålla verksamheten inom redan nu hårt pressade ekonomiska ramar.

I likhet med beredningen anser *försvarets forskningsanstalt* att urvalet vid rekrytering och personalplanering bör bestämmas av den enskildes lämplighet för uppgiften oavsett kön. Detta är enligt forskningsanstalten en princip som inte är direkt motiverad av kvinnans nuvarande situation utan det främsta syftet är att på ett bättre sätt ta till vara personalresurserna inom försvaret.

Ett stort antal remissinstanser, däribland *överbefälhavaren*, *chefen för flygvapnet* och *försvarets rationaliseringsinstitut*, betonar liksom BKF att kvinnor bör inordnas i den nya befälsordningen så att samma villkor kommer att gälla kvinnor och män. Kvinnor bör på frivillig grund genomgå en grundutbildning som motsvarar den utbildning manliga befälsaspiranter får inom värnpliktens ram.

Uppgifterna för kvinnor bör enligt beredningen utökas efter hand. Kvinnor bör efter anställning i det militära försvaret ha möjlighet att befordras till kvalificerade befattningar. Denna uppfattning stöds av *Riksförbundet*

*Sveriges lottakärer* som också anser att det är väsentligt att BKF får möjlighet att arbeta fram förslag som leder till en fortsatt utveckling i dessa frågor.

*Riksrevisionsverket* anser att de förslag som beredningen presenterar präglas av realism och därför är genomförbara. Dessutom tror riksrevisionsverket att förslagen kommer att medföra vissa effektivitetshöjningar genom att urvalet ökar. Verket har inte något att erinra mot beräkningarna av kostnaderna för att genomföra förslagen.

Enligt *Folkpartiets ungdomsförbund* förutsätter en verklig jämställdhet inom försvaret och samhället en könsneutral uttagning till totalförsvaret. Förbundet anser att den kommande totalförvarsutredningen bör få i uppdrag att lägga fram ett förslag för ett helt jämlikt försvar. Även *Sveriges socialdemokratiska kvinnoförbund* anser att den enskildes individuella önskemål och lämplighet oavsett kön skall vara avgörande vid antagning och placering av personal.

De grundkrav på yrkesbefäl som är fastlagda genom 1973 års riksdagsbeslut om en enhetlig befälsordning bör enligt bl. a. *överbefälhavaren*, *försvarets rationaliseringsinstitut*, *Centralförbundet för befälsutbildning* och *Sveriges civilförsvarsförbund* gälla också för kvinnor.

Flera remissinstanser, bl. a. *Folkpartiets kvinnoförbund* och *Moderata samlingspartiets kvinnoförbund*, påpekar att de arbetskravsspecifikationer och arbetsbeskrivningar som finns i dag behöver ses över. En översyn av urvals- och provningsverksamheten är angelägen bl. a. med hänsyn till att rekryteringsunderlaget för vissa befattningar nu kommer att bli ett annat. *Chefen för armén* anser att en sådan översyn inte behövs. *Chefen för armén* är i stället beredd att tillsammans med berörda myndigheter vidta de åtgärder som behövs för att kvinnliga befälsaspiranter skall få samma villkor som manliga.

Prövningsförfarandet före antagning behöver enligt *värnpliktsverket* ses över. Det är nödvändigt att ändra innehållet i några medicinska prov och vissa frågor i de psykologiska proven. Det är dock möjligt att genomföra detta arbete under år 1978 och inskrivningsprövningar skulle därför – som beredningen föreslår för värnpliktsverkets del – kunna påbörjas under år 1979.

*Överbefälhavaren* och *chefen för flygvapnet* motsätter sig en lösning som medger att kvinnor rekryteras och anställs i gällande system. De förordar att reformen samordnas med genomförandet av den nya befälsordningen. *Överbefälhavaren* framhåller dock att det med hänsyn till rekryteringssvårigheterna för medicinalpersonalen är önskvärt att snarast anpassa fordringarna m.m. för antagning av medicinalpersonal

En samordning med den nya befälsordningen förordas också av *försvarets rationaliseringsinstitut*, *SACO/SR* och *Centerns kvinnoförbund*.

Vissa remissinstanser, bl. a. *statens personalnämnd* och *Landsorganisationen i Sverige (LO)* anser det angeläget att förslagen genomförs sna-

rast. Riksförbundet Sveriges lottakärer ser år 1979 som en lämplig tidpunkt för reformens genomförande.

### 4.3 Flygvapnets militära yrken

#### 4.3.1 Stridslednings- och luftbevakningsbefäl

Beredningens förslag att alla freds- och krigsbefattningar inom stridslednings- och luftvakningstjänsten som inte kräver flygbakgrund öppnas för kvinnor får stöd av *överbefälhavaren* som delar BKF:s uppfattning att kvinnor skall kunna antas och utbildas på samma sätt som manligt stridsledningsbefäl. *Chefen för marinen* anser att det finns vissa möjligheter för kvinnor att få en begränsad plutonsofficersutbildning som stridsledningsbefäl. *Chefen för marinen* förordar viss försöksverksamhet som dock, enligt vad han själv påpekar, skulle innebära att kvinnornas befordringsmöjligheter blir begränsade och att den nya befälsordningens intentioner inte kan följas.

*Chefen för flygvapnet* anser att kvinnor och män kan rekryteras på lika villkor för samtliga befattningar inom stridslednings- och luftbevakningsorganisationen i krig och fred utom till sådana befattningar som ställer särskilda krav på erfarenhet från flygtjänst.

Även *försvarets rationaliseringsinstitut* delar beredningens uppfattning. Institutet menar att särlösningar och modifieringar bör undvikas och att kvinnligt befäl skall genomgå samma utbildning och ha samma utvecklingsmöjligheter som övrigt befäl. Enligt institutet bör inte heller gemensamma befattningar eller befattningar vid friliggande objekt utgöra några undantag. Separata rekryterings- och utbildningsvägar medför enligt institutet problem i organisations- och personalplaneringen.

#### 4.3.2 Sambandsbefäl

*Överbefälhavaren* delar BKF:s uppfattning att kvinnor i framtiden skall kunna rekryteras och utbildas till sambandsbefäl på samma villkor som manligt befäl. *Chefen för marinen* uppger att former för försöksverksamhet med kvinnor i icke stridande militära befattningar har diskuterats och menar att det finns möjligheter för kvinnor att genomgå begränsad plutonsofficersutbildning inom sambandsfacket. Alla stridande befattningar, dvs. alla befattningar på stridsfartyg, måste då undantas.

*Chefen för flygvapnet* godtar förslaget att befattningar som sambandsbefäl inom flygvapnet öppnas för kvinnor men påpekar att sambandsbefäl rekryteras ur samtliga försvarsgrenar. Frågan bör därför lösas samtidigt inom alla försvarsgrenar. Beredningens förslag ses som ett första steg.

*Försvarets rationaliseringsinstitut* stöder också beredningens förslag och menar att särlösningar och modifieringar bör undvikas. Krav bör kun-

na ställas att kvinnligt befäl skall vara användbart inom hela yrkesområdet.

#### 4.3.3 Flygtekniker och flygverkmästare

*Chefen för flygvapnet* delar BKF:s uppfattning att samtliga befattningar inom flygvapnets teknikerfack kan öppnas för kvinnor. Till skillnad från beredningen anser han att det inte finns några bärande motiv för att till en början öppna endast elektrolinjen. Som BKF har framhållit bör särlösningar genom att rekrytera kvinnor endast till flygtransportförband, helikoptergrupp och verkstadsförband undvikas. Även *försvarets rationaliseringsinstitut* anser att kvinnligt befäl skall vara användbart inom hela yrkesområdet och att särlösningar och modifieringar därför bör undvikas.

*Överbefälhavaren* påpekar att huvuddelen av de tekniska befattningarna kan anses vara stridande och att det bör övervägas ytterligare om flygtekniker och flygverkmästaryrkena bör öppnas för kvinnor. Därför är det lämpligt att stegvis öppna tekniker- och mästarområdet för att bl.a. få erfarenheter av kvinnors reaktioner i den relativt påfrestande arbetsmiljön.

#### 4.3.4 Trupputbildare

Beredningen anser att kvinnor inte bör anställas som trupputbildare inom ramen för den första etappen med hänsyn till uppgifterna i krigsorganisationen.

*Chefen för flygvapnet* anför att det också i framtiden kommer att finnas behov av att grundrekrytera yrkesbefäl för markstridstjänst, däribland trupputbildare. Med hänsyn till de uppgifter som trupputbildarna har i krigsorganisationen bör de rekryteras bland män som har genomgått värnpliktsutbildning. Om det nuvarande trupputbildarfacket skulle avvecklas och ersättas med ett nytt fack för motor- och räddningstjänst anser chefen för flygvapnet att särskilda åtgärder måste övervägas när det gäller att utnyttja kvinnligt befäl ur stridslednings-, sambands- och teknikerfacken för utbildning av värnpliktiga.

#### 4.3.5 Flygförare

*Överbefälhavaren* anser att redan kända fakta talar mot att kvinnor anställs som stridsflygare och menar att den av beredningen föreslagna fortsatta flygmedicinska forskningen på området inte får prioriteras före andra angelägna forskningsbehov.

*Chefen för flygvapnet, försvarets forskningsanstalt och Folkpartiets kvinnoförbund* biträder beredningens uppfattning att frågan om flygtjänst för kvinnor måste utredas ytterligare innan kvinnor kan utnyttjas i befattningar som är förenade med flygtjänst på krigsflygplan, transportflygplan

och helikoptrar. Chefen för flygvapnet är beredd att medverka till att man gör vissa undantag så att kvinnliga meteorologer skall kunna medverka i väderflygningar i fred.

*Arbetsmarknadsstyrelsen* anser att de flygmedicinska faktorerna bör utredas ytterligare och påpekar att det är styrelsens erfarenhet att även om genomsnittsvärdena för fysiska och psykiska egenskaper hos män och kvinnor varierar, har värdena en betydande spridning.

Denna uppfattning delas av *kommittén för att utreda frågor om jämställdhet mellan män och kvinnor, m. m.* som anser att man vid rekrytering av flygförare borde kräva att den sökande skall fylla vissa minimikrav snarare än att generellt utesluta kvinnor från dessa befattningar.

#### 4.3.6 Intendent

Frågan om kvinnor som har grundrekryterats till något av flygvapnets markfack skall kunna gå över till befattningar inom försvarets intendentkår på samma villkor som män har enligt *SACO/SR* behandlats väl enkelt av beredningen. Frågan bör i stället prövas gemensamt för hela försvarsmakten och inte i samband med behandlingen av flygvapnet.

*Chefen för marinen* bedömer att det finns möjligheter till en begränsad plutonsofficersutbildning för kvinnor inom intendenturtjänsten.

### 4.4 Civilmilitära yrken m. m.

#### 4.4.1 Medicinalpersonal

##### Tandvårdspersonal

Remissinstanserna har inte kommenterat BKF:s synpunkter på tandvårdspersonalens anställnings- och krigsplaceringsförhållanden. Som tidigare har redovisats innebär dessa att beredningen utgår från att all tandvårdspersonal på lokal nivå kommer att beredas anställning som civila tjänstemän inom folktandvården när försvarets tandvård förs över till folktandvården. Beredningen anser vidare att tandläkare också i fortsättningen bör kunna krigsplaceras i depåer.

Beredningens förslag beträffande läkare, veterinärer och instruktions-sköterskor stöds av *socialstyrelsen*, *arbetsmarknadsstyrelsen*, *Folkpartiets kvinnoförbund*, *Moderata samlingspartiets kvinnoförbund* och *Husmodersförbundet hem och samhälle*. *Överbefälhavaren* kan godta BKF:s förslag rörande läkare och veterinär som övergångsform tills fullgod utbildning kan anordnas.

Även *försvarets rationaliseringsinstitut* biträder beredningens förslag och anser det väsentligt med hänsyn till rekryteringsproblemen att kvinnor inte utestängs från läkarbefattningarna inom förbandssjukvården. Institutet delar också uppfattningen att kvinnliga läkare bör få möjlighet att genomgå utbildningen till värnpliktig läkare.



*Försvarets sjukvårdsstyrelse, socialstyrelsen* m. fl. stöder beredningens uppfattning att det är angeläget att all medicinalpersonal inordnas i medicinalkårens personal- och utbildningsplanering oavsett kategoritillhörighet. Försvarets sjukvårdsstyrelse anser också att den personal som inte har fullgjort värnplikstjänstgöring bör få miljö- och ledarskapsutbildning efter anställning. Även receptarier, apotekstekniker, laboratorieassistenter m. fl. bör utbildas på materiel och organisation som är speciell för försvaret.

*Värnpliktsverket* påpekar att BKF:s förslag rörande medicinalpersonal också bör gälla bl. a. läkare inom inskrivningsväsendet och värnpliktsredovisningen.

#### 4.4.2 Flygledare

*Överbefälhavaren och chefen för flygvapnet* tillstyrker beredningens förslag rörande kvinnliga flygledare och instämmer i att också kvinnor skall kunna anställas som reservofficerare. Detta gäller också *Folkpartiets kvinnoförbund*.

*Försvarets rationaliseringsinsitut* anser att luftfartsverket bör ge flygtrafikledningspersonalen sådan utbildning att personalen kan utnyttjas för uppgifter inom både freds- och krigsorganisationen. Därmed fullföljs principen för totalförsvarets organisation att ansvar för en verksamhet i fred medför ansvar för motsvarande verksamhet i krig. Samtidigt uppnås att den kvinnliga trafikledningspersonalen får samma utvecklingsmöjligheter som den manliga. Vid en sådan ordning behövs knappast reservofficerare för flygtrafikledning. Skulle sådan rekrytering ändå ske, har institutet inte något emot att också kvinnor antas som reservofficerare.

*Luftfartsverket* stöder BKF:s förslag och påpekar att verkets personalhantering skulle underlättas om möjlighet skapas att krigsplacera kvinnliga flygledare i vissa befattningar vid krigsförband. När det gäller reservanställning anser luftfartsverket liksom beredningen att chefens för flygvapnet behov av flygledare i krigsorganisationen bäst tillgodoses genom att även kvinnor utbildas och anställs som reservofficerare. Det bör inte finnas några hinder för flygledare att oberoende av kön placeras vid militärt förband under förutsättningen att flygvapenchefens krav på personalen är tillgodosedda. Om personal som önskar placering vid militärt fredsforband, inte genomgår utbildning till reservofficer bör den efter viss kompletterande utbildning kunna användas i krigsorganisationen. Mot denna bakgrund skulle man inte behöva granska vilka befattningar för värnpliktigt befäl som kan användas till befattningar för alternativt värnpliktig eller civil med motsvarande utbildning. Luftfartsverket föreslår vidare att kvinnliga flygledare får möjlighet att genomgå i princip den utbildning som ges på linje A vid krigsflygskolan.

Med anledning av beredningens förslag att flygledarassistenter skall få

möjlighet att genomgå vidareutbildning till flygledare konstaterar luftfartsverket att goda möjligheter redan finns inom utbildningssystemet.

#### 4.4.3 Meteorolog

*Överbefälhavaren* menar att rekrytering av kvinnliga meteorologer måste anstå t. v. i avvaktan på ställningstagande till meteorologernas status m. m. i den nya befälsordningen.

*Chefen för flygvapnet, försvarets rationaliseringsinstitut och Sveriges meteorologiska och hydrologiska institut* anser liksom BKF att samtliga befattningar i fredsorganisationen för meteorologer kan öppnas för kvinnor. Eventuellt måste flygspanarutbildningen för kvinnor enligt chefen för flygvapnet anpassas av flygmedicinska skäl. Kvinnor bör kunna krigsplaceras i sådana befattningar vars innehavare inte måste genomföra väderflygningar i krig. *Chefen för flygvapnet* anser att meteorologerna bör behålla sin civilmilitära ställning. Samma uppfattning har Sveriges meteorologiska och hydrologiska institut som vidare påpekar att utbildningen av militära och civila meteorologer i hög grad är integrerad när det gäller den fackmässiga utbildningen. Meteorologutbildningen inom flygvapnet kompletteras dock med bl. a. grundläggande militär utbildning, flygspanarutbildning och operationell utbildning. Sveriges meteorologiska och hydrologiska institut anser inte att det är motiverat med en ytterligare samordning av utbildningen beroende på att vädertjänstens arbete är olika inriktat.

#### 4.4.4 Flygingenjör

*Överbefälhavaren* anser att BKF:s förslag om rekrytering m. m. av kvinnliga flygingenjörer på marklinjen måste anstå t. v. i avvaktan på att ställning tas till dessa kategoriers status m. m. i den nya befälsordningen. Kvinnliga ingenjörer kan inte antas på flyglinjen med hänsyn till kraven på kontinuerlig avancerad flygning och gällande flygmedicinska bedömningar.

*Chefen för flygvapnet, försvarets rationaliseringsinstitut och Folkpartiets kvinnoförbund* stöder bredningens förslag att samtliga befattningar för flygingenjörer på marklinjen öppnas för kvinnor. *Chefen för flygvapnet* biträder uppfattningen att flygingenjörerna bör behålla nuvarande civilmilitära ställning. Skulle en ändrad kategoritillhörighet övervägas, bör en ändring ske i riktning mot militär status.

### 4.5 Kameral- och förplägnadsfunktionerna

#### 4.5.1 Kameralfunktionen

*Överbefälhavaren, chefen för marinen och chefen för flygvapnet* avstyrker BKF:s förslag som innebär att samtliga befattningar för kameralchefer

öppnas för civil vidareutbildad personal utom i de fall då en yrkesofficersutbildning är direkt nödvändig med anledning av att ett stort mobiliserings- och krigsplanlägningsansvar är knutet till befattningen. I första hand hänvisas till att behovet är stort av befattningar för äldre militär och civilmilitär personal på olika nivåer. Överbefälhavaren påpekar också att det från ekonomisk synpunkt är att föredra att utbildad militär personal får dessa befattningar i stället för att man vidareutbildar civil personal.

*Försvarets civilförvaltning, försvarets rationaliseringsinstitut, arbetsmarknadsstyrelsen, Centerns kvinnoförbund och Folkpartiets kvinnoförbund* stöder beredningens förslag. Försvarets rationaliseringsinstitut vill sätta i fråga om man inte enklast ger civilanställda tillträde till kameralchefstjänsterna genom att tjänsterna görs civila. Försvarets materielverk pekar på att kvinnor redan nu utför motsvarande arbetsuppgifter i tjänster med civil anställningsform.

*Arbetsmarknadsstyrelsen* anser bl. a. att civil befattningsutbildning och anställningstid måste jämföras med militär om kvinnornas befordringsmöjligheter skall öka reellt.

#### 4.5.2 Förplägnadsfunktionen

*Försvarets materielverk och försvarets rationaliseringsinstitut* hänvisar till den studie om förplägnadsfunktionen inom försvarsmakten som genomförs inom materielverket och tar inte ställning till BKF:s förslag om vidgat ansvar och bättre befordringsmöjligheter för köksföreståndare.

*Folkpartiets kvinnoförbund och Husmodersförbundet hem och samhälle* tillstyrker beredningens förslag.

#### 4.6 Befattningar i driftvärn

*Chefen för armén, rikshemvärnschefen, försvarets materielverk, försvarets forskningsanstalt, Centerns kvinnoförbund, Folkpartiets kvinnoförbund, Hemvärnets centrala förtroendenämnd, Centralförbundet för befälsutbildning, Riksförbundet Sveriges lottakärer och Sveriges kvinnliga bilkårens riksförbund* tillstyrker i stort beredningens förslag, som innebär att kvinnor på försök får möjlighet att placeras i befattningar för menig vid vissa verks och myndigheters driftvärn.

*Försvarets forskningsanstalt* uppger att verkets erfarenhet av kvinnors insatser i också de fysiskt mera ansträngande tjänstegrenarna inom verksskyddsutbildningen är mycket goda. De enstaka moment inom driftvärnets verksamhet som är fysiskt ansträngande bör därför inte utgöra hinder för kvinnor att delta i driftvärn.

*Hemvärnets centrala förtroendenämnd* förklarar sig beredd att medverka till att BKF:s förslag rörande driftvärn kan genomföras. Nämnden framhåller att kvinnor liksom män bör genomgå en individuell prövning fö-

re beslut om antagning. Utbildning av kvinnor för tjänst i driftvärdnet kommer enligt nämnden att bli dyrare än för män som har fullgjort sin grundutbildning enligt värnpliktslagen. Beredningens uppfattning att man inte skall bilda några speciella kvinnoförband delas av nämnden. De som arbetar på samma arbetsplats bildar ett förband. Nämnden anser att kvinnorna före placering i driftvärnsförband bör gå igenom en utbildning som motsvarar den som ges till frikallade värnpliktiga. Nämnden anser också att det skulle vara praktiskt och inte få negativa konsekvenser att utsträcka bestämmelserna att också omfatta de kvinnor som ingår i hemvärnsmusikkårerna.

*Riksförbundet Sveriges lottakörer* är positivt till BKF:s förslag men framhåller att förslaget om kvinnor i driftvärdnet kan påverka B-hemvärns-lottornas ställning negativt. Farhågor att frågan om denna personals medlemskap i en frivillig försvarsorganisation kompliceras ytterligare har framförts. B-hemvärnspersonalens servicefunktion skulle också kunna uppfattas som ett arbete som ger lägre status. Trots dessa avvisas inte förslaget att kvinnor skall få ingå i driftvärdnet på samma villkor som män.

*Sveriges kvinnliga bilkårens riksförbund* anser att förslaget bör vidgas till att omfatta också det allmänna hemvärdnet. Förbundet framhåller betydelsen av att möjligheter till frivilliga insatser i totalförsvaret behålls. Det är angeläget att medborgarna på detta sätt kan ge uttryck för sin försvarsvilja.

*Överbefälhavaren* anser att BKF:s förslag rörande kvinnliga driftvärns-män inte direkt har ingått i beredningens uppdrag. Kvinnor bör ges plats i driftvärdnet i det ögonblick ordinarie verksamhet måste upphöra på grund av fientlig påverkan. Överbefälhavaren anser inte heller att möjligheterna till detta självförsvar påverkar principfrågan om kvinnor i stridande befattningar.

#### 4.7 Svenska beredskapsstyrkan för FN-tjänst

Flertalet remissinstanser däribland *överbefälhavaren*, *chefen för armén*, *Centerns kvinnoförbund*, *Folkpartiets kvinnoförbund*, *Moderata samlingspartiets kvinnoförbund* och *Sveriges kvinnliga bilkårens riksförbund* stöder beredningens förslag att kvinnor på försök ges tillträde till sådana specialbefattningar i Sveriges beredskapsstyrka för FN-tjänst där civil utbildning eller yrke är kvalifikationsgrundande. Dessa befattningar är militära, civil-militära och civila.

Flera instanser påpekar vikten av att de kvinnor som skall rekryteras får lämplig utbildning och att rekrytering av kvinnor förutsätter att FN har godtagit förslaget. *Sveriges kvinnliga bilkårens riksförbund* sätter starkt i fråga om den utbildning som beredningen föreslår kan anses svara mot de krav som ställs när det gäller att vistas i områden där krigshandlingar kan bli aktuella.

#### 4.8 Yrkesinformation och praktiktjänstgöring

Flera remissinstanser – bl. a. *överbefälhavaren, chefen för flygvapnet, försvarets forskningsanstalt, försvarets rationaliseringsinstitut* och *Sveriges meteorologiska och hydrologiska institut* – är positiva till beredningens förslag att den information som ges i skolorna till manliga elever angående försvaret i fortsättningen också skall ges till kvinnliga elever.

*Skolöverstyrelsen* redovisar en positiv inställning till att flickor får möjlighet att genom olika typer av särskild studie- och yrkesorientering (syo) få kunskaper om försvarets yrken. Information kan ges genom undervisning, personlig vägledning, tryckt informationsmaterial och praktisk arbetslivsorientering.

*Skolöverstyrelsen* anför också att sammansättningen av de lokala och regionala planeringsråden bör avgöras med ledning av den struktur kommunens eller länets arbetsliv har. Företrädare för försvaret bör ha möjligheter att inom planeringsråden bidra till att syo-programmet förverkligas.

Dessutom understryker *skolöverstyrelsen* vikten av att man i det fortsatta arbetet beaktar lärarnas och annan skolpersonals behov av ökad insikt i frågor som rör försvarets verksamhet, så att eleverna kan få en allsidig och kunnig undervisning och vägledning.

*Chefen för flygvapnet* stöder beredningens förslag att de praktikantläger inom flygvapnet som hittills har genomförts på försök permanentas. Där emot anser varken *chefen för armén* eller *chefen för marinen* att det finns anledning att nu utvidga verksamheten till de övriga försvarsgrenarna, vilket beredningen har föreslagit.

Enligt *chefen för armén* måste praktikantlägren främst förbehållas den grupp som är rekryteringsbar intill dess att beslut har fattats om anställning av kvinnligt befäl. *Chefen för marinen* anför att det varken finns behov av eller anledning att införa praktikantverksamhet inom marinen utöver den verksamhet som i dag bedrivs genom sjövärnsskåren och den frivilliga befälsutbildningen. *Arbetsmarknadsstyrelsen* anser att praktikantläger är effektiva instrument för att ge bredare underlag för studie- och yrkesval och tillstyrker beredningens förslag att verksamheten utvidgas att gälla alla försvarsgrenar.

När det gäller praktiktjänstgöring och praktikantanställning redovisar flera remissinstanser en viss tveksamhet inför beredningens förslag att kvinnor dels skall ges möjlighet att som praktikanter genomgå de första 2,5–3 månaderna av grundutbildningen för värnpliktiga som har tagits ut till befäl (alternativ 1), dels få praktikanställning under handledning under 6–12 månader för särskilda uppgifter i den ordinarie fredsproduktionen (alternativ 2).

*Överbefälhavaren* och *chefen för flygvapnet* förordar alternativ 1. Flera remissinstanser, däribland *chefen för armén* och *chefen för flygvapnet*, påpekar att alternativ 2 skulle bli resurskrävande.

*Försvarets forskningsanstalt* föreslår att man bör överväga om inte alternativ 2 bör användas också för manliga praktikanter för att undvika den oönskade effekten att kvinnor används för att lösgöra manlig personal för mer kvalificerade uppgifter.

*Försvarets rationaliseringsinstitut* är tveksamt till ändamålet med och behovet av en separat praktikutbildning för kvinnor. Institutet menar att likartade förutsättningar för kvinnor och män bäst skapas genom att kvinnor som önskar komma i fråga för befälsanställning får gå igenom den föreslagna frivilliga grundutbildningen. Andra former för kvinnlig rekrytering med inriktning på befälsyrken än genom den ordinarie grundutbildningen bör inte övervägas.

Beredningens förslag om praktikanttjänstgöring stöds av *Centerns kvinnoförbund* och *Folkpartiets kvinnoförbund*.

#### 4.9 Övergångsbestämmelser och kostnader

##### 4.9.1 Karriärväxling för viss kvinnlig personal

*Chefen för flygvapnet* påpekar att flera av de kvinnliga tekniker och tekniska biträden i stridsledningstjänst som f.n. är anställda inom flygvapnet innehar befattningar som är avsedda för kompani- eller plutonsofficerare. Dessa kvinnor har tillräcklig fackutbildning för den aktuella befattningen. Fackutbildningen måste dock breddas samtidigt som befäls- och militärutbildningen måste kompletteras för att kvinnor skall kunna gå över till yrkesbefälsanställning. *Chefen för flygvapnet* anför också att anställning av kvinnlig A-personal måste vägas mot aktuellt rekryteringsbehov. Om rekryteringen inom någon tjänstegren behöver inriktas mot redan befattningsutbildade lottor kan inte anges nu. *Chefen för flygvapnet* föreslår att det vid beslut om kvinnligt befäl skapas särskilda utbildningsvägar för kvinnliga tekniker och tekniska biträden och för kvinnlig A-personal. Samtidigt understryks att lämplig ersättare måste finnas tillgänglig under tiden för kompletteringsutbildningen i de fall tekniska biträden upprätthåller en vakant befälsbefattning. Detta medför kostnader utöver de rena utbildningskostnaderna.

*Riksförbundet Sveriges lottakårer* anför att när det gäller övergångsbestämmelser för en karriärväxling för bl. a. kvinnlig A-personal inom flygvapnet har genomförda undersökningar pekat på ett stort intresse bland de tillfrågade. Enligt förbundet bör BKF få i uppdrag att ge närmare förslag om hur dessa flygglottors erfarenheter och kunskaper på bästa sätt kan tas till vara vid en eventuell övergång till yrkes- eller reservanställning.

##### 4.9.2 Kostnader

*Chefen för marinen* betonar att kostnaderna för och effekterna av att kvinnor får tillträde till militära befattningar bör analyseras. Marinens eko-

nomiska situation är så allvarlig att förändringar av den art som kan komma att föreslås riskerar att "äta upp" prioriterade projekt.

Enligt *chefen för flygvapnet* är beredningens kostnadsberäkningar begränsade. De särskilda kostnader som kommer att röra praktiska arrangemang som t. ex. lokaler och personlig utrustning belyses inte alls. Övergångsutbildningen av de kvinnliga tekniska biträdena medför kostnader i form av traktamenten och lön till ersättare i ordinarie befattningar. De ekonomiska konsekvenserna måste därför beräknas vid detaljutformning av de olika förslagen.

Det finns enligt *chefen för flygvapnet* inga möjligheter att inom flygvapnets ekonomiska ram innevarande programplanepериод frigöra de medel som behövs. De kostnadsökningar som införandet av kvinnligt befäl för med sig måste därför bestridas med medel utanför ramen.

*Försvarets rationaliseringsinsitut* påpekar att organisatoriska merkostnader på grund av obalans i systemet kan uppstå om särlösningar och modifieringar för kvinnor beslutas. Utstöttnings- och övertalighetsproblem kan medföra högre kostnader för administration och personal. Institutet bedömer också att beredningens förslag kommer att medföra endast en mindre ökning av antalet sökande och att nuvarande inskrivning- och provningsorganisationer klarar detta utan kostnadsökningar. Inte heller förefaller det vara aktuellt med någon utökning av kapaciteten vid inskrivningscentralerna.

*Riksrevisionsverket* har inte något att erinra mot beredningensberäkningar av de kostnader som uppkommer vid genomförandet av förslagen. Verket anser också att det bör vara möjligt att finna organisatoriska lösningar och praktiska arrangemang som minimerar kostnaderna.

## 5 Föredraganden

### 5.1 Bakgrund

Kvinnor medverkar i dag inom både den militära och den civila sektorn av totalförsvaret. Totalförsvaret är beroende av kvinnors medverkan för att kunna fullgöra sina uppgifter.

De kvinnor som är anställda i försvarsmakten tillhör några få traditionellt kvinnliga yrkesområden. Vissa kvinnor har dock tekniska och operativa tjänster med militär inriktning. Kvinnor är undantagna från möjligheten att få militära och civilmilitära yrkes- och reservbefälsbefattningar eftersom fullgjord värnplikt i form av grundutbildning är en förutsättning för utbildning och anställning.

Omkring 54 000 kvinnor inom den frivilliga försvarsverksamheten har tecknat avtal för ständigt eller tillfällig tjänstgöring inom totalförsvaret.

Totalförsvarets personalbehov i krig tillgodoses genom ett system av pliktlagar. Med undantag av värnpliktslagen (1941: 967) gäller dessa lagar

för både män och kvinnor. Med stöd av civilförsvarslagen (1960: 74) är 30 000 kvinnor inskrivna och placerade i sjukvårdstjänst och skyddstjänst. Enligt krigssjukvårdslagen (1953: 688) gäller tjänsteplikt upp till 70 års ålder för alla kvinnor och män som är eller har varit sysselsatta inom hälso- och sjukvården.

Kvinnor som i fred utför uppgifter som är viktiga för försvaret skall i krig fortsätta att utföra sina uppgifter och de kommer därmed att ha stor betydelse för att upprätthålla produktionen.

Frågan om att skapa ökade möjligheter för kvinnor att få anställning inom försvarsmakten har behandlats i olika sammanhang under senare år. Chefen för flygvapnet lade år 1969 fram förslag om att få anställa kvinnor i militära och civilmilitära befattningar vid flygvapnet. 1972 års värnpliktsutredning gjorde därefter i betänkandet (Ds Fö 1973: 1) Kvinnor i det militära försvaret en översiktlig studie av dessa frågor. När det gäller möjligheterna för kvinnor att få anställning som befäl förordade utredningen en översyn av bestämmelserna om rekrytering m.m. Sedan värnpliktsutredningens betänkande hade remissbehandlats, fick min företrädare år 1975 regeringens bemyndigande att tillkalla högst tre sakkunniga för att föra arbetet om kvinnan i försvaret vidare. De sakkunniga antog benämningen beredningen för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret (BKF). I december 1976 tillkallades ytterligare två ledamöter och samtidigt fick beredningen tilläggsdirektiv.

Beredningen avlämnade i juni 1977 efter första etappen av sitt arbete ett delbetänkande (SOU 1977: 26) Kvinnan och försvarets yrken. Betänkandet har remissbehandlats. Beredningens arbete fortsätter.

## 5.2 Stridande och icke stridande befattningar

Innan jag går in på BKF:s olika förslag vill jag ta upp begreppen stridande och icke stridande befattningar, bl. a. med hänsyn till den betydelse de har för beredningens fortsatta arbete.

I betänkandet erinrar BKF om att den enligt sina direktiv har haft till uppgift att i en första etapp arbeta med befattningar vars uppgifter inte är av stridande karaktär. Eftersom direktiven inte definierar innebörden av begreppet icke stridande befattning, har BKF försökt avgränsa och ange dessa befattningar. Därvid har beredningen konstaterat att klassificeringen av befattningar som stridande i vissa fall utgår från miljöbetingelser, i andra fall från förbandens uppgifter eller befattningens funktion och i ytterligare andra fall från en kombination av dessa faktorer. Mot denna bakgrund hävdar BKF att det inte finns någon klar gräns mellan stridande och icke stridande befattningar.

BKF anför vidare att gränsen mellan stridande och icke stridande befattningar i första etappen av beredningens arbete har dragits med utgångspunkt i befälets uppgifter att leda olika typer av förband. Befattningar vid



förband med strid som huvuduppgift har därvid förts till andra etappen medan befattningar med strid som andrahandsuppgift och specialistbefattningar ingår i första etappen. Inom ramen för arbetet i den första etappen har förslag om anställning av kvinnor vid armén och marinen försvårats av att övervägande delen av utbildnings- och karriärvägarna innebär tjänstgöring i befattningar vars innehavare har till uppgift att leda förband med strid som huvuduppgift. För att beredningen skall kunna utreda frågan om kvinnor skall kunna få befälsanställning vid dessa försvarsgrenar utan begränsningar i fråga om nivåer eller utbildnings- och karriärvägar anser den sig behöva kompletterande direktiv.

Av de remissinstanser som har yttrat sig i de här aktuella frågorna anser överbefälhavaren att beredningens definition av stridande befattningar är för generell och att ytterligare undersökningar bör göras, innan man tar ställning till en eventuell utveckling mot att utnyttja kvinnor i befattningar som kan anses vara stridande. Liknande synpunkter anförs av chefen för armén och Moderata samlingspartiets kvinnoförbund. Arbetsmarknadsstyrelsen anser att de nuvarande direktiven är för snäva och att det hade varit bättre att utgå från att alla yrken inom försvarsmakten bör öppnas för kvinnor. Även Folkpartiets kvinnoförbund och Folkpartiets ungdomsförbund vill ge kvinnor tillträde till stridande befattningar. Detta gäller också Socialdemokratiska kvinnoförbundet som anser att BKF:s avgränsning mellan stridande och icke stridande inte är övertygande och medför risk för att kvinnorna blir ett slags B-befäl, vilket förbundet inte kan godta. Chefen för marinen anser att de ursprungliga direktivens begränsning till icke stridande befattningar är riktig och bör behållas. Samma uppfattning har Centerpartiets kvinnoförbund som anför att principen att undanta kvinnor från direkt stridande befattningar måste gälla även i framtiden.

För egen del vill jag framhålla att allt befäl i krig måste kunna delta i och vid behov leda försvaret av den egna uppehållsplatsen e. d. Varje befälsbefattning blir därmed i princip att anse som stridande. Det går följaktligen enligt min mening inte att dra någon gräns mellan stridande och icke stridande befattningar. BKF har därför i mars i år genom tilläggsdirektiv fått i uppdrag att utreda förutsättningarna att låta kvinnor få anställning som yrkesofficer utan denna begränsning.

### 5.3 Principförslag rörande militära yrken

Utgångspunkten för beredningens arbete har varit de strävanden mot ökad jämställdhet mellan kvinnor och män som kommer till uttryck på olika håll i samhället. Försvarsmakten bör enligt BKF bidra till detta reformarbete trots de särpräglade förhållanden som i vissa avseenden gäller för verksamheten. Rekrytering av kvinnor till militära befälsyrken kan ge vissa spridningseffekter och bidra till den eftersträlvade förändringen i synen på manligt och kvinnligt i yrkesval och rekrytering.

Flera remissinstanser, bl. a. civilförsvarsstyrelsen, statskontoret och kommittén för att utreda frågor om jämställdhet mellan män och kvinnor, m. m., ser positivt på att man genom att börja rekrytera kvinnor till vissa befattningar markerar att försvaret medvetet strävar efter att ge sina anställda anställnings- och utvecklingsmöjligheter som motsvarar vad som erbjuds inom andra samhällsområden. Moderata samlingspartiets kvinnoförbund anser att de nuvarande konkurrensvillkoren inom försvaret behöver ändras och enligt Folkpartiets kvinnoförbund krävs det en radikal attitydförändring för att inom försvaret nå målet att motverka uppdelningen av män och kvinnor i olika yrkeskategorier. Liknande synpunkter anförs av Tjänstemännens centralorganisation, statstjänstemannasektionen (TCO-S) som menar att beredningens förslag inte är tillräckliga för att bryta uppdelningen av män och kvinnor i olika tjänstekategorier. Chefen för flygvapnet anser att frågan om jämställdhet i fred måste underordnas de krav som ställs på befäl i krig och att det därför är viktigt att närmare belysa förändringar i värderingar och attityder till olika könsroller under krigs- och krisförhållanden.

Jag delar BKF:s och remissinstansernas uppfattning att även försvarsmakten måste omfattas av det reformarbete som krävs för att nå jämställdhet mellan könen. Enligt min mening bör utvecklingen inom försvarsmakten så långt som möjligt ansluta till samhällsutvecklingen i övrigt. Verksamheten inom det militära försvaret är dock i vissa hänseenden särpräglad, bl. a. med tanke på de krav som ställs i krig. Utvecklingen måste därför enligt min uppfattning ske stegvis.

BKF har i sitt principförslag utgått från de grundkrav på yrkesbefäl som har angetts i 1973 års riksdagsbeslut (prop. 1973: 128, FöU 1973: 23, rskr 1973: 309) om en enhetlig befälsordning. Dessa krav bör enligt beredningen tillämpas även på kvinnligt befäl och innebär att kvinnor bör ingå i freds- och krigsorganisationen som chefer, fackmän och utbildare. Som följd härav måste de kunna placeras i befattningar där de har att föra befäl över militära förband, öva och leda underställd personal i försvar av den egna arbets- eller uppehållsplatsen samt delta i utbildningen av värnpliktiga. Principen om rekrytering genom värnplikten bör tillämpas även på kvinnor. Detta innebär att de som söker anställning som yrkesbefäl bör undergå antagningsprövning motsvarande vad som gäller för inskrivning av värnpliktiga och på frivillig grund genomgå utbildning som motsvarar den grundutbildning som övrigt blivande yrkesbefäl får inom värnpliktens ram. Särskilda utbildningsvägar och befälskarriärer för kvinnor bör enligt principförslaget inte skapas. Inte heller bör det övervägas att inrätta en särskild personalkår för kvinnor.

Överbefälhavaren och de flesta övriga remissinstanser ansluter sig till uppfattningen att befälsyrket bör öppnas för kvinnor och stöder BKF:s principförslag. Överbefälhavaren betonar att kvinnorna bör inordnas i den nya befälsordningen så att samma villkor kommer att gälla för både män

och kvinnor. En avvikande uppfattning redovisas av Centerns ungdomsförbund som anser att BKF:s förslag har marginell betydelse och att kvinnlig befälsutbildning vid sidan av den allmänna värnplikten inte kan godtas. Kvinnor bör dock kunna anställas i icke stridande befattningar som kan anses innehålla rent civila uppgifter.

Som jag tidigare har anfört bör försvarsmakten bidra till strävandena mot ökad jämställdhet mellan könen. För egen del har jag redan i prop. 1977/78: 24 om ny befälsordning för det militära försvaret framhållit att jag anser det angeläget att kvinnor får möjlighet att bli yrkesbefäl. Jag tillstyrker nu BKF:s principförslag.

Som jag har angett i det föregående har beredningen i tilläggsdirektiv fått i uppdrag att utreda förutsättningarna att låta kvinnor få anställning som yrkesofficer utan den begränsning som låg i de ursprungliga direktivens åtskillnad mellan stridande och icke stridande befattningar. I tilläggsdirektiven sägs vidare att ett antal befattningar i krigsorganisationen med hänsyn till nuvarande förutsättningar och krav kan vara sådana att de f. n. inte lämpligen bör besättas med kvinnor och att öppnandet av befälsyrket för kvinnor är en så stor och genomgripande reform att den bör genomföras stegvis. BKF:s uppgift bör därför vara att föreslå en fortsatt utveckling mot ett på sikt könsobundet befälsyrke.

För de befattningar som kommer att stå öppna för både kvinnor och män skall den personliga lämpligheten vara det enda urvalskriteriet. BKF påpekar i detta sammanhang att det inom försvarsmakten finns hinder av olika slag som i särskild grad gäller kvinnor. För att ge kvinnor som söker anställning som yrkesbefäl samma möjligheter som män har beredningen i samarbete med försvarets forskningsanstalt gjort vissa förberedelser för ett långsiktigt projekt som omfattar framtagna arbetsbeskrivningar och arbetskravsanalyser, översyn av urvals- och prövningsverksamheten m. m. Projektet bör enligt beredningen fullföljas i samband med att förslaget om befälsanställning av kvinnor genomförs.

Flera remissinstanser ansluter sig till uppfattningen att de arbetskravspecifikationer och arbetsbeskrivningar som finns i dag behöver ses över, bl. a. med hänsyn till att rekryteringsunderlaget för vissa befattningar nu kommer att bli ett annat.

Även jag anser att det här aktuella projektet bör fullföljas. Enligt min mening ankommer det emellertid på försvarsgrenscheferna att fortlöpande se över arbets- och befättningsbeskrivningar o. d. Jag ser det som naturligt att de i detta arbete utnyttjar den expertis som finns vid bl. a. försvarets forskningsanstalt. Projektet bör därför i fortsättningen genomföras i samarbete mellan berörd försvarsgrenschef och forskningsanstalten efter samråd med BKF. Projektet har enligt min mening ett nära samband med de analyser av liknande art som genomförs inför övergången till den nya befälsordningen. Arbetet berör också värnpliktsverket som enligt sin instruktion har till uppgift att i samråd med berörda myndigheter samordna perso-

nalprövning och bedömning av värnpliktiga. Även värnpliktsverket bör därför medverka i arbetet i frågor som rör inskrivnings- och provningsförfarandet.

I den tidigare nämnda propositionen om ny befälsordning har jag understrukit betydelsen av att yrkesbefälet rekryteras ur de värnpliktigas led, utbildas gemensamt med övriga värnpliktiga och får sina grundläggande erfarenheter från värnpliktsutbildningen. BKF har föreslagit att principen om rekrytering genom grundutbildning för värnpliktiga bör tillämpas även på kvinnor. Detta innebär att kvinnor som skall antas till grundläggande yrkesofficersutbildning på frivillig väg bör genomgå utbildning som motsvarar den grundutbildning som övrigt blivande yrkesbefäl får inom värnpliktsens ram. I likhet med de flesta remissinstanser delar jag denna uppfattning. Den frivilliga grundutbildningen bör i fråga om både längd och innehåll motsvara den grundutbildning som befälsuttagna värnpliktiga i motsvarande kategorier genomgår. Som jag anförde i propositionen om den nya befälsordningen är det vidare av särskild vikt att det blivande yrkesbefälet under sin grundutbildning fullgör grundläggande krigsförbandsutbildning tillsammans med de värnpliktiga.

Enligt BKF:s förslag skall rekrytering och anställning av kvinnor ske helt inom fastställda eller planerade personalramar. Detta är enligt min mening självklart, inte minst mot bakgrund av de personalminskningar som försvarrets myndigheter är ålagda att genomföra.

Flera remissinstanser inom försvarsmakten, bl. a. överbefälhavaren och chefen för marinen, tar upp den s. k. äldreproblematiken, dvs. behovet av att placera om äldre personal till fysiskt mindre krävande uppgifter. Även jag anser att det är viktigt att man i det fortsatta arbetet tar stor hänsyn till denna fråga som på sikt kommer att beröra båda könen. Jag vill särskilt betona att förslaget att öppna befälsyrket för kvinnor inte får leda till att möjligheterna att placera om äldre personal blir mindre. Risken för detta torde dock inte vara stor i ett system där kvinnor i princip skall rekryteras och anställas på samma villkor som män.

När det gäller att genomföra förslagen konstaterar beredningen att det bör vara möjligt att börja rekrytera och anställa kvinnor enligt gällande yrkesutbildningssystem. BKF föreslår därför att man inte avvaktar övergången till den nya befälsordningen utan redan år 1979 börjar rekrytera och anställa kvinnor till de markfack vid flygvapnet som beredningen har föreslagit och som jag tar upp i det följande.

Flertalet av de försvarsmyndigheter som kommer att beröras av genomförandet av beredningens förslag motsätter sig bestämt att kvinnor börjar rekryteras enligt gällande utbildningssystem. Överbefälhavaren anför att BKF:s förslag kräver ytterligare överväganden, bl. a. i fråga om förberedelserna. Chefen för flygvapnet påpekar också att införandet av den nya befälsordningen kommer att medföra att berörd personal vid flygstaben får hög arbetsbelastning. Om en samordning inte kan ske måste anställning av

kvinnligt befäl anstå tills övergången till den nya befälsordningen har genomförts.

Vissa remissinstanser, bl.a. Landsorganisationen i Sverige (LO), anser det angeläget att förslagen genomförs snarast och några, däribland Riksförbundet Sveriges lottakårer, ser år 1979 som en lämplig tidpunkt.

Öppnandet av befälsyrket för kvinnor är enligt min mening en stor och genomgripande förändring. Som jag tidigare har nämnt måste den genomföras stegvis. Det är också angeläget att berörda myndigheter har möjlighet att avsätta resurser för att genomföra förslagen. Överbefälhavaren och chefen för flygvapnet framför starka argument som talar för att en samordning med den nya befälsordningens införande är lämplig. Jag förordar därför att BKF-reformen och den nya befälsordningen genomförs samtidigt. Detta innebär att de första kvinnliga befälsaspiranterna vid flygvapnet kan antas och börjar sin utbildning år 1980.

## 5.4 Flygvapnets militära yrken

### 5.4.1 Stridslednings- och luftbevakningsbefäl

Stridslednings- och luftbevakningsbefäl (strilbefäl) är militär personal ur alla de tre nuvarande officerskategorierna.

Beredningen har studerat strilbefälens uppgifter och då särskilt tre typer av befattningar inom striltjänsten, nämligen gemensamma befattningar, chefsbefattningar vid friliggande objekt och enmansbefattningar.

Med gemensamma befattningar avser man sådana befattningar som är oberoende av yrkesfack. Övergång till gemensamma befattningar innebär i vissa fall att strilbefälet får ökade uppgifter inom markförsvaret. De befattningar inom striltjänsten som ställer störst krav på ledning av förband i markstrid är chefsbefattningarna vid friliggande objekt. Enligt chefens för flygvapnet förslag år 1969 borde dessa befattningar undantas från att besättas med kvinnor. Enmansbefattningarna utgör en stor andel av befattningarna för yrkesbefäl inom strilfacket.

BKF har prövat olika lösningar för att kunna ge kvinnor sådana placeringar inom strilfacket att chefsrollen och uppgifterna inom markförsvaret blir mindre uttalade. De skulle dock ofta medföra nackdelar från organisatorisk och personaladministrativ synpunkt.

Beredningen föreslår att samtliga freds- och krigsbefattningar för strilbefäl som inte kräver flygbakgrund öppnas för kvinnor.

Överbefälhavaren och chefen för flygvapnet stöder beredningens förslag att kvinnor bör få möjlighet att bli strilbefäl. Chefen för flygvapnet anser att endast de befattningar som kräver erfarenhet från flygtjänst behöver undantas. Försvarets rationaliseringsinstitut delar denna uppfattning och menar att kvinnligt befäl skall genomgå samma utbildning och ha samma möjligheter som övrigt befäl. Enligt institutet bör inte heller gemensamma

befattningar eller befattningar vid friliggande objekt utgöra några undantag.

Jag delar uppfattningen att de befattningar som kräver erfarenhet från flygtjänst på krigsflygplan t. v. måste undantas från att besättas med kvinnor. Som beredningen har anfört måste de flygmedicinska faktorerna klarläggas ytterligare innan ställning kan tas till eventuell anställning av kvinnor som stridsflygare. I övrigt anser jag att strilfacket bör öppnas för kvinnor. Jag förordar därför i likhet med beredningen att samtliga freds- och krigsbefattningar för befäl inom strilfacket som inte kräver flygbakgrund öppnas för kvinnor.

#### 5.4.2 *Sambandsbefäl*

Beredningen föreslår att sambandsfacket öppnas för kvinnor. Inom detta relativt begränsade fack är allt befäl militär personal. Arbetsuppgifterna i krigsorganisationen motsvarar i stort sett uppgifterna i fred. Endast krigsbefattningarna vid friliggande objekt och de gemensamma befattningarna är mera utsatta på grund av uppgifterna inom markförsvaret.

Överbefälhavaren delar BKF:s uppfattning att kvinnor bör kunna antas och utbildas på samma sätt som manligt sambandsbefäl. Chefen för flygvapnet ställer sig positiv till att befattningarna för sambandsbefäl öppnas för kvinnor. Han påpekar dock att frågan bör lösas samtidigt inom alla försvarsgrenar, eftersom sambandsbefäl i bl. a. centrala och högre regionala staber rekryteras ur samtliga försvarsgrenar.

Jag delar beredningens uppfattning att sambandsfacket bör öppnas för kvinnor. Enligt min mening finns det ingen anledning att avvakta BKF:s kartläggning av motsvarande befattningar inom armén och marinen. Jag förordar alltså att kvinnor ges tillträde till flygvapnets befattningar för sambandsbefäl och därmed också på sikt till befattningar för sambandsbefäl i integrerade staber och förvaltningar.

#### 5.4.3 *Flygtekniker och flygverkmästare*

Flygtekniker och flygverkmästare är f. n. civilmilitär personal men kommer i den nya befälsordningen att få militär ställning. Tekniker och mästarpersonalen vid de förbandsbundna verkstäderna arbetar i fred huvudsakligen vid stationskompanier. Vissa arbetsmoment kan anses vara fysiskt krävande och måste utföras under växlande yttre förhållanden. All personal i teknisk tjänst måste kunna delta i försvaret av den egna uppehållsplatsen i krig.

BKF har undersökt tänkbara anpassningsåtgärder för att undvika att kvinnor placeras i krigsbefattningar med uppgift att leda markförsvaret. Beredningen anser emellertid att särlösningar för kvinnor bör undvikas. BKF föreslår att rekryteringen av kvinnor till teknikerfacket bör ske stegvis och till en början begränsas till elektrolinjen.

Överbefälhavaren påpekar att flertalet av de tekniska befattningarna kan anses vara stridande och att uppgifterna utförs i en relativt påfrestande arbetsmiljö. För att få erfarenheter av kvinnor på dessa befattningar och därmed underlag för ytterligare överväganden tillstyrker överbefälhavaren att rekryteringen till en början begränsas till elektrolinjen.

Chefen för flygvapnet och försvarets rationaliseringsinstitut anser att kvinnligt befäl skall vara användbart inom hela yrkesområdet och att särskilda lösningar bör undvikas. Chefen för flygvapnet ser inte heller några skäl att inledningsvis begränsa rekryteringen till elektrolinjen.

Enligt min mening bör i princip samtliga befattningar inom tekniker- och mästarområdet öppnas för kvinnor. Liksom chefen för flygvapnet ser jag ingen anledning att öppna teknikerfacket stegvis och inledningsvis begränsa rekryteringen till elektrolinjen. Jag förordar att kvinnor rekryteras till samtliga befattningar för flygtekniker och flygverkmästare.

#### 5.4.4 Trupputbildare

Trupputbildarnas uppgifter omfattar i fred bl. a. utbildning av värnpliktiga, beredskapstjänst, transporttjänst och skötsel av skjutmål. I krigsorganisationen är huvuduppgifterna för en stor grupp av trupputbildarna att leda bevakning och försvar av anläggningar. BKF anser därför att kvinnliga trupputbildare inte bör anställas inom ramen för den första etappen.

Chefen för flygvapnet anser att trupputbildare bör rekryteras bland män, bl. a. med hänsyn till deras kvalificerade allmänmilitära utbildningsuppgifter för vilka erfarenhet från genomgången värnpliktsutbildning måste anses särskilt värdefull.

För egen del vill jag erinra om att beredningsarbetet fortsätter och att befattningskraven för bl. a. trupputbildare därvid kommer att granskas ytterligare. Det är därför ännu för tidigt att ta ställning till om trupputbildarfacket skall öppnas för kvinnor.

#### 5.4.5 Flygförare

Beredningen har inte närmare utrett förutsättningarna för att anställa kvinnor som flygförare på jakt-, attack- eller spaningsflygplan. Frågan har belysts från flygmedicinsk synpunkt och det bedöms vara tveksamt om det går att placera kvinnor som flygförare i taktisk flygtjänst. BKF anser att de flygmedicinska faktorerna bör klarläggas ytterligare parallellt med beredningens andra etapp.

I flygvapnets fredsorganisation finns också flygförare placerade i fysiskt mindre krävande flygtjänst. Dessa uppgifter måste emellertid enligt BKF avses för personal som av åldersskäl eller annan orsak inte längre kan vara förare på stridsflygplan.

Överbefälhavaren, chefen för flygvapnet och försvarets forskningsan-

talt delar beredningens uppfattning att de flygmedicinska faktorerna måste utredas ytterligare innan man tar ställning till om kvinnor skall kunna rekryteras till befattningar som flygförare. Överbefälhavaren anser att denna forskning inte får prioriteras före andra angelägna forskningsbehov.

Arbetsmarknadsstyrelsen och kommittén för att utreda frågor om jämställdhet mellan män och kvinnor, m. m. påpekar att de individuella skillnaderna när det gäller kapaciteten hos män och kvinnor är betydande och att det därför är mindre lämpligt att generellt utesluta kvinnor från befattningar som flygförare.

Även jag anser att det behövs ytterligare forskning för att klarlägga de flygmedicinska faktorerna. Av beredningens tilläggsdirektiv framgår att alla befattningars arbetsbeskrivningar och arbetskrav skall ses över och kompletteras parallellt med beredningsarbetets andra etapp. I detta sammanhang kommer också kraven för befattningar i flygtjänst att studeras. I avvaktan på resultatet av dessa undersökningar bör kvinnor inte rekryteras till befattningar i taktisk flygtjänst. Jag är inte heller beredd att förorda att kvinnor direktrekryteras till fysiskt mindre krävande flygtjänst. Med hänsyn till äldreproblematiken måste dessa tjänster reserveras för personal som förs över från taktisk flygtjänst.

#### 5.4.6 *Intendent*

Beredningen föreslår att kvinnor som har grundrekryterats till något av flygvapnets markfack skall kunna gå över till försvarets intendentkår på samma sätt som gäller för övrigt befäl. Kompani- och regementsofficerare i intendentkåren rekryteras inom samtliga försvarsgrenar och utbildas vid försvarets förvaltningsskola. Officerare i intendentkåren kan tas i anspråk över myndighets- och försvarsgrensgränserna. BKF anser inte att detta skall utgöra hinder för att placera kvinnligt befäl i intendentkåren.

Av remissinstanserna tillstyrker chefen för marinen försök med en begränsad plutonsofficersutbildning för kvinnor inom intendentkåren. Vidare anser Centralorganisationen SACO/SR att möjligheten för kvinnor att tjänstgöra i befattningar inom intendentkåren bör prövas gemensamt för hela försvarsmakten och inte i samband med att endast flygvapnet behandlas.

Jag tillstyrker beredningens förslag att kvinnligt yrkesbefäl som kan komma att rekryteras till flygvapnet skall kunna föras över till intendentkåren på samma villkor som gäller för manligt befäl. Detta bör gälla också för de kvinnliga officerare som senare kan komma att anställas vid armén och marinen.



## 5.5 Civilmilitära yrken m. m.

### 5.5.1 Medicinalpersonal

#### ○ Tandvårdspersonal

Frågan om att föra över försvarets tandvård till folktandvården övervägs f. n. av försvarets tandvårdsutredning (Fö 1977: 03).

Beredningen föreslår att tandläkarna även i fortsättningen som civilt anställda i folktandvården skall kunna krigsplaceras i depåer. All tandvårdspersonal bör dock genomgå militär miljöutbildning och formerna för denna utbildning bör enligt beredningens uppfattning utredas av försvarets sjukvårdsstyrelse.

Ingen av remissinstanserna har framfört synpunkter som direkt berör anställning och krigsplacering av tandvårdspersonal.

Enligt min mening finns det inte någon anledning att före omorganiseringen av försvarets tandvård vidta särskilda åtgärder för att stimulera kvinnor att söka tjänster som försvarstandläkare. Kungl. Maj:t utfärdade år 1945 provisoriska bestämmelser för försvarets tandvård i fred. Av bestämmelserna framgår att sökande till tandläkartjänst inom försvarsmakten skall ha fullgjort föreskriven fackutbildning för värnpliktig tandläkare eller läkare med godkända vitsord och minst hälften av föreskriven tjänstgöring. På framställning av försvarets sjukvårdsstyrelse medgav regeringen i maj 1977 att tandläkare, som i övrigt är väl meriterade, t. v. får anställas som försvarstandläkare utan hinder av 1945 års bestämmelser. I den mån medgivandet utnyttjas skall den civilmilitära tjänsten för försvarstandläkare hållas vakant och en civil tjänst för försvarstandläkare med samma lönegradsplacering inrättas. Det finns alltså i dag inga formella krav på att ha genomgått värnpliktsutbildning för att få anställning som försvarstandläkare. En kvinnlig sökande kan således anställas som civil tandläkare.

Innan jag tar ställning till krigsplaceringsfrågorna m. m. för tandvårdspersonalen vill jag avvakta tandvårdsutredningens förslag.

#### ○ Läkare, veterinär och instruktionssköterska

Inom försvarets hälso- och sjukvård finns f. n. tre olika former för anställning av läkare. Förbandsläkaren, som är civilmilitär, svarar i fred för hälso- och sjukvården vid förband och krigsplaceras vid depå, vilket inte medför chefskap för förband. Kvinnor kan i dag förordnas som förbandsläkare. Tjänsteläkaren utövar viss hälsovård vid förband och är civil. Anvisningsläkaren svarar för sjukvården åt den anställda personalen och är civil. Vid de flesta förband är samma läkare såväl förbands-, tjänste- som anvisningsläkare.

När tjänst för förbandsläkare tillsätts skall hänsyn tas till bl. a. fullgjord värnpliktsjänstgöring eller annan tjänstgöring inom det militära försvaret.

Bestämmelserna utesluter inte att också kvinnliga läkare kan förordnas som förbandsläkare men medför att läkare med militär erfarenhet har större möjlighet att bli anställda än läkare utan sådan erfarenhet. För anställning som försvarsveterinär krävs f. n. att den sökande bl. a. har fullgjort sin värnpliktsutbildning.

BKF anser att värnpliktstjänstgöring inte heller i fortsättningen bör krävas av den som skall antas som läkare inom förbandssjukvården. Kravet på viss värnpliktstjänstgöring för anställning som försvarsveterinär är enligt beredningen obefogat och bör tas bort. Kvinnliga läkare bör dock ha möjlighet att genomgå utbildning för värnpliktiga läkare. BKF anser vidare att det förutom av jämställdhetsskäl också av rekryteringsskäl är angeläget att ge kvinnor samma konkurrensmöjligheter som män.

BKF:s förslag i denna del stöds av bl. a. socialstyrelsen, Folkpartiets kvinnoförbund och Moderata samlingspartiets kvinnoförbund. Överbefälhavaren godtar förslagen som övergångsform tills fullgod utbildning kan anordnas.

För egen del vill jag i detta sammanhang erinra om att regeringen i prop. 1977/78: 139 har lagt fram förslag om försvarsmaktens hälso- och sjukvård i fred. Förslagen innebär bl. a. att nuvarande förbands-, tjänste- och arvodsläkare samt vissa läkare inom marinen och flygvapnet utgår ur organisationen. I stället föreslås att ett antal civila hel- eller deltidstjänster för läkare inrättas på vissa orter. För anställning i dessa tjänster krävs inte fullgjord värnpliktstjänstgöring, vilket innebär att både kvinnor och män kan komma i fråga. De kunskaper om försvaret som behövs i dessa befattningar kan erhållas genom värnpliktstjänstgöring eller särskilt anordnad utbildning.

Propositionen om hälso- och sjukvården innebär vidare att läkarmedverkan i mobiliserings- och krigsförberedelsearbetet m. m. koncentreras till militärområdesstaberna och Gotlands militärkommandostab. För dessa uppgifter liksom för verksamheten vid bl. a. försvarets sjukvårdsstyrelse, värnpliktsverket samt marinens och flygvapnets undersökningscentraler kommer det t. v. att finnas civilmilitära läkare. För dessa bör inte heller fortsättningsvis krävas fullgjord värnplikt. Detta krav bör vidare slopas för veterinärer. Kvinnor kan därmed få civilmilitär anställning som både läkare och veterinär vid försvarsmakten.

Beredningens förslag om kategoritillhörighet för läkare och instruktions-sköterskor och i personalkårfrågan m. m. är jag inte beredd att ta ställning till nu. Jag avser nämligen att i annat sammanhang föreslå regeringen att en särskild utredare tillkallas för att se över vissa personalkårs- och kategoritillhörighetsfrågor.

### 5.5.2 Flygledare

En integrerad organisation för flygtrafikledning i fred har bildats inom luftfartsverket enligt riksdagens beslut (prop. 1973: 27, TU 1973: 12, rskr

1973: 160, prop. 1975: 81, TU 1975: 16, rskr 1975: 197). De flygtrafikledare som tidigare var civilmilitära tjänstemän vid flygvapnet är numera anställda som civila tjänstemän – flygledare – vid luftfartsverket.

I krig förs ansvaret för flygtrafikledningen över från luftfartsverket till överbefälhavaren.

BKF anser att kvinnliga flygledare efter genomförd utbildning bör kunna krigsplaceras i samtliga befattningar för flygledare i både luftförsvarscentraler och basförband. Därmed undviker man särbestämmelser för kvinnliga flygledare och skapar förutsättningar för att i fred allsidigt utnyttja kvinnliga flygledare vid militära flygplatser. För att kvinnor skall få möjlighet att anställas som flygledare vid militära flygplatser föreslår BKF att all personal som har genomgått föreskriven utbildning och i övrigt uppfyller de villkor som gäller för anställning antas som officerare i flygvapnets reserv.

Flygledare som inte genomgår reservofficersutbildning eller inte blir godkända för antagning till reservofficerare kan i vissa fall bli värnplikts-officerare om de fyller gällande utbildningskrav. Beredningen anser att också kvinnlig flygledaraspirant bör kunna krigsplaceras i befattning som normalt utnyttjas för värnpliktig personal. Vilka befattningar som kan omvandlas till befattningar för alternativt värnpliktig eller civil med motsvarande utbildning bör därför granskas. BKF betonar vidare att det är angeläget att en del av flygledartjänsterna vid militära enheter avses för icke befälsutbildade som kan utnyttjas i både freds- och krigsorganisationen. Härigenom kan principen om en integrerad organisation och gemensam personalkår frverkligas.

BKF framhåller vidare att dess förslag innebär att kvinnor bör få möjlighet att genomgå den utbildning till flygledare som avses för värnpliktig personal och ingår som en del av reservofficersutbildningen. För den som inte från början har gått denna väg bör det finnas möjlighet att komplettera den fackmässiga utbildningen med militär utbildning för befälsanställning. Flygledarasistenterna bör också få möjlighet att vidareutbilda sig till flygledare. Om nuvarande flygkurs behålls bör både manliga och kvinnliga elever genomgå den på samma sätt som hittills.

Överbefälhavaren och chefen för flygvapnet tillstyrker beredningens förslag om kvinnliga flygledare. Försvarets rationaliseringsinstitut menar att luftfartsverket borde ge flygtrafikledningspersonalen utbildning för uppgifter inom både freds- och krigsorganisationen. Därmed fullföljer man principen att ansvar för en verksamhet i fred medför ett ansvar för motsvarande verksamhet i krig. Om detta genomfördes skulle det knappast behövas reservofficerare för dessa befattningar. Skulle reservofficerare ändå rekryteras som flygledare har institutet inte något emot att också kvinnor antas.

Beredningens förslag stöds också av luftfartsverket. Verket påpekar att personalhanteringen skulle underlättas om också kvinnliga flygledare kan

krigsplaceras i vissa befattningar vid krigsförband. Kvinnor bör ges samma möjlighet som män att utbildas till och anställas som reservofficerare. Dessutom föreslår luftfartsverket att personal som inte har genomgått reservofficersutbildning bör kunna ges viss kompletterande utbildning för att kunna utnyttjas i krigsorganisationen. Därmed skulle det inte finnas något behov av att granska vilka befattningar för värnpliktigt befäl som kan användas till befattningar för alternativt värnpliktig eller civil med motsvarande utbildning. Verket påpekar att det redan finns goda möjligheter för flygledarassistenter att vidareutbilda sig till flygledare.

Jag ansluter mig till beredningens och remissinstansernas mening att även kvinnor efter genomförd utbildning skall kunna krigsplaceras som fackmän i samtliga befattningar för flygledare. Eftersom huvuddelen av flygledarna måste kunna inneha befälsbefattningar i krigsorganisationen och leda markförsvaret, bör kvinnor få tillträde till reservofficersutbildning inom detta yrke. Jag förordar att denna utbildningsväg öppnas för kvinnor. Som beredningen har föreslagit bör det finnas möjlighet att genomgå reservofficersutbildningen efter den fackmässiga utbildningen till flygledare.

Frågan om att i vissa fall krigsplacera kvinnor i befattningar som normalt utnyttjas för värnpliktig personal bör enligt min mening prövas av chefen för flygvapnet.

Jag förutsätter att möjligheterna till intern rekrytering av flygledarassistenter för vidareutbildning till flygledare tas till vara också i fortsättningen. Som luftfartsverket har framhållit är dessa möjligheter redan nu goda.

### 5.5.3 Meteorolog

Meteorologer är civilmilitär personal. Personal på aktiv stat rekryteras bland personal som är anställd i reserv.

Meteorologer är placerade vid lokala väderenheter eller regionala vädercentraler. Den militära vädertjänsten leds av ett centralorgan i flygstaben. Samtliga dessa enheter ingår i krigsorganisationen, som dessutom omfattar vädercentraler vid bl. a. basförband, arméflygbataljon och vissa staber.

Flygtrafikledningskommittén lämnade år 1974 ett förslag (stencil K1974: 15) om flygvädertjänstens organisation m. m. Enligt förslaget skall den nuvarande organisationen av den militära vädertjänsten behållas. BKF har därför utgått från att eventuell anställning av kvinnor som meteorologer inom den militära vädertjänsten skall ske inom ramen för nuvarande organisation.

Försvarets meteorologer får f. n. flygnavigatörsutbildning. Beredningen framhåller att det inte finns några flygmedicinska hinder för att öppna flygvapnets meteorologfack för kvinnor. I vissa meteorologbefattningar ingår också att leda underställd personal och delta i markförsvarsuppgifter.

BKF anser att meteorologer bör ha ett relativt stort militärt kunnande, bl. a. med anledning av det nära samarbetet med den militära ledningsper-

sonalen. Meteorologerna bör därför enligt BKF behålla civilmilitär ställning t. v. Om någon ändring anses påkallad bör meteorologerna få militär status.

Beredningen föreslår att samtliga befattningar för meteorologer i freds- och krigsorganisationen öppnas för kvinnor. Behov av meteorologer på aktiv stat uppkommer först år 1983. De närmaste åren kan det därför bara bli aktuellt med reservbefälsanställning för kvinnor inom meteorologfacket.

Överbefälhavaren anser att rekrytering av kvinnliga meteorologer måste anstå i avvaktan på ställningstagande till meteorologernas status m.m. i den nya befälsordningen. Chefen för flygvapnet, försvarets rationaliseringsinstitut och Sveriges meteorologiska och hydrologiska institut stöder beredningens förslag att samtliga befattningar i freds- och krigsorganisationen inom meteorologfacket bör öppnas för kvinnor. Chefen för flygvapnet undantar emellertid sådana befattningar som innebär väderflygningar i krig. Han anser också att det kan bli aktuellt att anpassa flygutbildningen så att kvinnor av flygmedicinska skäl kan genomgå den. De tre nämnda remissinstanserna anser att meteorologerna bör behålla sin civilmilitära status.

Sveriges meteorologiska och hydrologiska institut påpekar att utbildningen för civila och militära meteorologer är lika när det gäller den fackmässiga utbildningen. Utbildningen inom flygvapnet kompletteras med bl. a. grundläggande militär utbildning, flygnavigatörsutbildning och operationell utbildning. Med anledning av vädertjänstens olika inriktning anser inte institutet det motiverat att ytterligare samordna utbildningen.

Jag anser i likhet med beredningen och de remissinstanser som har uttalat sig i frågan att samtliga befattningar i freds- och krigsorganisationen inom meteorologfacket bör öppnas för kvinnor.

Meteorologernas kategoritillhörighet kan komma att beröras av den utredning av vissa personalkårs- och kategoritillhörighetsfrågor för läkare m. fl. som jag har behandlat i det föregående. Jag är därför inte beredd att nu ta ställning till denna del av BKF:s förslag.

#### 5.5.4 Flygingenjör

Flygingenjörer har huvudsakligen tekniska och tekniskt-administrativa uppgifter. De utbildas dels på flyglinjen, dels på marklinjen. På flyglinjen ingår flygutbildning. Utbildningen sker omväxlande vid teknisk högskola och vid militära skolor och förband.

Enligt det underlag BKF har fått från chefen för flygvapnet bedöms den tekniska utvecklingen öka kravet på högskoleutbildade ingenjörer inom flygvapnet. Teknisk personal förutsätts vid behov kunna delta i markförsvarsuppgifter i krig och i utbildaruppgifter inom det egna facket i fred. Detta innebär att kravet på miljökunskap inom försvaret och på militär ledarskapsutbildning inte kommer att minska.

BKF anser att de flygmedicinska faktorerna måste klarläggas ytterligare innan man kan ta ställning till om kvinnor skall få möjlighet att utbilda sig till flygingenjör på flyglinjen.

När det gäller befattningar för flygingenjör på marklinjen kan beredningen inte förutse några särskilda hinder för anställning av kvinnor. Här förutsätts samma krav gälla för manlig och kvinnlig personal. I de markförband där flygingenjörer är chefer är försvarsuppgifterna begränsade till försvar av den egna enheten.

BKF föreslår att samtliga befattningar för flygingenjör på marklinjen i freds- och krigsorganisationen öppnas för kvinnor. Om de fortsatta flygmedicinska undersökningarna visar att det inte finns några hinder att anställa kvinnor också i befattningarna på flyglinjen bör även dessa öppnas för kvinnor.

Beredningen föreslår att flygingenjörerna behåller civilmilitär ställning.

Chefen för flygvapnet, försvarets rationaliseringsinstitut och Folkpartiets kvinnoförbund tillstyrker BKF:s förslag. Överbefälhavaren anser att förslaget om rekrytering av kvinnliga flygingenjörer på marklinjen bör anses tillstå till frågan om bl. a. flygingenjörernas ställning i den nya befälsordningen har prövats.

För egen del vill jag erinra om att jag i prop. 1977/78: 24 om ny befälsordning för det militära försvaret har anfört att frågan om bl.a. flygingenjörernas kategoritillhörighet bör utredas. Detta bör ske i samband med den utredning av vissa personalkårs- och kategoritillhörighetsfrågor som jag tidigare har behandlat. Att flygingenjörernas framtida kategoritillhörighet ännu inte är avgjord hindrar enligt min mening inte att man redan nu tar ställning till BKF:s förslag att samtliga befattningar på marklinjen öppnas för kvinnor. Jag anser att så bör ske och att de fortsatta flygmedicinska undersökningarna får visa om kvinnor bör få tillträde också till befattningarna på flyglinjen.

## 5.6 Kameral- och förplägnadsfunktionerna

### 5.6.1 Kameralfunktionen

I kameraltjänsten ingår kassatjänst, handläggning av avlöningsärenden och därmed sammanhängande anställnings- och avtalsfrågor samt kassa- och kostnadsredovisning.

De flesta av de 95 chefsbefattningarna inom kameralfunktionen är avsedda för kompaniofficerare. Den kamerala chefspersonalen utbildas under ett år vid försvarets förvaltningsskola.

Kraven på den kamerala chefspersonalen har granskats av personalkategoriutredningen i betänkandet (SOU 1973: 38) Personal för krigsmaktens förvaltning. Utgångspunkten för utredningens bedömningar var att civil personal bör användas inom områden där det militära mljökunnandet kan erhållas genom löpande arbete eller genom studietjänstgöring.

BKF anser att krav på att militär personal skall avses för chefsbefattning inom kameralfunktionen skall ställas bara i de fall yrkesofficersutbildning är nödvändig med anledning av det mobiliserings- och krigsplanläggningsansvar som är knutet till befattningen. I övriga fall bör både äldre militärt befäl och vidareutbildad civil personal kunna konkurrera om de kamerala chefsbefattningarna. Vidareutbildningen för civil personal bör enligt beredningen utformas av vederbörande militära myndigheter.

Beredningen presenterar tre tänkbara alternativ för kameralchefsbefattningarnas kategoritillhörighet, nämligen civil status, alternativbefattningar för militär eller civil personal eller civilmilitär status utan krav på genomgången värnpliktsutbildning. BKF tar inte nu ställning i kategorifrågan.

Överbefälhavaren, chefen för marinen och chefen för flygvapnet avstyrker beredningens förslag. Med hänsyn till behovet av lämpliga befattningar för äldre militär och civilmilitär personal måste kameralchefsbefattningarna avses för dessa kategorier. Försvarets civilförvaltning, försvarets rationaliseringsinstitut, arbetsmarknadsstyrelsen, Centerns kvinnoförbund och Folkpartiets kvinnoförbund delar beredningens uppfattning att kameralchefstjänsterna i princip bör öppnas för kvinnor. Kravet på kompletterande utbildning för dem som inte har militärt miljökunnande poängteras.

Jag instämmer i uppfattningen att behovet av lämpliga befattningar för äldre befäl är stort. Samtidigt finner jag det angeläget att utvecklingsmöjligheterna för redan anställd civil personal ökas. Mot den bakgrunden förordar jag att vidareutbildad civil personal – och då även kvinnor – får möjlighet att konkurrera om kameralchefsbefattningar där mobiliserings- och krigsplanläggningsansvaret är begränsat. Om en sådan befattning tillsetts med civil sökande, bör anställningsformen vara civil.

Försvarets förvaltningsskola bör få i uppdrag att i samråd med försvarets civilförvaltning lämna förslag om hur vidareutbildningen bör utformas.

### 5.6.2 Förplägnadsfunktionen

I förplägnadsverksamheten ingår i första hand bespisning vid militärrestauranger, personalmatsalar och lägersserveringar.

Försvarets rationaliseringsinstitut lämnade i juni 1976 ett förslag om ändrad uppgiftsfördelning för personal inom förplägnadsfunktionen. Förslaget innebär att köksföreståndarnas ansvar ökas och att föreståndarna blir chefer för den eventuella bespisningsenheten inom garnisonsorterna.

Försvarets materielverk, som är fackmyndighet för förplägnadsfunktionen, inledde hösten 1976 en förstudie till en långsiktig rationaliseringsutredning rörande förplägnadsfunktionen inom försvaret. Ett av målen är att minska de totala kostnaderna och göra verksamheten mera effektiv.

BKF har funnit att köksföreståndarnas erfarenheter och kunskaper inom förplägnadsområdet skulle kunna utnyttjas bättre inom försvarsmakten

bl. a. genom att deras arbetsuppgifter utvidgas. Beredningen har också undersökt förutsättningarna för att öppna den f.n. militära befattningen som detaljchef inom förplägnadsfunktionen för vidareutbildade köksföreståndare. Beredningen föreslår att materielverkets fortsatta utredning tar upp frågan hur köksföreståndarna vid förbanden kan ges ett självständigt ansvar för ledningen av förplägnadsfunktionen.

De remissinstanser inom försvarsmakten som tar upp förplägnadsfunktionen tar inte ställning till beredningens förslag utan hänvisar till materielverkets huvudstudie. Folkpartiets kvinnoförbund och Husmodersförbundet hem och samhälle tillstyrker förslaget.

För min del anser jag det angeläget att även den civila personalen får möjligheter till utveckling och att försök med arbets- och ansvarsutvidgning görs. I avvaktan på resultatet av materielverkets utredning om förplägnadsfunktionen är jag dock inte beredd att föreslå några åtgärder för köksföreståndarnas del.

### 5.7 Befattningar i driftvärn

Driftvärnet har till uppgift att skydda en myndighets eller ett företags egna anläggningar och verksamhet. Tillsammans med det allmänna hemvärnet utgör driftvärnet en del av armén.

Kvinnor kan f. n. inte anslutas till driftvärnet som driftvärnsmän. Beredningen framhåller att driftvärnsmannaskapet har nära anknytning till anställningssituationen och att det därför av rättviseskäl är angeläget att också kvinnor får samma möjligheter som män att delta. Beredningen poängterar också att rekryteringsunderlaget till driftvärnsorganisationen behöver breddas och att rekrytering av kvinnor bör ge en möjlighet att föryngra organisationen.

Beredningens förslag innebär att rekryteringen av kvinnor inleds som en försöksverksamhet vid vissa myndigheter och företag. Kvinnor föreslås i en första etapp bli rekryterade till menigbefattningar inom driftvärnet. På sikt bör kvinnor kunna komma i fråga för alla typer av befattningar inom driftvärnet.

Kvinnor som rekryteras till driftvärnet bör enligt BKF under försöksverksamheten genomgå särskild utbildning som utformas efter de riktlinjer som gäller för driftvärnsmän som är frikallade värnpliktiga. Efter antagning bör kvinnorna inom driftvärnet vara skyldiga att genomgå den utbildning som gäller för all övrig personal inom hemvärnet.

De flesta remissinstanser är positiva till att kvinnor ges möjlighet att få befattningar inom driftvärnet. Försvarets forskningsanstalt redovisar goda erfarenheter av kvinnor i liknande uppgifter.

Hemvärnets centrala förtroendenämnd förklarar sig beredd att medverka till att beredningens förslag kan genomföras. Nämnden framhåller att kvinnor liksom män bör genomgå en individuell prövning före beslut om



antagning till driftvärnet. När det gäller utbildningen stöder nämnden beredningens förslag men påpekar att utbildningen av kvinnor kommer att bli dyrare än för män som har fullgjort sin grundutbildning enligt värnpliktslagen. Nämnden anser också att det skulle vara lämpligt att utsträcka bestämmelserna att omfatta de kvinnor som ingår i hemvärnets musikkårer.

Chefen för armén och rikshemvärnschefen biträder förtroendenämndens synpunkter i fråga om rekrytering och utbildning till befattningar i driftvärnet.

Riksförbundet Sveriges lottakårer ställer sig positivt till beredningens förslag men framhåller att förslaget kan påverka B-hemvärnslottornas ställning negativt. Förbundet redovisar farhågor att frågan om B-personalens medlemskap i en frivillig försvarsorganisation kompliceras ytterligare genom att denna personals uppgifter kan uppfattas som ett arbete som ger lägre status.

Jag ser allvarligt på de farhågor som Riksförbundet Sveriges lottakårer redovisar rörande frivilligpersonalens ställning. A- och B-personalen fullgör i dag synnerligen viktiga och omfattande uppgifter inom totalförsvaret och det skulle vara olyckligt om förslaget om kvinnor i driftvärnet skulle medföra att den frivilliga personalens uppgifter fick lägre status.

Samtidigt finner jag att ett stort antal remissinstanser är positiva till beredningens förslag om att öppna befattningar för meniga inom driftvärnet för kvinnor. Jag tillstyrker därför att kvinnor får möjlighet att tillhöra driftvärnet. Verksamheten bör till en början omfatta försök vid vissa myndigheter och företag. Jag avser att senare föreslå regeringen att uppdra åt chefen för armén att lämna förslag om försöksverksamhetens omfattning.

Jag tillstyrker också förslaget från hemvärnets centrala förtroendekommitté att utsträcka bestämmelserna att även omfatta de kvinnor som ingår i hemvärnsmusikkåren.

Jag har också övervägt att uppdra åt beredningen att lämna förslag om vidgad medverkan av frivillig kvinnlig personal i totalförsvaret. En översyn av uppgifternas innehåll och omfattning inom frivilligorganisationerna kan emellertid inte begränsas till bara de kvinnliga organisationerna. Översynen skulle därmed bli så omfattande att den inte lämpligen bör läggas på BKF.

## 5.8 Svenska beredskapsstyrkan för FN-tjänst

Sveriges beredskapsstyrka för FN-tjänst omfattar f. n. en bataljon i Melilla och en på Cypern.

Hittills har kvinnor endast medverkat som fältartister och sjukvårdspersonal eftersom grundkravet för anställning är genomförd värnpliktsutbildning.

I FN-bataljonen finns ett stort antal specialistbefattningar som förutsätter civil utbildning eller yrkeserfarenhet. BKF anser att man vid bedöm-

ning av frågan om kvinnor skall kunna tas ut till sådana befattningar måste ta hänsyn dels till gällande praxis för anställning av kvinnor inom andra länders FN- styrkor, dels till i vilken utsträckning kvinnor fullgör motsvarande uppgifter inom den svenska försvarsmakten. FN har enligt BKF tidigare godtagit att kvinnor i den kanadensiska kontingenten placerats i annan tjänst än sjukvårdstjänst.

Beredningen föreslår att kvinnor på försök rekryteras för uppgifter inom förplägnads-, sjukvårds-, expeditions- och stabstjänst. Befattningarna är militära, civilmilitära och civila. Kvinnor som kan bli aktuella för uttagning till beredskapsstyrkan bör enligt BKF utöver fackutbildning ha genomgått dels en förberedande allmänmilitär utbildning, dels en särskild FN-utbildning (totalt tre till fem veckor utbildning). Före antagning till utbildning bör kvinnlig personal genomgå en motsvarighet till inskrivningsprövning vid inskrivningscentral.

BKF erinrar om att en särskild beredskapsstyrka för hjälpverksamhet utomlands i samband med naturkatastrofer eller liknande händelser har organiserats enligt förslag i prop. 1976/77: 100 (bil. 7 s. 159). De möjligheter som finns att rekrytera kvinnlig personal till denna verksamhet bör enligt BKF utnyttjas.

Beredningen påpekar att rekrytering och anställning av kvinnor förutsätter att FN godtar förslaget.

Remissinstanserna stöder beredningens förslag. Flera poängterar att det är av stor vikt att kvinnorna får lämplig utbildning för att kunna fullgöra sina uppgifter i en ny miljö.

Även jag anser att kvinnor på försök bör kunna rekryteras till vissa befattningar i beredskapsstyrkan för FN-tjänst. De tjänster som kan bli aktuella är rent fackmässiga och omfattar i princip inte ledning av förband. Mot bakgrund av detta torde den särskilda utbildningen kunna begränsas till en tid av 3–5 veckor.

En förutsättning för att kvinnor skall kunna rekryteras är givetvis att FN godkänner principen.

## 5.9 Yrkesinformation och praktiktjänstgöring

Beredningen påpekar att det tidigare har visat sig att det behövs särskilda insatser i samband med att kvinnor skall komma in i mansdominerade yrken.

Ett ökat samarbete mellan skola och arbetsliv behövs och alla informations- och praktiktillfällen bör erbjudas såväl pojkar som flickor.

Information om försvarsmaktens yrken bör enligt BKF hållas fri från värderingar om vad som skall anses vara manligt och kvinnligt.

Flera remissinstanser, bl. a. överbefälhavaren och chefen för flygvapnet, är positiva till att information om försvarsmakten ges också till kvinnliga elever. Skolöverstyrelsen redovisar en positiv inställning till att flickor

får möjlighet att genom studie- och yrkesorientering lära känna det nya område som försvarets militära yrken utgör. I det fortsatta samrådet bör företrädare för försvaret ha möjlighet att påverka frågor som rör behandlingen av militära yrken t. ex. inom praktisk arbetslivsorientering. Dessutom behöver enligt skolöverstyrelsen lärare och övrig skolpersonal ökad insikt i dessa frågor så att eleverna kan få en allsidig och kunnig undervisning och vägledning.

Också jag instämmer i förslaget att manliga och kvinnliga elever bör få samma information om försvaret. Även om kvinnor inte kommer att rekryteras till alla befattningar är det angeläget att alla ungdomar – oavsett kön – får en god upplysning om försvarets verksamhet och en möjlighet att genom t. ex. praktisk arbetslivsorientering göra sig något bekanta med miljön.

Särskilda praktikantläger för pojkar har anordnats sedan 1960-talet. Praktikantläger för flickor har på försök genomförts vid F 17 och I 17. Beredningen föreslår att lägren för flickor görs permanenta vid flygvapnet och införs även vid de övriga försvarsgrenarna, eftersom det är angeläget att få underlag för bedömningar i det fortsatta beredningsarbetet.

Chefen för armén anför i sitt yttrande att praktikantlägren för arméns del måste förbehållas praktikanter som kan rekryteras. Först efter ett beslut om anställning av kvinnligt befäl är chefen för armén beredd att pröva hur praktikantläger för flickor bör genomföras. Chefen för marinen anser att behov av eller anledning till att införa praktikantverksamhet för kvinnor inte föreligger inom marinen. Arbetsmarknadsstyrelsen tillstyrker beredningens förslag eftersom praktikantläger bedöms vara effektiva instrument för att ge bredare underlag för studie- och yrkesval.

Det är min uppfattning att de praktikantläger för flickor som hittills genomförts har varit mycket informativa och rönt uppskattning hos deltagarna. Eftersom förslag nu presenteras som innebär anställning av kvinnor som befäl inom flygvapnets markfack anser jag det lämpligt att lägren inom flygvapnet blir permanenta.

Beredningens fortsatta arbete kommer att omfatta befattningar inom armén och marinen. Det finns anledning att tro att befälsyrket kommer att öppnas för kvinnor även inom dessa försvarsgrenar inom några år. Därför anser jag det motiverat att försöksvis genomföra sådana läger också inom armén och marinen.

Eftersom målet för lägren snarare är att ge information om en försvarsgrens verksamhet än att ge en egentlig praktik anser jag att lägren i fortsättningen bör benämnas informationskurser. Behovet av information till ungdomar i åldern 16–19 år är som tidigare har konstaterats stort. Eftersom informationskurserna fyller ett annat behov än de läger som hittills har anordnats för pojkar föreslår jag att kurserna i fortsättningen bör stå öppna för både flickor och pojkar.

Beredningen tar också upp frågan om praktiktjänstgöring och praktik-

anställning för kvinnor. Syftet med tjänstgöringen skulle enligt BKF vara att ge sådan yrkeserfarenhet som underlättar inträde eller återinträde på arbetsmarknaden. Behovet av praktikanställning för män är tillgodosett i och med de värnpliktigas grundutbildning.

Beredningen föreslår att praktikanställning för kvinnor organiseras i två former. Alternativ 1 innebär att kvinnor får möjlighet att som praktikanter genomgå de första 2,5–3 månader av grundutbildningen för värnpliktiga som har tagits ut till befäl. Alternativ 2 innebär praktiktjänstgöring under handledning under 6–12 månader för särskilda uppgifter i den ordinarie fredsverksamheten.

Några av försvarets myndigheter redovisar en viss tveksamhet inför beredningens förslag. Överbefälhavaren och chefen för flygvapnet förordar alternativ 1. Från flera håll påpekas att alternativ 2 skulle bli relativt resurskrävande. Försvarets rationaliseringsinstitut ifrågasätter ändamålet med och behovet av en separat praktikutbildning för kvinnor. Genom att kvinnor får möjlighet att genomgå den frivilliga grundutbildningen skapas enligt institutet likartade förutsättningar för alla. Arbetsmarknadsstyrelsen, Centerpartiets kvinnoförbund och Folkpartiets kvinnoförbund stöder beredningens förslag.

Jag anser att det ännu är för tidigt att ta ställning till om det behövs eller kommer att behövas särskild praktiktjänstgöring och praktikantanställning för kvinnor. Formerna för den av beredningen föreslagna frivilliga grundutbildningen bör diskuteras och avgöras först. Eventuellt kan intresserade kvinnor följa den första delen av den frivilliga grundutbildningen och därefter ta ställning till om utbildningen skall fullföljas.

## 5.10 Övergångsbestämmelser och kostnader

### 5.10.1 Karriärväxling för viss kvinnlig personal

BKF föreslår att viss kvinnlig personal som redan tjänstgör inom försvarsmakten får möjlighet att genomgå särskild utbildning för att därefter växla över till en yrkesbefälskarriär inom flygvapnet. Denna möjlighet bör gälla dels tekniker och tekniska biträden i stridsledningstjänst, dels frivillig personal inom flygvapnet som uppfyller vissa krav på genomförd utbildning. Behovet av vidareutbildning måste bedömas individuellt och anpassas till elevernas tidigare kunskaper och erfarenheter.

Chefen för flygvapnet påpekar att flera av de kvinnliga tekniker och tekniska biträden i stridsledningstjänst som f. n. är anställda i flygvapnet innehar tjänster som är knutna till befattningar för kompani- eller plutonsofficerare. Dessa kvinnor har tillräcklig fackutbildning för den aktuella befattningen. För att de skall kunna få anställning som yrkesbefäl måste dock deras fackutbildning breddas samtidigt som befäls- och militärutbildningen måste kompletteras.

Riksförbundet Sveriges lottakårer påpekar att det finns ett stort intresse för karriärväxling hos flygvapnets A-personal. Anställning av kvinnlig A-personal måste dock enligt chefen för flygvapnet vägas mot aktuellt rekryteringsbehov. Det kan inte nu anges att rekryteringen inom någon tjänstegren behöver inriktas mot redan befattningsutbildade lottor. Chefen för flygvapnet föreslår att det vid beslut om kvinnligt befäl skapas särskilda utbildningsvägar för kvinnliga tekniker och tekniska biträden och för kvinnlig A-personal.

Även jag anser att kvinnliga tekniker och tekniska biträden bör få möjlighet att utbildas vidare för anställning som yrkesbefäl. Dessa kategorier har hittills inte kunnat befordras beroende på att närmast högre tjänst har varit avsedd för militär personal. Möjligheten att efter vidareutbildning få anställning som yrkesbefäl bör stå öppen även för kvinnlig A-personal. Som beredningen föreslår bör vidareutbildningen anpassas individuellt med hänsyn till tidigare kunskaper och erfarenheter.

### 5.10.2 *Kostnader*

Beredningen konstaterar att de ekonomiska konsekvenserna av förslagen är marginella och att de i huvudsak avser antagningsprovning, grundutbildning motsvarande värnpliktsutbildningen samt vissa kostnader för praktiska arrangemang. Vissa kostnadsökningar förutses också med anledning av verksamheten med informationskurser och för anställning av kvinnor i beredskapsstyrkan för FN-tjänst.

Chefen för marinen och chefen för flygvapnet påpekar att den ekonomiska situationen är sådan att eventuella kostnadsökningar på grund av att kvinnor medges tillträde till militära befattningar inte kan bestridas av medel inom nuvarande utgiftsram. Chefen för marinen befarar också att förändringarna kan komma att inkräkta på andra projekt.

Enligt försvarets rationaliseringsinstitut bör den nuvarande inskrivnings- och provningsorganisationen kunna klara det väntade antalet kvinnliga sökande utan kostnadsökningar. Särlösningar och modifieringar för kvinnor kan dock medföra merkostnader på grund av bristande balans i systemet. Värnpliktsverket framhåller att vissa merkostnader för resor, förplägnad m. m. uppkommer på grund av att antalet prövade kan väntas öka. Ökningarna är dock marginella, vilket också gäller kostnaderna för att anpassa vissa prov m. m. Riksrevisionsverket godtar BKF:s beräkningar och anser att det bör vara möjligt att finna organisatoriska lösningar som begränsar kostnaderna.

Som jag tidigare har anfört innebär principförslaget att kvinnor får möjlighet att inom fastställda personalramar och tillgängligt rekryteringsutrymme konkurrera om befälsanställning på samma villkor som gäller för manliga sökande. Mot den bakgrunden delar jag beredningens uppfattning att kostnadsökningarna bör bli marginella. De ekonomiska konsekvenser-

av förslagen i övrigt är också förhållandevis små och måste enligt min mening godtas.

## **6 Hemställan**

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

att godkänna de riktlinjer som jag har förordat för anställning av kvinnor som befäl i det militära försvaret.

## **7 Beslut**

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

**Innehåll**

1	Inledning .....	2
2	Kvinnan i totalförsvaret i dag .....	3
2.1	Anställd personal .....	3
2.2	Frivillig och tjänstepliktig personal i totalförsvarets krigsorganisation .....	4
2.2.1	Frivillig personal .....	4
2.2.2	Civilförsvarspersonal .....	4
2.2.3	Krigssjukvårdspersonal .....	4
2.2.4	Övrig tjänstepliktig personal .....	4
3	Beredningens överväganden och förslag .....	5
3.1	Uppgiftens innebörd .....	5
3.2	Allmänna utgångspunkter och grunder .....	6
3.2.1	Faktorer i den svenska samhällsut- vecklingen .....	6
3.2.2	Internationella utvecklingstendenser .....	7
3.3	Försvarsorganisatoriska utgångspunkter och grunder .....	9
3.3.1	Grunder för befälsanställning .....	9
3.3.2	Grunder för civilianställning .....	10
3.4	Principförslag rörande militära yrken .....	12
3.5	Flygvapnets militära yrken .....	15
3.5.1	Stridslednings- och luftbevakningsbefäl .....	15
3.5.2	Sambandsbefäl .....	16
3.5.3	Flygtekniker och flygverkmästare .....	17
3.5.4	Trupputbildare .....	17
3.5.5	Flygförare .....	18
3.5.6	Intendent .....	18
3.5.7	Antagning och grundutbildning av kvinnliga befälsaspiranter .....	18
3.6	Civilmilitära yrken m. m. ....	19
3.6.1	Medicinalpersonal .....	19
3.6.2	Flygledare .....	21
3.6.3	Meteorolog .....	23
3.6.4	Flygingenjör .....	24
3.7	Kameral- och förplägnadsfunktionerna .....	25
3.7.1	Kameralfunktionen .....	26
3.7.2	Förplägnadsfunktionen .....	27
3.8	Befattningar i driftvärn .....	28
3.9	Svenska beredskapsstyrkan för FN-tjänst .....	29
3.10	Yrkesinformation och praktiktjänstgöring .....	31
3.11	Övergångsbestämmelser och kostnader .....	32
3.11.1	Karriärväxling för viss kvinnlig personal .....	32
3.11.2	Kostnader .....	32
4	Remissyttrandena .....	33
4.1	Stridande och icke stridande befattningar .....	33
4.2	Principförslag rörande militära yrken .....	34
4.3	Flygvapnets militära yrken .....	38
4.3.1	Stridslednings- och luftbevakningsbefäl .....	38
4.3.2	Sambandsbefäl .....	38
4.3.3	Flygtekniker och flygverkmästare .....	39

4.3.4	Trupputbildare	39
4.3.5	Flygförare	39
4.3.6	Intendent	40
4.4	Civilmilitära yrken m. m.	40
4.4.1	Medicinalpersonal	40
4.4.2	Flygledare	41
4.4.3	Meteorolog	42
4.4.4	Flygingenjör	42
4.5	Kameral- och förplägnadsfunktionerna	42
4.5.1	Kameralfunktionen	42
4.5.2	Förplägnadsfunktionen	43
4.6	Befattningar i driftvärn	43
4.7	Svenska beredskapsstyrkan för FN-tjänst	44
4.8	Yrkesinformation och praktiktjänstgöring	45
4.9	Övergångsbestämmelser och kostnader	46
4.9.1	Karriärväxling för viss kvinnlig personal	46
4.9.2	Kostnader	46
5	Föredraganden	47
5.1	Bakgrund	47
5.2	Stridande och icke stridande befattningar	48
5.3	Principförslag rörande militära yrken	49
5.4	Flygvapnets militära yrken	53
5.4.1	Stridslednings- och luftbevakningsbefäl	53
5.4.2	Sambandsbefäl	54
5.4.3	Flygtekniker och flygverkmästare	54
5.4.4	Trupputbildare	55
5.4.5	Flygförare	55
5.4.6	Intendent	56
5.5	Civilmilitära yrken m. m.	57
5.5.1	Medicinalpersonal	57
5.5.2	Flygledare	58
5.5.3	Meteorolog	60
5.5.4	Flygingenjör	61
5.6	Kameral- och förplägnadsfunktionerna	62
5.6.1	Kameralfunktionen	62
5.6.2	Förplägnadsfunktionen	63
5.7	Befattningar i driftvärn	64
5.8	Svenska beredskapsstyrkan för FN-tjänst	65
5.9	Yrkesinformation och praktiktjänstgöring	66
5.10	Övergångsbestämmelser och kostnader	68
5.10.1	Karriärväxling för viss kvinnlig personal	68
5.10.2	Kostnader	69
6	Hemställan	70
7	Beslut	70