

Ref

KVINNAN

OCH

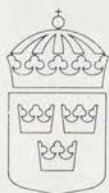
Betänkande av beredningen för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret

**FÖRSVARETS
YRKEN**

SOU 1977:26



59
9



Statens offentliga utredningar
1977:26
Försvarsdepartementet

Kvinnan och försvarets yrken

Betänkande av beredningen för det fortsatta
arbetet om kvinnan i försvaret
Stockholm 1977

Omslag Kurt Simons
ISBN 91-38-03407-7
ISSN 0375-250X
Gotab, Stockholm 1977

Statsrådet och chefen för försvarsdepartementet

Kungl. Maj:t bemyndigade den 27 februari 1975 chefen för försvarsdepartementet att tillkalla högst tre sakkunniga för att bereda det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret.

Med stöd härav tillkallades den 14 mars 1975 dåvarande riksdagsledamoten Berit Frändås, tillika ordförande, samt översten Carl-Otto Larsson och vice ordförande i Riksförbundet Sveriges lottakårer Christine Barke som sakkunniga i beredningen för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret (BKF).

Genom den nya kommittéförordningen benämns de som tidigare kallades sakkunniga numera ledamöter.

Regeringen bemyndigade den 15 december 1976 chefen för försvarsdepartementet att tillkalla ytterligare två ledamöter i beredningen. Med stöd härav tillkallades den 16 december 1976 riksdagsledamöterna Olle Aulin och Ulla Ekelund som ledamöter.

Att som experter stå till beredningens förfogande förordnades den 14 april 1975 konsulenten Mats Ershammar, den 25 april 1975 förste ombudsmannen Sölve Granath och överstelöjtnanten Curt Sjöo, den 5 maj 1975 numera personaldirektören Ivan Hultan, den 18 juni 1976 förste ombudsmannen Jens Adolfsson, den 5 augusti 1976 numera förste ombudsmannen Carl-Erik Mohall och den 10 januari 1977 örlogskaptenen Per Wahlberg.

På därom gjord framställning entledigades förste ombudsmannen Jens Adolfsson fr. o. m. den 1 oktober 1976 från uppdraget att vara expert.

Till sekreterare i beredningen förordnades den 29 januari 1976 konsulenten Mats Ershammar.

Fru Ann-Christin Torstensson har tjänstgjort som biträde vid sekretariatet från den 20 september 1976.

Beredningen får härmed överlämna betänkandet Kvinnan och försvarets yrken. I det avges förslag om grundprinciper för befälsanställning av kvinnor samt detaljförslag om befälsanställning inom flygvapnet och vissa för försvarsmakten gemensamma personalkårer. Förslag avges även som berör anställda inom kameral- och förplägnadsfunktionerna. Vidare avges förslag om praktiktjänstgöring, anställning i beredningsstyrkan för FN-tjänst samt om rekrytering av kvinnor till hemvärnets driftvärn.

Beredningsarbetet fortsätter.

Berit Frändås

Olle Aulin

Ulla Ekelund

Christine Barke

C O Larsson

/Mats Ershammar

Innehåll

<i>Sammanfattning</i>	II
<i>Förkortningar</i>	25
I Bakgrund	27
<hr/>	
Kap. 1 <i>Uppgiftens innebörd och beredningsarbetet</i>	27
1.1 Uppdraget	27
1.2 Beredningsarbetets bedrivande	29
1.3 Kvarstående frågor	32
Kap. 2 <i>Kvinnan i totalförsvaret i dag</i>	33
2.1 Inledning	33
2.2 Försvarsmaktens fredsorganisation	33
2.3 Totalförsvarets krigsorganisation	34
2.3.1 Frivillig personal	34
2.3.2 Civilförsvarspersonal	34
2.3.3 Krigssjukvårdspersonal	35
2.3.4 Kvinnor på krigsarbetsmarknaden	35
2.3.5 Kvinnlig polispersonal i krigsorganisationen	36
2.4 Sammanfattande synpunkter	36
Kap. 3 <i>Allmänna utgångspunkter och grunder för beredningens överväganden</i>	39
3.1 Inledning	39
3.2 Faktorer i den svenska samhällsutvecklingen	40
3.2.1 Jämställdhetsarbetet	40
3.2.2 Arbetsmarknadspolitiken m. m.	42
3.3 Internationella utvecklingstendenser	43
3.3.1 Särbestämmelser för kvinnors yrkesverksamhet	43
3.3.2 Internationella utvecklingstendenser rörande kvinnors yrkesverksamhet inom försvaret	44
Kap. 4 <i>Försvarsorganisatoriska utgångspunkter och grunder för beredningens överväganden</i>	47
4.1 Grunder rörande befälsanställning	47
4.1.1 Inledning	47
4.1.2 Den militära utvecklingen	47

4.1.3	Konsekvenser av den militära utvecklingen	49
4.1.4	1973 års riksdagsbeslut om enhetlig befälsordning	49
4.1.5	1974 års försvarsutredning	50
4.1.6	ÖB personalutredning 1976	51
4.1.7	Propositionen 1976/77:74	52
4.2	Grunder rörande civilanställning	52
4.2.1	De i försvarsmakten civilanställda kvinnornas nuvarande utvecklingsvillkor	52
4.2.2	Organisationsutvecklingen inom försvarsmakten	54

II Principförslag 59

Kap. 5	<i>Allmänna överväganden och principförslag</i>	59
5.1	Motiv, mål och inriktning	59
5.2	Anställning i vissa civilmilitära befattningar	61
5.3	Anställning i militära befattningar	61
5.3.1	Allmänna överväganden	61
5.3.2	Principförslag	64
5.3.3	Genomförande	64
5.3.4	Avslutande synpunkter	66
5.4	Anställning inom kameral- och förplägnadsfunktionerna	66

III Detaljförslag om befälsanställning m. m. 69

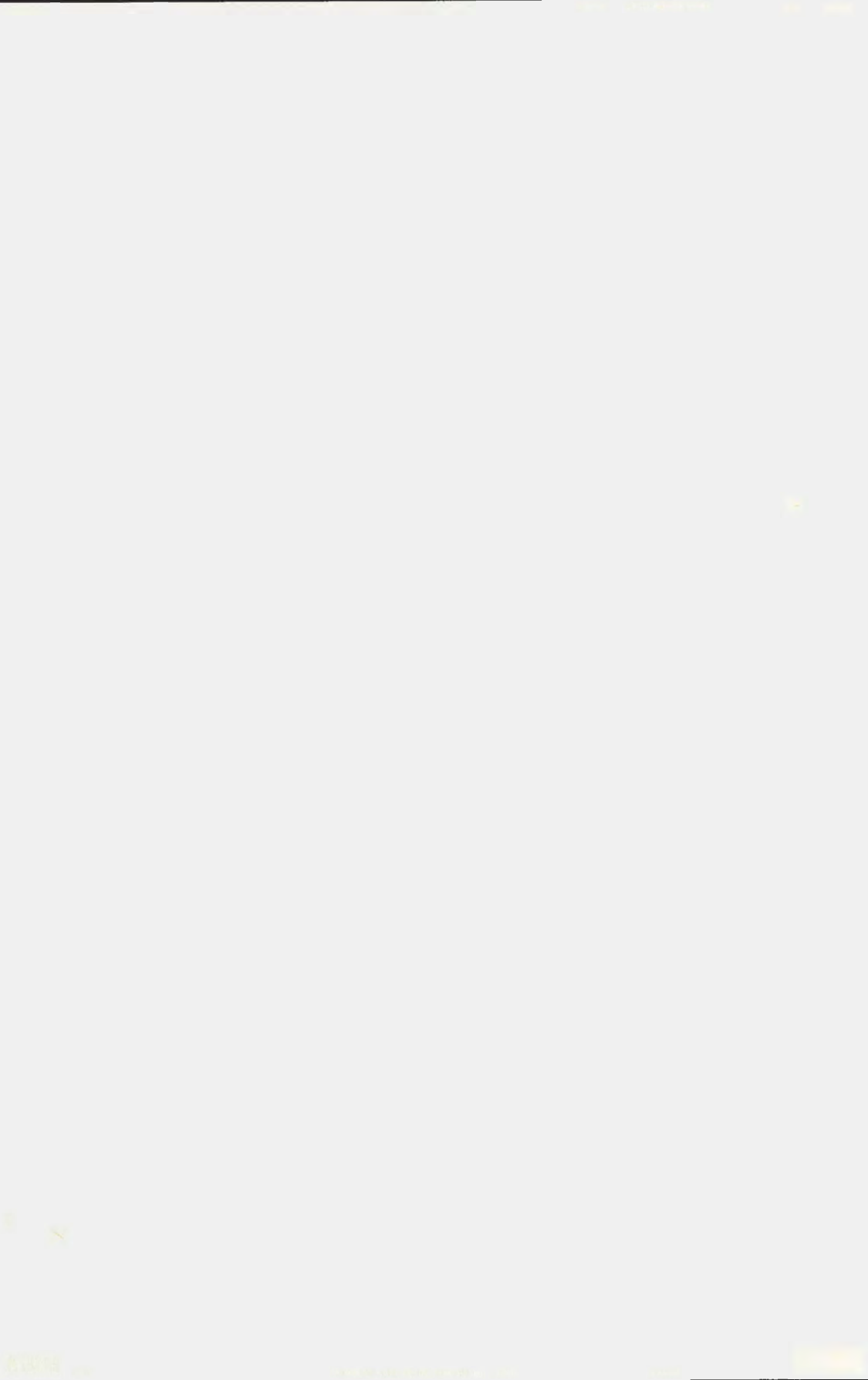
Kap. 6	<i>Medicinalpersonal</i>	69
6.1	Inledning	69
6.2	Fordringar för antagning som läkare och veterinär	71
6.2.1	Bakgrund	71
6.2.2	Gällande bestämmelser och tidigare förslag	72
6.2.3	Överväganden och förslag	73
6.3	Kategori- och kårtillhörighet för försvarsmaktens medicinalpersonal	74
6.3.1	Kategoritillhörighet	74
6.3.2	Kårtillhörighet	76
Kap. 7	<i>Flygtrafikledare, meteorolog och flygingenjör</i>	79
7.1	Inledning	79
7.2	Flygtrafikledare	79
7.2.1	Inledning	79
7.2.2	Krigsplacering	81
7.2.3	Reservanställning	83
7.2.4	Villkor för fredsanställning på militär flygplats	84
7.2.5	Utbildning	84
7.2.6	Tjänstgöringsskyldighet vid försvarsmakten under beredskap och krig	85
7.3	Meteorolog	85
7.3.1	Inledning	85
7.3.2	Anställning och utbildning	87
7.3.3	Personalkategori frågan	88
7.4	Flygingenjör	91

7.4.1	Inledning	91
7.4.2	Differentiering efter utbildningslinje	92
7.4.3	Miljöbetingelser	94
7.4.4	Övriga frågor och förslag	95
Kap. 8	<i>Flygvapnets militära yrken</i>	97
8.1	Inledning	97
8.2	Stridsledningsbefäl	97
8.2.1	Organisation och uppgifter	97
8.2.2	Prövning av alternativa modifieringar	98
8.2.3	Förslag	101
8.3	Sambandsbefäl	102
8.3.1	Uppgifter och miljöbetingelser	102
8.3.2	Överväganden och förslag	102
8.4	Flygtekniker och flygverkmästare	103
8.4.1	Allmänna synpunkter	103
8.4.2	Grundprinciper för anställning	104
8.4.3	Prövning av alternativa modifieringar	105
8.4.4	Förslag	110
8.5	Trupp utbildare m. m.	110
8.5.1	Inledning	110
8.5.2	Överväganden rörande anställning av kvinnor	110
8.5.3	Vissa synpunkter rörande rekryteringsprinciper inom utbildnings- och specialkompaniet	111
8.6	Flygförare	112
8.6.1	Stridsflygare	112
8.6.2	Transport-, helikopter- och målflygtjänst	114
8.7	Intendent	115
8.8	Antagning och grundutbildning av kvinnliga befälsaspiranter vid flygvapnet	116
8.8.1	Inledning	116
8.8.2	Antagningsprövning och antagningstidpunkt m. m.	117
8.8.3	Grundutbildningen	117
8.8.4	Övriga tjänstgöringsvillkor	118
8.8.5	Vissa kravmodifieringar	118
Kap. 9	<i>Yrkesinformation och praktiktjänstgöring för befälsanställning m. m.</i>	119
9.1	Inledning	119
9.2	Praktisk arbetslivsorientering och praktikantläger	120
9.2.1	Praktisk arbetslivsorientering	120
9.2.2	Praktikantläger	121
9.3	Praktikantanställning med inriktning på befälsyrken	123
9.3.1	Inledning	123
9.3.2	Allmänna överväganden	124
9.3.3	Förslag	124
9.4	Övrig praktiktjänstgöring	128

IV	Detaljförslag om civilianställning	131
<hr/>		
Kap. 10	<i>Kameral- och förplägnadsfunktionerna</i>	131
10.1	Inledning	131
10.2	Kameralfunktionen	131
10.2.1	Organisation och uppgifter i fred	132
10.2.2	Organisation och uppgifter i krig	133
10.2.3	Utvecklingstendenser	134
10.2.4	Militära krav på kameralchefer	136
10.2.5	Utbildningsbehov	136
10.2.6	Överväganden och förslag	137
10.3	Förplägnadsfunktionen	141
10.3.1	Inledning	141
10.3.2	Organisation och utvecklingstendenser	141
10.3.3	Allmänna överväganden och förslag	143
10.3.4	Prövning av alternativa utvecklingsvägar	145
V	Särskilda frågor	149
<hr/>		
Kap. 11	<i>Rekrytering och utbildning till befattningar i driftvärn</i>	149
11.1	Inledning	149
11.2	Befattningar för ordinarie driftvärnsmän med försvarsuppgifter	150
11.2.1	Motiv	150
11.2.2	Uppgifter för driftvärnsmän	151
11.2.3	Förslag om befattningar för kvinnor och män	151
11.2.4	Förslag om utbildning före antagning som driftvärnsmän	153
11.2.5	Utbildning efter antagning som driftvärnsmän	154
11.3	Befattningar med stödfunktioner	154
11.4	Driftvärnets civila myndighetspersoner m. fl.	155
11.5	Vissa konsekvenser m. m.	156
Kap. 12	<i>Anställning i den svenska beredskapsstyrkan för FN-tjänst</i>	157
12.1	Beredskapsstyrkans uppgifter och organisation	157
12.2	Förslag till principer för anställning av kvinnor	158
12.3	Förslag till befattningar för kvinnor och män	160
12.4	Utbildning	163
12.4.1	Förberedande allmänmilitär utbildning	163
12.4.2	Särskild FN-utbildning	165
12.5	Beredskapsstyrka för katastrofhjälp	166
12.6	Författningsfrågor m. m.	166
Kap. 13	<i>Övergångsbestämmelser och kostnader</i>	169
13.1	Övergångsbestämmelser avseende stambefälsanställning	169
13.2	Kostnader	170
13.2.1	Inledning	170
13.2.2	Direkta kostnader vid genomförande av förslagen	170

Bilagor

Bilaga 1:1	<i>Beredningens direktiv</i>	175
Bilaga 1:2	<i>Tidigare debatt och beslut i frågan om kvinnan i försvaret</i>	179
Bilaga 3:1	<i>Litteratur om kvinnors tjänstgöring i s. k. stridande funktioner – en sammanfattning</i>	187
Bilaga 3:2	<i>Kvinnan i försvaret i östeuropeiska länder och Folkrepubliken Kina</i>	189
Bilaga 3:3	<i>Kvinnan i försvaret i vissa NATO-länder m. fl.</i>	193
Bilaga 4:1	<i>Fördelning på lönegrader och tjänstebestämmingar för i försvarsmakten civilanställd kvinnlig personal</i>	201
Bilaga 5:1	<i>Beredskapsnämndens opinionsundersökning</i>	203
Bilaga 5:2	<i>Översyn av arbetskrav och urvalsförfarande för stambefälsyrken samt uppföljningsåtgärder vid anställning av kvinnligt befäl</i>	205
Bilaga 7:1	<i>Nivåer i freds- och krigsorganisationen för stambefäl m. m.</i>	209
Bilaga 8:1	<i>Personaluppsättning vid F 7 och F 13 M stationskompanier för transportflyg</i>	211
Bilaga 12:1	<i>Uppgifter ang. FN-kontingenten till UNEF</i>	217
Bilaga 12:2	<i>Uppgifter ang. FN-kontingenten till UNFICYP</i>	221
Bilaga 13	<i>Litteratur</i>	227



Sammanfattning

Uppgiftens innebörd och beredningsarbetet (Kap 1)

Beredningens uppgift är att lämna förslag till på vilka sätt kvinnor skall ges vidgade anställningsmöjligheter inom det militära försvaret i främst militära och civilmilitära befattningar.

Beredningen lämnar i detta betänkande förslag om grundprinciper för befälsanställning av kvinnor samt detaljförslag om befälsanställning av kvinnor inom flygvapnet och de under ÖB lydande gemensamma personalkårerna medicinalkåren och intendentkåren. Förslag avges som berör personalen inom kameral- och förplägnadsfunktionerna. Vidare lämnas förslag om praktiktjänstgöring för kvinnor, om anställning i beredningsstyrelsen för FN-tjänst samt om rekrytering av kvinnor till hemvärnets driftvärn.

När beslut föreligger om principer för befälsanställning av kvinnor samt direktiv inhämtats om beredningens fortsatta arbete kommer detaljförslag att lämnas om utbildning och anställning av kvinnor vid armén och marinen samt om reservanställning av kvinnor inom de tre försvarsgrenarna.

Beredningsarbetet undantar inte de s. k. stridande befattningarna. Med hänsyn till direktiven kan dessa dock ifrågakomma först i den andra etappen.

Beredningen konstaterar att all stampersonal måste kunna delta i försvar av den egna arbetsplatsen m. m. Med utgångspunkt från befattningshavarens uppgift att utöva ledning av förband kan en viss typindelning ske i fråga om stridsuppgifternas omfattning enligt följande.

Typ 1 Ledning av förband med strid som huvuduppgift

Typ 2 Ledning av förband med strid som andrahandsuppgift

Typ 3 Specialuppgifter utan ledning av förband.

Beredningen anser att gränsdragningen mellan s. k. stridande resp. icke stridande befattningar bör ske mellan befattningar som hänförs till typ 1 resp. typ 2. Detta innebär att befattningarna som hänförs till typerna 2 eller 3 omfattas av etapp 1 i beredningsarbetet medan befattningar enligt typ 1 hänförs till etapp 2.

Kvinnan i totalförsvaret idag (Kap 2)

Kvinnor medverkar idag inom totalförsvarets såväl militära som civila delar samt inom både freds- och krigsorganisationen. I fredsorganisationen inom

försvarsmakten är de verksamma som civilt anställda inom stabs- och expeditionstjänsten, förplägnadsområdet, sjukvårdssektorn, lokalvården samt vissa specialområden som t. ex. stridslednings- och luftbevakningstjänst. De i försvarsmaktens fredsorganisation anställda kvinnorna är ca 11 000.

I totalförsvarets krigsorganisation ingår, förutom en stor del av de i fred inom försvarsmakten anställda kvinnorna, ca 54 000 kvinnor ur frivilliga försvarsorganisationer som tecknat avtal om tillfällig eller ständig tjänstgöring inom totalförsvaret. I civiltförsvaret ingår ca 30 000 kvinnor. Till totalförsvarets krigsorganisation räknas även kvinnor inom den civila statsförvaltningen, kvinnor yrkesverksamma vid krigsviktiga företag eller på krigsarbetsmarknaden i övrigt.

Totalförsvaret är både kvantitativt och kvalitativt beroende av kvinnornas insatser.

Kvinnor är emellertid undantagna från militära och civilmilitära befattningar för yrkesbefäl och reservbefäl. Hindret för placering i sådana befälsbefattningar är att fullgjord värnplikt i form av grundutbildning förutsätts för anställning.

Allmänna utgångspunkter och grunder för beredningens överväganden (Kap 3)

I detta kapitel ges en översikt av de för beredningsarbetet styrande tendenserna i den svenska samhällsutvecklingen på främst jämställdhetsområdet. Vidare behandlas utvecklingen inom den internationella lagstiftningen om kvinnors yrkesverksamhet och av principerna för kvinnors medverkan i olika länders försvarsmakter. I kapitlet lämnas en beskrivning över hur arbetet för ökad jämställdhet mellan män och kvinnor under de senaste åren har stått i förgrunden för reformverksamheten. På bred front och målmedvetet verkar statsmakterna för att skapa en arbetsmarknad där var och en kan få arbete efter sina individuella kvalifikationer och där uppdelningen av män och kvinnor i olika yrkeskategorier motverkas. Rätten att fritt välja yrke betonas alltmer. Jämställdhetsarbetet präglas av medvetandet om att skillnaderna mellan mäns och kvinnors villkor är så stora att de kräver aktiva insatser inom ramen för ett målinriktat utvecklingsarbete. Det traditionella könsrollsmönstret hos både kvinnor och män är ett väsentligt hinder för en bestående förändring av kvinnans ställning i arbetslivet. I av statsmakterna antagna program för ökad jämställdhet framhålls att en radikal förändring i inrotade attityder måste åstadkommas och en ny syn tränga igenom om vad som skall betraktas som förenligt med mannens resp. kvinnans roll. Inom den civila sektorn har lagstiftningen med särskilda bestämmelser för olika kategoriers yrkesverksamhet reformerats. Den särskilda skyddslagstiftningen för kvinnor har sålunda i princip tagits bort.

I granskningen av den internationella utvecklingen konstateras att den kvardröjande uppdelningen av arbeten efter kön i olika länder har blivit föremål för ökat intresse med hänsyn till dess negativa effekter. Av bl. a. rapporter från ILO framgår att man i ökande grad har blivit medveten om att principen att skydda kvinnorna från arbeten som anses "opassande" och "olämpliga" för dem har visat sig leda till rekrytering baserad snarare

på kön än på individuell kapacitet och ställer upp barriärer för kvinnornas möjligheter till avancemang. Beredningen konstaterar att den allmänna tendensen i olika länder numera i stället är att skapa likvärdiga arbetsvillkor för kvinnor och män. Endast särdrag som grundar sig på för kvinnor specifika yrkesmedicinska faktorer anses böra bibehållas.

En översikt rörande bakgrund, nuläge och planerade förändringar rörande kvinnans roll i andra länders försvarsmakter redovisas i betänkandet, bl. a. på grundval av material som inhämtats genom förmedling av de svenska beskickningarna i resp. länder. Av översikten framgår bl. a. att kvinnor anställs i ett flertal länders försvarsmakter som militär personal. De placeras dock till stor del i befattningar som inom den svenska försvarsmakten rekryteras med civil eller civilmilitär personal. Frågan om att bereda kvinnor vidgade uppgifter har emellertid blivit en i ökande grad aktuell fråga och reformer har nyligen skett eller förbereds i flera länder.

Inom NATO-länder med en organisation av kvinnlig militär personal är det en allmän tendens att sakta och successivt integrera den militära kvinnliga och manliga personalen organisatoriskt, utbildningsmässigt och författningsmässigt. Utvecklingen mot ökad integration innebär dock inte att full jämställdhet avses införas. Några planer på att låta kvinnorna konkurrera med männen på alla yrkesområden inom försvaret finns inte.

Kvinnorna har till stor del rekryterats inom områden där man haft svårigheter att rekrytera manlig personal och med syfte att frigöra manlig personal för andra uppgifter. En genomgående princip är att undanta kvinnorna från s. k. direkt stridande befattningar. Innebörden av detta begrepp synes dock vara föremål för olika tolkningar.

Så länge kvinnorna är undantagna från de direkt stridande befattningarna torde deras möjligheter att avancera till de mer centrala militära positionerna i försvarsorganisationen i de olika länderna vara små.

Försvarsorganisatoriska utgångspunkter och grunder för beredningens överväganden (Kap 4)

Grunder rörande befälsanställning (4.1)

Styrande för beredningens arbete är även de allmänna principerna rörande försvarsorganisationens krav, uppgifternas innehåll och strukturering för befäl i nuläge och framtid.

Hänsyn måste även tas till det moderna kriget. Av betydelse är därvid särskilt att framtida krig och kriser kommer att på olika sätt 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 samt under krav på att motstånd skall göras i alla lägen.

Utvecklingen inom försvarsmakten präglas vidare av att det i framtiden ställs ökade krav på att befälet kan medverka i ytförsvaret. Varje befäl skall kunna leda försvaret av den egna arbetsplatsen. Organisationsutvecklingen ställer ökade krav på att allt befäl kan användas så rationellt som möjligt i både freds- och krigsorganisationen.

1973 års riksdag fattade principbeslut om en enhetlig befälsordning inom försvarsmakten (prop. 1973:128). Genom riksdagsbeslutet har lagts fast de generella krav som i framtiden gäller för allt yrkesbefäl. Allt aktivt befäl skall kunna arbeta i både freds- och krigsorganisationen som chefer, fackmän och utbildare.

Utformningen av de allmänna kraven pågår inom regeringskansliet och förslag väntas föreläggas riksdagen hösten 1977. Beredningen har i ett senare skede att föreslå de event. anpassningar som behövs för att ge kvinnor vidgade anställningsmöjligheter.

Grunder rörande civilanställning (4.2)

I detta avsnitt redovisas grunderna för beredningens överväganden och förslag om åtgärder för att bereda den i försvarsmakten civilanställda kvinnliga personalen bättre utvecklingsmöjligheter. Därvid belyses dels denna personals nuvarande utvecklingsvillkor, dels den i detta sammanhang styrande organisationsutvecklingen inom försvarsmakten.

Den ger anledning konstatera att den könsbundenhet i befattningar inom låglöneskiktet (Igr T 1–F 1), som finns inom statsförvaltningen som helhet, går igen även inom försvarsmakten. Betr. t. ex. kontoristyrkena inom försvarsmakten är ca 90 % av de anställda kvinnor. Inom försvarsmakten är andelen kvinnor inom mellanlönegraderna (Igr F 2–F 10) påtagligt lägre än inom statsförvaltningen i övrigt. Vid lokala och regionala myndigheter är det endast ett litet fåtal handläggarebefattningar som innehas av kvinnor. Beredningen konstaterar att kansli- och kontorsskrivarbefattningarna i regel är den enda beföringsmöjligheten för den stora gruppen kvinnor i kontorskarriären. Inom höglönerregistret är andelen kvinnor ca tio gånger större inom den civila statsförvaltningen än inom försvarsmakten. Angivna förhållanden sammanhänger bl. a. med att en stor del av befattningarna på handläggarnivå och huvuddelen av befattningarna inom höglönerregistret på lokal och regional nivå måste avses för militär och civilmilitär personal.

Av betydelse för bedömning av förutsättningarna att genom kategoribyte bereda försvarsmaktens civilanställda bättre utvecklingsmöjligheter är bl. a. tidigare förslag och beslut om principer för personalsammansättning, behov av uppgifter för äldre befäl och personalminskningsmålen inom försvarsmakten. En översikt rörande dessa förhållanden lämnas i kapitlet.

Slutsatsen är främst att stor restriktivitet måste iakttas vid bedömningen av åtgärder som innebär omvandling av militära befattningar till civila för att därigenom bereda civil personal bättre utvecklingsmöjligheter.

Allmänna överväganden och principförslag (Kap 5)

Motiv och mål (5.1)

Beredningen ger i detta kapitel sin syn på hur kvinnor bör ges tillträde till försvarsmaktens befälsyrken och hur de i försvarsmakten redan tjänstgörande kvinnorna kan ges vidgade utvecklingsmöjligheter. Inledningsvis diskuteras de motiv som härvid gör sig gällande samt vissa andra förhållanden som utgör bakgrund till val av organisatorisk lösning och målsättning

(5.1). Därvid understryks bl. a. att det är viktigt att detta arbete går in som ett led i och synkroniseras med jämställdhetsarbetet i stort. Försvarsmakten bör även på detta område bidra till den civila samhällsutvecklingen. Det övergripande målet för beredningens förslag anges vara detsamma som för jämställdhetsarbetet inom statsförvaltningen i stort, nämligen att bryta uppdelningen av kvinnor och män i olika tjänstekategorier och att förbättra möjligheterna för viss civilanställd personal i underordnande positioner att få mer kvalificerade uppgifter.

Principer för befälsanställning (5.2–5.3)

Beredningen understryker att jämställdhetsmålet skall nås helt inom fastställda personal- och rekryteringsramar. Det är således inte fråga om att öka antalet i försvarsmakten anställda eller övrig tjänstgörande personal. Reformeringen bör ske stegvis efter en långsiktig plan. I fråga om befälsanställning bör den innebära att hindren för kvinnor att fritt välja yrke och att konkurrera om anställning på i princip samma villkor som männen successivt tas bort. Det är den enskildes individuella lämplighet för aktuell uppgift, oavsett kön, som skall vara avgörande vid antagning och placering av personal. Vad det gäller är att placera rätt person på rätt plats.

Utifrån dessa allmänna grunder analyseras sedan den närmare innebörden av de av 1973 års riksdag fastlagda generella grundkraven på befäl. Förutsättningar för och konsekvenser av alternativa modifieringar avseende befälsanställning redovisas vad gäller kraven på dubbelutnyttjande i freds- och krigsorganisationen, inordnandet under chefs-, fackmanna- och utbildtarrollerna, principen om anställning för livsyrke samt rekrytering med värnpliktsutbildning som grund. Principen om successivt urval berörs. Det framhålls att inom vissa yrkesområden finns befattningar som inte innebär ledning av förband. Huvuddelen av försvarsmaktens befälsyrken är dock utformade så att personalen passerar sådana befattningar. Om nya befälskarriärer utan förbandschefsansvar skall skapas måste sådana befattningar brytas ur sin placering i strukturen och inordnas i en sammanhängande befattningsskedja. Bl. a. befälsstrukturens uppbyggnad i normerande och rekryterande skikt medför dock att sådana särlösningar skapar störningar i systemet. Beredningen belyser sådana särlösningar men avstyrker ett genomförande av dem och finner dem stå i strid med 1973 års riksdagsbeslut om en enhetlig befälsordning. I detta sammanhang diskuteras även frågan om grundrekrytering av befäl till uppgifter inom förvaltningstjänst.

Beredningen föreslår som princip att kvinnligt befäl skall följa samma utbildnings- och karriärvägar som gäller för manligt befäl i ny befälsordning samt att de även i övrigt inordnas under de generella grundkraven för stambefäl. Detta innebär bl. a. att kvinnor på frivillig grund bör genomgå motsvarande grundutbildning som manligt blivande befäl fullgör inom värnpliktsutbildningens ram samt att kvinnligt befäl även i övrigt organisatoriskt och utbildningsmässigt integreras i den generella ordningen. Beredningen framhåller därvid att anställning av kvinnor som befäl ligger i linje med huvudsyftet med den i 1973 års riksdagsbeslut uppställda principen om rekrytering genom värnpliktigas grundutbildning – att bredda rekryterings-

underlaget.

Den föreslagna principiösnigen ligger i linje med jämställdhetsmålet och svarar mot de krav verksamheten inom försvarsmakten ställer.

På grundval av genomförd kartläggning av flygvapnets befälsyrken (se kap. 7-8 nedan) föreslås att markbundna yrkesfack inom flygvapnet öppnas även för kvinnor och att rekryteringen i den första etappen inriktas mot stridslednings-, sambands- och teknisk tjänst. Vidare föreslås att de yrken inom flygvapnet som hittills undantagits för vidare granskning i den pågående befälsordningsarbetet, bl. a. meteorologer och flygingenjörer utbildade på marklinjen, öppnas för kvinnor. Sådan rekrytering inom flygvapnet föreslås inledas 1979.

Beredningens direktiv innebär att anställning av kvinnor inom den första etappen försvåras i högre grad vid armén och marinen än vid flygvapnet. Övervägande delen av utbildnings- och karriärvägarna för stambefäl passerar där befattningar som innebär ledning av förband med strid som huvuduppgift. I vissa lägre kompetensnivåer inom sistnämnda vägar kan generella undantag finnas. Inom ramen för möjligheterna till successivt urval till högre nivåer kan för övervägande delen av utbildnings- och karriärvägarna ej en fullständig karriärgång ske som inte passerar befattningar som hänförs till etapp 2 i beredningsarbetet. För att medge befälsanställning utan begränsningar i fråga om nivåer eller utbildnings- och karriärvägar erfordras därför kompletterande direktiv.

Beredningen har funnit att förutsättningar finns för och anser det vara angeläget att viss inledande verksamhet startas inom armén och marinen efter särskilt medgivande.

Beredningen redovisar i kapitlet vissa allmänna synpunkter på frågan om att undanta de s. k. stridande befattningarna för kvinnor mot bakgrund av statsmakternas målsättning att undvika särregler för kvinnors yrkesverksamhet, principen om fritt yrkesval och individuell lämplighet, det moderna krigets krav, förhållandet att det inte råder någon klar skillnad mellan s. k. stridande och icke stridande befattningar samt att de fysiska kraven inte är generellt större för s. k. stridande befattningar.

I betänkandet redovisas som bilaga 5:2 en plan för ett långsiktigt projekt som omfattar framtagning av kravspecifikationer och arbetsprocessbeskrivningar för stambefälsbefattningar samt underlag för personalutvecklande åtgärder och andra uppföljningsinsatser för rekrytering av kvinnligt befäl. Projektet har central betydelse vid genomförandet av beredningens förslag och för en breddning av rekryteringsunderlaget. I planen ingår även fortsatt forskning om psykologiska faktorer av betydelse vid tjänstgöring i specifika militära miljöer på grundval av genomförd förstudie.

Anställning inom kameral- och förplägnadsfunktionerna (5.4)

I avsnittet understryks inledningsvis vikten av att de insatser jämställdhetsförordningen innefattar får genomslag inom försvarsmakten. För den civila personal som dubbelutnyttjas i freds- och krigsorganisationen bör försvarsmakten genom vidgad personalutbildning bygga upp ett militärt miljökunskande. En breddning i rekryteringsunderlaget för kvalificerade upp-

gifter inom försvarsmakten bedöms komma att ske från den civila personalkategorin. Gränsen mellan militära och civila uppgifter inom t. ex. stabs- och förvaltningstjänsten torde bli mer flytande. Denna utveckling bör på sikt aktualisera modifieringar av principer för rekrytering och personalsammansättning. På grund av behovet att finna lämpliga uppgifter för äldre befäl som inte kan gå kvar i trupptjänst saknas dock f. n. utrymme för förändringar i principerna för bemanning av den helt övervägande delen befattningar för militär personal inom t. ex. stabs- och expeditionstjänsten. Konkreta förslag avges därför i detta betänkande endast för personal inom kameral- och förplägnadsfunktionerna (se kap. 10 nedan).

Rekrytering och anställning som medicinalpersonal (Kap. 6)

I kapitlet avges detaljförslag som berör personalen inom försvarsmaktens hälso- och sjukvård. Förslagen är samordnade med bl. a. de förslag som utredningen om företagshälsovård inom försvaret (UFF) redovisat i juni 1977.

Inledningsvis behandlas förutsättningar för utvidgning av sjuksköterskornas m. fl. ansvarsområde genom bl. a. delegering av vissa fackmässiga uppgifter för läkare. Beredningen anser att sjuksköterskornas och den övriga f. n. civila medicinalpersonalens arbetsvillkor bör ses över.

De allmänna fordringarna för antagning av kvinnor till de f. n. civilmilitära befattningarna för läkare och veterinärer granskas. Beredningen anser att krav på genomgången grundutbildning för värnpliktiga inte bör ställas för antagning som läkare eller veterinär inom försvarsmakten med hänsyn till de särskilda förhållanden som gäller för sådan personal. Parallellt med rekrytering värnpliktsvägen bör finnas en individuell väg som ger en god miljöutbildning. Denna miljöutbildning bör systematiseras och helt jämföras med värnpliktsutbildning vid antagning och befordran. Antagningsfordringarna för läkare bör bedömas även mot bakgrund av den rådande bristen på läkare inom förbandssjukvården. För att motverka denna krävs en rad åtgärder. Beredningen framhåller att en åtgärd som kan bidra i denna riktning är att utforma antagnings- och befordringsvillkoren så att kvinnliga läkare får reellt samma konkurrensmöjligheter som manliga läkare samt att en aktiv rekryteringsverksamhet riktad även mot kvinnliga läkare sker. I fråga om tandläkare och tandsköterskor inom försvarsmaktens fredstandvård utgår beredningen från att dessa kommer att föras över till folk-tandvården med hänsyn till statsmakternas tidigare principbeslut om byte av huvudmannskapet för försvarets tandvård. Någon ändring av personalkategoritillhörigheten för läkare och veterinärer har beredningen inte funnit anledning att yrka på. Beredningen redovisar dock vissa alternativ till lösning av kategoritillhörigheten för de läkare m. fl. som inte rekryteras värnpliktsvägen och föreslår att dessa alternativ utreds närmare inom ramen för det pågående befälsordningsarbetet. Beredningen framhåller att om läkarna inom förbandssjukvården behåller befälsstatus bör även de f. n. civila instruktionssköterskorna ges sådan ställning med hänsyn till kravet på militärt miljökunskande för dessa. Instruktionssköterskorna är trupputbildare i hälso- och sjukvård inom förbands- och befattningsutbildningens ram.

Om läkarna och veterinärerna inom förbandssjukvården behåller befälsstatus är det vidare angeläget att förutsättningar skapas för att all medicinalpersonal inordnas i medicinskårens personal- och utbildningsplanering.

Rekrytering och anställning till flygvapnets yrkesfack (Kap 7-8)

I kapitel 7 redovisas beredningens detaljförslag rörande de yrken inom flygvapnet som undantagits från eller behandlas senare i befälsordningsarbetet. I fråga om de f. n. civilmilitära *flygtrafikledarpersonalen* (7.2) konstateras att denna enligt beslut av 1975 års riksdag kommer att anställas som civila tjänstemän i luftfartsverket. Beredningens granskning av denna kategori har inriktats på frågor rörande krigsplacering, reservanställning, villkor för fredsanställning på militär flygplats för icke befälsutbildad, utbildningssystemets utformning samt tjänsteåligganden under beredskap och krig för kvinnliga flygtrafikledare. För att bereda kvinnor tillfredsställande anställningsmöjligheter som flygtrafikledare vid militära flygplatser föreslås att de får genomgå utbildning till och anställas som reservofficer inom flygtrafikledarfacket. En rimlig andel av trafikledarbefattningarna vid militära enheter bör hållas öppna för icke befälsutbildade. Vissa förslag om vidareutbildning m. m. av trafikledarasistenten lämnas.

I vad avser den f. n. civilmilitära *meteorologpersonalen* (7.3) tar beredningen upp frågor om utbildning, anställning samt freds- och krigsplacering av kvinnliga meteorologer. Kategoritillhörigheten för meteorologer granskas med utgångspunkt i kraven på funktionell samverkan mellan vädertjänst resp. stridslednings- och flygtjänst, personalens befälsfunktioner, försvarsuppgifter, verksamhetsmiljö m. m. Personalen föreslås behålla befälsstatus. Vidare föreslås att samtliga freds- och krigsbefattningar för meteorologer öppnas för kvinnor. Fram till 1983 kommer dock endast reservanställning att kunna ske.

Flygingenjörpersonalens (7.4) förhållande analyseras med avseende på frågan om kvinnor skall ges anställningsmöjligheter på enbart marklinjens befattningar eller på även flyglinjens. Vidare lämnas synpunkter på miljöbetingelserna för personalen. Det föreslås att endast marklinjens befattningar f. n. öppnas för kvinnor med hänsyn till de flygmedicinska oklarheterna.

Stridslednings- och sambandsbefälet (8.2-8.3) granskas med avseende på förutsättningarna och konsekvenserna av alternativa modifieringar gällande placering i fackoberoende befattningar, dvs. s. k. gemensamma befattningar, befattningar vid friliggande objekt, samt specialistbefattningar utan direkt förbandschefsansvar, dvs. s. k. enmansbefattningar. I fråga om sambandsfacket lämnas vissa synpunkter på principer för rekrytering av befäl till facket. Förslag lämnas om att samtliga befattningar inom dessa yrkesfack öppnas för kvinnor.

I fråga om *flygtekniker och flygverkmästare* (8.4) studeras krav och anställningsvillkor samt miljöbetingelser i fred och krig. Vidare analyseras alternativa freds- och krigsplaceringsvägar för sådan personal. Granskningen gäller här de tekniska möjligheterna att skapa direktrekrytering till verkstadsförband, specialinriktning mot befattningar inom motor- och räddningstjänsten samt vissa s. k. gemensamma befattningar. Vidare tas upp frågan

om placering i befattningar inom helikopterorganisationens och flygtransportförbandens markenheter samt frågan om utbyte av vissa civila teknikerbefattningar mot militära. Det framhålls att anställningsmöjligheter för kvinnor inom tekniker- och mästarfacket bör skapas och i första hand på så sätt att några modifieringar betr. freds- och krigsplaceringsvägar inte behöver ske. Samtliga befattningar inom facket föreslås öppnas för kvinnor.

Vad gäller *trupp utbildarbefälet* (8.5) bedöms anställning av kvinnor inte vara aktuellt i den första etappen men kan vara lämpligt som inledning på en andra etapp. Vissa synpunkter på principer för rekrytering av befäl inom trupp utbildarfacket lämnas.

När det sedan gäller *flygförarpersonal* (8.6) belyser beredningen de flygmedicinska faktorerna vid placering av kvinnor som förare av stridsflygplan och föreslår att dessa faktorer utreds närmare. Om resultaten härav medger det bör en försöksverksamhet med anställning som reservflygförare i bl. a. sambandsflygförband igångsättas. Beredningen finner att det f. n. saknas förutsättningar för direktrekrytering av flygförare inom transportflyg-, målflyg- och helikopterflygorganisationen. Frågan om möjligheterna att på sikt överväga grundrekrytering inom helikopterflygtjänsten berörs.

Intendenternas förhållanden (8.7) behandlas med utgångspunkt i bl. a. kravet på användbarhet över försvarsgrensgränserna. Det förutsätts att kvinnor som grundrekryterats inom något av flygvapnets markbundna yrkesfack skall kunna övergå till intendentbefattningar inom den för försvarsmakten gemensamma intendentkåren på samma sätt som gäller för övrigt befäl.

I kapitlet lämnas avslutningsvis detaljförslag rörande *antagning och grundutbildning av kvinnliga befälsaspiranter vid flygvapnet* (8.8). Detaljförslagen berör formerna för antagningsprövning, antagningstidpunkt, bestämmelser om fördelning, redovisning, omfördelning på utbildningslinje samt ekonomiska tjänstgöringsvillkor. Vissa modifieringar föreslås men huvudprincipen är även här att så långt möjligt samma regler skall gälla för kvinnligt och manligt befäl.

Yrkesinformation och praktiktjänstgöring för befälsanställning m. m. (Kap 9)

Av väsentlig betydelse för att förslagen om befälsanställning av kvinnor skall ge avsedd effekt och en naturlig följd av förslagen är att både omfattningen av och inriktningen av yrkesinformations- och praktikverksamheten reformeras. Beredningens detaljförslag rörande dessa aktiviteter redovisas och innebär i korthet följande.

Den *praktiska arbetslivsorienteringen* (9.2) inom den allmänna skolans ram bör i högre grad än f. n. inriktas mot att ge de kvinnliga eleverna kontakt med traditionellt manliga yrken inom försvarsmakten. Planerad försöksverksamhet med s. k. styrd pryo under skolöverstyrelsens ledning bör inbegripa även försvarssektorn.

Den för flickor i åldern 16–19 år påbörjade *praktikantlägerverksamheten* inom försvarsmakten med inriktning på bl. a. befälsyrken bör permanentas och utvidgas till att omfatta samtliga försvarsgrenar. Praktikantlägerverksamheten går ut på att för kvinnlig ungdom erbjuda en motsvarighet till

de praktikantläger som sedan åtskilliga år anordnas för pojkar.

Regeringen har utfärdat föreskrifter om *praktiktjänstgöring* (9.3) hos statliga myndigheter. För män är behovet av praktiktjänstgöring med inriktning på befälsyrken tillgodosett i och med värnpliktsutbildningen. Medan män obligatoriskt genomgår den värnpliktsutbildning som i ny befälsordning är inkörsport till befälsanställning måste rekryteringen av kvinnligt befäl baseras på eget val.

Rekryterings-, praktik- och urvalsmässigt kommer kvinnorna därmed att ha ett helt annat utgångsläge jämfört med de män som är intresserade av befälsanställning. För att i någon mån utjämna denna skillnad är det nödvändigt att i vart fall vissa åtgärder sätts in som skapar förutsättningar även för kvinnor att mer ingående och konkret befatta sig med den yrkesverksamhet de är intresserade av. Därför föreslås praktikantlägverksamheten kompletteras med möjlighet för kvinnor att få praktikanställning i former som ger både god miljöinblick och utbildning. Beredningen föreslår att kvinnor ges möjlighet att som *praktikanter* genomgå de första ca tre månaderna av de befälsuttagna värnpliktigas grundutbildning inom vissa utbildningslinjer. Inom flygvapnet innebär förslaget att praktikanterna genomgår skede 1 av grundutbildningen, vilket omfattar dels en viss allmänmilitär utbildning, dels en grundläggande befattningsutbildning. De kvinnliga praktikanterna bör ha möjlighet att söka till stambefälsutbildning och därvid tillgodoräkna genomförd utbildning. Praktiktjänstgöringen föreslås omfatta kvinnor i åldern 18–25 år som uppfyller vissa fastställda krav. Antalet praktikantplatser föreslås utgöra ca 20 inom berörd försvarsgren.

Utbildningspraktiken på ca 3 månader föreslås kompletteras med möjlighet till praktikanställning under handledning för särskilda uppgifter i den ordinarie fredsproduktionen. Inom flygvapnet och marinen bedöms lämpliga uppgifter kunna skapas bl. a. genom överföring av uppgifter från merbehovsvärnpliktiga, dvs. värnpliktiga med fredsproduktionsuppgifter. Exempel på sådana uppgifter inom flygvapnet är telefonist, fjärrskriftsoperatör, radarobservatör, materielmekaniker, fotobitråde, trafikledarbitråde och väderbitråde. Denna förlängda praktikanställning föreslås omfatta 6–12 månader inklusive erforderlig fredsbefattningsutbildning. Målgrupp, omfattning och starttid m. m. bör vara samma som ovan angivits för utbildningspraktik.

Förslagen om praktikanställning skulle innebära maximalt ca 120 platser inom hela försvarsmakten. Start föreslås ske inom flygvapnet 1979.

Beredningen redovisar vidare sina överväganden rörande praktikanställning för kvinnor med inriktning på försvarsmaktens civila yrken (9.4). Bl. a. föreslås styrd fördelning av praktiktillfällena ske enligt samma modell som bör tillämpas för pryon.

Anställning inom kameral- och förplägnadsfunktionerna (Kap 10)

Kameralfunktionen (10.2)

I avsnittet lämnas först en beskrivning av organisation och utvecklingstendenser inom kameralfunktionen. De militära kraven på kamerala chefer redovisas. På grundval härav görs en bedömning av i vad mån de f. n.

militära kamerala chefsbefattningarna måste rekryteras med militär personal. En grundläggande utgångspunkt är att den civila personalens militära miljö-kunnande och miljöerfarenhet bör systematiskt byggas upp. Rekryteringsprincipen bör vara att dessa chefsbefattningar skall vara öppna för konkurrens från alla personalkategorier såvida inte uppgifterna ställer direkta krav på genomgången yrkesofficersutbildning. Vad först gäller chefsbefattningarna vid förband utan direkt mobiliseringsansvar är krigsförberedelsearbetet i fred och uppgifterna i krig av sådan karaktär att civil vidareutbildad personal väl bör kunna rekryteras till dessa. Motsvarande befattningar vid förband med mobiliseringsansvar och därvid särskilt förband med territoriellt ansvar ställer väsentligt hårdare krav på militärt miljö-kunnande men kraven bedöms inte vara oöverstigligen för vidareutbildad civil personal. Det föreslås därför att samtliga 95 f. n. militära kamerala chefsbefattningar öppnas för konkurrens även från civil personal. Rekrytering av civilanställda bör i princip ske internt bland bokhållare, kassörer m. fl. civilanställda inom försvarsmakten. Hänsyn bör därvid tas till behovet av lämpliga uppgifter för befäl med långvarig trupptjänst.

Förslag till riktlinjer rörande behovet av kompletteringsutbildning för civil personal lämnas. Vidareutbildningen till kameralförman föreslås organiseras i 4 steg och innefatta militär miljö- och grundutbildning, kameralförmanskurs I, praktiktjänstgöring, kompletteringsutbildning i civila ämnen samt i vissa fall kameralförmanskurs 2.

Förplägnadsfunktionen (10.3)

Beredningen anser att de i försvarsmakten anställda köksföreståndarnas kunskaper och erfarenheter inom det egna yrket bör utnyttjas mer rationellt och att deras utvecklingsmöjligheter bör förbättras mot ett mer självständigt ansvar för förplägnadsfunktionen och en häremot svarande organisatorisk inplacering. Även de nya samordningsfunktioner som bedöms komma att utvecklas inom förplägnadsområdet bör utformas så att köksföreståndarnas kunskaper utnyttjas rationellt.

Med hänsyn till av FMV påbörjad förstudie om förplägnadsfunktionen tar beredningen inte slutlig ställning till hur angiven förändring bör nås men behandlar vissa tänkbara huvudalternativ, vilka bör utredas inom ramen för nämnda förplägnadsutredning.

Därvid bör bl. a. övervägas att inrätta tjänst för förplägnadschef (kostchef) i garnison med samordnad bespisingningsfunktion för samordning av bespisingningsfunktionen i garnison, vilken tjänst bör rekryteras med köksföreståndare.

Rekrytering och utbildning till befattningar i driftvärn (Kap 11)

Hemvärnets driftvärn är en frivillig del av armén. Att medverka i driftvärn har nära anknytning till anställning inom totalförsvaret och kan betraktas som i viss mån en frivilligt åtagen del av de med anställningen förenade uppgifterna. Beredningen framhåller att frågan om att öppna befattningar

för ordinarie driftvärnsmän även för kvinnor därför är ett naturligt led i arbetet på att vidga kvinnornas uppgifter inom totalförsvaret i anställningssituationen. Rekryteringen bör helt ske inom tillgängligt rekryteringsutrymme och på samma villkor och för samma uppgifter som gäller för den manliga personalen.

Kvinnor bör på sikt kunna komma ifråga för samtliga befattningstyper inom organisationen men i en första omgång är det lämpligt att rekryteringen inriktas mot menigbefattningar och bedrivs som en försöksverksamhet.

Eftersom kvinnor inte omfattas av värnplikten måste de ges erforderlig militär utbildning dels före antagningen, dels efter antagningen. Som allmän princip föreslås att kvinnorna skall ha förvärvat huvuddelen av den allmänmilitära utbildning som gäller inom värnpliktsutbildningen före antagning. Under den inledande försöksverksamheten bör utbildningen utformas efter de riktlinjer som gäller för frikallade män som ansluts till driftvärn. Efter antagning skall utbildningen omfatta 20–50 timmar per år enligt gällande ordning för hemvärnsmän.

Vissa förslag rörande rekrytering av kvinnor i driftvärnsbefattningar med stödfunktioner och i befattningar för driftvärnets civila myndighetspersoner lämnas även i detta sammanhang.

Anställning i den svenska beredskapsstyrkan för FN-tjänst (Kap 12)

Sverige har f. n. en FN-bataljon i Mellersta Östern (UNEF) och en på Cypern (UNFICYP) med uppgift att inom ramen för sin fredsbevarande funktion ombesörja vakttjänst och upprätthålla ordningen. Anställningstiden är omkr. 7 månader. Beredningen föreslår att kvinnor ges möjlighet fullgöra FN-tjänst och att rekrytering av kvinnor t. v. inriktas mot befattningar där även personal som inte uppfyller de militära grundkraven kan antas och den civila utbildningen/yrket i stället är kvalifikationsgrundande.

I urvalet av uppgifter för kvinnor får man pröva sig fram och på grundval av erfarenheter och internationell praxis sträva efter att vidga uppgiftsområdena. Med utgångspunkt i det årliga rekryteringsbehovet till beredskapsstyrkan 1977–1978 föreslås följande antal befattningar inom förplägnadstjänst, sjuk- och hälsovård, expeditions- och stabstjänst öppnas för konkurrens även från kvinnor inom ramen för en försöksverksamhet med början 1979.

	UNEF	UNFICYP
Förplägnadstjänst	76	84
Sjuk- och hälsovård	52	72
Expeditionstjänst	44	56
Vissa stabsfunktioner	40	36
Summa antal	212	248

Exempel på befattningar som föreslås öppnas för även kvinnor är förplägnadschef, kock, hovmästare, läkare, sjukvårdsbefäl, hälsovårdsinspektör, expeditjonsbefäl, stabsbiträde, fältpostpersonal, auditör, stabsredaktör, bataljonsassistent och radiotelegrafist.

Kvinnor som skall ifrågakomma för uttagning bör utöver erforderlig fackutbildning ha genomgått dels en förberedande allmänmilitär utbildning, dels en särskild FN-utbildning. Den förstnämnda föreslås i stort motsvara den som gäller för frivillig personal som ingår i försvarsmaktens krigsorganisation. Den särskilda FN-utbildningen, som omfattar 2-4 veckor och inkluderar viss kompletterande allmänmilitär utbildning, är gemensam för all FN-personal.

Övergångsbestämmelser och kostnader (Kap 13)

Beredningen föreslår i avsnitt 13.2 att viss kvinnlig personal som redan tjänstgör inom försvarsmakten och som är lämplig därtill bereds en temporär möjlighet att växla över till en stambefälskarriär inom flygvapnet genom en särskilt anpassad vidareutbildning. Den föreslås omfatta två grupper. Den ena är tekniker och tekniska biträden i stridsledningstjänst. Den andra är frivillig personal inom flygvapnet som tecknat avtal om ständig tjänstgöring under beredskap och krig och som genomgått en mer kvalificerad och genom praktik väl befäst utbildning inom lämplig tjänstegren.

I avsnitt 13.2 berörs inledningsvis den inverkan på verksamhetens effektivitet som beredningens förslag bedöms kunna få. Beredningen framhåller att förslagen om befälsanställning av kvinnor innebär att förutsättningarna stiger att dels minska befälsvakanserna, dels förbättra kvaliteten hos de uttagna.

Beredningens förslag om förbättrade utvecklingsmöjligheter för den i försvarsmakten redan anställda kvinnliga personalen innebär bl. a. att fri konkurrens om lediga befattningar skapas i ökad utsträckning samtidigt som möjligheterna ökar att ta till vara den berörda civila personalens speciella kunskaper och erfarenheter. Dessa förhållanden bedöms bidra till att effektiviteten hos både organisationen som sådan och de enskilda anställda förbättras.

De direkta kostnaderna vid genomförande av förslagen redovisas i avsnittet. Beredningen framhåller att förslagen om befälsanställning av kvinnor bedöms ha marginella ekonomiska konsekvenser som avser i huvudsak antagningsprövning, grundutbildning motsvarande värnpliktsutbildningen samt vissa särskilda kostnader avseende praktiska arrangemang.

Den årliga rekryteringsvolymen till de yrkesfack inom flygvapnet, undantaget trafikledningstjänst, som föreslås öppnas för kvinnor är f. n. ca 90 st. Motsvarande rekrytering av förbandsläkare och veterinärer utgör endast ett fåtal. Hur stort antalet kvinnliga sökanden blir kan inte förutses. Omfattningen av rekryteringen av kvinnor inom det angivna rekryteringsutrymmet 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 värnpliktiga beräknas utgöra 300 kr per sökande. Härtill kommer en kostnad av 200 kr per sökande för UTK antagningsprövning.

I fråga om grundutbildning av kvinnliga befälsaspiranter räknar beredningen med en kostnadsökning på ca 28 000 kr per elev avseende dels ekonomiska och sociala förmåner, dels utbildningskostnader.

Beredningens förslag om praktikanställning av kvinnor beräknas såvitt avser flygvapnet innebära en kostnadsökning av ca 460 000 kr per år. Härtill kommer kostnad för hälsundersökning på ca 100 kr per sökande.

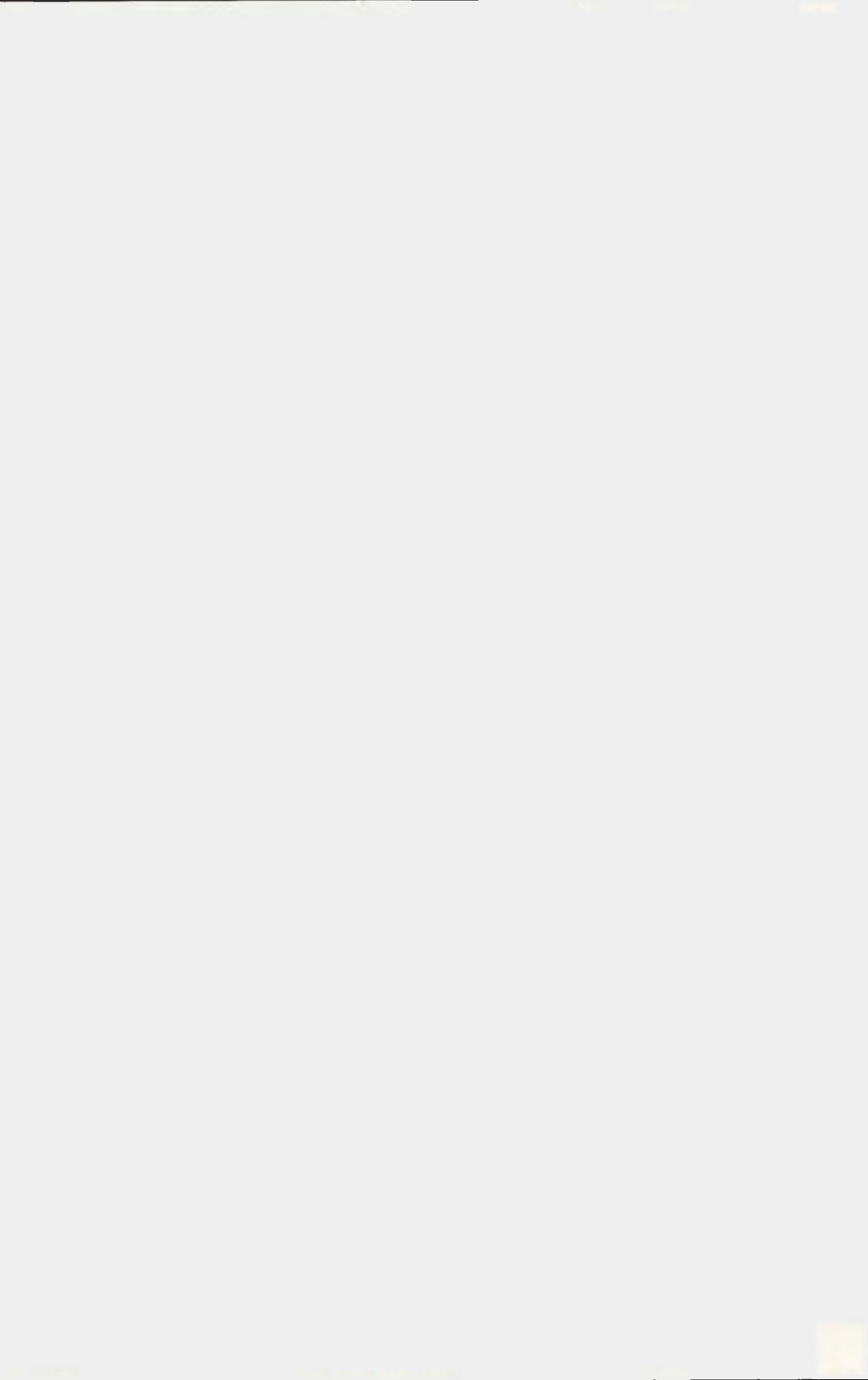
Kostnadsökningen i fråga om förslagen om anställning av kvinnor i beredningsstyrkan för FN-tjänst beräknas till 1 500 kr per elev för förberedande allmänmilitär utbildning och 300 kr per sökande för antagningsprövning motsvarande inskrivningsprövning för värnpliktiga.

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

Förslagen om kategoritillhörighet för instruktionsköterskor och kameralchefer 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.

Förkortningar

AFU	Allmän försvarsutbildning
AFT	Allmän flygträning
AMU	Allmänmilitär utbildning
BTK	Befattningstypkatalog för försvarsmakten
BRB	Byggnads- och reparationsberedskapen
CA	Chefen för armén
CM	Chefen för marinen
CFV	Chefen för flygvapnet
FLU	Försvarets ledningsutredning
FCF	Försvarets civilförvaltning
FOA	Försvarets forskningsanstalt
Fo	Försvarsområde
GFU	Grundläggande flygutbildning
GFSU	Grundläggande flygslagsutbildning
ILO	International Labour Organization
Int S	Intendenturförvaltningsskolan
Kam K	Kurs för kompaniofficerare i kameraltjänst
KC	Kommandocentral
K-företag	Krigsviktigt företag
KA-försvar	Kustartilleriförsvar
MKG	Militärkommando Gotland
Milo	Militärområde
MB	Militärbefälhavare
MTU	Militära tjänstgöringsåldersutredningen
OECD	Organization for economic co-operation and development
PKU	Personalkategoriutredningen
SLK	Riksförbundet Sveriges lottakårer
SRK	Svenska Röda Korset
TL	Trafikledare
TLF	Trafikledare på fältet
TF (TK)	Tjänstemedelanden för försvarsmakten (krigsmakten)
TIS	Typinflygningskede
TSB	Teleservicebas
UNFICYP	Svenska FN-kontingenten till Cypern
UNEF	Svenska FN-kontingenten till Mellersta Östern
UTK	Flygvapnets uttagningskommission
Örl B	Örlogsbas



I Bakgrund

1 Uppgiftens innebörd och beredningsarbetet

1.1 Uppdraget

Beredningens grunddirektiv och tilläggsdirektiv återges i bilaga 1:1.

Uppgiften för beredningen är att lämna förslag till på vilka sätt kvinnor skall ges vidgade anställningsmöjligheter inom det militära försvaret i främst militära och civilmilitära befattningar.

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

För dessa innefattar uppdraget att föreslå

- a) vilka befattningar som skall öppnas för kvinnor samt vilken organisatorisk lösning som skall tillämpas härför,
- b) hur fördelningen av berörda tjänster på militär, civilmilitär och civil personal skall ske samt,
- c) principer för utbildning och organisation m. m.

I fråga om den i försvarsmakten redan anställda personalen gäller att kvinnor redan har tillträde till de civila tjänsterna inom försvarsmakten. Genom jämställdhetsförordningen har vidare myndigheterna ålagts ett planläggnings- och utvecklingsarbete för olika personaladministrativa aktiviteter.

Beredningens uppgift i denna del är därför i princip begränsad till de fall där den civilanställdes utvecklingsmöjligheter är låsta av att närmaste högre befattning inom yrkesfacket avses för militär eller civilmilitär personal. Beredningen har således inte att behandla den civilanställda personalens utvecklingsmöjligheter totalt sett.

Uppgiften att föreslå vilka befälsbefattningar som skall öppnas för kvinnor omfattar befattningar både för stambefäl och reservbefäl. Både stambefäl och reservbefäl hänförs till kategorin fast anställd personal enligt Tjänstereglemente för försvarsmakten.

I frågan om personalkategori-tillhörighet innefattar uppdraget inte att granska denna totalt sett för försvarsmakten. Beredningen har närmast att överväga om de organisationsanpassningar och uppgiftsförändringar beredningen föreslår motiverar en ändring av de berörda befattningarnas kategori-tillhörighet eller om särskilda skäl i övrigt föreligger för ändring av kategori-tillhörigheten för befattningar som föreslås öppnas för kvinnor.

I den tredje huvudfrågan har beredningen att granska vilka event. mo-

difieringar från eljest gällande eller för framtiden planerade normalutbildningsgångar för olika personalkategorier som motiveras av förslaget om att kvinnor skall ges tillträde till befattningarna i fråga.

Beredningsarbetet skall enligt direktiven i en första etapp avse tjänster där uppgifterna inte är av stridande karaktär. Direktiven undantar inte de stridande befattningarna men innebär att förslag om ett event. öppnande av dessa skall ifrågakomma först i en andra etapp. Direktiven definierar inte innebörden av begreppet icke stridande befattning. Beredningen har därför sökt ange och avgränsa dessa befattningar och har därvid inriktat sig på att belysa alternativa gränsdragningar samt konsekvenser härav från freds- och krigsplaceringsynpunkt. Beredningen utgår från följande principer vid gränsdragningen mellan stridande och icke stridande befattningar.

I krig ställs krav på att all stampersonal skall kunna delta i försvar av arbetsplatser och uppehållsplatser m. m. Kravet grundar sig dels på behovet i vissa situationer – exempelvis vid överraskande anfall – att utnyttja huvuddelen av personalen för försvarsstrid, dels på strävan att möjliggöra ett mångsidigt utnyttjande av stampersonalen, oberoende av befattningshavarens uppgifter i t. ex. mark- eller sjöförsvaret.

Med utgångspunkt från befattningshavarens uppgifter att utöva *ledning av förband* kan en viss typindelning i fråga om stridsuppgifternas omfattning ske enligt följande.

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

Befattningar som hänförs till typ 1 enligt ovan har enligt befattningens funktion till uppgift att leda förband med huvuduppgift att söka och ta upp strid med angriparen. Exempel på sådana befattningar vid armén finns inom infanteriet, pansartrupperna, luftvärnet, kavalleriet och artilleriet. Inom marinen finns sådana befattningar på stridsfartygen och övriga marinförband som har till huvuduppgift att slå ut/skada motståndaren med vapeninsats. Inom flygvapnet finns sådana befattningar inom bl. a. jakt- och attackflygförbanden samt i basförband ingående skyddskompanier.

För befattningar som hänförs till typ 2 enligt ovan är uppgiften att leda förband i strid en andrahandsuppgift, som skall fullgöras när förbanden måste skapa förutsättningar för att lösa huvuduppgiften eller inte längre kan genomföra denna. Exempel på sådana befattningar finns vad gäller armén inom signal-, ingenjör- och trängtrupperna, i fråga om flygvapnet gäller det för huvuddelen av de markbundna befattningarna.

För t. ex. flertalet flygtekniker ingår det som en del av befattningens funktion att leda pluton och lägre förband vid försvar av motståndsnäste men huvuduppgiften är att medverka i den tekniska tjänsten. Mellan olika befattningar som hänförs till typ 2 kan finnas vissa nyansskillnader i försvarsuppgifternas omfattning. Detta gäller i fråga om armén mellan sambefäl inom trängtrupperna respektive signaltrupperna och i fråga om flygvapnet t. ex. mellan en sambandsofficer resp. flygtekniker. Beredningen belyser i betänkandet alternativa freds- och krigsplaceringsvägar med utgångspunkt från dessa nyansskillnader, men anser inte att de kan läggas till grund för en generell gränsdragning mellan stridande och icke stridande befattningar.

Exempel på befattningar som hänförs till typ 3 enligt ovan finns inom vissa systembundna tjänstegrenar inom främst flygvapnet och marinen, t. ex. radarjaktledare. Totalt sett utgör dock dessa specialistbefattningar utan direkt förbandscheffsansvar (s. k. enmansbefattningar) en liten andel för stambefäl. För den helt övervägande delen befattningar för stambefäl ingår uppgiften att leda större eller mindre förband i strid.

Av det ovan anförda följer att frågan om förbandets uppträdande i stridszon i och för sig inte har avgörande betydelse vid hänförande till viss typ. Det är inte riskerna för att bli utsatt för fientlig bekämpning som skall vara styrande, utan befattningshavarens stridsuppgifter enligt befattningens funktion.

Sammanfattningsvis kan konstateras att några i strikt mening icke stridande befattningar för stambefäl finns inte. Vissa befattningar är av servicekaraktär eller utgör stödfunktioner i övrigt. Krav måste dock alltid ställas på förmåga att lösa stridsuppgifter. Det moderna kriget med luftlandsättningar och genombrott m. m. samt de ökade krav som i framtiden måste ställas på allt stambefäl medför att skillnaderna mellan befattningar som hänförs till olika typer enligt ovan får minskande betydelse.

Beredningen föreslår att ledning av förband med strid som huvuduppgift utgör kriterium för gränsdragning mellan stridande och icke stridande befattningar. Huvuduppgiften anges i de taktiska och organisatoriska målsättningar som finns fastställda för försvarsmaktens förband. Utgångspunkten är därvid det stadium när förbanden verkar med den organisationsbestämmande materielen.

Detta innebär att befattningar som hänförs till någon av typerna 2–3 ovan omfattas av etapp 1 enligt beredningens direktiv medan befattningar enligt typ 1 hänförs till etapp 2. Inventeringen av uppgifter för kvinnor bör ske i princip krigsförbandsvis eller typbefattningsvis inom respektive truppdrag eller yrkesfack (motsv.).

Beredningen skall inte ta upp frågan om allmän värnplikt för kvinnor. Inte heller skall uppdraget innefatta frågan om att skapa ett tjänstepliktsystem för uppgifter som nu fullgörs genom frivilliga insatser. Detta innebär inte att beredningsuppdraget undantar frågan om att skapa möjlighet för kvinnor att frivilligt genomgå en militär grundutbildning som motsvarar värnpliktsutbildningen i den mån sådan utbildning är en förutsättning för eller ett led i anställning för eller placering i militär eller civilmilitär befattning.

Uppdraget omfattar befattningar i både freds- och krigsorganisationen. Utgångspunkten för beredningens detaljförslag är dagens freds- och krigsorganisation. Beredningen har dock vid utformningen av sina förslag så långt möjligt tagit hänsyn till de förändringar som sker eller som kan förutses under arbetets gång i fråga om freds- och krigsorganisationens utformning, befälsordningens framtida utformning etc.

1.2 Beredningsarbetets bedrivande

Beredningsarbetet inleddes i maj 1975. Arbetet har till stor del haft karaktären av kartlägningsverksamhet. En övergripande kartläggning av försvarets krigsorganisation genomfördes på grundval av ett omfattande underlag som lämnades av ÖB och försvarsgrenscheferna. Med hänsyn till direktiven av-

gränsades kartläggningen till uppgifter, krav och miljö för krigsförband och krigsbefattningar inom armén, marinen och flygvapnet som inte har strid till huvuduppgift.

Denna krigsorganisatoriskt övergripande bild har sedan legat till grund för en detaljgranskning som i princip sker försvarsgrensvis och inom resp. försvarsgren trupperingsvis eller yrkesfackvis (motsv.).

Parallellt med kartlägningsarbetet har beredningens ledamöter och experter samt representanter för olika myndigheter inför beredningen lämnat föredragningar i skilda frågor enligt följande.

Experten Sjöo har orienterat om försvarsmaktens personalstruktur och gällande befälsordning samt om arméns organisation.

Ledamoten Larsson har orienterat om flygvapnets organisation och personalstruktur.

Kommendörkaptenen Back, marinstaben, har orienterat om marinens organisation samt om principerna för krigsplacering av yrkesbefäl.

Experten Hultan och representanter för försvarsdepartementets befälsordningsgrupp har orienterat om arbetsläget i befälsordningsfrågan samt om bakgrund till och närmare innebörd av 1973 års riksdagsbeslut om ny befälsordning. Experten Hultan har även belyst jämställdhetsarbetet.

Experten Granath har belyst utvecklingstendenser och aktuellt läge betr. de civilanställda kvinnornas situation inom försvarsmakten. Sekreterare Bo Kjellberg i den dåvarande jämställdhetsdelegationen har orienterat om utvecklingen betr. kvinnornas situation inom den statligt lönereglerade offentliga förvaltningen.

Ledamoten Barke har belyst frågan om kvinnan i försvaret från de frivilliga försvarsorganisationernas synpunkt.

Representanter för försvarets sjukvårdsstyrelse har redogjort för arbetsuppgifter och tjänstgöringsförhållanden för försvarets sjuk- och hälsovårdspersonal.

Översten Snell, arbetsmarknadsstyrelsen, har orienterat om kvinnans roll på krigsarbetsmarknaden.

Flygspecialläkaren Laurell, flygstaben, har belyst flygmedicinska aspekter på anställning av kvinnor som flygförare.

Rättschefen i försvarsdepartementet Skarstedt har orienterat om folkrättsliga aspekter på användandet av civil personal i krig i militära förband.

Beredningen har haft överläggningar med jämställdhetskommittén, försvarsdepartementets befälsordningsgrupp och ÖB arbetsgrupp för översyn av försvarets personalstruktur. Vidare har överläggningar ägt rum med skolöverstyrelsen och med representanter för försvarsgrenscheferna. Överläggning har skett med driftvärnscheferna inom hemvärnet, med representanter för Reservofficernas centralorganisation samt med instruktörerna inom Riksförbundet Sveriges lottakårer. I samband med uppdrag för beredningen har överläggningar ägt rum med representanter för försvarets forskningsanstalt och Stressforskningslaboratoriet vid Karolinska institutet. Slutligen har beredningen vid försvarsattachémötet 1976 haft diskussion med och erhållit orienteringar av försvarsattachéerna om kvinnors medverkan i andra länders försvarsmakter. I olika delfrågor som aktualiserats under beredningsarbetets gång har sammanträden ägt rum med representanter för försvarets sjukvårdsstyrelse, intendentkårsstaben, försvarets materielverk, försvarets civilförvaltning, hemvärnsstaben, socialstyrelsen samt övriga berörda myndig-

heter m. fl.

Beredningen har företagit studiebesök vid olika militära enheter i syfte att få närmare inblick i organisation, arbetsmiljö och arbetskrav för olika befälskategorier. I anslutning till besöken har beredningen erhållit orienteringar av representanter för respektive myndigheter samt haft hearings med representanter för den anställda personalen om deras synpunkter på event. rekrytering av kvinnor till aktuella yrkesområden. Vidare har beredningen följt vissa krigsförbandsövningar inom armén och flygvapnet samt deltagit i flygning med J-35 och Sk-60-förband. Studiebesök har företagits vid följande enheter: F 5, F 10 med S 1, F 14, F 17, F 20, F 21, UTK, ÖrlB. O, Stockholms kustartilleriförsvaret, statsisbrytaren Atle, P1, LvSS, lottaskolan på Bunge, Gotland samt Kustflottan.

Beredningen har företagit en studieresa till Danmark, varvid informationer inhämtats om förhållandena och erfarenheterna med avseende på anställning av kvinnor som befäl. Slutligen har beredningens ordförande deltagit i försvarsutskottets studieresa till den svenska FN-bataljonen på Cypern och i Mellersta Östern.

Parallellt med utredningsarbetet har beredningen tagit initiativ till och tillsammans med berörda militära myndigheter m. fl. genomfört praktikanter för flickor på militära förband. Sommaren 1976 genomfördes två sådana läger. Ledamöterna Barke och Larsson har därvid medverkat med vissa förberedelse- och informationsinsatser för nämnda läger.

Beredningen har bedömt det värdefullt att något belysa den historiska basen för kvinnors medverkan i militärt försvar. En genomgång har gjorts av litteratur som redovisar de historiska erfarenheterna avseende främst kvinnors tjänstgöring under andra världskriget i s. k. stridande befattningar. En sammanfattning av detta material redovisas i bilaga 3:1.

Genom medverkan av de svenska beskickningarna i respektive länder har beredningen erhållit underlag om kvinnors yrkesverksamhet samt medverkan i försvaret i följande länder: Bulgarien, Polen, Rumänien, Sovjetunionen, Tjeckoslovakien, Tyska Demokratiska Republiken, Ungern och Folkrepubliken Kina. En sammanställning av huvudsakligen de uppgifter som avser kvinnornas medverkan i försvaret i bl. a. dessa länder lämnas i bilaga 3:2.

Det har vidare bedömts angeläget att kartlägga förhållandena och erfarenheterna i vissa andra länder med avseende på kvinnors medverkan främst som anställd militär personal i försvaret. I detta syfte har beredningen genom förmedling av chefen för försvarsstaben tillställt respektive försvarsattachéer i USA, Belgien, Canada, Frankrike, Nederländerna och Storbritannien ett inom beredningen utarbetat frågeformulär. Underlag har vidare erhållits om förhållandena i Österrike och de nordiska länderna. De inkomna uppgifterna har bearbetats av beredningen. Med hänsyn till materialets omfattning lämnas i bilaga 3:3 en kortfattad översikt rörande främst omfattningar och tillämpningsområden för kvinnornas medverkan som militär personal i dessa länder.

För att komplettera beredningens underlag har särskilda studier och undersökningar genomförts på beredningens uppdrag.

Stressforskningslaboratoriet vid Karolinska institutet har genomfört en omfattande sökning, sammanställning och utvärdering av vetenskaplig litteratur om psykologiska, sociologiska och fysiologiska faktorer av betydelse

vid utbildning och anställning av kvinnor i bl. a. påfrestande arbetsmiljöer och i traditionellt manliga yrken. Syftet har varit att på grundval av detta allmänna kunskapsunderlag formulera hypoteser och utgångspunkter för fortsatt forskning. Materialet har även legat till grund för beredningens allmänna överväganden och principförslag. Stressforskningslaboratoriets förstudie är f. n. föremål för viss expertbehandling och avses redovisas i ett senare skede.

Beredningen har genomfört en provenkät omfattande civilanställd kvinnlig personal vid P 7, ÖrlB O och F 21. Syftet med denna enkät har varit att få närmare information om hur de kvinnor som redan är anställda i försvarsmakten ser på sin anställningssituation och vilken inställning de har i vissa frågor med anknytning till beredningens arbete. Vidare har beredningen påbörjat genomförandet av en enkät till kvinnlig A-personal i vissa åldersgrupper inom flygvapnet. Syftet med enkäten är att få information om intresset hos denna personal för reservbefäls- och stambefälsanställning m. m. Enkätresultaten avses redovisas i ett senare skede.

Beredskapsnämnden för psykologiskt försvar har hösten 1976 i samråd med beredningen genomfört en provundersökning om medborgarnas attityder till anställning av kvinnor som befäl och till frågan om ökad medverkan av kvinnor i övrigt inom totalförsvaret. Provstudien finns publicerad i nämndens rapport 1977 nr 79 "Kvinnor i försvaret". En sammanfattning av de delar som berör beredningsarbetet lämnas i bilaga 5:1.

Försvarets forskningsanstalt förbereder i samarbete med beredningen ett långsiktigt projekt som omfattar framtagning av kravspecifikationer och arbetsprocessbeskrivningar för stambefälsbefattningar samt underlag för uppföljningsinsatser vid rekrytering av kvinnligt befäl. Översikt över planeringen för dessa åtgärder redovisas i bilaga 5:2.

1.3 Kvarstående frågor

Beredningen har påbörjat detaljgranskningen av arméns och marinens befälsyrken. Förslag på grundval härav avses lämnas när direktiv inhämtats om beredningens fortsatta arbete. I anslutning därtill avses förslag avges om reservanställning av kvinnor i befälkårens reserver.

2 Kvinnan i totalförsvaret i dag

2.1 Inledning

Kvinnor medverkar idag inom totalförsvarets såväl militära som civila sektor. I det militära försvaret ingår de i såväl freds- som krigsorganisationen. I dess fredsorganisation är de verksamma som civilt anställda inom stabs- och expeditionstjänsten, förplägnadsområdet, sjukvårdssektorn, lokalvården samt vissa specialområden som t. ex. stridsledningstjänsten. I det militära försvarets krigsorganisation ingår kvinnorna främst inom samma områden som de i fredstid har sin verksamhet inom. Utmärkande för de uppgifter kvinnorna har är att det inte ställs primära krav på deltagande i strid. Kvinnorna är undantagna från militära och civilmilitära stam- och reservbefälsbefattningar. Hindret för placering i befälsbefattning är att fullgjord värnplikt i form av grundutbildning förutsätts för anställning.

2.2 Försvarsmaktens fredsorganisation

Försvarsmaktens anställda personal i fred uppgick 1976 till omkring 46 000. Av dessa utgjorde den civila personalen omkring 26 500. I runt tal 40 % eller ca 11 000 av den civilanställda personalen är kvinnor.

Den kvinnliga personalen är koncentrerad till några få traditionellt kvinnliga yrkesområden. Den största yrkesgruppen är den inom stabs- och expeditionstjänsten med ca 5 700 kvinnor anställda, varav omkring 10 % i befattningar på handläggarnivå. Ekonomisektorn eller förplägnadstjänsten sysselsätter omkring 3 200 kvinnor, varav omkring 10 % i föreståndarbefattning. Lokalvårdarna är den tredje stora gruppen och uppgår till omkring 1 300 kvinnor. Inom sjukvårdssektorn tjänstgör drygt 600 kvinnor. Endast omkring 10 % av de i försvaret anställda kvinnorna har uppgifter utanför de traditionellt kvinnliga yrkesområdena. I teknisk och operativ tjänst finns omkring 760 kvinnor anställda, en del av dessa i befattningar med klart militär inriktning och ansvar för kvalificerade delsystem.

En betydande del av den civilanställda personalen tjänstgör i befattningar som har direkt motsvarighet i krigsorganisationen.

2.3 Totalförsvarets krigsorganisation

Totalförsvarets personalbehov i krig tillgodoses genom ett system av plikt-lagar, främst värnpliktslagen, civilförsvarslagen, krigssjukvårdslagen, lagen om offentlig anställning, lagen om allmän tjänsteplikt och administrativa fullmaktslagen. Med undantag för det militära försvarets väpnade funktioner gäller tjänstepliktslagarna för både män och kvinnor. Härtill kommer den frivilliga avtalsbundna personalen ur olika frivilligorganisationer, vilkens frivillighet i en krigssituation övergår till en skyldighet att fullgöra tjänst.

Till försvarsmaktens krigsorganisations förfogande står även de icke värnpliktiga civilanställda inom försvarsmakten av vilka ca 5 500, dvs. hälften, är krigsplacerade i sina civila befattningar. Dessa fullgör vid beredskapstillstånd och krig samma uppgifter som i fred.

2.3.1 *Frivillig personal*

Omkring 54 000 kvinnor inom den frivilliga försvarsverksamheten har tecknat avtal för ständig (A-personal) eller tillfällig (B-personal) tjänstgöring inom totalförsvarets militära eller civila sektor. Av de avtalsbindande frivilligorganisationerna ingår kvinnor i följande: Riksförbundet Sveriges lottakårer, Sveriges Kvinnliga Bilkårens Riksförbund, Svenska blå stjärnan, Föreningen Svenska Röda Korset, Frivilliga motorcykelkårens riksförbund och Frivilliga radioorganisationen.

Personalen genomgår grund- och repetitionsutbildning. Den som tecknat avtal för ständig tjänstgöring krigsplaceras i befattning vid krigsorganiserat förband, civil krigsorganiserad myndighet m. fl. Krigsplacering inom den militära sektorn avser tjänstgöring inom en rad olika verksamhetsgrenar, bl. a. stridslednings- och luftbevakningstjänst, sambandstjänst, underrättelsetjänst, motorfordonstjänst, radiotelegrafisttjänst och sjukvårdstjänst.

Med kvinnlig personal ur de frivilliga försvarsorganisationerna erhålls ett rationellt personalutnyttjande mot en begränsad ekonomisk insats från samhällets sida.

2.3.2 *Civilförsvarspersonal*

Enligt civilförsvarslagen är varje svensk medborgare fr. o. m. det år vederbörande fyller 16 år t. o. m. det han fyller 65 år skyldig att fullgöra tjänstgöring i civilförsvaret. I fredstid avser tjänstgöringsskyldigheten deltagande i utbildning och övningar. 14–15 % av i civilförsvaret totalt inskrivna ca 200 000 personer är kvinnor. Den helt övervägande delen av kvinnorna är inom det lokala allmänna civilförsvaret placerad i sjukvårdstjänst och skyddstjänst. Endast omkring 600 kvinnor är placerade i brand- och räddningstjänst. Inom det regionala civilförsvaret förekommer kvinnor till ett mindre antal inom sanitetstjänsten. I verkskyddsorganisationen är andelen kvinnor ca 10 %. Av totala antalet kvinnor i civilförsvaret är endast omkring 10–15 % eller cirka 270 placerade i högre befälsbefattning.

Bl. a. för att genom breddning av rekryteringsunderlaget kunna tillgodose personalbehovet har civilförsvarsstyrelsen fr. o. m. budgetåret 1976/77 tillämpat nya rekryteringsnormer. Enligt dessa skall det årliga nyrekryteringsbehovet till än större del än tidigare tillgodoses genom ökad rekrytering

av främst yngre kvinnor till det lokala allmänna civilförsvaret. Alla befattningar, med undantag av dem som ingår i undsättningskårerna och i bevakningstjänsten, skall stå öppna för kvinnor. Undsättningskårerna rekryteras med från försvarsmakten överförda värnpliktiga liksom även personalen i bevakningstjänsten, som skall vara vapenutbildad.

Den ökade kvinnorekryteringen är ett led i en föryngring av civilförsvarsorganisationen, som bedöms medge att tjänstgöringstiden blir längre och därmed personalomsättningen lägre, samtidigt som organisationens kvalitet höjs.

De ställda rekryteringsmålen har endast delvis kunnat uppnås till stor del beroende på att andra grenar av totalförsvaret disponerar kvinnorna, att kvinnor i begränsad utsträckning har de särskilda yrkeskunskaper som civilförsvaret behöver samt att många av kvinnorna har minderåriga barn. För att minska bortfallet har införts en något högre inskrivningsålder för kvinnor inom ramen för den pågående rekryteringskampanjen.

2.3.3 Krigssjukvårdspersonal

Kvinnor medverkar i totalförsvarets krigssjukvård främst inom ramen för krigssjukvårdslagen, men i viss mån även på grundval av civilförsvarslagen och frivilligkungörelsen. Såvitt gäller krigssjukvårdslagen gäller tjänsteplikt i krig för personal upp till 70 års ålder som är eller har varit sysselsatta inom hälso- och sjukvården. Tjänstgöringsplikten har tillämpning på både manlig och kvinnlig medicinalpersonal. Huvuddelen av personalen utgörs av den i fred anställda och de placeras dels i den öppna, dels i den slutna vården, i allt väsentligt i enlighet med fredstjänstgöringsuppgifterna. Många tidigare inom sjukvården yrkesverksamma kvinnor kommer att inkallas.

Omkring 3 000 sjuksköterskor krigsplaceras inom den militära sektorn vid förbandsplatser på etappsjukhus eller på krigssjukhus. Enligt krigssjukvårdslagen har manliga och kvinnliga läkare även i fred särskild utbildningsplikt utöver den som i fråga om männen kan åläggas med stöd av värnpliktslagen. I fråga om sjuksköterskor föreligger ett visst utbildningsbehov men detta kan inte f. n. tillgodoses genom en motsvarighet till den utbildningsplikt som gäller för läkare.

2.3.4 Kvinnor på krigsarbetsmarknaden

I en krigs- eller krissituation prioriteras för landets totalförsvaret och försörjning i vidaste bemärkelse nödvändiga funktioner på olika sätt, bl. a. i fråga om personalförsörjning. Basen för tillgången på personal för krigsarbetsmarknaden är den förvärvsarbetande befolkningen i det fredstida samhället.

Vid mobilisering lämnar 1,2 miljoner sina arbetsplatser för att omplaceras till andra totalförsvarsuppgifter. Huvuddelen av dessa är män som tas i anspråk inom det militära försvaret med stöd av värnplikten. Följden av detta är att de kvinnor som i fred ingår i arbetskraften och därvid särskilt inom krigsviktiga sektioner av näringslivet, inom sjukvården och vid myndigheter m. m. med krigsviktiga uppgifter, har en betydelsefull roll för personalbehovet på krigsarbetsmarknaden genom att fortsätta sina fredstida arbetsuppgifter.

Den höga och successivt stigande förvärvsintensiteten hos kvinnorna –

antalet sysselsatta kvinnor i landet var 1976 omkring 1,7–1,8 miljoner – kan tillgodoräknas krigsarbetsmarknadens personalbehov. En intressant och från krigsarbetsmarknadssynpunkt positiv utveckling är den ökade inbrytningen av kvinnor på traditionellt manliga yrken, där kvinnorna inom t. ex. verkstadsindustrin utgör 16 % och inom metallframställningen 11 % av arbetarna.

Under förutsättning att barntillsynen kan upprätthållas och också utvidgas kommer dessa kvinnor att spela en viktig roll för upprätthållandet av produktionen.

Genom planläggning i fred skall arbetsmarknadsmyndigheterna tillgodose krigsarbetsmarknadens personalbehov. Författningsinstrumentet i detta planläggningsarbete är – förutom civilförsvarlagen, krigssjukvårdslagen och frivilligkungalagen – bl. a. lagen om allmän tjänsteplikt. När allmänna tjänstepliktslagen är helt satt i kraft är alla medborgare mellan 16 och 70 år skyldiga att utföra sådant arbete som deras hälsotillstånd och kroppskrafter medger.

2.3.5 *Kvinnlig polispersonal i krigsorganisationen*

Lagen (1943:881) om polisens ställning under krig innebär att varje befattningshavare vid polisväsendet (polisman) är skyldig att under krig delta i rikets försvar i den omfattning regeringen föreskriver.

Antalet polismän i riket utgjorde 1975 omkring 16 000 och av dessa är ca 550 kvinnor. Den kvinnliga polispersonalen har under beredskap och krig i princip samma ställning som den manliga. Bl. a. har även den kvinnliga polismannen försvarsplikt under krig. I vissa sammanhang, t. ex. vid kufförsvaret, torde dock kvinnorna inte komma att placeras på direkta försvarsuppgifter. Den kvinnliga polispersonalen skall även i övrigt i krig inordnas i polisorganisationen på i huvudsak samma sätt som övrig polispersonal. Tillgången till kvinnliga poliser i krig har en särskild betydelse i och med att de med få undantag kvarstår som disponibla medan den manliga polispersonalen till relativt stor del tas i anspråk för andra uppgifter i krigsorganisationen.

2.4 Sammanfattande synpunkter

Ovan har beskrivits det system av pliktlagar som totalförsvarsmyndigheterna disponerar för att tillgodose personalbehoven. Lagsystemet innebär att alla civilförsvarspliktiga, alla frivilliga samt de yrkesverksamma inom samhällets hälso- och sjukvård och vidare en mycket betydande del av de i övrigt inom den offentliga sektorn och näringslivet i stort yrkesverksamma kvinnorna kommer på ett avgörande sätt att omedelbart beröras då totalförsvaret krigsorganiseras. Antalet kvinnor, som ingår i totalförsvaret, har inte exakt beräknats. Redovisningen i det föregående visar att det rör sig om åtskilliga tusen. De i försvarsmaktens fredsorganisation civilanställda utgör ca 11 000 och av dessa är idag hälften krigsplacerade i sina civila befattningar. De frivilliga försvarsorganisationerna har tillsammans omkring 54 000 kvinnor som tecknat avtal för tillfällig eller ständig tjänstgöring till totalförsvarets

förfogande. För dessa övergår frivilligheten i fred till tjänstgöringsskyldighet i krig. I civillförsvaret är omkring 30 000 kvinnor inskrivna som civilförsvarspliktiga. Krigssjukvården krigsplacerar ca 92 000 sjuksköterskor m. fl. och ca 55 000 sjukvårdsbiträden för totalförsvarsuppgifter. Till de ovan nämnda grupperna skall läggas mångfalden kvinnor inom den civila offentliga förvaltningen, kvinnor yrkesverksamma vid krigsviktiga företag och för totalförsvaret i övriga viktiga funktioner.

Totalförsvaret är både kvantitativt och kvalitativt beroende av kvinnornas medverkan för att kunna fullgöra de uppgifter statsmakterna har ålagt det.

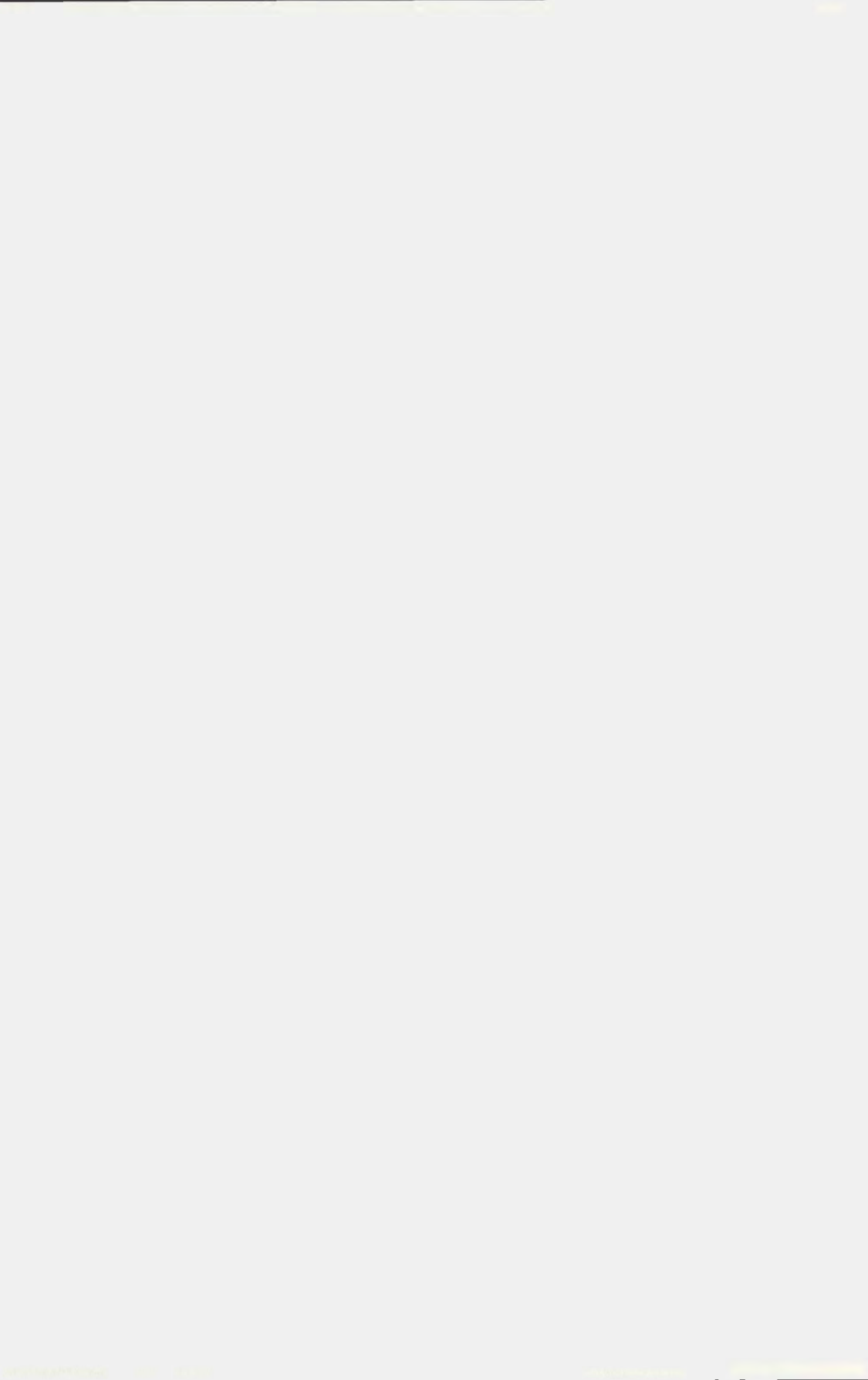
Författningsunderlaget är utarbetat för att tillgodose den administrativa beredskapen. Systemet med pliktlagar och de olika företrädesregler som bestämmer samordningen mellan dessa är i huvudsak heltäckande inom de ramar lagarna anger.

Mångfalden lagar som mer eller mindre långtgående griper in i varandra ger emellertid enligt beredningens uppfattning en splittrad bild där det kan vara svårt att klart se sammanhangen och helheten. Från teknisk och administrativ synpunkt kan en för totalförsvarets olika delar gemensam författning om personalutnyttjande framstå som önskvärd.

Det kan ifrågasättas om den nuvarande uppdelningen på olika rättsinstitut helt återspeglar den pågående utvecklingen mot en alltmer vidgad samordning i personalutnyttjandet mellan totalförsvarets olika delar.

De värnpliktiga används i viss utsträckning för uppgifter i hemvärn, vid krigsviktiga företag och inom det civila totalförsvaret i övrigt. Frivilligpersonalen som till en början huvudsakligen var inriktad mot det militära försvaret har även fått viktiga uppgifter inom det civila totalförsvaret. Krigssjukvårdslagen griper in i både den militära och civila krigssjukvården. Den allmänna tjänstepliktslagen berör i lika mån hela totalförsvaret. Begreppet totalförsvarsplikt får en alltmer reell innebörd.

Beredningen anser att förutsättningar bör finnas att, utan införande av allmän skyldighet för kvinnor att delta i det väpnade försvaret, i ökad utsträckning låta de individuella kvalifikationerna och inte könet bli bestämmande för tillvaratagandet av tillgängliga personalresurser.



3 Allmänna utgångspunkter och grunder för beredningens överväganden

3.1 Inledning

Arbetet på att förbättra kvinnans utvecklingsmöjligheter inom försvarsmakten kan inte bedrivas isolerat och utan samordning med samhällsutvecklingen. Det är av betydelse att man i detta arbete utgår från av statsmakterna antagna principer och grundläggande värderingar om jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet, principerna om allas lika rätt till arbete och personlig utveckling etc. Detta normsystem finns uttryckt på olika sätt, i t. ex. lagar och förordningar och i program som riksdag och regering fastställer. Vikten av en nära anknytning till den allmänna samhällsutvecklingen gör sig gällande som både motiv och bakgrund till organisatoriska lösningar. Utan denna koppling finns risk att man vidtar åtgärder som leder till strukturer som i stället för att motverka konserverar och fördjupar ett traditionellt manligt och kvinnligt könsrollsmönster. Resultatet kan bli att man vidgar klyftan i uppgiftsfördelningen mellan män och kvinnor och därmed ökar de negativa effekter som den tvådelade arbetsmarknaden redan visat sig ha.

Det är dock inte tillräckligt att säkerställa en koppling till samhällets norm- och värdesystem. Bedömningen av principer för rekrytering, utbildning och utnyttjande måste inom försvaret ske med utgångspunkt i de uppgifter och de krav, som den verksamhet kvinnorna skall inordnas i, ställer i nuläge och framtid. Dessa uppgifter och krav utgår från totalförsvarets målsättning, principiella uppbyggnad, verksamhetsinriktning samt ekonomiska ramar och finns dokumenterade i underlag till olika försvarsbeslut, beslut om personalorganisation och personalutbildning m. m.

Utgående från dessa krav och med beaktande av samhällsutvecklingen erhålls underlag för bedömningar av lämpliga handlingsvägar. Behovet av en sådan samordning med olika styrande utvecklingsfaktorer finns i och för sig vid alla reformer inom försvaret, vad gäller personalorganisation, personalutveckling och medinflytande, eftersom försvaret är och måste vara en funktion av samhället. Men behovet av denna koppling till framför allt samhällsutvecklingen synes göra sig särskilt gällande i fråga om ökade utvecklingsmöjligheter för kvinnor i försvaret.

I avsnitt 3.2 nedan belyser beredningen viktigare faktorer i den svenska samhällsutvecklingen som bör vara styrande för bedömningen av kvinnans framtida roll i försvaret. I avsnitt 3.3 belyses vissa internationella utvecklingstendenser som bedöms ha betydelse för beredningsarbetet. För beredningsarbetet styrande organisationsutveckling inom försvaret behandlas i kapitel 4.

3.2 Faktorer i den svenska samhällsutvecklingen

3.2.1 Jämställdhetsarbetet

Statsmakternas mål och metoder i jämställdhetsarbetet präglas av medvetandet om att det traditionella könsrollsmönstret hos både kvinnor och män är ett väsentligt hinder för en bestående förändring av kvinnans ställning i arbetslivet. Insikten om att kvinnornas yrkesvals- och befordringsmöjligheter inte kan påtagligt förändras utan att en ny uppfattning tränger igenom om vad som skall betraktas som förenligt med mannens resp kvinnans roll är grundläggande för de program som statsmakterna formulerat i olika sammanhang. Bakom detta ligger att studier och erfarenheter har visat på de negativa konsekvenserna av det traditionella könsrollsmönstret, både vad gäller förhållandena för kvinnor i mansdominerade yrken och förutsättningar för kvinnor i okvalificerade och lågt betalda yrken att bryta in på ledande befattningar eller i traditionellt manliga yrken.

I den svenska regeringens rapport 1968 till FN om kvinnans ställning i Sverige framhölls att målsättningen för ett långsiktigt kvinnoprogram måste vara att varje individ, oavsett kön, skall ha praktiska möjligheter, inte bara till utbildning och förvärvsarbete utan även principiellt samma ansvar för sin egen försörjning liksom ett delat ansvar för barnuppfostran och hemarbete. För att på sikt nå en fullständig likställdhet i dessa rättigheter och skyldigheter måste, framhåller regeringen i rapporten, en radikal förändring i inrotade traditionella attityder åstadkommas såväl bland kvinnorna som bland männen, liksom att aktiva åtgärder från samhällets sida måste sättas in, som stimulerar en rollförändring hos bägge parter.

Den i regeringsrapporten 1968 uttalade grundsynen återkommer i propositionen (nr 173) om kvinnor i statlig tjänst, som lämnades våren 1976. Propositionen, som godkändes av riksdagen den 18 maj 1976, utgör ett viktigt led i jämställdhetsarbetet. Där redovisas nämligen regeringens grundsyn och en rad åtgärder för att förbättra kvinnornas situation och skapa ökad jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst. De allmänna bedömningar och konkreta åtgärder som redovisas i propositionen har tillämpning på hela statsförvaltningen. Den utgör därför ett betydelsefullt styrinstrument också i arbetet på att förbättra kvinnans roll 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 och i hemmen. Trots att kravet på jämställdhet numera har bred förankring hos allmänheten lever fortfarande en hel del föreställningar kvar om vad som är naturliga utbildnings- och yrkesval för män resp. kvinnor. Attityder av detta slag har starkt bidragit till uppdelningen av arbetsmarknaden i traditionellt kvinnliga och traditionellt manliga yrken samt försvårat i hög grad strävandena att bryta könsbundenheten hos många befattningar.

De traditionella könsrollerna har medfört att kvinnorna som grupp har kommit att få ett i förhållande till männen sämre utgångsläge när det gäller såväl inträde på arbetsmarknaden som möjligheter att utvecklas i arbetet och ta sig an arbetsuppgifter som i olika avseenden är mer krävande.

I en förordning (1976:686) och i ett cirkulär (1976:687) har utfärdats fö-

reskrifter om arbetet för jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst. I cirkuläret uttalas att en grundförutsättning för att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män i samhället är att var och en som så önskar kan beredas arbete. Åtgärder för att öka sysselsättningen och för att radera olika slag av arbetshinder är centrala i jämställdhetsarbetet, uttalas det i cirkuläret. 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. I cirkuläret framhålls att en jämnare fördelning mellan kvinnor och män inom olika tjänstekategorier också är av värde för myndighetens verksamhet. Därigenom skapas ökade möjligheter att ta till vara kvinnors och mäns olika erfarenheter från samhälle och arbetsliv.

En ökad jämställdhet inom den statliga förvaltningen och en vidgning i rekryteringen av kvinnor till traditionellt manliga befattningar på arbetsmarknaden i övrigt kan på så sätt bidra till att överlag förbättra kvinnornas valfrihet i arbetslivet.

I cirkuläret uttalas att det är angeläget att ett planmässigt och målinriktat arbete med jämställdhetsfrågor snarast kommer igång vid alla statliga myndigheter samt att detta arbete noggrant följs upp. Målet för myndigheternas jämställdhetsarbete anges i cirkuläret vara att bryta uppdelningen av kvinnor och män på olika tjänstekategorier och att skapa likvärdiga arbetsförhållanden och lika utbildnings- och befodringsmöjligheter för båda könen.

Statens personalnämnd har utfärdat vissa föreskrifter för jämställdhetsarbetet inom den statliga sektorn. Nämnden understryker däri vikten av att myndigheten beaktar jämställdhetsaspekterna i alla personaladministrativa sammanhang och att verksamheten bedrivs så att jämställdhetsfrågorna på ett naturligt sätt integreras i det reguljära personalarbetet och inte behandlas åtskilda från de övriga frågorna.

Ett antal konkreta och mer avgränsade projekt på jämställdhetsområdet har initierats av den särskilda delegation för jämställdhet mellan kvinnor och män som regeringen tillsatte i slutet av 1972. Den fick till uppgift att fördjupa och utveckla den helhetssyn som skall vara vägledande för regeringens politik i jämställdhetsfrågor. Delegationens arbete fram till hösten 1976, då den upplöstes, har i första hand varit inriktat på åtgärder i ett kortare perspektiv med tyngdpunkt på frågor som gäller kvinnornas ställning i arbetslivet. Därvid har arbetet speciellt inriktats på bl. a. att ändra det traditionsbundna valet av yrke och arbete. Delegationen har också tagit initiativ till förändringar på många andra områden syftande till ökad jämställdhet mellan könen samt granskat regeringens förslag i olika frågor från jämställdhetssynpunkt.

Erfarenheterna av det hittillsvarande arbetet har visat att det finns ett behov av åtgärder i ett längre perspektiv, som kan förändra både individens och samhällets attityder och skapa en ny syn på manligt och kvinnligt. Det har också befunnits angeläget att det fortsatta jämställdhetsarbetet ges en parlamentarisk förankring.

I augusti 1976 tillsattes därför en parlamentariskt sammansatt kommitté, som har till uppgift att inrikta sig på mer långsiktiga projekt inom jämställdhetsområdet och på frågor av större principiell räckvidd inom detta.

I regeringens direktiv till kommittén anknys till de allmänna principer

som formulerades till FN:s kvinnokonferens i Mexico City 1975. I direktiven framhålls vidare att en ändring av ungdomarnas studieval och yrkesval blir av avgörande betydelse för jämställdhetsarbetet på sikt. En uppgift för jämställdhetskommittén är att genomföra en allsidig utredning av frågan om en lagstiftning mot könsdiskriminering.

3.2.2 *Arbetsmarknadspolitiken m. m.*

Den moderna arbetsmarknadspolitiken är ett viktigt instrument för kvinnors möjligheter att hävda sin rätt till arbete. Målet för denna politik är, förutom arbete åt alla, att alla skall kunna välja arbete och få meningsfullt arbete. I riktlinjerna för arbetsmarknadspolitiken har slagits fast principen om jämställdhet mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden. Där slås också fast att kvinnors efterfrågan på förvärvsarbete skall bedömas efter samma normer som männens. Åtgärder för att trygga kvinnors rätt till arbete får inte minskas under tider då efterfrågan på arbetskraft minskas. Särskilda insatser, framför allt i fråga om utbildning, behövs på kortare sikt för att påskynda utvecklingen mot full jämlikhet. I arbetsmarknadspolitikens uppgifter ligger också att aktivt medverka till att radera könsgränserna på arbetsmarknaden.

Arbetsmarknadspolitiken karaktäriseras sålunda av principen att rätten till arbete för alla oberoende av kön skall hävdas. Samtidigt understryker den vikten av allas rätt till goda och likvärdiga arbetsvillkor. I begreppet rätt till arbete har man kommit att lägga vikten vid ökad frihet i arbetslivet. Principen om arbete åt alla har i och med detta kommit att ställa betydligt större krav på samhället än vad som tidigare var fallet.

Statsmakterna har i olika program slagit fast att aktiva insatser måste göras efter ett brett register för att säkerställa likvärdiga arbetsmöjligheter och arbetsvillkor för män och kvinnor. Därvid har understrukits att samhället måste ständigt bevaka den enskildes rätt till arbete. Vid sidan av de kvantitativa målen har de kvalitativa sidorna av arbetslivet kommit att alltmer skjutas i förgrunden. Ambitionsnivån från samhället har successivt höjts inom arbetsmarknadspolitikens olika områden genom åtgärder som delvis är avsedda att stärka kvinnors ställning i arbetslivet. De ökade ambitionerna gäller bl. a. utformningen av arbetsmiljön, anställningsförhållanden, demokratisering av arbetslivet etc. I statsmakternas program och beslut har samtidigt kravet på aktiva insatser för att i grunden förändra det nuvarande könsbundna studie- och yrkesvalet givits en alltmer framträdande roll.

Av betydelse i detta sammanhang är också att lagstiftningen med särbestämmelser för olika kategoriers yrkesverksamhet efter hand har reformerats. Den särskilda skyddslagstiftningen för kvinnor har i princip tagits bort.

Den successiva utmönstringen av den särskilda skyddslagstiftningen för kvinnor bör ses mot bakgrund av att den betraktades som ett förmynderi och ett sätt att vägra kvinnorna rätten till de bättre betalda arbetena. Avskaffandet av den särskilda skyddslagstiftningen var också ett starkt krav från kvinnorna själva. Erfarenheten har också visat att många arbeten i krävande arbetsmiljö länge har betraktats som lämpliga endast för män – ända till dess kvinnor fått pröva dem och funnit att de klarar dem väl.

Mot bakgrund härav och med hänsyn till nutida syn på rätten till arbete

anses det angeläget att man inte ställer upp onödiga hinder för vare sig kvinnors eller mäns tillträde till olika yrken. Föreskrifter om förbud mot arbete eller särskilda villkor som utgår från arbetstagarens kön bör enligt nutida synsätt komma ifråga bara när arbetet kan bevisas medföra köns-specifika risker.

3.3 Internationella utvecklingstendenser

3.3.1 *Särbestämmelser för kvinnors yrkesverksamhet*

På de flesta håll i världen finns det en kvardröjande uppdelning av arbete efter kön med en del yrken betecknade som mäns arbeten och en del som kvinnors arbeten. Detta yrkesmönster har under senare år blivit föremål för ett ökande intresse i de olika länder och även från olika internationella organ såsom ILO och OECD. I detta sammanhang bör erinras om vad ILO anför i frågan i en rapport (nr VIII) till ILO-konferensen 1975, "Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers". ILO framhåller i rapporten att rubriceringar och uppdelningar av detta slag är både farliga och diskriminerande. De leder till rekrytering baserad på kön snarare än på kapacitet och de vidmakthåller obestyrkta föreställningar om kvinnors förmåga och oförmåga som arbetstagare. De sätter upp orättvisa barriärer i fråga om deras möjligheter till avancemang. De skapar en situation där arbeten traditionellt utförda av män betingar högre lön och prestige medan arbeten traditionellt ombesörjda av kvinnor leder till lägre lön och prestige och följdriktigt är undervärderade. De saknar också logik. I ILO-rapporten uttalas vidare, med åberopande av bl. a. undersökningar i USA, att studier övergripande olika kulturer och tidsperioder visar att den rådande yrkesstrukturen hos könen inte återspeglar grundläggande och oföränderliga skillnader i läggning eller förmåga mellan könen.

I stället visar en ganska stor samling bevis att den nuvarande uppdelningen på arbetsmarknaden av könen inte är resultatet av skillnader i kapaciteten eller den demografiska sammansättningen hos den manliga eller kvinnliga arbetskraften. ILO understryker att det förvisso är tid att sådana arbetsrubriceringar avskaffas eftersom de alltför ofta är baserade på obestyrkta och icke ifrågasatta antaganden om kvinnors kapacitet och på fördomar hos både män och kvinnor själva.

I ILO-rapporter behandlas också frågan om den arbetslagstiftning som innebär särbestämmelser för kvinnor.

I rapporten konstateras att i många länder har den industriella och sociala historien lämnat ett arv av skyddslagar som gäller kvinnor specifikt. Denna lagstiftning har bl. a. lett till diskriminering av kvinnorna som yrkesverksamma.

De flesta länder specificerar också en serie av uppgifter och sysselsättningar som kvinnor är undantagna från med motiveringen att arbetet är farligt eller ohälsosamt för dem. I många fall har man hänvisat till den fysiska styrkan som den primära faktorn för tillämpning av restriktionerna, i andra fall anges hälsoskydd med hänsyn till kvinnans funktion i reproduktionen som en dominerande faktor. I andra länder åter visar det sig finnas en

tendens att skydda kvinnor från sysselsättningar som anses "opassande" och "olämpliga" för kvinnor.

I ILO-rapporten framhålls vidare att det finns ganska stora skillnader mellan länder och olika tidsperioder betr. vilka yrken som betecknas utgöra specifika risker för kvinnor. Den allmänna tendensen synes emellertid på senare år vara att angripa riskerna i arbetet som risker för alla arbetare och att förbättra standarden på arbetarskyddet för män lika väl som för kvinnor. ILO framhåller i rapporten att de särbestämmelser i arbetarskydd för kvinnor som tillskapades i syfte att skydda kvinnor nu tenderar att ha en diskriminerande effekt snarare än skyddande och att samma regler för skydd så långt möjligt borde gälla för män och kvinnor. Endast skyddslagar som grundar sig på för kvinnor specifika yrkesmedicinska faktorer bör behållas.

3.3.2 *Internationella utvecklingstendenser rörande kvinnors yrkesverksamhet inom försvaret*

På det internationella planet har frågan om att ge kvinnor vidgade uppgifter inom försvaret blivit alltmer aktuell och nyorienteringar pågår i flera länder. I Norge antog stortinget i april 1976 ett principbeslut om reformering av uppgifter och anställningsformer m. m. för kvinnor inom försvaret. I Storbritannien har nyligen vissa utredningsförslag lagts fram om vidgade uppgifter för kvinnlig militär personal. I Frankrike infördes en ny lagstiftning 1972 rörande den kvinnliga militära yrkespersonalen och 1975 påbörjades försök med frivillig värnpliktsutbildning för kvinnor. I Canada skedde redan 1971 en reformering av kvinnans roll i försvaret. I USA pågår sedan några år ett omfattande program för ökad rekrytering av kvinnor inom icke-traditionella uppgifter och i anslutning härtill genomförs särskilda forskningsprojekt.

De paralleller som inom detta område som kan dras med andra länder på grundval av tillgängligt material är av värde vid bedömning av mål och vägar för en ökad medverkan av kvinnor som anställda i det svenska försvaret. Vid bedömning av utvecklingen i andra länder bör emellertid beaktas att varje lands system för anställning och medverkan i övrigt av kvinnor i försvaret har utformats efter det landets speciella förutsättningar, särskilda militärpolitiska förhållanden och olika synsätt i personalpolitiska frågor. Inte minst medborgarnas attityder till kvinnors yrkesverksamhet i det militära försvaret eller i traditionellt manliga yrken i övrigt kan vara olika i olika länder. Det är därför inte möjligt att av förhållandena i andra länder dra direkta slutsatser om hur kvinnors medverkan i det svenska försvaret bör utformas. Vid jämförande av de olika länderna inbördes på detta område måste hänsyn tas till att t. ex. de NATO-anslutna länderna har i större utsträckning än de östeuropeiska länderna en tendens att lita till en helt frivilligt rekryterad personalkader i motsats till en på tjänsteplikt baserad personalorganisation. Detta förhållande synes återverka på omfattningen av och principerna för kvinnornas medverkan i försvaret.

Det tycks också finnas ett visst samband mellan ett lands allmänna syn på och lagstiftning för kvinnors yrkesverksamhet på den civila sektorn och principerna för deras anställning inom det militära försvaret. Länder med

ett omfattande system av särbestämmelser och skyddslagar för kvinnors civila yrkesverksamhet synes också ha starka begränsningar i fråga om placering av kvinnor i påfrestande och farliga arbetsuppgifter och miljöer inom försvarssektorn. Grundsynen bakom särlagarna för kvinnors yrkesverksamhet inom civila sektorn synes delvis återspegla sig i uppfattningen att kvinnor inte bör placeras i s. k. stridande befattningar eller i påfrestande miljöer i försvaret.

Beredningen har inhämtat och sammanställt material om bakgrund, nuläge och utvecklingstendenser i andra länder vad gäller kvinnors medverkan som främst militärt anställda. En översiktlig sammanställning av bakgrund och nuläge lämnas i bilaga 3:1-3:3. Vad gäller utvecklingstendenser har underlag erhållits om de NATO-anslutna länder som har en utbyggd organisation av kvinnlig militär personal. På grundval av detta kan följande allmänna tendenser anges.

En genomgående tendens i dessa länder synes vara att man sakta går mot en ökad integration av kvinnorna i den militära personalstrukturen i stort. Med integration menas därmed i och för sig inte att kvinnorna har jämställdhet med männen utan att de tillhör samma personalkårer som männen och inom vissa funktioner kan utnyttjas utbytbar med männen samt är underkastade samma bestämmelser inom de områden de har tillträde till. I t. ex. Canada har de särskilda personalkårerna för kvinnor numera slopats. I Frankrike har kvinnorna hittills utgjort en särskild kategori med karriärvägar avskilda från den manliga militära personalens. Efter hand har de alltmer integrerats och placeras nu till en del i befattningar utbytbara med manligt befäl.

Lagförslag föreligger i Frankrike om att integrera kvinnorna helt inom de funktionsområden där de får konkurrera. I USA finns i nuläget en särskild kvinnlig militär personalkår inom armén, men förslag väntas lämnas under 1977 om att de skall integreras med männen i de olika personalkårerna inom armén. Inom övriga vapenslag tillhör kvinnorna samma personalkårer som männen. Även i Nederländerna och Norge går utvecklingen mot ökad integration. I Danmark är den kvinnliga och manliga militära personalen integrerad organisatoriskt.

En tendens i NATO-länderna synes vara 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. Erfarenheterna från de länder som nått längst i integrationshänseende, bl. a. Canada och USA, tyder på att det finns ett i vart fall temporärt behov av sådan personal på ledningsnivån. Detta har även visat sig i Nederländerna där integrationen först ledde till en försvagning av kvinnornas ställning i organisationen. I Nederländernas luftförsvar liksom inom USA:s flotta har man gått in för ett system med kvinnlig personal som rådgivare i den centrala personalenheten trots att full integration i övrigt råder. I USA väntas utredningens förslag framläggas under 1977 om att upplösningen av den särskilda "Womens Army Corps" och integrationen av kvinnorna inom armén i de olika kårerna skall förenas med ett tillskapande av särskilda stabsavdelningar på olika ledningsnivåer som handlägger frågor rörande den kvinnliga befälspersonalen. I stortingsdebatten 1976 i Norge om kvinnotjänsten i försvaret

med anledning av regeringens förslag i frågan uttalades uppfattningen att kvinnorna på sikt bör integreras så långt möjligt men att denna process bör ske successivt och att det under ytterligare en tid behövs särskild personal som tar till vara kvinnornas rättigheter.

Ovan har konstaterats att den internationella utvecklingen går mot ökad integration av kvinnlig och manlig militär personal i försvaret.

En granskning av förhållandena i de olika länderna med avseende på om kvinnorna även har reell jämställdhet med männen ger dock en anorlunda bild. Full jämställdhet torde förutsätta att kvinnorna får möjlighet att konkurrera på alla verksamhetsområden och för alla yrken och att de upphör att behandlas som en särskild grupp vid rekrytering och anställning. Inget av de länder som omfattas av beredningens kartläggning har i denna mening genomfört jämställdhet. Flertalet NATO-länder som f. n. har kvinnlig militär personal har redovisat att de förutser en viss ökad rekrytering av kvinnlig militär personal och inom vissa länder förutses också en ökad inbrytning av kvinnor på traditionellt manliga arbeten. Någon total jämställdhet synes dock inte eftersträvas. USA synes f. n. ha nått kanske längst inom NATO i utvecklingen mot ökad jämställdhet i försvaret. Kvinnorna har här tillträde till den övervägande delen av befattningstyperna för militär yrkespersonal men de yrkesbefattningar som är öppna för kvinnor representerar var och en ett begränsat antal och avser i huvudsak specialistfunktioner. Kvinnorna är i USA genom lag utestängda från tjänstgöring i militära befattningar vad gäller armén inom infanteriet, pansartrupperna, artilleriet och luftvärnet, inom flottan från fartygen och inom flygvapnet från flygtjänsten. Dock har de transport- och helikopterflygföraruppgifter inom marinen. I Storbritannien är kvinnornas medverkan inriktad mot vissa begränsade yrkesområden. Bakgrunden till förhållandet i vissa länder torde delvis kunna sökas i att när de kvinnliga kårerna byggdes upp under andra världskriget betraktades kvinnorna primärt som en reservarbetskraft som kunde lösgöra fler män för s. k. stridande uppgifter.

Denna synpunkt torde fortfarande ha aktualitet i större eller mindre grad. I Israel har införts kvinnlig värnplikt men kvinnorna placeras efter genomförd militär utbildning främst i administrativa och andra stödfunktioner. De kan frivilligt tjänstgöra i viss utsträckning i stridande enheter men förutsätts temporärt förflyttas bort från stridszonen när stridsaktiviteter inleds.

Inget av de NATO-länder beredningen erhållit uppgifter om rekryterar nu eller planerar att rekrytera kvinnor för placering i stridande förband. Detta bör bl. a. ses mot bakgrund av den begränsade vapenutbildning de genomgår.

Så länge kvinnorna är undantagna från de direkt stridande befattningarna torde emellertid deras möjligheter att avancera till de mer centrala positionerna i den militära organisationen också vara starkt begränsade.

4 Försvarsorganisatoriska utgångspunkter och grunder för beredningens överväganden

4.1 Grunder rörande befälsanställning

4.1.1 *Inledning*

Utformningen av principer för rekrytering och anställning av kvinnor som befäl inom försvaret måste i princip grunda sig på de ställningstaganden rörande försvarets inriktning och utformning i stort som formuleras av försvarsutredningen, i statsmakternas planer och beslut rörande organisation, personalstruktur och utbildningssystem m. m. Hänsyn måste även tas till de konsekvenser som det moderna krigets ändrade karaktär har haft och som har utgjort bakgrund för försvarsbeslut m. m.

Beredningen anger i det följande kortfattat först några huvuddrag betr. den militära utvecklingen som bedöms ha mer direkt betydelse för beredningens arbete. I anslutning därtill belyses några särskilt viktiga principer för totalförsvarets fortsatta inriktning, den militära personalstrukturens uppbyggnad samt principlösning för försvarets befälsordning.

Översikten i det följande bygger huvudsakligen på olika utredningsförslag, bl. a. av 1974 års försvarsutredning (SOU 1976:5, 1977:1), ÖB personalutredning 1976, 1973 års riksdagsbeslut om enhetlig befälsordning (prop. 1973:128) och regeringens granskningsuppdrag till ÖB ang. principutkast till ny befälsordning, 1954 års befälsutrednings betänkande Arméns befäl (SOU 1959:23) och värnpliktsutredningens betänkande Värnplikten (SOU 1965:68), samt propositionen 1976/77:74 om totalförsvarets fortsatta inriktning m. m.

4.1.2 *Den militära utvecklingen*

De faktorer i den militära utvecklingen som bedöms ha särskild betydelse för beredningsarbetet kan sammanfattas i följande huvudpunkter.

1. *Framtida krig och kriser kommer att på olika sätt beröra hela samhället och hela befolkningen*

Kriget har från att tidigare huvudsakligen ha varit en kamp mellan väpnade styrkor kommit att omfatta hela samhället. Landkriget har utsträcks från avgränsade stridsområden till ytor omfattande hela eller delar av stater.

Motståndaren kan genom den moderna vapentechnikens och transportteknikens utveckling utöva ett latent hot mot hela ytan samtidigt. Alla

delar av ett land kan därför bli möjliga som förstahandsmål för motståndaren. Hela samhället kan komma att direkt beröras av kriget genom att såväl stridande enheter som staber, underhållsförband, civilbefolkning, försörjnings- och produktionsapparaten blir föremål för bekämpning. Kriget har blivit totalt.

2. Totalförsvaret skall vara en hela svenska folkets angelägenhet

Det är av största betydelse att varje medborgare allt efter sin förmåga bereds tillfälle att bidra till landets försvar. Det totala kriget måste mötas med ett totalt försvar som omfattar samhällets alla resurser personellt och materiellt. Detta skall tillgodoses genom att totalförsvaret bygger på den allmänna värnplikten, civilförsvarsplikten och andra former av tjänstgöringsplikt, de frivilliga försvarsorganisationernas insatser samt genom den i försvaret anställda militära och civila personalen.

3. Ökat tempo och rörlighet i striden

Inom de delar av ytan som utsätts för anfall måste ofta försvaret tas upp och genomföras med endast de förband som finns inom det aktuella området, oavsett vilken typ av förband det gäller.

Alla förband måste kunna ingå som delar i ytförsvaret och därvid kunna bevaka och försvara tilldelat område. Striden kommer i framtiden att kunna föras i ett högt tempo över stora ytor. Stridskrafterna måste därför med begränsat varsel göras stridsberedda och snabbt dirigeras till hotade områden för att där omedelbart sättas in för strid. Handlingsfrihet att omgruppera förband inom och mellan olika operationsområden och därvid utnyttja tillgängliga personalresurser måste finnas. Beträffande luftförsvarsförbanden har hastigheten på krigsflygplanen ökat, vilket avsevärt förkortat tidsramarna för förberedelser. Ökade krav ställs på snabbhet i handlandet hos stridslednings- och luftbevakningsförband, flygande förband och basförband.

4. Motstånd skall göras i alla lägen

Enligt målsättningen för totalförsvaret skall strävan vara att i det längsta förhindra att angriparen får fast fot på svensk mark. Försvaret skall därför med fullt utnyttjande av de gemensamma försvarsbetingelserna föras med tyngdpunkten i kust- och gränsområdena. I den mån en angripare trots detta lyckas tränga in på djupet av landet, måste ett effektivt och uthålligt motstånd kunna göras i organiserade former i varje del av landet och även inom av angriparen tagna delar.

I enlighet härmed skall försvarsplaneringen inriktas på att det militära försvarets förband skall organiseras så att de som förband kan verka så länge den organisationsbestämmande materielen är funktionsduglig. Där- efter skall övergång ske till enklare enheter och försvaret fortsätta med största möjliga kraft. I sista hand skall i förbanden ingående personal, organiserade i större eller mindre grupper eller förband, kunna övergå i det fria kriget.

4.1.3 Konsekvenser av den militära utvecklingen

1. Den taktiska/tekniska utvecklingen ställer allt större krav på enskilda förband och förbandschefer. Stambefälet måste kunna utnyttjas för de mest kvalificerade uppgifterna och med en spridning i förbanden som ger god stadga och effekt i krigsorganisationen.

2. Den taktiska och tekniska utvecklingen ställer även ökade krav på befälet att – ofta självständigt – fatta snabba beslut och omsätta dessa i handling. Vidare ställs större krav på förmåga hos befälet att självständigt kunna verka under primitiva och påfrestande villkor och utan ledning av högre chefer. Enskilda befattningshavare måste kunna lösa sina uppgifter med större snabbhet och precision än tidigare samt vara flexibelt användbara i freds- och krigsorganisationen.

3. All personal måste kunna försvara sig själv och sitt förband, liksom kunna skydda sig mot fiendens stridsmedel och lämna första hjälp vid stridsskador. All befälspersonal skall kunna leda försvaret av den egna arbetsplatsen eller upphållsplatsen samt öva underställd personal i detta försvar.

4. Några för fientlig bekämpning säkra zoner kan inte anges i krig ehuru vissa gradskillnader i stridsmiljöbetingelser för olika militära och civila verksamheter föreligger under krigsförhållanden. Arbetsplatser vilka är belägna långt från de militära förbandens frontlinjer, t. ex. krigsviktiga företag, kan löpa större risker för anfall av motståndaren än förband med framskjuten gruppering i förhållande till kontaktzonen mellan de stridande parterna. Någon hållbar metod för att undanta viss personal från placering i vissa typer av förband i syfte att skydda personalen från fientlig eld föreligger därför inte.

4.1.4 1973 års riksdagsbeslut om enhetlig befälsordning

På grundval av proposition 1973:128 fattade 1973 års riksdag beslut om vissa grundprinciper för en enhetlig befälsordning inom det militära försvaret. Till grund för propositionen låg förslag utarbetat av en arbetsgrupp inom försvarsdepartementet samt remissyttrandena över detta. Med utgångspunkt från förslag från nämnda arbetsgrupp redogörs nedan i sammandrag för vad i propositionen anförs om generella krav på yrkesbefälet samt om befälsstrukturens uppbyggnad.

I propositionen konstateras att vissa grundläggande förutsättningar och krav är allmängiltiga för allt yrkesbefäl. All aktiv befälspersonal skall sålunda arbeta inom två huvudområden, nämligen freds- och krigsorganisationen. Inom båda dessa områden krävs att allt befäl skall kunna verka i rollerna som chef, fackman och utbildare. Beträffande chefsrollen kan i framtiden finnas behov av att lägga mer självständigt och omfattande chefsansvar på lägre befälsnivåer. I fråga om utbildarrollen krävs för att nå fullgod effekt i systemet att den enskilde ständigt växlar mellan utbildarinsatser och övrig verksamhet. Allt yrkesbefäl måste genom lämpliga placeringar få erfarenhet som utbildare. I fackrollen ingår att fackmässigt behärska stridsfunktionen.

De tre huvudkraven visar att en ny grundsyn är nödvändig, nämligen att yrkesbefälet skall ses som en enda grupp, yrkesofficerare, med gemensam identitet.

I propositionen diskuteras två principiella strukturer för en ideal befälsordning, den vertikala och den horisontella. Den vertikala innebär att varje uppgiftshavare direkt rekryteras och utbildas för uppgifter som svarar mot den aktuella nivåns kompetenskrav. Den horisontella innebär att alla börjar på den minst komplicerade nivån och att alla efter att ha successivt inhämtat utbildning och praktisk erfarenhet stegvis flyttas till en mer komplicerad nivå. I propositionen förordas ett system som bygger på en kombination av dessa två och innebär en horisontell grundstruktur med successivt urval.

Systemet präglas således av en successiv urvalsprocess, som vid sidan av resultatet från kompetensgivande utbildning tar till vara den enskildes förmåga. Den förordade strukturen föreslås anpassas till ett system som för huvuddelen av uppgifterna erbjuder gemensam rekrytering och därefter fortsatt kompetensutbildning. För vissa uppgifter krävs dock en särskild rekrytering och utbildningsgång med hänsyn till kraven på kvalificerad kompetens i förening med relativt sett låg fysisk ålder. Särdragen för olika delar av organisationen kan också leda fram till behov av olika och om möjligt enhetliga understrukturer.

Av utbildningsmässiga, rekryteringsmässiga och idéskalet bör allt yrkesbefäl ha genomgått en värnpliktsutbildning tillsammans med övriga värnpliktiga. I propositionen förutsätts att vid detaljutformningen av en ny befälsordning skall bl. a. bestämmas antalet kompetensgrupper, de olika gruppernas uppgifter och utbildning samt frågan om urvalet till dem.

4.1.5 1974 års försvarsutredning

1974 års försvarsutredning har i betänkandet Säkerhetspolitik och totalförsvaret (SOU 1976:5) samt i betänkandet Totalförsvaret 1977-82 (SOU 1977:1) avgivit förslag om totalförsvarets fortsatta inriktning. Vid behandling av frågor rörande central och högre regional ledning samt gemensamma myndigheter och funktioner m. m. redovisar utredningen bl. a. följande ställningstaganden betr. personalutnyttjande m. m.

1. Det är angeläget att reducera kostnaderna och personalbehoven för staberna i fred. Varje möjlighet måste tas till vara att omfördela personal såväl på kort som lång sikt från staberna till utbildningsverksamheten vid förbanden. Även beträffande stabernas krigsorganisation måste iakttagas största möjliga sparsamhet beträffande personal i syfte att få bästa möjliga befäls-tillgång i de stridande förbanden.

2. För krigsorganisationens effekt är god tillgång på kvalificerat befäl av grundläggande betydelse. Utbildningen av värnpliktiga och förband måste genomföras med effektivitet och realism så att varje soldat och befäl får förtroende för sin egen och förbandets förmåga att lösa sina krigsuppgifter samt förståelse för dessa uppgifter. En förutsättning härför är en tillräcklig tillgång på utbildningsbefäl samt att dessa har erforderlig kompetens för sina uppgifter. Utredningen förordar att åtgärder vidtas som säkerställer

såväl kvalitet som tillgång på yrkesutbildat befäl. Därvid bör även fortlöpande alla möjligheter att omfördela personal från stabs- och förvaltningstjänst till utbildningsarbetet utnyttjas. Det är nödvändigt att utbildning till och som befäl ägnas stor omsorg. Därvid bör särskilt uppmärksammas den praktiska utbildning som är nödvändig för att uppnå god förmåga att leda och genomföra utbildning samt leda förband i krig.

4.1.6 ÖB *personalutredning 1976*

Regeringen uppdrog i anvisningarna för programplaneringen för perioden 1977–1982 åt ÖB att utreda försvarsmakternas personalbehov samt granska ett inom försvarsdepartementet upprättat principutkast till ny befälsordning för det militära försvaret. Utredningen skulle samordnas med bl. a. arbetet angående kvinnan i försvaret. Grunden för uppdraget utgjorde krigs- och fredsorganisationen i slutet av 1980-talet enligt handlingsväg 3 i "ÖB 75". Utredningsuppdraget redovisades 1976-10-18.

ÖB utgår i personalutredningen från att huvuddelen av den civilmilitära personalen, dvs. mästare och tekniker, mariningenjörer linje G samt flottiljpoliser vid flygvapnet i den nya befälsordningen inräknas som stambefäl. Allt stambefäl skall ges utbildning för att kunna medverka i utbildningen av värnpliktiga. Överföring av den civilmilitära personalen till civil status avstyrks.

För att behoven av utbildningsbefäl så långt möjligt skall kunna tillgodoses föreslår ÖB dels en begränsad överföring av befäl från stabs- och förvaltningstjänst till utbildningssektorn, dels kraftsamlade insatser i denna sektor av befäl intill 42–45 års ålder. Först därefter sker i regel överföring till andra verksamhetsgrenar.

Totalbehoven av stambefäl i krigsorganisationen uppgår till 20 200. Behovet för fredsorganisationen utgör omkring 21 500. Överskjutande del – ca 1 300 – utnyttjas även inom krigsorganisationen. ÖB anser att nuvarande brister i utbildning och i befälets arbetsmiljö måste avhjälpas genom en höjning av befälets kvalitet och erforderlig rekrytering enligt framräknade befälsbehov. Kraven i den framtida stridsmiljön har även motiverat en översyn av dagens nivågruppering. Vissa befattningar, bl. a. kompanikvartermästare, föreslås få höjd nivå-tillhörighet.

ÖB framhåller att på en ny befälsstruktur måste främst kunna ställas kravet att den tillgodoser myndigheternas behov i freds- och krigsorganisationen. Befälsstrukturen skall säkerställa sambandet mellan freds- och krigsorganisationens uppgifter. Den skall vidare utöva tillräcklig rekryteringskraft, innefatta allmänt accepterade principer om urval med möjlighet för den enskilde att själv påverka utvecklingen i fråga om kompetenstillväxt och val av arbetsuppgifter.

ÖB understryker att allt stambefäl måste mellan omkring 23–45 års ålder utnyttjas för utbildning i fredsorganisationen och för ledning av förband i krigsorganisationen.

4.1.7 *Propositionen 1976/77:74*

Regeringen har i propositionen 1976/77:74 avgivit förslag till inriktning av säkerhetspolitiken och totalförsvarets fortsatta utveckling. Propositionen grundar sig på försvarsutredningens betänkande och ansluter till de förslag till gemensamma grunder för totalförsvarets fortsatta utveckling som försvarsutredningen lämnat.

Föredragande departementschef framhåller i propositionen att en grundläggande princip för all försvarsplanering bör vara att ett ansvar i fred för viss verksamhet bör följas av motsvarande ansvar i krig, om verksamheten då skall fortgå.

I propositionen uttalas vidare att den aktiva militära och civilmilitära personalen fyller viktiga uppgifter i både krigs- och fredsorganisationen. Den framtida krigsorganisationen samt fredsorganisationens behov av utbildningspersonal bör därför utgöra grund för behovsberäkningar.

En ny befälsordning bör genomföras under den närmaste programplanepérioden. Departementschefen uttalar att han avser återkomma härtill under hösten 1977. I propositionen framhålls också den stora betydelse reservbefäl och värnpliktiga kompanibefäl har i krigsorganisationen och nödvändigheten av att rekryteringen härvidlag förbättras.

Kostnaderna och personalbehoven för staberna i fred bör så långt möjligt reduceras. Departementschefen framhåller i propositionen att även vad gäller stabernas krigsorganisation bör stor återhållsamhet iaktas beträffande personalbehoven så att största möjliga befälsstillgång erhålls i de stridande förbanden.

4.2 Grunder rörande civilanställning

4.2.1 *De i försvarsmakten civilanställda kvinnornas nuvarande utvecklingsvillkor*

Utredningen angående kvinnornas situation inom den statligt löneredulerade offentliga förvaltningen redovisade i sitt betänkande (SOU 1975:43) en kartläggning av den kvinnliga och manliga personalens lönegradsplacering m. m. Kartläggningen visade att den traditionella bilden med flertalet kvinnor i de lägre lönegradsskikten och en stark dominans för män i de högre skikten, är densamma för försvaret som statsförvaltningen i övrigt. Skillnaden konstaterades främst bestå däri, att det inom försvaret är ännu vanligare med kvinnor på lägre befattningar jämfört med den civila statsförvaltningen.

Medlemsstatistik som Försvarets Civila Tjänstemannaförbund upprättar över sina medlemmar och som ställts till beredningens förfogande visar hur de i försvaret civilanställda männen och kvinnorna fördelar sig på olika löneskikt. Med hänsyn till att ca 85 % av de civilanställda kvinnorna är medlemmar i förbundet torde lönestatistiken i huvudsak ge en rättvisande totalbild. Tabellerna 4:1 och 4:2 nedan anger andelen män resp. kvinnor inom olika löneskikt år 1971–1975 uttryckt i procent inom resp. grupper.

Som framgår av tabell 4:2 var det 1975 endast 6 % av männen mot 33 % av kvinnorna som var placerade i låglöneskiktet. Förhållandet sammanhänger med att större delen av de s. k. traditionellt kvinnliga yrkena är

Tabell 4:1 Fördelning på löneskikt av män och kvinnor inom försvarsmakten 1971-1973. Procent

	1971		1972		1973	
	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv
Höglönegrader						
A 21-	34	1	36	1	42	1
Mellanlönegrader						
A 13-A 20	55	18	54	20	50	33
Låglönegrader						
A 1-A 12	11	81	10	79	8	66
Summa	100	100	100	100	100	100

Tabell 4:2 Fördelning på löneskikt av män och kvinnor inom försvarsmakten 1974-1975. Procent

	1974		1975	
	Män	Kv	Män	Kv
Höglönegrader				
F 11-	19	1	29	1
Mellanlönegrader				
F 2-F 10	73	35	65	66
Låglönegrader				
T 1-F 1	8	64	6	33
Summa	100	100	100	100

placerade i låglönegraderna. Medan andelen kvinnor i låglönegraderna 1973 var dubbelt så stor som andelen kvinnor i mellanlönegraderna var 1975 fördelningen den omvända. Dessa kraftiga förskjutningar återspeglar inte någon drastisk förbättring i befordringsmöjligheterna för kvinnor utan beror på att gruppen kansli- och kontorsskrivare under perioden erhöll lönegradsuppflyttning. Från att 1973 ha varit den högst betalda gruppen i låglöneregistret var de 1975 den lägst betalda gruppen i mellanlöneregistret. Det bör vidare framhållas att av de 66 % av kvinnorna, som 1975 var placerade i mellanlönegraderna, återfanns närmare hälften i lönegraden T 10/F 2, som är bottenlönegrad i mellanlöneskiktet.

Den könsbundenhet i befattningar inom låglöneskiktet, som finns inom statsförvaltningen som helhet, går igen även inom försvaret. Inom försvaret är antalet yrken inom låglöneregistret litet men antalet anställda relativt stort samt därtill ojämnt fördelat på könen. Inom kontoristkarriären i försvaret är 90 % av de anställda kvinnor.

Enligt 1973 års statstjänstemannastatistik var för de civila statsförvaltningen som helhet könsfördelningen inom mellanlönegraderna den att kvinnorna utgjorde 38 % och männen 62 %. Motsvarande fördelning inom försvarsväsendet var 15 % resp. 85 % inberäknat militära och civilmilitära befattningar dit kvinnor idag enligt gällande bestämmelser inte kan rekryteras.

De kvinnor i mellanlönegraderna som har handläggande uppgifter tjänstgör till övervägande delen i centrala myndigheter. På lokala och regionala myndigheter är det endast ett fåtal tjänster av handläggande art som innehas av kvinnor. Huvuddelen av kvinnorna i mellanlöneregistret är kansli- och kontorsskrivare. Kansli- och kontorsskrivartjänsterna är i regel den enda befordringsmöjligheten för den stora grupp kvinnor som befinner sig i kontorskarriären. De befattningshavare som nått dessa tjänster har i regel också nått slutpunkten för sin karriärmöjlighet. Ett mindre antal kan befordras ytterligare någon eller några lönegrader genom att erhålla assistenttjänster. I mellanlöneregistrets nedre del dominerar kvinnor som befinner sig i slutet av sin karriär. Mellanlöneregistrets övre del domineras av män i början av sin karriär som handläggare.

Inom höglöneregistret utgjorde enligt 1973 års tjänstemannastatistik andelen kvinnor inom den civila statsförvaltningen omkring 24 % och motsvarande andel män 76 %. Inom försvarsväsendet var samma år andelen kvinnor i höglönegrader endast 2 %, vilket återspeglar de starkt begränsade karriärmöjligheterna för kvinnor till och inom handläggarkarriären.

Sammanfattningsvis ger lönestatistiken anledning konstatera att den ojämna löne- och befordringssituationen för män och kvinnor inom statsförvaltningen som helhet i de ovan belysta avseendena är särskilt framträdande inom försvaret.

På personalutbildningsområdet kan samma tendens skönjas. Bland dem som i sin statliga tjänst inte fått någon utbildning är de flesta kvinnor. Även mellan män och kvinnor inom samma löneskikt finns skillnader i erhållen vidareutbildning och fortbildning. Kvinnorna erhåller bl. a. främst introduktionsutbildning medan männen genomgår fort- och vidareutbildning i sitt innehavda yrke eller för mer kvalificerade uppgifter. Krigsmaktens förvaltningsutbildningsutredning visar i sitt betänkande Utbildning för förvaltning (SOU 1973:51) att personalutbildningssituationen är sämre för de i försvaret anställda männen och kvinnorna jämfört med statsförvaltningen i övrigt. Medan den försvarsanställda civila personalen erhållit 0,5 dagar per år, hade den övriga personalen erhållit omkring 4 dagar per år och anställd.

4.2.2 *Organisationsutvecklingen inom försvarsmakten*

Av betydelse för bedömningen av de allmänna förutsättningarna att genom kategoribyte bereda försvarets civilanställda ökade utvecklingsmöjligheter är, utöver de civilanställdas nuvarande utvecklingsvillkor, följande faktorer:

- a) Tidigare utredningsförslag och beslut i fråga om principer för försvarsmaktens personalsammansättning
- b) Behovet av uppgifter för befäl ur äldreskiktet
- c) Rationaliseringsutvecklingen inom försvaret.

I det följande belyses dessa faktorer.

4.2.2.1 *Personalkategoriutredningens (PKU) förslag och remissyttranden över PKU m. m.*

Fördelningen av uppgifterna i freds- och krigsorganisationen på olika personalkategorier har behandlats i olika utredningssammanhang under senare

år. Bl. a. avgav personalkategoriutredningen (PKU) vissa förslag 1973 i betänkandet Personal för krigsmaktens förvaltningsverksamhet (SOU 1973:38).

PKU framhöll att personalsammansättningen med avseende på utnyttjandet av militär, civilmilitär och civil personal för olika slag av uppgifter i allmänhet är väl avvägd. PKU fann dock vissa skäl för att i ökad omfattning ta i anspråk civil personal inom vissa områden. PKU ansåg det vara angeläget att utvecklingsmöjligheterna för den civila personalen vidgades. Fri konkurrens borde enligt PKU i största möjliga utsträckning föreligga om tjänsterna. Den civila personalens utvecklingsmöjligheter bedömde PKU vara ojämna och i många fall begränsade. Såvitt gäller personalsammansättningen i regional, lägre regional och lokal instans föreslog PKU vissa riktlinjer. Dessa innebar att bl. a. förvaltningsorganisationen måste innehålla personal från alla tre kategorierna, att tjänster med arbetsuppgifter – även potentiella – som kräver betydande militärt miljö-kunnande skall besättas med kår-bunden personal, att tjänster i fredsorganisationen, som främst syftar till att säkerställa tillgång på förvaltningskunnig kår-bunden personal i allmänhet vid mobilisering och krig, vid behov bör kunna flyttas. PKU uttalade vidare att strävan från kostnadssynpunkt måste vara att genom omfördelning av såväl aktuella som potentiella arbetsuppgifter begränsa behovet av den speciellt utbildade kår-bundna personalen.

Flertalet remissinstanser framförde synpunkter på frågan om att i ökad omfattning använda civil personal i försvaret. ÖB uttalade att i strävan att dämpa personalkostnadsökningarna skall möjligheterna att dubbelutnyttja personal dels som befäl i krig, dels för uppgifter i fredsorganisationen – prioriteras.

ÖB erinrade om personalminskningsarbetet och framhöll att han i direktiven rörande detta arbete har angivit att minskningarna i första hand skall avse civil personal. Motiven härför är att bl. a. vakanserna inom den militära sektorn är stora, utvecklingen beträffande pensionsavgångarna inom den militära sektorn under 1970-talet samt att förbandsproduktionens och krigsorganisationens behov av fast anställd befälspersonal i första hand måste säkerställas. CA fann att PKU förslag att utöka den civila personalen är orealistiska mot bakgrund av det omfattande rationaliseringsarbete som nu genomförs inom hela fredsorganisationen. Det är enligt CA inte förenligt med försvarsmaktens funktion i krig att tillföra fredsorganisationen personal utan kvalificerade uppgifter också i krig. CA motsatte sig bestämt att det inrättas civila tjänster som innebär en utökning av det totala antalet anställda eller som minskar andelen av militär eller civilmilitär personal i fredsorganisationen. CM uttalade att vid överväganden om val av militär och civilmilitär eller civil personal i fredsorganisationen, det är nödvändigt att beakta det samlade behovet av personal med största kvalifikationer i såväl freds- som krigsorganisationen med där förekommande arbetsuppgifter. CFV uttalade att den enskilde tjänstemannen bör oberoende av anställningsform eller kategoritillhörighet ha möjlighet till vidareutveckling. Det är enligt CFV därvid väsentligt att största möjliga flexibilitet eftersträvas och att låsta befodringsvägar hör till undantagen. Hänsyn till valfrihet måste dock i vanlig ordning vägas mot myndighetens behov av resurser. FMV ansåg att en minskning av antalet militära eller civilmilitära tjänster medför att möjligheterna att tillgodose krigsorganisationen med aktiv förvaltnings-

personal nedgår. Kompaniofficersförbundet uttalade att PKU förslag till utbyte av militär/civilmilitär personal mot civil personal vid ett genomförande skulle föranleda avsevärt försämrade utvecklingsmöjligheter för och betydande svårigheter att inom försvarsmakten rationellt utnyttja den kårbundna personalen. Förbundet erinrade om att den år 1971 avtalade pensionsåldershöjningen för militär personal grundade sig på ett befattningsunderlag som är så avvägt att det skall medge ett rationellt utnyttjande av personalen fram till de avtalade högre pensionsåldrarna. I detta befattningsunderlag ingår som grund att den militära personalen skall ha tillgång till innehavda befattningsområden inom bl. a. förvaltningsverksamheten. PKU förslag undanröjer enligt förbundet denna grund i så väsentliga avseenden att förbundet skulle se sig nödsakad att via sin huvudorganisation säga upp avtalet om pensionsåldershöjningen om förslaget ifrågasattes för genomförande. Försvarets civila tjänstemannaförbund ansåg i sitt yttrande att det finns skäl för ett ökat ianspråktagande av civil personal i befattningar för vilka f. n. normalt avses kårbundna personal. Förbundet ansåg att sådana tjänster som innehåller exklusivt militära inslag bör ha militär status medan övriga tjänster bör vara civila. Statsanställdas förbund framhöll att t. ex. förrådsarbetare med värnpliktsutbildning ofta har minst lika bra miljökunskunnande som en civilmilitär befattningshavare. Man bör enligt förbundet inte specifikt tillgodoräkna den kårbundna personalen miljökunskunnet.

I regeringens proposition 1975/76:190 med anledning av PKU förslag uttalade föredragande departementschef att han i likhet med PKU vill understryka att det är angeläget att skapa goda utvecklingsmöjligheter för främst den civila personalen. Departementschefen underströk att i detta sammanhang är utbildningsaspekten särskilt viktig.

4.2.2.2 Behov av uppgifter för befäl ur åldreskiktet

Styrande för behovsberäkningarna av den militära personalstatens uppbyggnad är följande faktorer:

1. antalet uppgifter som ovillkorligen är nödvändiga för att freds- och/eller krigsorganisationen skall besättas med personal i rätt fysisk ålder och med erforderlig kompetens (normerande skikt)
2. för att tillgodose uppgiftsbehovet enl. 1. uppkomna behov av ett visst ovillkorligt antal uppgifter för personal under utbildning (rekryterande skikt)
3. av uppgiftsbehovet enl. 1 och 2. uppkomna behov av uppgifter för militär personal mellan 42–45 och 60 år om befälsyrket skall kunna formas som ett livsyrke (äldre skikt)

Uppgifter för yrkesbefäl enligt p 3. återfinns i första hand inom stabsförvaltnings- och expeditionstjänsten. Behovet av uppgifter inom detta fält för yrkesbefäl är i första hand en konsekvens av avtalet den 12 februari 1971 om höjning av pensionsåldern till 60 år för i princip all befälspersonal som tidigare haft lägre pensionsålder. I och med pensionsåldersreformen inrättades ett antal tjänster som bedömdes bära tillkomma för att normerna för befälsutnyttjande i freds- och krigsorganisationen inte skulle behöva ändras. I anslutning till senare genomförda omorganisationer har tillkommit

ytterligare tjänster för yrkesbefäl ur äldreskiktet.

F. n. pågår inom militära pensionsåldersdelegationen beräkningar av behovet av tjänster för pensionsåldersreformens slutförande, varför klarhet inte föreligger rörande event. obalans mellan antalet uppgifter för befäl ur äldreskiktet resp. normerade och rekryterande skikten.

Antalet uppgifter för befäl ur äldreskiktet är beräknat efter en jämn åldersfördelning medan det reella behovet vid ett visst tillfälle av sådana uppgifter styrs av den faktiska åldersfördelningen, som kan vara mycket ojämn.

Det framtida behovet av uppgifter för befäl ur äldreskiktet påverkas vidare bl. a. av den av regeringen i programplanedirektiven för 1977/78–1981/82 angivna målsättningen att möjligheten att föra över befäl från stabs- och förvaltningstjänsten till utbildning skall undersökas. Av betydelse är även event. framtida justeringar av åldersnormerna för befälens utnyttjande i fredsorganisationen samt frågan om event. ändrad pensionsålder för militär och civilmilitär personal. Denna utveckling aktualiserar behovet av att för framtiden skapa ett system för tillsättning av tjänster och fördelning av uppgifter som ger handlingsfrihet och flexibilitet i utnyttjandet av de totala personalresurserna.

4.2.2.3 Rationaliseringsutvecklingen inom försvaret

Utvecklingen inom försvaret under den senaste femårsperioden karaktäriseras av en stark målinriktning på att inom givna försvarsramar höja effektiviteten inom fredsadministrationen så att frigjorda resurser kan investeras i materiel och personal för planerad krigsorganisation. Detta har skett och sker genom omfattande rationaliseringar. Under femårsperioden 1972–1977 har större delen av försvarsmakten genomgått rationaliseringsutredningar. Dessa har lett till i vissa fall långtgående omorganisationer av staber, förband och förvaltningar. Parallellt med strukturförändringarna sker en fortlöpande vardagsrationalisering. En genomgående princip i rationaliseringssträvandena är inriktningen på åtgärder som snabbt leder till kostnadsminskningar för fredsadministrationen. Detta skall åstadkommas bl. a. genom minskning av personal.

Kraven på personalreduceringar angavs i Kungl. Maj:ts uppdrag 1971–12–03, vilket reviderades 1973–12–14. Enligt det reviderade uppdraget skall nettominskningen av antalet anställda uppgå till minst 3 900 under perioden 1977– september 1979. Det förutsättes att personalminskningarna skulle ske bl. a. genom att organisationen i lägre regional och lokal instans ändras (OLLI).

Hittills genomförda personalreduceringar genom OLLI-projektet med följdåtgärder omfattar t. o. m. september 1976 preliminärt inom armén 600 personer, inom marinen omkring 280 personer. F. n. bedöms OLLI dock efter hand möjliggöra personalminskningar på för armén omkring 1 000 personer, marinen omkring 320 personer och flygvapnet omkring 550 personer. Personalreduceringsmålen har i allt väsentligt inriktats mot möjligheterna att minska den civila personalen, i första hand förrådspersonal.

Även den framtida organisationsutvecklingen i program- och perspektivtid kan bedömas leda till fortsatta rationaliseringar med personalminsk-

ningar som följd. Dessa har sin bakgrund i pris- och lönekostnadsutvecklingen.

Regeringen har i anvisningar för programplaneringen för perioden 1977/78–1981/82 angivit att för perioden som helhet skall förutsättas att personalen minskas med 2 000 anställda netto. Detta innebär en nettominskning under perioden 1979/80–1981/82 med omkring 1 000 anställda. Även för följande femårsperiod skall förutsättas viss minskning. I anvisningarna uttalades att hittills genomförda personalminskning huvudsakligen har gällt civil personal.

I ÖB personalutredning 1976 konstaterades att det i förhållande till beslutade organisationsförändringar råder viss övertalighet på personal. Av de för perioden 1977–1982 beslutade personalminskningsmålen hänför sig omkring hälften till sådana redan beslutade förändringar.

Återstående hälft utgör resultat av pågående organisationsöversyner samt beslutade eller av ekonomiska skäl nödvändiga uppgiftsförändringar.

ÖB anför i personalutredningen att nuvarande personalminskningstakt bedöms i huvudsak fortsätta. I utredningen anges som planeringsunderlag för personalutredningen perioden 1982–1987 en enprocentig årlig minskning av antalet civilanställda. Vid avvägningen inom den givna ramen prioriteras personal som har uppgifter i både freds- och krigsorganisationen.

ÖB redovisar i personalutredningen sina bedömningar av personalbehoven. Personalbehovsberäkningarna grundar sig på att de principiella kraven enligt 1974 års försvarsutrednings överväganden skall kunna tillgodoses i största möjliga utsträckning. I enlighet härmed skall verksamhet som syftar till att utbilda och vidmakthålla krigsdugliga förband samt ledning av dessa prioriteras framför annan verksamhet.

1974 års försvarsutredning uttalar i betänkandet Totalförsvar 1977–82 (SOU 1977:1) att utredningen finner det naturligt att minskningen i det längsta undviks av militär och civilmilitär personal eftersom dessa genom fortlöpande vidareutbildning avses för uppgifter i både freds- och krigsorganisationen. Utredningen anser att den i fred anställda civila personalen har väsentliga uppgifter, vilka även i många fall återfinns i krigsorganisationen. Utredningen framhåller dock att den har funnit att fortsatta rationaliseringar inom försvaret i stor utsträckning måste medföra att antalet arbetstillfällen för anställd civil personal minskar. Därvid avser utredningen sådana fredsbeftattningar som inte återfinns i krigsorganisationen.

II Principförslag

5 Allmänna överväganden och principförslag

5.1 Motiv, mål och inriktning

Utgångspunkten för beredningens arbete är de strävanden till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män som pågår på skilda håll i samhället. Försvarsmakten bör bidra till reformarbetet på övriga områden av samhällslivet trots de särpräglade förhållanden som i vissa avseenden gäller för verksamheten.

Möjligheterna för kvinnor till fritt yrkesval och till utveckling i yrket inom försvarsmakten behöver förbättras. Med nutida syn på rätten till arbete är det angeläget att avlägsna hinder i dessa avseenden. Hindren begränsar den enskildes valmöjligheter och organisationens möjligheter att optimalt ta till vara tillgängliga resurser.

Försvarsmakten har betydande befälsvakanser. I fredsorganisationen är de kännbara inom främst utbildningssektorn. Kraven på befälet stiger i framtiden och därmed behovet av ökad bredd i rekryteringsunderlaget.

Rekrytering av kvinnor till det militära försvarets befälsyrken kan, när den kommer igång, ge vissa spridningseffekter inom och utanför försvarsmakten och bidra till den av samhället eftersträlvade förändringen i synen på manligt och kvinnligt i yrkesval och personalrekrytering.

Målet för beredningens förslag är att bidra till att bryta uppdelningen av kvinnor och män i olika yrkesområden inom det militära försvaret samt förbättra utvecklingsmöjligheterna för kvinnor inom försvarsmakten. Åtgärderna inom ramen för beredningens uppdrag bör avse anställning av kvinnor i främst militära och civilmilitära befattningar samt riktas mot både i försvarsmakten redan tjänstgörande kvinnor och kvinnor som rekryteras externt.

Anställning av kvinnor i det militära försvaret bör ske på ett sådant sätt att det medger beföringsmöjligheter till kvalificerade befattningar på lika villkor som männen. Det skall således inte vara fråga om att rekrytera kvinnor i syfte att lösgöra manlig personal för mer kvalificerade uppgifter eller för s. k. stridande befattningar. Kvinnor skall inte heller betraktas som en arbetskraftsreserv. Jämställdheten får inte stå och falla med förändringar i rekryteringsutvecklingen eller de ekonomiska ramarna för försvarsmakten. Däremot ställer organisationsutvecklingen inom försvarsmakten krav på rationella lösningar.

Förändringarna av kvinnornas anställningsmöjligheter bör ske helt inom fastställda eller planerade personalramar. Åtgärderna skall 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. Redan den utveckling som skett i samhället ger dock underlag för vissa öppningar. Med hänsyn till direktiven har beredningens förslag i detta första steg givits begränsad räckvidd.

Någon absolut gräns bör inte nu ställas upp för var kvinnor skall kunna konkurrera som anställda inom försvarsmaktens befälsyrken. I takt med att erfarenheter vinnas samt attityder och värderingar förändras bör uppgiftsområdena för kvinnor kunna utvidgas.

Inriktningen bör vara att på sikt skapa sådana förutsättningar att frågan om anställning av kvinnor i det militära försvaret inte behöver behandlas som ett särskilt problem. Vad det primärt måste gälla är att hävda allas lika rätt till fritt yrkesval och till goda utvecklingsmöjligheter i yrket för både män och kvinnor.

Utgångspunkten vid rekrytering och personalplacering bör inte vara lämpligheten hos män eller kvinnor som grupp utan den enskilda individens lämplighet för aktuell uppgift oavsett kön. Strävan bör vara att det på sikt inte skall finnas några för kvinnor specifika hinder för befälsanställning. Studier av tillgänglig litteratur på området¹ har inte heller påvisat någon given orsak till att en kvinna inte skulle kunna lösa de flesta uppgifter inom arbetslivet lika väl som en man, inklusive kvalificerade militära uppgifter.

Inom försvarsmakten finns dock hinder som i särskild grad gäller kvinnor. Hindren är av både formell och strukturell art. Sålunda är tex kvalifikationskraven och urvalsinstrumenten av naturliga skäl påverkade av att endast män hittills har ingått i rekryteringsunderlaget. Hela den manliga vapenföra befolkningen genomgår obligatoriskt den värnpliktsutbildning som i en ny befälsordning skall utgöra rekryteringsgrund till befälsyrkena. För kvinnor däremot måste denna grundutbildning bygga på eget val. Rekryterings- och urvalsmässigt innebär detta en fundamental skillnad. Det finns också hinder som sammanhänger med traditionella attityder och värderingar om kvinnors lämplighet för vissa arbetsuppgifter och arbetsmiljöer.

Frågan om obligatorisk militärtjänstgöring eller annan tjänsteplikt för kvinnor ligger dock utanför beredningens uppdrag, liksom andra strukturella förändringar i organisationen. På grund härav kan beredningens förslag inte leda till att den jämna fördelning av kvinnor och män inom olika yrkesområden, som eftersträvas inom den civila sektorn, också kommer till stånd inom det militära försvarets befälsyrken. Arbetet här får begränsas till att skapa så långt som möjligt realistiska och rättvisa förutsättningar för de kvinnor som är inriktade på befälsanställning att konkurrera om och nå de positioner i organisationen de är individuellt lämpade för. Detta bör åstadkommas genom anpassning av vissa organisationsfaktorer och påverkan av psykologiska förhållanden.

För beredningsarbetet genomförda studier av tillgänglig litteratur på området¹ tyder på att skillnaderna mellan kvinnor och män i fråga om beteende och anpassning minskar när påfrestningarna i miljön ökar. Under extrem, maximal stress, där psykiskt de yttersta krav ställs på bägge könen, synes

¹ Se bilaga 13 p. A 1.

enligt detta material inga skillnader i beteende och anpassning kunna förväntas. Praktiskt skulle detta innebära att det inte torde kunna förutsättas att inordnandet av kvinnor i befälsstrukturen kommer att försvaga organisationens styrka när den sätts på sitt slutliga prov, under krig eller andra krissituationer. Avgörande härför är överensstämmelsen mellan krav och kvalifikationer i det enskilda fallet.

Påfrestningarna i krig måste antas vara betydligt större än i fred. Om skillnaderna i beteende och anpassning mellan könen utjämnas när den yttre miljön blir svårare är det vidare troligt att fredsproblemen vad avser samspel och anpassning är större än problemen i krig. Om det är möjligt att finna lämpliga former i fred i angivna avseenden borde dessa fungera minst lika väl i krig. De primära problemen på detta område torde därför ligga främst inom fredsverksamheten.

5.2 Anställning i vissa civilmilitära befattningar m. m.

Den civilmilitära personalkategorien domineras antalsmässigt helt av tekniker och mästare vid flygvapnet och armén. ÖB har i personalutredningen 1976 föreslagit att huvuddelen av denna personalkategori, dvs. tekniker och mästare, mariningenjörer linje G samt flotttiljpoliser vid flygvapnet, överförs från civilmilitär till militär status. På grund härav har beredningen inte funnit anledning att generellt behandla den civilmilitära kategorins villkor men redovisar vissa överväganden rörande de civilmilitära grupper som undantagits från eller tas upp senare i befälsordningsarbetet. Dessa är läkare m. fl. inom försvarets medicinalkår samt meteorologer och högskoleingenjörer.

Beredningen föreslår att kvinnor utan dispensförfarande ges möjlighet till anställning i f. n. civilmilitära befattningar inom medicinalkåren.

Om medicinalkåren behålls som civilmilitär personalkår bör även försvarets f. n. civila instruktionssköterskor, som är trupputbildare i sjukvård, hänföras till den civilmilitära kategorin och inordnas i kåren.

Krav på genomgången värnpliktsutbildning bör ej ställas för anställning i civilmilitär befattning inom medicinalkåren.

Detaljförslag rörande hälso- och sjukvårdspersonalen lämnas i kapitel 6.

Beredningen föreslår att meteorolog- och flygingenjörskyrken öppnas för kvinnor enligt detaljförslag i kapitel 7, där förslag även avges om bl. a. reservbefälsanställning av kvinnor inom flygtrafikledaryrket.

5.3 Anställning i militära befattningar

5.3.1 Allmänna överväganden

Med stambefäl avses här – förutom den f. n. militära personalen – även de nuvarande civilmilitära kategorier som i det pågående arbetet på ny befälsordning har förutsatts inräknas som stambefäl och överförs till militär personal.

Beredningens uppgift är att föreslå principer för anställning av kvinnor som stambefäl.

Med 1973 års riksdagsbeslut om enhetlig befälsordning (prop. 1973:128) är de generella grundkraven på stambefäl fastlagda. Utformningen av ny befälsordning pågår inom regeringskansliet och förslag väntas föreläggas riksdagen hösten 1977. Beredningen har i ett senare skede att föreslå vilka anpassningar som behövs för att ge kvinnor vidgade anställningsmöjligheter. De generella kraven på stambefäl enligt 1973 års riksdagsbeslut kan sammanfattas enligt följande:

- a) dubbelutnyttjande i freds- och krigsorganisationen
- b) inordnande under chefs-, fackmanna- och utbildarrollerna
- c) anställning för livsyrke
- d) rekrytering med värnpliktsutbildning som grund

Kravet på dubbelutnyttjande innebär att allt befäl måste kunna fungera i både freds- och krigsorganisationen. Att skapa en särskild ordning inom vissa funktioner enligt vilken den kvinnliga personalen utnyttjas endast för fredsproduktion skulle stå i strid med kraven på rationellt utnyttjande, enhetliga normer samt förhindra likvärdiga utvecklingsmöjligheter för kvinnligt och manligt befäl. En inriktning på renodlad fredsverksamhet för kvinnligt befäl skulle medföra en icke acceptabel merkostnad eftersom utbildning och ianspråktagande måste ske av värnplikts- och reservbefäl i de vakanta krigsbefattningarna, där sådant utbyte kan ske. Kravet på användbarhet i både freds- och krigsorganisationen är således utan undantag.

Krigsplacering bör kunna ske på bredden i organisationen med spridning på olika förband.

Avgörande för på vilka förbandsnivåer kvinnor skall kunna placeras bör vara omfattningen av genomgången militär utbildning.

Chefsrollen måste gälla varje stambefäl. Flertalet yrken för stambefäl förutsätter tjänstgöring i befattning som innebär ledning och ansvar för förband. Dock förekommer huvudsakligen inom vissa systembundna tjänstegrener att befälet till relativt stor del placeras i befattningar för specialister utan direkt förbandschefsansvar (enmansbefattningar). Om en ny befälskarriär skapas som renodlat leder till sådana enmansbefattningar får detta ske genom att vissa sådana befattningar inordnas i en sammanhängande befattningskedja. Särskild utbildnings- och beföringång m. m. får tillskapas. Befälsstrukturens uppbyggnad medför att ett sådant system skulle skapa organisatoriska och personaladministrativa störningar. Svårigheter skulle uppkomma att skapa en naturlig och logisk uppgiftsutveckling. Någon ny befälskarriär inom enbart enmansbefattningar bör därför inte skapas. Således måste kvinnor kunna placeras i befattningar som innebär ledning av militära förband.

Fackmannarollen har olika innebörd och nivå för olika kategorier och kan avse t. ex. strid, teknisk tjänst, underhållstjänst, administration m. m. Som ett generellt minimikrav måste på alla nivåer och yrkesområden i krig ställas förmågan att delta i den elementära striden. Den grundläggande försvarsuppgiften – ledning av underställd personal vid försvar av egen arbetsplats och uppehållsplats samt övning av personalen i detta – måste omfatta varje stambefäl, oavsett kön.

Kraven i *utbildarrollen* innebär bl. a. att stambefälet skall kunna medverka i allmänmilitär-, befattnings- och förbandsutbildning av värnpliktiga m. fl.

Befällets tjänstgöring kommer i framtiden i större utsträckning än hittills att omfatta medverkan i utbildningsverksamheten. Även med hänsyn till att det är inom utbildningssektorn befälsvakanserna är särskilt framträdande måste kvinnligt befäl kunna medverka som trupputbildare inom pluton eller delsystem.

En väg att bredda basen för anställning av kvinnligt befäl inom icke primärt stridande funktioner är att införa grundrekrytering av befäl inom stabs- och förvaltningstjänst. Grundrekrytering av befäl till t. ex. försvarets intendentkår, dvs. för uppgifter inom förvaltning, skulle event. också bli ett attraktivt alternativ för personer med en något annan intresseinriktning än den som bildar rekryteringsunderlag för stambefälsutbildning inriktad mot t. ex. trupputbildning. Kraven på militärt miljö-kunnande för befäl inom förvaltning bedöms kunna tillgodoses med ett grundrekryteringssystem. Ett lämpligt utformat sådant system kan från fackmässig synpunkt skapa förutsättningar för en effektivisering av verksamheten.

Systemet med grundrekrytering av intendenten inom marinen har i huvudsak givit goda erfarenheter. F. n. bedöms det dock inte möjligt att införa grundrekrytering av befäl till intendentkåren.

Utmärkande för det nya befälsordningssystemet är principen om successivt urval. Principen om successivt urval innebär att varje befäl efter hand skall kunna kvalificera sig till högre befattningar än den vederbörande befinner sig på. Urvalssystemet skall vidare säkerställa att i varje uppgift i organisationen kan placeras befäl som har mot uppgiften svarande kunskaper och erfarenheter m. m. Innehav av uppgift på högre nivå skall bygga på erfarenhet från en lägre nivå.

Beredningen anser att befälsanställning av kvinnor bör ske så att låsta befordringsvägar inte skapas samt att kraven på tillräcklig erfarenhetsbakgrund säkerställs i enlighet med principen om successivt urval.

Ytterligare en grundprincip i ny befälsordning är att anställning skall ske för ett *livsyrke*. I andra länders försvarsmakter med deras speciella förutsättningar förekommer i stor utsträckning kontraktsanställning av befäl. Kontraktsanställningssystemet utgör emellertid numera i princip ett övergivet inslag i den svenska befälsordningen. Det tillgodoser inte kraven på tillfredsställande anställningstrygghet och ligger inte i linje med strävandena att skapa former som tillgodoser de ökade kvalitetskraven på stambefäl. Beredningen anser därför att det saknas förutsättningar för att inom den svenska försvarsmakten tillämpa modellen från andra länder med kontraktsanställt kvinnligt befäl.

Stambefälet i ny befälsordning skall enligt 1973 års riksdagsbeslut rekryteras bland dem som fullgjort *grundutbildning för värnpliktiga*. I riksdagsbeslutet uttalas att det är idémässigt av största betydelse att stambefälet är utbildat gemensamt med de värnpliktiga och har sina grundläggande erfarenheter från den grundutbildning de värnpliktiga genomgår. Idémässigt är det också viktigt att försvaret som samhällsfunktion ges möjligheter att rekrytera ur hela folket. Även från utbildningsekonomiska och pedagogiska synpunkter är en samordning med de värnpliktigas grundutbildning värdefull.

Beredningen anser att principen om rekrytering genom grundutbildningen för värnpliktiga bör ges tillämpning även på kvinnor. Kvinnor som skall

antas till den grundläggande yrkesofficersutbildningen bör på frivillig grund ha genomgått motsvarande grundutbildning som övrigt blivande stambefäl genomgår inom värnpliktens ram.

5.3.2 *Principförslag*

Beredningen föreslår att kvinnor inordnas under den generella ordningen och de grundkrav som gäller för manligt befäl. De bör gå in i freds- och krigsorganisationen som chefer, fackmän och utbildare i ett livsyrke på samma sätt som skall gälla för män. De som skall anställas som stambefäl bör genomgå antagningsprövning, grundutbildning som motsvarar värnpliktsutbildningen samt yrkesofficersskolor. Kvinnor som genomgått officersutbildning måste kunna utnyttjas som utbildare och systemledare samt i krigsorganisationen leda förband. Icke nödvändiga krav som missgynnar kvinnor bör elimineras.

Utbildningsvägar och yrkesfack som är exklusiva för kvinnor bör således inte skapas. Sådana lösningar skulle skapa betydande störningar i systemet. Likvärdiga befodringsmöjligheter med övrigt befäl skulle inte kunna skapas och de kvinnor som rekryteras till dessa särskilda karriärer skulle lätt framstå som ett negativt urval. Någon särskild personalkår för kvinnor bör inte heller skapas. Grundprincipen bör vara en gemensam befälsordning och en integrerad struktur inom ramen för nödvändiga fysiska krav.

Anställning av kvinnor som befäl bedöms ligga i linje med syftet med den i 1973 års riksdagsbeslut uppställda principen om rekrytering genom värnpliktsutbildningen – att bredda rekryteringsunderlaget. Vid kommande beslut om ny befälsordning bör dock anges att kvinnor som genomgått grundutbildning motsvarande värnpliktsutbildningen kan antas för utbildning till stambefäl.

Vissa särskilda övergångsordningar bör kunna tillämpas.

5.3.3 *Genomförande*

Med utgångspunkt i föreslagna grundprinciper samt beredningens direktiv att i en första etapp inte behandla stridande befattningar har beredningen genomfört en detaljgranskning av flygvapnets befälsyrken.

Beredningen föreslår att kvinnor ges möjlighet till anställning som stambefäl inom flygvapnet och att anställning i den första etappen inriktas mot stridslednings-, sambands- och teknisk tjänst. Därvid bör i princip samma villkor gälla som för manligt befäl. Detaljförslag lämnas i kapitel 8.

Beredningens förslag ligger i linje med CFV ursprungliga förslag 1969 att kvinnor skall få rekryteras och anställas som befäl inom flygvapnets markfack.

Den av beredskapsnämnden för psykologiskt försvar hösten 1976 genomförda provundersökningen om medborgarnas attityder till kvinnor som militärt befäl (se bilaga 5:1) tyder på att förslagen även kan förenas med redan i dag rådande rolluppfattning. Det synes därför finnas förutsättningar att nu omsätta de senaste årens diskussioner om kvinnan i försvaret i praktisk handling.

Med övergången till ny befälsordning kommer en rad övergångsbestäm-

melser att erfordras för olika befälskategorier och dessa bör kunna omfatta både män och de kvinnor som rekryteras externt. Om det är möjligt att fortsätta nyrekrytering av manligt befäl enligt gällande utbildningssystem till dess ny befälsordning införts bör det också vara möjligt att påbörja rekrytering och anställning av kvinnor på samma villkor utan att avvakta det icke tidsmässigt fastställda genomförandet av ny befälsordning. Beredningen föreslår att rekrytering och anställning av kvinnor till flygvapnets markfack påbörjas 1979.

Beredningen har i avsnitt 1.1 angivit att befattningar som innebär ledning av förband med strid som andrahandsuppgift eller avser specialistuppgifter utan ledning av förband omfattas av etapp 1 enligt beredningens direktiv. Befattningar som har till uppgift att leda förband med strid som huvuduppgift hänförs till etapp 2.

Beredningens direktiv innebär att anställning av kvinnor inom den första etappen försvåras i högre grad vid armén och marinen än vid flygvapnet. Översvägande delen av utbildnings- och karriärvägarna för stambefäl passerar befattningar som innebär ledning av förband med strid som huvuduppgift. I vissa lägre kompetensnivåer inom sistnämnda vägar kan generella undantag finnas. Inom ramen för möjligheterna till successivt urval till högre nivåer kan för översvägande delen av utbildnings- och karriärvägarna ej en fullständig karriärgång ske som inte passerar befattningar som hänförs till etapp 2. För att medge befälsanställning vid armén och marinen utan begränsningar i fråga om nivåer eller utbildnings- och karriärvägar erfordras därför kompletterande direktiv.

Beredningen har funnit att förutsättningar finns för och anser det vara angeläget att viss inledande verksamhet startas inom armén och marinen efter särskilt medgivande.

För att ge de kvinnor som antas till stambefälsutbildning lika goda möjligheter som männen att lyckas samt för att bredda rekryteringsbasen så att den omfattar så stort antal män och kvinnor som möjligt bör en översyn ske av prövnings- och urvalsverksamheten. Vidare erfordras vissa informationsåtgärder och personalutvecklande insatser samt uppföljnings- och stödåtgärder. På grundval av genomförd förstudie bör en fortsatt forskning ske om psykologiska faktorer av betydelse vid tjänstgöring i speciella militära miljöer. Senast i anslutning till att rekrytering av kvinnor påbörjas bör frågor om jämställdhet tas upp i yrkesofficers- och chefsutbildningen inom försvarsmakten. Förberedelse för angivna åtgärder pågår inom ramen för ett särskilt projekt (se bilaga 5:2).

Den för flickor i åldern 16–19 år påbörjade praktikantlägverksamheten med inriktning på befälsyrken bör permanentas och utvidgas till att omfatta samtliga försvarsgrenar. Försöksverksamheten med styrd praktisk arbetslivsorientering inom den allmänna skolans ram bör inbegripa även försvarsmaktens arbetsplatser. Kvinnor bör vidare ges möjlighet till praktikantanställning med inriktning på befälsyrkena. Detaljförslag om yrkesinformation och praktiktjänstgöring lämnas i kapitel 9.

5.3.4 Avslutande synpunkter

Styrande för ett förverkligande av beredningens förslag om att i en första etapp öppna vissa befälsyrken för konkurrens även från kvinnor är dels frågan om rekrytering genom värnpliktigas grundutbildning utan att allmän värnplikt för kvinnor införs, dels frågan om krigsplacering av kvinnligt befäl i befattningar för vilka ledning av underställd personal i strid utgör en andrahandsuppgift.

I fråga om det förstnämnda grundproblemet kan konstateras att rent formellt ger principen om rekrytering genom värnpliktsutbildningen inte utrymme för anställning av kvinnor då dessa inte omfattas av värnpliktslagen. Den formella aspekten får dock inte vara avgörande. *Obligatorisk* militärtjänstgöring för kvinnor bör inte ses som en förutsättning för att ge kvinnor möjlighet att konkurrera om befälsanställning. Det är inte tvånget i värnplikten utan de bakomliggande motiven till valet av rekryteringsväg som bör vara avgörande. Syftet är, som nämnts i avsnitt 5.3.2, att bredda rekryteringsunderlaget samt att genom värnpliktsutbildningen ge en värdefull miljöerfarenhet och gemenskap med de övriga värnpliktigas villkor. Från dessa utgångspunkter är det logiskt att ta in även kvinnor i rekryteringsunderlaget och ge dem den grundutbildning det manliga blivande stambefälet genomgår.

Vad gäller den andra grundfrågan bedöms de befattningar inom flygvapnet som föreslås öppnas för kvinnor erbjuda dessa realistiska yrkesalternativ och svara mot de i direktiven givna förutsättningarna. Den årliga rekryteringsvolymen inom dessa fack är dock relativt liten. 1976 antogs t. ex. totalt 17 plutonsofficersaspiranter inom flygvapnets stridslednings- och sambandsfack. För att få ett tillräckligt erfarenhetsunderlag och för att ge kvinnor bättre valmöjligheter är det därför önskvärt att ytterligare yrken kan öppnas.

Det fortsatta beredningsarbetet med inriktning på armén och marinen accentuerar emellertid frågan vilka faktorer som skall vara gränssättande för var kvinnor skall få konkurrera om befälsanställning.

Det är å ena sidan önskvärt att de kvinnor som är intresserade av befälsanställning kan inriktas mot realistiska yrkesalternativ. Å andra sidan bör inte begränsningar ställas upp som till sin *effekt* är diskriminerande.

Klassificeringen av befattningar som s. k. stridande utgår i vissa organisationsunderlag från miljöbetingelser, i andra fall från förbandets uppgifter eller befattningens funktion samt i ytterligare andra fall från en kombination härav. På grund härav 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. Det kan därför ifrågasättas om detta begrepp är ett tillräckligt nyanserat och rationellt urvalskriterium. Det kan också ifrågasättas om det har samma relevans i ett modernt försvar där befälspositionerna ingår som länkar i ett tekniskt system och där kriget drabbar hela befolkningen.

På sikt bör det därför bli naturligt att vid rekrytering av kvinnor till försvarsmakten utgå från en analys av varje befattningstyps olika krav, oavsett

klassificering som stridande resp. icke stridande, samt en bedömning av varje enskilda individuella kvalifikationer för aktuella befattningar.

Det kan å ena sidan ifrågasättas om en sådan princip skulle stå i full överensstämmelse med rådande attityder hos majoriteten av den allmänna opinionen om kvinnans roll i försvaret. Å andra sidan kan vid bedömning av denna fråga inte bortses från att varje yrkesbefäl dels har valt yrket frivilligt i medvetande om dess innebörd, dels vid antagning och under den fortsatta kompetenstillväxten ingående skall ha prövats, utbildats för och visat sig svara mot de krav arbetsuppgifterna ställer – uppgifter som är inordnade i ett folkförsvar med yttersta syfte att vara fredsbevarande.

I debatten har 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 kan framhållas att knappast någon annan västerländsk stat heller har gått lika långt som Sverige i avskaffandet av särbestämmelser för kvinnors yrkesverksamhet.

5.4 Anställning inom kameral- och förplägnadsfunktionerna

Ca 11 000 eller 40 % av försvarsmaktens civila personal är kvinnor. Omkring 8 000 av dessa verkar inom förplägnads- och kontorssektorn. Utvecklingsmöjligheterna för personalen inom dessa sektorer är begränsade inom försvarsmakten.

Regeringens jämställdhetsförordning föreskriver ett utvecklings- och planläggningsarbete av olika personaladministrativa aktiviteter. Beredningen understryker vikten av att dessa insatser får genomslag inom försvarsmakten. Genom vidgad personalutbildning bör härvid systematiskt byggas upp ett militärt miljökunskande hos den civila personal som dubbelutnyttjas i freds- och krigsorganisationen. Innehållet i vissa tjänster bör prövas för att möjliggöra ansvarsutvidgning och förlängning av utvecklingsvägar. Civil personal i vissa nyckelbefattningar bör kvalificera sig för handhavandet av krigsförberedelsearbetet inom det egna fackområdet.

Genom de åtgärder som innefattas i jämställdhetsförordningen sker inom den civila personalkategorin på sikt en breddning i rekryteringsunderlaget för kvalificerade uppgifter inom försvarsmakten. Gränsen mellan militära och civila uppgifter inom t. ex. stabs- och expeditionstjänsten torde bli mer flytande. Denna tendens till integration mellan olika personalkategoriernas arbetsuppgifter bör på sikt aktualisera modifieringar av principer för rekrytering och personalsammansättning. Målet bör vara att åstadkomma större handlingsfrihet och organisatorisk rörlighet med beaktande av personalens krav på goda utvecklingsmöjligheter.

För vissa befattningar som nu avses för militär personal ställer arbetsuppgifterna inte så specifika och av krigsorganisationen styrda krav att de därför måste innehas av stambefäl med utbildning enligt den nya befälsordningen. Befattningarna återfinns till stor del inom stabs- och expeditionstjänsten. De karaktäriseras av att de kräver viss militär miljöutbildning. De avses f. n. för äldre befäl. På grund av behovet att finna lämpliga uppgifter för sådant befäl saknas dock f. n. utrymme för förändringar i principerna för bemanning av den helt övervägande delen av befattningarna inom detta

gränsområde. En marginell förändring bör dock kunna ske nu i fråga om chefsbefattningarna inom kameralfunktionen på så sätt att dessa öppnas för konkurrens även från vidareutbildad civil personal.

De inom försvarsmakten anställda köksföreståndarna bör vidare ges vidgade ledningsuppgifter inom förplägnadsfunktionen.

Detaljförslag rörande personal inom kameral- och förplägnadsfunktionerna lämnas i kapitel 10.

III Detaljförslag om befälsanställning m. m.

6 Medicinalpersonal

6.1 Inledning

Beredningen redovisar i detta kapitel sina detaljförslag rörande personal inom försvarsmaktens hälso- och sjukvårdstjänst.

I avsnitt 6.2 i det följande lämnas förslag om villkor för anställning av kvinnor i befattningar för fast anställda civilmilitära läkare och veterinärer inom försvarets medicinalkår.

Inom försvarets fredstandvård tjänstgör ca 40 deltidanställda civilmilitära försvarstandläkare samt ett 80-tal civila tandsköterskor. Vidare finns ca 20 arvodesanställda extra tandläkare med 30 dagars årlig tjänstgöringsskyldighet samt ett 30-tal s. k. remisstandläkare och deltidanställda tandsköterskor.

I försvarsmaktens fredsmässiga hälso- och sjukvård verkar även dels sammanlagt omkr. 220 civila översköterskor, instruktionsköterskor, undersköterskor, reservsjuksköterskor, dels ca 190 sjukvårdsbiträden. Vidare finns sammanlagt ett 30-tal civila apotekare, farmaceuter, hälsovårdsinspektörer och optiker.

Beredningen vill inledningsvis framhålla följande beträffande sjuksköterskornas m. fl. arbetsförhållanden.

Sjuksköterskor, undersköterskor och sjukvårdsbiträden kan med hänsyn till olika utbildningskrav och arbetsuppgifter hänföras till två rekryterings- och befordringsgrupper. Sjuksköterskorna utgör en grupp samt undersköterskorna/sjukvårdsbiträdena en annan grupp. Möjligheter att skapa övergångsmöjligheter mellan de två grupperna genom kompletterande inomverksutbildning inom försvarsmakten i syfte att skapa en bättre befordringsstege torde inte föreligga. Möjligheter torde dock finnas till uppgifts- och ansvarsutvidgning genom att delegera vissa fackmässiga arbetsuppgifter till underställd personal. De fackmässiga uppgifter för läkare som kan delegeras till sjuksköterskor är främst handläggande av enklare skador och sjukdomsfall. Exempel härpå är pågående försöksverksamhet med anställning av sjuksköterskor på deltid för att förestå s. k. kompanisköterskemottagningar där det första medicinska omhändertagandet av värnpliktiga sker.

Beredningen anser att den civila medicinalpersonalens arbetsvillkor bör ses över. Det är dock inte beredningens uppgift att se över arbetsvillkoren och utvecklingsmöjligheterna för kvinnor totalt sett i nämnda civila yrken inom hälso- och sjukvårdsområdet. Dock skall beredningen enligt sina di-

rektiv granska kategoritillhörigheten för de befattningar som föreslås rekryteras med kvinnor, vilket sker i avsnitt 6.3, där också vissa synpunkter rörande medicinkårens ansvarsområde lämnas.

Samtliga civilmilitära och civila kategorier som ovan nämnts, med undantag för sjukvårdsbiträdena, hänförs till medicinalpersonal. I den fredsmässiga hälso- och sjukvårdstjänsten inbegrips även vissa plutons- och kompaniofficerare, vilka är sjukvårdsinstruktörer vid trupp. De tillhör inte medicinalpersonalen. Inom marinen finns sjukvård som en yrkesgren för plutons- och kompaniofficerare. Grundrekryteringen sker inom detta fack.

Inom armén avses huvuddelen av befattningarna för militära instruktörer i sjukvårdstjänst för äldre befäl. Beredningen har med hänsyn härtill och den i kapitel 5 angivna prioriteringen inte utrett frågan om att bereda sjuksköterskor vidgade utvecklingsmöjligheter i yrket genom övergång till befälsanställning som sjukvårdsinstruktör inom armén.

I fråga om tandläkare och tandsköterskor får beredningen framhålla följande. Kungl. Maj:t uppdrog 1974-04-05 åt ÖB att utreda framtida personalsammansättning inom försvarets tandvård. ÖB lämnade 1976-05-14 förslag i frågan. ÖB konstaterade att regeringen redan 1967-11-10 fattat principbeslut om att försvarets tandvård skall föras över till folktandvården. ÖB föreslog att övergången till ny huvudman sker i samband med att 19-åringarna inordnas i folktandvårdens vårdansvar, vilket beräknas ske 1979. ÖB föreslog vidare att försvarets tandvårdspersonal överförs till folktandvården.

I proposition 1976/77:100 bilaga 7 har föredragande departementschef uttalat att han i huvudsak ansluter sig till ÖB förslag betr. formerna för tandvård inom försvarsmakten vid ett överförande av dess vårdansvar till folktandvården. En sakkunnig skall närmare utreda hur denna tandvård lämpligen bör organiseras på olika orter.

Mot bakgrund av det ovan anförda utgår beredningen från att i princip all personal på lokal nivå inom försvarsmaktens tandvård kommer att beredas anställning som civila tjänstemän inom folktandvården. Beredningen avger därför inte förslag om villkor för antagning av kvinnliga tandläkare eller om arbetsvillkor för tandvårdspersonalen i övrigt. Beredningen vill dock framhålla följande i fråga om krigsplacering av tandläkare. F. n. är försvarstandläkarna i lokal instans vid försvarsmakten med något undantag krigsplacerade som tandläkare vid depå. Depå-tandläkare tjänstgör bl. a. som rådgivare åt krigsförband och mobiliseringsenheter om t. ex. personalens tjänstbarhet. Vidare ingår hänvisningsuppgifter och andra stabsfunktioner. Depå-tandläkarebefattningen innebär inte förbandschefskap. Hinder bedöms inte föreligga för att tandläkare, som efter byte av huvudmannskap tjänstgör inom folktandvården, krigsplaceras som civilt anställda i depåer. Personalen bör dock ha genomgått en militär miljöutbildning för att ge dem möjlighet att utöva sin civila verksamhet anpassad till krigets miljö. Hur denna miljöutbildning, som bör omfatta både manlig och kvinnlig tandvårdspersonal, skall tillgå bör utredas av försvarets sjukvårdsstyrelse tillsammans med berörda civila myndigheter.

6.2 Fordringar för antagning som läkare och veterinär

6.2.1 Bakgrund

För hälso- och sjukvården vid förband svarar förbandsläkare med hjälp av tjänsteläkare och anvisningsläkare.

Förbandsläkaren är förbandschefens medicinske rådgivare och skall ha tillsyn över hälso- och sjukvården vid förbandet. Förbandsläkaren ingår normalt som stabsmedlem i sektion 3. I egenskap av chef för hälso- och sjukvårdsenheten är denne dock direkt underställd förbandschefen. F. n. krigsplaceras förbandsläkarna som regel vid depå. Depåläkarbefattningen innebär inte förbandschefskap. Tjänsteläkaren utövar hälsovård vid förband. Tjänsteläkaren är civil och lyder under förbandsläkaren i dennes egenskap av chef för hälso- och sjukvårdsenheten. Anvisningsläkaren svarar för sjukvård åt den anställda personalen och är civil. Vid flertalet förband är samma läkare såväl förbands- som tjänste- och anvisningsläkare.

Regeringen uppdrog genom beslut 1975-05-15 åt försvarets sjukvårdsstyrelse att ta fram underlag för utformning av företagshälsovård inom försvarsmaktens förbandssjukvård.

Utredningen om företagshälsovård inom försvaret (UFF) avgav den 7 juni 1977 betänkandet Försvarsmaktens hälso- och sjukvård i fred (försvarets sjukvårdsstyrelse dnr 300-1/76). UFF redovisar där tre modeller för hur företagshälsovården för de anställda inom försvarsmakten samt hälso- och sjukvården för de värnpliktiga skulle kunna organiseras. Utredningen har ansett sig böra förorda en modell som innebär att försvarsmakten bygger ut en egen organisation för hälso- och sjukvården för värnpliktiga, medicinsk rådgivning åt förbandschef och medicinsk medverkan i utbildning och krigsförberedelsearbete. Företagshälsovården för de anställda föreslås organiseras för sig enligt samma principer som gäller för alla andra statsanställda enligt avtal och förordning om företagshälsovård. Funktionerna samordnas genom att samarbetsavtal upprättas mellan förband och hälsoråd.

I fråga om personalorganisationen förordar UFF att nuvarande förbands- och tjänsteläkarkonstruktioner omvandlas till hel- eller deltidstjänster. Innehavare av sådana tjänster föreslås benämnas regementsläkare, flottiljläkare eller skolläkare och ha sådana arbets- och anställningsvillkor som gäller för statliga företagsöverläkare/företagsläkare. Regementsläkare (motsv.) föreslås ha samma ställning som nuvarande förbandsläkare och vara civilmilitära. UFF framhåller att man inte kan räkna med att läkare anställda för företagshälsovård och primärvård också skall ha ansvar för krigsförberedelsearbetet inom hälso- och sjukvården. Utredningens förslag innebär att 76 läkartjänster på hel- eller deltid får inrättas. UFF föreslår inga förändringar i organisationen av den övriga sjukvårdspersonalen, men redovisar vissa synpunkter rörande sjuksköterskornas roll i hälso- och sjukvården.

Betydande osäkerhet råder f. n. om den framtida organisationen av hälso- och sjukvården för försvarsmaktens personal. Beredningen utgår i det följande dock från UFF förslag.

Några större förändringar i organisationen av försvarsmaktens *veterinärverksamhet* förutses f. n. inte. Försvarsmaktens veterinärer är få till antalet. De aktiva är 10–15 st och tjänstgör vid centrala och högre regionala staber

och förvaltningar samt vid försvarets hundskola. Flertalet har deltidstjänster med 10–20 timmars tjänstgöring per vecka.

Veterinärtjänsterna avses för civilmilitär personal. Den aktiva personalen krigsplaceras i befattning som motsvarar fredsbefattningen, dvs. i centrala staber och milostaber. Befattningarna innebär inte förbandschefsansvar.

6.2.2 Gällande bestämmelser och tidigare förslag

För förordnande som förbandsläkare fordras enligt gällande bestämmelser (TKG 302:690213) legitimation som läkare samt normalt minst 3 års sjukhustjänstgöring, varav minst två inom kroppssjukvården.

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 (motsv.) medför dock att läkare med sådan erfarenhet föredras framför kvinnliga läkare.

För anställning som aktiv försvarsveterinär krävs enligt gällande bestämmelser (TLA 1959 nr 34) bl. a. att den sökande som värnpliktig har fullgjort minst den i 27 § 1 mom. D värnpliktslagen föreskrivna tjänstgöringen med undantag för fortsatt tjänstgöring. Bestämmelsen innebär att kvinnliga veterinärer, i övrigt väl meriterade, inte kan komma ifråga vid besättandet av försvarsveterinärbefattningar.

ÖB avgav 1974-10-09 förslag till bestämmelser om antagning och utbildning av personal inom försvarets medicinskår. ÖB föreslog som allmän fordran för antagning av läkare och veterinär genomgången värnpliktsutbildning. ÖB föreslog även att sökande som saknar föreskriven utbildning skall kunna antas genom dispens. Sådan sökande skall enligt ÖB förslag genomgå särskild miljöutbildning enligt ÖB närmare bestämmande. Det förutsattes att antagning av sökande som saknar militär grundutbildning skall medges av Kungl. Maj:t (regeringen).

Personalkategoriutredningen (PKU) framhöll i sitt tredje delbetänkande Personal för hälso- och sjukvård inom krigsmakten (Ds Fö 1974:3) den stora betydelse för läkarnas och veterinärernas miljökunskande, som fullgjord värnpliktstjänstgöring har och biträdde ÖB förslag om allmänna fordringar för antagning av bl. a. läkare och veterinärer.

Vid remissbehandlingen av ÖB och PKU förslag biträdde flertalet remissinstanser förslagen. Dessa har dock inte föranlett någon ändring av bestämmelserna för antagning av läkare och veterinärer.

Försvarets sjukvårdsstyrelse framhöll emellertid i sitt yttrande över ÖB förslag vikten av att man särskiljer krav för tillträde till befattning och meriter som är av betydelse för befattningen. Sjukvårdsstyrelsen fann att ÖB förslag inte gör någon klar åtskillnad mellan dessa begrepp. Enligt styrelsens uppfattning är det angeläget att kraven inte utformas så att medicinalpersonal med den sammanlagt lämpligaste meriteringen – civilt eller militärt – uteslängs eller blir beroende av dispensförfarande. Härigenom riskerar man enligt styrelsen en snedrekrytering till försvarets befattningar som på sikt är till skada för den militära hälso- och sjukvården. Styrelsen bedömde att ÖB förslag till detaljerade krav kan medföra sådan skada.

Sjukvårdsstyrelsen framhöll även att ett av de större problemen f. n. inom militärsjukvården är svårigheten att rekrytera medicinalpersonal – i all synnerhet förbandsläkare. Det gäller främst till befattningar inom förbands-sjukvården men också till den centrala ledningsorganisationen. Även om en ny förbandssjukvårdsorganisation genomförs bedöms dessa svårigheter kvarstå avsevärd tid. Det är enligt styrelsen väsentligt att vakanserna fylls om militärsjukvården skall kunna fungera tillfredsställande. I rådande läge bör därför enligt styrelsen nytillkommande bestämmelser inte utformas så att de ytterligare försvårar situationen. Styrelsen bedömde att de av ÖB föreslagna antagningsvillkoren kan få en sådan effekt. Det är enligt styrelsen av betydelse att kvinnlig personal inte utesluts genom generella anställningsvillkor. Sjukvårdsstyrelsen föreslog att de allmänna fordringarna utformas så att kravet gäller fullgjord värnplikt eller på annat sätt förvärvat motsvarande miljökännedom enligt ÖB närmare bestämmande. Sökande som saknar föreskriven utbildning föreslogs av styrelsen kunna antas av chefen för medicinkåren efter bemyndigande av ÖB, varvid särskild miljöutbildning skall genomgå.

UFF framhåller i sitt betänkande 1977 om företagshälsovård inom försvaret att krav på fullgjord värnpliktstjänstgöring inte heller fortsättningsvis bör ställas för antagning som läkare inom förbandssjukvården.

6.2.3 Överväganden och förslag

Beredningen biträder i allt väsentligt sjukvårdsstyrelsens nämnda yttrande och UFF förslag om allmänna fordringar för antagning av läkare och veterinärer. F. n. finns ca 4 000 kvinnliga läkare. Närmare var tredje nyutexaminerad läkare är f. n. kvinna och andelen kvinnliga läkare beräknas successivt stiga till ca 40 % av ökningen i den årliga nyrekryteringen under 1980-talet. Förutom av jämställdhetsskäl är det därför av rekryteringsskäl angeläget att den möjlighet till breddning i rekryteringsunderlaget som de kvinnliga läkarna ger tas till vara.

För att råda bot på den rådande bristen på läkare inom förbandssjukvården krävs en rad åtgärder. Enligt beredningens uppfattning är en viktig sådan åtgärd att utforma antagnings- och beföringsvillkoren så att kvinnliga läkare får reellt samma konkurrensmöjligheter som manliga läkare i kombination med en aktiv rekryteringsverksamhet riktad även mot kvinnliga läkare.

De nuvarande förbandsläkartjänsterna eller de av UFF föreslagna regementsläkartjänsterna (motsv.) torde vad gäller arbetsuppgifternas art närmast få jämföras med företagsläkar- eller distriktsläkartjänster inom den civila sjukvården. De är inte någon särskild yrkesgren för läkare till vilken elever under utbildning vid medicinsk fakultet specialinriktar sig. Till detta kommer att grundutbildningen av värnpliktiga läkare är uppdelad på 5 olika skeden och infaller vid olika stadier före, under och efter studierna vid medicinsk fakultet. Om någon rekrytering av kvinnliga läkare skall kunna ske synes det därför knappast realistiskt att ställa krav på att dessa skall genomgå den grundutbildning som gäller för värnpliktiga läkare och tillsammans med dem på samma sätt som bör gälla i fråga om övriga stambefälsyrken i ny befälsordning. Kvinnliga läkare bör dock ha möjlighet att

genomgå utbildningen för värnpliktiga läkare.

Utbildning till eller erfarenhet från tjänstgöring i de befattningar som värnpliktiga läkare krigsplaceras i, dvs. som bataljonsläkare eller chef för sjukvårdspluton/förbandsplatsgrupp, bedöms inte vara erforderlig för att de skall kunna fullgöra uppgifterna för förbandsläkare/regementsläkare. Beredningen föreslår att det vid sidan av rekrytering värnpliktsvägen skall finnas en individuell väg till anställning som regementsläkare (motsv.) innefattande en god miljöutbildning. Miljöutbildningen för kvinnliga läkare eller manliga läkare som inte fullgjort grundutbildningen för värnpliktiga bör systematiseras och helt jämföras med värnpliktsutbildning vid antagning och befordran. Den civila kompetensen blir därmed avgörande. Dispensförfarande skall ej behövas. Den särskilda miljöutbildningen bör utformas enligt ÖB närmare bestämmande. Den bör kunna genomgå efter inträde i medicinkåren. Villkor för antagning bör vara åtagande att genomgå föreskriven miljöutbildning. Om detta inte är möjligt bör inträde medges först efter genomgången miljöutbildning.

Vad beredningen ovan anført om antagningsvillkor för läkare har i princip även giltighet för försvarsveterinärer. Det nuvarande hindret för kvinnor att konkurrera om befattningar för aktiva försvarsveterinärer är obefogat. Det medför också att försvarets veterinärtjänst inte kan tillgodoräkna sig kvalificerad veterinärutbildning och -erfarenhet. Beredningen föreslår således att gällande bestämmelser från 1959 upphävs och ersätts med antagningsvillkor som i fråga om krav på genomgången värnplikt i princip motsvarar de enligt ovan för läkare föreslagna.

6.3 Kategori- och kårtillhörighet för försvarsmaktens medicinalpersonal

6.3.1 *Kategoritillhörighet*

Ett flertal utredningar har under senare år behandlat kategoritillhörigheten för personalen inom hälso- och sjukvårdsområdet. 1962 års försvarssjukvårdsutredning föreslog 1966 i betänkandet *Militärsjukvården* (SOU 1966:35) att av utredningen benämnda militärläkare, militärveterinärer, militärtandläkare på aktiv stat och militärläkare i reserven liksom de av utredningen föreslagna medicinalteknikerna och militärsjuksköterskorna skulle vara civilmilitär personal.

Utredningen rörande förbandssjukvårdens organisation (KrUF 72 försvarrets sjukvårdsstyrelse 1973-12-07 dnr 302-53/71) föreslog att civilmilitära heltidstjänster för förbandsläkare skulle inrättas. PKU föreslog i sitt ovan nämnda delbetänkande år 1974 att tjänster för läkare, veterinärer, tandläkare, apotekare och hälsovårdsinspektörer inom försvarsmakten skall vara civilmilitära, dock att tjänsterna för inskrivningsläkare skall vara civila. Övriga tjänster för hälso- och sjukvårdspersonal föreslogs vara civila. UFF förslag 1977 innebär som ovan framhållits att de föreslagna regementsläkartjänsterna (motsv.) skall vara civilmilitära.

Beredningen har inte funnit anledning yrka på ändring av kategoritillhörigheten för den f. n. civilmilitära medicinalpersonalen.

Beredningen vill i detta sammanhang framhålla att påtagliga fördelar måste kunna påvisas för att omvandla f. n. militära eller civilmilitära befattningar till civila och därmed minska andelen befälspersonal, i den mån inte en ändring av huvudmannskapet för verksamheten föranleder en sådan omvandling. Ett bibehållande av den civilmilitära kategorin strider inte mot 1973 års riksdagsbeslut om en enhetlig befälsordning. Beredningen vill dock understryka att en event. överföring av den civilmilitära medicinalpersonalen till militär personal måste kombineras med en tillämpning av de av beredningen i avsnitt 6.2.3 föreslagna antagningsvillkoren.

Styrande för de ovan nämnda utredningarnas förslag om kategoritillhörighet för medicinalpersonal har till stor del varit kraven på militärt miljö-kunskande.

Från denna utgångspunkt har beredningen i enlighet med sina direktiv granskat om någon av de f. n. civila personalgrupperna inom hälso- och sjukvårdsområdet bör ges befälsstatus. Granskningen ger vid handen att det närmast är instruktionssköterskorna som med hänsyn till kravet på militärt miljö-kunskande bör ifrågakomma för överföring till befäl. Befattningarna för instruktionssköterskor, som f. n. är 19 st., ingår i utbildningsavdelningen på vissa förband. De undervisar i hälso- och sjukvård inom befattnings- och förbandsutbildningens ram. Tjänstgöringen består dels i trupptjänst, dels i förbandstjänst. Beredningen anser att instruktionssköterskorna i större utsträckning än vad som f. n. i allmänhet sker bör delta som instruktörer vid militära övningar och utgår härifrån vid bedömningen av kategoritillhörigheten.

Utbildnings- och övningsverksamhet i hälso- och sjukvård för värnpliktiga och befäl är anpassad till krav under krigstillstånd. Förutom fackkunskap och pedagogiskt kunskande måste instruktionssköterskorna ha god kännedom om den miljö i vilken sjukvård under fältförhållanden bedrivs. Den nuvarande militära miljöutbildningen för instruktionssköterskor bör byggas ut för att personalen på ett bättre sätt skall kunna fullgöra sin trupputbildarfunktion.

Beredningen anser att i den mån läkarna inom försvarsmaktens förbands-sjukvård behåller befälsstatus bör även instruktionssköterskorna ges sådan ställning.

Förhållandena för instruktionssköterskorna är i stort desamma som för de f. n. civilmilitära läkarna m. fl. inom medicinalkåren. Behovet av att utöva militärt befäl är begränsat, betydande krav på militär miljö-kunskap och -erfarenhet föreligger, kompetensnivån ligger inom det fackmässiga specialistområdet, den civila basutbildningen måste kompletteras med militär miljöutbildning och absoluta krav på genomgången värnpliktsutbildning föreligger i princip inte.

Beredningen vill i detta sammanhang erinra om att de plutons- och kompaniofficerare som är instruktörer i hälso- och sjukvård till stor del har samma funktion som instruktionssköterskorna – att utbilda värnpliktiga och befäl.

Som ovan nämnts ställs f. n. inte absoluta krav på genomgången befälsutbildning eller fullgjord grundutbildning för värnpliktiga för att förordnas som t. ex. förbandsläkare eller veterinär inom försvarsmakten och därmed inneha den befälsrätt som följer med den civilmilitära ställningen. Om medicinalkåren behålls bör därför övervägas om de läkare m. fl., som

i stället för genomgången värnpliktsutbildning har erhållit särskild militär miljöutbildning, skall vara befäl eller anställas som civila tjänstemän. Frågan har principiell betydelse.

Enligt beredningens uppfattning måste generellt ställas kravet att en befattningshavare har genomgått den befälsutbildning m. m. som svarar mot den befälsrätt vederbörande har. Mot bakgrund härav kan kategorifrågan för dem som inte rekryteras värnpliktsvägen lösas på något av följande tre sätt.

- Alt 1 Miljöutbildningen kompletteras med erforderlig befäls- och vapenutbildning som motsvarar den värnpliktiga läkare m. fl. erhåller,
- Alt 2 Befattningarna görs till alternativt befäls- eller civila befattningar, varvid innehavare av alternativbefattning erhåller befälsstatus endast om vederbörande vid tillsättningen redan innehar sådan status,
- Alt 3 Personalen ges i ett framtida system en i förhållande till gällande ordning något inskränkt befälsrätt.

Vad beredningen ovan anfört har giltighet även om de f. n. civilmilitära befattningarna i stället ges militär status. I fråga om alternativ 3 ovan må erinras om att tjänsteställningsutredningen 1967 i betänkandet Tjänsteställning inom krigsmakten (SOU 1967:15) framhöll att i ett framtida indelningssystem borde all personal inom försvarsmakten – åtminstone den som ianspråk tas i krigsorganisationen – betecknas som "militär" personal. Skillnaden mellan olika kategorier "militär personal" i fråga om kompetensen att utföra militärt befäl borde då enligt tjänsteställningsutredningen anges på annat sätt än f. n.

Beredningen föreslår att alternativ 1–3 ovan utreds närmare i den kommande översynen av den civilmilitära personalkategoriens ställning inom ramen för det fortsatta befälsordningsarbetet när ställning tagits till förbandssjukvårdens framtida organisation.

6.3.2 *Kårtillhörighet*

Personalfrågor för den f. n. civilmilitära medicinalpersonalen handläggs vid den i försvarets sjukvårdsstyrelse inrättade medicinskår expeditionen. Expeditionen lyder under generalläkaren såsom chef för försvarets medicinskår. Personalfrågor för den civila hälso- och sjukvårdspersonalen handläggs främst av den myndighet till vilken tjänsterna i fråga hör men i viss utsträckning även av respektive byråer inom sjukvårdsstyrelsen.

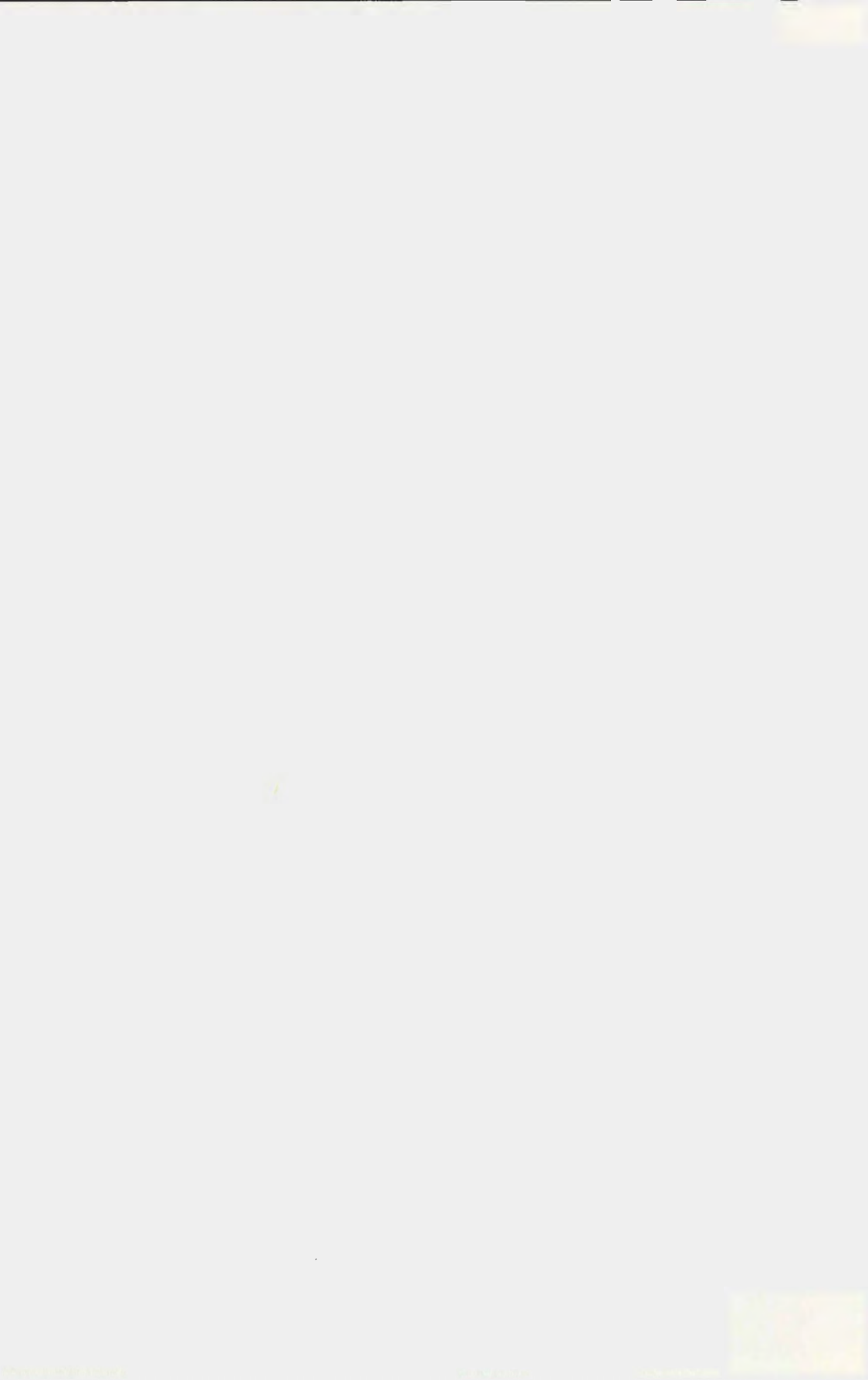
PKU föreslog 1974 i sitt tidigare nämnda delbetänkande att medicinskåren bör handha personaladministration för all personal inom hälso- och sjukvårdsområdet som omfattades av PKU utredning, oavsett kategoritillhörighet. Dock föreslogs endast de grupper som föreslagits ges civilmilitär ställning tillhöra kåren. Dessa var läkare (utom vissa inskrivningsläkare), veterinärer, tandläkare, apotekare och hälsovårdsinspektörer. Förutom nämnda personalgrupper föreslogs den till medicinskårledningen sammanhållna personaladministrationen omfatta civila inskrivningsläkare, sjuksköterskor, undersköterskor/sjukvårdsbiträden, tandsköterskor och optiker.

Beredningen har inhämtat att chefen för försvarets medicinskår f. n. utreder konsekvenserna av att inordna all medicinalpersonal – såväl fast

anställda som värnpliktiga – i medicinalkåren. En utbyggnad av kåren bedöms därvid ställa krav på förstärkt personaladministrativ organisation och ökade utbildningsresurser.

Frågan om utbyggnad av medicinalkåren påverkas bl. a. av statsmakternas kommande ställningstagande till UFF förslag om civilmilitära regementsläkare (motsv.) inom förbandssjukvården. Om nämnda förslag genomförs talar enligt beredningens uppfattning flera skäl för att medicinalkåren utvidgas. Fördelar kan vinnas i fråga om utbildningen för medicinalpersonalen. Sålunda torde förutsättningarna öka att erhålla en mer enhetlig vidare- och fortbildning för all personal inom hälso- och sjukvårdsområdet. En mål-inriktad utbildnings- och befodringsgång kan fastställas.

Stort behov finns av en utbyggd militär miljöutbildning och fackmässig utbildning i övrigt för bl. a. de i försvarsmaktens förbandssjukvård anställda sjuksköterskorna och instruktionssköterskorna. Det är därför angeläget att förutsättningar skapas för att all medicinalpersonal inordnas i medicinalkårens personal- och utbildningsplanering, oavsett kategoritillhörighet.



7 Flygtrafikledare, meteorolog och flygingenjör

7.1 Inledning

Beredningen redovisar sina detaljöverväganden och – förslag rörande flygvapnets befälsyrken i olika kapitel. I kapitel 7 har tagits upp de yrken inom flygvapnet som undantagits från eller som avses bli föremål för senare granskning i det pågående befälsordningsarbetet. Dessa är flygtrafikledare, meteorologer och flygingenjörer. Övriga behandlas i kapitel 8.

I kapitlen 7 och 8 sker hänvisningar till nivåerna för stambefäl i freds- och krigsorganisationen. Innebörden av dessa nivåer samt viktigare typbefattningar inom flygvapnets fredsorganisation för stambefäl på olika nivåer framgår av bilaga 7:1.

7.2 Flygtrafikledare

7.2.1 Inledning

Genom riksdagens beslut (prop. 1975:81) bildas i fred en integrerad organisation för flygtrafikledning inom luftfartsverket. Flygtrafikledarna kommer i fred att vara anställda som civila tjänstemän vid luftfartsverket med placering vid dels militära dels civila flygplatser. Antalet tjänster vid militära flygplatser var 1976 188 st.

I krig förs ansvaret för flygtrafikledningsorganisationen över från luftfartsverket till CFV. Under krigstid och delvis vid krigsmässiga övningar ändras sålunda trafikledningsorganisationen radikalt i det att flygvapnets luftförsvarscentraler övertar ansvaret i hela lufterummet resp. i av övningen berörda delar. Flygplats- och inflygningskontroll sker från kommandocentralen (KC) vid flygbasen. Den fredstida luftrumsindelningen upphör då att gälla. Flygtrafikledningen är därmed i det renodlade krigsfallet en integrerad del av stridslednings- och luftbevakningssystemet. Det bedöms komma att vara ändamålsenligt för försvaret att under beredskap, då trafiksituationen är en blandning av freds- och krigsförhållanden, så länge som möjligt utnyttja den fredsmässiga civila funktionen för att säkerställa kontinuitet.

Det är inom denna freds- och krigsmässigt integrerade organisation som principer för utbildning och anställning av flygtrafikledare vid militära flygplatser skall utformas.

Efter det att den beslutade integrationen mellan civil och militär flygtrafikledning genomförts är samtliga flygtrafikledare i fred anställda som tjänstemän i luftfartsverket. För flygtrafikledare på lokal nivå vid militära flygplatser gäller detta preliminärt från 1978-01-01.

Det ankommer från denna tidpunkt på luftfartsverket att placera trafikledarna på tjänster så att luftfartsverket kan lösa de uppgifter som åvilar verket.

Redan idag finns kvinnliga trafikledare anställda av luftfartsverket. Något hinder för kvinnor att erhålla anställning inom detta yrke finns sålunda inte. Det är emellertid av väsentlig betydelse att kraven och villkoren för tillhandahållande av trafikledningstjänster från luftfartsverket till militära flygplatser i freds- och krigsorganisationen medger en smidig personalrörlighet. Ursprungligen olika rekryteringsvägar bör ha minskande betydelse. Flygtrafikledningspersonalen måste kunna utnyttjas inom hela den organisation luftfartsverket har ansvar för.

Mot denna bakgrund har beredningen granskat vilka event. organisationsanpassningar som kan erfordras för att strukturen för flygtrafikledningsorganisationen skall anses ta skälig hänsyn till hela rekryteringsunderlaget, sålunda även de kvinnliga flygtrafikledarna. Beredningen har vidare granskat vilka event. åtgärder som erfordras för att kvinnliga trafikledare skall ges samma möjligheter som andra trafikledare att bemanna positioner inom trafikledningsorganisationen i fred och krig.

Regeringen uppdrog med beslut 1975-07-03 åt CFV att – i förekommande fall i samråd med luftfartsverket – utreda formerna för utnyttjande och utbildning av flygtrafikledare i krigsorganisationen. Beredningen har 1976-02-11 och 1976-08-18 avgivit yttranden i nämnda ärende till chefen för flygstaben. CFV har efter genomförd utredning och remissbehandling avgivit förslag till regeringen 1976-10-19 om utnyttjande och utbildning av flygtrafikledare.

Det kan konstateras att av beredningen i ovan nämnda remissyttranden framförda förslag och synpunkter i stort har beaktats. Frågor som specifikt rör kvinnliga flygtrafikledares utnyttjande inom försvaret i krig och fred har inte behandlats i CFV utredning utan har förutsatts behandlas av beredningen.

CFV utredning har tagit sikte på en lösning som generellt innebär att berörd personal såsom fackmän skall kunna tjänstgöra på samma villkor som övrig personal ingående i flygsystemets operativa enheter.

Med hänsyn härtill tar beredningen i det följande upp endast vissa särskilda frågor som rör kvinnliga flygtrafikledare och som aktualiseras av CFV slutliga förslag om utnyttjande och utbildning av flygtrafikledare vid freds- och krigsförband.

Dessa frågor är:

- Principer för krigsplacering av kvinnliga trafikledare
- Reservanställning av kvinnliga flygtrafikledare
- Villkor för fredsanställning på militär flygplats för icke befälsutbildad flygtrafikledare
- Utbildning av kvinnliga flygtrafikledare
- Tjänsteåligganden för kvinnliga flygtrafikledare under beredskap och krig.

7.2.2 Krigsplacering

En grundprincip är att flygvapnets fredsorganisation har en sådan utformning och ett sådant innehåll att flygstridskrafterna snabbt kan krigsorganiseras och ständigt har en hög insatsberedskap. Av detta skäl är det nödvändigt att nyckelpersonal i krigsförbanden redan i fred tjänstgör i de fredsförband vilka producerar krigsförbanden. Var och en som är trafikledare måste vara beredd att placeras i befattningar inom krigsförbanden.

Typbefattningarna för flygtrafikledare inom krigsförbanden är chefsflygtrafikledare (C fyled), flygtrafikledare (fyled), flygtrafikledare i kommandocentral (TL i KC), radartrafikledare (radarTL) samt trafikledare på fältet (TLF).

Om en differentiering med avseende på krigsplacering skulle ske synes denna i första hand kunna ske mellan å ena sidan befattningar som huvudsakligen är grupperade i luftförsvarscentraler och å andra sidan befattningar i basförbanden. Till de förstnämnda hör i princip C fyled, fyled och radarTL. Till de senare hänförs TL i KC och TLF. Behovet av att utöva militärt befäl och med vapen leda och medverka i försvaret av grupperingsområdet torde få bedömas som mindre uttalat betr. den förstnämnda gruppen av befattningar. Något krav på att före placering som t. ex. radarTL eller fyled ha tjänstgjort som TL i KC torde inte föreligga.

Som underlag för bedömning av frågan om principer för krigsplacering av kvinnor i basförband i flygtrafikledarbefattning redovisar beredningen i det följande översiktligt befälsuppgifter och arbetsmiljö för TL i KC och TLF.

7.2.2.1 Under krig

Flygtrafikledare har under krig befälsuppgifter vid placering i krigsorganiserade förband. Befälsuppgifterna innebär biträdande med ledningsuppgifter inom bastjänsten, t. ex. att vara ställföreträdande chef för KC, leda och utöva stabstjänst inom reservbaspluton samt vara chef för grupp vid fältet.

Betr. TL i KC kan befälsuppgifterna och miljön beskrivas enligt följande.

Arbetet inom KC, där TL är placerad, kan karaktäriseras som ett utpräglat lagarbete. Det huvudsakliga syftet med verksamheten är att svara för att den luftoperativa verksamheten vid basen kan bedrivas effektivt inom ramen för tillgänglig baskapacitet. Eftersom antalet befattningshavare är begränsat erfordras att arbetsuppgifterna kan fördelas på samtliga befattningar oberoende av huvuduppgifter för att därigenom utjamna belastningstoppar. Utöver sin trafikledningstjänst bör trafikledaren därför vid vakthavande befäls frånvaro kunna leda verksamheten eller medverka i att leda verksamheten vid KC. Härutöver skall KC personal, i den mån personalen har författningsmässig skyldighet därtill, kunna delta i flygbasförsvaret. KC-kompaniet har bl. a. till uppgift att medverka i bevakning och försvar av det kompaniområde där förbandet eller delar därav är grupperat. Arbetsplatsen där personal stadigvarande uppehåller sig skall kunna försvaras som motståndsnäste. Uppgiften att leda eller medverka i försvarsstrid är sålunda en andrahandsuppgift som aktualiseras i en nödsituation, när KC blivit utsatt för direkt anfall och den ordinarie verksamheten därför inte kan fortsätta.

Beträffande befattningen som TLF, som inte ingår i KC utan är placerad i TLF-kärnan vid basen, gäller att i de fall TLF är placerad vid reservbas är denne enligt nu gällande organisation samtidigt chef för grupp bestående av räddningspersonal, flottiljpoliser och basväderobservatörer. Detta är i princip det enda fallet då TLF inträder som "förbandschef".

Betr. arbetsmiljöförhållanden för TL i KC kan följande anges. I KC tjänstgör med gällande organisation reservofficerare (fram till 1978-01-01 stambefäl) samt värnpliktig personal. Vid bristande tillgång på reservofficerare i trafikledningstjänst måste även TL med endast fackutbildning kunna tjänstgöra i KC. Detta innebär i princip samma tjänstgöringsförhållanden exklusive vapentjänst. Tidigare har lottor varit placerade i KC. Personalen förläggs normalt i kvarter. Övernattning sker ej i KC. Kraven på fysisk prestationsförmåga är små. Den psykiska belastningen är avsevärt större. Långa sammanhängande tjänstgöringsperioder kan förekomma (8–16 timmar) beroende på vilken skiftform som tillämpas. I viloperioder förekommer som regel någon form av tidsbestämd beredskap.

I fråga om arbetsförhållandena för TLF, kan nämnas att denne tjänstgör tillsammans med värnpliktig väderobservatör i den s. k. TLF-kärnan. Vid sidan av TLF-kärnan har basräddningspersonalen sin uppehållsplats.

7.2.2.2 Vid beredskapshöjningar

Även vid beredskapshöjningar inom fredsorganisationens ram – som kan anbefallas av ÖB – kan TL komma att få vissa militära befälsfunktioner enligt i huvudsak följande. Vid en beredskapshöjning kan flygvapenförbanden komma att spridas till sina krigsbaser. Därvid eftersträvas att kontinuerligt lösa de beredskapsuppgifter som åvilar flygstridskrafterna. Det är därför viktigt att KC snabbt sätts i funktion. I förtruppen som då inställer sig ingår bl. a. vakthavande befäl och biträdande vakthavande befäl. Med hänsyn till att det vakthavande befälet är icke ständigt tjänstgörande befäl och sålunda inte fredsplaceras vid militär flygplats kan TL tvingas att i större eller mindre utsträckning tills vidare fungera som vakthavande befäl. TL skall sålunda i viss situation kunna leda den del av basförbandet som först omgrupperas till flygbasen samt där inledningsvis leda mottagningen av de flygande enheterna samt därvid aktuell luftoperativ verksamhet – om så erfordras under pågående stridshandlingar.

Även i situationer innan KC satts i funktion, samt om TLF eller biträdande vakthavande befäl ej medföljer, krävs att TL kan sköta KC från den s. k. TLF-kärnan. Detta innebär arbete i en utsatt miljö med hänsyn till flygbekämpningshotet. TL blir i detta fall enda förbindelselänken mellan sektorsstab och flygförband samtidigt som han håller i basens samband i operativt avseende.

Vad gäller arbetsmiljöförhållanden i övrigt torde dessa vid beredskapshöjningar bli likartade med dem vid krigsbaserna.

7.2.2.3 Slutsats

På grundval av genomförd granskning av flygtrafikledarnas militära befäls- och försvarsuppgifter i krig, vid beredskapshöjningar och inom förbands-

produktionen i fred kan beredningen konstatera att dessa i viss utsträckning i egenskap av befäl skall kunna medverka i basförsvaret som en andrahandsuppgift. Omfattningen och arten av dessa bedöms emellertid inte med hänsyn till beredningens direktiv utgöra hinder för förslag att kvinnor krigsplaceras i samtliga befattningar för TL i såväl luftförsvarscentraler som basförband, sedan de genomgått erforderlig utbildning. Särbestämmelser i krigsplaceringshänseende för kvinnliga trafikledare bedöms därför ej behöva ifrågakomma. Därmed skapas även förutsättningar för ett allsidigt utnyttjande i fred vid militära flygplatser av kvinnliga flygtrafikledare.

Beredningen vill i detta sammanhang även framhålla att det av effektivitetsskäl är angeläget att former skapas för utnyttjande i krigsorganisationen avseende även de civila trafikledarassistenter som numera finns anställda vid militära flygplatser.

7.2.3 Reservanställning

En huvudpunkt i CFV förslag 1976-10-19 om utbildning och utnyttjande av flygtrafikledare är att krigsorganisationens behov av befäl inom flygtrafikledningsverksamheten skall tillgodoses med främst reservofficerare och i någon mån värnpliktigt befäl. CFV framhåller i sitt förslag att huvuddelen av flygtrafikledarna måste kunna inneha befälsbefattningar i krigsorganisationen och därför måste kunna utbildas till befäl i fred samt att detta behov kan tillgodoses endast genom reservofficersutbildning.

Om kvinnor skall ges tillfredsställande anställningsmöjligheter som flygtrafikledare vid militära flygplatser blir konsekvenserna att dessa i likhet med övriga trafikledare måste kunna genomgå utbildning till och erhålla anställning som officer i flygvapnets reserv inom denna tjänstegren. Beredningen föreslår därför att reservbefälskungörelsen för flygvapnet utformas så att all personal – även kvinnor – som genomgått föreskriven utbildning och uppfyller de villkor i övrigt som gäller för anställning antas som reservofficerare i flygvapnets reserv.

Flygtrafikledare som är reservanställda och som vid högre ålder inte längre kan upprätthålla behörighet som flygtrafikledare förutsätts kunna utnyttjas på andra platser i krigsorganisationen. Beredningen utgår från att samma förutsättningar skall gälla för kvinnor som erhållit reservanställning som flygtrafikledare.

I de fall flygtrafikledare väljer att inte fullgöra reservofficersutbildning eller inte blir godkänd för antagning till reservofficer skall för ett begränsat antal kunna godtas utnämning till värnpliktig officer om utbildningskraven härför uppfylls. Beredningen anser att även kvinnlig trafikledaraspirant skall i motsvarande fall kunna krigsplaceras i befattning som innebär ett så rationellt utnyttjande av vederbörandes kunskaper och erfarenheter som möjligt. Det bör därför närmare granskas vilka befattningar för värnpliktigt befäl som kan omvandlas till befattningar för alternativt värnpliktig/civil med motsvarande utbildning.

7.2.4 Villkor för fredsanställning på militär flygplats

I CFV förslag om utbildning och utnyttjande av flygtrafikledare har strävan varit att skapa förutsättningar för ett ändamålsenligt utnyttjande av personalen inom hela flygtrafikledningsorganisationen. De relationstal som angivits för befälsutbildade resp. icke befälsutbildade synes skapa förutsättningar för en tillfredsställande valfrihet och rörlighet. De reella möjligheterna för icke befälsutbildade att framdeles erhålla eller konkurrera om anställning som flygtrafikledare vid militär flygplats kommer emellertid att bli beroende av rekryteringsutvecklingen av reservofficerare.

Beredningen vill mot bakgrund härav understryka angelägenheten av att en rimlig andel av flygtrafikledartjänsterna vid militära enheter avses för icke befälsutbildade som kan dubbelutnyttjas i freds- och krigsorganisationen, så att principen om en integrerad organisation och gemensam personalkår med beaktandet av personalens önskemål förverkligas. Konkurrensförhållandena för icke befälsutbildade flygtrafikledare som söker till militära flygplatser bör därför ägnas kontinuerlig uppmärksamhet.

7.2.5 Utbildning

Av beredningens förslag i avsnitt 7.2.3 ovan följer att kvinnor bör ges möjlighet att genomgå den utbildning till trafikledare som avses för värnpliktig personal, dvs. i nytt utbildningssystem motsvarigheten till nuvarande linje A vid flygledarskolan på Sturup.

Bl. a. för att säkerställa rekryteringsbehovet av reservanställda flygtrafikledare bör vidare möjlighet finnas för dem som inte från början gått värnpliktsvägen, att efter fullgjord fackmässig utbildning genomgå den kompletterande militära utbildning som kan erfordras för befälsanställning. Den kompletterande utbildningen bör förutom fullständig reservofficerskurs vid F 20 omfatta anpassningskurs innehållande erforderlig allmänmilitär utbildning. Kompletteringsmöjligheten bör gälla även de (inklusive kvinnor) som tidigare genomgått utbildning eller är under utbildning till flygtrafikledare.

I den nu gällande flygtrafikledarutbildningen ingår för alla elever en flygkurs. Målet för denna är att ge god kunskapsbakgrund i flygning, flygkunskap samt förståelse för skilda trafikkategoriernas operativa krav och möjligheter. Flygkursen innefattar viss orienterande utbildning. Avancerad utbildning med jet förekommer inte. Utbildningserfarenheterna i gällande utbildningssystem från flygkursen med manliga och kvinnliga elever har inte uppvisat några speciella svårigheter avseende de kvinnliga elevernas deltagande i flygutbildningen. I den mån flygkursen behålls i nytt utbildningssystem torde därför manliga och kvinnliga elever kunna genomgå denna på samma sätt som hittills.

Beredningen vill i detta sammanhang även understryka vikten av att trafikledarassistenternas kunskaper och duglighet samt utvecklingsmöjligheter i yrket tillvaratas. Assistenterna bör i enlighet härmed ges möjlighet att som inomverksutbildning genomgå erforderlig vidareutbildning till flygtrafikledare och därefter erhålla anställning vid militär och civil flygplats.

7.2.6 Tjänstgöringsskyldighet vid försvarsmakten under beredskap och krig

För att säkerställa behovet av fackmässig flygtrafiktjänst vid beredskapsförhållanden och krig föreslår CFV i sitt förslag 1976-10-19 en form av tjänstgöringsskyldighet inom försvarsmakten för all personal vid luftfartsverket som utbildats till flygtrafikledare.

Beredningen finner att avgörande skäl talar för att en lagfäst generell tjänstgöringsskyldighet vid krigsförband för flygtrafikledare genomföres enligt CFV förslag. Med hänsyn till att detta förslag till lag kan tolkas så att flygtrafikledarna skall deltaga i militärt försvar enligt bestämmelser som CFV utfärdat vill beredningen dock framhålla följande.

Skyldighet att fullgöra vapentjänst i någon form kan åläggas endast med stöd av värnpliktslagen om inte anställningsvillkoren stadgar sådan skyldighet. Övriga lagar, såsom civilförsvarslagen, lagen om offentligt anställda, allmänna tjänstepliktslagen, krigssjukvårdslagen eller lagen med särskilda bestämmelser om stats- och kommunalmyndigheters verksamhet vid krig eller krigsfara reglerar även skyldigheter för i respektive lagar angivna personalkategorier att fullgöra uppgifter inom bl. a. försvarsmakten. Skyldigheten är emellertid avgränsad till rent fackmässiga uppgifter. Det är sålunda inte möjligt att med stöd av någon av nämnda lagar ålägga medborgare att bära vapen, föra befäl över stridande förband eller i övrigt bestrida tjänst som är förenad med egentliga stridsuppgifter.

Beredningen förutsätter att de närmare bestämmelser, som kan komma att utfärdas av CFV, inte innebär att det specifikt för flygtrafikledare tillkommer en skyldighet att även medverka i markförsvaret. Utöver de rent principiella skälen mot en sådan till vapentjänst utvidgad tjänstgöringsskyldighet talar även att lagen skulle utestänga kvinnor som inte genomgått frivillig befälsutbildning från placering i krigsförband, vilket kan vara av betydelse även för fredsplacering som flygtrafikledare vid militär flygplats.

För att tillgodose behov av att civila icke värnpliktiga flygtrafikledare kan medverka i det väpnade försvaret av sin arbetsplats torde hinder inte föreligga att låta personalen teckna någon form av frivillighetsavtal.

7.3 Meteorolog

7.3.1 Inledning

Meteorologer är civilmilitär personal. De placeras till huvuddelen inom flygvapnet men finns till ett mindre antal också inom marinen och armén. I 1976 års fredsorganisation finns 113 tjänster för meteorologer på aktiv stat.

Den militära vädertjänsten är organiserad så att vid varje flygflottilj (mot-svarande) och vid vissa enheter inom armén och marinen finns en väderenhet inrättad. Uppgifterna för dessa är främst prognosttjänst, observationstjänst, medverkan vid utvärdering av väderfaktorns inverkan på militär verksamhet, väderflygning, fackutbildning av värnpliktiga samt fackmässig administration och kontroll av underlydande observationsstationer. Härtill kommer aerologisk mätverksamhet. Inom armén finns väderenhet vid arméns

helikopterskola. Inom marinen finns väderenheter vid de två helikopterdivisionerna.

På regional nivå indelas landet i tre regioner, Syd, Öst och Nord, vilka var och en skall betjänas av en central, benämnd regional vädercentral. Centralerna i Syd och Öst är samgrupperade med vissa luftförsvarscentraler. Den central som planeras för region Nord kommer att förläggas till F 21. För den direkta ledningen av den militära vädertjänsten på central nivå finns i flygstaben den militära vädertjänstens centralorgan.

I krigsorganisationen ingår väderenheter utöver vad som finns i fredsorganisationen, i vissa förband, bl. a. i basförband. Vidare ingår väderenheter i ett stort antal staber på olika nivåer. Slutligen ingår väderenheter i arméns och marinens krigsorganisation, betr. armén i arméflygbataljonen och betr. marinen i örlogsbas- och vissa bevakningsområdesstaber.

De frågor beredningen i enlighet med sina direktiv har att behandla vad gäller meteorologpersonalen är:

- a) anställning och placering av kvinnliga meteorologer
- b) utbildning av kvinnliga meteorologer
- c) personalkategoritillhörighet.

Som bakgrund till granskningen av dessa frågor redovisas i det följande vissa utgångspunkter och utvecklingstendenser betr. den militära vädertjänstens organisation m. m.

Flygtrafikledningskommittén avgav 1974 förslag om flygvädertjänstens organisation m. m. (Stencil K 1974:15). Betänkandet har remissbehandlats. Proposition har ej framlagts i anledning av betänkandet.

Flygtrafikledningskommittén föreslog en organisationslösning som principiellt skiljer sig från den lösning som kommittén förordade betr. flygtrafikledningstjänsten och som statsmakterna sedermera antagit. Kommittén fann att kraven på samordning och samfunktion mellan militär och civil flygtrafikledningstjänst var sådana att en integration av dessa blev en tvingande operativ nödvändighet. För den militära vädertjänsten var integrationskravet i stället relaterat till den flyg- och militäroperativa verksamheten. Kommittén föreslog därför att den militära vädertjänsten organisatoriskt skall ingå i försvarsmakten på i princip samma sätt som nu. Liksom hittills skall sålunda enhet på lokal nivå organisatoriskt underställas berörd flottiljchef medan enhet på regional nivå underställs berörd luftförsvarssektorchef. Kommitténs förslag i dessa delar har i princip godtagits av berörda remissinstanser.

Försvarets ledningsutredning (FLU) har föreslagit att den nuvarande organisationen för den militära vädertjänsten på central nivå skall bibehållas.

Mot bakgrund härav utgår beredningen vid sina överväganden och förslag från att nuvarande organisation för den militära vädertjänsten på lokal, regional och central nivå i princip kommer att bibehållas. De framlagda förslagen ger därför i och för sig inte anledning att ompröva principerna för personalutnyttjandet inom den militära vädertjänsten. Beredningen utgår därför från att event. anställning av kvinnor som meteorologer inom militär vädertjänst bör ske i princip inom den struktur som nu gäller. Beredningen har erfårit att de delar av försvarets och den civila sektorns meteorologutbildning som har gemensamt innehåll kan komma att samordnas ytterligare.

7.3.2 Anställning och utbildning

Beredningen behandlar i det följande vissa faktorer som har viss betydelse vid bedömning av frågan om anställning av kvinnliga meteorologer. Genomförd granskning visar att meteorologerna inte har stridande uppgifter i krig. Utifrån beredningens direktiv föreligger därmed inget hinder att inom ramen för en första etapp öppna meteorologfacket för kvinnor.

Om flygtrafikledningskommitténs förslag om utbildning av meteorologer för civil vädertjänst genomförs, kommer möjligheten för kvinnor att erhålla tillträde till flygvapnets meteorologfack att vara av väsentlig betydelse vad gäller kvinnors möjlighet att erhålla anställning även inom den civila vädertjänsten. Kommittén föreslog nämligen att man i största möjliga utsträckning bör rekrytera civila meteorologer bland meteorologer som fått sin grundläggande utbildning inom försvaret i samband med värnplikstjänstgöring under utbildning till meteorolog i flygvapnets reserv.

Försvarets meteorologer genomgår inte flygförarutbildning utan endast flygspanarutbildning. Flygtjänsten ingår som en viktig del av meteorologens tjänsteåligganden vid all förbandstjänst samt för vissa stabsbefattningar. Flygtjänsten ställer inte krav på deltagande i taktisk flygning, avancerad flygning eller flygning på högre höjder.

Flygtrafikledningskommittén har föreslagit att även meteorolog i civil flygtjänst skall ges viss flygutbildning och därefter möjlighet att delta i flygning under olika förhållanden. De krav som är förenade med flygtjänsten kan sålunda komma att vara gränssättande för antagning som meteorolog för både militär och civil flygvädertjänst. Några direkta flygmedicinska hinder för att öppna flygvapnets meteorologfack för kvinnor bedöms inte föreligga.

Med hänvisning till det ovan anförda föreslår beredningen att samtliga befattningar i freds- och krigsorganisationen för meteorologer öppnas för kvinnor. Antagnings- och utbildningsbestämmelser bör ändras så att kvinnor kan anställas på aktiv stat och i reserven i meteorologbefattning.

Frågan om i vilken takt flygvapnet framdeles kommer att rekrytera stam- eller reservmeteorologer kommer naturligtvis att återverka på intresset för anställning i yrket hos kvinnor. Detta sammanhänger främst med att för de manliga eleverna är de första 12 månaderna av utbildningstiden obligatorisk värnpliktsutbildning medan den för de kvinnliga eleverna skulle bli en frivillig utbildning, som gör den totala utbildningstiden avsevärt längre än den för civil vädertjänst gällande.

Flygvapnet har de senaste åren grundrekryterat endast reservmeteorologer. Under den närmaste femårsperioden avser flygvapnet att utbilda 5 meteorologer per år med sikte på att fylla på kadern av reservmeteorologer. Den rekrytering som behövs för att täcka uppkomna vakanser bland aktiva meteorologer avses ske internt bland reservbefälsanställda. Behov av aktiva meteorologer beräknas uppkomma först 1983. Fr. o. m. 1983 kommer 3 å 4 aktiva meteorologer per år att behöva anställas.

Någon överrekrytering av stamanställda meteorologer i syfte att underlätta och stimulera anställning av kvinnor kan emellertid inte ifrågakomma och någon förtur för kvinnliga reservbefälsanställda meteorologer till stambefälsbefattningar kan inte heller aktualiseras. Rekryteringen av kvinnor till meteorologfacket får sålunda under de närmaste 7 åren inriktas mot reservbefälsanställning.

7.3.3 Personalkategorifrågan

Beredningen har i det föregående som allmän princip angivit att kvinnor skall kunna inneha militära och civilmilitära befälsbefattningar för stam- och reservbefäl inom vissa funktioner. Beredningen har vidare förutsatt att de skall kunna tjänstgöra i samtliga markförband inom flygvapnet, samt att de skall kunna genomgå samma fackmässiga och allmänmilitära utbildning som övrig personal. Öppnandet av meteorologfacket inom flygvapnet för kvinnor kräver därför i och för sig inte någon anpassning av status, freds- och krigsplaceringsvägar eller utbildning. Beredningen utgår också i första hand från att kvinnor skall ges möjlighet till anställning som meteorologer vid flygvapnet enligt de anställnings- och utbildningsvillkor som f. n. gäller för meteorologer.

Då emellertid direktiven anger att beredningen skall pröva personalkategoritillhörigheten har en granskning av denna fråga för här avsedda befattningar genomförts. Beredningen får som resultat därav anföra följande.

Av betydelse för bedömning av personalkategorifrågan är

- a) kraven på funktionell samverkan mellan vädertjänsten och den militära flygtjänsten och stridsledningstjänsten samt därav betingade krav på militär miljökunskap,
- b) militära befälsfunktioner och försvarsuppgifter i krigsorganisationen samt mobiliserings- och krigsplanläggningsuppgifter i fred,
- c) verksamhetsmiljö i krig,
- d) folkrättsliga aspekter.

7.3.3.1 Samverkan vädertjänsten och militäroperativ verksamhet

Underlag som bl. a. CFV lämnat till beredningen samt flygtrafikledningskommitténs utredning visar att den militära vädertjänsten arbetar i mycket nära samverkan med den militära ledningspersonalen. Den deltar aktivt i det militära flygtjänstsystemet på planerings-, genomförande- och uppföljningsstadierna. Samverkan sker med flygande förband, ansvariga chefer och med flygtjänstens olika stödfunktioner utanför vädertjänsten. Den militära vädertjänsten skall kunna fortgå kontinuerligt vid övergång från fredstill krigsorganisation. Väderfaktorn har ofta en direkt, avgörande betydelse för om planerad stridsverksamhet skall kunna genomföras. Vädet påverkar val av taktik, beväpningsalternativ etc. Väderinformationen är sålunda ett viktigt beslutsunderlag i krig. En förutsättning för denna funktions effektivitet är bl. a. att meteorologerna är insatta i de taktiska och operativa problemen. För meteorologerna gäller sålunda delvis större krav på militärt kunnande än vad som gäller för viss flygtrafikledningspersonal vid militära flygplatser. Meteorologerna skall lämna råd till vederbörliga militära chefer om taktiskt uppträdande med hänsyn till meteorologiska förhållanden. Dessa kunskaper kan i och för sig förvävas av civila meteorologer som genomgått samma utbildning och tjänstgöring. I viss mån specifikt för meteorologpersonalen kan dock anses vara att den nuvarande civilmilitära statusen med hänsyn till verksamhetens inriktning erfarenhetsmässigt har visat sig påtagligt underlätta särskilt arbetet med taktisk rådgivning. Det finns därför anledning att väga in detta förhållande vid en bedömning av personalkategoritillhörigheten.

7.3.3.2 Befälsfunktioner och försvarsuppgifter

I fråga om befäls- och försvarsuppgifter är det främst meteorologbefattningarna vid flygvapnets basförband samt vid arméflygbataljon som bedöms ställa särskilda krav.

Meteorologpersonalen i basförbanden inom flygvapnets krigsorganisation ingår i KC-kompaniets vädertropp. I troppen ingår, förutom meteorologen, värnpliktiga väderbiträden och biträdande meteorologer. Vidare finns civilanställda meteorologassistenter. Något krav på att vädertroppchefen, som är meteorolog, skall kunna fungera som KC-chef eller ställföreträdande sådan föreligger f. n. inte. Vädertroppchefen skall dock kunna delta i försvar av motståndsnäste och därvid vid behov kunna leda underställd personal.

Meteorolog i arméflygbataljons stabskompani och kompanistab är som chef för vädergruppen inom denna befäl för värnpliktiga väderbiträden och biträdande meteorologer. Vädergruppchefen skall kunna leda underställd personal vid försvar av den egna grupperingen eller vid överfall under omgruppering. För övriga meteorologbefattningar föreligger inte samma krav på medverkan i markförsvaret. Placering i dessa i ledningsförband och högre staber ingående befattningar föregås dock normalt av placering i basförband i syfte att åstadkomma en från grunden uppbyggd erfarenhet och en logisk uppgiftsutveckling.

7.3.3.3 Miljöbetingelser

Miljöbetingelserna för meteorolog i flygvapnets basförband och i arméflygbataljon under krig ställer särskilda krav som enligt beredningens uppfattning gör det angeläget att så långt möjligt undvika utnyttjande av civil personal i dessa. Beredningen belyser därför miljöbetingelserna under krig för ifrågavarande befattningar. Vad gäller meteorologer i staber så arbetar dessa i huvudsak i bergtrum. Beträffande vissa gäller dock att de vid såväl freds- och krigsförhållanden skall vara beredda att delta i särskild väderspaning med flygplan. Sådan väderspaning utgår från lämplig närbelägen krigsflygbas.

De vid flygvapnets basförband placerade meteorologernas ordinarie uppehållsplats är stabsplatsen. Väderstationen där är vanligen inrymd i en skola eller dylikt. I kritiska vädersituationer behöver dock meteorologen flytta fram sin uppehållsplats till fältet för att optiskt kunna följa väderutvecklingen och rapportera iakttagelser och sin egen bedömning av väderutvecklingen. Rapporteringen sker till den luftförsvarscentral som basen lyder under. Meteorologens uppehållsplats blir då i regel hos trafikledaren på fältet i den s. k. TLF-kärran, vilket får anses innebära en utsatt position vad avser bekämpning från luften. Meteorologen behöver vidare ofta färdas mellan stabsplatsen och fältet för att delge väderinformation till flygande personal som uppehåller sig i flygplan eller i främre uppehållsplats. Meteorologen uppträder därvid utanför bevakat och försvarat område. Vid vissa basförband ingår väderadar och radiosondstationer vilka i många fall kommer att vara grupperade i en från skyddssynpunkt kritisk position. Meteorologen svarar inom bataljonen även för dessa enheters ledning och behöver tidvis besöka dem. Därvid kan i händelse av överfall uppkomma skyldighet att leda markförsvaret.

Vad gäller väderstation i arméflygbataljon är dessa inordnade i bataljonsstab resp. kompanistab och uppställda i terrängen som rörliga enheter. Tjänsten innebär ständiga förflyttningar varvid den primära uppgiften stundom måste avbrytas på grund av eldöverfall mot stabsplatsen.

Enligt beredningens uppfattning kan det starkt ifrågasättas om det är riktigt eller rimligt att i en miljö som den ovan beskrivna placera en icke vapenutbildad, civil person, som saknar möjligheter att försvara sig eller medverka i försvaret av andra. Beredningen anser att miljöbetingelserna talar för att meteorologpersonal i flygvapnets basförband och arméflygbataljon har militär eller civilmilitär status.

7.3.3.4 Övriga faktorer

Beredningen har granskat arbetsuppgifterna för meteorolog i fredsorganisationen. Granskningen visar att mobiliserings- och krigsplanläggning beträffande vädertjänst åvilar befattningshavare vid regionala vädercentraler, vid armé- och marinenheter samt vid flygflottilj. Planlägningsarbetet kräver militärt miljö-kunnande, dock inte i den omfattning och grad att yrkesofficers- eller reservofficersutbildning enligt ny befälsordning kan anses vara direkt nödvändig.

Utöver uppgifter i krig och fred samt miljöbetingelser i krig anser beredningen att även följande skäl talar för bibehållande av befälsställning för meteorologer, nämligen

att övergång till civilanställning bedöms medge endast marginell utbildningsförkortning, samt

att den folkrättsliga ställningen blir mer klar vid militär eller civilmilitär ställning vilket har särskild betydelse med hänsyn till främst de i basförband placerade befattningshavarna.

Meteorologerna medverkar inte i den allmänmilitära utbildningen av värnpliktiga. Deras medverkan i värnpliktsutbildningen avser endast vädertjänst under grundutbildningens skede 2. Meteorologernas egen utbildning sker till stor del vid civil utbildningsanstalt.

Sammanfattningsvis får beredningen anföra följande. Av de omständigheter som beredningen redovisat ovan är det främst miljöbetingelserna och befäls- och försvarsuppgifterna som bör vara utslagsgivande vid bedömning av personalkategoritillhörigheten. Härvid är det dock skillnad mellan befattningar på lokal nivå resp. de på regional och central nivå. Befattningar på regional och central nivå har i och för sig inte sådana uppgifter eller miljöbetingelser att befälsstatus erfordras. Förhållandet är dock det motsatta för meteorologer på lokal nivå, dvs. i basförband, arméförband m.fl. För de sistnämnda motiverar uppgifterna och miljöbetingelserna befälsstatus.

I ett reservbefälssystem skulle i och för sig kunna övervägas att placera reservanställda meteorologer i de lokala enheterna medan icke befälsutbildade placerades i de regionala och centrala enheterna. Emellertid utgör som ovan påpekats tjänstgöring och placering vid basförband en mycket värdefull erfarenhet för uppgifter som meteorolog i regional vädercentral, stridsledningsbataljonsstab och sektorstab m. fl. Den f. n. normala krigs-placeringsvägen är också placering först i basbataljon på underlydande befattning i nivå 6, därefter som troppchef i nivå 5 under 5-15 år. Sedan

sker placering i regional enhet. Det är därför inte lämpligt att skapa två parallella freds- och krigsplaceringsvägar, den ena för befälsutbildade och den andra för personal med enbart fackmässig utbildning och status. Med hänsyn till att den årliga rekryteringsvolymen för försvaret är endast 4 å 5 meteorologer bör meteorologfacket behållas odelat och inte delas upp i två grenar i personalutnyttjande- och utbildningshänseende.

Beredningen förordar att meteorologpersonalen tills vidare i första hand bibehåller civilmilitär status. I den mån ändrad status bedöms erforderlig bör den snarare ske i riktning mot militär än civil status. Slutlig ställning i denna fråga bör tas i samband med den särskilda utredning rörande de civilmilitära personalkategorierna som avses ske inom ramen för det fortsatta befälsordningsarbetet.

7.4 Flygingenjör

7.4.1 Inledning

Flygingenjörer är civilmilitär personal, som är verksam huvudsakligen med tekniska och tekniskt-administrativa uppgifter. På lokal nivå finns i 1976 års organisation 49 tjänster för flygingenjörer. Tjänsterna finns vid flygvapnets förband som teknisk chef, ställföreträdande teknisk chef, stridsledningssystemingenjör, flygsystemingenjör, skolchef, biträdande skolchef samt som teknisk assistent inom organisationen för tekniskt underhåll av stridsledningssystem. På högre regional nivå finns i 1976 års organisation 3 tjänster för flygingenjörer, nämligen som chefer vid bas- och underhålls-avdelningar. Tjänsterna avses för flygdirektör med drift- och underhållsuppgifter. I central instans finns 50 tjänster som innehas av flygingenjörer. Det är tjänster för byråchefer, sektionschefer och detaljchefer. Inom den nya teleservicebasorganisationen finns 6 tjänster öppna för flygingenjörer. Det är dels som chef för organisationen, dels som chef för centralenhet inom organisationen.

Totalt finns i gällande fredsorganisation 108 tjänster för flygingenjörspersonal. Det beräknas att antalet tjänster kommer att minska med omkring 5 under den närmaste 10-årsperioden. Den årliga rekryteringsvolymen är relativt liten och uppgick 1976 till 6 å 7 aspiranter, varav 1 å 2 på flyglinjen. Rekryteringsvolymen beräknas minska något under 1980-talet. Flygingenjörer utbildas dels på flyglinjen, dels på marklinjen.

Av viss betydelse för bedömningen av hur kvinnor skall ges anställningsmöjligheter inom flygingenjörsfacket är anställningsform och utbildningsgång för flygingenjörerna i framtiden. I denna fråga råder f. n. viss osäkerhet med hänsyn till att den i det pågående befälsordningsarbetet har förutsatts utredas och lösas särskilt i ett senare skede.

Enligt av CFV till beredningen redovisat underlag bedöms den tekniska utvecklingen accentuera kravet på högskoleutbildade ingenjörer inom flygvapnet. Behovet av flygförarutbildade flygingenjörer vid flottilj samt för anskaffnings- och underhållsverksamhet vid försvarets materielverk bedöms kvarstå ehuru antalet och rekryteringsvolymen minskar.

Den minskande organisation som kan förutses bedöms ställa ökade krav på allsidig användbarhet av den tekniska ingenjörspersonalen i såväl freds-

som krigsorganisationen. Teknisk personal på olika nivåer förutsätts kunna vid behov 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 i vart fall inte minskar för denna kategori framdeles.

PKU har i sitt delbetänkande I (SOU 1972:3) och delbetänkande II (SOU 1975:38) utförligt granskat de militära miljökraven för flygingenjörer. Utredningen fann därvid att dessa krav motiverade en civilmilitär anställningsform. För flygingenjörer på främst flyglinjen bedömdes miljökraven öka.

En övergång till civil anställningsform för flygingenjörer måste enligt beredningens bedömning anses som mindre relevant. Beredningen finner ingen anledning yrka på förändring av kategoritillhörigheten för flygingenjörer.

I det fortsatta befälsordningsarbetet kommer att övervägas om flygingenjörspersonal skall grundutbildas för flygingenjörbefattningarna eller om övergång till internrekrytering genom vidareutbildning av för andra uppgifter grundutbildade yrkesofficerare skall ske. Ett vidareutbildningssystem kan tänkas avse vidareutbildning av flygverkmästare eller anknytning till den rekryteringsväg som tillämpas för generalstabsofficerare med teknisk inriktning.

Underlag för bedömning av sannolik utveckling i denna fråga saknas f. n. I nuvarande system förekommer inte någon kommendering av fast anställd personal till teknisk högskola inom flygvapnet till skillnad mot vad som gäller för t. ex. arméingenjör. Militär och civilmilitär kompaniofficerare (mästare, fältflygare m. fl.) kan dock söka och antas som flygingenjörspaspirant. Denna personal får då – i likhet med övriga flygingenjörspaspiranter – själv bekosta studier vid teknisk högskola. Denna väg är relativt sällsynt men förekommer i enstaka fall. Beredningen utgår från att ett system som medger direktrekrytering kommer att gälla innebärande att rekryteringsbehovet primärt tillgodoses genom grundrekrytering, och att ökade möjligheter till vidareutbildning skall tillkomma.

Beredningen behandlar i det följande frågan om kvinnor skall ges anställningsmöjligheter på enbart marklinjens befattningar eller även på flyglinjens. Vidare lämnas vissa synpunkter på miljöbetingelser för flygingenjörer.

7.4.2 Differentiering efter utbildningslinje

Flygingenjörer utbildas på två olika linjer, nämligen flyglinjen och marklinjen. På båda linjerna sker utbildningen omväxlande vid teknisk högskola och vid militära skolor och förband. På flyglinjen omfattar utbildningen – utöver civilingenjörsutbildningen – fyra utbildningsskeden bestående av 14 månader grundläggande flygutbildning (GFU) samt tre sommarperioder mellan högskolekurserna omfattande vardera tre månader med flygtjänst och praktik vid flygflottilj. Även under högskolestudierna sker viss flygtjänst. Den grundläggande flygutbildningen sker först på SK 61 (propellerplan) och därefter på Sk 60 (jetflygplan). Efter avlagd examen sker inflygning (TIS) på flygplan 35 och 37. Därefter följer grundläggande flygslagsutbildning (GFSU) och slutligen kontrollflygkurs.

På marklinjen omfattar utbildningen – utöver civilingenjörsutbildningen – fyra utbildningsskeden om vartera tre sommarmånader: allmän militär utbildning vid F 18 (AMU) under omkring tre månader. Under sommaruppehållen sker praktisk tjänstgöring vid flygvapnets tekniska skola i Halmstad, vid central verkstad samt fullgörs slutligen praktiskt skede vid flottilj. Flygtjänst ingår inte.

Huruvida kvinnor skall ges möjlighet genomgå utbildning på både mark- och flyglinjen är en flygmedicinsk bedömningsfråga. Den flygmedicinska bedömningen torde i viss mån vara beroende av om flygkontrolltjänsten avser propellerplan eller jetplan. Beredningen har mot bakgrund härav granskat förutsättningarna för att skapa en delad flygtjänstlinje innebärande att vissa inriktas på flygtjänst enbart för propellerplan och huvuddelen på jetflygplan. Granskningen ger vid handen att det inte finns något behov och inte är lämpligt att skapa en på propellerplan specifikt inriktad flyglinje i syfte att underlätta anställning av kvinnor. En sådan lösning skulle i princip låsa befattningshavaren till – såvitt gäller den lokala nivån – en eller ett par flottiljer. Om kvinnor skall utbildas på flyglinjen och anställas i befattningar för flygingenjörer från sådan linje bör de därför kunna fullgöra kontrollflygning på samtliga förekommande flygplanstyper.

Vad gäller de flygmedicinska förutsättningarna för kvinnor att genomgå flygutbildning och fullgöra kontrollflygning i full omfattning kan dessa inte med säkerhet bedömas. Flygingenjörer är normalt inte krigsplacerade vid krigsdivision men skall i fred och krig kunna fullgöra flygtjänst under till stor del likartade förhållanden som regementsofficerare i flygtjänst vad gäller förmåga att tåla g-belastningar, tryckfallsutjämning, syrgasnedättning, fysisk prestationsförmåga m. m. De skall sålunda klara avancerad flygning och flygning på högsta förekommande höjder.

Av redovisningen i avsnitt 8.6 framgår att de flygmedicinska betänkligheterna mot placering av kvinnor i jetflygtjänst närmast avser förhållandena under taktisk flygning, då kraven är särskilt stora. Flygingenjörer genomgår efter TIS utbildning i taktisk flygning, men denna är här inriktad på att ge grundläggande kunskaper. Krav på krigsplaceringsbarhet på flygplanet föreligger ej. Ingenjörseleverna går som regel inte in i den för flygförare avsedda grundläggande flygslagsutbildningen utan följer en separat begränsad sådan utbildning.

Beredningen anser dock, som närmare framgår under avsnitt 8.6, att de flygmedicinska faktorerna inte är tillräckligt klarlagda för att ställning nu skall kunna tas till anställning av kvinnor på flyglinjen.

Vad beträffar flygingenjörer på marklinjen kan inte förutses några särskilda komplikationer vid anställning av kvinnor då det även här förutsatts att samma krav beträffande fäldtuglighet, fysisk prestationsförmåga m. m. ställs på manliga och kvinnliga flygingenjörer.

Till belysning av frågan vilka freds- resp. krigsbefattningar kvinnor kan ifrågakomma för beroende på om de antas till mark- eller flyglinjen eller båda linjerna redovisas nedan dels kopplingen mellan freds- och krigsbefattning i normalfall och dels vilka befattningar som avses endast för flygutbildade (heldragen linje), vilka som avses för marklinje-utbildade (ej streckade) respektive är alternativbefattningar (streckad linje). (S) anger placering i sektorstab.

<u>Fredsbeftattning</u>	<u>Krigsbeftattning</u>
Teknisk chef (sektorflottilj)	————→ Chef flygmaterielavdelning (S)
Teknisk chef (övriga flottiljer)	————→ Chef flygverkstadsbataljon
Chef systemenhet stridsledning/ samband	————→ Chef stridsledningsmaterielavdel- ningen (S)
<u>Chef systemenhet flyg</u>	————→ <u>Bassystemingenjör (S)</u> alt chef flygverkstadsbataljon
Chef TSB	————→ Chef marktelleverkstadsbataljon
Stf Chef TSB	————→ — " —
Chefer vid FMV	= motsvarande beftattning vid FMV krigsorganisation
<u>Flygingenjör/flygingenjör 1 gr</u>	= <u>Basingenjör</u>
<u>Vissa flygingenjörer (FF)</u>	= <u>flygförare</u> (frivillig placering)

Huvuddelen av tjänsterna/beftattningarna är öppna för marklinjeutbildad personal.

7.4.3 Miljöbetingelser

Befattningar för flygingenjörer i krigsorganisationen kan med avseende på arbetsmiljöbetingelser och arbetskrav delas in i två huvudgrupper enligt följande.

1) Befattningar som bassystemingenjör, chef för flygmaterielavdelning, chef för strildetalj och strilsystemingenjör. För dessa beftattningar är arbetsplatsen normalt sektorstabens uppehållsplats, dvs. administrativa utrymmen i berg. I vissa fall kan dock arbetsplatsen i stället vara olika krigsskadade enheter som baser, stril- och sambandsanläggningar vid undersökning av skadeförhållandena. Arbetet bedrivs i olika avlösningsomgångar.

2) Befattningar som chef för flygverkstadsbataljon, chef för marktelleverkstadsbataljon samt som basingenjör. Dessa beftattningshavare är förbandschefer med ett stort antal underlydande personal, anställda och värnpliktiga. I förhållande till beftattningar enl. punkt 1 ovan ställer dessa större krav på fältmässighet främst med hänsyn till de rent militära uppgifterna men även med hänsyn till miljöförhållandena. Detta gäller särskilt för basingenjören vid t. ex. ombasering till reservbas. Ingenjörspersonalen har i krigsorganisationen befälsuppgifter vid markförsvaret.

Det är emellertid inte möjligt att i krigsplacerings- och fredsplaceringshänseende följa den ovan angivna uppdelningen. För att nå en logisk uppgiftsutveckling måste personalen krigsplaceras växelvis i beftattning enl. p 1 resp. p 2. Detta förhållande framgår av uppbyggnaden av den normala krigsplacerings- resp. fredsplaceringsvägen för flygingenjörer enligt följande. Därvid har beftattning enligt p 1 ovan angivits med heldragen linje.

Krigsplaceringsväg

1. Basingenjör
2. Bassystemingenjör/strilsystemingenjör
3. Flygverkstadsbataljonschef/Markteleverkstadsbataljonschef
4. Chef för flygmaterialavdelning/Chef för strildetalj
5. Chef för Teknisk byrå
6. Stf chef för FMV-F

Motsvarande markering betr. fredsbefattningarna redovisas nedan.

Fredsplaceringsväg

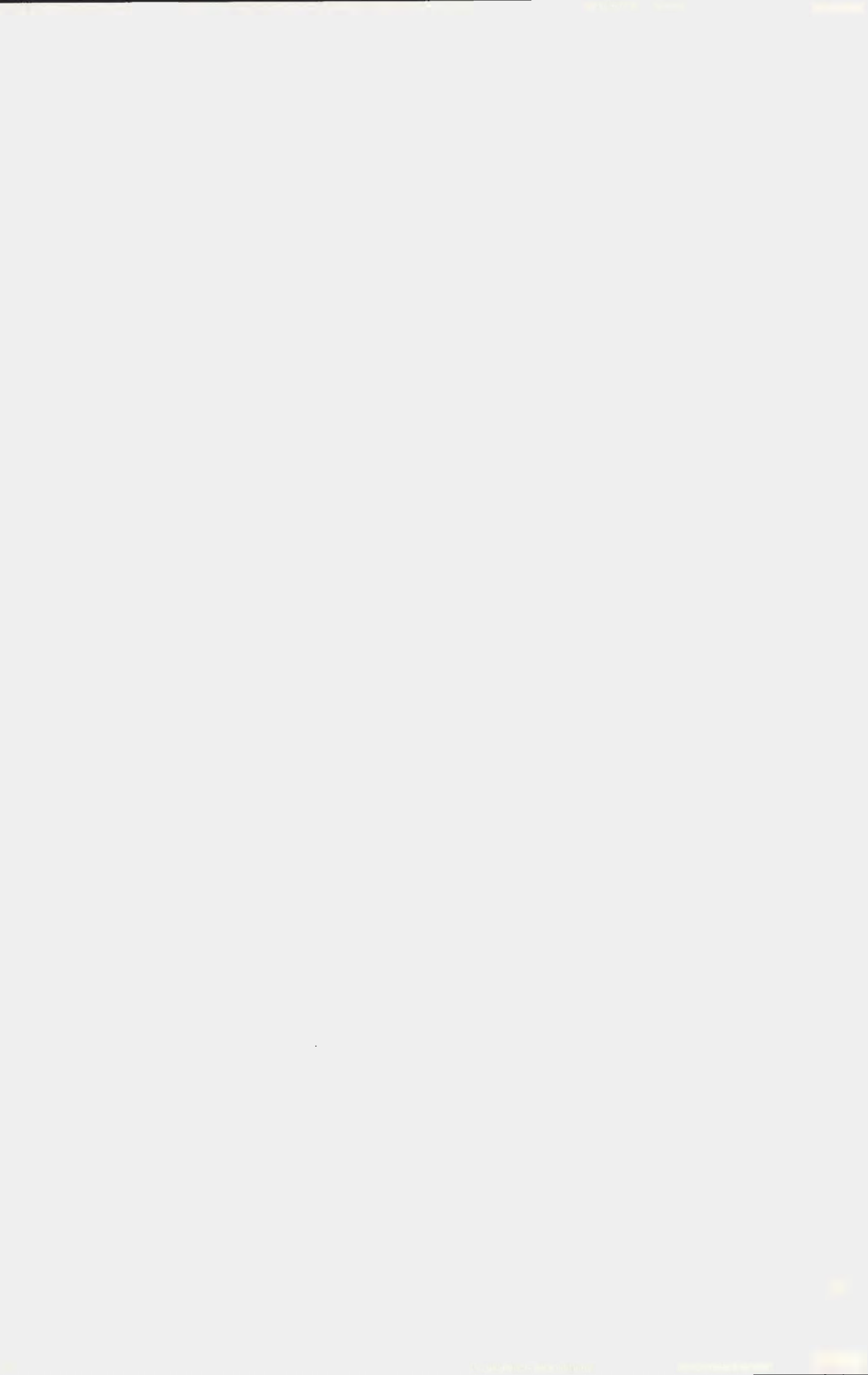
1. Flygingenjör ("utbildningstjänst") i FV eller FMV-F
2. Detaljchef FMV, stf skolchef, bitr strilsystemingenjör
3. Stf C TSB, chef systemenhet flyg/chef systemenhet strilsamband
4. Teknisk chef, sektionschef FMV, chef TSB
5. Byråchefer FMV
6. Avdelningschef FMV

7.4.4 Övriga frågor och förslag

Flygingenjöraspiranter genomgår i nuvarande system inte någon särskild värnpliktsutbildning innan den egentliga flygingenjörsutbildningen påbörjas. Någon särskild förutbildning motsvarande värnplikten behöver därför inte tillskapas för kvinnor inom ramen för gällande befälsordning.

De befattningar flygingenjörer krigsplaceras i är av rent teknisk och teknisk-administrativ karaktär. De markförband befattningshavarna är chefer för har inga direkta stridsuppgifter. Försvarsuppgifterna är begränsade till försvar av den egna enheten när denna utsätts för anfall.

Med hänvisning till det ovan anförda föreslår beredningen att samtliga befattningar i freds- och krigsorganisationen för flygingenjörer på marklinjen öppnas för kvinnor. I den mån närmare undersökningar visar att det från flygmedicinsk synpunkt inte föreligger hinder anser beredningen att även befattningarna på flyglinjen bör öppnas för kvinnor.



8 Flygvapnets militära yrken

8.1 Inledning

I detta kapitel behandlas de f. n. civilmilitära och militära personalkategorier inom flygvapnet som i det pågående befälsordningsarbetet har inräknats som stambefäl och förutsatts följa den enhetliga befälsordningen.

I kapitlets avsnitt 8.8 lämnar beredningen vissa förslag rörande antagning och grundutbildning av kvinnor till stambefälsutbildning inom flygvapnet. Då utformning av ny befälsordning pågår får beredningen i ett senare skede avge förslag till detaljreglering i dessa hänseenden för blivande kvinnligt befäl.

8.2 Stridsledningsbefäl

8.2.1 Organisation och uppgifter

8.2.1.1. Inledning

I detta avsnitt redovisas beredningens detaljöverväganden rörande placering av kvinnor som stambefäl i flygvapnets stridslednings- och luftbevakningstjänst (stril).

De frågor som med hänsyn till direktiven tas upp är placering i:

- a) gemensamma befattningar (befattningar som är oberoende av yrkesfack eller -linje)
- b) chefsbefattningar vid friliggande objekt samt,
- c) enmansbefattningar (specialistbefattningar utan chefsansvar)

Som bakgrund belyses först nuvarande organisation och uppgifter samt event. förestående förändringar inom strilorganisationen.

Strilbefälet är militär personal. Plutons- och regementsofficerare grundrekryteras medan kompaniofficerare rekryteras från plutonsofficerare.

8.2.1.2 Nuläge

I sektorflottiljerna samt F 16 och F 18 ingår i den nya flottiljorganisationen en strilenhet. Strilenheten består av strilchef, ledningsstab (vid F 1 och F 10) samt strilbataljon(-er).

Strilförbanden genomför främst förbandsproduktion, striltidsproduktion, luftbevakning, stridsledning av flyg- och robotförband samt insatsberedskap.

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

Strilorganisationen har hög beredskap och sambandet mellan freds- och krigsorganisationen är starkt. Fredsorganisationen utgör stomme för krigsorganisationen.

Strilbefäl på plutonsofficersnivån tjänstgör i befattningar som t. ex. chefsobservatör, biträdande radarövervakare och biträdande målföljningsledare samt analysledare och höjdmättningsledare.

Befattningar inom strilorganisationen som innehas av kompaniofficerare är bl. a. chefer för radarförband, radarövervakare, chefsradarjaktledare, målföljningsledare, chefsåterledare och identifieringsledare m. fl.

Regementsofficerare inom strilorganisationen har uppgifter som t. ex. chefsjaktledare, biträdande jaktledare, chefsluftbevakningsledare, måldatachef och radargruppcentralkompanichef m. m. Huvuddelen av strilpersonalen tjänstgör i krigsorganisationen i anläggningar med fortifikatoriskt skydd.

8.2.1.3 Utvecklingstendenser

Utvecklingen under program- och perspektivplanepérioden inom strilorganisationen karaktäriseras av att antalet sektorer kommer att minska och en inriktning ske mot en luftförsvarscentral av enhetlig typ inom varje sektor, kompletterad med rörliga enheter. Friliggande strilobjekt ges efter hand bättre fortifikatoriskt skydd.

Under perioden bedöms en utveckling mot ökat datorstöd medföra ett reducerat behov av biträdespersonal i striltjänst, bl. a. de f. n. civila befattningarna för tekniker/tekniska biträden.

En allmän översyn av nuvarande krigsorganisation pågår. Syftet med denna är bl. a. att få större överensstämmelse mellan fredsorganisationens tillgång på och krigsorganisationens behov av personal på aktiv stat. De brister som finns i överensstämmelsen mellan freds- och krigsorganisationen betr. fast anställd personal avses täckas med reservpersonal. Ett ökat rekryteringsbehov av reservbefäl i striltjänst kan därför förutses.

På grund av pågående utredningar om strilorganisationens utformning på 1980-talet kan f. n. inte anges hur stort rekryteringsbehovet av stambefäl kommer att vara. En reducerad årlig rekryteringsvolym bedöms som trolig.

8.2.2 *Prövning av alternativa modifieringar*

8.2.2.1 Placering i gemensamma befattningar

Övergång till gemensamma befattningar (av yrkesfack oberoende befattningar) innebär i vissa fall en vidgning av markförsvarsuppgiften för strilbefäl. Med anledning härav och mot bakgrund av kravet på flexibelt utnyttjande i freds- och krigsorganisationen har beredningen granskat i vilken mån behov av att kunna placera strilbefäl i gemensamma befattningar utgör hinder för rekrytering och anställning av kvinnor inom strilfacket inom ramen för den första etappen.

Principiellt kan varje befäl inom flygvapnet placeras i freds- och krigsbefattningar som inte kräver mer omfattande specialutbildning utanför det egna fackområdet. Möjligheterna till placering utanför det egna facket är störst för befattningshavare på nivå 1-4/I-II (regementsofficerare) med hänsyn till den bredare utbildning denna personal har genomgått.

Principiellt söker man härvid så långt möjligt placera personalen så att genomgången utbildning och tidigare tjänstgöring utnyttjas rationellt.

I fråga om plutons- och kompaniofficerare bedöms dessa i gällande organisation kunna genomgå hela sin karriär fram till pensionsavgången inom strilfacket. För regementsofficerare ur strilfacket på nivå 1-4/I-II gäller däremot att de i vissa fall behöver avses för befattningar utanför strilfacket.

De gemensamma befattningar som enligt sin funktion har som andrahandsuppgift att leda personal i markförsvaret är i huvudsak de som ingår i basförband. Granskningen av dessa befattningar ger vid handen att i fråga om krigsbefattningarna på nivåerna 1-4 är omkr. 16 % av totalantalet inom flygvapnet för aktivt flygvapenbefäl placerade i basförband.

Befattningstyperna där är främst chef och ställföreträdande chef för basbataljon. Dessa rekryteras normalt inte med strilbefäl utan huvudsakligen av flygförare, befäl i teknisk tjänst samt i enstaka fall robotbefäl med hänsyn till personalens erfarenhet från bastjänst. De gemensamma krigsbefattningarna som strilbefälet på nivåerna 1-4 placeras i återfinns huvudsakligen i sektorsstaber, milostaber och högkvarteret.

På nivåerna 5-7/III-V är som ovan nämnts befälet i högre grad inriktade på det egna specialfacket men även här finns uppgifter som stambefäl ur strilfacket kan inneha utan mer omfattande specialutbildning. Gemensamma krigsbefattningar för militär stampersonal på nivå 5-7 i krigsorganisationen som innebär chefskap över enheter med markförsvarsuppgifter är huvudsakligen chefer för stabskompanier- (-plutoner, -grupper) i basbataljon, strilbataljon och verkstadsbataljon.

Befäl från samtliga yrkesfack kan placeras i dessa befattningar. Det kan förutses att reservbefäl i större utsträckning kommer att krigsplaceras i dem.

Eftersom de krigsbefattningar som är gemensamma befattningar f. n. utgör endast ca 10 % av det totala antalet militära befattningar för stambefäl inom flygvapnet på nivåerna 5-7 skulle enligt beredningens uppfattning inte några stora svårigheter ur personalplaneringssynpunkt uppstå om dessa anses böra undantas för kvinnligt befäl med hänsyn till markförsvarsuppgifternas omfattning.

Även befattningarna som chef för vaktgrupp och vaktpluton redovisas i organisationsunderlag som gemensamma befattningar. De rekryteras dock företrädesvis med trupputbildare, vilkas utbildning är målinriktad på bl. a. dessa uppgifter (se avsnitt 8.5). Behov av att placera strilbefäl i dessa befattningar föreligger normalt inte.

8.2.2.2 Placering i chefsbefattningar vid friliggande objekt

I CFV ursprungliga förslag 1969 om anställning av kvinnor som befäl uttalades att befattningarna som chefer för friliggande objekt borde undantas för kvinnor med hänsyn till markförsvarsuppgifterna. I anledning härav har beredningen särskilt granskat denna fråga.

Tabell 8:1 Procentuell fördelning på olika befälsnivåer av chefsbefattningar för stambefäl vid friliggande strilobjekt 1977 års krigsorganisation.

Nivå	Procent
1-4	3
5	6
6	2
7	6

Chefer för friliggande objekt har att utan annat stöd än event. lokal-försvarsförband leda markförsvaret av anläggningen. Dessa befattningar ställer således större krav på ledning av förband i markstrid än övriga befattningar inom striltjänsten.

Befattningarna som chefer för friliggande objekt finns i både freds- och krigsorganisationen. Hur stor andel chefsbefattningarna vid dessa enheter i krigsorganisationen utgör av det totala antalet befattningar för stambefäl inom strilfacket på olika nivåer framgår av tabell 8:1 ovan. Befattningar för s. k. skifteschefer är härvid ej medräknade.

Enligt av CFV redovisat underlag till beredningen kommer antalet chefsbefattningar för stambefäl vid dessa objekt framdeles helt att domineras av nivåerna 1-4/I-II. Till detta kommer övergång till ändrad gruppering av radarförbanden.

Vad i avsnitt 8.2.3.1 anförts om gemensamma befattningar har i princip även giltighet för chefsbefattningarna vid friliggande objekt. Ett undantagande av endast dessa torde i och för sig inte medföra mer påtagliga störningar i personalplaneringen.

8.2.2.3 Placering i enmansbefattningar

Som framgår av kapitel 5 innebär beredningens principförslag att kvinnligt befäl skall genomgå samma utbildning och följa samma utvecklingsvägar som gäller för övrigt befäl. Beredningen har dock bedömt det lämpligt att granska vilka alternativa modeller som kan behöva övervägas om beredningens principförslag inte skulle accepteras. Utgångspunkten för en sådan alternativ väg bör vara att skapa övergångssystem som kan tillämpas till dess utvecklingen och erfarenheterna ger möjlighet att vidga synen på placering av kvinnor i uppgifter som i vissa situationer innebär ledning av underställd personal i arbetsplatsens försvar. Beredningen har prövat olika lösningar för utformning av en särskild befälskarriär inom striltjänsten där kraven i chefsrollen är mindre markerade. Bl. a. har prövats förutsättningarna för en särlösning av vissa befälsbefattningar på plutonsofficersnivån inom strilorganisationen. En sådan specialinriktning på uppgifter på basnivån skulle dock innebära mycket begränsade befodringsmöjligheter inom facket.

Som alternativ belyses i stället möjligheterna att vidareutveckla nuvarande system med tekniker/tekniska biträden i striltjänst till att inbegripa även uppgifter över plutonsofficersnivån. En sådan särlösning skulle ske utanför den för stambefäl i övrigt enhetliga befälsordningen och sålunda utgöra

Tabell 8:2 Exempel på alternativ utvecklingsväg inom flygvapnets striltjänst (fredsorganisationen)

Nivå i fredsorg.		Antal ca	Fredsbefattningar
Delsystemledare, stf. plutonchef	V-IV	70	Teleskyddsledarbitr. (L), bordsövervakare (L), identifieringsbitr. (L), höjdmätn.ledare (L), bitr. målföljn.ledare (L) och bitr. radarövervakare (L), radarjaktledare (R) och instruktör (L/R)
Plutonchef, systemledare	III	60	Luftbevakn.ledare (L), identifieringsledare (L), radarjaktledare (R), bitr. spanings- och attackövervakare (R), återledare (R), chefsradarjaktledare (R) och instruktör (L/R)
Kompani- chef	II	15	Adjutant (L/R), radarjaktledare (R), bitr. jaktledare (R), instruktör (L/R)

separat rekryterings- och utbildningsgång inriktad på uppgifter där fackmanna- och utbildarrollerna är dominerande. Det skulle medföra nackdelar ur organisatorisk och personaladministrativ synpunkt. Rent tekniskt är det dock möjligt att bygga upp en utvecklingsväg som innebär placering endast i befattningar som enligt sin funktion är specialister utan direkt chefsansvar – enmansbefattningar. Inom strilfacket utgör dessa befattningar nämligen en relativt stor andel av det totala antalet stambefälsbefattningar på respektive nivåer. I fredsorganisationen är andelen på nivå V-IV 62 %, på nivå III 43 % samt på nivå I-II 15 %. Enmansbefattningarna återfinns främst i ledningsstaberna, vissa radarförband och radargruppcentralkompanier och strilbataljonsstaber. Uppgifterna kan inriktas dels mot luftbevakningstjänst (L), dels mot radartjänst (R) samt avse bl. a. befattningar enligt tabell 8:2. Utbildningen för uppgifterna på basnivån torde behöva omfatta en fullständig systemutbildning under ca två år.

8.2.3 Förslag

Beredningen anser att anställning av kvinnor inom strilfacket bör i första hand ske utan att de alternativa modifieringar som prövats ovan tillämpas. Kvinnligt befäl som utbildats på strillinjen bör således kunna placeras i samtliga de befattningar i freds- och krigsorganisationen som strilbefäl normalt placeras i, vilket utgör ca 450 i gällande fredsorganisation. Det bör vara den individuella lämpligheten som avgör hur personalen fördelas på olika befattningar i organisationen. Beredningen föreslår således att samtliga freds- och krigsbefattningar inom strilfacket för stambefäl ur flygvapnet som inte kräver flygbakgrund öppnas för kvinnor.

8.3 Sambandsbefäl

Beredningen behandlar i detta avsnitt frågan om anställning av kvinnor inom flygvapnets sambandsfack, till vilket hänförs samtliga uppgifter som kräver genomgången utbildning på sambandslinjen, oavsett vilken typ av förband befattningen ingår i. Som bakgrund lämnas först en översikt om uppgifter och miljöbetingelser för sambandsbefälet.

8.3.1 *Uppgifter och miljöbetingelser*

Sambandsbefälet är militär personal som i fredsorganisationen huvudsakligen placeras inom flottiljernas sambandsavdelningar. Arbetsuppgifterna innebär medverkan i sambandsplanering och sambandsuppbyggnad, sambandsfrågor för flygande förband, markbundna navigerings- och landningssystem, baselektromateriel, anvisningar för sambandstjänst, signalskydd och telemotmedelstjänst. Vidare medverkar personalen i utbildning i sambandstjänst, i mobiliserings- och krigsförberedelser avseende sambandstjänsten samt betjänar förbandens sambandsorgan och handhar kryptonycklar, kanalenheter m. m.

Sambandsfacket är ett relativt litet yrkesfack. Rekryteringsvolymen utgjorde 1976 8 plutonsofficersaspiranter och 9 regementsofficersaspiranter. De senare rekryteras dock internt. I fredsorganisationen finns i sambandsavdelningarna på flottiljerna 39 tjänster för regementsofficerare 90 för kompaniofficerare och 56 för plutonsofficerare samt ett antal civila tjänster.

Arbetsuppgifterna i krigsorganisationen är likartade de i fredsorganisationen. De innebär att betjäna sambandsmedlen och leda sambandstrafiken. Exempel på typbefattningar är sambandsupplysningsgruppchef, klassningsgruppchef och sambandsavdelningschef. Sambandsbefälet krigsplaceras dels i de självständiga sambandsförbanden, dvs. i sambandskompanier, fjärrskrift- och radiofjärrskriftplutoner, dels i enheter inom staber, stridslednings-, verkstads- och basförbanden. Huvuddelen är placerade i stationära enheter grupperade i bergum tillsammans med stridsledningsförband och andra förband. Undantag gäller för personal i s. k. friliggande objekt och i basförbandens sambandsplutoner. De sistnämnda har i krig att verka under fältförhållanden vid basen. Arbetsplatsen är belägen vid stabsplatsen men befälet måste i vissa fall uppehålla sig vid andra enheter som kan vara spridda över hela basområdet. Sambandsbefälet i basförband har således att uppträda i en miljö som i vissa fall till stor del svarar mot den som befäl i teknisk tjänst vid basförband har att verka i vad gäller risker för luftanfall m. m. Även om miljön är likartad är dock uppgifterna avvikande.

Ledningen och driften av de komplicerade sambandssystem som erfordras för den luftoperativa verksamheten ställer krav på ständigt tjänstgörande personal med specialutbildning och flerårig erfarenhet av sambandstjänstens olika delfunktioner.

8.3.2 *Överväganden och förslag*

Av CFV redovisat organisationsunderlag framgår att sambandsbefälet är att hänföra till s. k. icke stridande personal. I princip är det endast krigs-

befattningarna vid s. k. friliggande objekt samt de s. k. gemensamma befattningarna som kan anses vara i viss mån mer utsatta än övriga med avseende på uppgifterna inom markförsvaret. Beredningens i avsnitt 8.2. redovisade bedömningar rörande sådana befattningar för befäl inom stridsledningsfacket har i princip giltighet även för sambandspersonalen. Med hänvisning till vad beredningen där anfört bedöms med utgångspunkt i beredningens direktiv inga hinder föreligga mot att sambandsfacket öppnas för kvinnor. Beredningen föreslår att så sker.

I detta sammanhang vill beredningen från sina utgångspunkter framhålla att det är önskvärt att frågan om att bereda kvinnor möjligheter till befälsanställning vägs in vid framtida överväganden betr. event. internrekrytering inom sambandsfacket.

8.4 Flygtekniker och flygverkmästare

8.4.1 *Allmänna synpunkter*

Som bakgrund till övervägandena om placering av kvinnor i flygtekniker- och flygverkmästarebefattningar lämnas i det följande en översiktlig belysning av miljö och verksamhet för denna personal.

Huvuddelen av flygvapnets förbandsbundna tekniker- och mästarpersonal arbetar i fred i stationskompaniet. Stationskompaniet kännetecknas av en stationär verksamhet samlad till en hangar med tillhörande uppställningsplatta. Inne i hangaren finns verkstadslokaler och expeditionslokaler. Miljön påverkas av att verksamheten huvudsakligen avser flygtidsproduktion, vilket innebär arbete såväl inomhus som utomhus under växlande förhållanden och ofta under låga temperaturer och kraftigt buller. Hangarverkstäderna ligger i anslutning till hangar och miljön där är jämförbar med den i normal verkstad.

Vid övningar vid krigsbas arbetar personalen under primitivare förhållanden än vid flygflottilj. Huvuddelen av verksamheten är då förlagd utomhus och till enkla och ofta dåligt uppvärmda lokaler.

Krigsmiljön för kompaniets personal är krigsbasens miljö. Flygbaserna med personal, anläggningar och materiel betraktas som förstahandsmål för flygbekämpning, och insatser av bl. a. multipelvapen mot flygbaserna är trolig. På baserna är särskilt personal och materiel, bansystem, klargörings- och uppställningsområden för flygplan utsatta och relativt lätta att skada jämfört med andra mål. Flygbaspersonalen befinner sig sålunda inom ett bedömt primärt målområde.

Arbetsplatsen för den tekniska personal är främst i främre resp. bakre klargöringsområde för flygplan och till mindre del i uppställningsområde för reparation och service av flygplan. Spridningen inom de olika arbetsområdena är stor jämfört med fredsbas.

Personalen arbetar i fred i pass om 8 timmar men är i krig indelad i avlösningar, som arbetar i 24-timmars eller 12-timmarspass. Detta bidrar till att verksamheten i krig är avsevärt mera fysiskt och psykiskt påfrestande. Vissa delar av arbetena kan betraktas som tunga, t. ex. laddning av flygplan med robotar, raketer, bomber etc. eller vid byte av akan, förarstol och vissa komponenter. I detta arbete medverkar värnpliktig personal.

Den fast anställda personalen vid krigsbas förläggs som regel genom in-

hyrning eller i av kronan ägd barack. Tältförläggningar anordnas i anslutning till arbetsplatserna. Förhållandet är detsamma vid övningar i fred.

Den tekniska bastjänsten och basmiljön inom flygvapnet har traditionellt betraktats som en typisk manlig arbetsmiljö i den meningen att det skulle vara olämpligt att placera kvinnor i denna. Av flera skäl är motiverat att man även på detta område, vid bedömning av hur personal skall anställas och placeras, utgår oavsett kön från den enskilda individens förmåga och vilja att arbeta under olika miljömässiga förhållanden.

Att bastjänsten särskilt i krig innebär arbete under ofta mycket påfrestande och farliga förhållanden kan inte anses ha några specifikt könsrelaterade aspekter såvida man utgår från att utbildningen och kraven är lika för män och kvinnor som placeras i miljön.

8.4.2 *Grundprinciper för anställning*

Beredningen har granskat frågan om vilka krav och villkor som bör gälla för anställning av kvinnor inom flygtekniker- och mästaryrket samt förutsättningarna med hänsyn till direktiven att för kvinnor tillämpa modifierade regler innebärande att de placeras i endast vissa typer av förband eller befattningar. Som resultat härav får beredningen redovisa följande bedömningar.

För att tillgodose behovet av personal i krigsorganisationen måste i princip all fast anställd personal i teknisk tjänst vid stationskompani i fred placeras i basförband i krig. Flygvapnet har f. n. en viss personalbrist på grund av att förändringar i fredsorganisationen har skett. Även sedan beslutade fredsorganisationsförändringar genomförts beräknas denna personalbrist bestå. Flygvapnet utreder därför f. n. olika åtgärder för att minska bristen. Bl. a. övervägs att genom en förändring av de fast anställda flygteknikernas utbildning kunna tidigarelägga deras krigsplacering samt att öka utnyttjandet av värnpliktiga i basförbanden. Genomförande av det senare kräver en komplettering av de värnpliktigas utbildning som f. n. inryms i grundutbildningen för de värnpliktiga. För att tillgodose detta kompletteringsbehov föreligger planer på att tillföra flygvapnet plutonsbefälsuttagna värnpliktiga för teknisk tjänst vid basförband, vilket f. n. inte sker.

Av kostnadsskäl är det av ökande betydelse att den tekniska personalen kan användas i bastjänsten utan andra begränsningar än som följer av utbildningsinriktning och erfarenhet. Med hänsyn till personalläget inom flygvapnet och de ekonomiska förhållandena är det sålunda erforderligt att i princip all teknisk personal kan användas flexibelt inom basförbanden.

All personal i teknisk tjänst vid stationskompani i fredsorganisationen är krigsorganisatoriskt placerad i till fredsbefattningen knuten uppgift. Den skall härutöver delta i försvaret av arbetsplatsen omfattande att för plutonsofficerare leda strid i näste och för kompaniofficerare leda försvar av kompaniområde. Kravet grundar sig på behovet av att i vissa situationer kunna använda huvuddelen av personalen för strid p. g. a. att man måste kunna försvara hela ytan. Till detta kommer att tjänstgöring i flygvapnets basförband innebär tjänstgöring i en mycket utsatt position från försvars- och skyddssynpunkt. Vid sidan av försvarsuppgiften har stambefälet att genomföra vaktjänst såväl i freds- som krigsorganisationen. I fred skall

personalen kunna lösa instruktörsuppgifter vid utbildning av värnpliktiga i allmänmilitär utbildning. Denna uppgift har f. n. liten omfattning men torde komma att öka om dessa instruktörsuppgifter, som nu åvilar trupp-utbildarbefälet, fördelas på övriga yrkesfack med marktjänstsuppgifter. För vissa befälsbefattningar, främst kompani- och troppchefer, tillkommer i fred kravet att svara för mobiliserings- och krigsplanläggning.

Slutsatsen av det ovan anförda blir att någon omprövning av grundkraven, innebärande reducering av den militära utbildningen av kvinnor i syfte att underlätta anställning, inte kan förordas.

8.4.3 *Prövning av alternativa modifieringar*

De krav som ovan redovisats måste anses ha principiell giltighet. Oaktat detta är det med hänsyn till beredningens direktiv och däri angivna begränsningar för placering av kvinnor som befäl motiverat att detaljgranska förutsättningarna för att i marginell omfattning tillämpa modifieringar för kvinnors tjänstgöring i flygvapenförbanden inom den tekniska tjänsten.

I flygvapnets krigsorganisation finns vissa förbandstyper som inte har direkta markförsvarsuppgifter.

Vad avser de förbandstyper där teknisk personal placeras gäller detta för flygtransportförband, helikoptergrupp och verkstadsförband. Den tekniska personalen i dessa förband har därför inte enligt befattningarnas funktion särskilda markförsvarsuppgifter.

De befattningstyper för teknisk personal som ingår i angivna förbandstyper är följande för plutonsofficers vederlike: färdmekaniker i flygtransportförband, lastmästare i flygtransportförband, färdmekaniker i helikoptergrupp, elmekaniker i helikoptergrupp, robotförrådsmechaniker i stationskompani.

I fråga om kompaniofficers vederlike finns inom angivna förbandstyper endast vapenverkmästare respektive planeringsverkmästare i bataljonsstab i flygverkstadsbataljon, chef verkstadskompani och televerksstadspluton i flygverkstadskompani. Slutligen finns enstaka befattningar för underhållsbefäl i sektorsstabs flygmaterielavdelning.

Om modifieringar skall övervägas för kvinnor innebärande placering i ovan angivna icke stridande befattningar kan dessa tänkas avse antingen enbart krigsplacering eller både freds- och krigsplacering. I det följande redovisas de tekniska möjligheterna att genomföra sådana lösningar inom verkstadsförband, i s. k. enmansbefattningar oavsett förbandstyp, i helikopterförband samt i flygtransportförband.

8.4.3.1 *Direktrekrytering till verkstadsförband*

De befattningar som avses för stambefäl i verkstadsförband är få till antalet och rekryteras med kompaniofficerars vederlike.

I krigsorganisationen ingår inga befattningar i verkstadsförband för plutonsofficers vederlike. I fredsorganisationen ingår dock både kompani- och plutonsofficerars vederlike i dessa förband. Dessa plutonsofficerare krigsplaceras i andra enheter.

Plutons- och kompaniofficersbefattningarna i verkstadsförband rekryteras från stationskompani, som regel efter uppnådd 40 års ålder och, skall under

tjänstgöring fram till placeringen vid flottiljverkstad uppfylla de allmänna kraven beträffande deltagande i strid. De kompaniofficerare som tjänstgör i verkstadsförbanden är med hänsyn till gällande åldersnormer normalt inte lämpade för placering i basförband. Det är också av värde att befälet i verkstadsförbanden har förvärvat erfarenheter från tjänstgöring i stationskompani före placering i verkstadsenhet. Ehuru det inte torde vara tekniskt omöjligt att direktrekrytera flygtekniker till verkstadsförband är det förenat med klara olägenheter att för ett så begränsat antal tillskapa en särskild befälskarriär eller krigsplaceringsväg inom verkstadsförband.

8.4.3.2 Placering i befattningar inom motor- och räddningstjänst samt i vissa gemensamma befattningar

Bl. a. för att minska bristen på personal i flygvapnets krigsorganisation har förslag lagts fram (se 8.5.1.) om införande av nytt yrkesfack benämnt motor- och räddningstjänst. Den personal som uppehåller dessa befattningar i krigsorganisationen utgörs till stor del av flygtekniker, som av olika anledningar inte kunnat fortsätta som flygplanmekaniker. Detta behov av omplacering bedöms vara bestående. Exempel på befattningar för civilmilitär personal inom motor- och räddningstjänsten är räddningsledare, chef flygfältspluton och chef transportpluton – samtliga plutonsofficers vederlike.

Enligt av CFV till beredningen redovisat underlag gäller emellertid för samtliga angivna befattningstyper att de i krig har direkta markförsvarsuppgifter.

I syfte att undvika placering av kvinnor inom basförband för uppgifter i markförsvaret har som ytterligare alternativ övervägts att tillämpa modifieringar i enbart krigsplaceringshänseende för vissa gemensamma befattningar i stabstjänst samt vissa civila teknikerbefattningar.

Exempel på gemensamma befattningar finns i stabs- och expeditionstjänst.

Med hänsyn till flygvapnets åldersnormer är det naturligt att i dessa befattningar placera äldre befäl. Tekniskt är det dock fullt möjligt att utnyttja ifrågasvarande icke fackbundna uppgifter för sneddnning in i krigsorganisationen från uppgifter i teknisk tjänst inom stationskompani i fred. Med hänsyn till konsekvenserna av möjligheterna att placera äldre befäl i lämpliga befattningar förordas dock inte denna lösning.

8.4.3.3 Utbyte av vissa civila teknikerbefattningar mot militära

Med syfte att möjliggöra placering av kvinnor som befäl i basförband utan koppling till befattningar med direkta markförsvarsuppgifter kan som ytterligare alternativ övervägas att omvandla vissa civila befattningar inom den tekniska tjänsten till kårbundna.

I drivmedelstransportpluton, som utgör ett landsvägstransportförband verkande i huvudsak utanför stridsområde, ingår viss civil teknisk personal, som event. skulle kunna bemannas med flygteknikerpersonal. Motsvarande gäller särskilt inom verkstadsförbanden och för ett litet antal i sambandsflygförbanden.

Teknisk personal i åldersläget 55–60 år i befälsbefattningar bör enligt av MTU och CFV redovisade ställningstaganden inte komma ifråga för krigs-

placering i klargörings- och servicetjänsten inom flygbasorganisationen. För att skapa lämpliga arbetsuppgifter för personalen i detta åldersläge har förslag lagts fram om utbyte av civila befattningar i verkstadsorganisationen såväl i fred som i krig.

Genom utbyte av civila befattningar i teknisk tjänst i t. ex. verkstadsförband och drivmedelstransportförband kan utrymme skapas för krigsplacering och fredsplacering som befäl av kvinnor i icke stridande funktioner. Då hänsyn måste tas till behovet av att finna lämpliga uppgifter för civilmilitär teknisk personal i åldersläget 55–60 år är detta utrymme dock mycket begränsat.

8.4.3.4 Placering i enmansbefattningar i krigsorganisationen

Karaktäristiskt för enmansbefattningar är att de organisatoriskt inte innebär chefskap över enhet såsom lag, tropp eller kompani.

Beredningens granskning ger vid handen att, om hänsyn tas till avlösarsystemet, förekommer det endast ett litet antal enmansbefattningar. Som ovan nämnts är verksamheten i basförbanden i krig indelad i avlösningar varvid personalen arbetar i 24 timmars och 12 timmars pass. Avlösarsystemet medför att endast vissa befattningar i servicepluton samt i flygtransport- och helikopterförband inte till någon del är verksamma som grupp-, pluton- eller troppchef. För ett mindre antal av dessa befattningar torde det vara tekniskt möjligt att bygga upp en freds- och krigsplaceringsväg inom enbart enmansbefattningar. Det torde därvid i huvudsak vara fråga om de befattningar som behandlas i följande avsnitt om placering i helikopter- och transportflygförband.

8.4.3.5 Placering i helikopterorganisationen

I flygvapnets krigsorganisation ingår befattningar för färdmekaniker och elmekaniker i helikoptergrupp. Denna förbandstyp har enbart till uppgift att utföra flygräddningstjänst och transportflygning, i det senare fallet främst för teleserviceorganisationen (TSB). I krigsorganisationen ingår förutom de tekniska befattningarna i helikoptergrupp även chef och flygförare. Fredsorganisationen för helikopterförbanden är inte fastställd utan gäller provisoriskt. Enligt denna finns i fred teknikerbefattningar i helikoptergrupp enligt tabell 8:3.

Vid bedömning av möjligheterna att direktrekrytera tekniker till helikopterförband bör beaktas att för huvuddelen av ovan angivna befattningar är tjänstgöringen förenad med flygtjänst och därmed de särskilda ekonomiska förmåner i som följer därav. Tjänsterna kan på grund av konkurrensen därför normalt erhållas först efter ett antal års tjänstgöring i stationskompani. Event. direktrekrytering bör med hänsyn härtill ifrågakomma endast för de omkr. 10 st icke flygbundna elmekanikerbefattningarna.

En nackdel med sådan direktrekrytering är emellertid att antalet befattningar inom förbandet är så få att möjligheterna att nå urvalstjänster är avsevärt mindre än för övriga enheter. Nyrekryteringsbehovet är också mycket litet. I fråga om dessa elmekanikerbefattningar i helikoptergrupp bör därför som alternativ i stället övervägas att tillämpa modifieringar i

Tabell 8:3 Fredsbefattningar för flygtekniker och flygverksmästare inom helikopterorganisationen

Förband	Befattningar, vederlike	Lönegrad	Uppgifter m. m.
F 1	2 plutoff	F 4	Mekanikertjänst Ingår i stationskompaniet
F 10	5 plutoff	F 4	Ingår i TSB-org men redovisas i stationskomp
F 15	5 plutoff	F 4	Flygräddningstjänst
	2 kompoff	F 6	
F 17	4 kompoff	F 6	Flygräddningstjänst
	18 plutoff	F 4	
F 21	9 plutoff	F 4	7 för flygräddningstjänst, 2 för TSB-org
Summa 39 plutoff och 6 kompoff vederlike			

endast krigsplaceringshänseende innebärande att personal som i stationskompani tjänstgör som elmekaniker krigsplaceras i helikoptergrupp. Enär dessa uppgifter kräver specialutbildning avstyrkes ett sådant alternativ.

8.4.3.6 Placering i flygtransportförband

I flygtransportförband finns i freds- och krigsorganisationen befattningar för tekniker och mästare inom samtliga tjänstegrenar och i både befodrings- och urvalstjänster. I det följande granskas förutsättningarna för att tillämpa antingen särregler i endast krigsplaceringshänseende eller införa direktrekrytering av tekniker i flygtransportförband.

I fredsorganisationen finns särskilda stationskompanier för flygtransportförband endast vid F 7 i Sätenäs och vid F 13 i Malmslätt. Personaluppställning, löneplacering, flygbundna befattningar och arbetsuppgifter för teknisk personal vid F 7 och F 13 Malmslätt framgår av bilaga 8:1.

För att grundrekrytering av kvinnor skall kunna övervägas eller föreslås till den tekniska tjänsten inom rubr. organisation utan att personalen i krig förutsätts placeras i befattning som innebär ledning av förband med markstridsuppgifter, bör följande tre villkor vara uppfyllda:

- det bör vara i rimlig grad rationellt att inrikta typutbildningen direkt på transportflyg,
- det bör finnas en logisk utveckling från tekniker i bottenlönegrad till mästare inom transportflygenheten och inom denna i egen tjänstegren utan att den kvinnliga personalen därmed "går före" i kön till de flygbundna teknikerbefattningarna. Med hänsyn till de särskilda förmåner som dessa tjänster innebär och den i övrigt omväxlande tjänstgöringen är de attraktiva och kan erhållas först efter c:a 12 års tjänst i stationskompani för stridsflygplan,
- krigsplacering skall kunna ske i mot fredsbefattningen svarande krigsbefattning.

Hittills har i allmänhet teknikerbefattningarna inom transportflygenheten rekryterats med personal som tidigare har tjänstgjort vid andra typer av stationskompanier. På senare tid har dock i vissa fall skett en direktrekrytering och erfarenheterna härav är goda. Kostnadsbesparingar kan vinnas i och med att typinskolning på stridsflygplan bortfaller.

Befordran t. o. m. trosschefsnivån sker inom egen tjänstgren. De flygbundna teknikerfunktionerna finns huvudsakligen inom klargöringsfunktionen. Inom övriga tjänstegrenar – dvs. service- och tillsynstjänst, materieltjänst och elektrotjänst – har teknikerna vid stationskompanier för transportflyg inte någon kontinuerlig flygtjänst.

Utgående enbart från de fredsorganisatoriska förhållandena skulle det därför vara fullt möjligt att direktrekrytera kvinnor som flygtekniker inom tjänstegrenarna service och tillsyn, materieltjänst och elttjänst, utan att därmed den övriga tekniska personalens placering i de flygbundna tjänsterna behöver försenas. De reella möjligheterna begränsas dock mycket starkt av att det i huvudsak endast är befattningarna i klargöringsfunktionen som följer med det egna förbandet in i krigsorganisationen. Övriga placeras på andra teknikerbefattningar i basförband med markförsvaret som andrahandsuppgift, t. ex. stf. chef i klargöringsgrupp, chef materieltropp i vissa fall, vilka befattningar inte har någon direkt anknytning till flygplan.

Den enda tekniskt möjliga vägen att tillämpa direktrekrytering till transportflygförband är att grundrekrytera tekniker till servicetroppen för att sedan i krigsplaceringshänseende inordna dessa i klargöringsfunktionen. De tekniker som i fred tjänstgör i klargöringsfunktionen måste då omplaceras till andra uppgifter utanför transportflygorganisationen.

Slutligen kan följande synpunkter lämnas på förutsättningarna att tillämpa särregler i endast krigsplaceringshänseende inom flygtransportförbanden.

Innebörden av detta alternativ är att de kvinnor som genomgått fullständig teknikerutbildning i fred tjänstgör i stationskompani för stridsflygplan men krigsplaceras i flygtransportförband eller helikopterförband. Motsvarande antal manliga tekniker som i fred tjänstgör i stationskompani för transportflyg krigsplaceras i stället i de uppkomna vakanta krigsbefattningarna i basförbanden.

För att tillgodose behovet av personal i krigsorganisationen erfordras att den fast anställda personalen inom den tekniska tjänsten vid stationskompani kan krigsplaceras i basförband. Det bedöms inte vara möjligt att utan kompletterande typinskolning (specialutbildning på viss flygplantyp) i samband med övergång till krigsorganisationen utnyttja på flygplanlinjen utbildade tekniker med fredstjänstgöring i stationskompani för stridsflygplan för uppgifter i flygtransportförband. En sneddnning enligt angiven väg skulle med hänsyn till den långtgående specialiseringen kräva kompletterande typinskolning, omfattande ca 4 månader, vilket från beredskapssynpunkt men även med hänsyn till vakansläget och fredstjänsten i övrigt inte är acceptabelt. Förhållandena inom flygvapnets tekniska tjänst gör det nödvändigt att så långt möjligt den krigsorganisatoriska förankringen vad avser ledning, ansvar och uppgifter samt utbildning av basbataljon, kan organisatoriskt tillgodoses i fredsorganisationen. Sneddningsmöjligheterna bedöms vara klart mindre inom flygvapnets tekniska tjänst än inom t. ex. vissa av arméns uppgiftsområden.

8.4.4 *Förslag*

Beredningen finner det från allmän synpunkt vara motiverat och värdefullt att kvinnor ges möjlighet till anställning som befäl i flygvapnets tekniska tjänst. Beredningen anser att detta i första hand bör ske så att särlösningar kan undvikas och kvinnorna därmed ges samma uppgifter och användbarhet som övrig teknisk personal. De kvinnor som blir antagna till utbildning bör genomgå den grundutbildning och yrkesofficersutbildning som erfordras för fullgörande av samtliga de befattningar utbildningen är inriktad på.

Om det emellertid bedöms nödvändigt att undvika placering av kvinnor i krigsbefattningar med uppgift att även leda förband som har markförsvarsuppgifter bör någon eller några av de modifieringar som redovisats i avsnitt 8.4.3 ovan övervägas.

Beredningen föreslår således att samtliga befattningar inom teknikerfacket öppnas för kvinnor. Med hänsyn till de begränsade erfarenheter som finns av kvinnors yrkesverksamhet inom detta område, synes det lämpligt att öppnandet av teknikeryrket sker stegvis. Det föreslås därför att rekryteringen i en första rekryteringsgång begränsas till elektrolinjen, där ca 20 % av det årliga nyrekryteringsbehovet, som totalt är ca 60 elever, faller totalt sett.

Beredningen föreslår att en rekrytering av kvinnor till tekniker- och mäs-tarbefattningarna påbörjas samtidigt med övergången till ny befälsordning. Samtidigt som den första kullen värnpliktiga befälsaspiranter antas till grundutbildning i teknisk tjänst enligt ny befälsordning bör möjlighet finnas för kvinnor att genomgå motsvarande utbildning.

8.5 Trupputbildare m. m.

8.5.1 *Inledning*

I detta avsnitt behandlas frågan om anställning av kvinnor inom främst trupputbildarfacket. Trupputbildarpersonalen är militär stampersonal och förekommer i gällande befälsordning på plutons- och kompaniofficersnivåerna. MTU föreslog 1973 i betänkandet Flygvapnets befäl (SOU 1973:34) att trupputbildarfacket skall avvecklas och trupputbildarfunktionen i stället spridas ut på stridslednings-, sambands- och teknikerfacken. MTU föreslog att det i stället skulle inrättas ett nytt yrkesfack, benämnt motor- och räddningstjänst. MTU betänkande har ej remissbehandlats och något slutligt ställningstagande föreligger f. n. inte. Huvuddelen av uppgifterna inom det nuvarande trupputbildarfacket, liksom en stor del av uppgifterna inom det föreslagna motor- och räddningstjänstfacket är i fredsorganisationen organisatoriskt hänfödda till det i flottiljernas basenhet (stabsenhet) ingående utbildnings- och specialkompaniet. Beredningen behandlar därför i det följande frågor rörande anställning av kvinnor för uppgifter inom nämnda kompani samt motsvarande funktioner i krigsorganisationen.

8.5.2 *Överväganden rörande anställning av kvinnor*

Inom utbildnings- och specialkompani genomförs främst följande uppgifter:

a) grundutbildning av värnpliktiga i allmänmilitär och teknisk utbildning

- samt viss befattningsutbildning,
- b) repetitionsutbildning i markstridstjänst,
 - c) fortsatt markstridsutbildning (befälsutbildning) av fast anställda,
 - d) beredskaps-, vakt-, ordnings-, hund-, brand- och räddningstjänst,
 - e) transporttjänst och transporttjänstutbildning,
 - f) daglig vård av flygfält,
 - g) drift av skjutmål samt mål- och dukningstjänst för allmänmilitär utbildning.

Personaluppsättning och arbetsuppgifter för befäl inom utbildnings- och specialkompaniet, som inte avses för civilmilitär personal (dvs samtliga utom brand- och räddningstjänst samt teknisk utbildning), visar att dessa till omkring 70 % är inriktade mot markstrids- och allmänmilitär utbildning medan ca 30 % avser serviceuppgifter inom bastjänsten. Vad gäller krigsorganisationen har en betydande del av trupputbildarna till primäruppgift att leda bevakning och försvar av anläggning m. m. Övriga krigsbefattningar för trupputbildare har samtliga som andrahandsuppgift enligt befattningens funktion att leda försvar av grupperingsområde o. dyl. i samma omfattning som gäller för t. ex. flygtekniker.

Mot bakgrund av det ovan anförda anser beredningen att anställning av kvinnor inte bör ske inom ramen för en första etapp i befattningar inom utbildnings- och specialkompaniet. Då stridsfunktionen inte genomgående är den dominerande uppgiften bör anställning av kvinnor på sikt kunna övervägas. Det synes lämpligt att man som inledning på en andra etapp avseende flygvapnets yrken överväger en försöksverksamhet med anställning av kvinnor inom detta verksamhetsområde. Påbörjandet av event. försöksverksamhet med anställning av kvinnor inom trupputbildar- eller motor- och räddningstjänstfunktionerna bör anstå till dess erfarenheter har vunnits av anställning av kvinnor som befäl inom övriga markfack inom flygvapnet.

8.5.3 *Vissa synpunkter rörande rekryteringsprinciper inom utbildnings- och specialkompaniet*

Rekrytering av befäl inom utbildnings- och specialtjänsten kan principiellt tänkas ske antingen genom att nuvarande trupputbildarfack behålls eller genom att det ersätts av ett motor- och räddningstjänstfack enligt MTU förslag, varvid trupputbildaruppgifterna sprids ut på andra yrkesfack. Alternativen granskas i det pågående befälsordningsarbetet.

Beredningen anser att ställningstagandet till MTU förslag om utspridning av instruktörsuppgifterna i allmänmilitär utbildning inte bör påverka bedömningen av om kvinnor skall ges anställningsmöjligheter inom yrkesfacken stril-, sambands- och teknisk tjänst. All befälspersonal måste i fred förutsättas kunna i viss utsträckning medverka i den allmänmilitära utbildningen av värnpliktiga m. fl. Beredningen vill dock framhålla följande.

Syftet med MTU förslag att sprida ut trupputbildarfunktionen på andra yrkesfack var dels att minska obalansen mellan tillgången på befäl i fredsorganisationen och behovet av befäl i krigsorganisationen, dels att öka förståelsen hos flygvapnets befäl i allmänhet att leda trupp.

Enligt av CFV redovisat underlag prövas f. n. andra vägar som bedöms ge totalt bättre effekt än av MTU föreslagna åtgärder, varigenom organiserandet av motor- och räddningstjänstfacket inte erfordras. CFV bedömer också att MTU förslag medför en försämring av den allmänmilitära utbildningen då mindre rutinerade instruktörer kommer att utnyttjas samtidigt som inom främst den tekniska tjänsten riskerna från flygsäkerhetssynpunkt ökar på grund av att kontinuiteten i den tekniska tjänstgöringen bryts för den enskilde.

Den totala utbildningstiden skulle med MTU förslag komma att utökas för stambefäl och störningar uppkomma i flygtidsproduktionen.

Beredningen finner det inte uteslutet att, om yngre befäl inom nämnda yrkesfack skall förutsättas i ett cirkulationssystem periodvis tjänstgöra som instruktör i allmänmilitär utbildning enligt MTU förslag, detta kan få rekryteringsmässiga konsekvenser beträffande kvinnor.

Det är i och för sig obestridligen värdefullt att de värnpliktigas befäl på olika nivåer i viss utsträckning deltar i den allmänmilitära utbildningen vid sidan av den fackmässiga verksamheten. Nämnda utbildning ger befälet möjligheter till kontinuerlig träning i att leda trupp under förhållanden som liknar dem som befälet ifråga har att verka i under krig i vissa situationer.

Då MTU målsättning att täcka vakanser i krigsorganisationen av CFV bedöms kunna tillgodoses med andra åtgärder bör ställningstagande till MTU förslag dock utgå från en prioritering av förbandens och befälets huvuduppgift i krig och fred.

8.6 Flygförare

8.6.1 *Stridsflygare*

8.6.1.1 Flygmedicinska faktorer

Med hänsyn till de begränsningar beredningens direktiv anger beträffande placering i en första etapp av kvinnor i stridande befattningar har beredningen inte funnit anledning att närmare utreda förutsättningar för att anställa kvinnor som flygförare vid jakt-, attack- eller spaningsflygdivision. Det kan emellertid bedömas värdefullt att översiktligt belysa frågan från flygmedicinsk synpunkt.

Beredningen har därför haft överläggning med flygspecialläkaren vid flygvapnet dr Laurell som lämnat följande utlåtande i frågan.

"De fysiologiska kraven vid taktisk flygtjänst måste vara högre än vid någon annan yrkesutövning. En rad fysiologiska belastningsfaktorer som minskat omgivningstryck, nedsatt syretryck i andningsvägarna och höga accelerationsbelastningar är i sådan tjänst aktuella. Människans toleransgränser är genom flygfysiologisk forskning och praktisk erfarenhet relativt väl kända, men dessa kunskaper är hittills relaterade till det manliga könet. Den vetenskapliga litteraturen är utomordentligt sparsam, när det gäller uppgifter om motsvarande toleransgränser för kvinnor och den praktiska erfarenheten bygger huvudsakligen på kvinnors tjänstgöring som flygförare i transport- och sambandsflygplan.

Det finns dock skäl att anta att kvinnans toleransgränser vid flygtjänst-

göring är andra än för mannen.

Toleransgränser mot tryckfallssjuka vid vistelse på höga höjder är genom stora statistiska material väl kända. Faktorer av betydelse för individen är härvid bl. a. mängden fett i kroppsvävnaden.

Jämförelsestudier visar att mängden fett hos kvinnan är ungefär dubbelt så stor som hos mannen. Därmed följer att risken för tryckfallssjuka bör vara högre hos kvinnor än hos män med hänsyn till det kabinövertryck som förekommer i moderna krigsflygplan. En höjning av detta tryck skulle emellertid medföra icke acceptabla risker vid snabba tryckfall, s. k. explosiv dekompression.

Vid flygning förekommer risken för att erforderligt syrgastryck i lungorna ej kan upprätthållas. En mindre eller kortvarig sänkning behöver ej innebära annat än en temporärt nedsatt kapacitet. Redan en måttlig nedsättning av syretrycket har vid studier av gravida möss dock gett vid handen att fostren härvid föredde olika typer av missbildningar och att deras storlek och vikt minskade. Dessa resultat kan tolkas som att om en kvinna utsätts för syrebrist under ett mycket tidigt stadium av graviditeten, skador på fostret kan riskeras.

Under taktisk flygning förekommer höga accelerationsbelastningar, vilket innebär att föraren måste ha en fullgod och ostörd cirkulation. Det är väl känt att kvinnor i samband med menstruationsperioder och redan tidigt under graviditeten har sådana cirkulationsstörningar att det inte är acceptabelt att hon utsätts för kraftiga accelerationer, som då lätt kan leda till medvetanderubbningar.

Även bioteknologiska problem aktualiseras. Flygplankabinen är konstruerad bl. a. med hänsyn till den manliga populationens längd, mått och vikt. Av tekniska och aerodynamiska skäl är dessa gränser relativt snäva och nu gällande krav kan endast fyllas av kvinnor med övervikt och med längdmått över medelvärdet. En ändring av specifikationsgränserna mot lägre värden skulle innebära att i stället en stor del av den manliga populationen ej skulle fylla angivna krav. Härtill kommer att förarnas personliga utrustning helt är anpassad till den manliga populationen.

Med ovanstående exemplifieringar som grund måste ur flygmedicinsk synpunkt kvinnans lämplighet som flygförare i taktisk flygtjänst bedömas som mycket tveksam.

I mindre fysiskt krävande flygtjänst som exempelvis transport- eller sambandsflygförare bedömes ur flygmedicinsk synpunkt kvinnor väl kunna fylla en uppgift. Härvid måste dock gällande internationella medicinska krav för innehav av trafikflygcertifikat innehållas, som fastslår att havandeskap utgör hinder för fullgörande av tjänst."

8.6.1.2 Överväganden

Beredningen anser att de flygmedicinska faktorerna måste ytterligare klarläggas innan ställning kan tas till event. anställning av kvinnor som stridsflygare. Beredningen finner det önskvärt att resurser sätts in som kan skapa ökad klarhet om de flygmedicinska faktorerna. Ett utvecklingsarbete på detta område bör inledas och bedrivs parallellt med arbetet på den andra etappen. I den mån fortsatta undersökningar ger resultat som från flyg-

medicinsk synpunkt medger det, bör en försöksverksamhet med placering av kvinnor som flygförare i första hand inriktas mot den nya reservflygförarutbildningen, som syftar till krigsplacering i bl. a. sambandsflygförband.

8.6.2 *Transport-, helikopter- och målflygtjänst*

8.6.2.1 Organisation

I flygvapnets fredsorganisation ingår en transportflygdivision vid F 7 och F 13 M. Divisionerna innehåller vardera ca 20 flygförarbefattningar. F. n. är flygplanstyperna Tp 79 (DC 3), Tp 84 (Hercules) och Tp 85 (Caravelle). Transportflygförbanden bedriver förbandsproducerande verksamhet för krigsorganisationens behov.

Inom ramen för detta utför de i fred transportuppdrag för försvaret och andra statliga myndigheter. En omfattande del av verksamheten är transportflygningar för FN:s räkning till och från svenska FN-förband, t. ex. på Cypern. Verksamheten och miljön för chef och flygförare vid transportflygdivision överensstämmer i stort med de för övriga divisioner förekommande med den skillnaden att flygtjänsten är mer civilt inriktad och bedrivs självständigt. Verksamheten för flygstyrkan har liten anknytning till marktjänstens olika funktioner vid flottilj.

Helikopterförbanden utgörs av flygräddningsgrupper, basräddningsgrupper och markteleunderhållsgrupper. Flygräddningshelikoptrarna (Hkp 4) har tillsammans med marinens nya helikoptrar sammanförts till en gemensam försöksorganisation. Det marina utnyttjandet i krig avser till största delen ubåtsjakt. Flygräddningsgrupperna svarar främst för beredskaps- och räddningsuppdrag. Detta innebär hög beredskap för räddningsuppdrag under tid som flygvapnet bedriver flygövningar. Helikoptrarna står klara att nästan omedelbart kunna starta mot event. haveriplats och där söka rädda den nödställda flygplansbesättningen. Mycket stora krav ställs på besättningens förmåga att kunna navigera sig fram till en haveriplats även under svåra väderförhållanden. Basräddningsgrupperna skall utföra räddningsuppdrag i flygbasens närhet. Markteleunderhållsgrupperna skall ombesörja snabb transport av materiel och teknisk personal för TSB-organisationen. För ändamålet utnyttjas ett antal helikopter 3-Augusta Bell. Förare vid sistnämnda grupper är civilanställda men rekryteras även från flygvapnets flygförare. De är dock civilt anställda vid regional televerkstad.

Försvarsutredningen avgav i sitt delbetänkande Säkerhetspolitik och totalförsvaret (SOU 1976:5) förslag som på sikt kan påverka principerna för rekrytering av flygförare till helikoptrar inom totalförsvaret. Utredningen uttalade att civila och militära helikoptrar inom landet bör betraktas som gemensamma tillgångar för totalförsvaret. Utredningen föreslog också att ytterligare ett antal helikoptrar tillförs totalförsvaret.

Målflyget har till uppgift att utföra taktisk målgång och målbogsering samt målgång för stridsledningsförbanden. Flygvapnet har f. n. en målflygdivision vid F 13 M. Divisionen omfattar totalt 25 befattningar för flygförare och en chef för divisionen. Divisionen är utrustad med flygplan J 32 och Sk 60. Tidigare var verksamheten i relativt stor grad beroende av att personal under allmän flygträning (AFT) kunde utnyttjas i fred.

Övergång till specialflygtjänst för kompaniofficerare i aktiv flygtjänst på krigsflygplan sker då dessa inte längre krigsplaceras på krigsflygplanssystem 32, 35 och 37. Detta sker efter omkring 15 års fortsatt flygslagsutbildningstjänst och/eller vid 38 års ålder. Uttagning till flyglärare sker dock redan vid ca 30 års ålder.

Befattningarna inom specialflygtjänsten för kompaniofficerare utgör totalt f. n. 112 i fredsorganisationen.

8.6.2.2 Överväganden

Enligt beredningens uppfattning bör kvinnor i och för sig kunna placeras som förare vid transportflyg-, helikopterflyg- och målflygdivision. Från flygmedicinsk synpunkt synes inga hinder föreligga härför, event. undantaget den kvalificerade taktiska målflygningen. Emellertid måste föraruppgifterna vid dessa enheter avses för personal som överförs från flygtjänst på stridsflygplan.

Genomförda och kommande organisationsförändringar inom flygvapnet innebär ett minskat behov av krigsplaceringsbara flygförare. Detta har inte kunnat förutses vid aktuella rekryteringstidpunkter, vilket medfört att det f. n. finns ett visst överskott av utbildade, krigsplaceringsbara flygförare. Dessa flygförare kan av nämnda orsaker inte fullgöra sådan tjänst som de grundutbildats för.

Av samhällsekonomiska skäl bör deras speciella kunnande och erfarenheter i första hand tas till vara som flygförare inom transport-, målflyg- och helikopterflygdivisioner. Någon direktrekrytering till transport- och målflygorganisationer kan därför inte ifrågakomma f. n. Mot bakgrund härav och då stridsflygföraruppgifterna inte f. n. kan ifrågakomma för kvinnor kan beredningen inte avge förslag som nu ger anställningsmöjligheter för kvinnor inom transportflyg-, målflyg- och helikopterflygorganisationen.

I fråga om helikopterorganisationen kan dock förändringar på sikt inträda som motiverar en omprövning av hittillsvarande principer för rekrytering av flygförare på helikopter. Frågan bör därför bevakas och åtgärder vidtas om och när förutsättningar skapas.

8.7 Intendent

Beredningen behandlar i detta avsnitt frågan om anställning av kvinnor i befälsbefattningar inom försvarets intendentkår. Frågan om grundrekrytering av befäl till intendentkåren behandlas dock i avsnitt 5.3.1 och rekryteringsprinciper till kameralkhefsbefattningarna i avsnitt 10.2.

Typförband inom flygvapnet där intendentur kåren är krigsplacerade är eskaderstab, sektorstab och basbataljons intendenturkompani. Befattningarna inom eskaderstab och vid sektorstab avser chef för intendenturavdelning med uppgifter inom stabs-, underhålls- och förvaltningstjänst. I basbataljonen avser placeringen kompanichef med motsvarande uppgifter.

Rekrytering av kompani- och regementsofficerare för befattningar i intendentkåren sker genom internrekrytering. Personalen genomgår efter visst antal år inom annat yrkesfack och efter ansökan utbildning vid Intenden-

turförvaltningsskolan. Inom flygvapnet överförs årligen omkring 5 stambefäl till intendentkåren.

De kompani- och regementsofficerare inom intendentkåren som utbildats för förvaltningstjänst i allmänhet tas som regel efter frivilligt åtagande i anspråk över myndighets- och försvarsgrensgränser. Mot bakgrund härav skall förvaltningsutbildningen också tillgodose kraven för ett relativt stort antal befattningar och ge kompetens för placering i såväl centrala staber och förvaltningsmyndigheter som regionala ledningsorgan och lokala myndigheter inom samtliga försvarsgrenar. Teoretiskt kan en flygvapenofficer som inträtt i intendentkåren komma att krigsplaceras i t. ex. brigadunderhållsbataljonsstab, artilleriregimentsstab, basbataljon, jagarflottilj eller kustartilleribrigad och därvid inneha chefsfunktioner. Enär befattningarna enligt sin funktion inte är av stridande karaktär bör dock kravet på användbarhet över försvarsgrensgränserna inte utgöra hinder för placering av kvinnligt befäl i intendentkåren.

Beredningen förutsätter därför att kvinnor som grundrekryterats till något av flygvapnets markfack på samma villkor som gäller för övrigt befäl skall kunna övergå till befattningar inom indendentkåren.

8.8 Antagning och grundutbildning av kvinnliga befälsaspiranter vid flygvapnet

8.8.1 *Inledning*

I det föregående har beredningen lämnat detaljförslag om anställning av kvinnor inom flygvapnets markfack. Av de kategorier som i ny befälsordning f. n. har förutsatts hänföras till militär personal avser förslagen stridslednings- och sambandsfacken samt flygtekniker och flygverkmästare.

I gällande befälsordning genomgår stambefälselever inom stridslednings- och sambandsfacken ingen särskild värnpliktsutbildning före den egentliga yrkesofficersutbildningen. I stället tillgodoräknas det första utbildningsåret – under vilket aspiranten har tjänstemannaställning – som fullgjord grundutbildning. Flygteknikeraspiranter genomgår dock grundutbildning i teknisk befattning vid flygvapnet. Om kvinnor inom gällande befälsordning antas till stambefälsutbildning vid flygvapnets stridslednings- och sambandsfack, erfordras för dessa därför inte någon särskild grundutbildning motsvarande värnpliktsutbildningen. De kan direkt gå in i den egentliga yrkesofficersutbildningen.

I ny befälsordning skall i princip allt stambefäl rekryteras genom värnpliktsutbildningen.

I kapitel 5 har framhållits att blivande kvinnligt befäl av bl. a. utbildningsskäl samt pedagogiska, ekonomiska och rättviseskäl frivilligt bör genomgå grundutbildning som motsvarar och sker tillsammans med den utbildning blivande manligt stambefäl erhåller i och genom värnpliktsutbildningen.

8.8.2 Antagningsprövning och antagningstidpunkt m. m.

Stambefälsaspiranter vid flygvapnet genomgår i nuvarande befälsordning dels inskrivningsprövning som värnpliktig, dels särskild antagningsprövning genom flygvapnets uttagningskommission (UTK).

Beredningen förutsätter att UTK behålls i ny befälsordning. Kvinnor som söker befälsanställning bör genomgå prövning motsvarande inskrivningsprövningen för värnpliktiga samt UTK-prövningen. Beredningen föreslår att dessa prövningar tidsmässigt samordnas för kvinnliga befälsaspiranter.

Antagning till yrkesofficersutbildning skall i ny befälsordning ske dels preliminärt, dels slutligt. Med hänsyn till att kvinnor inte omfattas av värnpliktslagen bör tidpunkten för preliminär antagning infalla senast vid grundutbildningens början. Slutlig antagning till sådan utbildning bör ske samtidigt med den för övrigt blivande stambefäl gällande.

För övriga aspiranter gäller bestämmelser om behörighet, uttagning, fördelning till befattningstyp, tillhörighet och registrering bör ha tillämpning även för kvinnliga aspiranter.

Värnpliktiga, som vid inskrivningen klassas i någon av provgrupperna 5-9 genomgår s. k. befälskattning. Skattningen fungerar som ett av fördelningsinstrumenten. De som får skattning 6 eller högre fyller kraven för plutonsbefäl medan befälslämplighetsskattning 5-4 är minimikrav för gruppbefäl. I ny befälsordning kommer vissa skattningsvärden att gälla som minimikrav för uttagning. Samma krav bör gälla för kvinnor. Beredningen förutsätter vidare att samma möjligheter till växling mellan befälsnivåskolor vid visad kompetens under grundutbildningens gång skall gälla för manligt och kvinnligt blivande stambefäl.

Den i befälsordningssystemet förutsatta möjligheten till eftersökning eller sökning under grundutbildning torde inte ha aktualitet för kvinnor i andra fall än för dem som i egenskap av praktikanter (se kapitel 9) genomgår viss militär utbildning.

8.8.3 Grundutbildningen

Syftet med grundutbildningen vid flygvapnet är dels att ge utbildning för krigsplacering, dels i de flesta fall ge möjlighet att med de värnpliktiga kontinuerligt vidmakthålla en organisation för utbildning av annan personal samt att upprätthålla mobiliserings- och insatsberedskap. Med hänsyn till utbildningstidens fördelning är det dock inte möjligt att dra någon klar gräns mellan tjänstgöring som avser de värnpliktigas egen utbildning och andra verksamheter. En relativt stor del av utbildningstiden avser dock medverkan i striltids- eller flygtidsproduktion o. dyl. Beredningen vill mot bakgrund härav understryka angelägenheten av att grundutbildningen för stambefälsaspiranter utformas så att det utgör en lämplig och meningsfull grund för deras vidareutveckling. Om avsevärd tid tas i anspråk för produktion kan stambefälsutbildningens rekryteringskraft påverkas negativt. Det synes inte uteslutet att detta i särskild grad kan komma att gälla rekrytering av kvinnor med hänsyn till att för dessa är rekryteringsförutsättningarna olika jämfört med de värnpliktiga stambefälseleverna.

Det bör därför ske en ändring i grundutbildningens innehåll för allt bli-

vande stambefäl, så att en största möjliga renodling sker till moment med reella utbildningseffekter för befälsyrket.

8.8.4 *Övriga tjänstgöringsvillkor*

Beredningen föreslår att villkor ifråga om anställningsform och avlöningsvillkor utformas så långt möjligt lika för kvinnliga och värnpliktiga befälsaspiranter.

För stambefäl gällande villkor beträffande t. ex. tjänstetillsättning, vitsord, tjänsteställning, förflyttningsskyldighet, skyldighet att övergå i vederbörlig reserv vid avgång från stamanställning samt att fullgöra tjänstgöringsskyldighet för reservbefäl bör äga motsvarande tillämpning för kvinnligt stambefäl.

8.8.5 *Vissa kravmodifieringar*

Beredningen föreslår att det sker en översyn och anpassning av de krav som ställs på stambefäl.

Öppnandet av flygvapnets befälsyrken för även kvinnor kan komma att medge en höjning av kvalitetskraven på vissa kravområden.

Som framhållits i kapitel 5 bör å andra sidan vissa icke nödvändiga krav som missgynnar kvinnor elimineras. Inom befattningsområden där de fysiska prestationskraven inte är det primära för en god funktionsduglighet bör en anpassning ske av de fysiska kraven. Endast nödvändiga krav bör ställas och dessa bör relateras till tillgången på kvalifikationer hos hela det teoretiskt möjliga rekryteringsunderlaget, dvs. även hos kvinnor i genomsnitt. Förutsättningarna för att tillämpa en ökad differentiering av de fysiska kraven bör övervägas. Kraven bör självfallet kopplas direkt till aktuella stambefälsbefattningars krav i stället för värnpliktsbefattningarnas krav.

9 Yrkesinformation och praktiktjänstgöring för befälsanställning m. m.

9.1 Inledning

Genom den allmänna skolans samhällsorientering samt studie- och yrkesorientering, arbetsmarknadsmyndigheternas yrkesvägledningsresurser samt försvarets yrkesinformationsinsatser ställs ett brett register av informations- och praktiktillfällen till förfogande som ger flickor och pojkar möjligheter till inblick i försvarsmakten och dess yrken. Likväl finns här behov av förbättringar i flera avseenden. Sålunda kan konstateras att vissa länkar i informationskedjan inom försvarsmakten avser endast pojkar samtidigt som den informations- och praktikverksamhet som omfattar både pojkar och flickor genom sin utformning återspeglar ett synsätt på yrkesval för pojkar och flickor som inte överensstämmer med statsmakternas målsättning i jämställdhetsarbetet.

Beredningen har i kapitlen 5–8 lämnat förslag till olika åtgärder som stegvis ökar kvinnornas utvecklingsmöjligheter inom försvaret och som på sikt innebär en annan uppgiftsfördelning mellan män och kvinnor inom försvaret än den hittills rådande. En förutsättning för och en naturlig följd av dessa insatser är dock att både omfattningen och inriktningen av yrkesinformations- och praktikverksamheten förbättras. Erfarenheterna från det civila yrkeslivet bestyrker att det erfordras särskilda insatser i form av utökad information, stödåtgärder m. m. i samband med kvinnors inpassning på utpräglat mansdominerade yrkesområden. Detta förhållande torde i minst lika hög grad gälla försvarsmaktens militära yrken.

I syfte att bidra till att flickor och pojkar får lika möjligheter att hävda sina individuella kvalifikationer och för att säkerställa en så gynnsam utveckling som möjligt från t. ex. bortfallssynpunkt bör de informations- och praktiktillfällen, som nu erbjuds pojkar specifikt, också omfatta flickor. Härutöver bör vissa nya verksamhetsformer tillkomma som kan bidra till mer okonventionella val hos ungdomar i linjevals- och yrkesvalssituationen genom att ge dem träning i icke-traditionella roller i yrkeslivet.

Informations- och praktiktillfällena bör, liksom nu sker, aktualiseras under olika faser i den enskildes studie- och yrkesvalsutveckling. Verksamheten bör innefatta kollektiv studie- och yrkesorientering, yrkesorienterande studiebesök på arbetsplatser, pryoperioder, praktikantläger samt praktikantanställning. Parallellt med att informations- och praktikverksamheten byggs ut bör problem som sammanhänger med planering och genomförande av dessa tas upp till diskussion med lärare, arbetsförmedlare, handledare och

kontaktmän inom både skolan och försvarsmakten. En vidgad samordning mellan skolan och arbetslivet behövs i denna verksamhet. Försvaret bör, oavsett om kvinnornas medverkan i försvaret skall öka eller inte, ges samma möjligheter att omfattas av denna utvidgade samverkan med skolan. Även det skriftliga informationsmaterial som bl. a. försvarsmaktens rekryteringsorgan ställer till förfogande bör anpassas till att en helt ny rekryteringsgrupp tillkommer i och med att vissa befälsyrken öppnas för kvinnor.

Vad gäller de olika stegen i yrkesinformations- och praktikverksamheten som berör försvarsmakten lämnar beredningen följande bedömningar och förslag.

9.2 Praktisk arbetslivsorientering och praktikantläger

9.2.1 *Praktisk arbetslivsorientering*

Sedan en följd av år anordnas för flickor och pojkar i årskurs 8 i grundskolan studiebesök på arbetsplatser.

För elever i årskurs 9 anordnas, också som ett led i skolans samhällsorientering, praktisk arbetslivsorientering i form av s. k. pryoperioder, som innebär att eleverna följer verksamheten vid en arbetsplats under i allmänhet två veckor. Försvarsmakten tar varje år emot 5 000–7 000 elever på sådana yrkesorienterande studiebesök och pryoperioder.

De av försvarsgrenscheferna utfärdade bestämmelserna för den praktiska arbetslivsorienteringen innehåller inga föreskrifter som särbehandlar pojkar eller flickor. Någon ändring av den formella grunden för denna verksamhet erfordras därför inte. Erfarenheterna visar dock att medan pryoperioderna inom försvarsmakten för pojkar som regel inriktas mot befälsyrkena och civila tekniska yrken har dessa för flickor, av i och för sig förklarliga skäl, huvudsakligen styrts in på sådana yrkesområden som kontorsarbete, arbete inom storkök och marketenteri samt sjukvård. Det är särskilt på denna punkt en förändring behövs.

Det förtjänar understrykas att den praktiska arbetslivsorienteringen fyller en viktig funktion för att ge flickor och pojkar en verklighetsanknytning till samt en fördjupning och en individualisering av den kollektiva studie- och yrkesorientering som fortlöpande ges i skolan. Dess betydelse ligger också i att den vidgar elevernas referensramar samt grundlägger deras mög- nad för arbetslivet. I detta ligger att den praktiska yrkesorienteringen erbjuder ett gott tillfälle att påverka den ofta mer eller mindre slentrianmässiga uppfattningen om "manliga" och "kvinnliga" yrken. Det är därför också viktigt att informationen om försvarsmaktens yrken, dessas krav, arbetsuppgifter och arbetsmiljö, hålls fri från traditionsbundna värderingar om vad som skall anses vara manligt och kvinnligt i arbetslivet. De tillfällen som de yrkesorienterande studiebesöken och de efterföljande pryoperioderna ger, bör i högre grad utnyttjas till att informera eleverna om faktiska förhållanden, att låta dem komma i kontakt med yrken som domineras av det motsatta könet samt genom att skapa debatt ge eleverna en grund för ett självständigt yrkesval.

Under skolöverstyrelsens tillsyn anordnas fr. o. m. 1976/77 försök med

förändrad praktisk arbetslivsorientering i grundskolan och gymnasieskolan. I denna försöksverksamhet ligger bl. a. att byta ut vissa av de obligatoriska studiebesöken på arbetsplatser mot styrd pry. Styrningen innebär att eleverna får genomgå pryoperiod dels inom ett traditionellt yrkesområde, dels inom ett icke-traditionellt arbetsområde. Försöken har initierats av riksdagsbeslutet om skolans inre arbete m. m. (Prop. 1975/76:39).

Regeringen har i den förenämnda propositionen om skolans inre arbete m. m. förutskickat en översyn av den praktiska arbetslivsorienteringen. Sedermera har skolöverstyrelsen erhållit i uppdrag att genomföra översynen. Denna skall innefatta frågor om arbetslivsorienteringens längd, former, innehåll och förläggning under skoltiden. Ett av syftena med översynen är att skapa ett system som är flexibelt i fråga om både längd och förläggning i tiden.

Den försöksverksamhet som kan bli en följd av skolöverstyrelsens översyn av arbetslivsorienteringsverksamheten bör inbegripa även försvarssektorn. Av särskild betydelse är härvid möjligheterna att i första hand på gymnasieskolan utöka verksamhetens omfattning, att utöka den styrda pryon samt att åstadkomma större flexibilitet i pryoperiodernas längd. Beredningen och berörda militära myndigheter bör ges möjligheter att medverka i genomförande och uppföljning av en sådan event. kommande försöksverksamhet.

9.2.2 Praktikantläger

Försvarsmakten anordnar sedan 1960-talets början för pojkar särskilda praktikantläger, huvuddelen under sommaren och ett mindre antal under vintern. Sommarlägren varar 2-3 veckor och vinterlägren i regel 1 vecka. Inom flottan organiseras den verksamhet som närmast motsvarar praktikantlägren av Sjövärnsskåren, som är en självständig frivillig försvarsorganisation. Inom kustartilleriet bedrivs lägerverksamheten med den frivilliga befälsutbildningsrörelsens ungdomsutbildning som bas.

Praktikantlägerverksamheten ger den manliga ungdomen en värdefull inblick i och information om försvarets arbetsmiljö och yrken.

Därigenom bidrar verksamheten till ungdomarnas yrkesmognad och ger dem bättre underlag för självständiga beslut i kommande studie- och yrkesvalssituationer. Praktikantlägren har hittills inte varit öppna för flickor beroende på att verksamheten är inriktad på befälsyrkena och att kvinnor hittills inte kunnat erhålla anställning inom sådana yrken.

Beredningen räknar med att det kommer att öppnas nya uppgiftsområden för kvinnor inom det militära försvaret. Allmänt finns det därmed starka skäl att redan nu ge även flickor möjligheter att delta i praktikantlägerverksamheten, även om det ännu inte föreligger något statsmakternas beslut om på vilka befattningsområden denna ökade medverkan av kvinnor skall inledas. Beaktas bör att kvinnor inte omfattas av den allmänna värnplikten och därmed inte obligatoriskt erhåller den fördjupade miljöerfarenhet som värnpliktstjänstgöringen ger. För det fortsatta beredningsarbetet om kvinnan i försvaret är det angeläget att åtgärder vidtas som kan ge värdefullt bedömnings- och erfarenhetsunderlag i frågan om kvinnan i försvaret.

Mer preciserat kan detta uttryckas så att lägerverksamheten fyller en viktig funktion genom att ge vissa erfarenheter av vilket intresse kvinnor har

för anställning i försvaret. Försöksverksamheten ger erfarenheter om lägrens uppläggning och utformning samt om vilka särskilda problem som kan aktualiseras vid anordnandet av dylik verksamhet för flickor. Genom en lägerverksamhet av angiven typ kan vidare den allmänna debatten om kvinnan i försvaret ges en mer praktisk innebörd samtidigt som den skapar en allmän beredskap. När beslut fattas om vilka ytterligare uppgifter som skall öppnas för kvinnor, befattningar för vilka militär utbildning krävs, vinnns därigenom fördelen att det då finns ett antal som kan vara presumtiva sökande.

På grundval av dessa bedömningar och förhållanden har beredningen tagit initiativet till att praktikantläger anordnas även för flickor på militära förband. CFV har av chefen för försvarsdepartementet erhållit uppdrag att fr. o. m. budgetåret 1976/77 anordna årlig praktikantlägerverksamhet för både pojkar och flickor. Det första lägret vid flygvapnet anordnades på F 17 i Ronneby i augusti 1976 för flickor i åldern 16–19 år. Ett motsvarande läger på arméförband anordnades av CA på I 17 i Uddevalla i juni 1976.

Den allmänna målsättningen för praktikantlägren är att ge deltagarna ett bredare underlag för kommande studie- och yrkesval. Lägren utformas så att de ger en allmän uppfattning om organisation, arbetsliv och arbetsmiljö vid militära förband. De ger även en orientering om totalförsvaret samt om arbetsuppgifter, tjänstgöringsförhållanden och utbildningskrav för främst olika yrkesbefälskategorier.

De två läger som anordnades under 1976 var sålunda de första i en verksamhet som går ut på att för flickor erbjuda en motsvarighet till de praktikantläger för pojkar som anordnas sedan många år. Erfarenheterna ger anledning understryka att praktikantlägren för flickor, liksom de för pojkar, skall betraktas som en fortsättningsverksamhet till den praktiska arbetslivsorienteringen inom den allmänna skolans ram. Praktikantlägren utgör därför varken för flickor eller pojkar någon del av förkortad värnpliktsutbildning och innehåller inte någon egentlig utbildning över huvud taget. Syftet är inte heller att använda lägren som en testverksamhet för vilka påfrestningar t. ex. flickor klarar av, utan endast att ge dem en allmän yrkesorientering och miljöinblick. Mot denna bakgrund är det naturligt att praktikantlägren för flickor i fråga om målsättning, innehåll och utformning i övrigt så nära som möjligt ansluter till de redan etablerade praktikantlägren för pojkar. I avvaktan på beslut om ökade anställningsmöjligheter innehåller flicklägren till skillnad mot pojklägren dock inte något direkt rekryterande moment.

Det kan konstateras att lägren vid I 17 och F 17 i juni och augusti 1976 har givit avsett underlag för att förbättra och finslipa formerna för kommande års läger. De har vidare visat att det torde finnas ett intresse hos flickor i aktuella åldrar att på detta sätt få en inblick i arbetsliv och arbetsmiljö vid militärförband, om arbetsuppgifter och utbildningskrav för olika yrkeskategorier inom försvaret. Det får anses styrkt att den påbörjade verksamheten med praktikantläger klart fyller ett behov och bör fortsätta som en årligen återkommande verksamhet. Beredningen föreslår att verksamheten permanentas och utvidgas till att omfatta alla försvarsgrenar.

Erfarenheterna av 1976 års praktikantläger visar att flickorna ofta tolkar lägren som en del av en kvinnlig värnpliktsutbildning. Därför är det av

särskild betydelse att det redan i förhandsinformationen klargörs att praktikantlägren inte får kopplas till värnplikten.

Beredningen vill i detta sammanhang också framhålla att den kurs- och lägerverksamhet som frivilligorganisationerna bedriver för bl. a. kvinnlig ungdom är en väsentlig funktion i försvarsinformationen och bör fortsätta på samma sätt som tidigare.

9.3 Praktikantanställning med inriktning på befälsyrken

9.3.1 Inledning

Regeringen har med cirkulär den 29 maj 1975 (SFS nr 326) meddelat föreskrifter om praktiktjänstgöring hos statliga myndigheter. I cirkuläret uttalar regeringen bl. a. att den kontakt med arbetslivet som praktiktjänstgöringen ger kan fördjupa intresset för fortsatta studier och för det verksamhetsområde inom vilket praktiken fullgöres. För myndigheterna kan praktiktjänstgöring vara ett led i den långsiktiga rekryteringsplaneringen och ge bättre förutsättningar för en effektiv framtida arbetsinsats av den som fullgjort praktiken.

Regeringen föreskriver i cirkuläret bl. a. att myndighet skall med beaktande av efterfrågan på praktikplatser sträva efter att bereda praktiksökande anställning.

Statens personalnämnd har med anledning av regeringens cirkulär lämnat anvisningar för statlig praktikverksamhet i meddelandet 1976-06-30 nr 4. Personalnämnden framhåller i anvisningarna bl. a. att det har blivit vanligare att man ställer krav på praktisk yrkeserfarenhet hos den personal, som rekryteras till myndigheter och företag. Det har därför också ansetts rimligt att man inom resp. arbetsmarknadssektor kan få den praktiska erfarenhet, som krävs för inträde på arbetsmarknaden. Personalnämnden erinrar om att regeringen genom förslag i propositioner sökt främja anställning av bl. a. kvinnor och att utredningsförslag föreligger om att den statliga praktikverksamheten skall öka.

Syftet med praktiktjänstgöring är att praktikanten skall erhålla en yrkeslivserfarenhet, som underlättar inträde/återinträde på arbetsmarknaden och som utformas så att den

- ger möjlighet till tillämpning av teoretiska kunskaper inom ett visst yrkesområde, eller som påbyggnad av tidigare praktiska erfarenheter
- bidrar till ökade kunskaper om det arbetsområde och/eller yrke som praktikarbetet kan leda till
- ger inblick i arbetsförhållanden, arbetsmiljö och sociala kontakter på arbetsplatsen samt
- underlättar studie- och yrkesval.

Arbetsuppgifterna skall vara ett led i utbildningen och/eller intresseinriktningen samt utformas så att praktikanten får yrkeskännedom. Praktikanten skall anställas av myndigheten och arbetsuppgifterna skall vara en del av myndighetens löpande verksamhet. Praktikant skall vara tilldelad handledare. Anställningstiden bör omfatta 3–6 månader.

9.3.2 Allmänna överväganden

Den mest omfattande praktiktjänstgöringen inom det militära försvaret erbjuds i samband med de värnpliktigas grundutbildning. Värnpliktsutbildningen ger i princip hela den manliga befolkningen en god inblick och yrkeskännedom om befälsyrkena inom försvaret. Värnpliktsjänstgöringen ger dem både en utbildning och en möjlighet att pröva sina kvalifikationer mot de för befälsanställning uppställda kraven. Samtidigt ger tjänstgöringen myndigheterna möjligheter att pröva prognoskraften i inskrivningsprövningsresultat. Värnpliktsjänstgöringens betydelse som praktik betraktad kommer att bli än mer framträdande vid övergång till ny befälsordning. I detta system kommer alla värnpliktiga, utom handräckningsuttagna, som genomgår grundutbildning att kunna meritiera sig för antagning till yrkesofficersutbildning. Behovet av praktiktjänstgöringstillfällen med inriktning på befälsyrket är därmed tillgodosett för män.

Kvinnor omfattas inte av den allmänna värnplikten. Därmed kommer de som en följd av den nya befälsordningen att rekryteringsmässigt, praktikmässigt och urvalsmässigt ha ett helt annat utgångsläge jämfört med de värnpliktiga som är intresserade av befälsyrke. Det måste betecknas som en klar nackdel att – samtidigt som krav ställs på att kvinnor som söker anställning som befäl skall inordnas under de villkor som gäller för värnpliktiga apsiranter – principen om rekrytering genom värnplikten leder till väsentligen olikartade förhållanden mellan män och kvinnor vad gäller förutsättningar både för den enskilda att erhålla praktisk erfarenhet av det yrkesområde vederbörande är intresserad av och för en jämförbar urvals- och uttagningsituation för män och kvinnor. Av bl. a. rättviseskäl, sociala skäl och rekryteringsskäl finner beredningen det nödvändigt att åtgärder vidtas som – utan att övergång till allmän och obligatorisk värnplikt för kvinnor sker – skapar så långt som möjligt likartade förutsättningar i angivna avseenden.

Den åtgärd som härvid måste ifrågakomma är att komplettera praktiklägverksamheten med möjligheter för kvinnor att fullgöra praktiktjänstgöring under ett antal månader i former som ger god inblick i och goda möjligheter att konkret befatta sig med den yrkesverksamhet som de är intresserade av att välja. Den på befälsyrket inriktade praktikverksamheten för kvinnor bör aktualiseras i anslutning till att övergång sker till ny befälsordning och beslutas först sedan statsmakterna tagit ställning till hur anställning av kvinnor som befäl inom försvaret skall ske.

9.3.3 Förslag

9.3.3.1 Principer

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

De två formerna för praktikanställning föreslås bedrivas parallellt. Verk-

samheten bör stå öppen för kvinnor i åldern 18–25 år som är intresserade av befälsanställning och som uppfyller för värnpliktiga fastställda hälso- och kapacitetskrav. Sökande bör genomgå särskild hälsoundersökning vid inställelsen. För att verksamheten skall ge avsedd effekt bör antalet elevplatser inte vara för litet. Beredningen föreslår att praktikanställning för vardera alternativen omfattar ca 20 st. elevplatser vid respektive försvarsgren. Möjligheten bör stå öppen att på sikt utvidga verksamheten. Den föreslås inledas vid flygvapnet 1979. När befälsyrken öppnas för kvinnor inom även armén och marinen bör praktikantverksamheten utvidgas till att omfatta även dessa försvarsgrenar. Antalet praktikplatser enligt ovan kan sålunda maximalt uppgå till 120 st. inom försvarsmakten.

Beslut om påbörjandet av verksamheten bör ske i anslutning till att ställning tas till principer för befälsanställning av kvinnor. Om sålunda beslut skulle fattas som innebär en väsentligt annorlunda inriktning av kvinnors anställningsmöjligheter inom försvarsmakten jämfört med de av beredningen förordade, kan behovet av och utformningen av även praktikfrågan få bedömas på annat sätt än här föreslås. Sedan beslut fattas i principfrågan bör en detaljinventering ske av vilka uppgifter, antal m. m. som skall avses för praktikanter, samt ställning tas till detaljfrågor om lokalisering, handledning och förläggning.

Beredningen redovisar i det följande sina förslag om den närmare utformningen av praktikverksamheten vid flygvapnet.

9.3.3.2 Alternativ 1

Utbildningspraktiken föreslås inriktas mot befattningar för befälsuttagna värnpliktiga inom de yrkesfack som är aktuella för rekrytering av kvinnligt befäl. Tänkbara utbildningslinjer kan vara t. ex. utbildning för chefstelefonist, radargruppchef, chefsradarobservatör, trådstationschef, fjärrskriftgruppchef, elmekaniker och flygmekaniker.

Utbildningspraktiken föreslås omfatta skede I av grundutbildningen. Med gällande utbildningstider innebär detta en praktiktid av 10 veckor eller 400–500 timmars utbildning. Utbildningstiden fördelas på ungefär lika stor del grundläggande allmänmilitär utbildning respektive befattningsutbildning. De första 3 veckorna (period A) omfattar praktiken endast allmänmilitär utbildning i form av allmän soldatutbildning och markförsvarsutbildning. Återstående del av skede I (period B) omfattar både allmänmilitär utbildning och befattningsutbildning. Period B genomförs för vissa utbildningslinjer centraliserat till skola. Praktiktjänstgöringen bör så långt möjligt genomföras tillsammans med de värnpliktiga vid aktuell linje och följa samma utbildningsplan som gäller för dessa. Målsättningen för utbildningen under skede I är beroende av vilken befattning utbildningen avser. I fråga om t. ex. chefstelefonist syftar yrkesutbildningen under detta skede till förmodligen att i fred kunna tjänstgöra som telefonist vid sambandscentral och som linjeman vid linjegrupp. Utbildningsmålet för skede I för elmekaniker i bastjänst är att kunna biträda baselektrikergrupp med förekommande arbeten. För flygplanmekaniker är målet för skede I att kunna tjänstgöra som andre hjälpmekaniker på flygplan. Dessa målsättningar bör gälla även praktikanterna.

Praktiktjänstgöringen bör företrädesvis genomföras under tiden juni–augusti, vilket innebär anslutning till inryckningsomgång 3.

För att möjliggöra verksamheten erfordras att antalet elevplatser vid aktuella utbildningslinjer utökas. Tillgången på instruktörer torde behöva utökas. Praktikant bör bli föremål för betygssättning på samma sätt som de värnpliktiga blir. De praktikanter som vid skede 1 erhållit erforderliga betyg och uppfyller övriga krav och som söker till stambefälsutbildning skall i vissa fall i mån av plats kunna preliminärt antas som aspirant och som sådan påbörja skede 2 av grundutbildningen. Ett begränsat antal elevplatser till skede 2 vid vissa utbildningslinjer bör sålunda stå till förfogande för praktikanter från skede 1.

Beredningens förslag innebär att kvinnor kan förekomma vid grundutbildning i egenskap av antingen praktikanter eller aspiranter. De kan sålunda vara praktikanter som i vissa fall efter 2,5–3 månaders utbildning övergår till att som aspiranter vara elever vid grundutbildningen för värnpliktiga. Vidare kommer med beredningens förslag om befälsanställning av kvinnor att finnas vissa kvinnliga aspiranter, vilka redan före grundutbildningen sökt och antagits till denna förberedande del i stambefälsutbildningen efter att vid antagningsprövning ha erhållit den kvalifikationsprofil som erfordras för sådan antagning (se avsnitt 8.8).

Beredningen bedömer att det föreslagna systemet ger goda möjligheter till miljö- och yrkeskännedom för kvinnor som är intresserade av befälsanställning. Samtidigt ger verksamheten kvinnor möjlighet att genomgå en värdefull självförsvarsutbildning.

Beredningen vill i anslutning härtill uttala att det ur allmän synpunkt är önskvärt att kvinnor så långt möjligt ges möjlighet att genomgå en kvalificerad självförsvarsutbildning. Tillgång till sådan utbildning bör i princip vara en rättighet för kvinnor.

9.3.3.3 Alternativ 2

Praktikanställningen enligt detta alternativ bör ges en delvis annan inriktning än den för alternativ 1 angivna. Den avser dem som har behov av en längre tids sammanhängande praktik med möjligheter att mera konkret befatta sig med de verksamheter vederbörande är intresserad av. Praktikantställningen bör sålunda efter en inledande befattningsutbildning om i regel ca 3 månader inriktas på att de anställda får praktiskt medverka i den ordinarie produktionen.

Praktikverksamheten bör i detta system med hänsyn till bl. a. behovet av befattningsutbildning omfatta 6–12 månader. Tjänstgöringen kommer därmed att i vissa fall överstiga den av statens personalnämnd rekommenderade maximala praktikanställningstiden. Hinder föreligger dock inte att för denna verksamhet tillämpa särbestämmelser inom de ramar som ges genom föreskrifterna i lagen om offentlig anställning och lagen om anställningstrygghet. Praktikantställning överstigande 6 månader innebär sålunda inte att praktikanter kan göra anspråk på fortsatt anställning inom försvarsmakten. Tillgodoräknande av genomförd tjänstgöring vid ansökan till stambefälsutbildning bör kunna ske efter samma principer som föreslagits för alternativ 1.

Under förutsättning att erfarenheterna under en inledande försöksverksamhet är goda bör praktikanterna efter hand kunna överta vissa delfunktioner i fredsproduktionen som f. n. ombesörjs av bl. a. viss värnpliktig personal.

Lämpliga arbetsuppgifter bedöms kunna erbjudas dels genom inventering av tänkbara nytillkommande uppgifter, dels genom "delegering" av vissa arbetsmoment eller deluppgifter som ombesörjs av värnpliktig och anställd personal. Inom flygvapnet bedöms uppgifter kunna skapas bl. a. genom överföring av uppgifter från merbehovsvärnpliktiga, dvs. värnpliktiga som avses för fredsproduktionsuppgifter. Med hänsyn till behovet av befattningsutbildning torde det endast i vissa fall vara möjligt att omvandla värnpliktsbefattning till praktikantbefattning. Exempel på befattningar för merbehovsvärnpliktiga inom flygvapnet, från vilka lämpliga uppgifter bedöms kunna övertas av praktikanter är följande:

Telefonist vid sambandsavdelning med uppgift att svara för sambands-tjänst, fjärrskriftpedagog inom undercentral i fjärrskriftnätet med uppgift att svara för förmedlingstjänst, expeditjonsbiträde vid expeditioner i staber och flottiljer med uppgift att svara för allmän expeditionstjänst, radarobservatör inom stridsledningsbataljon med uppgift att svara för radarobservatörstjänst för incidentberedskap, materielmekaniker för säkerhetsmateriel och bilförare i allmän transporttjänst vid baskompani med uppgift att medverka i flygplansklargöringstjänst, samt fotobitråde vid reprocentral med uppgift att svara för filmframkallningstjänst. I fråga om de f. n. civilmilitära värnpliktsbefattningarna inom flygvapnet kan anges t. ex. trafikledarbiträde vid flygtrafikledningsenhet med uppgift att ombesörja journalföring m. m. i trafikledartorn samt slutligen väderbiträde vid väderavdelning med ansvar

Tabell 9:1 Vissa befattningar för merbehovsvärnpliktiga vid flygvapnet

Förekommande nivåer i krigsorg ^a	Befattning för merbehovsvärnpliktig	Årligt omsättningsbehov ca	Årlig uttagning	Ungefär tid för befattningsutbildning (fredsorg.)
7, 8, 9	Telefonist	100	250	3 mån
8, 9	Fjärrskriftpexp.	25	50	3 mån
7, 8	Radarobservatör	100-150	400	6 mån
8, 9	Fotobitråde	10	60	3 mån
8, 9	Expeditionsbitr. Skrivbiträde	50	210	högst 3 mån
8, 9	Materielmek. för säkmateriel	40	75	3 mån
(7) 8, 9	Bilförare i allm transporttjänst	160	415	3 mån
8, 9	Sjukvårdare	Omsättningsbehov och årlig uttagning överensstämmer i princip.		3 mån.
7, 8, 9	Kommissarie			
8, 9	Trafikledarbiträde	15	60	3 mån
8, 9	Väderbiträde	80	210	6 mån
	Summa	580-630	1 730	

^a Jmf bilaga 7:1.

för viss observationstjänst.

I tabell 9:1 redovisas för vissa av ifrågavarande värnpliktsbefattningar nivå, benämning, det årliga omsättningsbehovet för krigsorganisationen, den årliga uttagningsvolymen samt bedömt behov av befattningsutbildning för fredsuppgifterna. Antalsuppgifterna avser 1976 års organisation.

På grund av utbildningsgången kan vissa av befattningsgrupperna ovan vara mer eller mindre genomförbara för praktikverksamhet. Utbildningen kan behöva anpassas till behovet för respektive kategori.

De marginella värnpliktsresurser som på sikt skulle frigöras genom ovan föreslagna omfördelning av uppgifter bedöms utan större svårigheter kunna överföras till andra delverksamheter. Utbyte av tjänst för anställd personal bör inte ske. Styrande för urvalet av uppgifter bör vara bl. a. att arbetsuppgifterna ger tillfälle till god inblick i befälets uppgifter och arbetsmiljö och att uppgifterna inte ställer krav på alltför omfattande befattningsutbildning i förhållande till den totala praktiktiden. Avgörande bör vidare vara att praktiska förutsättningar finns att ta emot kvinnliga praktikanter och att handledare ställs till förfogande samt att sekretesskraven kan tillgodoses.

9.4 Övrig praktiktjänstgöring

Försvarsmakten anställer årligen kvinnor för olika civila uppgifter. För åtskilliga av dessa är arbetsuppgifterna av sådan art att det är betydelsefullt att de, som är intresserade av yrket, ges möjlighet till förhandsinformation och praktisk erfarenhet före beslut om ansökan. Försvarsmaktens praktikverksamhet med inriktning på civila yrken har f. n. mycket begränsad omfattning. I nuläget redovisade som befintliga praktiktillfällen grundade på statens personalnämnds anvisningar är endast ca 180 platser på lokal och regional nivå samt omkring 80 vid centrala staber och förvaltningar.

Mot bakgrund av den begränsade omfattning denna praktikverksamhet i nuläget har, är en utökning dels kvantitativt, dels i fråga om bredden i urvalet av uppgifter påkallad från de utgångspunkter beredningsarbetet avser. Samtidigt måste konstateras att personalminskningsmålen begränsar utrymmet för en utvidgning av praktiktillfällena och ger svårigheter att avdela personalresurser för handledaruppgifter.

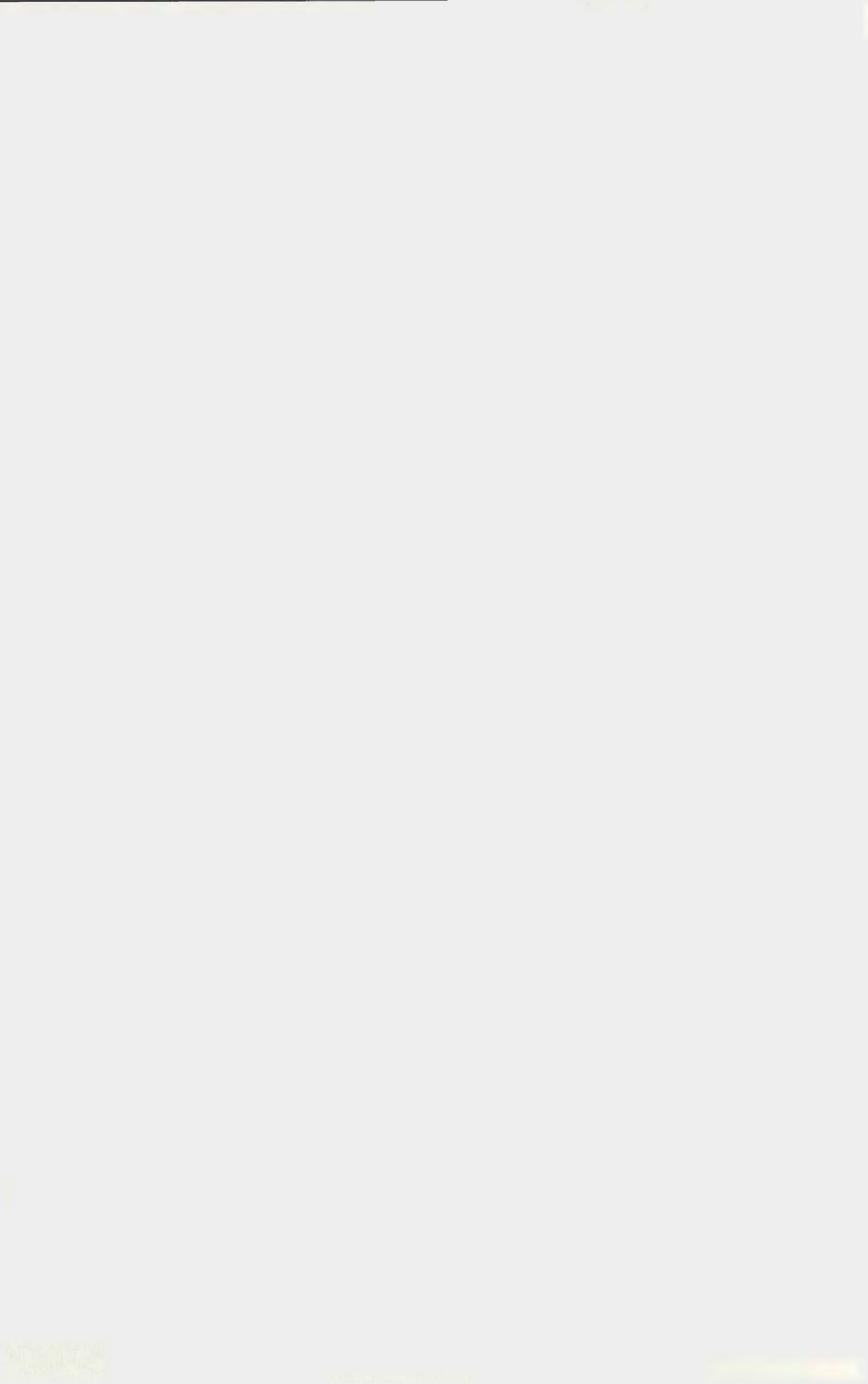
Med hänsyn till nämnda begränsningar bör strävan vara att inom planerade eller möjliga ramar för praktikverksamheten med inriktning mot civila yrken öka andelen kvinnliga praktikanter i tekniskt arbete, utomhusarbete samt verkstadsarbete. Om så erfordras för att möjliggöra en utökning av praktiktillfällena bör särskilda medel kunna ställas till myndigheternas förfogande för avlöning av praktikanterna. För att nå syftet med en ökning av andelen kvinnliga praktikanter inom tekniskt arbete o. dyl. bör på försök en styrd fördelning av praktikanttillfällena kunna ske enligt samma modell som föreslås för pryperioderna. De beredningsplaner som utarbetats av försvarsmaktens myndigheter för en event. kommande utökning av praktikverksamheten, motiverad av sysselsättnings- eller arbetsmarknadsskäl, bör omfattas av den styrda fördelningen av praktikplatserna.

På grundval av regeringens bemyndigande bedrivs inom den statliga sek-

torn en särskild verksamhet med tillfälliga beredskapsarbeten för ungdom. Beredskapsarbetena är inte att betrakta som praktiktjänstgöring i egentlig mening men har naturligt nog värde även ur praktiksypunkt. Verksamheten är betingad av konjunkturmässiga förhållanden och syftar primärt till att bereda ungdomar tillfällig sysselsättning samtidigt som det ger dem en allmän arbetslivserfarenhet och yrkeskännedom.

Arbetsmarknadsstyrelsen har utfärdat anvisningar för ifrågavarande tillfälliga beredskapsarbeten hos statliga myndigheter och verk. Arbetena är i första hand avsedda för ungdomar från 16–20 år och kan omfatta arbetsuppgifter i verkstäder, på lager och förråd, på kontor, utomhus etc. Vid myndigheter lydande under försvarsdepartementet fanns under budgetåret 1975/76 omkring 300 platser. Kostnaderna betalas av särskilt anvisade medel från arbetsmarknadsmyndigheterna.

I den mån arbetsmarknadsutvecklingen indikerar behov av fortsättning av denna verksamhet är det önskvärt att möjligheterna att bereda kvinnor tillfällen till miljöinblick och yrkeskännedom om det militära försvarets civila yrken utnyttjas med tillämpning av de principer som redovisats betr. den övriga praktikverksamhet enl. avsnitt 9.3 ovan.



IV Detaljförslag om civilanställning

10 Kameral- och förplägnadsfunktionerna

10.1 Inledning

Beredningen har i kapitel 5 redovisat vissa principförslag om hur den i försvaret anställda kvinnliga personalen bör ges bättre utvecklingsmöjligheter och hur försvarets behov av att mer rationellt utnyttja deras kunskaper och erfarenheter kan tillgodoses.

Förslagen innebär i korthet följande:

- a) ändring av principerna för rekrytering av personal till chefsbefattningarna inom kameralfunktionen samt
- b) vidgade ledningsuppgifter inom förplägnadsfunktionen för köksföreståndare.

Beredningens detaljförslag m. m. rörande de nämnda personalkategorierna behandlas i detta kapitel. Kameralbefattningarna behandlas i avsnitt 10.2 köksföreståndarebefattningarna i avsnitt 10.3.

10.2 Kameralfunktionen

I avsnitten 4.2 och 5.4 har understrukits att det främst är behovet av att tillgå lämpliga uppgifter för äldre stambefäl som nödvändiggör stor restriktivitet vid bedömningen av åtgärder som innebär ändrade principer för rekrytering av personal till befattningar för stambefäl inom stabs- och expeditionstjänsten. Av denna anledning avger beredningen förslag om ändrade rekryteringsprinciper endast för chefsbefattningarna inom kameralfunktionen. Beredningen bedömer att dess förslag i denna del innebär en rimlig avvägning mellan å ena sidan nödvändigheten att ändra de civilanställdas utvecklingsmöjligheter och å andra sidan behovet av att tillgå lämpliga uppgifter för äldre befäl.

Huvudfrågeställningen är i denna del för det första i vad mån kraven på militärt kunnande och militär miljöerfarenhet har sådan omfattning att kamerala chefsbefattningarna kan innehas av endast stambefäl eller om även civil personal som utöver den civila fackkompetensen har kompletterande militär miljöutbildning kan bemanna dessa positioner. För det andra anger beredningen vissa riktlinjer betr. omfattningen av den kompletterande utbildning som erfordras av civil personal skall rekryteras för befattningarna. Beredningens ställningstaganden i denna del behandlas i avsnitt 10.2.2. Som

bakgrund härtill lämnas i avsnitt 10.2.1 först en sammanfattande beskrivning av den kamerala verksamhetens organisation och uppgifter i fred och krig m. m.

10.2.1 *Organisation och uppgifter i fred*

Kameraltjänst är en sammanfattande benämning för kassatjänst, handläggning av avlöningsärenden och därmed sammanhängande anställnings- och avtalsfrågor samt kassa- och kostnadsredovisning.

Chefsbefattningarna inom kameralfunktionen vid försvarets myndigheter avses i huvudsak för kompaniofficerare. 1976 års fredsorganisation innehåller totalt omkring 95 befattningar för kompaniofficerare inom kameraltjänsten samt fyra chefsbefattningar för civil personal. Av kompaniofficersbefattningarna är ca 56 placerade vid armémyndigheter, ca 19 vid marinmyndigheter och ca 20 vid flygvapnets myndigheter. De civila befattningarna för kameralchefer finns vid försvarsstaben samt de tre örlogsbaserna.

Centralt leds kameraltjänsten av försvarets civilförvaltning (FCF). FCF är enligt sin instruktion central förvaltningsmyndighet för avlönings- och kassaväsendet vid försvarsmakten. Verket svarar även för ekonomisk redovisning och redovisningsrevision m. m. inom försvarsdepartementets verksamhetsområde. Vid försvarsmaktens centrala förvaltningsmyndigheter och gemensamma institutioner finns enheter inrättade för den kamerala verksamheten. Enheternas storlek växlar alltefter myndigheternas personalstyrka och verksamhetens omfattning.

Vid försvarsmaktens staber, förband och skolor fanns 1976, 67 enheter för kameral verksamhet. Av dessa ingår 35 i armén, 9 i marinen, 15 i flygvapnet, 6 i milostaber samt en vid vardera försvarsstaben och militärhögskolan. Personalstyrkan vid kameralenheterna varierar mellan 4 och 35 tjänstemän.

Den kamerala verksamheten är i princip uppdelad på en stabs- och en verkställighetsfunktion. I det följande redovisas närmare först organisation och uppgifter vid milostaber, arméförband, marinförband och flygvapenförband i fred. Därefter belyses organisationen i krig.

Vid *milostaberna* fullgörs stabsfunktionen i kameralavdelningen i sektion 2 av milokamrerarna, medan redovisningskontoret i stabsavdelningen svarar för verkställighetsfunktionen. Chefen för kameralavdelningen (milokamreraren) är tillika chef för redovisningskontoret.

Vid *arméns* förband med egen kameralfunktion fullgörs stabsfunktionen inom kameralavdelningen i sektion 3 (personalsektionen). Verkställighetsfunktionen fullgörs i kameralenheten, som lyder direkt under förbandschefen. Chefen för kameralavdelningen är tillika chef för kameralenheten.

En större kameralenhet är organiserad på en kassadetalj och en avlöningsdetalj med särskilda detaljchefer.

Marinens kamerala enheter benämns kameralavdelning vid flottan och kameralenhet vid kustartilleriet. Dessa har i huvudsak samma stabsfunktioner som arméns kameralavdelningar. Någon särskild avdelning i vederbörlig stab finns dock inte inrättad. Inköpsfunktionen är vid örlogsbaserna och kustartilleriförsvaren (KA-försvar) förlagd till de kamerala enheterna. För

denna verksamhet finns en särskild detalj inrättad vid kameralavdelning/kameralenheten. Vid örlogsbaserna och kustartilleriet svarar chefen för den kamerala enheten självständigt för samtliga åtgärder vid anställning och entledigande m. m. av civil personal.

Kameralavdelning vid örlogsbas och kameralenhet vid KA-försvar är organiserad med chef, kassadetalj, personal- och avlöningsdetalj samt inköpsdetalj. Med undantag för vissa personalärenden och inköpsverksamheter handläggs i övrigt samma ärenden som vid arméns kameralenheter.

I flygvapnets nya fredsorganisation är kameralenheten en självständig förvaltningsavdelning direkt underställd flottiljchefen. Chefen för enheten leder och samordnar myndighetens kamerala stödfunktioner. Denne fullgör i dubbelbefattning tjänst vid budgetavdelningen samt biträder dessutom personalavdelningen i ekonomiska frågor. Enheten består av kassadetalj och avlöningsdetalj.

10.2.2 Organisation och uppgifter i krig

Militärbefälhavaren (MB) leder i krig den kamerala verksamheten inom militärområdet. Till grund för verksamheten ligger bl. a. av FCF utfärdade föreskrifter för kassatjänsten i krig samt de anvisningar som ÖB meddelar för att tillgodose de operativa kraven.

MB skall vidta följande åtgärder inom krigskassatjänsten

- hänvisa förband med krigskassadetalj till förband med krigskassaavdelning
- låta verkställa inventering av kassaförskott
- verkställa kontroll av kassatjänsten inom militärområdet.

Det är närmast milokamreraren som har att svara för nämnda åtgärder.

På lokal och lägre regional nivå är kameraltjänsten organiserad enligt följande:

Samtliga kameralenheter i fredsorganisationen tas i anspråk i krig och benämns krigskassaavdelning. Avdelningarna placeras som regel i mera stationära staber. Typförband är inom armén depåstab, fostab och milostab, inom flottan ÖrlB-stab, inom kustartilleriet KA-försvar samt inom flygvapnet sektorstab och basbataljon. Fram till 1976 fanns två slag av avdelningar, nämligen dels A-kassa, dels D-kassa. Från 1976 har samtliga i krigsorganisationen ingående D-kassor tagits bort och ersatts av krigskassadetaljer. Den nya krigskassaorganisationen består sålunda av krigskassaavdelningar och krigskassadetaljer.

Chef för krigskassaavdelning är en kompaniofficer, vilken i fred som regel är chef för kameralavdelning/kameralenhet. Någon kompaniofficer därutöver finns inte placerad vid krigskassaavdelning utom vid marinen, där även chefen för kassadetaljen ingår. Chefen för kassadetalj vid armén och flygvapnets kameralenheter krigsplaceras vid annan enhet än krigskassaavdelning. Förslag föreligger om att krigsplaceringen skall ske vid milostabernas redovisningskontor resp. som krigskassainspektör.

Krigskassaavdelning vid armén och flygvapnet består av ca 10 personer. I avdelningen ingår, förutom chef, civil och värnpliktig personal. Krigs-

kassaavdelning vid marinen har i huvudsak samma personalinnehåll som fredsenheten, dvs. 6–35 personer. Viss förstärkning sker med värnpliktiga. Ledning och genomförande av marinens krigskassatjänst kan anses mer komplicerad eller personalkrävande än vid övriga försvarsgrenar. Detta hänger samman med förbandens sammansättning och spridning till lands och till sjöss.

Chef för krigskassaavdelning har följande arbetsuppgifter:

- närmast under förbandschef leda kassatjänsten och svara för att arbetet vid krigskassaavdelningen fortlöper ändamålsenligt och enligt gällande föreskrifter.
- till förbandschef avge förslag till föreskrifter m. m. rörande kassatjänsten, som denne äger utfärda
- granska behörigheten av de utanordningsbeslut som överlämnas till krigskassaavdelningen för verkställighet
- utöva tillsyn och kontroll över kassatjänsten inom verksamhetsområdet
- om förbandschef inte beslutar annat, verkställa inventering av kassa-förskott
- svara för avlöningsrapportering av löntagare samt viss avlöningsuträkning och utbetalning till löntagare och befäl i reserven.

Arbetsinsatserna av kameral art vid krigskassaavdelningarna bedöms bli omfattande i krig, då dessa förutom eget förband skall betjäna minst ett förband av brigads storlek.

För ledning och kontroll av kassatjänsten vid mera rörliga förband finns i den nya krigsorganisationen s. k. krigskassadetalj inrättad. Detaljen består av två värnpliktiga kassörer. Anställd personal förekommer inte i detaljerna.

10.2.3 *Utvecklingstendenser*

Vid de organisationsöversyner som genomförts av försvarsgrenarnas förband m. m. under senare år har strävan varit att organisera större kamerala enheter för att därmed säkerställa ledningsfunktionen och samtidigt åstadkomma större uthållighet och säkrare drift vid kameralenheterna.

Vid armén har kameraltjänsten liksom annan förvaltningstjänst koncentrerats till fo-regementena. Närliggande utbildningsregementen har i princip tilldelats förvaltningsresurser av närservicekaraktär och i övriga avseenden hänvisats till fo-regementet. För utbetalning av resekostnadsersättningar, traktamenten och förskott m. m. finns sålunda vid hänvisat utbildningsregemente en kassadetalj bestående av en hel- och en halvtidstjänstgörande tjänsteman. Kassadetaljen utgör en del av kameralenheten vid fo-regementet.

Med anledning av den senaste organisationsöversynen vid armén indrogs kassaavdelningarna vid A 4, A 9, Ing 2, T 2 och T 3 den 1 juli 1974 och kassaavdelningarna vid A 1, A 3, Ing 3, T 1 och T 4 den 1 juli 1975. Kameraltjänsten överfördes därvid till kameralenheterna vid närliggande fo-regementet (motsv.). Kameralenheternas organisation förstärktes samtidigt med en kameralt utbildad kompaniofficer som chef för kameralenhetens kassadetalj.

Under perioden 1974–1975 indrogs på grund av förbandsnedläggningar m. m. fyra kassaavdelningar vid flygvapnet. Organisationsförändringarna in-

nebar sålunda en minskning med sammanlagt 14 kameralenheter under en tvåårsperiod.

Den organisatoriska utvecklingen inom den kamerala sektorn under programplanepérioden och tiden därefter bedöms medföra fortsatt centralisering av kameral verksamhet. Därvid kommer kameralenheterna sannolikt att minska i antal.

Till detta kan läggas redan beslutade förbandsindragningar. Genomförda organisationsundersökningar inom Gotlands militärkommando (MKG) väntas bl. a. leda till minskning med en kameral enhet vid Visby-förbanden. Samma förhållande kan väntas uppkomma vid förbanden i Göteborg. Genom förbandsindragningar utgår kameralenheterna vid P 1, F 11 och F 12 ur organisationen.

Undersökning av möjligheterna att samordna förvaltningen vid förband ur olika försvarsgrenar inom samma garnison har påbörjats i Karlsborg.

FCF avser att genomföra en ingående översyn av den kamerala organisationen med början budgetåret 1978/79.

Anledningen till den planerade översynen är främst införande av ett nytt redovisningssystem inom försvarsmakten från 1977-07-01, införande av ett nytt generellt löneuträkningssystem för myndigheter inom försvarsdepartementets verksamhetsområde under budgetåret 1977/78 samt ett event. införande av central granskning och utbetalning av resekostnads- och traktamentsersättningar m. m. efter genomförda försök, som kan komma att pågå till 1978-01-01.

Organisationsöversynen har till ändamål att klarlägga på vilket sätt bl. a. nyss nämnda omständigheter påverkar arbetsinsatser och organisation vid kameralenheterna. Därutöver skall utredas om ytterligare förband utan mobiliseringsansvar i kameralt hänseende kan hänvisas till närliggande forregement (motsv.).

I fråga om granskning och utbetalning av resekostnads- och traktamentsersättningar pekar utvecklingen mot att en centralisering av denna verksamhet är genomförbar. Detta innebär att den lokala handläggningen av dessa ärenden starkt begränsas. Försök med central handläggning kan komma att pågå under hela 1977. I försöken deltar milostab B, I 3 och I 13.

Den administrativa och tekniska utvecklingen i fred inom kameralfunktionen inverkar endast i mindre utsträckning på de ekonomisystem, som är upplagda för att tillgodose kraven på utbetalning, redovisning och avlöning m. m. i krig.

Som ovan belysts innebär den organisatoriska utvecklingen inom kameralfunktionen att enheterna för kameraltjänsten blir större än tidigare. Ökningen beror inte enbart på ändringar i fredsorganisationen utan är även en följd av beslutade ändringar i krigsorganisationen. Ändringarna innebär att en ny krigsorganisation fastställts med tillämpning fr. o. m. 1977-07-01. Genom denna nya krigskassaorganisation har ett antal s. k. D-kassor, bemannade med tre värnpliktiga krigskassörer, utgått ur organisationen. Den in- och utbetalningsverksamhet som de s. k. D-kassorna hittills svarat för överförs till krigskassaavdelningarna. Genom denna åtgärd ökar verksamheten i betydande omfattning vid krigskassaavdelningarna jämfört med förhållandet i tidigare organisation.

10.2.4 *Militära krav på kameralchefer*

I bestämmelserna om behörighet att söka som elev till kurs i kameraltjänst för kompaniofficer (Kam K 1) föreskrivs att såsom elev får söka kapten som under det år aktuell kurs börjar har varit kompaniofficer i minst 10 år och som uppnått en levnadsålder av lägst 36 och i regel högst 50 år.

Utbildningen i militära ämnen omfattar underhållstjänst med taktik, militär stabstjänst, mobiliserings- och krigsplanläggning samt totalförsvarskunskap.

Inom området underhållstjänst innebär de gällande kraven på kameralchefer att de skall ha vissa kunskaper om verksamhet och samverkan i högre regional instans, om armé-, marin- och flygstridskrafternas organisation, uppträdande och verkansmöjligheter, verksamhet och samverkan i lägre regional instans samt om högre förbands strid.

Kraven inom underhållstjänsten är att personalen skall ha vissa kunskaper om underhållstjänsten inom milo, om underhållstjänstens grunder, fältpostens organisation, uppgifter och verksamhet.

Vidare skall personalen kunna bedöma hur olika förhållanden inom underhållstjänsten – främst fältposten – och hur olika lednings- och samverksansfrågor kan komma att påverka den kamerala verksamheten. Uppgifterna ställer krav på att personalen kan bedöma och tillgodose hänvisade enheters behov av betalningsmedel och betalningsservice, samt att de har vissa begränsade kunskaper om stabers indelning, om samband och transporttjänst m. m.

Stabtjänsten inom kameralfunktionen ställer krav på kunskaper om bl. a. grunderna för planläggning och stabsarbete, om order- och föredragningsteknik, stabstjänsten i lägre regionala staber samt krigskassatjänstens organisation och ledning inom milo och fo.

Kameralcheferna skall i sina befattningar vidare kunna planera, leda och utföra stabsarbete – främst inom det kamerala verksamhetsområdet – samt förbereda och genomföra föredragningar och samverkan samt utarbeta förslag till order och anvisningar.

För fullgörandet av mobiliserings-, kupp- och krigsplanläggning krävs att den kamerala chefspersonalen har kunskaper om – förutom bestämmelser för mobiliserings- och krigsplanläggning – grunderna i fråga om ledning, ansvar och samordning av åtgärder vid mobilisering, hur man tillgodoser kameralenheternas utrustningsbehov samt om postgiorörelse och penningmedelsförsörjning under mobilisering och krig samt planläggning och ledning vid kameralavdelning och kameralenhet.

10.2.5 *Utbildningsbehov*

Utbildningen av kompaniofficerare till kameralchefer sker vid vartannat år anordnad ettårig kurs (KamK I) vid Intendenturförvaltningsskolan (IntS).

Målsättningen för kursen är att ge de kunskaper och färdigheter som erfordras för att inneha befattning som chef för kameralavdelning och kameralenhet samt motsvarande befattningar för kameralt utbildade kom-

paniofficerare i såväl freds- som krigsorganisationen.

Under kursen fördelas utbildningstiden på följande fem skeden

Skede 1

- Utbildning i huvudsak vid IntS

Skede 2

- Praktisk utbildning vid eget förband

Skede 3

- Utbildning vid IntS
- Fältövning

Skede 4

- Praktiktjänstgöring vid egen och annan försvarsgren

Skede 5

- Utbildning vid IntS
- Examen

Intagningen till IntS är f. n. högst 24 kompaniofficerare ur armén, marinen och flygvapnet vartannat år.

Kamerala chefer vid större fo-regementen (motsv.) och milostaber genomgår en särskild påbyggnadskurs i kameraltjänst (Kam K 2).

10.2.6 Överväganden och förslag

10.2.6.1 Principer för rekrytering

Kraven på den kamerala chefspersonalen har granskats av PKU i betänkandet Personal för krigsmaktens förvaltning (SOU 1973:38).

Utgångspunkten för PKU bedömningar var att den civila personalen bör användas bl. a. inom områden där visst militärt miljökunnande visserligen är önskvärt eller nödvändigt men likväl inte av annan art och omfattning än att det kan förvärras antingen i och genom det löpande arbetet och genom någon tids studietjänstgöring e. d. före eller efter tjänstetillträdet.

Beredningen har i det föregående understrukit att den organisatoriska och ekonomiska utvecklingen inom försvaret ställer ökade krav på kunskaper och erfarenheter hos den civila personalen. Ökade krav på och resurser för utbildning i militära ämnen är också en viktig förutsättning för att förbättringar av den civila personalens utvecklingsmöjligheter skall kunna inriktas mot kvalificerade ledningsuppgifter. Ett systematiskt uppbyggande av den civila personalens militära miljökunnande och miljöerfarenhet är således en grundläggande utgångspunkt för beredningens ställningstagande till hur rekrytering skall ske till bl. a. de kamerala chefsbefattningarna.

Ovillkorliga krav på att militär personal skall avses för chefsbefattning inom kameralfunktionen bör ställas endast när en yrkesofficersutbildning är direkt nödvändig. I övriga fall bör fri konkurrens från alla personalkategorier gälla.

Kraven på militära kunskaper och militär miljöerfarenhet är främst beroende på krigsförberedelsearbetet, vilket sammanhänger med vilken typ av förband befattningen är placerad vid. Samtliga kameralenheter tas dock i anspråk i krig.

Förband utan mobiliseringsansvar

Vad först gäller kameralenheten vid förband som inte är mobiliseringsmyndighet ställs inte så stora krav på krigsförberedelsearbetet. Detta sammanhänger med att vederbörande enhetschefer endast har att biträda den ansvariga mobiliseringsmyndigheten vid mobiliserings- och krigsplanläggningen samt i viss mån medverka i utbildning inom kameraltjänsten vid krigsförbandsövningar m. m.

Ansvaret för krigsförberedelsearbetet vid sådant förband har vid t. ex. armén det fo-regemente förbandet är hänvisat till i mobiliseringshänseende. Även i krigsorganisationen tilldelas befattningarna vid dessa enheter mindre krävande uppgifter vid depåförband o. dyl. och ute vid fo-staber m. fl.

Beredningen anser med hänvisning till det anförda att någon yrkesofficersutbildning inte erfordras för att inneha befattningar som chef för kameralenhet vid förband som inte är mobiliseringsmyndighet och som därför inte har självständigt mobiliserings- och krigsplanlägningsansvar. Civil personal som genomgått erforderlig teoretisk och praktisk utbildning bör kunna placeras på sådan befattning.

De förband som härvid kan komma i fråga är med 1976 års organisation följande: Militärhögskolan, I 1, A 6, Lv 3–Lv 7, Ing 1, S 2, F 14, F 18, (Ast/FN).

Den översyn av den kamerala organisationen som avses genomföras 1978–1979 torde komma att medföra en minskning av antalet sistnämnda kameralenheter. Beredningen vill mot denna bakgrund framhålla att ett öppnande av endast här avsedda kamerala chefsbefattningar för civil personal skulle innebära endast mycket begränsade förbättringar i den civila personalens utvecklingsmöjligheter. Det är därför önskvärt att ytterligare befattningar kan öppnas för konkurrens från civil personal.

Förband med mobiliseringsansvar

I fråga om förband med mobiliseringsansvar handläggs i huvudsak följande ärenden av chefen för kameralavdelningen.

- fördelning av förskottspostgirokonton på mobiliseringsenheter,
- hänvisning av enheter utan egna betalningsresurser till enhet med sådana resurser,
- åtgärder för penningmedelsförsörjningen under de första mobiliseringsdagarna för mobiliseringsenheternas utgifter i samband med mobilisering, för avlämningsplatser och K-företag,
- in- och utbetalningsverksamheten under krig,
- uppläggning av utrustning för krigskassatjänsten.

Nämnda förberedelsearbete dokumenteras i fackplan för krigskassatjänsten och upprättas av kameral chef.

Det ankommer vidare på den kamerala chefen att upprätta s. k. fackplan för krigsförberedelsearbetet.

Beredningen finner det styrkt att kraven på militärt miljökunnande skärps väsentligt för ledningen av dessa enheters kameraltjänst. Beredningen anser även att de militära kravnivåer och kravområden som redovisats i det föregående bör innehållas även i framtiden. Mot bakgrund av de allmänna bedömningar rörande vidgade insatser för ett systematiskt uppbyggande av militärt miljökunnande m. m. på den civila personalen har beredningen kommit till den uppfattningen att uppgifter med krigsförberedelsearbetet och krigskassatjänsten inte bör innebära oöverstigliga krav på militärt kunnande och militär erfarenhet för vidareutbildad civil personal. Beredningen har därvid förutsatt att den civila personalen skall ha genomgått inte endast en tillfredsställande teoretisk och praktisk utbildning inom de militära områdena, utan även förvärvat lämplig erfarenhet inom kameraltjänsten vid kameralenheter vid utbildningsregementen (motsv.) och därigenom förvärvat ett betydande mått av militär miljöerfarenhet.

Inte heller ifråga om de kamerala chefsbefattningarna vid myndigheter med mobiliseringsansvar bedöms sålunda en yrkesofficersutbildning vara nödvändig kunskaps- och erfarenhetsgrund. Sådan utbildning är dock av stort värde för uppgifter inom verksamhetsområdet.

I detta sammanhang kan erinras om att vid försvarsstaben och örlogsbasstaberna är cheferna för kameralavdelningarna civila tjänstemän. Den omständigheten att vid örlogsbaserna krigsförberedelsearbetet liksom verksamheten i övrigt är av stor omfattning och att avdelningarna är de största inom försvarsmakten har inte bedömts utgöra hinder för omvärdering av befattningarna till civila.

10.2.6.2 Kategoritillhörighet m. m.

För att möjliggöra rekrytering av vidareutbildad civil personal föreligger i huvudsak tre tänkbara alternativ vid bestämning av kategoritillhörigheten för kameralchefsbefattningarna:

- a) civil status
- b) alternativbefattningar för militär/civil personal
- c) civilmilitär status utan krav på genomgången värnpliktsutbildning.

Alternativ b) har fördelen framför alternativ a) att militär personal kan övergå till kameral chefsbefattning och bibehålla befälsstatus. Alternativ c) innebär fördelar för den enskilde från personalutbildningssynpunkt samt underlättar uppbyggandet av ett växeltjänstgöringssystem.

Beredningen tar inte nu ställning i kategorifrågan men anser att en övergång till civilmilitär ställning enl. c) ovan bör kunna övervägas i ett framtida system.

De kamerala chefsbefattningarna bör rekryteras med både äldre militärt befäl och civil personal som genomgått erforderlig vidareutbildning.

Beredningen föreslår att det vid uttagning till utbildning för kamerala chefer tas hänsyn till bl. a. antalet civila respektive militära sökande samt behov av tjänster för kompaniofficerare.

Rekryteringen av civil personal bör i princip ske genom internrekrytering

av vid försvarets kameralenheter anställda kassörer, bokhållare och assistenter eller civilanställda i övrigt.

10.2.6.3 Utbildning

Beredningen förutsätter att vederbörande militära myndigheter utarbetar de kursprogram som erfordras för att den civila personal, som skall placeras i kameral chefsbefattning, får kunskaper och erfarenheter som motsvarar de krav som ställs på befattningshavarna. Följande förslag till riktlinjer bör dock kunna ligga till grund för närmare bedömning av utbildningsbehovet.

De civilanställda som skall övergå till kameral chefsbefattning bör erhålla en grundlig vidareutbildning enligt ett system med varvad utbildning i 4 steg på sätt som figur 10.1 visar.

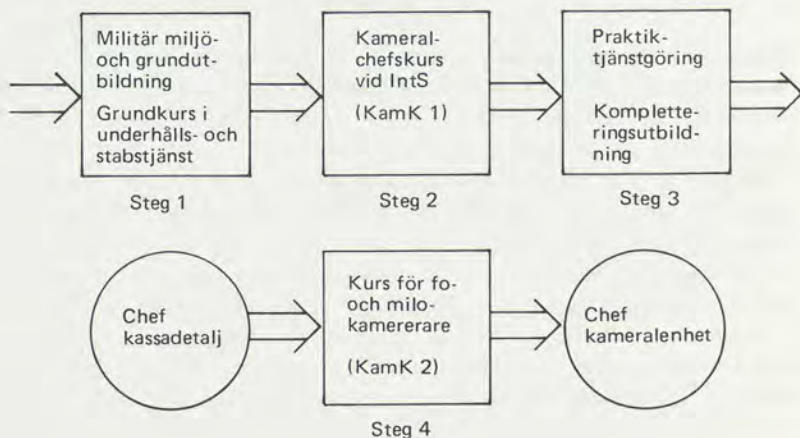
Utbildningen i steg 1 bör innefatta en förberedande utbildning i totalförsvarskunskap, utbildning i taktik, underhållstjänst, stabstjänst, förbandens organisation och gruppering m. m.

Ett väsentligt moment bör vara att praktiskt följa utbildnings- och övningsverksamheten på fältet. Utbildningen bör ge en bred militär miljökunskap som medger att eleverna kan tillgodogöra sig utbildningen i militära ämnen vid kameralchefskurser på IntS. Längden på utbildningen i steg 1 är beroende av hur fördelningen sker mot praktiktjänstgöringen i steg 3. Omkring 6 månader torde dock vara ett lämpligt riktvärde.

Utbildningen i steg 2, som avser Kam K 1 vid IntS, omfattar ett år. All personal som skall konkurrera om kamerala chefsbefattningar bör genomgå denna utbildning. Den civila personalen bör genomgå även de försvarspecifika kursmomenten liksom de kursmoment som svarar mot vederbörandes event. tidigare erfarenheter inom kameraltjänsten.

Efter genomgången kameral chefskurs bör befattningshavaren fullgöra praktiktjänstgöring under upp till ett år vid hemförbandets kameralenhet och vid krigsförbandsövningar.

Figur 10:1 Utbildning till kameralchef. Förslag



Praktiktjänstgöringen bör i första hand syfta till att ge god inblick i kameralchefens verksamhet avseende föredragningar, genomgångar, utbildning av fast anställda, värnpliktiga och kompanikvartermästare, kassaförskottsinventeringar samt mobiliserings- och krigsplanläggning. Särskilt bör praktiktjänstgöringen ge möjligheter att studera kassatjänsten vid kompani under krigsförbandsövningar. Studiebesök vid berörda myndigheter och ett successivt övertagande av aktuella arbetsuppgifter för självständig handläggning bör ske.

Parallellt med praktiktjänstgöringen är det lämpligt att befattningshavare genomgår den kompletterande utbildningen enl. steg 3. Denna bör bygga på befintliga kurser på Gällöfsta kurscentrum och omfatta en vecka vardera av följande delar:

a) pedagogik, b) personalledning, c) personalsamverkan, d) konferens-, mötes- och föredragningsteknik.

Utbildningen av befattningshavare som skall placeras vid förband med mobiliseringsansvar bör i första hand inriktas på de uppgifter som ankommer på enhetens kassadetalj och i andra hand på uppgifter för avdelningschef.

Det fjärde steget, Kam K 2, bör utvidgas till att omfatta kameralchefer vid alla fo-regementen (motsv.)

10.3 Förplägnadsfunktionen

10.3.1 Inledning

Som framhållits i avsnitt 1.1 är beredningens uppgift när det gäller att se över utvecklingsmöjligheterna för de inom försvarsmakten redan anställda kvinnorna begränsad till de kategorier som inte kan nå en högre befattning i det egna yrkesfacket inom försvarsmakten på grund av att denna högre befattning avses för militär eller civilmilitär personal. Detta förhållande gäller för bl. a. de inom försvarsmakten anställda köksföreståndarna.

Beredningen redovisar i detta avsnitt vissa överväganden och belyser olika tänkbara vägar för att ge denna personal vidgade ledningsuppgifter inom förplägnadsfunktionen. Som bakgrund belyses först nuvarande organisation och event. kommande organisationsförändringar inom verksamhetsområdet.

I det följande använda uttrycket köksföreståndare är benämningen på de tjänster eller befattningar inom försvarsmakten som rekryteras med personal som genomgått utbildning till dietist (tidigare ekonomiföreståndare).

10.3.2 Organisation och utvecklingstendenser

I förplägnadsverksamheten ingår främst bespisning vid militärrestauranger, personalmatsalar, lägerserveringar samt vid kokgrupper och ombord på fartyg. Därutöver ingår marketenteriservice, anskaffning och lagerhållning samt ledning, administration och redovisning.

Antalet militärrestauranger inom försvarsmakten var budgetåret 1976/77 92, antalet lägerserveringar var 45 och antalet kök ombord på fartyg omkring 90. Antalet personalmatsalar med statlig drift var drygt 200, vartill kommer

ett 90-tal personalmatsalar drivna i egen regi av personalkårer. Antalet anställda inom hela förplägnadsfunktionen är 1977 ca 3 200 omräknat i heltid. Därav utgör köksföreståndarna ca 100 och biträdande köksföreståndarna ca 115.

Centralt är inom planerings- och ekonomisystemets ram FMV fackmyndighet för facket förplägnad. Verket svarar även för viss anskaffningsverksamhet inom facket. På högre regional nivå leds verksamheten av MB med milo-materieförvaltningen som verkställande organ. På lägre regional och lokal nivå leds förplägnadsfunktionen inom armén av chefen för materiel-enheten och i denna ingående försörjningsdetaljen. Inom flottan leds verksamheten vid örlogsbaser av chefen för intendenturförvaltningen och i denna ingående förplägnadsdetaljen – förrådshållning sker dock vid förrådsavdelningen. Vid kustartilleriförsvar leds verksamheten av chefen för materiel-enheten och i denna ingående förplägnadsavdelningen. Inom flygvapnet leds i den nya flottiljorganisationen förplägnadsverksamheten av chefen för indententurenheten med byggnadsenheten och i denna ingående försörjningsdetaljen.

Utvecklingen inom förplägnadsfacket har under de senaste 5–7 åren präglats av ökad integration av mathållningen på förbanden. De av befälskårerna drivna mässarna har successivt övertagits av myndigheterna och driften i egen regi bedöms efter hand komma att upphöra helt till följd av kostnadsstegringar. De av myndigheterna drivna mässarna för olika befälskategorier får i ökad utsträckning gemensamma lokaler. Vid projektering av nya utspisningslokaler planeras för en organisatoriskt och lokalmässigt samordnad mathållning för anställda och värnpliktiga. Omorganisationen i lokal och lägre regional instans (OLLI) har möjliggjort en ökad administrativ samordning inom garnison.

Möjligheterna att samordna marketenterirörelsen med militärrestauranger undersöks f. n. Till följd av FMV påbörjade totalöversyn av förplägnadsfunktionen (se 10.3.3 nedan) kan på sikt en ökad samordning och förenkling komma att ske inom verksamhetsområdet. Även livsmedelstjänsten i krigsorganisationen är under omdaning. En särskild utredning (Ag UH) undersöker förutsättningarna för ett bättre tillvaratagande av samhällets resurser. Strävan är att minimera den militära organisationen för underhållstjänsten och därvid bl. a. livsmedelstjänsten.

Antalet statligt anställda inom förplägnadsfunktionen i fredsorganisationen har ökats bl. a. som en följd av ett minskat ianspråktagande av s. k. handräckningsvärnpliktiga för tjänstgöring i bespisningslokaler samt att staten övertagit driften av ett stort antal mässrörelser.

Försök inleds den 1 juli 1977 i Karlsborgs garnison (S2 och F6) med gemensam ledning av förplägnadsfunktionen inom garnisonen.

Försvarets rationaliseringsinstitut (FRI) avgav i juni 1976 förslag om ändrad uppgiftsfördelning för personal inom förplägnadsfunktionen i samband med översyn av administrativa rutiner m. m. vid armémyndigheter på lokal nivå. (FRI rapport 6.76–6507). FRI förslag berörde således enbart armén. FRI fann att man inte fullt ut har utnyttjat den samordning i arbets- och kostnadsbesparande syfte som OLLI åsyftar och ger möjlighet till. FRI föreslog att köksföreståndarna får ansvar för de livsmedel som förbrukas i matinrättning samt för livsmedelsförrådet (skaffereri). FRI föreslog också att

köksföreståndarna får ansvar för utlämningen av livsmedel till koktrossar. Vidare föreslog FRI att personal vid matinrättningar vid arméförband inom garnisonen bildar en enhet och att en köksföreståndare blir chef för denna bespisingseenhet. Huruvida köksföreståndare tillika skall vara driftchef vid en av militärrestaurangerna eller om en ny befattning bör tillkomma lämnade FRI öppet.

Sammanfattningsvis innebar FRI förslag följande ändringar i köksföreståndarnas arbetsuppgifter:

- a) samordningsansvar för 2-3 militärrestauranger
- b) ansvar för livsmedelsförråd
- c) ansvar för utlämning av alla livsmedel till trupp

CA avgav i december 1976 förslag om modifiering av organisation vid försörjningsdetaljen inom ramen för uppföljningsstudien till organisationen i lägre regional och lokal instans (OLLI/U). I förslaget förutsattes att nuvarande ordning vad gäller chefskapet för militärrestauranger t. v. bibehålls. Personalen i militärrestauranger och marketenterier föreslog dock redovisas i en personalpool inom fo-regementet. I avvaktan på resultat av nyligen startade utredningar inom förplägnadstjänstens område föreslogs i princip inga ytterligare ändringar.

10.3.3 Allmänna överväganden och förslag

FMV inledde hösten 1976 en förstudie av förplägnadsfunktionen inom försvarsmakten. Den genomförs under medverkan av FRI och i kontakt med berörda personalorganisationer och produktionsmyndigheter. Förstudien skall ge underlag för beslut om en huvudstudie, som beräknas pågå omkring 3 år med start hösten 1977. FMV utredning är en rationaliseringsutredning med långsiktig inriktning. Målet är att söka minska belastningen för försvarsmaktens myndigheter, reducera totalkostnaderna och i övrigt effektivisera verksamheten. Förplägnadstjänsten analyseras med avseende på uppgifter som är onödiga och som därför kan utgå, uppgifter som kan förenklas eller sammanföras med andra likartade uppgifter samt uppgifter som kan automatiseras.

Enligt beredningens uppfattning hänför sig behovet av förändringar inom förplägnadsfunktionen emellertid inte enbart till rationaliseringssidan. Även personalutvecklingsfrågorna inom verksamhetsområdet bör bli föremål för en allsidig granskning och dessa bör utredas tillsammans med granskningen av rationaliseringsproblemen. Målsättningen bör vara att man inom ramen för vad de operativa kraven medger skall söka skapa en så kostnadsbesparande och ur personalutvecklingssynpunkt så effektiv organisation som möjligt.

Beredningen påbörjade våren 1976 en granskning av vissa anställnings- och personalutvecklingsfrågor rörande köksföreståndarna. Med hänsyn till FMV förstudie begränsades denna senare till angivande av vissa tänkbara huvudalternativ för förändring av köksföreståndarnas utvecklingsmöjligheter, vilka bör utredas inom ramen för FMV förplägnadsutredning. FMV har i enlighet härmed och i samråd med beredningen förklarat sig berett att, om huvudstudie beslutas, utreda förutsättningar m. m. för genomfö-

rande av de huvudalternativ, vilka anges i avsnitt 10.3.4.

Beredningen har funnit att köksföreståndarnas kunskaper och erfarenheter inom förplägnadsfunktionen kan utnyttjas bättre inom försvarsmakten. Vissa ledningsuppgifter inom verksamhetsområdet, som köksföreståndarna genom sin yrkesutbildning och erfarenhet är lämpade att handha ombesörjes av stambefäl.

Befordringsmöjligheterna inom försvarsmakten är vidare begränsade och tillgången på kvalificerad utbildning inom facket otillräcklig.

Inom försvarsmakten har på senare år börjat utvecklas ett tekniskt, ekonomiskt och organisatoriskt nytänkande inom förplägnadstjänsten. Även kostens kvalitet har givits ökad uppmärksamhet som en förutsättning för personalens välbefinnande. I olika sammanhang har uttalats att köksföreståndarnas speciella kunskaper och erfarenheter bör kunna bättre tas till vara i detta utvecklingsarbete.

Under de närmaste 5–10 åren kommer relativt betydande pensionsavgångar att ske bland de vid försvarsmaktens myndigheter anställda köksföreståndarna. Utvecklingsmöjligheterna inom aktuella befattningar torde ha stor betydelse för att nå en tillfredsställande nyrekrytering.

I detta sammanhang kan erinras om att vid de nya yrkestekniska högskolorna kommer arbetsledare inom storhushållsproduktionen att utbildas. Den nya dietistutbildningen som startar budgetåret 1977/78 ökar yrkeskårens utbildningsnivå. Denna utbildning föreslås av universitets- och högskoleämberget omfatta 5–6 terminer och bedrivs på tre grenar. En gren avser utbildning till administrativ dietist, en annan utbildning till internatdietist och en tredje utbildning till terapeutisk dietist. Köksföreståndarnas intresse för vidareutbildning och fortutbildning har ökat liksom deras vilja att överta nya uppgifter inom verksamhetsområdet.

Det föreligger därför bärande skäl för att förbättra köksföreståndarnas ställning och uppgifter inom försvarsmakten. Beredningen anser att personalens ansvarsnivå bör höjas och att deras befordringsmöjligheter inom försvarsmakten bör förbättras. Genom rationaliseringsåtgärder bör man söka avlasta personalen vissa rutinuppgifter. En ökad satsning på kvalificerad påbyggnads- och fortbildning bör ske. Utbildning och fortbildning av köksföreståndare bör kunna ge det militära miljökunskande inom området som har betydelse för förplägnadstjänsten.

Beredningen föreslår att FMV fortsatta utredning inriktas på att klara ut hur köksföreståndarna vid förbanden under resp enhetschef (motsv.) kan ges självständigt ansvar för ledningen av förplägnadsfunktionen och en här emot svarande organisatorisk ställning. Köksföreståndarna skulle således ansvara för förplägnadsfunktionens drift, planering, administration och ekonomi.

Beredningen förutsätter vidare att i de nya samordningsfunktioner som framledes kan komma att utvecklas inom förplägnadsområdet, organisationen utformas så att köksföreståndarnas kunskaper och erfarenheter inom fackområdet utnyttjas på ett bättre sätt.

10.3.4 Prövning av alternativa utvecklingsvägar

10.3.4.1 Ändrade principer för rekrytering till befattning som detaljchef inom förplägnads-(försörjnings)detalj

Beredningen har undersökt förutsättningarna för att i princip inom gällande organisation öppna den f. n. militära detaljchefsbefattningen inom förplägnadsfunktionen (motsv.) även för vidareutbildad köksföreståndare. Först behandlas marinen och därefter armén och flygvapnet.

Inom *marinen* är enligt gällande organisation chef för förplägnadsdetalj (-avdelning) vid örlogsbas- resp. kustartilleriförsvar f. n. regementsofficer ur intendentkåren. Detaljen består av militärrestaurang och marketenteri. Arbetsuppgifterna avser frågor om livsmedel och marketenterivaror, drift av matinrättningar och marketentier, personalkassa, budgetärenden för angivna verksamheter samt mobiliserings- och krigsplanläggning av förplägnadstjänsten.

Beredningen bedömer att det genom smärre modifiering av arbetsuppgifter och kvalifikationskrav är tänkbart att i viss utsträckning rekrytera befattningen som chef för förplägnadsdetalj inom marinen med i förvaltningstjänst vidareutbildad köksföreståndare.

Ledningen av fredsförplägnadstjänsten vid örlogsbas- och kustartilleriförsvar som i normalfallet tar i anspråk den övervägande delen av arbetstiden för detaljchefen, torde kunna ombesörjas av köksföreståndare under förutsättning att dessa ges en kvalificerad vidareutbildning på förvaltningsområdet. Mobiliserings- och krigsplanläggningen kräver ett relativt stort militärt miljökunskande. Om köksföreståndare placeras som chef för förplägnadsdetaljen bör övervägas att omfördela viss del av krigsförberedelsearbetet till den i intendenturförvaltningen (motsv.) ingående allmänna detaljen (planeringssektionen) som f. n. är sammanhållande för all krigsplanläggning inom intendenturförvaltningen (motsv.).

Fördelning av uppgifter, utbildningskrav, organisation och övriga frågor som erfordras för slutligt ställningstagande till event. öppnande av befattningen som chef för förplägnadsdetalj (-avdelning) vid vissa örlogsbaser och kustartilleriförsvar för vidareutbildad köksföreståndare bör bli föremål för snar utredning via FMV översyn av förplägnadstjänsten. Om det fortsatta utredningsarbetet bestyrker möjligheten att genomföra en sådan förändring bör detta kunna ske utan att avvakta genomförandet av event. organisationsförändringar inom förplägnadsfunktionen i stort i anledning av FMV förplägnadsutredning.

Vad gäller förutsättningarna för att inom *armén* rekrytera befattningen som chef för försörjningsdetalj med vidareutbildad köksföreståndare måste beaktas att detaljchefen, som f. n. är kompaniofficer ur intendentkåren, utöver ledningen av förplägnadstjänsten, har att svara för ett flertal olika uppgifter. Dessa är inköp och upphandling av huvuddelen av myndighetens förnödenheter, inre renhållning, inventariefrågor och vissa andra uppgifter som avser stöd till förbandsproduktionen och krigsförberedelsearbetet. Rekrytering av köksföreståndare till denna detaljchefsbefattning skulle innebära att köksföreståndarna får ägna en icke obetydlig del av arbetstiden åt uppgifter som inte ger ett fullt rationellt utnyttjande av deras särskilda kunskaper och erfarenheter inom kostfunktionen. Krigsuppgifterna ställer

vidare sådana krav att ett utbyte i krigsorganisationen av militära stabsmedlemmar inom försörjningsdetaljen mot civil personal kan ifrågakomma endast betr. de i depåstabernas och fo-stabernas stabskompanier ingående befattningarna chef för försörjningsdetalj. Beredningen bedömer därför en övergång till rekrytering av köksföreståndare till befattningen som chef för försörjningsdetalj vid arméförband inom gällande OLLI-organisation vara mindre aktuell.

Vad ovan sagts om armén har i princip även giltighet för *flygvapnet*. Försörjningsdetaljen vid flygvapnets flottiljer och arméns förband har likartade uppgifter och organisation. Vid flygvapnet tillkommer dock beklädnads- och förlägningsfrågor i försörjningsdetaljens ansvarsområde.

En förändrad organisation inom armén och flygvapnet bedöms kunna ske först på sikt enligt vad i det följande sägs.

10.3.4.2 Rekryteringsprinciper i event. ny förplägnadsorganisation

Pågående utredningar inom bl. a. FRI av inköpsfunktionen och inom FMV av förrådsfunktionen kan komma att leda till förändringar av försörjningsdetaljens arbetsområde. Det kan bli ändamålsenligt att inrätta en förplägnadsdetalj även vid arméns och flygvapnets förband, varvid inköps-, förråds- och förlägningsfrågor handhas inom annan enhet. En enhetligt uppbyggd förplägnadsdetalj inom samtliga försvarsgrenar bör även ses mot bakgrund av att verksamheten svarar för en betydande del av lokal myndighets totala budget och att förplägnadstjänsten är av stor betydelse för personalens trivsel och för förbandsproduktionen.

Beredningen anser att frågan om att inrätta en enhetligt uppbyggd förplägnadsdetalj vid försvarsmaktens lokala myndigheter med vidareutbildad köksföreståndare som chef bör granskas närmare i samordning med ovan nämnda utredningar.

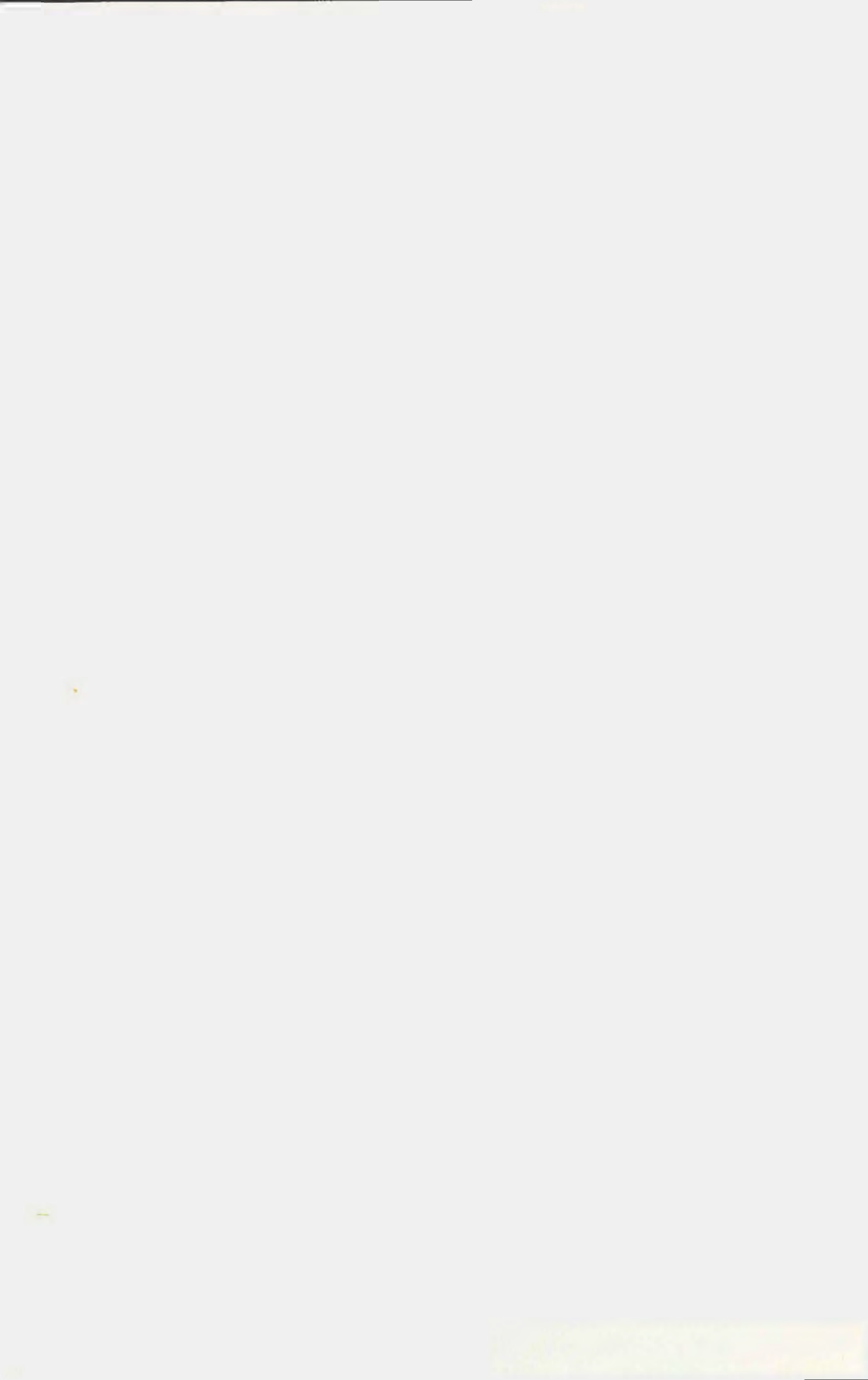
Kostnadsutvecklingen inom försvarsmakten har accentuerat ett behov av att skapa en organisation där personal, förnödenheter och anläggningar inom förplägnadsfunktionen utnyttjas gemensamt inom försvarsmakten oberoende av försvarsgrens- och programtillhörighet så långt detta är praktiskt möjligt.

Vissa undersökningar inom ramen för FMV förstudie tyder på att nya rationaliseringsvinster kan nås om förplägnadsfunktionen samordnas mellan olika förband även över försvarsgrensgränserna. Principen är därvid att svaret för personal, anläggningar och förnödenheter underställs en chef inom garnisonen.

Det kan härvid bli rationellt att direkt under den ansvarige enhetschefen för vissa lednings- och samordningsuppgifter inrätta befattning för förplägnadschef (kostchef) vid varje garnison som omfattas av samordningen.

Även från personalutvecklingssynpunkt synes det beredningen att starka skäl talar för att det vid garnisoner med samordnad förplägnadstjänst inrättas sådan tjänst för förplägnadschef (kostchef). Tänkbara uppgifter för denne befattningshavare är samordning av personal- och allmänna ledningsfrågor inom förplägnadsfunktionen, samverkan vid planering som avser repeti-

tionsförband och koktrossar, viss utbildning och information samt samordning av budgetfrågor och löpande rationaliseringsarbete. Beredningen anser att det bör övervägas att inrätta sådan befattning och finner det naturligt att den avses för köksföreståndare, då denna personal har den mest adekvata utbildningen och erfarenheten för uppgiften.



V Särskilda frågor

11 Rekrytering och utbildning till befattningar i driftvärn

11.1 Inledning

Hemvärnet, som är en frivillig del av armén, indelas i allmänt hemvärn och driftvärn. Det allmänna hemvärnet har till uppgift att skydda hembygden medan driftvärnet har till uppgift att skydda myndighetens eller företagets egna anläggningar och egen verksamhet.

I det följande kommer beredningen att behandla frågan om ökad medverkan av kvinnor i hemvärnets driftvärn. Personalen i dessa enheter skall vara anställd eller beredskapsregistrerad vid myndigheten eller företaget. Att medverka i driftvärnet är ett åtagande med nära anknytning till de ordinarie arbetsuppgifterna vid totalförsvarsmyndighet eller -företag. Denna medverkan kan betraktas som i viss mån en frivilligt åtagen del av de med anställningen förenade uppgifterna och i vissa situationer en direkt förutsättning för att de ordinarie arbetsuppgifterna skall kunna fullgöras. Därmed kommer frågan om rekrytering, utbildning och placering av kvinnor i driftvärn in som en naturlig del i arbetet på att ge kvinnor ökade möjligheter och uppgifter i anställningssituationen.

I fråga om driftvärn är det följande myndigheter och företag som beröres av denna fråga: Luftfartsverket, Postverket, Statens Järnvägar, Televerket, Vägverket, Sjöfartsverket, Statens Vattenfallsverk, Krångede, Sydkraft, Stockholms Stads Energiverk, Gotlands kraftverk, Förenade Fabriksverken, Sveriges Radio, Milo S, V, Ö, NN och ÖN, Gotlands militärkommando, Flygvapnet, Fortifikationsförvaltningen, Försvarets Materielverk, Försvarets Forskningsanstalt, Försvarets Radioanstalt, Byggnads- och reparationsberedskapen (BRB) samt Riksdagen.

Totalt finns omkr. 19 000 driftvärnsmän varav ca 15 000 ordinarie.

Kvinnor förekommer redan idag till ett mindre antal i hemvärnets driftvärn. I Postverket och vid kraftföretag ingår nämligen s. k. driftvärnslotter (ca 70 st.). Dessa har uppgifter inom olika stödfunktioner som t. ex. expeditjonsbiträde eller kock. De vid myndigheter anställda kvinnorna som placeras i dessa befattningar skall samtidigt vara anslutna till avtalsbindande frivilligorganisation.

En kvinna kan f. n. inte anslutas till driftvärnet som driftvärnsmän vid den egna myndigheten eller företaget. Detta beror på att driftvärnsmannen i allmänhet har till uppgift att vid behov medverka i skyddet av den egna arbetsplatsen eller anläggningen när omständigheterna kräver det. Driftvärnsmän är f. n. i huvudsak endast de män som är f. d. värnpliktiga (över

47 år) eller värnpliktiga.

Kvinnor kan idag inte heller teckna avtal för ständig tjänstgöring inom driftvärnet, dvs. i befattningar motsvarande dem som A-personal inom totalförsvaret i övrigt placeras i.

Enligt beredningens uppfattning bör en ökad medverkan av kvinnor inom driftvärnet huvudsakligen ske i befattningar för ordinarie driftvärnsmän, som inte är att hänföra till stödfunktioner. Beredningen granskar i avsnitt 11.2 denna fråga. I andra hand och i den mån behov föreligger kan utökade uppgifter för kvinnor i olika stödfunktioner övervägas. Denna fråga behandlas i avsnitt 11.3. Vidare kan övervägas att i ökad utsträckning placera kvinnor i vissa ledande driftvärnsfunktioner som inte kräver driftvärnskontrakt. Sistnämnda fråga behandlas i avsnitt 11.4 nedan.

11.2 Befattningar för ordinarie driftvärnsmän med försvarsuppgifter

11.2.1 *Motiv*

Enligt beredningens uppfattning finns flera skäl som talar för att kvinnor ges samma möjligheter som män f. n. har att genomgå utbildning till och erhålla placering som driftvärnsmän inom driftvärnet vid den myndighet eller det företag vederbörande är anställd i. Primärt är det en rättvisefråga som får sin markering av driftvärnsmannaskapets nära anknytning till anställningssituationen.

Från organisationens synpunkt saknas anledning att särbehandla män och kvinnor. Driftvärnet är en organisation som byggs upp för beredskap och krig och som personellt bygger på de fredsanställda vid myndigheten eller företaget. Det framstår då som oväsentligt om dessa är män eller kvinnor. Det väsentliga är istället de individuella kvalifikationerna och att ett anställningsförhållande föreligger.

I detta sammanhang bör understrykas att det inte är fråga om att utvidga driftvärnsorganisationen i syfte att bereda fler kvinnor plats. Självfallet skall ett ökat ianspråktagande av kvinnor ske inom tillgängligt rekryteringsutrymme. Likväl finns ett klart behov av att bredda rekryteringsunderlaget. Behovet av driftvärnspersonal överstiger tillgången. Dessutom pekar behovet på en ökning med 7 % av rekryteringsvolymen under den närmaste 5-årsperioden.

Vidare föreligger planer på att bilda nya driftvärn vid vissa myndigheter och företag. Vid K-industrier som har värnpliktiga hemvärnsmän bedömer rikshemvärnschefen det som önskvärt att frivilliga företagshemvärn kan bildas vilka kan utgöra en kader av befäl vid de förband som sätts upp vid beredskapstillstånd.

Inom driftvärnet är i dag ca 55 % av den ordinarie driftvärnspersonalen i åldern 20–47 år, ca 43 % är i åldern 48–60 år samt 2 % över 60 år.

Rekrytering av kvinnor skapar möjligheter till en förnyring av driftvärnsorganisationen. Driftvärnet kan ta in unga kvinnor som har bättre fysiska förutsättningar än män i 50-årsåldern att fullgöra driftvärnsfunktioner. Erfarenheterna från civilförsvaret tyder på att rekryteringen bör inriktas främst

på kvinnor i 30–35-årsåldern och däröver. Genom en sådan utveckling kan förutsättningar skapas för vissa vinster i form av minskat utbildningsbehov samt för längre utnyttjandetid och därmed lägre personalomsättning.

Beredningen vill här också peka på de önskemål som framförts från kvinnlig personal vid vissa driftvärnsmyndigheter och -företag att få medverka i driftvärnet. Dessa önskemål har varit förenade med kravet att medverkan sker på samma villkor och för samma uppgifter som gäller för den manliga personalen.

11.2.2 Uppgifter för driftvärmän

Driftvärnsmyndigheternas uppgifter är principiellt desamma i fred och krig. Sålunda är t. ex. Televerkets uppgift i både fred och krig att tillgodose samhället och medborgarnas krav på telekommunikationer.

I krig skall totalförsvarets behov tillgodoses i första hand. Denna uppgift kan principiellt sett lösas utan förekomst av driftvärn. I enlighet med statsmakternas intentioner och de anställdas önskemål har dock organiserats driftvärn som i vissa sammanhang med säkerhet kan bedömas öka myndighetens eller företagets möjligheter att fullgöra sina primära uppgifter i totalförsvaret.

Som inledningsvis nämnts är driftvärnsenheternas militära uppgifter huvudsakligen bevakning och försvar av egen stationär anläggning och arbetsplats (t. ex. byggnad, verkstadsområde, järnvägsstations spårområde, överdragsstation, kraftstation, transformatorstation) eller bevakning och försvar av till den egna myndigheten eller företaget hörande rörliga enheter (t. ex. reparationslag). Förbanden får inte utan medgivande av myndigheten eller företaget användas för andra militära uppgifter.

Driftvärnspersonalen skall principiellt i det längsta fullgöra sitt ordinarie arbete med utrustningen lätt tillgänglig eller påtagen.

Att driftvärnet har viktiga totalförsvarsuppgifter får sålunda inte leda till att dessa enheter betraktas som något slags lokalförsvarsförband. Personalens utnyttjande som driftvärmän begränsas till tillfällen då omedelbart hot mot den egna arbetsplatsen föreligger och då den civila arbetsuppgiften som en följd härav inte längre kan fullgöras. All personal vid driftvärnsmyndigheten skall disponeras med hänsyn till myndighetens totala uppgifter i totalförsvaret och inte enbart med hänsyn till militära synpunkter.

Med stöd av det ovan anförda anser beredningen att kvinnor redan nu bör kunna placeras som driftvärmän och därvid fullgöra de försvarsuppgifter som förbanden har. Uppgifterna ligger inom ramen för de befattningar som enligt beredningens direktiv skall ifrågakomma i den första etappen.

11.2.3 Förslag om befattningar för kvinnor och män

Typbefattningarna för ordinarie (och extra) driftvärmän i krigsorganisationen framgår av tabell 11:1.

Enligt beredningens uppfattning bör kvinnor på sikt kunna ifrågakomma för samtliga typbefattningar enligt ovan efter genomförd militär utbildning. Med de rekryteringsprinciper som tillämpas inom hemvärnet är det naturligt att placering av kvinnor i den första omgången sker i menigbefattningar

Tabell 11:1 Typbefattningar för driftvärmän

Typbefattning ^a	Uppgifter	Fördeln. på befälsnivå procent
Kompanichef	Leder förband om 2-4 plut. vid anläggning eller område. Kan även vara endast administrativ	} 4 %
Stf. kompanichef	Biträder kompanichefen	
Kompaniadjutant	Biträder kompanichefen främst avseende underhållstjänst	
Plutonchef	Leder förband om 2-4 grupper vid anläggning eller område eller pluton som ingår i kompani	} 14 %
Stf. plutonchef	Biträder plutonchefen	
Gruppchef	Leder enheter om högst 10 personer vid anläggning eller område eller grupp som ingår i pluton	
Kulsprutegruppchef	Leder förband om högst 5 man som ingår i pluton	}
Stf. gruppchef och stf. kulsprutegruppchef	Biträder sina chefer	
Driftvärnsman	Ingår som menig i grupp	

^a Televerket och BRB saknar i fred gruppindelning.

och att rekryteringen inleds som en försöksverksamhet på vissa myndigheter och företag.

Samtliga hemvärnsförband tillhör förbandsklass 3 c enligt befattningskatalogen (BTK), dvs. s. k. övriga stationära förband som verkar under fältförhållanden. Detta ger uttryck för att några särskilda krav på fysisk prestationsförmåga inte ställs på några särskilda befattningar. Därför krigsplaceras både frikallad personal med mindre fysiska defekter och personal upp till 60 år i befattningarna. I enlighet med vad beredningen tidigare framhållit bör någon "öronmärkning" av befattningarna med avseende på om män eller kvinnor skall ifrågakomma inte ske.

Beredningen anser vidare att placering av kvinnor bör kunna ifrågakomma i både stationära och rörliga förband. Inte minst från självförsvarssynpunkt är det önskvärt att de kvinnor som i fred arbetar i rörliga enheter, t. ex. vid Televerkets reparationslag, under krig kan fortsätta med detta och därvid, om så skulle krävas, försvara sig och den egna enheten.

Beredningen finner det vidare självklart att några med enbart kvinnor sammansatta förband inte skall ifrågakomma. Kvinnorna bör på samma sätt som männen ingå i de enheter som sätts upp på respektive arbetsplats. Detta utesluter dock inte att rekommendationer utfärdas av hemvärdet om att man vid sammansättning av förbanden bör sträva efter en lämplig antalsmässig fördelning på manliga och kvinnliga driftvärmän.

I fråga om utrustning bör de kvinnliga driftvärmännen tilldelas samma vapen som gäller för övrig personal.

11.2.4 Förslag om utbildning före antagning som driftvärnsman

Eftersom kvinnor inte omfattas av den allmänna värnplikten och den allmänmilitära utbildning som värnpliktsutbildningen innefattar, måste de ges erforderlig sådan utbildning.

Motsvarande gäller redan i dag för de driftvärnsmän som antingen är frikallade eller är under värnpliktsåldern. Dessa sistnämnda underåriga skall dels ha genomfört en allmänmilitär utbildning på 320 timmar, dels ha genomfört ett godkänt prov innan placering i befattning med försvarsfunktioner kan ske. För de värnpliktiga som är frikallade eller som genomfört enbart del av grundutbildningen är utbildningskraven något lägre än 320 timmar beroende dels på den större mognad och allmänna erfarenhet som de anses besitta i förhållande till dem som är under värnpliktsåldern, dels på att de via den frivilliga skytterörelsen skall ha deltagit i skjututbildning så att de förvärvat tillfredsställande skjutskicklighet.

Utbildningskraven före antagning som driftvärnsman har för dessa bestämts med hänsyn till att de är relativt få (f. n. ca 130 totalt inom driftvärnet). De kan därför placeras i förband som i övrigt består av väl övade och samtränade hemvärnsmän så att de efter hand kan läras upp av sina kamrater. Det är här inte fråga om att utbilda hela förband av tidigare utbildade hemvärnsmän. Utbildning före antagning kan därför begränsas i jämförelse med vad som krävs av värnpliktiga inplacerade i försvarsmaktens övriga förband.

Beredningen anser att motsvarande bedömning bör göras beträffande utbildningskraven för kvinnor före antagning som driftvärnsman. Som allmän princip bör gälla att kvinnorna har förvärvat kunskaper och färdigheter motsvarande huvuddelen av den allmänmilitära utbildning som gäller inom värnpliktsutbildningssystemet före antagning som hemvärnsman i menigbefattning.

Under en inledande försöksverksamhet inriktad på menigbefattningar bör dock utbildningen utformas efter de riktlinjer som gäller för frikallade värnpliktiga. Den bör omfatta utbildning för tillfredsställande skjutskicklighet, särskild utbildningskurs om minst 50 timmar samt därefter fortsatt utbildning inom gruppens ram. Utbildningen avslutas med prov i regel i samband med hemvärnsförbandens övningar. Utbildningen bör omfatta hemvärnsundervisning, terrängtjänst, förläggning, skydd, fältarbeten, underhållstjänst, underrättelsetjänst, vapentjänst på eget handvapen samt strid. Med undantag för utbildningen inom gruppens ram bör den genomföras vid Hemvärnets stridsskola. Hemvärnet bör således bereda personalen möjlighet till skjututbildning inom ramen för hemvärnets egen utbildning. Det bör ankomma på rikshemvärnschefen att fastställa utbildningens omfattning och organisation. På sikt bör övervägas att erbjuda personalen möjlighet att genomgå hela den allmänmilitära utbildningen inom ramen för värnpliktsutbildningen före antagning som hemvärnsman i driftvärnet och företags-hemvärnet.

I enlighet med de principer som ovan angetts vara grundkrav före antagning som ordinarie driftvärnsman i befattningar med försvarsuppgifter bör kvinnor före placering i befälsbefattning ha genomgått en befälsutbildning enligt i avsnitt 11.2.5 angivet system.

Tabell 11:2 Gällande utbildningssystem för driftvärmän

Utbildningens benämning	Utbildningens omfattning
Introduktionsutbildning	Allmän introduktionsutbildning ca 6–8 tim. för nyantagna hemvärmän. Ingår i första årets kontrakterade utbildning
Årlig utbildning	Introduktionsutbildning för befäl. Kurs om 40–60 tim. för hemvärnsbefäl som förordnas i ny befattning. Fr. o. m. plutonchef och plutonchefs stf. Kontrakterad utbildning. Minst 20 tim. för att kunna lösa krigsuppgifterna Särskild befälsutbildning. Minst 14 tim. för befäl. Genomförs för allt befäl, dels som kurser för olika befälskategorier, dels som utbildning med förbandens befäl sammanförda. Kurserna kan anordnas som veckoslutskurser
Övrig utbildning	Fortsatt befälsutbildning. Repetitionskurs för befäl om 40 tim. (veckokurs) Instruktörsutbildning. Instruktörskurs för särskilt uttagen personal om 40 eller 80 tim. (en resp. två veckokurser) Specialutbildning. Kurs för särskilt uttagen personal om 40 tim.

11.2.5 *Utbildning efter antagning som driftvärmän*

Kvinnliga driftvärmän som sålunda har tecknat kontrakt med hemvärdet och antagits som driftvärmän skall vara skyldiga att på samma sätt som gäller för all övrig hemvärnspersonal varje år fullgöra utbildning under lägst 20 och högst 50 timmar beroende på bl. a. befattning. I denna tid inräknas inte tid för att behålla eller öka skjutskickligheten och den allmänna fält-dugligheten. Driftvärdets utbildning genomförs enligt vederbörande verk-chefs bestämmande på ordinarie arbetstid. Utbildningen omfattar introduktionsutbildning, årlig utbildning och övrig utbildning enligt i tabell 11:2 angivet system.

Under hemvärnsberedskap skall de kvinnliga driftvärmännen i enlighet med generellt gällande bestämmelser fullgöra den tjänstgöring som behövs med hänsyn till hemvärdets uppgifter. Vid beredskapstillstånd är driftvärmännen skyldiga att tjänstgöra enligt regeringens bestämmande.

11.3 Befattningar med stödfunktioner

Beredningen har även granskat förutsättningarna för att i ökad omfattning placera kvinnor i vissa stödfunktioner inom driftvärdensorganisationen utöver de driftvärnslotter som f. n. finns. Dessa befattningshavare bör därvid anslutas till hemvärdet som driftvärmän men till skillnad mot de i föregående avsnitt omnämnda befattningshavarna inte ingå i det väpnade skyddet av den egna arbetsplatsen. "Öronmärkning" av vissa befattningar för kvinnor resp. för män bör som ovan påpekats i princip inte ske. Ur den

enskildes synpunkt skulle det vara förenat med vissa fördelar att kunna direktanslutas till driftvärnet som kvinnlig driftvärnsman, bl. a. med hänsyn till de ekonomiska förhållandena under utbildning. Även ur hemvärnets beredskapssynpunkt skulle en sådan utökad medverkan av direktanslutna kvinnliga driftvärnsmän kunna innebära vissa fördelar.

Mot den bakgrunden har granskats frågan om att placera kvinnliga driftvärnsmän som expeditjonsbiträde, telefonist, bilförare, sjukvårdare, kock, stabsgруппchef, sambandschef, sjukvårdsgруппchef och kokchef.

På grundval av den överläggning i frågan som beredningen haft med samtliga driftvärnschefer torde dock få konstateras att det organisatoriska behovet av ytterligare personal i exemplifierade stödfunktioner är marginellt. Vid vissa förband saknas behov av sådan personal på grund av att vissa underhållsfunktioner löses av andra enheter, t. ex. verkskydd. Placering i stödfunktioner kan därför inte medföra någon påtaglig ökad medverkan av kvinnor i driftvärn och företagshemvärn. Beredningen finner det emellertid naturligt att i stödfunktioner placera personal som inte har fullständig militär utbildning. Det synes också lämpligt att enhetliga principer för anslutning tillämpas för all driftvärnspersonal.

Med hänsyn till att de avtalslutande frivilligorganisationernas nuvarande åtagande är mycket små inom dessa enheter och att krav på samtidig anställning vid vederbörande myndighet eller företag gäller generellt, torde konsekvenserna för de avtalslutande frivilligorganisationerna vara ringa vid en event. övergång till direktanslutning av all personal inom driftvärnsorganisationen.

11.4 Driftvärnets civila myndighetspersoner m. fl.

Som inledningsvis framhållits överensstämmer i stort driftvärnens organisation och ledning med myndigheternas. De personer som har ledande centrala och regionala befattningar inom en myndighet har till 60 % driftvärnsbefattningen som en tillikabefattning utan att samtidigt vara kontrakterade som driftvärnsmän. Motsvarande gäller vissa lokala chefsbefattningar med tillikabefattning som driftvärnsledare vid enheten. Uppgifterna för denna personal är av administrativ art och innebär inte förbandschefskap inom driftvärnet. Dessa civila myndighetspersoner får hänföras till tjänstegrad endast om de dessutom är kontrakterade driftvärnsmän, vilket inte är något krav.

De ledande befattningarna inom driftvärnet som här avses är driftvärnschef, stf. driftvärnschef, driftvärnsdistriktschef, stf. driftvärnsdistriktschef, driftvärnssektions- eller områdeschef samt driftvärnsledare. Antalet befattningar är ca 750.

Gällande bestämmelser innebär inga hinder för att placera kvinnor i här aktuella befattningar inom driftvärnet. Det förekommer i dag inom postverket. Möjligheterna att i ökad utsträckning placera kvinnor på dessa befattningar är emellertid beroende av i vad mån det är en kvinna som innehar motsvarande civila befattning i myndighetens linjeorganisation. För vissa befattningar t. ex. som driftvärnschef anställs ofta f. d. stambefäl, varför placering av kvinnor i dessa befattningar inte torde ha omedelbar aktualitet.

Beredningen anser dock att de myndigheter vilka har organiserat frivilligt driftvärn bör sträva efter att så långt möjligt nå överensstämmelse mellan innehav av ledande befattning inom myndighet resp. i myndighetens driftvärn.

Övrig personal

Utan att ingå i krigsorganisationen deltar i driftvärnets verksamhet i fred driftvärnsungdom och driftvärveteraner. Driftvärveteran kan den bli som vid avgång ur myndigheten/företaget har fyllt 60 år. Befattningen medför inga förpliktelser.

Anställd manlig personal i åldern 15–20 år kan antas som driftvärnsungdom. Anställningen som driftvärnsungdom upphör då militär grundutbildning påbörjas.

Om kvinnor framdeles ansluts som driftvärmän bör de enligt beredningens uppfattning även kunna antas som driftvärveteran och driftvärnsungdom.

11.5 Vissa konsekvenser m. m.

Beredningens förslag att kvinnor skall ges möjligheter till utbildning för och antagning som hemvärnsmän i driftvärn medför att vissa författningar m. m. måste ändras. Bl. a. bör hemvärnsskugörelsen kompletteras med föreskrift i 9 § om att kvinnor som genomgått av rikshemvärnschefen fastställd utbildning kan antas som ordinarie hemvärnsman. Vidare erfordras bestämmelser som klargör samordningen mellan hemvärnsskugörelsen och civilförsvarslagen, lagen om allmän tjänsteplikt samt krigssjukvårdslagen med avseende på vilken gren av totalförsvaret som skall ha företrädesrätt i fråga om ianspråktagande av kvinnor som är anställda vid driftvärnsmyndigheter eller -verk.

Med hänsyn till att direktrekryteringen av kvinnor förutsätts begränsas till driftvärn, där de avtalsbindande organisationerna f. n. endast har ett litet antal medlemmar placerade samt då kravet för antagning skall vara att vederbörande är *anställd* vid myndigheten eller företaget bedömer beredningen som ovan nämnts att inga mer påtagliga negativa konsekvenser skall uppkomma för dessa organisationer. Beredningen vill dock understryka att de avtalsbindande organisationerna även i fortsättningen bör förutsättas svara för hemvärnets behov av B-personal i stödfunktioner.

Beredningen anser vidare att direktrekrytering av kvinnor till företagshemvärn, som tillhör det allmänna hemvärn t. v. inte bör införas. Bedömningen bör ses mot bakgrund av de konsekvenser en direktrekrytering inom allmänna hemvärn kan få på sikt för de frivilliga försvarsorganisationer som sluter avtal om krigsplacering i det allmänna hemvärn.

12 Anställning i den svenska beredskapsstyrkan för FN-tjänst

12.1 Beredskapsstyrkans uppgifter och organisation

I den av riksdagen godkända målsättningen för totalförsvaret anges att totalförsvaret skall vara så utformat att resurser kan avdelas för svenskt deltagande i FN:s verksamhet i syfte att upprätthålla eller återställa internationell fred och säkerhet.

1974 års försvarsutredning uttalar i delbetänkandet SOU 1976:5 som sin uppfattning att denna princip om svenskt deltagande i FN:s fredsbevarande verksamhet bör gälla även i fortsättningen och att detta fordrar fortlöpande förberedelser.

Den författningsmässiga grunden för detta svenska åtagande för FN är lagen (1974:614) om beredskapsstyrka för FN-tjänst. Även i lagen framhålls att beredskapsstyrkans uppgift är att delta i fredsbevarande verksamhet. Av bl. a. förarbetena till lagen framgår att den svenska beredskapsstyrkan för FN-tjänst bör, tillsammans med uppsatta beredskapsstyrkor från andra länder, kunna täcka förstahandsbehovet för en insats av FN var som helst i världen i syfte att upprätthålla lugn och ordning. Styrkan skall också kunna biträda vid hjälpverksamhet i samband med naturkatastrofer, olyckor e. dyl.

F. n. omfattar den svenska beredskapsstyrkan sammanlagt omkring 1 600 personer. Beredskapsstyrkan får omfatta högst två bataljoner samt specialenheter om tillsammans högst en bataljons styrka. Till beredskapsstyrkan hör teknikerkontingent, organiserad främst för att kunna driva och hålla igång tekniskt betonade samhällsanordningar och för transportledning. Teknikerkontingenten torde komma att ingå i den nya beredskapsstyrkan för FN för katastrofhjälp, som behandlas i avsnitt 12.5. Slutligen omfattar beredskapsstyrkan personal som kan tjänstgöra i FN:s staber eller som kan användas som FN-observatörer. Sistnämnda personal berörs inte av beredningens granskning.

Sverige har f. n. en FN-bataljon i Mellersta Östern (UNEF) och en på Cypern (UNFICYP). Organisationen 1976 för UNEF framgår av figur 12.1 nedan. I tabellen anges också exempel på befattningar för även kvinnor.

Utrustningen är betingad av beredskapsstyrkans uppgift att ombesörja vaktjänst och upprätthålla ordning. I den personliga utrustningen för beredskapsstyrkans personal ingår eldhandvapen. Bataljonerna utrustas dessutom med vissa lätta understödsvapen.

Beredskapsstyrkan rekryteras helt på frivillig grund. I första hand antas värnpliktiga som nyligen genomgått grundutbildning och i övrigt värn-

pliktigt befäl, reservbefäl och stambefäl. Regler för anställning, utbildning m. m. finns intagna i regeringens förordning (1976:152) om beredskapsstyrka för FN-tjänst.

Anställning i beredskapsstyrkan omfattar, om inte regeringen bestämmer annat, tjänstgöring utom Sverige under sammanlagt högst 7 månader. Härutöver är den anställde skyldig att tjänstgöra utom Sverige under den tid som behövs för förberedelse och avvecklingsarbete. Anställningstiden avser sålunda den totala tid under vilken den anställde är avtalsbunden (avtalstid). Utbildningstiden är den del av anställningstiden under vilken den anställde genomgår särskild FN-utbildning. All personal i beredskapsstyrkan får särskild utbildning för FN-tjänsten. Om regeringen inte bestämmer annat är den för befäl högst 4 veckor och för övrig personal 2 veckor. Utbildningen sker som regel vid försvarsmaktens ordinarie förband och skolor. Beredskapstjänstgöringen omfattar den tid – utbildningstiden undantagen – under vilken den anställde fullgör tjänstgöring utom Sverige samt tid för avveckling m. m. Under den tid anställning sker men utbildning och beredskapstjänstgöring inte pågår är den anställde hemförlovad men skall vara beredd att med 5 dagars varsel rycka in för tjänstgöring utomlands.

12.2 Förslag till principer för anställning av kvinnor

Anställning av kvinnor i den svenska beredskapsstyrkan för FN-tjänst har hittills förekommit endast sporadiskt och då huvudsakligen av sjukvårdspersonal och fältartistpersonal. Orsaken härtill är att grundkravet för anställning i beredskapsstyrkan är, förutom viss militär eller civil yrkesutbildning och erfarenhet, genomgången värnpliktsutbildning. Eftersom kvinnor inte omfattas av den allmänna värnplikten har de inte heller kunnat förvärva den erforderliga kompetensen för antagning.

Erfarenheterna under de år som Sverige organiserat en beredskapsstyrka har emellertid visat att det finns ett intresse hos kvinnor att fullgöra FN-tjänst. Det främsta motivet för att ompröva hittillsvarande begränsningar med avseende på kvinnors medverkan i FN-tjänst är dock rättviseaspekten – att var och en som har intresse och lämplighet oberoende av kön skall ha möjlighet att kvalificera sig för och konkurrera om arbetsuppgifter även på detta område. En omprövning är också en naturlig följd av den ändrade syn som successivt växer fram när det gäller kvinnor och användande av vapen för självförsvar. Från myndighetssynpunkt skulle ett öppnande av vissa funktioner i FN-kontingent för kvinnor ge fördelar i och med att rekryteringsunderlaget breddas och möjligheterna att öka kvaliteten på de uttagna förbättras. Skälen för att ompröva principerna för kvinnors medverkan i FN-kontingenter är sålunda i huvudsak desamma som tidigare anförts för en breddning över huvud taget av kvinnans roll i försvaret. Samtidigt som situationen ger anledning understryka att en sådan omprövning är befogad både med hänsyn till rättviseaspekten och de positiva bonus-effekterna måste framhållas att man även här får pröva sig fram och på grundval av de erfarenheter som vinnas och de internationella principer som

är styrande, sträva efter att öka uppgiftsområdena för kvinnor i beredskapsstyrkan.

Av den inledningsvis lämnade redogörelsen framgår att beredskapsstyrkan har fredsbevarande uppgifter, varvid syftet med verksamheten är att upprätthålla lugn och ordning. Det är endast inom ramen för dessa uppgifter som bataljonen i nödsituationer skall fungera som stridande förband.

En betydande del av befäls- och menigbefattningarna är specialbefattningar med olika inriktning, t. ex. i sjukvårdstjänst, förplägnadstjänst, expeditionstjänst, teknisk tjänst och sambandstjänst. Försvarsuppgifterna för dessa begränsar sig till självskydd. Inom denna sistnämnda grupp förekommer i princip två olika typer av befattningar, nämligen dels befattningar för vilka grundkravet är genomgången yrkesofficersutbildning eller annan militär fackkompetens, dels befattningar i vilka även den som inte uppfyller angivet militärt grundkrav kan antas, såvida hans civila utbildning och/eller yrke kan anses väl kvalificera honom för anställning i befattningen. I fråga om den förstnämnda kategorin av befattningar är grundkravet i princip genomgången truppslagsskola. Med hänsyn härtill bedöms placering av kvinnor i FN-förband i dessa befattningar inte ha omedelbar aktualitet. Beredningen har därför inriktat granskningen av frågan om placering av kvinnor i FN-tjänst på de befattningar för vilka civil utbildning och/eller civilt yrke är kvalifikationsgrundande. Av betydelse för bedömningen av om kvinnor skall ifrågakomma för uttagning till befattningar i FN-bataljon för vilka civil grundkompetens är kvalifikationsgrundande är dels den praxis som f. n. gäller för kvinnors medverkan i FN-tjänst, dels om kvinnor innehar motsvarande befattningar inom den svenska försvarsmaktens freds- och krigsorganisation. I denna fråga får beredningen anföra följande.

I beredskapsstyrkan i Mellersta Östern (UNEF) finns f. n. totalt omkring 100 kvinnor anställda. Av dessa tillhör cirka 50 vardera den kanadensiska och den polska kontingenten. Den kvinnliga personalen i den kanadensiska kontingenten tjänstgör inom uppgiftsområdena sjukvård, förplägnad och expeditionstjänst och är officerare och meniga. Den polska kvinnliga personalen tjänstgör inom sjukvården.

På Cypern replierar FN i huvudsak på där befintliga brittiska baser för att tillgodose sina behov av underhållspersonal i den centrala ledningen. Därför finns f. n. inte någon kvinnlig personal i FN-kontingenten på Cypern, bortsett från den av FN själv anställda civila kvinnliga stabspersonalen.

De befattningar utanför sjukvårdstjänsten som kvinnor f. n. förekommer i är i princip placerade på förband på "etappnivå", dvs. i den mer centrala enheten i UNEF. Motsvarande befattningar i den svenska kontingenten är UNEF torde få hänföras till "bataljonsnivån", dvs. i enheter ute på "fältet".

Det är inte beredningen bekant om det förhållandet att kvinnor inte förekommer i arbete ute på "fältet" grundar sig på principiella överväganden. I den mån den kvinnliga personalen har förvärvat erforderlig fackmässig och allmänmilitär grundkompetens bör den enligt beredningens uppfattning även kunna ifrågakomma för placering i förband på "bataljonsnivån".

FN har tidigare som generell princip accepterat placering av kvinnor i sjukvårdsförband. FN har dock accepterat kvinnor i annat än sjukvårdstjänst i den kanadensiska kontingenten i UNEF med hänvisning till att kvinnor

där ingår i motsvarande förband i hemlandet och att Canada åtagit sig att stå för event. uppkommande extra kostnader.

En karaktäristisk skillnad mellan det svenska försvarets personalstruktur och andra länders personalstrukturer är att kvinnorna i Sverige har civil status medan de i andra länder har militär status även om arbetsuppgifterna är samma eller likartade. Skillnaden beror bl. a. på att Sverige inte som flera andra länder har stående styrkor. Gemensamt för kvinnor anställda i det svenska försvaret respektive andra länders försvarsmakter är dock att uppgifterna är av rent fackmässigt art och inte innefattar ledning av förband med stridsuppgifter. Mot den bakgrunden bör skillnaden i fråga om personalkategori inte innebära något hinder för placering av kvinnor i FN-förband inom vissa uppgiftsområden. Styrande bör vara förbandstillhörighet och uppgifternas art.

I den mån anställning av kvinnor i den svenska beredskapsstyrkan skulle medföra extrakostnader torde dessa vara rent marginella. Det förutsätts att Sverige – i likhet med Canada – åtar sig att stå för sådana event. uppkommande extrakostnader.

12.3 Förslag till befattningar för kvinnor och män

Beredningen föreslår att kvinnor rekryteras för uppgifter inom förplägnads-, sjukvårds- samt stabs- och expeditionstjänst. De befattningar som kan bedömas vara lämpliga för rekrytering även av kvinnor i en första etapp redovisas i tabell 12:1.

Uppgifterna i tabell 12:1 hänför sig till UNEF och UNFICYP så som de var organiserade i oktober 1976, samt grundar sig huvudsakligen på då gällande befattningsförteckning (TKG 143:740164) och av CA redovisat underlag enligt bilaga 12:1.

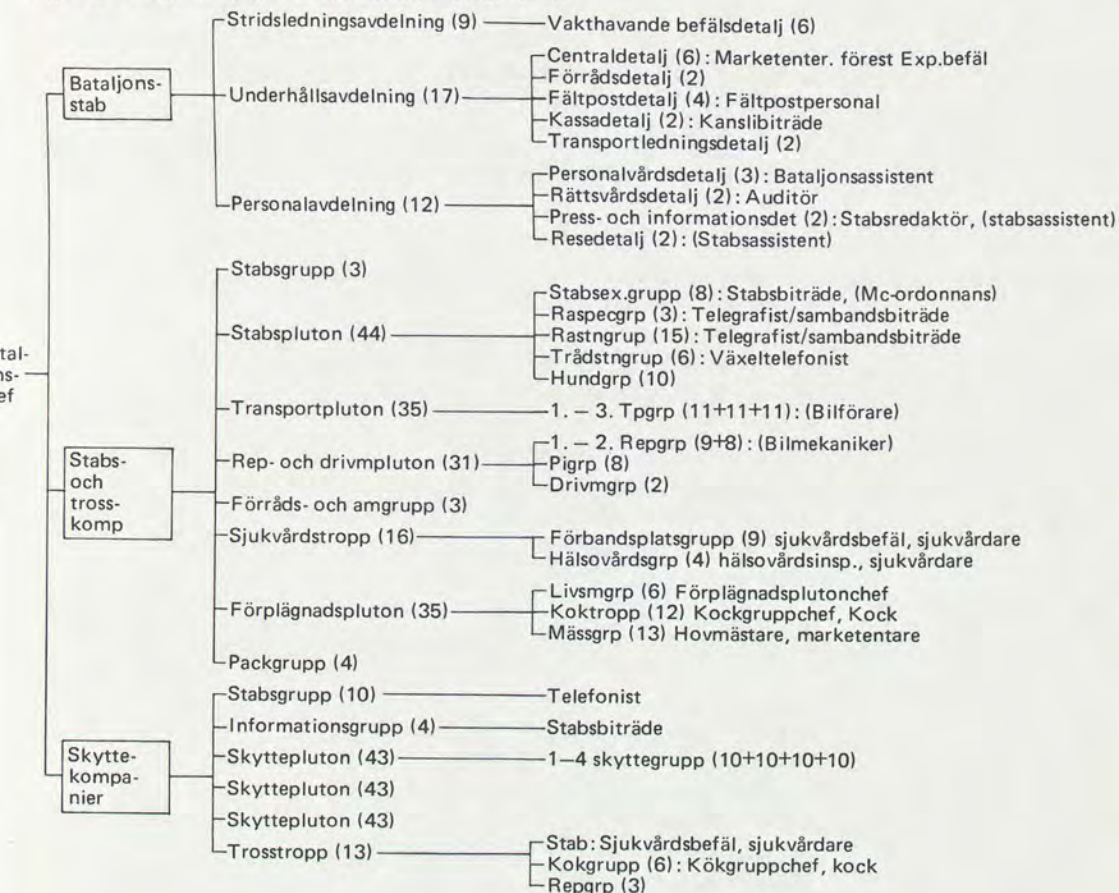
Befattningarna är både militära, civilmilitära och civila. Befattningarna hänförs till någon av dessa personalkategorier på samma grunder som tillämpas vid bestämning av personalkategori för befattningar inom försvarsmaktens krigsorganisation. Utgående från dessa grunder har i vissa fall befattningar inom samma uppgiftsområde olika kategoritillhörighet med åtföljande olikheter bl. a. avseende skyldighet att i nödsituationer leda den egna enheten i försvarsstrid. Befattningens organisatoriska inplacering exemplifieras i figur 12:1.

På sikt bör vissa ytterligare befattningar kunna ifrågakomma även för kvinnor, t. ex. militär befattning för menig bilförare.

Beredningen föreslår att vid uttagningen av personal inom dessa befattningsområden den civila grundkompetensen skall anses vara utslagsgivande. Någon kvotering mellan värnpliktsrekryterade respektive övriga bör således inte ske.

I bilaga 12:1, som upptar en av CA uppgjord förteckning för de befattningar vilka redovisats i tabell 12:1 framgår dessas arbetsuppgifter, medverkan i vakt- och beredskapsjänst enligt gällande praxis, antal och kategorier underlydande, fysisk arbetsmiljö, förläggning, lämplig civil utbildning och frivillig utbildning inom försvaret samt antal som skall rekryteras till beredskapsstyrkan under 1977 och 1978. I förteckningen har dessutom medtagits vissa

Figur 12.1 Organisation för FN-bataljonen i UNEF 1976.



Tabell 12:1 Förslag till befattningar i beredskapsstyrkan för FN-tjänst för även kvinnor. Antal i 1976 års organisation

Befattningar	UNEF	UNFICYP
<i>i förplägnadstjänst</i>		
a) Militär befattning som chef för förplägnadspluton med uppgift att planlägga inköp, upprätta matsedlar och svara för tillredning och distribution av mat. Befattningshavaren är chef för 30-tal kökspersonal,	4	4
b) Militär befattning som chef för kokgrupp med uppgift att leda arbete i kök. Befattningshavaren leder arbetet för 5 kokkar,	8	8
c) Militär befattning som menig kock med uppgift att svara för tillagning av mat,	32	44
d) Militär befattning som hovmästare med uppgift att svara för utspisning. Befattningshavaren leder arbetet för 1 à 2 mässuppassare,	16	12

Befattningar	UNEF	UNFICYP	
g) Militär befattning som marketerare med uppgift att svara för expediering på marketenteri, anskaffning av varor.	16	16	
Summa befattningar i förplägnadstjänst	76	84	160
<i>i sjuk- och hälsovård</i>			
a) Civilmilitär befattning för läkare, som är förbandschef och ansvarar för sjukvårdstjänsten. Leder arbetet för 10 sjukvårdare,	8	8	
b) Civil befattning för hälsovårdsinspektör, som under läkaren ansvarar för hygientjänsten. Är arbetsledare för 2 desinfektörer,	4	4	
c) Militär befattning för sjukvårdare,	16	24	
d) Civil sjukvårdsbefälsbefattning med uppgift att biträda läkaren med sjukvårdstjänst och att leda sjukvårdsutbildning. Är arbetsledare för 2-6 sjukvårdare,	8	12	
e) Civil sjukvårdare	16	24	
Summa befattningar i sjuk- och hälsovård	52	72	124
<i>i expeditionstjänst</i>			
a) Militärt expeditionsbefäl med uppgift att leda expeditionstjänst för 8 expeditionsbiträden,	8	8	
b) Militärt stabsbiträde med uppgift att svara för stabs- och expeditionstjänst,	16	32	
c) Civilmilitär befattning för fältpostpersonal som ansvarar för fältposttjänsten,	16	12	
d) Civil befattning för kanslibiträde som biträder kassachefen.	4	4	
Summa befattningar i expeditionstjänst	44	56	100
<i>inom vissa stabsfunktioner</i>			
a) Militär befattning som rättsvårdsbefäl med uppgift att biträda auditör,	4	4	
b) Civil befattning som auditör med uppgift att vara juridisk rådgivare,	4	4	
c) Civil befattning som stabsredaktör med ansvar för press- och informationstjänst och arbetsledning för stabsfotograf,	4	4	
d) Civil befattning som stabsfotograf med uppgift att biträda stabsredaktören,	4	4	
e) Civil befattning för bataljonsassistent med ansvar för personalvård,	4	4	
f) Civil befattning för bataljonspastor med ansvar för själavården,	4	4	

Befattningar	UNEF	UNFICYP	
g) Civil befattning för radiotelegrafist med uppgift att betjäna vid radiostation och fjärrskrift	12	8	
h) Militär befattning för kasernvårdsbefäl med uppgift att ansvara för arbetsledning, planering, kontakter med FN-myndigheter, nationella myndigheter och leverantörer. Är arbetsledare för 5-10 man.	4	4	
Summa befattningar i viss stabstjänst	40	36	76

militärpolisbefattningar som inte redovisats ovan. Det bör observeras att uppgifterna i bilagetablerna om fysisk arbetsmiljö, förläggningsförhållanden m. m. hänför sig till förhållandena i oktober 1976 och kan snabbt förändras.

12.4 Utbildning

Kvinnor, som skall ifrågakomma för uttagning till beredskapsstyrkan, måste utöver erforderlig fackutbildning ha genomgått dels en förberedande allmänmilitär utbildning, dels särskild FN-utbildning. Beredningen redovisar i det följande först sina överväganden beträffande omfattning och innehåll av den allmänmilitära utbildningen, därefter kursplaner för den särskilda FN-utbildningen.

12.4.1 Förberedande allmänmilitär utbildning

Eftersom kvinnor inte omfattas av den allmänna värnplikten erhåller de inte den allmänmilitära utbildning som ingår i grundutbildningen enligt värnpliktslagen. Det bedöms emellertid nödvändigt att all personal i beredskapsstyrkan har genomgått en viss allmänmilitär utbildning i likhet med de principer som gäller för personal som ingår i vissa krigsförband i försvarsmaktens krigsorganisation utan att ha genomgått värnpliktsutbildning. För dessas allmänmilitära utbildning finns krav och utbildningsmål definierade i särskilda av försvarsgrenscheferna utgivna bestämmelser.

F. n. pågår en omarbetning av dessa bestämmelser med syfte att utforma en för försvargrenarna likformig allmänmilitär utbildning. Den allmänmilitära utbildning som kvinnor måste genomgå omfattar dels en allmän försvarsutbildning (AFU), dels en särskild vapenutbildning, som tidigare ingick i AFU men numera är lagd som en särskild kompletteringsutbildning. Den allmänna försvarsutbildningen bör omfatta en vecka och fördelas på övningsgrenar och ämnen enligt de bestämmelser som gäller för AFU vid utbildning av frivillig avtalsbunden personal. Utgående från nu gällande särskilda bestämmelser inom armén för ifrågavarande utbildning bör denna genomföras enligt i tabell 12:2 angiven kursplan.

Tabell 12:2 Kursplan för förberedande allmän försvarsutbildning (AFU)

Ämnesområden	Antal timmar
<i>Allmänna grunder</i>	
Inledning, allm.best.	
Haag- och Genèvekonventionerna	2
Åtgärder vid mobilisering	1
Sekretess o tystn.plikt	1
Personligt uppträdande	2
Summa timmar	6
<i>Försvarskunskap</i>	
Det moderna krigets karaktär, stridsmedel, vapensystem och skydd. Grunderna för landets säkerhetspolitik	
Orientering om totalförsv.	1
Försvarsupplysning	3
Summa timmar	5
<i>Skyddstjänst</i>	
Skydd mot marktrupp, artillerield och minor	2
Skydd mot flyg	1
Skydd mot ABC-stridsmedel, stridsmedlens verkan	1
Personligt förebygg. åtgärder samt åtgärder vid och efter anfall	3
Brandskydd	1
Summa timmar	8
<i>Sjukvårdstjänst</i>	
Åtgärder på skadeplats	2
Behandling av skadade	4
Summa timmar	6
<i>Fysisk träning m. m.</i>	5
Totalt antal timmar AFU	30 timmar

Därutöver bör tillkomma en vapenutbildning omfattande minst 8–16 timmar som bör genomföras på fo-regemente (motsv.).

I de fall sökande till FN-utbildningen har den kompetens för frivillig A-personal som enligt redovisningen i befattningsförteckning enligt bilaga 12:1 angivits som kvalifikationsgrundande fackmässig utbildning har vederbörande redan genomgått erforderlig AFU. I sådana fall erfordras endast komplettering med vapenutbildning före den särskilda FN-utbildningen.

Det vore i och för sig naturligt om den allmänmilitära utbildningen tidsmässigt helt samordnades med den särskilda FN-utbildningen som nu föregår utlandstjänsten. En granskning av denna fråga ger emellertid vid handen att den särskilda FN-utbildningen redan nu är så komprimerad i fråga om befattnings- och trupputbildning att den inte dessutom kan inrymma tid för en förberedande AFU. Hinder torde dock inte möta att vapenutbildningen samordnas med den särskilda FN-utbildningen. AFU:n

bör dock läggas in som en separat kurs omfattande en vecka. Därvid kan i huvudsak två alternativ övervägas. Alternativ 1 innebär att man för kvinnliga sökande till FN-tjänst tillskapar en ny kurs som genomförs i myndighetens regi. Alternativ 2 innebär att sökanden hänvisas till den AFU som anordnas av någon av de avtalsbindande frivilliga försvarsorganisationerna. Det förstnämnda alternativet innebär bl. a. att de av regeringen utfärdade bestämmelserna om att den särskilda FN-utbildningen får omfatta högst fyra veckor för befäl och högst två veckor för övrig personal, måste ändras. Frågan om denna utbildning skall organiseras enligt alternativ 1 eller 2 är beroende av bl. a. utbildningsbehovets omfattning. Beredningen föreslår att alternativ 2 tillämpas under en inledande försöksperiod. På sikt bör dock en övergång till alternativ 1 ske. Tidpunkten för den allmänmilitära utbildningen bör läggas så att bortfallet av personal minimeras. I samma syfte bör kvinnliga sökande genomgå motsvarighet till inskrivningsprövning vid inskrivningscentral före antagning till utbildning. Vid bedömning av denna fråga bör beaktas att den värnpliktiga personalen har genomgått inskrivningsprövning och skall efter genomförd grundutbildning har erhållit lägst betyget 10-7-7 för att kunna ifrågakomma för uttagning. Den kvinnliga personalen som söker till FN-tjänst torde däremot endast i vissa fall ha erfarenheter och kunskaper om tjänstgöring i militära sammanhang.

12.4.2 Särskild FN-utbildning

Personal anställd i FN-beredskapsstyrkan genomgår som ovan nämnts särskild FN-utbildning på 2-4 veckor beroende på förbandstyp och befattning. Utbildningen har i stort till syfte att meddela

- a) kännedom om FN:s organisation och fredsbevarande verksamhet,
- b) kunskap om beredskapsstyrkans organisation, utrustning och prestanda samt färdighet i materielens handhavande,

Tabell 12:3 Kursplan för särskild FN-utbildning i allmänmilitära ämnen

Ämnesområde	Antal timmar under skede		
	2	3	4
Exercis	1	3	-
Fysisk träning	1	2	2
Soldatundervisning	5	10	5
Inre tjänst m. m.	16	24	8
Vapentjänst (bl. a. pistol och k-pist.)	2	6	4
Vakt- och posttjänst	1	1	-
Strid	2	11	-
Marsch och transport	-	-	3
Skydd mot ABC-stridsmedel	-	-	1
Informationstjänst	-	-	3
Sambandstjänst	2	4	3
Summa timmar AMU	30	61	29

- c) träning i att lösa uppgifter som kan komma att ställas på den enskilde och förbandet vid deltagande i en fredsbevarande FN-operation.

FN-utbildningen meddelas i 4 skeden omfattande planläggningsskede en vecka för viss chefspersonal, befälsutbildningsskede ca 46 timmar för befäl fr. o. m. furirs tjänstgrad (motsv), trupputbildningsskede på 46 timmar för all personal samt kompletterande FN-utbildningsskede av varierande längd.

Befälsutbildningsskedet och trupputbildningsskedet genomförs på olika utbildningslinjer.

Den allmänmilitära utbildningens (AMU) omfattning och innehåll för alla utom elever på utbildningslinjen skyttetjänst framgår av tabellen 12:3.

Stridsutbildningen under skede 2 omfattar kravallövning, handgemäng samt larmstyrkas organisation och uppträdande. För skede 3 tillkommer stridsskjutning, materielkunskap, säkerhetsbestämmelser och granatkastning.

Det bör förutsättas att den kvinnliga personalen under FN-utbildningen även genomgår angivna allmänmilitära utbildning.

12.5 Beredskapsstyrka för katastrofhjälp

På grundval av förslag av CA och vad chefen för försvarsdepartementet anför i prop. 1976/77:100 kommer att bildas en svensk beredskapsstyrka för FN-tjänst med uppgift att svara för hjälpverksamhet utomlands i samband med naturkatastrofer och liknande händelser. Beredskapsstyrkan bildas genom omorganisation inom gällande totala personalram för beredskapsstyrkan.

I organisationen ingår frivilliga svenska medborgare, uttagna och kontrakterade också med hänsyn till civil utbildnings- och erfarenhetsbakgrund. Kontraktering förutsätts ske av såväl manlig som kvinnlig personal beroende av befattning. Den kontrakterade personalen uppgår till ca 160 och avses utbildas enligt för FN-beredskapsstyrkan gällande regler.

Med hänsyn till katastrofhjälporganisationens anknytning till försvarsmakten erbjuder denna beredskapsstyrka ett alternativ för kvinnor att inom ramen för ett anställningsåtagande medverka i totalförsvaret. Det syns angeläget att de möjligheter som förslaget till organisation erbjuder att rekrytera kvinnlig personal utnyttjas. Underlag saknas dock f. n. att bedöma för vilka event. befattningar militärt grundkrav erfordras resp. inte erfordras.

12.6 Författningsfrågor m. m.

Till skillnad mot vad som gäller betr. militära observatörer i FN-tjänst har FN inte angivit särskilda krav på beredskapsstyrkans personal.

Innan event. beslut fattas om anställning av kvinnor i de svenska förband som ställs till FN:s förfogande i t. ex. UNEF, UNFICYP eller katastrofhjälporganisationen bör oaktat detta FN:s samråd eller medgivande inhämtas genom Sveriges ständiga representation vid FN.

LAGEN 1974:614 föreskriver i § 4 att beredskapsstyrkan skall bestå av

för ändamålet anställd personal. Någon ändring av lagen erfordras därför inte för att kvinnor skall kunna anställas i beredskapsstyrkan.

Den av regeringen utfärdade förordningen (1976:152) om beredskapsstyrka för FN-tjänst behandlar i §§ 3-9 villkor för anställning m. m. I förordningens § 3 föreskrivs sålunda att anställning i beredskapsstyrkan sker genom avtal. I 8 § föreskrivs att den som anställs i beredskapsstyrkan är under utbildning att anse som krigsman om inte regeringen bestämmer annat.

Förordningen synes sålunda inte innehålla föreskrifter som utgör hinder för anställning av kvinnor. Det synes likaväl vara lämpligt att om anställning av kvinnor skall ske, det i förordningen intas föreskrift härom.

CA har med stöd av bl. a. den förenämnda förordningen (1975:512) utfärdat föreskrifter om kvalifikationskrav för anställning i beredskapsstyrkan för FN-tjänst (BestFN). Kraven innebär bl. a. att styrkan skall bestå av "aktiv personal, reservpersonal och värnpliktig personal, som fullgjort grundutbildning". De av CA utfärdade kraven måste sålunda ändras för att bringas i överensstämmelse med den ändring av eller tillägg till förordningen (1976:152) som föreslås ske enligt ovan.

De av regeringen utfärdade föreskrifterna om förmåner under FN-tjänst (TFG 143:760206) behöver inte ändras vid event. anställning av kvinnor i FN-tjänst. Däremot torde en översyn av personalorganisationen komma att aktualiseras med inriktning på att vid vissa arbeten åstadkomma en lämplig fördelning på antal män resp. kvinnor med hänsyn till de fysiska kraven för vissa arbetsmoment. Vidare torde en översyn behöva ske betr. utformningen av rekryteringsmaterial, ansökningsformulär etc.

Beredningen föreslår slutligen att en försöksverksamhet med anställning av kvinnor i beredskapsstyrkan för FN-tjänst inleds 1979 inom de befattningar som redovisats i avsnitt 12.3.

13 Övergångsbestämmelser och kostnader

13.1 Övergångsbestämmelser avseende stambefälsanställning

De kvinnor som inom gällande befälsordning kan komma att rekryteras externt för befälsanställning bör inordnas under samma övergångsbestämmelser som kommer att gälla för övrigt befäl vid övergång till ny befälsordning.

För kvinnlig personal inom försvarsmakten som redan genomgått viss militär utbildning erfordras särskilda övergångsbestämmelser om karriärväxling skall kunna ske så att genomgången utbildning tillgodoräknas. Härvid avses närmast tekniker och tekniska biträden i stridsledningstjänst samt viss frivillig personal som tecknat avtal för ständig tjänstgöring under beredskap och krig (A-personal). Ur försvarsmaktens synpunkt måste det vara rationellt att den personal som redan har kunskaper och erfarenheter inom fackområdet vidareutbildas för mer kvalificerade uppgifter inom facket. Denna övergångsmöjlighet bör dock såvitt gäller stambefälsanställning vara av temporär art och i princip endast omfatta den personal som redan ingår i försvarsmakten. Tidsramen för möjligheten till övergång från civilanställning eller frivilligavtal till stambefälsanställning föreslås samordnas med övergångsbestämmelserna för övrig personal vid övergång till ny befälsordning.

Flygvapnets kvinnliga tekniker och tekniska biträden i stridsledningstjänst utgör f. n. ca 90 st. Personalen har ofta uppgifter som innebär ansvar för kvalificerade delsystem eller för utbildning inom stridsledningstjänsten. De har dock isolerade befattningar i princip utan möjligheter att nå högre positioner inom yrkesområdet med bibehållen civil anställningsform.

Beredningen föreslår att en särskilt anpassad vidareutbildning ordnas för dem som vill och är lämpliga att växla över till en stambefälskarriär. Utbildningen och den praktiska erfarenheten hos denna personal är dock av mycket varierande omfattning och aktualitet. Om de kunskaper och erfarenheter de förvärvat skall kunna tas till vara effektivt är det inte möjligt att utforma en generell utbildningsgång. Vidareutbildningsbehovet måste bedömas i princip individuellt, förslagsvis genom att kunskapsprov anordnas.

I fråga om flygvapnets kvinnliga A-personal pågår bearbetning av en under januari 1977 genomförd enkät omfattande ca 1 500 lottor i åldrarna upp till 30 år. Ca 10–15 % av dessa har anmält intresse för övergång till stambefäl eller reservbefälsanställning, varav ungefär hälften för stambefälsanställning.

Beredningen föreslår att A-personal inom flygvapnet i rekryteringsbara åldrar som genomgått en mer kvalificerad och genom praktisk väl befäst utbildning inom lämplig tjänstegren temporärt ges möjlighet att genomgå en särskilt anpassad stambefälsutbildning inom flygvapnet.

Beredningen förutsätter att detaljutformningen av dessa tillfälliga övergångsanordningar för tekniker/tekniska biträden samt A-personal klarläggs vid tillämpningen av beredningens förslag. I fråga om övergång till reservanställning återkommer beredningen.

13.2 *Kostnader*

13.2.1 *Inledning*

Förslagen om befälsanställning av kvinnor och ökade utvecklingsmöjligheter för civilanställda har effekter i såväl ekonomiskt som socialt och psykologiskt avseende. Beredningen redovisar i avsnitt 13.3.2 nedan de beräknade direkta finansiella konsekvenserna av sina förslag. Vad gäller förslagets konsekvenser i övriga avseenden får beredningen framhålla följande.

Vilken inverkan på verksamhetens effektivitet förslagen om befälsanställning av kvinnor kommer att få kan inte beräknas i kvantitativa termer. En positiv inverkan på effektiviteten bedöms kunna uppnås med hänsyn till att förutsättningarna stiger att dels minska befälsvakanserna, dels förbättra kvaliteten hos de uttagna. Härtill bör läggas den positiva inverkan på arbetsklimatet som erfarenhetsmässigt följer av en personalsammansättning med både män och kvinnor. Beredningen vill också erinra om den i bilaga 5:2 skisserade planläggningen för uppföljningsåtgärder vid anställning av kvinnligt befäl. Där angivna åtgärder bedöms kunna skapa förutsättningar för att de psykologiska och sociala effekterna, dvs. de effekter som berör samspel, anpassning och arbetstillfredsställelse, blir gynnsamma.

Beredningens förslag om förbättrade utvecklingsmöjligheter för den i försvarsmakten redan anställda kvinnliga personalen innebär bl. a. att fri konkurrens om lediga befattningar skapas i ökad utsträckning samtidigt som möjligheterna ökar att ta till vara den berörda civila personalens speciella kunskaper och erfarenheter. Dessa förhållanden bör bidra till att effektiviteten i organisationen som sådan stärks. Även effektiviteten hos de enskilda anställda bör påverkas positivt därigenom att personalens intresse för verksamheten kan komma att stiga samt viljan till goda arbetsinsatser och benägenheten att stanna kvar i yrket inom försvarsmakten kan komma att stärkas.

Förslagen om förbättrade utvecklingsmöjligheter för civilanställda inom kameral- och förplägnadsfunktionerna berör ett så litet antal befattningar att dess negativa inverkan ifråga om tillgången på befäl i försvarsmakten samt möjligheterna att bereda äldre befäl lämpliga uppgifter inte kan anses vara av allvarlig art. De får vidare vägas mot fördelarna av ett mer rationellt utnyttjande av den civila personalens kunnande och erfarenheter.

13.2.2 *Direkta kostnader vid genomförande av förslagen*

Beredningens principförslag rörande *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 beredningens förslag i denna del är därför marginella och avser i huvudsak endast antagningsprövning, grundutbildning motsvarande värnpliktsutbildningen samt vissa särskilda kostnader avseende praktiska arrangemang.

Den årliga rekryteringsvolymen till de yrkesfack inom flygvapnet, undantaget trafikledningstjänst, som föreslås öppnas för kvinnor är f. n. ca 90 st., varav de tekniska yrkesfacken rekryterar ca 65 st., stridslednings- och sambandsfacken ca 20 st. och meteorologfacket ca 5 st. (fram till 1983 endast reservbefäl). Den årliga nyrekryteringen av förbandsläkare och veterinärer omfattar endast ett fåtal.

Hur stort antalet kvinnliga sökanden blir kan inte förutses. Vidare är omfattningen av rekryteringen av kvinnor helt beroende av i vilken utsträckning de kan hävda sig i konkurrensen om elevplatser på plutons- och gruppbefälsskolor, yrkesofficersskolor etc. Den totala kostnadsökningen avseende antagningsprövning och grundutbildning av kvinnliga befälsaspiranter kan därför inte anges. Merkostnaderna redovisas i stället per sökande/elev och beräknas utgöra följande.

Kostnaden per sökande som skall genomgå antagningsprövning under 2 dagar motsvarande inskrivningsprövning för värnpliktiga beräknas till ca 300 kr exklusive event. tillkommande investeringskostnader, vilkas storlek är beroende av lokala förhållanden. Investeringskostnader torde uppkomma först om antalet sökande blir betydande. En event. ökning av dagskapaciteten vid en inskrivningscentral med en läkare och en psykolog beräknas medföra en kostnad av ca 150 000 kr per år. Beredningen bedömer dock inte en sådan tillströmning av kvinnliga sökanden som trolig. Kapacitetsförstärkning torde inte erfordras, även om hänsyn tas till att prövning sker av också sökande till FN-anställning (se nedan). För den centraliserade UTK-prövningen som f. n. anordnas för befälsaspiranter vid flygvapnet vid sidan av inskrivningsprövningen beräknas en kostnad av 200 kr per sökande. Med utgångspunkt i nuvarande rutiner för antagningsprövning skulle den sammanlagda kostnaden för antagningsprövning exklusive event. investeringskostnader utgöra 500 kr per sökande.

I fråga om de kvinnor som inom gällande befälsordning antas till stambefälsutbildning inom flygvapnets stridslednings- och sambandsfack uppkommer inga ökade kostnader för grundutbildning. Detta sker dock vid övergång till ny befälsordning. Med hänsyn till att utformningen av grundutbildningen för blivande stambefäl i ny befälsordning f. n. inte är klar utgår beredningen från en grundutbildningstid av 12 månader. Vidare tillämpar beredningen de principer för beräkning av utbildningskostnader som f. n. tillämpas för värnpliktiga inom flygvapnet. Rekrytering av kvinnor innebär ingen ökning av antalet elevplatser vid plutons- och gruppbefälsskolor för värnpliktiga. Det totala antalet personer inom försvaret som genomgår grundutbildning för värnpliktiga ökar dock något. Med hänsyn härtill räknar beredningen med en kostnadsökning för dels ekonomiska och sociala föråre, dels utbildningskostnader. Dessa beräknas sammanlagt utgöra ca 28 000 kr per elev.

För särskilda informations- och rekryteringsinsatser bedöms under en övergångstid uppkomma vissa extra kostnader. Beredningen är vidare med-

veten om att anställning av kvinnor som befäl kan medföra vissa marginella kostnader avseende utrustning och förläggning. Storleken av dessa kan inte anges. I huvudsak bör dock befintliga förläggningslokaler kunna utnyttjas. I fråga om uniform för kvinnligt befäl synes gällande modeller kunna utnyttjas. Med hänsyn till betydelsen från bl. a. jämställdhetssynpunkt att kvinnor ges möjlighet att konkurrera om befälsanställning bör event. marginella investeringskostnader vid rekrytering av kvinnliga befälsaspiranter inte utgöra hinder för genomförande av beredningens förslag.

Beredningen har i kapitel 9 lämnat förslag om *praktikanställning för kvinnor* med inriktning på befälsyrken. Praktikanställning skall kunna ske dels som elev vid den inledande delen på 2,5–3 månader av de värnpliktigas grundutbildning, dels som förlängd tjänstgöring under 6–12 månader för uppgifter inom den ordinarie fredsproduktionen. Kostnaden för den förstnämnda praktikformen beräknas uppgå till ca 10 000 kr per elev eller totalt 200 000 kr per år för de föreslagna 20 elevplatserna inom flygvapnet. En event. framtida utvidgning av verksamheten till att omfatta lika många platser vid vardera armén och marinen medför en ytterligare kostnad av totalt 400 000 kr per år.

I fråga om den föreslagna förlängda praktiktjänstgöringen för uppgifter inom den ordinarie fredsproduktionen beräknas en kostnadsökning på ca 13 000 kr per elev vid en tjänstgöringstid av 6 månader. Totalkostnaden för de vid flygvapnet föreslagna 20 praktikplatserna skulle därmed utgöra lägst 260 000 kr per år. Den sammanlagda kostnaden för de två praktikanställningsformerna såvitt avser flygvapnet blir 460 000 kr.

Sökande till praktikanställning bör vid inställelsen genomgå en hälsoundersökning, som kan kostnadsberäknas till ca 100 kr per person. Praktikverksamheten medför härutöver vissa informationskostnader.

Den föreslagna *praktikantlägerverksamheten* om 2–3 veckor för flickor bör genomföras genom viss utökning av nuvarande praktikantlägerverksamhet för pojkar. Ett läger för 15 deltagare om 2 veckor inom flygvapnet beräknas kosta ca 40 000 kr.

Även i fråga om *anställning av kvinnor i beredkapsstyrkan för FN-tjänst* gäller att omfattningen av rekryteringen är helt beroende av i vad mån de kvinnliga sökande kan hävda sig i konkurrensen med övriga sökande. Kostnadsökningen i anledning av beredningens förslag i denna del avser dels den förberedande allmänmilitära utbildning som redovisas i avsnitt 12.4.1, dels den antagningsprövning motsvarande inskrivningsprövning för värnpliktiga som de kvinnliga sökandena bör genomgå. Kostnaden för den allmänmilitära utbildningen beräknas till ca 1 500 kr per elev. Kostnaden för antagningsprövning beräknas till samma belopp som ovan angivits för inskrivningsprövning till befälsanställning, dvs. 300 kr per sökande. Härutöver kan tillkomma vissa extrakostnader för utrustning, förläggning m. m. av marginell omfattning.

Förslaget om *rekrytering av kvinnor till hemvärnets driftvärn* bedöms föranleda endast marginella extrakostnader för utbildning, utrustning m. m. Utbildning inom driftvärnet bedrivs redan f. n. av personer som inte genomgått värnpliktsutbildning. Utbildningen av kvinnor förutsätts ansluta till utbildningen för denna icke värnpliktsutbildade personal.

Beredningens förslag om *kategoritillhörighet för instruktionsköterskor* och

kameralchefer beräknas innebära direkta kostnadsändringar endast på grund av ändringar av pensionsåldern för de befattningar som omvandlas från civila till civilmilitära eller från militära till civila. I princip innebär en höjd pensionsålder lägre pensionskostnader och omvänt.

Förslaget om *vidareutbildning för civilanställda inom kameralfunktionen* medför att den direkta förvaltningsutbildningen fram till anställning i befattning som kameral chef förlängs jämfört med nuvarande vidareutbildning av militär personal.

I de fall rekrytering sker med i försvarsmakten redan civilanställda bokhållare, kassörer etc. bedöms den föreslagna utbildningsgången för blivande kameral chefspersonal kunna väl nyttiggöras inom försvarsmakten även om vederbörande inte erhåller anställning i sådan befattning. Vad ovan anförts om personal inom kameralfunktionen gäller i princip även personal inom förplägnadsfunktionen. Slutligen bör framhållas att förslagen om vidareutbildning av civil medicinalpersonal och trafikledareassistenter och förslagen om övergångsbestämmelser avseende civilanställda tekniker/tekniska biträden i stridsledningstjänst samt viss frivillig A-personal temporärt innebär vissa ökade utbildningskostnader.



Bilaga 1:1 Beredningens direktiv

1 Grunddirektiven

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde 1975-02-27

Statsrådet Holmqvist anmäler efter gemensam beredning med regeringens övriga ledamöter fråga om tillkallande av en beredning för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret och anför:

Antalet anställda på hel- och deltid inom försvarsmakten utgjorde i slutet av 1974 ca 49 000. Av dessa var ca 11 200 kvinnor, vilka praktiskt taget uteslutande var civilanställda. Antalet utgjorde ca 40 % av den civila personalen inom försvaret.

Under de senaste åren har frågan om att skapa ökade möjligheter för kvinnor att få anställning inom försvarsmakten behandlats i åtskilliga sammanhang. 1972 års värnpliktsutredning har i betänkandet (Ds Fö 1973:1) Kvinnor i det militära försvaret gjort en översiktlig studie av hithörande frågor. Detta betänkande har remissbehandlats.

Utredningen har i sitt betänkande belyst tre problem, nämligen

- a) konsekvenserna av att låta den utbildningsplikt inom totalförsvaret som nu hänförs sig till män även avse kvinnor,
- b) möjligheterna att ge erforderlig militär utbildning åt de kvinnor som vill skaffa sig kompetens för anställning som befäl inom försvaret samt
- c) förutsättningarna att genom utbildningsplikt fylla det personalbehov inom krigsorganisationen som f. n. tillgodoses genom frivilligt utbildade avtalsbundna kvinnor ur de kvinnliga frivilligorganisationerna.

Utredningen har för sin del avvisat såväl tanken på en kvinnlig värnplikt (punkt a) som förslaget om att införa en tjänsteplikt (punkt c). När det gäller möjligheterna att låta kvinnor anställas som befäl förordar utredningen en översyn av gällande bestämmelser angående rekrytering och utbildning för anställning som befäl inom försvaret.

Remissinstanserna har på det hela taget tillstyrkt utredningens förslag.

På skilda områden markeras i dag strävandena till ökad jämställdhet mellan män och kvinnor. Delegationen för jämställdhet mellan män och kvinnor (Ju 1973:03) är regeringens instrument för att samordna dessa strävanden. Utbildningsväsendets utbyggnad och utformning underlättar kvinnornas möjligheter att få yrkesutbildning. Genom en utbyggnad av barn tillsynen har i allt fler familjer båda föräldrarna kunnat ta förvärvsarbete.

Jag har i skilda sammanhang framhållit att man inom försvarsmakten, trots de särpräglade förhållanden som i vissa avseenden gäller för verksamheten, måste anpassa sig till reformsträvandena på övriga områden av samhällslivet. Jag anser därför att man nu, i enlighet med värnpliktsutredningens förslag, bör föra det påbörjade arbetet

att skapa möjligheter för kvinnor att få anställning i det militära försvaret vidare. Med hänsyn till att denna fråga har viss anknytning till bl. a. arbetet med den framtida befälsordningen bör den fortsatta beredningen utföras av särskilt tillkallade sakkunniga inom försvarsdepartementet.

Såväl värnpliktsutredningen som den övervägande delen av remissinstanserna har tagit avstånd från tanken att införa allmän värnplikt för kvinnor. Även jag anser att frågan om en allmän värnplikt för kvinnor bör uteslutas från det kommande beredningsarbetet. Inte heller bör uppdraget innefatta frågan om att skapa ett tjänstepliktssystem för uppgifter som nu fullgörs genom frivilliga insatser.

Beredningsarbetet bör i en första etapp avse tjänster där uppgifterna inte är av stridande karaktär och därför bör kunna besättas även av kvinnor. Beredningen bör i detta sammanhang överse fördelningen av tjänster på militära, civilmilitära och civila tjänster.

Beredningsarbetet måste även innefatta frågor om den utbildning som kan behövas och vilka organisatoriska och övriga konsekvenser som förslagen medför. Uppdraget avser hela försvarsmakten.

Särskilda kostnadsberäkningar skall upprättas.

2 *Tilläggsdirektiven*

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde 1976-12-15

Statsrådet Krönmark anmäler efter gemensam beredning med regeringens övriga ledamöter fråga om tilläggsdirektiv för beredningen för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret (BKF) och anför:

Regeringen bemyndigade genom beslut den 27 februari 1975 chefen för försvarsdepartementet att tillkalla högst tre sakkunniga med uppdrag att ytterligare bereda frågan om kvinnan i det militära försvaret. De sakkunniga arbetar under namnet beredningen för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret (BKF).

I direktiven för BKF erinras om att delegationen (Ju 1973:03) för jämställdhet mellan män och kvinnor har regeringens uppdrag att samordna de strävanden till ökad jämställdhet mellan könen som markeras på skilda områden. Genom regeringens beslut den 21 oktober 1976 har kommittén (Ju 1976:08) för att utreda frågor om jämställdhet mellan män och kvinnor m. m. tagit över delegationens uppgifter.

Sedan de ursprungliga direktiven för BKF lämnades har ett par viktiga steg tagits mot ökad jämställdhet mellan könen på det statliga området. Jag syftar härvid på förordningen (1976:686) om jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst (jämställhetsförordningen), cirkuläret (1976:687) om arbetet för jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst och förordningen (1976:688) om ändring i kungörelsen (1973:279) om förbud mot köns- eller åldersdiskriminering vid tillsättning av tjänst m. m. Dessa författningar syftar bl. a. till att i samverkan med de anställda snarast få till stånd ett planmässigt och målinriktat arbete med jämställhetsfrågorna vid alla statliga myndigheter, alltså även försvarsmaktens myndigheter. Dessa är således numera enligt jämställhetsförordningen skyldiga att upprätta planer för bl. a. rekrytering och anställning av kvinnor i traditionellt manliga tjänstekategorier. BKF:s motsvarande planeringsarbete i frågan om att bereda kvinnor anställning som befäl inom det militära försvaret bör dock fortsätta.

Överbefälhavaren (ÖB) har i sin personalutredning 1976, som nyligen avlämnats till regeringen, framhållit att försvaret med gällande personalramar och ekonomiska förutsättningar inte har möjlighet att införa kvinnliga befälskarriärer vid sidan av de manliga. Kvinnligt befäl måste enligt ÖB utnyttjas i krigs- och fredsorganisationen på samma sätt som manligt befäl. Eftersom ett sådant utnyttjande inte står i överensstämmelse med direktiven för BKF, har ÖB i fråga om stambefälet inte räknat

med någon strukturförändring i riktning mot fler kvinnor. För egen del anser jag att det är önskvärt att arbetet inom BKF fullföljs. Härvid bör de ursprungliga direktiven gälla.

Som jag tidigare har nämnt pågår ett utredningsarbete om kvinnan i försvaret. Det parlamentariska inslaget i BKF bör enligt min mening förstärkas med hänsyn till vikten av de frågor BKF har att pröva.

För kommittéarbetet gäller numera den nya kommittéförordningen (1976:119). De medverkande som förut kallades sakkunniga benämns numera ledamöter. Den förstärkning av BKF som jag har förordat bör gälla antalet ledamöter.

Med hänvisning till vad jag nu har anfört hemställer jag att regeringen bemyndigar chefen för försvarsdepartementet att tillkalla ytterligare två ledamöter att ingå i beredningen för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret.

Bilaga 1:2 Tidigare debatt och beslut i frågan om kvinnan i försvaret

1 Inledning

Frågan om kvinnan i försvaret har diskuterats återkommande under en följd av år. I det följande lämnas en sammanfattande redogörelse för behandlingen av och framförda synpunkter i denna fråga i riksdagen, i utredningssammanhang, i remissyttranden m. m.

Debatten om kvinnans roll i försvaret intensifierades i mitten av 1960-talet med frågan om allmän värnplikt för kvinnor. Det är också värnpliktsfrågan som sedan dess varit den dominerande i pressdebatt och andra överväganden om kvinnans uppgifter i försvaret. Först 4-5 år senare aktualiserades även frågan om inte försvarets yrken i större utsträckning borde öppnas för kvinnor.

Som den egentliga upptakten till debatten i denna del framstår CFV framställning i mars 1969 till Kungl. Maj:t att få anställa kvinnor i militära och civilmilitära befattningar vid flygvapnet.

2 CFV framställning 1969

CFV framhöll då att det inom flygvapnet finns betydande personalvakanser och att dessa tenderar att öka. Mot den bakgrunden samt med utgångspunkt i att andelen kvinnor successivt ökar inom högre skolutbildning gjorde CFV en undersökning om möjligheterna att anställa kvinnor inom flygvapnet. Syftet var att dels bredda och dels kvalitativt förbättra rekryteringsunderlaget. En utgångspunkt för undersökningen var att de befattningar som bedömts lämpade även för kvinnor skall besättas enbart med beaktande av förtjänst och skicklighet och utan hänsynstagande till kön. CFV överväganden rörande anställningsform, karriärmöjligheter och löneförmåner m. m. ledde till slutsatsen att kvinnor bör anställas i redan etablerade militära och civilmilitära karriärer. Även betr. kvalifikationskraven borde enligt CFV likhet råda mellan kvinnliga och manliga befattningshavare så att de får konkurrera på lika villkor. I fråga om utbildning borde enligt CFV de kvinnliga tjänstemännen genomgå den utbildning som är fastställd vid flygvapnets skolförband. I ett avseende borde utbildningsplanerna dock vara olika för kvinnliga och manliga elever.

Markstridsutbildningen i den form som innebär stridsutbildning för att leda trupp i markstrid skulle för kvinnliga elever ersättas med fördjupad ledarskapsutbildning. CFV framhöll vidare att de kvinnliga befattningsha-

varna måste på samma sätt som sina manliga kolleger upprätthålla såväl freds- som krigsbefattningar. Krigsbefattningar såsom flygförare samt sådana som innebär chefskap över enheter eller förband som är avsedda bl. a. för markstridsuppgifter bedömdes inte böra besättas med kvinnlig personal. På den grunden undantogs vid undersökningen befattningar för flygförare, ett stort antal befattningar inom basorganisationen, chefer för radargruppcentraler och radarstationer samt alla befattningar inom luftvärnsrobotorganisationen. Motivet till att undanta samtliga flygförarbefattningar var att även transport- och helikopterflygförarna rekryteras ur krigsflygplanförarnas led.

I överensstämmelse med redovisade principer föreslog CFV att de flesta plutons-, kompani- och regementsofficersbefattningar, som är avsedda för icke flygförarutbildad personal, skulle avses även för kvinnor. Vad gällde regementsofficersbefattningarna beräknades omkring halva antalet vara aktuellt för kvinnor. Inom de civilmilitära kategorierna föreslogs kvinnor rekryteras som meteorologer, trafikledare samt till flygingenjörer på marklinjen.

Vad gäller civilmilitära plutons- och kompaniofficersbefattningar i teknisk tjänst bedömdes de flesta vara sådana att de i basorganisationen skall kunna åläggas chefskap för enheter eller förband som är avsedda bl. a. för markstridsuppgifter och borde därför enligt CFV ej avses för kvinnor.

CFV framhöll att ett hävande av spärrensarna för anställning av kvinnor kommer att medföra att rekryteringsbasen dubblas och att möjligheten att härigenom öka kvaliteten avsevärt förbättras. Vidare uttalades att svårigheter att bemästra problem som hänger samman med sanitära förhållanden inte kan anses ha någon specifikt militär aspekt. CFV föreslog slutligen att Kungl. Maj:t uppdrar åt flygvapnets befälsutredning (MTU), att utreda och lämna förslag till de åtgärder som kan vara erforderliga för att, på de i CFV framställning redovisade grunderna, inom flygvapnet anställa kvinnor i militära och civilmilitära befattningar avsedda för plutons-, kompani- och regementsofficerare.

3 Remissbehandlingen av CFV förslag

Innan CFV förslag inlämnades till Kungl. Maj:t remissbehandlades ärendet under 1968. En bedömning av remissvaren ger vid handen att flertalet av remissvaren redovisade en ganska positiv inställning i den principiella frågan om att anställa kvinnor som befäl inom försvaret.

Ärendet blev under 1969 föremål för en förnyad remissbehandling där ÖB avgav yttrande i frågan.

I sitt yttrande framhöll ÖB bl. a. att den gällande principiella arbetsfördelningen inom totalförsvaret i allt väsentligt är ändamålsenlig och meningsfylld och att något allmänt behov att ändra den inte f. n. föreligger från försvarsmaktens sida.

ÖB framhöll att den av CFV förutsatta konkurrensen på lika villkor till befattningar som formellt är öppna för såväl kvinnor som män blir svår att uppnå. Kvinnor genomgår inte värnpliktsutbildning, inte flygutbildning och inte stridsutbildning. De kommer alltså – framhöll ÖB – att sakna en stor del av den erfarenhet som manliga konkurrenter om militära chefsposter

har. I fråga om alla betydelsefulla befattningar – främst militära men även civilmilitära – blir därför villkoren väsentligt olika för manliga resp. kvinnliga kandidater. ÖB fann det därför inte motiverat att mot bakgrund av de av CFV påvisade förhållandena ta upp en så omfattande fråga om anställning av kvinnor på föreslaget sätt. Det synes däremot – uttalade ÖB – vara lämpligt att undersöka om inte utnyttjandet av kvinnor som arbetskraft kan utvidgas på annat sätt. ÖB fann det ligga närmast till hands att undersöka i vilken utsträckning nuvarande anställningsformer är tillämpliga eller bör modifieras för att möjliggöra anställning av ytterligare kvinnor i de föreslagna befattningarna. ÖB förklarade sig slutligen beredd att för hela försvarsmakten analysera frågan, varvid i första hand borde klarläggas möjligheten att ge ökat utrymme för civil anställning av kvinnlig personal.

4 Riksdagsdebatten 1969 samt Kungl. Maj:t utredningsuppdrag

Frågan om fördelning av arbetsuppgifter och ansvar mellan män och kvinnor inom det militära försvaret togs upp i flera sammanhang vid 1969 års riksdag. Sålunda behandlades den i en enkel fråga av fru Jonäng (nr II:46 den 20 februari 1969) i en motion av herrar Lindblad och Romanus (1969:I:64 och II:75) samt i en interpellation av fru Kristensson (nr 72/1969) om bl. a. möjligheten att genomföra en allmän försvarsplikt omfattande både män och kvinnor. I interpellationssvaret från försvarsministern avlämnat den 27 maj 1969 framhölls bl. a. att i krigsorganisationen för det militära försvaret skall många befattningar skötas av redan i fred anställd personal. En del av denna personal är kvinnor. Till viktiga poster i krigsorganisationen kvalificerar sig också kvinnor som är engagerade i den frivilliga försvarsverksamheten. Trots att någon plikt inte föreligger engageras sålunda många kvinnor aktivt i den samhällsfunktion som det militära försvaret utgör. Försvarsministern framhöll vidare att vad det här gäller är framför allt att få rätt person på rätt plats och att det syntes lämpligt att 1966 års värnpliktskommitté (VK 66) erhöi i uppdrag att göra en översiktlig belysning av konsekvenserna av de framförda förslagen om utvidgad utbildningsplikt i fred för kvinnor.

I Kungl. Maj:ts utredningsdirektiv den 7 november 1969 till VK 66 framhölls att i samband med utredningsarbetet bör även närmare undersökas frågan om att ge erforderlig militärutbildning åt de kvinnor som vill skaffa sig kompetens för anställning som befäl inom försvaret. Samma dag fick ÖB i uppdrag att utreda frågan om ökade anställningsmöjligheter för kvinnlig personal inom det militära försvaret.

Enligt direktiven gällde uppdraget att undersöka vilka f. n. militära och civilmilitära tjänster inom det militära försvaret som med hänsyn till arbetsuppgifterna kan tillsättas med personer utan militär utbildning. Direktiven till ÖB angav vidare att det bör undersökas vilka tjänster som visserligen inte kan tillsättas med personer utan militär utbildning men som skulle kunna tillsättas med personer – bl. a. kvinnor – som har erhållit en begränsad militär utbildning. Därvid borde omfattning och organisation av en sådan begränsad militär utbildning övervägas. Uppdraget till ÖB innefattade slutligen också övervägande om aktuella tjänster borde ha militär, civilmilitär eller civil status.

I motionen I 1969 nr 64 framhöll motionären herr Lindblad bl. a. att försvaret fortfarande har en mängd könsbestämda tjänster och att detta vanligast förklaras med könsuppdelningen av värnplikten; man menar att om endast män gör värnplikt så skall också en rad yrken förbehållas män. Motionären framhöll därvid att tillämpningen blir stundom trots detta omvänd och exemplifierade detta med hänvisning till fall där försvaret begärt att få frånga könsuppdelningen, inte av jämlikhetsskäl utan med motive-ringen att det är otillfredsställande med personalvakanser samtidigt som kompetent folk utestängs av en i sammanhanget ovidkommande könsgräns.

Riksdagen avlog motionen (SU 1969:145).

5 ÖB och försvarsgrenschefernas synpunkter

I en underhandsredovisning av arbetsläget i frågan 1972 uttalade ÖB att han inte kunde föreslå någon sänkning av kraven på militär utbildning för grupper av tjänster. Som motiv härför angavs bl. a. att tjänster i fredsorganisationen måste säkerställa krigsorganisationens behov av personal med erforderlig militär utbildning. Behov angavs vidare finnas att utnyttja ett stort antal tjänster av mindre krävande natur för äldre kompaniofficerare och plutonsbefäl. ÖB lämnade exempel på tjänster som skulle kunna besättas med kvinnor – bl. a. tjänster i fjärrskriftsnätets centraler, som kassachefer och vissa tjänster för äldre personal. Slutlig ställning till i etappredovisningen upptagna tjänster borde enligt ÖB tas först sedan huvuddragen av den nya befälsordningen fastställts.

Försvarsgrenscheferna framförde bl. a. följande synpunkter till ÖB i ärendet.

CA anförde att han inte kan föreslå att några militära och civilmilitära tjänster inom armén byts ut mot tjänster för personal utan eller med begränsad militär utbildning. Enligt CA underströk resultatet av granskningen att gällande avvägning är lämplig och att resultatet är samstämmigt ur såväl effektivitets- som personaladministrativ synvinkel. CM redovisade 19 tjänster för vilka ett utbyte inte kunde uteslutas – samtliga med krav på begränsad militär utbildning. CFV angav ett antal befattningar i freds- och krigsorganisationen som bedömdes vara möjliga att besätta med kvinnor. De förtecknade befattningarna omfattar i vad avser fredsorganisationen befattningar för regementsofficer (281 st.), intendent (21 st.), trafikledare (157 st.), flygingenjör (153 st.), meteorolog (72 st.), kompaniofficer (426 st.) och plutonsofficer (226 st.). CFV framhöll vikten av att en eventuell förändring av tjänster bör gå mot militära anställningsformer snarare än mot civila former.

6 Förslag från VU 72

1972 års värnpliktsutredning (VU 72) anförde i sin promemoria "Kvinnor i det militära försvaret" (FöD Ds 1973:1) bl. a. följande.

"På allt befäl inom krigsorganisationen ställs krav på befälsförmåga och fältduglighet. Militär befälsförmåga måste grundas på en militär utbildning som omfattar bruk av eget och förbandets vapen, kännedom om hur förbandet verkar, samverkar osv. vid stridsverksamhet. Civilmilitär befälsförmåga måste grundas på minst den allmän-

militära utbildning som är föreskriven inom värnpliktsutbildningen samt härutöver på den miljöerfarenhet som följer av utbildning för och tjänstgöring i egen befattning.”

Mot denna bakgrund redovisade VU 72 följande principer:

”Om kvinnlig personal skall anställas i militär och civilmilitär tjänst måste den avses också för uppgifter inom krigsorganisationen och ha skyldigheter enligt för manlig personal gällande föreskrifter. Härav följer att kvinnlig personal efter frivilligt åtagande måste genomgå samma utbildning och ges samma miljöerfarenhet som motsvarande manlig personal. Om kvinnor efter frivilligt åtagande önskar genomföra militär utbildning måste en sådan ges samma omfattning och innehåll som värnpliktsutbildning. Därmed kan i princip hittillsvarande hinder för anställningsmöjlighet undanröjas.

Vare sig anställning av kvinnor avser militär eller civilmilitär tjänst måste utbildningens omfattning vara densamma som för motsvarande manlig personal och med tjänsteställningen följande skyldigheter vara desamma oavsett kön. Vissa delar av den militära utbildning som män genomgår bör inte kunna undantas för kvinnor och ersättas av annan för kvinnor mera lämpad övningsgren. Det faktum att verksamheten inom vissa förband och tjänstegrenar präglas av en stark specialisering – och att utbildning för deltagande i markstrid inte primärt fordras i vissa befattningar – får inte vara ett skäl för att anordna särskilda utbildnings- och karriärvägar för kvinnor.”

I fråga om utnyttjandet av kvinnlig personal uttalade VU 72 följande principuppfattning:

”I villkoren för anställning i en viss tjänst kan givetvis – liksom för annan anställd personal inom krigsmakten – ingå skyldighet att under anställningstiden och som en del av tjänsten stå till förfogande för övning av krigsorganiserade delar av vederbörande myndighet och förband under fred och beredskap samt för tjänstgöring i krigsorganisationen under mobilisering och krig. Den som lämnat sådan anställning torde däremot inte kunna åläggas att stå till förfogande för övningar eller tjänstgöring i krigsorganisationen annat än som ett led i de skyldigheter i form av tjänsteförlängning och allmän tjänsteplikt under krig, krigsfara m. m. som kan åläggas envar enligt allmänna tjänstepliktslagen (1959:83). Det måste likväl anses som synnerligen önskvärt att den som genomgått en kvalificerad utbildning och varit anställd i en befattning inom krigsmakten även efter att ha lämnat anställningen frivilligt ingår i krigsorganisationen och deltar i erforderlig fredsövningsverksamhet.”

Slutligen framhöll utredningen att gällande bestämmelser och instruktioner rörande rekrytering och utbildning för anställning i militär och civilmilitär tjänst bör överses med beaktande av de synpunkter i fråga om att bereda tillträde till sådana tjänster för även kvinnor som utredningen redovisat ovan.

7 Remissyttrandena över VU 72 promemoria

Följande remissinstanser yttrade sig över VU 72 delbetänkande i frågan: ÖB, försvarsgrenscheferna, försvarets civilförvaltning, Frivilligorganisationernas samarbetskommitté, Tjänstemännens centralorganisation, Statstjänstemännens riksförbund och Svenska arbetsgivareföreningen, Sveriges socialdemokratiska kvinnoförbund, Centerns kvinnoförbund, Moderata samlingspartiets kvinnoförbund (1959:83), Folkpartiets kvinnoförbund, Sveriges socialdemokratiska ungdomsförbund, Moderata ungdomsförbundet och Fredrika-Bremer-Förbundet.

ÖB erinrade i sitt yttrande om att han redan i sitt utlåtande 1969 över

CFV förslag samma år framfört att det inom det militära försvaret finns uppgifter på skilda nivåer och av olika art vilka är lämpliga för kvinnor. ÖB uttalade att han delar de krav som VU 72 har framfört i detta stycke och framhöll dessutom följande principiella synpunkter.

”I samband med det pågående arbetet att minska krigsmaktens personalkostnader i fred har ÖB hävdad att det inte är möjligt att minska antalet fast anställda befäl eftersom dessa erfordras för att bestrida viktiga ledande befattningar i krigsorganisationen. Om kvinnor skall kunna anställas som befäl är det därför ett bestämt krav att de, på samma sätt som sina manliga kolleger, skall kunna inplaceras i krigsorganisationen.

För att kvinnor skall kunna anställas som befäl inom försvaret krävs att vederbörande har genomgått lägst den allmänmilitära utbildning och förvärvat den miljöutbildning som nu erhålls inom den allmänna värnpliktens ram.

Anställning innebarande att tjänsteinnehavare under någon del av sin karriär själv tjänstgör i stridande befattning eller för befäl över personal eller förband i strid bör inte komma ifråga för kvinnor.

Inom de befälskarriärer som nu är helt manliga och som kan komma att öppnas för kvinnlig rekrytering bör befordran ske på lika villkor för kvinnor och män. Särskilda karriärer för kvinnliga befäl bör således inte inrättas.”

I fråga om krigsplacering av kvinnlig personal framhöll ÖB att alla befälsutbildade befattningshavare, innefattande även icke värnpliktiga kvinnor, måste kunna disponeras för krigsplacering intill en viss levnadsålder även om anställning inom försvaret dessförinnan skulle ha upphört.

ÖB framhöll vidare att gällande bestämmelser för rekrytering och utbildning för anställning som befäl inom försvaret bör studeras ytterligare.

CA framhöll i sitt yttrande att

”Kungl. Maj:ts personalminskningsuppdrag och ÖB motsvarande uppdrag beträffande armén och 1972 års försvarsbeslut ställer ökade krav på att all militär och civilmilitär personal kan utnyttjas flexibelt för kvalificerade uppgifter i krigsorganisationen. Pensionsåldershöjningen har bl. a. medfört att ett stort antal tjänster av fysiskt mindre krävande slag erfordras för äldre kompani- och plutonsofficerare. Svårigheterna att erbjuda denna kategori tillräckligt meningsfyllda och kvalificerade arbeten är redan nu stora och bedöms öka i takt med den fortlöpande rationaliseringsverksamheten inom främst stabs- och förvaltningsorganisationen. De tjänster som i första hand kan bedömas komma ifråga för eventuellt kvinnligt befäl torde till stor del ligga inom just denna sektor. Konkurrens från kvinnligt befäl om ifrågavarande befattningar bedöms därför ytterligare försäma möjligheterna att finna lämpliga tjänster för personal, som av åldersskäl ej kan utnyttjas inom utbildningsorganisationen.”

CM konstaterade att utredningen ansett att ÖB, CA och CM tidigare bedömning av anställningsmöjligheterna vara mycket restriktiva och väsentligt fotad med hänsynstagande till krigsorganisationens krav. Någon egen värdering av frågan görs ej av utredningen. Däremot uppställer utredningen själv ett antal principiella krav, som i det väsentliga stöder av ÖB (CA och CM) framförda uppfattningar, och dessutom utgör en god principiell grund för en fortsatt utredning i sakfrågan. Utredningens slutsats blir dock inte att en närmare granskning av kompetensområdena för eventuellt kvinnligt befäl bör ske. Utredningen föreslår istället att bestämmelserna rörande rekrytering och utbildning bör överses.”

CM framhöll vidare att frågan som helhet är principiellt och praktiskt mycket viktig samt dessutom mycket långsiktig.

Av CFV yttrande framgår att han har en annan bedömning i frågan än

bl. a. CA.

CFV framhöll sålunda att han liksom utredningen finner att karriärmöjligheter bör skapas för kvinnor till vissa befattningar, främst civilmilitära, inom försvaret.

Vidare uttalade CFV att gällande antagningsbestämmelser bör överses för att möjliggöra ansökning även från kvinnlig personal. Sådan anställning till vissa karriärer skall kunna beredas efter frivilligt genomgången militärutbildning av samma innehåll som för motsvarande manlig personal.

Frivilligorganisationernas samarbetskommitté underströk att medborgarna har en självklar rätt att aktivt verka inom den viktiga samhällsfunktion som totalförsvaret utgör. För kvinnans del sker detta idag huvudsakligen som frivillig, tillhörande en frivillig försvarsorganisation. Behovet av kvinnor för vissa befattningar inom totalförsvaret uppgår idag till ca 90 000. Erfarenheterna av deras insatser har verifierats och får stöd av erfarenheterna utomlands. Den erfarenhet som vunnits vid utbildning av kvinnor vid de frivilliga försvarsorganisationerna bör, framhöll kommittén, kunna tillgodogöras vid den åsyftade militära utbildningen. För anställning som befäl inom försvaret fordras att man kan delta i försvaret av egen arbetsplats. För närvarande utbildas A- och B-personal endast i nödvärn, men de godkänns för befattningar i krigsorganisationen, även som befäl. Kommittén framhöll att den delar uppfattningen att möjlighet att bereda kvinnor militär yrkesanställning efter frivilligt genomgången militär utbildning inte minskar betydelsen av frivilligorganisationernas verksamhet.

Kommittén framhöll som sin bestämda uppfattning att en utredning snarast borde tillsättas med uppgift att lägga fram förslag som gör det möjligt för kvinnor att få anställning med karriärmöjligheter i försvaret.

Av de övriga remissinstanserna uttalade sig flertalet positivt till en översyn av bestämmelser angående rekrytering och utbildning för anställande av kvinnor som befäl.

Försvarets civilförvaltning biträdde förslaget om översyn men ansåg att Kungl. Maj:t först borde ta slutlig ställning till frågan om kvinnligt befäl i försvarsmakten. Sveriges socialdemokratiska ungdomsförbund uttalade att förbundet delade uppfattningen att kvinnor bör beredas anställning inom försvaret. Socialdemokratiska kvinnoförbundet konstaterade att den traditionella synen på kvinnan avspeglas i undersökningen. Den individuella lämpligheten bör enligt förbundet vara avgörande vid anställning inom försvarsmakten och inte värderingar av kvinnor i genomsnitt.

De flesta remissinstanserna instämde i VU 72 uppfattning att kvinnor måste genomgå en motsvarighet till värnpliktsutbildningen för att erhålla kompetens till militär eller civilmilitär tjänst. Flera remissinstanser betonade vikten av att löne- och anställningsvillkoren blir desamma för båda könen.

Tjänstemännens centralorganisation ansåg att befodringsmöjligheter bör skapas för de kvinnor som idag tjänstgör inom försvaret, och menade att utredningen har definierat begreppet befäl alltför snävt, då den anger att militära och civilmilitära tjänster bör förbehållas personer som genomgått värnpliktsutbildning.

Översynen över rekryterings- och utbildningsbestämmelser bör utvidgas till att även omfatta frågan om vilka militära eller civilmilitära befattningar som kan omvandlas till civila tjänster.

8 Riksdagsbehandlingen 1975

Frågan om ökad medverkan av kvinnor i försvaret återkom som en riksdagsfråga 1975 genom en motion av herrar Romanus och Olsson i Kil (1975:746).

I motionen hemställes

1. att riksdagen hos regeringen begär ett omedelbart tillträde för kvinnor till de tjänster som flygvapnet tidigare begärt få undantagna från hittillsvarande könsspärrar,
2. att riksdagen uttalar sig för att även försvarets övriga tjänster öppnas för kvinnor och att detta sker snarast möjligt och utan bindning till andra avväganden om den framtida befälsordningen,
3. att riksdagen begär att regeringen utan dröjsmål tillsätter en utredning för att belysa reformer som skulle undanröja könsbunden uttagning inom totalförsvaret och i stället ta tillvara individuella kvalifikationer; belysningen av frågan skall avse verkningarna såväl på totalförsvaret som på möjligheterna att ge kvinnor och män samma villkor i allt samhällsliv, och utredningen bör vara allsidigt sammansatt.

I motionen 1975:1186 av fru af Ugglas hemställdes såvitt gäller frågor om kvinnan i försvaret (yrkande 4) att riksdagen uttalar att militäryrket skall öppnas för kvinnan samt att härför erforderliga ändringar i rekryterings- och utbildningsbestämmelser genomförs. Enligt motionen finns många kvinnor som är mycket väl lämpade för militära befattningar.

Riksdagens försvarsutskott framhåller i sitt betänkande (1975:12) med anledning av de två motionerna bl. a. följande.

”Regeringen har, efter remissbehandling av värnpliktsutredningens betänkande, den 27 februari 1975 beslutat om en beredning för det fortsatta arbetet om kvinnan i försvaret.

Beredningen skall fortsätta det påbörjade arbetet att skapa möjligheter för kvinnor att få anställning i det militära försvaret. Med hänsyn till att frågan har viss anknytning till bl. a. arbetet med den framtida befälsordningen skall den fortsatta beredningen utföras av särskilt tillkallade sakkunniga inom försvarsdepartementet. Beredningsarbetet skall i en första etapp avse tjänster där uppgifterna inte är av stridande karaktär. Arbetet måste även innefatta frågor om den utbildning som kan behövas och vilka organisatoriska och andra konsekvenser som förslagen medför. Uppdraget avser hela försvarsmakten. Särskilda kostnadsberäkningar skall göras.

Frågan om en allmän värnplikt för kvinnor utesluts från det kommande beredningsarbetet. Inte heller innefattar uppdraget frågan om att skapa ett tjänstepliktssystem för uppgifter som nu fullgörs genom frivilliga insatser.

Motionsförslagen grundar sig på kravet i fråga om medborgarnas lika villkor i samhällslivet. Utskottet delar åsikten att individuella kvalifikationer, utan särskild hänsyn till kön, mera än hittills bör vara bestämmande när man fördelar uppgifter inom totalförsvaret. Utskottet anser att regeringens beslut om en särskild beredning för att skapa ökade möjligheter för kvinnor att få anställning i det militära försvaret på ett lämpligt sätt tillgodoser de önskemål som har förts fram i motionerna. Arbetet att skapa sådana ökade möjligheter kan nu väntas fortgå i rask takt.

För beredningen har tillkallats tre sakkunniga. Av dessa är två kvinnor.”

I enlighet med försvarsutskottets hemställan avslög riksdagen motionen 1975:746 och motionen 1975:1186 i vad avser yrkande 4.

Bilaga 3:1 Litteratur om kvinnors tjänstgöring i stridande funktioner – en sammanfattning

Beredningen har granskat tidskriftsartiklar och annan litteratur som belyser den historiska bakgrunden till kvinnans roll i olika länders försvarsmakter. Vidare har beredningen tagit del av en inom försvarsdepartementet i USA nyligen genomförd litteraturstudie om kvinnors medverkan i vissa länders försvar som särskilt belyser tidigare erfarenheter av kvinnors tjänstgöring i s. k. stridande befattningar. Resultatet av kartläggning redovisas i rapporten *Women in the Army* (1977). De resultat och synpunkter i frågan som framförts i rapporten kan sammanfattas enligt nedan. Dessa uppgifter överensstämmer med vad som sägs i denna fråga i den övriga litteratur beredningen granskat.

1. Ingen nation som omfattats av studien tar f. n. i anspråk kvinnor i direkt stridande uppgifter. Kvinnor har dock uppträtt i organiserade och i gerillabetonade krigsaktiviteter och det finns bristande bevismaterial för att hävda att de inte kan uppträda som direkt stridande soldater om detta är vad som erfordras.
2. Kvinnor, som uppträtt i stridande funktioner, i taktiskt stridsunderstöd samt andra stödfunktioner till stridsverksamheter i olika delar av världen, har gjort detta väl. Trots detta har alla de länder som omfattas av kartläggningen begränsat kvinnans roll i det nationella försvaret under fredstida förhållanden. Det kan vara djupt liggande sociologiska faktorer som historien igenom har begränsat kvinnornas medverkan i stridsaktiviteter men det finns, åtminstone på senare tid, stor anledning förmoda att inte bara tradition utan också praktiska skäl har spelat in.
3. I krigstid har kvinnor tagits i anspråk i stor omfattning. Det är emellertid tydligt att kvinnorna har betraktats som en resurs som kunde kompensera bortfallet av män inom industrin och som kunde göra en större andel män disponibla för stridande uppgifter.
4. Inget land som omfattas av kartläggningen, inklusive Sovjetunionen och Israel, rekryterar kvinnor i direkt stridande funktioner under normala förhållanden. För nationell överlevnad torde emellertid ett land utnyttja all tillgänglig personal.
5. Kvinnor har tidigare framgångsrikt tjänstgjort i stridsfunktioner i organiserade stridsförband i ett antal nationer och det mest utbredda krigstida utnyttjandet av kvinnor var i Sovjetunionen under andra världskriget. Is-

raeliska kvinnor tjänstgjorde i direkt stridande uppgifter endast under 1948 års krig.

6. USA har aldrig officiellt sanktionerat och tagit i anspråk kvinnor för stridande uppgifter. Kongressdokument från 1942–1948 visar klart kongressens uppfattning i denna fråga när den kvinnliga armékåren byggdes upp. Inga andra kongressdebatter i USA om kvinnor i stridsfunktioner har ägt rum som ändrar denna syn.

7. Kvinnor är inte undantagna från stridande funktioner på grund av några förmodade medfödda egenskaper såsom oförmåga att motstå stress o. dyl. De fysiska kraven för strid är okända eller i varje fall vagt preciserade. Undantagandet är primärt baserat på historisk sedvänja och tradition.

8. Ledare för kvinnotjänsten i olika NATO-länder uttryckte 1973 motstånd mot ianspråktagandet av kvinnor i stridsaktiviteter med undantag för situationer då den nationella överlevnaden kräver det.

9. Begreppet stridande befattning är otillräckligt definierat och är föremål för en rad individuella tolkningar i samband med frågan om att utvidga kvinnans roll i armén.

Bilaga 3:2 Kvinnan i försvaret i östeuropeiska länder och Folkrepubliken Kina

Beredningen tillställde hösten 1975, genom förmedling av utrikesdepartementet, de svenska beskickningarna i vissa östeuropeiska länder samt Folkrepubliken Kina frågor om kvinnors yrkesverksamhet på den civila arbetsmarknaden samt inom försvarssektorn. Huvudsakligen på grundval av de svar som inkommit i anledning härav lämnas i det följande en översikt över förhållandena i Bulgarien, Polen, Jugoslavien, Rumänien, Sovjetunionen, Tjeckoslovakien, Ungern, Tyska Demokratiska Republiken (DDR) samt Folkrepubliken Kina.

Översikten är begränsad till den militära sektorn. I vissa fall har svaren utarbetats av respektive länders vederbörliga militära myndigheter medan de i andra fall har utarbetats av de svenska beskickningarna i respektive länder.

Såvitt gäller Jugoslavien, Rumänien och DDR baserar sig uppgifterna i stället på tillgänglig litteratur, vilket innebär att felaktigheter kan förekomma om förhållandena i dessa länder.

1 *Bulgarien*

Några närmare uppgifter om kvinnors medverkan i det bulgariska försvaret har inte framkommit. Då den bulgariska försvarsmakten är integrerad i den sovjetiska torde dock uppgifter beträffande kvinnans ställning i Sovjetunionens försvar vara helt tillämpliga även på Bulgarien. Det är dock känt att kvinnor tjänstgör inom försvarsmakten och där finns åtminstone en kvinna som har generalmajors rang.

2 *Jugoslavien*

Personalbehovet för de militära stridskrafterna tillgodoses genom allmän värnplikt. Kvinnor kan enligt lag inkallas för tjänst i krig, vid krigshot samt vid militära övningar.

Uppgifter saknas om i vad mån kvinnlig militär yrkespersonal förekommer i folkarmén eller territorialförsvaret.

3 *Polen*

Kvinnor utför i fredstid i princip inte något arbete inom försvaret. På egen begäran kan dock kvinnor med särskilda kvalifikationer antas av försvars-

ministeriet till militär tjänstgöring. I praktiken avser detta endast kvinnor med kvalifikationer för hälso- och sjukvårdstjänstgöring. De berörda kvinnorna kan under fredstid inkallas till kortare övningstjänstgöring. Praktiskt taget inga kvinnor inkallas dock. F. n. finns ett mindre antal kvinnor anställda i försvaret, men dessa inkallades redan under andra världskriget eller därefter.

4 *Rumänien*

Kvinnor tas i anspråk i den rumänska försvarsmakten i enlighet med en lagstiftning från 1972. Lagstiftningen stipulerar skyldigheten för varje medborgare, manlig och kvinnlig, att försvara hemlandet.

På universitetsnivå i ett antal städer är militär utbildning och övning en del av utbildningen som skall genomgå. Kvinnor som fullföljer dessa kurser blir officerare och assisterar också i viss utsträckning i utbildningen. Kvinnorna torde inom det rumänska försvaret tjänstgöra i stödfunktioner i ett begränsat antal verksamhetsområden. Utbildningen inbegriper vapenträning men några uppgifter om stridande funktioner för kvinnorna föreligger inte.

Kvinnorna har tjänstgöringsplikt och tjänstgör troligen under 9 månader. Tillgänglig information tyder på att rumänerna betraktar kvinnorna som en värdefull personaltillgång i reservkåren för att användas i händelse av nationell kris.

5 *Sovjetunionen*

Kvinnor tas i viss utsträckning i anspråk inom det militära försvaret. I enlighet med lagen om allmän militär värnplikt, som antogs av Högsta Sovjet den 12 oktober 1967, kan kvinnor i åldern från 19 till 49 år som har medicinsk eller annan specialutbildning bli inskrivna för militär tjänstgöring, kallas till övningar samt på frivillig basis antagas till aktiv militärtjänst i fredstid.

I krigstid kan enligt beslut av Ministerrådet kvinnor inkallas till de väpnade styrkorna för att besätta hjälp- eller specialtjänster.

Kvinnor som antagits till militärtjänst p. g. a. att de har medicinsk utbildning eller specialutbildning står kvar i reserven till 40 års ålder.

6 *Tjeckoslovakien*

Efter kommunisternas maktövertagande 1948 rekryterades ett stort antal kvinnor till armén, flygvapnet och polisen. Kvinnor i uniform var då en vanlig syn. Numera ser man ytterst sällan uniformerade kvinnor. De som arbetar inom försvaret och polisen torde till övervägande del ha kontorsarbete, telefon, telex, radio o. dyl. Såvitt kan bedömas finns det inga kvinnor inom försvaret som utför direkt vapentjänst. En mindre grupp kvinnor har erhållit vapenutbildning för att kunna delta i försvar (terroristbekämpning) av civila flygplatser.

7 Ungern

Kvinnors verksamhet inom det ungerska försvaret torde vara inskränkt till traditionellt kvinnliga uppgifter såsom sjukvård, förplägnad, kontorsarbete och liknande. Vapentjänstgöring förekommer inte. Man har inte i Ungern som i Sverige civilanställda inom försvaret i någon nämnvärd omfattning, utan i det närmaste samtliga befattningar besätts med militär personal och därmed manlig.

8 DDR

Enligt bestämmelser i förordningen rörande ianspråktagande av tjänster för landets försvar och för skyddet av DDR (Leistungsverordnung) kan varje arbetsför medborgare tas i anspråk för tjänstgöring under beredskapstillstånd i nationella folkarmén och övriga beväpnade organ samt i luftskyddet.

Vid sidan av denna lag finns en värnpliktslag från 1962 som generell gäller de manliga medborgarna. Specialbestämmelser för beredskapstillstånd gäller dock även för kvinnor. Enligt lagen kan sålunda, då det är nödvändigt för försvaret, tjänstedugliga kvinnor mellan 18 och 50 års ålder förpliktigas tjänstgöra i teknisk, medicinsk, veterinär- och tandmedicinsk eller annan specialtjänst inom den nationella folkarmén. Inga uppgifter finns om att kvinnor tjänstgör eller avses användas för stridande uppgifter.

I fredstid kan kvinnor frivilligt tjänstgöra i den nationella folkarmén, antingen som korttidsanställd soldat (Soldaten auf Zeit) eller som yrkes-soldater (Zeruf Soldaten). De korttidsanställda anställs för en period av 3 år och de långtidsanställda för ca 10 år. Officerare kan tjänstgöra längre tid. Kvinnor som slutar sin anställning behåller sin grad i reserven. Upp till 50 års ålder kan de återinkallas. Om situationen kräver det kan kvinnliga reservister inkallas i upp till 2 år.

9 Folkrepubliken Kina

Som bakgrund till belysningen av förhållandena inom försvaret kan framhållas att intill sen tid hade den kinesiska kvinnan mycket litet mänskovärde. Inte förrän på 1950-talet började kvinnans frigörelse från sin underordnade roll ta fart med hjälp av en modern lagstiftning samt den kommunistiska ideologins ideal och krav på individen. Det är således naturligt att den bild av absolut jämlikhet som ibland ges skuggas av kvardröjande föreställningar om mannens särställning. De konstitutioner Kina haft sedan 1949 ger dock inget stöd för sådana föreställningar – tvärtom åtnjuter kvinnan grundlagsenligt samma rättigheter som männen i alla avseenden. På den civila arbetsmarknaden förekommer kvinnorna i viss utsträckning inom den tunga industrin och maskinindustrin samt i relativt stor utsträckning med tunga arbeten vid oljefälten.

Vad gäller försvaret kan erinras om att uttrycket "kvinnan stöttar halva himlen" är ett ofta anförts talesätt i Kina. Därmed menas bl. a. att hon skall ha samma rättigheter och skyldigheter i samhället som mannen. Armén har i teorin ingen särställning i detta sammanhang. I praktiken är dock inget reguljärt kvinnligt stridsförband känt. Däremot finns kvinnliga piloter

och befäl inom flygvapnet. Det uppges dock inte om dessa ingår i stridsförband eller om de har annan tjänstgöring. I brist på bevis för motsatsen kan man förmoda att de flesta kvinnorna i uniform har mer traditionella uppgifter.

Bilden är en annan i milisen, som omfattar flera miljoner människor. Där förekommer kvinnor under vapen. Milisen torde dock utöver sin hemvärnsfunktion huvudsakligen svara för understöd och rekognosering åt linjeförbanden.

I brist på statistik är det omöjligt att uttala sig om omfattningen av kvinnors medverkan i försvaret. I pressartiklar som handlat om befäl har emellertid inga kvinnliga befäl noterats.

Bilaga 3:3 Kvinnan i försvaret i vissa NATO-länder m. fl.

Beredningen lämnar i det följande en kortfattad översikt över huvudsakligen principer för ianspråktagande av kvinnor som militär yrkespersonal i vissa NATO-an slutna länders försvarsmakter. Vidare behandlas förhållandena i detta avseende i Finland och den kvinnliga värnplikten i Israel.

I fråga om de nordiska länderna och Israel har uppgifterna baserats på främst tillgänglig litteratur i ämnet (se bilaga 13).

Översikten rörande förhållandena i USA, Belgien, Canada, Frankrike, Nederländerna och Storbritannien har lämnats av vederbörliga militära myndigheter i respektive länder. Uppgifterna har sedan översatts och bearbetats inom beredningen. Vid översättningen kan felaktigheter rörande t. ex. befattningsbeteckningarna ha uppkommit. De uppgifter beredningen erhållit om kvinnors yrkesverksamhet i militära befattningar i dessa NATO-länder är relativt omfattande och behandlar bl. a. organisation, utbildning, löner, befattningsförteckningar, personalomsättning och frånvaro, rekryteringsprinciper samt framtidsplaner och finns tillgängligt i arkivet.

Utöver de i översikten behandlade länderna kan nämnas att i Österrike tas kvinnor i anspråk endast som civilanställd personal. I Västtyskland finns en lagstiftning som medger anställning av kvinnor i militära befattningar, men f. n. finns endast 5 kvinnliga militärläkare anställda. I det NATO-an slutna Turkiet finns enligt tillgänglig litteratur ett 100-tal kvinnliga officerare anställda för uppgifter inom bl. a. kommunikationstjänst, förplägnad och sjukvård på högkvarternivå. Det finns en kvinnlig stridspilot men kvinnor utbildas inte längre till flygförare.

1 Norge

På grundval av ett utredningsförslag 1973 och ett regeringsförslag 1975 (Stortingsmelding 1974/75:62) antog stortinget i april 1976 nya riktlinjer för hur kvinnor i fortsättningen skall medverka i det norska försvaret.

Grundprincipen i beslutet är att i en första etapp bör kvinnornas tjänstgöring basera sig på att få anställning i militära befattningar i både fred och krig men dessa bör begränsas till icke direkt stridande enheter. De funktioner som föreslås öppnas för kvinnor är operativa såsom sambands-, underrättelse- och operationsrumstjänst. Vidare föreslås kvinnor få uppgifter i teknisk tjänst såsom vapentechnik och fordonsteknik samt administrativa uppgifter såsom materielförvaltning. Kvinnorna skall placeras i både menig- och befälsbefattningar och som både långtidsanställda och korttidsanställda.

De skall också i stor utsträckning kunna tjänstgöra som hemvärnsbefäl och hemvärnssoldater. Kvinnorna skall inte tjänstgöra i arméns rörliga fältenheter, på sjöförsvarets fartyg, på fort samt luftvärnsartilleriet och luftförsvarets lufttjänst. Man övervägde om kvinnorna också borde tjänstgöra i vissa stridande enheter av stationär art, t. ex. kustartilleriets torped- och minbatterier, men fann det önskvärt att få mer erfarenheter av tidigare nämnda områden innan en utvidgning sker. För den fredstjänstgörande personalen kommer utbildning och karriärgångar att läggas upp efter i stort samma mönster som för militär personal i övrigt. Kvinnorna skall få viss vapenutbildning, inklusive enklare närförsvarsutbildning, för att i krig kunna delta i försvar av sin arbetsplats. Från beföringssynpunkt kommer kvinnorna att behandlas separat med hänsyn till att de inte får utbildning och tjänstgöring i direkt stridande funktioner.

2 *Finland*

Finland saknar kvinnor i militära befattningar. Någon frivillig militär utbildning bedrivs inte för kvinnor. Däremot finns civilanställd kvinnlig personal.

3 *Danmark*

Genom en lag från 1962 som trädde i kraft 1971 kan kvinnor få anställning med militär status. Den kvinnliga stampersonalen kan t. v. tjänstgöra bara i högre staber, administrativa enheter på brigad-, regements- eller högre nivå samt vid sjöförsvarets och luftförsvarets fasta enheter. F. n. placeras de inom armén i sambandsplatstjänst och radiotelegrafitjänst, inom sjövärnets i bl. a. fjärrskriftstjänst och signaltjänst och inom flygvapnet i bl. a. kontroll- och varslingsstjänst, underhållstjänst och vädertjänst. Den kvinnliga personalen ges viss utbildning i strid men placeras inte i stridande förband. Anställningen kan avse långtidskontrakt eller korttidskontrakt. Kvinnorna kan numera utbildas till officerare på både den s. k. A-linjen och den s. k. B-linjen.

4 *Belgien*

Kvinnor som anställd militär personal är en relativt ny företeelse i Belgien. Sedan 1974 tillåts rekrytering av kvinnor till befattningar på manskapsnivån. De uppgifter kvinnorna placeras i är bl. a. som bilförare, kontorspersonal, telefonist, fjärrskriftsoperatör, kryptobitråde, kock och förrådsman. För de närmaste åren planeras en årlig rekrytering av 1 000 kvinnor till ett maximum av 5 % av det totala antalet militär personal. De har inga stridande uppgifter och deras vapenutbildning syftar till självförsvar. Förslag har framlagts under 1976 om öppnande av vissa befälsbefattningar för kvinnor.

5 *Nederländerna*

I Nederländerna finns f. n. ca 1 800 kvinnliga yrkesbefäl i kategorierna underbefäl, underofficerare och officerare. Ca 25 % tjänstgör i befattningar

som är avsedda endast för kvinnor och övriga i befattningar som avses för både kvinnor och män. I fred är de placerade i främst administrativa befattningar i lägre regional, högre regional och central ledning samt vid vissa utbildningsanstalter. Ett mindre antal finns inom signal- och under rättelsetjänst. De avses behålla i huvudsak samma uppgifter i krig. Kvinnorna placeras inte i stridande enheter eller befattningar. Kvinnor kan f. n. inte söka till högre stabsutbildning. Utbildning på handvapen för självförvar är obligatorisk men någon direkt stridsutbildning ges inte. De kan i princip inte placeras i flygande eller sjögående enheter. Det bedöms att kvinnor i ökad utsträckning kommer att placeras i traditionellt manliga uppgifter. Man avser att i långsam takt öka antalet kvinnor i försvaret.

Lön, grad och befordran följer samma principer som för män. Högsta grad är dock f. n. överstelöjtnant. Inga kvinnliga reserver finns.

6 Storbritannien

Motiven till att kvinnor tas i anspråk får närmast sökas i förhållandet under de båda världskrigen, då det dels visade sig angeläget att så långt möjligt frigöra män för aktiv fronttjänst, dels bedömdes psykologiskt angeläget att kvinnor skulle få bidra till försvarsverksamheten.

Inom armén, marinen och flygvapnet finns fast anställd kvinnlig militär personal som är organiserad i särskilda kårer inom respektive försvarsgren. Den 1 januari 1976 fanns totalt 14 800 anställda.

Inom t. ex. armén tjänstgör personalen individuellt eller i mindre enheter vid staber, förband och utbildningsanstalter. Inom vissa områden där mycket kvinnlig personal är placerad är de organiserade i särskilda kvinnokompanier. I övriga fall tillhör de vederbörande enheter. Dock finns i vissa högre staber en särskild befattningshavare som är ansvarig för administration m. m. av kvinnlig personal i underställda förband. Den kvinnliga armékåren är en icke stridande kår, den är inte utrustad med vapen och utbildas inte heller i användning av vapen. Kvinnor kan dock på frivillig basis få utbildning i gevärs- och pistolskytte. Kvinnorna placeras i samma typ av befattningar i krig och fred. Befattningarna återfinns inom administration, underhållstjänst och signaltjänst samt stabstjänst. Kvinnorna förutsätts i krig inte förläggas i stridszonen.

Tjänstgöringsförhållandena för kvinnorna inom marinen och flygvapnet är i stort desamma som inom armén. De befattningar kvinnorna placeras i är dock delvis annorlunda.

Utöver detta finns vissa reservorganisationer, som bygger på frivillig anslutning.

I fråga om lönevillkoren gäller att den reella lönen för kvinnor är ca 97,5 % av motsvarande lön för manlig militär personal.

7 Frankrike

Den kvinnliga militära personalen (P.M.F) skapades ur den på 1940-talet bildade arméns kvinnliga hjälpkår. Den utgör ännu en särskild kategori med karriärvägar avskilda från männens.

Efter hand har personalen betraktats som helt militär och sedan 1972

finns en lag som ger kvinnorna samma stadgeenliga skydd som männen och som ger möjlighet till med männen jämförbara utvecklingsmöjligheter i yrket. Kvinnorna anställs enligt kontrakt.

Inom *armén* indelas kvinnorna i officerare, underofficerare och underbefäl (vicekorpral, korpral) samt kvinnliga frivilligt militärtjänstgörande (likställda med män ur åldersklassen). 1976 fanns ca 200 officerare och 5 700 underofficerare. P.M.F är uteslutna från alla stridande befattningar och de befattningar som kräver kännedom om stridsteknik, befattningar som innebär förande av befäl över manliga meniga och befattningar som innebär förande av högre operativt befäl. P.M.F får inte bilda särskilda kvinnoförband.

Kvinnliga officerare inom armén tjänstgör inom administration, pedagogik, krigsplaceringsverksamhet, tolktjänst, sambandstjänst m. m. Övriga har befattningar inom sambandstjänst, stabstjänst, materieljänst och rekrytering.

I den grundläggande utbildningen ingår självförsvarsutbildning. Kvinnor inom officerskåren kan nå tjänstegraderna t. o. m. lägsta generalsgraden. För övrigt gäller samma gradsystem som för motsvarande manligt befäl.

Inom en nära framtid kommer principerna för anställning av kvinnlig militär personal att ändras så att kvinnorna "fullständigt inordnas i den militära organisationen och får tjänstgöra under samma föreskrifter som männen med undantag för vapen". Därvid inriktas utvecklingen mot en gemensam utbildning av personal på samma nivå och tillhörande en och samma kår. Nya specialfack och verksamhetsområden avses öppnas och en ökning i rekryteringsvolymen är planerad.

Inom *marinen* finns en enda kår av kvinnlig personal som består av kontorssekreterare, biträden till flygoperatörer, sekreterare och bokhållare, telegrafister, programmerare och flygtrafikledare. 1976 fanns 21 officerare och ca 500 underofficerare. Kvinnorna tas i anspråk på samma sätt i fred och krig men får inte tjänstgöra ombord på fartyg utan har positioner i land i befattningar som även bestrids av män.

Inom *flygvapnet* finns ingen särskild kvinnlig organisation. Officerare och underofficerare tjänstgör inom olika enheter under samma chefer som sina manliga kolleger. 1976 fanns ca 130 kvinnliga officerare i bastjänst och ca 40 kvinnliga eskortofficerare för flygtransporter av sjuka och sårade. Underofficerarna utgjorde ca 3 400 och tjänstgör inom radio, radar, elektronisk utrustning, språktjänst, sambandstjänst, underrättelsetjänst, kontroll av flygoperationer. Kvinnorna får inte tillträde till stridande befattningar (d. v. s. för flygande personal och personal vid skytteförband). Man förutser liksom inom armén och marinen en ökad rekrytering inom flygvapnet av kvinnlig militär personal.

Kvinnor tjänstgör även inom *gendarmeriet* och väntas där få vidgade uppgifter inom t. ex. patrulltjänst, ordningspolisverksamhet m. m.

Kvinnor tjänstgör vidare inom försvarets *hälso- och sjukvårdstjänst*. Rekryteringen av kvinnliga läkare och apotekare, som inleddes 1952, upphörde 1958. F. n. pågår utredning för att klarlägga vilka befattningar de inte kan bestrida. De förband inom sjukvårdstjänsten som innehåller kvinnlig militär personal är framskjutna operationssjukhus, kirurgiskt och medicinskt etappsjukhus, sjukvårdskompani (inom dess sjukvårdsplutoner och i blodgivar- och syrgaspluton). De kvinnliga läkarna och apotekarna får samma militära

utbildning som männen. Övrig kvinnlig sjukvårdspersonal erhåller inte utbildning i handhavande av vapen.

Vad angår avsked kan militär kvinnlig officerspersonal inom sjukvårdstjänsten åtnjuta en omedelbar pension efter 15 års tjänst på det villkoret att de uppfostrat tre barn till åtminstone 16 års ålder. Avskedsgottgörelsen är också beroende av antalet uppfostrade barn.

Frivillig militärtjänstgöring

Sedan 1972 bedrivs en försöksverksamhet med frivillig militärtjänstgöring för kvinnor. Kvinnorna får därvid begära att fullgöra militärtjänst av samma längd som den som förutses för de i åldersklassen inkallade. Antalet kvinnliga militärtjänstgörande är maximerat till en hundradel av organisationsstyrkan. Inom armén får de främst upprätthålla befattningar som bilförare, maskinskrivare och växeltelefonister samt värdinnor och tekniker. Avlöningen motsvarar den för åldersklassens värnpliktiga i befälsställning gällande. De sökande skall vara i åldern 18–28 år. Sedan 1975 har öppnats vägen för dessa att efter avslutad militärtjänstgöring gå över till anställning som kvinnliga meniga i den franska armén.

8 Canada

Rekryteringen av kvinnlig militär personal påbörjades i början av 1950-talet som en följd av bildandet av NATO och påbörjandet av Koreakriget.

1968 blev de tre försvarsgrenarna integrerade och denna integration innefattade både den manliga och den kvinnliga personalen.

Det finns sedan dess inte längre särskilda kårer för kvinnor. 1971 fastställde försvarsministern att "inga begränsningar skulle gälla vid anställning av kvinnor utom inom de primära stridsuppgifterna, anställning vid avlägsna poster och tjänstgöring till sjöss". Det finns f. n. ca 3 400 kvinnor, vilket motsvarar 4 % av nuvarande totala organisationsstyrka. Den kvinnliga officersstyrkan på 670 st. innefattar bl. a. ca 40 majorer, 4 överstelöjtnanter och 1 överste. Majoriteten av officerarna är sjukvårdsofficerare f. n. Omkr. 2 700 kvinnor finns anställda i befattningar under officersnivån. Varje klassifikation och yrke måste innehålla ett minimum antal män p. g. a. att kvinnor utesluts från direkta stridsuppgifter.

Kvinnliga officerare kan nu anställas i 18 av de 27 officersklassifikationerna, bl. a. som lufrumsingenjör, artilleriingenjör samt för vapenkontroll inom flygvapnet, säkerhetsfrågor, flygtrafikkontroll och meteorologi.

Kvinnlig militär personal under officers nivå kan f. n. tjänstgöra i 62 av de 98 yrkesgrenarna, bl. a. som flygtrafikkontrollassistent, flygförsvartekniker, radiooperatör, kommunikationstekniker, ammunitionstekniker, militärpolis, vapentekniker och elektrotekniker.

Tjänstevillkoren är desamma för män och kvinnor. Officerarna fastställs, dvs. teoretiskt tills de pensioneras. Övriga nivåer tar värvning för 5 år initialt, varefter förlängningar kan ske.

9 USA

Antalet kvinnlig militär personal har ökat kraftigt under senare åren, vilket framgår av tabellen nedan över rekryteringsutfallet 1973-74 och rekryteringsplanerna för 1975-1978.

Antalet aktiva beräknas 1978 ha stigit till ca 129 000 stampersonal. Utöver denna finns reservpersonalen, där kvinnorna 1975 utgjorde omkr. 49 000 och 1978 beräknas utgöra 75 000. En fortsatt ökning väntas ske av antalet stam- och reservanställda kvinnor.

Intag av kvinnor till krigshögskolorna har påbörjats under 1976. Krigshögskolorna kommer att ge enhetlig utbildning och endast tillämpa smärre variationer i kursplanerna för kvinnor baserade på fysiologiska skillnader mellan män och kvinnor. 1976 skall 330 kvinnliga kadetter av en total kursstorlek på 4 170 män och kvinnor genomgå någon av de tre krigsakademier.

F. n. finns tre kvinnliga generaler och omkr. 200 överstar/överstelöjtnanter. Totalt utgör antalet kvinnliga officerare ca 5 000. De kvinnliga underofficerarna och lägre återfinns till stor del inom graderna E-2-E-5 på en niogradig skala.

De speciella befattningstyper för underofficerare, underbefäl och meniga som är öppna för kvinnor var 1975 inom armén 92 %, flottan 53 %, marinåren 92 % och flygvapnet 97 %.

De krigsbefattningar kvinnor undantas från är de som har direkt stridande uppgifter och befattningar i underhållsförband som direkt uppträder i stridszonen. Befattningar som inte grupperas i den främre stridszonen betecknas som icke stridande. Intresset för befälsanställning har efter hand blivit så stort att kvaliteten hos de uttagna kvinnorna är högre än hos männen inom samma uppgifter.

Inom *arméns* lista på ca 460 yrkesspecialiteter kan fast anställd underbefäl

Tabell 3:3.1 Antal kvinnor inom försvaret i tusental

	1973	1974	1975	1976	1977	1978
Tot. antal inom försvaret	62,5	129,9	159,4	165,0	184,2	204,3
Därav:						
Aktiva	55,3	96,9	110,5	113,0	120,4	129,3
Reserv	7,2	33,0	48,9	52,0	63,8	75,0

Antalet kvinnor enligt tabellen ovan motsvarar i procent följande andelar av totalantalet befäl i försvaret:

Tabell 3:3.2 Antal kvinnor inom försvaret i procent

	1973	1974	1975	1976	1977	1978
Aktiva	2,5	4,6	5,3	5,4	5,7	6,2
Reserv	0,8	3,7	5,6	6,0	7,5	8,8

och meniga kvinnor placeras i samtliga utom de 36 som är relaterade till strid och taktiskt stridsunderstöd. Bland de yrkesområden inom vilka kvinnorna arbetar återfinns elektronik, kryptoarbete, motortransporter, radio-reparationer, flygoperationer, hälsovård och militärpolis-tjänst.

De kvinnliga arméofficerarna fördelas på de flesta av arméns yrkesområden. De används på personal- och operationsuppdrag på alla nivåer och kan uttas att föra befäl över varje enhet som inte har som huvuduppgift att strida eller utföra taktiskt stridsunderstöd. De tjänstgör inom under-rättelseväsen, utbildning och instruktörstjänst, rekrytering, information, administration m. m.

Marintrupperna utgör en sjöburen landsättningsstyrka som dock utnyttjas även för andra uppgifter. De kvinnliga marinsoldaterna utgör en integrerad del av marintrupperna och bildar således ej någon separat organisation inom trupperlaget. De administreras på samma sätt som de manliga marinsoldaterna utom då juridiska och fysiska krav motiverar skillnader.

Kvinnliga marinsoldater tjänstgör på utbytbar basis tillsammans med manliga marinsoldater inom icke stridande yrkesområden. Kvinnor kan enligt lag ej få uppdrag på flygplan när sådana är engagerade i stridsuppdrag, inte heller får de tjänstgöra på flottans fartyg med undantag för sjukhusfartyg och sjötransportfartyg. De tjänstgör vid luft- och landbaser inom marinkåren. Ett program har utarbetats vilket skall tillåta kvinnorna att få uppdrag inom divisioner, regementen m. m. vid de bakre grupperingsplatserna. Arbetsuppgifterna för den kvinnliga militära personalen motsvarar i stort de som återfinns inom armén.

Kvinnor inom *flottan* organiseras ej i separata kårer eller grupper utan är helt integrerade i alla flottstyrkor utom i de stridande. De tjänstgör inom bl. a. meteorologi, underrättelsetjänst, kommunikationer, administration, utbildning och kontrollörtjänst, strategiplanering, operationsanalys, personaladministration, teknisk tjänst bl. a. för olika vapensystem.

Även inom *flygvapnet* är kvinnorna organisatoriskt integrerade. De tränas, förbandstilldelas och administreras under i stort samma program och procedurer som den manliga personalen.

97 % av flygvapnets speciella yrken är öppna för kvinnor. Tre av de 48 yrkesområdena för officerare är f. n. stängda för kvinnor, nämligen pilot navigatör och projektiloperatör. Av de 170 specialfunktionerna är 7 stängda för meniga kvinnor. Dessa är stridsledningsoperatör, operatör för defensiva eldledningssystem, bränslepåfyllning under flygning, säkerhetsspecialist och fallskärmsräddningstjänst.

Kvinnorna för befäl över både manliga och kvinnliga enheter.

10 Israel

Värnplikt för kvinnor

Israel torde idag vara den enda västmaktsstaten med obligatorisk militärtjänstgöring för kvinnor. Vid 18 års ålder uttas varje flicka i landet till militärtjänst, såvida hon inte är gift eller hävdar att hon av religiösa skäl inte vill tjänstgöra i armén. Längden av tjänstgöringen var tidigare 20 månader men har utökats till 24 månader. Tjänstgöring i reserven sker

intill 34 års ålder utom för mödrar.

Den israeliska armén har en speciell kår för kvinnor, kallad Chen. Chens viktigaste uppgift är att ge grundläggande utbildning till alla kvinnliga rekryter. Chen är också ansvarig för den allmänna omvårdnaden och uppsikten över alla kvinnor inom armén. Alla officerarna inom staben är kvinnor, inklusive chefen för basen där utbildningen bedrivs. Den grundläggande utbildningen för kvinnor inkluderar exercis, användning av vapen, militär idrott osv.

Efter den grundläggande utbildningen placeras kvinnorna ut på de olika enheterna inom armén. De flesta ianspråkts som kontorspersonal. De arbetar både i staber och på fältet. De används ofta till att sköta telefonväxlar, teleprintrar och trådlösa kommunikationer samt för arbete i laboratorier och förråd. De innehar personalvårdande uppgifter inom armén. De fungerar bl. a. som lärare på specialskolor för soldater som inte tidigare erhållit en tillräcklig grundläggande teoretisk utbildning. Kvinnorna är också en del av militärpolisen i Israel. Inom flygvapnet är de aktiva i pilotutbildning, de arbetar i kontrolltorn på militära flygplatser och med elektronisk utrustning. Fallskärmsshopning förekommer för frivilligt uttagna kvinnor. Kvinnliga soldater fullgör även uppgifter utanför armén. Under 1977 har påbörjats utnyttjande i enstaka fall på försök av kvinnor som instruktörer för åldersklassens manliga värnpliktiga i bl. a. exercis, vapenhantering m. m. F. n. tjänstgör de som plutonchef men planer finns på att utnyttja dem som kompanichef.

Hittills har stridande uppgifter varit totalt undantagna för kvinnor.

Inom den s. k. Nahal-enheten – en alldeles speciell del som är fristående från armén – ingår även kvinnor och har där vissa gränsbevakningsuppgifter.

Ianspråktagandet av kvinnor i Israel sker för att kompensera brist på manlig personal. Restriktioner gentemot kvinnor i fråga om utbildning m. m. anses inte utgöra någon återspeglning av fysisk eller känslomässig underlägsenhet utan beror snarare på att man anser det oekonomiskt att tillhandahålla en omfattande, dyrbar utbildning till värnpliktiga kvinnor som har en relativt kort tjänstgöringsperiod och som, anser man, troligen efter en tid går ur organisationen p. g. a. giftermål eller barnafödande.

Israeliska kvinnor kan tilldelas stridande enheter i grupper om sju eller mer ledda av en kvinnlig officer. Kvinnor förekommer i förband till brigadnivån och befälhavaren har befogenhet att placera dem på lägre enheter. Placering i stridande enheter är frivilligt. Under krig dras kvinnorna tillfälligt bort från dessa enheter vid förflyttning till stridszon till dess situationen har stabiliserats. Enheter, som utsätts för frekvent direkt eldgivning, evakuerar också temporärt en del av de i förbandet ingående kvinnorna, dock inte sjuksköterskor och signalister. Enligt chefen för Chen är evakueringsprincipen inte ett uttryck för någon annorlunda värdesättning av kvinnors liv än mäns liv utan snarare en politik för att rädda så många liv som möjligt.

Bilaga 4:1 Fördelning på lönegrader och tjänstebenenämningar för i försvarsmakten civilanställd kvinnlig personal

Tjänstebenenämningar	Total- antal ^d	Faktisk procentuell fördelning på lönegrader i september 1976 ^a					
		T1-T5	T6-F1	F2-F5	F6-F10	F11-	Övr. ^c
Adjunkt	15						100
Arkivarbetare	30	25	18	57			
Assistent	1 120		0,5	97	2,5		
Assistent (frivilligärenden)	50			100			
Bokhållare	85			100			
Byråassistent	70			0,4	98,6		
Byrådirektör	40					100	
Byråingenjör	30				100		
Byråintendent	40				100		
Byråintendent, förste	20				50	50	
Byråsekreterare	10				100		
Byråsekreterare, förste	15				47	53	
Driftassistent	20			47,5	52,5		
Ekonomibiträde	1 480	8	90	2			
Förrådsman	150	9	87	4			
Ingenjör	45			33	67		
Instruktionssköterska	20				100		
Kansliskrivare	1 440		2,5	97,5			
Kokerska	245		1	99			
Konsulent	10				100		
Kontorist	2 075	3	92	5			
Kontorsbiträde	405	39	58	3			
Kontorsskrivare	80		1,5	97	1,5		
Köksföreståndare	95			3	97		
Köksföreståndare/bitr.	115			63	37		
Lokalvårdare	1 305	2,7	95		1,1		1,1
Marketenteribitr.	255	9	71	20			
Marketenteriföreståndare	100		2	98			
Psykolog biträdande	10				100		
Radioass., förste	15			92	8		
Reservsköterska	25						100
Sjuksköterska	10			36	64		
Sjukvårdsbiträde	260	3	95	2			
Stansoperatör	65	30	56	14			
Tandsköterska	100		33	67			
Tekniker	240	35	65				
Tekniskt biträde	170		93	7			
Tillsynsman	80						100
Tjänsteman	90		43	50	6	1	

Tjänstebenenämningar	Total- antal ^d	Faktisk procentuell fördelning på lönegrader i september 1976 ^a					
		T1-T5	T6-F1	F2-F5	F6-F10	F11-	Övr. ^c
Trafikledarbiträde	10		100				
Undersköterska	45		26	74			
Väderobservatör	20	26	26				43
Översköterska	185			31	69		
Övriga ^b	255	3	19	37	41		
Summa	10 955	5	52	33	8	0,5	1,5

^a Tabelluppgifterna grundar sig på försvarsmaktens avlöningsregister för september 1976. Ett mindre antal kvinnor anställda vid försvarsmaktens verkstäder, vilka är lokalt avlönade, omfattas inte av statistiken.

^b Till gruppen övriga har hänförts samtliga tjänstebenenämningsskategorier med mindre än tio anställda kvinnor i varje. Exempel på befattningar är amanuens, arkiverare, bibliotekarie, chefsoperatör, expeditjonsföreståndare, expeditjonsvakt, förman, kamrerare, krigsråd, laboratorieassistent, meteorologassistent, läkarsekreterare, militärpsykolog, observatör, personalkonsulent och personalvårdsassistent, programmerare, telefonist och yrkeslärare.

^c Övriga innehåller personer i ospecificerade lönegrader.

^d Antalet anställda kvinnor inom försvarsmakten redovisas avrundat till närmast hela 5-tal.

Bilaga 5:1 Beredskapsnämndens opinionsundersökning

1 Inledning

Beredskapsnämnden för psykologiskt försvar genomförde hösten 1976 en specialstudie om allmänhetens syn på kvinnor i försvaret. Opinionsundersökningen genomfördes i samarbete med beredningen.

Undersökningen finns publicerad i beredskapsnämndens rapport nr 79/1977 "Kvinnor i försvaret". Den avsåg att belysa två problem. Huvudproblemet gällde allmänhetens attityder till anställning av kvinnor i det militära försvaret i traditionellt manliga yrken som ett led i ökad jämställdhet mellan könen. Dessutom berörde den allmänhetens inställning till kvinnors engagemang i totalförsvaret över huvud taget.

Undersökningen hade begränsad omfattning och hade närmast en explorativ karaktär. Urvalet var gjort så att det skulle ge en representativ bild av den vuxna delen av riksbefolkningen, varmed avses män och kvinnor i åldrarna 18–70 år. Urvalet omfattade 1 000 intervjuer som samlades in i 115 kommuner.

I det följande redovisas i sammandrag resultatet av attitydstudien i de frågor som berör anställning av kvinnor som befäl inom försvarsmakten.

2 Sammanfattning av undersökningsresultaten

I undersökningen ingick en fråga med följande lydelse:

"Det finns många kvinnor anställda i det militära försvaret huvudsakligen för traditionellt kvinnliga uppgifter som utspisning, kontorsarbete och liknande. Som ett led i arbetet att öka jämställdheten mellan könen utreds f. n. hur kvinnor skall kunna få anställning inom det militära försvaret i traditionellt manliga yrken. Hur pass angeläget anser Ni detta vara?"

Resultaten visar att en majoritet av befolkningen, 54 %, i varierande grad finner denna fråga om ökad jämställdhet angelägen, medan 42 % tycker att den inte är det. Den positiva inställningen är mest utbredd bland de yngsta, 18–24 år, där 71 % menar att detta är angeläget. Med ökat intresse för svenska samhällsfrågor tilltar omfattningen av dem som tycker att frågan är angelägen.

En annan fråga löd enligt följande: "Anser Ni med hänsyn till jämställdheten mellan könen att vissa yrken som befäl inom det militära försvaret bör bli tillgängliga för kvinnor som är lämpliga och som önskar sådan anställning?"

Intervjuerna visade att en majoritet av svenska folket, 62 % accepterar kvinnor som befäl i försvarsmakten, medan 31 % är motståndare till detta. Bland ungdomar under 30 år accepterar 73 % kvinnor som befäl.

På en fråga om vilka befälsyrken som skulle vara tänkbara för kvinnor visar resultaten att det är svårt för folk att ange sådana tänkbara yrken. Omkr. 30 % svarade "alla befälsyrken". Några egentliga skillnader mellan män och kvinnor i fråga om utbredningen av olika alternativ till tänkbara yrken föreligger ej.

Om kvinnliga officerare introduceras i försvarsmakten, anser en överväldigande majoritet, 80 %, att de bör ha samma beföringsvägar som män och konkurrera med dem på lika villkor. Denna uppfattning delas av män och kvinnor i samma utsträckning.

Då det gäller frågan om kvinnliga officerare skall föra befäl över enbart kvinnor eller över både män och kvinnor, föreligger bland allmänheten en betydande majoritet, 79 %, för det senare alternativet. I denna fråga finns en viss könsskillnad. Kvinnor anser i något större utsträckning än män, 82 respektive 75 %, att kvinnor bör föra befäl över både män och kvinnor.

Frågan om kvinnliga officerare skall tjänstgöra även i stridande befattningar eller enbart i icke stridande är kontroversiell. Opinionsen är här i det närmaste delad. En något större andel, 49 %, anser att kvinnor bör tjänstgöra endast i icke stridande befattningar, medan en något mindre, 40 %, hyser motsatt uppfattning. Även i denna fråga finns en könsskillnad. Kvinnorna anser i större utsträckning, 44 %, än männen, 36 %, att kvinnliga officerare bör kunna tjänstgöra i stridande befattningar.

De som är emot kvinnor i stridande befattningar anger som skäl för detta i första hand att kvinnor inte klarar de fysiska påfrestningarna lika bra som män, i andra att de ej klarar de psykiska lika bra och i tredje hand att det från etisk synpunkt är olämpligt med kvinnor i stridande befattningar. Beredningen vill här tillägga att det vanligaste argumentet mot kvinnor i stridande befattningar sålunda inte är de etiska aspekterna utan de fysiologiska faktorerna, där emellertid skillnaderna mellan könen är en fråga om genomsnittsvärden med betydande spridningar. Det etiska argumentet anges av män i större omfattning än av kvinnor.

Bilaga 5:2 Översyn av arbetskrav och urvalsförfarande för stambefälsyrken samt uppföljningsåtgärder vid anställning av kvinnligt befäl

1 Inledning

I samarbete med beredningen pågår inom försvarets forskningsanstalt (FOA) vissa förberedelser för ett långsiktigt projekt innefattande framtagning av arbetsbeskrivningar, arbetskravsanalyser, översyn av urvals- och prövningsverksamhet och attitydinventeringar samt personalutvecklande åtgärder. Projektet har central betydelse vid genomförandet av beredningens förslag om befälsanställning av kvinnor men resultaten bedöms även komma att nyttiggöras i andra sammanhang. I det följande belyses kortfattat utgångspunkterna för projektet avseende metodik, uppläggning m. m.

2 Metodfrågor m. m.

Under många år har arbetspsykologin dominerats av en psykologisk modell, som innebär att man sett en människas personlighetsegenskaper och begåvning såsom statiska och väl avgränsbara faktorer. Den arbetspsykologiska metodik, som hittills använts inom försvaret och som också länge varit förhärskande inom den civila sektorn, har detta synsätt som teoretisk bakgrund.

På senare tid har emellertid en mer dynamisk, processinriktad syn på människan i arbete alltmer trätt i förgrunden. Det väsentliga i detta synsätt är, att man beaktar interaktionen mellan olika psykiska funktioner, samt att människans prestationer och beteenden är föränderliga över tiden och påverkas av situationen. Man har en helhetssyn på människan i stället för att spalta upp de psykiska funktionerna i olika, sinsemellan skilda faktorer.

Detta synsätt bör givetvis påverka den arbetspsykologiska metodiken inom försvaret, t. ex. i sättet att göra arbetsanalyser samt prövnings- och urvalsverksamhet för fast anställd personal.

Fördelarna med en arbetsmetodik som bygger på ett dynamiskt synsätt ligger på flera plan.

- Arbetsmetodiken för arbetsanalyser, prövningsverksamhet och uppföljningar stöder sig på modern psykologisk teori.
- De specifikationer rörande arbetskrav som arbetsanalyserna ger, kommer att innehålla betydligt mer information än man skulle få med enbart konventionella metoder. Man får underlag för utbildningsmodifieringar, rekryteringsverksamhet, urvalsverksamhet, arbetsinstruktioner och information till arbetssökande.

- Vid prövning och urval får man möjlighet att, förutom att ge den sökande enkla betyg eller poäng, ställa en prognos som avser olika faser under utbildningen och i arbetet under olika förutsättningar.
- Uppföljning av prövningsverksamheten är inbyggd i arbetsmodellen och sker vid flera tillfällen. Förutom att man då kan vidareutveckla urvalsförfarandet ges också en möjlighet till event. stödåtgärder för de antagna. Uppföljningsstudierna ger dessutom underlag för förslag till modifieringar av utbildning och arbetsutformning.

Utöver de metodologiska överväganden som beskrivits här finns det starka praktiska skäl som talar för en översyn av arbetskrav och urvalsförfarande. Varje förändring av rekryteringsunderlagets sammansättning och storlek, utbildningsformer och utbildningsinnehåll, arbetsformer och arbetsinnehåll bör i och för sig motivera en sådan översyn. För ett stort antal befattningar har såväl utbildning som arbete ändrats ganska väsentligt till både former och innehåll under årens lopp, medan prövnings- och urvalsförfarandet behållits i stort sett oförändrat.

I samband med att kvinnor bereds tillträde till militära befattningar kan på sikt rekryteringsunderlagets sammansättning komma att bli väsentligt förändrad.

Ett ytterligare motiv för att börja arbeta med den här problematiken är de försök med gruppriktad utbildning som redan äger rum och som kommer att utvidgas alltmer inom armén. Arbetet som stambefäl kommer förmodligen att ställa helt andra krav 1980 än det gjorde 1960.

Det är av dessa skäl lämpligt att börja tillämpa den nya psykologiska modellen genom att påbörja en grundlig översyn av arbetskrav och därmed sammanhängande urvalsförfarande.

3 *Uppläggning*

Det är viktigt att de nya arbetsmöjligheterna för kvinnor i tidigare mansdominerade yrken inom försvarsmakten blir realistiska yrkesalternativ för dessa, samt att de kvinnor som antas till ett sådant yrke har lika goda möjligheter som männen att lyckas. För att förverkliga detta måste en del åtgärder vidtagas inom det beteendevetenskapliga området.

Exempel på sådana åtgärder är:

- att undersöka de nuvarande befattningshavarnas inställning till att få kvinnliga arbetskamrater,
- att påverka event. negativa attityder genom att vidta personalutvecklande åtgärder av t. ex. gruppdynamisk karaktär,
- att ge underlag för rekryteringsåtgärder,
- att ge underlag för information om yrken och utbildningsvägar,
- att utforma prövnings- och urvalsverksamheten så att den ger bästa möjliga resultat och inte missgynnar kvinnor,
- att kartlägga event. faktorer som kan försvåra kvinnors arbetsanpassning i de aktuella yrkena.

I försöksplanen ingår grundliga arbetsanalyser, attitydinventeringar, översyn av prövningspsykologiska metoder samt personalutvecklande åtgärder.

Försöksverksamheten skulle för forskningsanstaltens del ha följande principiella uppläggning:

De befattningar man valt studeras intensivt på arbetsplatsen. Studierna kan genomföras med hjälp av intervjuer, frågeformulär, processbeskrivningar och observationer. Avsikten är i första hand att ge en grundlig beskrivning av t. ex. utbildningens förlopp, arbetsprocesser, relationer mellan olika moment i arbetet, särskilt kritiska eller väsentliga sådana relationer eller arbetsmoment. Man studerar också kommunikationsbehov, gruppberoende, motivationsberoende faktorer, attityder och värderingar. Det är viktigt att man beaktar arbetsmiljöns alla sidor, dvs. både social, administrativ och fysisk miljö.

I samband med studierna på arbetsplatsen får man också en uppfattning om de nuvarande befattningshavarnas attityder till att få kvinnliga kolleger. Vid behov kan man då förbereda personalutvecklande åtgärder för att påverka attityder och underlätta kvinnors anpassning till arbetsmiljön.

Resultatet av studierna bildar sedan underlag för kravspecifikationer, som kan uttryckas på flera sätt, alltefter användningsområde. Kravspecifikationerna kan sålunda ligga till grund för en del av de åtgärder som kan bli nödvändiga för att bereda vägen för kvinnor i försvaret.

Kravspecifikationerna kan, tillsammans med attitydinventeringar t. ex. hos kvinnlig A-personal och civilanställd personal, bilda underlag för rekryteringsverksamheten. De kan också ligga till grund för en förbättrad information om utbildning och yrke.

Utformningen av antagningsprövningen bör givetvis vara direkt beroende av kravspecifikationerna. Det är viktigt att se till att traditionella, men inaktuella arbetskrav tas bort, så att de inte onödigtvis missgynnar kvinnor.

Efter antagningsprövning ställs för varje sökande en prognos, som avser olika faser under utbildningen och i arbetet under olika förutsättningar.

Som ovan nämnts finns uppföljningsmöjligheter inbyggda i modellen redan från början. Uppföljningar kan göras vid flera tillfällen: under utbildningstiden, under den första tiden i arbetet och sedan individen blivit mer insatt i arbetet.

I uppföljningsarbetet arbetar man delvis med samma metoder som man använt vid arbetsanalyserna. Man beaktar särskilt socialpsykologiska faktorer samt problem i samband med utbildning och arbete. Härigenom kan man vid behov medverka till en bättre anpassning mellan individ och arbete genom att i uppföljningssituationen låta personalutvecklande åtgärder ingå som en integrerad del av verksamheten.

En första studie avses äga rum vid flygvapnet, där en eller två yrken studeras. Den metodutveckling som sker i samband med denna första studie kan sedan ligga till grund för den fortsatta verksamheten, som under den närmaste två-årsperioden omfattar studier av andra aktuella yrken i flygvapnet, för att sedan följas av studier av yrken i övriga vapenslag.



Bilaga 7:1 Nivåer i freds- och krigsorganisationen för stambefäl m. m.

Fred	Nivåer	Krig	Viktigaste typbefattningar inom flygvapnets fredsorganisation för stambefäl
I	Bat.chef m. m. och högre befattn.	1-3	Högre befattn. (högre än bat.-/fartygschef)
II	Komp.chef, fartygschef (stridsfartyg) o. flygdivisionschef	4	Bat.-, fartygs- och flygdivisionschef
III	Plut.chef, systemledare	5	Komp.chef, systemledare
IV	Stf. plut.chef, rotechef	6	Plut.chef, rotechef
V	Utib. vid pluton, delsystemledare	7 8 9	Troppchef, delsystemledare Gruppchef Menig

Chiefsbefattningar högre än kompanichef t. ex. strilbat.chef, chef ledningsstab, chef sambandsavdeln., avdelningschef och högre i centrala och högre regionala staber samt förvaltningar, sektionschef och stabschef vid flottiljer, lärare i skolorganisation, flygdirektör, -ingenjör, stabsmeteorolog

Divisionschef, kompanichef, systemingenjör, chef luftbevakningsledning, avdelningschef och handläggare i stabs- och förvaltningstjänst, chef sambandsavdelning, stabsmeteorolog

Gruppchefer, flyglärare, lärare striljänst, chef radarjaktledare, chef sambandscentral, plutonchef vid stationskompani, chef verkstadsenhet, chef teknisk utbildning, utbildningsledare

Chef radarpluton, stf. chef klargöringspluton, chef analysdetalj, radarjaktledare, höjtleddare, chef bastropp, flygfältstropp, räddningsledare, speciallärare, chef sambandscentraltropp

Chiefsobservatör, biträdande mälledare, utbildare, flygtekniker



Bilaga 8:1 Personaluppsättning vid F7
och F13M stationskompanier
för transportflyg

Tabell 8.1 Personaluppsättning vid F 7 stationskompani för transportflyg den 1 juli 1976

Befattningsnr ^a	Kategori	Befattningsbenämning	Antal	Lönegrad	Flygtjänst	Arbetsuppgifter
1362	Kompoiff ved	Chef stationskompani	1	F 11	x	Leder, fördelar och övervakar tjänsten vid stationskompani
1363	<i>Klargörings</i> Kompoiff ved	Chef klargöringstropp	1	F 8	x	Leder klargöringsfunktionen. Ansvar för att flygplan klargörs, utrustas och förses med mekaniker
1364	Plutoff ved	Sif chef klargöringstropp	1	F 6	x	Biträder 1363 med arbetsledning. Deltar i övrigt i klargöringsverksamheten och ingår i flygbesättning som färdmekaniker
1365–1382	Plutoff ved	Färdmekaniker	18	9 st F 4 9 st Bg 2	x	Svarar med hjälp av vpl mekaniker för att flygplan klargöres. Uppgifterna avser bl. a. reparation och utbyte av enheter samt att vara lastmästare och färdmekaniker. Deltar i värnpliktigas utbildning
1383	<i>Elektro</i> Kompoiff ved	Elmästare, chef elektrotropp	1	Bg 3 (slutlön F 6)		Svarar för kompaniets elektrofunktion. Gör service, vård, felsökning och reparationer av flygplanets elektrisk-, tele- och instrumentsystem samt kompaniets markutrustning
1384	Plutoff ved	Sif chef elektrotropp	1	F 5		Biträder 1383 med främst arbetsledning
1385–1388	Plutoff ved	Elmekaniker	4	1 st F 5 1 st F 4 2 st Bg 2		Utför med hjälp av vpl kontroll, felsökning och reparation av flygplanets el-, tele- och instrumentsystem. Deltar i värnpliktigas utbildning.
1389	<i>Materiel</i> Kompoiff ved	Materielmästare Chef materieltropp	1	Bg 3		Svarar för kompaniets materiel- och förrådsfunktion. Uppgiften är bl. a. att vara materielredogörare samt att följa upp daglig tillsyn av säkerhetsutrustning
1390	Plutoff ved	Sif chef materieltropp	1	F 5		Biträder 1389 med främst arbetsledning

1391- 1392	Plutoff ved	Materietechniker	2	1 st F 4 1 st Bg 2	Utför med hjälp av vpl service, kontroller och justeringar på stationsmateriel. Medverkar i för-rådstjänsten och i värnpliktigas utbildning
1393	<i>Service-tropp</i> Kompoiff ved	Servicemästare Chef servicetropp	1	F 8	Svarar för service och tillsyn av transportflygplan, kalendertidsuppföljning och anskaffning av reservdelar och utbytesdelar
1394	Plutoff ved	Stf chef servicetropp		F 5	Biträder 1393 med främst arbetsledning
1395- 1399	Plutoff ved	Service- och tillsynstekniker	5	1 st F 5 1 st F 4 3 st Bg 2	Utför med hjälp av vpl service och tillsyn av flygplan med inriktning på bl. a. motor, flygplan-, hydraulik

a Befätn. nr enl. försvarsdepartementets departementsprotokoll 1975-11-21 § 1.

Tabell 8.2 Personaluppsättning vid F13M stationskompani för transportflygplan fr. o. m. 1 juli 1976

Befattningsnr ^a	Kategori	Befattningsbenämning	Antal	Lönegrad	Flygtjänst	Arbetsuppgifter
4428	Kompoiff ved	Chef stationskomp	1	F 9		Leder, fördelar och övervakar tjänsten vid stationskompani
4429	<i>Klargöringstropp</i> Kompoiff (M)	Chef klargöringstropp	1	F 8	x	Leder klargöringsfunktionen inom stationskompani. Svarar därvid för att fpl klargöres, utrustas samt förses med färdmekaniker
4430	Plutoff ved	Sif chef klargöringstropp	1	F 6	x	Biträder 4429 med främst arbetsledning. Deltar i övrigt i klargöringsverksamheten och ingår i flygsättning som färdmekaniker
4431-4437	Plutoff ved	Färdmekaniker och lastmästare	7	1 st F 5 2 st F 4 4 st Bg 2	x	Svarar för att fpl klargöres. I arbetsuppgifterna ingår bl. a. att utföra reparation och utbyte av enheter inom ramen för tillgänglig utrustning samt att vara lastmästare och färdmekaniker
4438	<i>Elektrotropp</i> Kompoiff ved	Elmästare, chef elektrotroppen	1	Bg 3 E		Svarar under 4428 för kompaniets elektrofunktion. Uppgifterna är bl. a. service och vård samt felsökning och reparationer av flygplanets elektriska system och tele- och instrumentsystem samt kompaniets markutrustning
4439	Plutoff ved	Sif chef eltroppen	1	F 5		Biträder 4438 med främst arbetsledning
4440-4443	Plutoff ved	Elmekaniker	4	1 st F 5 1 st F 4 2 st Bg 2		Utför kontroll, felsökning och reparation av flygplanets el-, tele- och utrustningssystem
4444	<i>Materieltropp</i> Kompoiff ved	Materielmästare Chef materieltropp	1	Bg 3		Svarar under 4428 för materiel- och förrädsfunktionen. Uppgifterna är bl. a. att vara materielredögörare samt att följa upp daglig tillsyn av säkerhetsutrustning
4445	Plutoff ved	Sif chef materieltropp	1	F 5		Biträder 4444 i dennes arbetsuppgifter
4446	Plutoff ved	Materielmekaniker	1	Bg 2 (F 4)		Utför service, kontroller och justeringar på stationsmateriel. Medverkar i förrådstjänsten

4447	Serviceitropp Kompoff ved	1	F 8	Svarar under 4428 för service och tillsyn av transportplan. I arbetsuppgifterna ingår bl. a. att svara för kalendertidsuppföljning och anskaffning av reservdelar och utbytesenheter.
4448	Plutoff ved	1	F 5	Biträder 4447 i dennes arbetsuppgifter
4449- 4452	Plutoff ved	4	1 st F 5 1 st F 4 2 st Bg 2 x (för 2 av be- fattn)	Utför service och tillsyn av flygplan med inriktning på vissa system t. ex. motor, flygplanhydraulik etc.

^a Befattn. nr enl. försvarsdepartementets departementsprot. 1975-11-21 § 1.

Bilaga 12:1 Uppgifter angående FN-kontingen-
ten till UNEF

Tabell 12:1:1 Militära befattningar

Befattning	Arbetsuppgifter	Vakt/Beredskap		Antal/Kategori underlydande	Fysisk arbetsmiljö	Förläggning	Lämplig civil utb/ Lämplig frivillig utb	Antal 1977/ 1978
		Vakt	Beredskap					
CMP-tropp ^a	Trförvakning Brottsutredningar m m	x		10 svenska MP 5-10 MP av olika nationalitet	Vaktlokal på fältet	Integrerad förläggning med MP av olika nationalitet (hus)	Polisutb	4
MP-befäl till förf	Trförvakning Brottsutredningar m m	x		3-5 MP av olika nationalitet			Polisutb	12
Militärpolis ^b	Trförvakning Brottsutredningar m m	x	x	-			Polisutb	60
Kasernvårdsbefäl	Arbetsledning Planering Kontakter FN-mynd, nationell mynd, leverantörer	-	-	Leder pionjärer (5-10 man)	Stabslokal Byggarbetsplats	Barack	Arbetsledare byggfacket	4
Rättsvårdsbefäl	Biträder auditör	x		-	Stabslokal	Barack	Polisutb	4
Expbefäl	Leder expjänt	x	x	8 expbitr	Stabslokal	Barack/iält	Mil expjänt SLK utb (chef exp)	8
Sjukvårdare	Sjukvård	x	x	-	Sjvlokal "På fältet"	Barack/iält	SRK utb (sjv gruppbefäl el mening)	24
Stabsbiträde	Stabs- och expjänt	x	x	-	Stabslokal	Barack/iält	SLK utb (expbiträde)	16
Hovmästare	Ansvarar för utspisning	x		1-2 mässuppassare	Mäss och kök	Barack	Restaurangutb	16
Markentiere	Expedierar på markentieri. Anskaffar varor Tungt arbete	x	x	-	Lagerlokal Markentieri	Barack	Detailhandelsutb	12

C-förplagnads- plut	Planlägger inköp. Upp- rättar matsedlar. Svarar för tillredning och distribution av mat	-	-	30-tal köks- personal	Stabslokal Kök	Barack	Storköksutb SLK utb (Husmor, köksförest)	4
C kokgrp	Leder arbete i kök	x	x	5 kockar	Kök	Barack/tält	Storköksutb SLK utb (Kokchef)	8
Kockar	Tillagning av mat	x	x	-	Kök	Barack/tält	Storköksutb SLK utb (Kock)	32

a Bör genomgå särskild nordisk FN-militärpolisbefälskurs

b Militär polisutbildning önskvärd

Tabell 12.1.2 Civilmilitära och civila befattningar

Befattning	Arbetsuppgifter	Vakt/Beredskapstjänst (muv. praxis)		Antal/Kategori underlydande	Fysisk arbetsmiljö	Förläggning	Lämplig civil utb/ Lämplig frivillig utb	Antal 1977/ 1978
		Vakt	Beredskap					
Auditör	Juridisk rådgivare	x		1 rättsvårdsbefäl	Stabslokal	Barack	Domarkompetent	4
Läkare	Ansvarar för sjuvårdsstaben Är förbandschef	x		10; sjuvårdare	Sjukvårdslokal Stabslokal "På fältet"	Barack	Leg läkare	8
Sjukvårdsbefäl	Biträder läkaren med sjukvårdsstaben Leder sjuvård	x		2-6 sjukvårdare	Sjvokal "På fältet"	Barack/tält	Leg sjukvårdare	12
Sjukvårdare	Sjukvård	x		-	Sjvokal "På fältet"	Barack/tält	Leg sjukvårdare	24
Stabsredaktör	Ansvarar för press- och informationstjänsten	x		Stabsfotograf	Stabslokal "På fältet"	Barack	Journalist	4
Stabsfotograf	Biträder stabsredaktionen	x		-	Stabslokal "På fältet"	Barack	Pressfotograf	4
Batpastor	Ansvarar för själavården	x		-	Stabslokal "På fältet"	Barack	Präst/Pastor	4
Batassistent	Ansvarar för (del av) personalvården	x		-	Stabslokal "På fältet"	Barack	Socionom Erfarenhet av mil personalvård	4
Fältpostpersonal	Ansvarar för fältposttjänsten	x		-	Stabslokal "På fältet"	Barack	Postal utb	16
Kanslibitr (kassan)	Biträder kassachefen	x		-	Stabslokal "På fältet"	Barack/tält	Erfarenhet av kassatjänst	4
Markentieriföreståndare	Ansvarar för batmarkentieri (även ekonomiskt) Tungt arbete	x		4 markentiere	Markentieri Lagerlokal "På fältet"	Barack	Affärsföreståndare	4
Hälsövårdsinsp	Ansvarar under läkaren för hygienstjänst	x		2 desinfektörer	Stabslokal "På fältet"	Barack	Hälsövårdsinspektör	4
Radiotele-	Betjänar viss radio-	x		-	Radiostation	Barack	Radiotelegrafist	12

Bilaga 12:2 Uppgifter angående FN-kontin-
genten till UNFICYP

Tabell 12.2.1 Militära befattningar

Befattning	Arbetsuppgifter	Vakt/Bered- skapstjänst (nuv. praxis)		Antal/Kategori underlydande	Fysisk arbets- miljö	Förläggning	Lämplig civil utb/ Lämplig fri- villig utb	Antal 1977/ 1978
		Vakt	Bered- skap					
CMP-tropp	Tröförelvakning Brottsutredningar m m	x		10 svenska MP 5-10 MP av olika nationalitet	Vaktlokal På fältet	Integrerad förläggning med MP av olika nationa- litet (hus)	Polisutb	4
CMP-grupp ^a	Tröförelvakning Brottsutredningar m m	x		3-5 MP av olika nationalitet				
Militärpolis ^b	Tröförelvakning Brottsutredningar m m	x		-				
Kasernvårds- befäl	Arbetsledning Planering Kontakter FN-mynd, nationell mynd, leverantörer	-		Leder pionjärer (5-10 man)	Stabslokal Byggarbetsplats	Eget rum	Arbetsledare byggfacket	4
Rättsvårds- befäl	Biträder auditör	x		-	Stabslokal	Eget rum	Polisutb	4
Expbefäl	Leder expjäns	x	x	8 expbitr	Stabslokal	Logement	Mil exp tjänst SLK utb (chef exp)	8
Sjukvårdare	Sjukvård	x	x	-	Sjvlokal "På fältet"	Logement	SRK utb (sjv gruppbefäl el menig)	16
Stabsbiträde	Stabs- och expjäns	x	x	-	Stabslokal	Logement	SLK utb (expbiträde)	32
Hovmästare	Ansvar för utspisning	x		1-2 mässuppassare	Mäss och kök	Logement	Restaurangutb	12
Markententare	Expedierar på marketen- teri. Anskaffar varor Tungt arbete	x	x	-	Lagerlokal Markenteri	Logement	Detaljhandels- utb	16

C förplågnads- plut	Planlägger inköp. Upp- rättar matsedlar. Svarar för tillredning och distribution av mat	-	-	30-tal; kökspersonal	Stabslokal Kök	Eget rum	Storköksutb SLK utb (Husmor, köks- förest)	4
C kokgrp	Leder arbete i kök	x	x	5 kockar	Kök	Logement	Storköksutb SLK utb (Kokchef)	8
Kockar	Tillagning av mat	x	x	-	Kök	Logement	Storköksutb SLK utb (Kock)	44

a Bör genomgå särskild nordisk FN-militärpolisbefälkurs

b Militär polisutbildning önskvärd

Tabell 12.2.2 Civilmilitära och civila befattningar

Befattning	Arbetsuppgifter	Vakt/Beredskapstjänst (nuv. praxis)		Antal/Kategori underlydande	Fysisk arbetsmiljö	Förläggning	Lämplig civil utb/	Antal 1977/1978
		Vakt	Beredskap					
Auditör	Juridisk rådgivare	x		1 rättsvårdsbefäl	Stabslokal	Eget rum	Domarkompetent	4
Läkare	Ansvarar för sjukvårdstjänsten. Är förbandschef	x		10; sjukpersonal	Sjukvårdslokal Stabslokal "På fältet"	Eget rum	Leg läkare	8
Sjukvårdsbefäl	Biträder läkaren med sjukvårdstjänst Leder sjutvb	x		2-4 sjukvårdare	Sjuklokal "På fältet"	Logement	Leg sjukvårdare	8
Sjukvårdare	Sjukvård	x	x	-	Sjuklokal "På fältet"	Logement	Leg sjukvårdare	16
Stabsredaktör	Ansvarar för press- och informationstjänsten	x		Stabsfotograf	Stabslokal "På fältet"	Eget rum	Journalist	4
Stabsfotograf	Biträder stabsredaktören	x		-	Stabslokal "På fältet"	Eget rum	Pressfotograf	4
Batpastor	Ansvarar för själavården	x		-	Stabslokal "På fältet"	Eget rum	Präst/Pastor	4
Batassistent	Ansvarar för (del av) personalvården	x		-	Stabslokal "På fältet"	Eget rum	Socionom Erfarenhet av mil personalvård	4
Fältpostpersonal	Ansvarar för fältposttjänsten	x		-	Stabslokal "På fältet"	Eget rum	Postal utb	12
Kanslibitr (kassan)	Biträder kassachefen	x	x	-	Stabslokal "På fältet"	Logement	Erfarenhet av kassatjänst	4
Markenteriföreståndare	Ansvarar för bat markenteri (även ekonomiskt) Tungt arbete	x		4 markentare	Markenteri Lagerlokal "På fältet"	Eget rum	Affärsföreståndare	4

Hälsovårdinsp	Ansvarar under läkaren för hygien tjänst	x	2 desinfektörer	Stabslokal "på fältet"	Eget rum	Hälsovårds- inspektör	4
Radiotele- grafist	Betjänar viss radio- station och fjärr- skrift	x	-	Radiostation	Eget rum	Radiotele- grafist (certifikat)	8

Bilaga 13 Litteratur

A. Publikationer

1. Comparing the potentials and limitations of men and women with special reference to military employment. B Shalit. Rapport från Laboratoriet för klinisk stressforskning vid Karolinska Institutet, Stockholm, 1976. (Opubl. utkast)
2. The final report of the Women in the Army Study Group. Prepared by the office of the deputy chief of Staff for personnel, Headquarters, department of the army, December 1976.
3. Women in battle; John Laffin, 1967
4. Kvinnotjensten i Forsvaret, NOU 1973:37.
Stortingsmelding nr 62:1974/75.
Stortingsprotokoll den 8 april 1976 Sak nr 6.
5. Women in the Kibbutz; L Tiger and J Sheper, 1975.
6. Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers, International Labour Office, Geneva, International Labour Conference 60th Session 1975
7. The role of women in the economy, OECD, Paris 1975
8. Die Rechtstellung der Schweizer Frau im Dienste der Landesverteidigung: Dr M Uhlman-Coradi, 1969.

B. Tidskriftsartiklar

1. The Economist, 10 januari 1976
2. Wehrkunde nr 1/1975: Frauen im Wehrdienst der Sovjetunion.
3. Osteuropa nr 7/1976: Zur Rolle der Frau in der Kommunistischen Gesellschaft
4. Wehrforschung nr 10/1973. E Legahn.
5. Commanders Digest vol 18 No 2 July 10, 1975: Women in Defence
6. AJS vol 8 nr 4: The Changing Role of Women in the Armed Forces; Nancy Goldman
7. The Annals of The American Academy: The Utilization of Women in the Military
8. Barometern 12/6 1972: Kvinnan som stridande soldat, överste J C Danckwart.

Statens offentliga utredningar 1977

Kronologisk förteckning

1. Totalförsvaret 1977-82. Fö.
2. Bilarbetstid. K.
3. Utbyggd regional näringspolitik. A.
4. Sjukvårdsavfall. Jo.
5. Kvinnlig tronföljd. Ju.
6. Översyn av det skatteadministrativa sanktionssystemet 1. B.
7. Rätten till vapenfri tjänst. Fö.
8. Folkhögskolan 2. U.
9. Betygen i skolan. U.
10. Utrikeshandelsstatistiken. E.
11. Forskning om massmedier. U.
12. Kommunal och enskild väghållning. K.
13. Sveriges samarbete med u-länderna. Ud.
14. Sveriges samarbete med u-länderna. Bilagor. Ud.
15. Handelsstålsindustrin inför 1980-talet. I.
16. Handelsstålsindustrin inför 1980-talet. Bilagor. I.
17. Översyn av jordbrukspolitiken. Jo.
18. Inflationsskyddad skatteskala. B.
19. Radio och tv 1978-1985. U.
20. Kommunernas ekonomi 1975-1985. B.
21. Svensk undervisning i utlandet. U.
22. Arbete med näringshjälp. A.
23. Psykiskt avvikande lagöverträdare. Ju.
24. Näringsidkarens avbetalningsköp m. m. Ju.
25. Båtliv 2. Registerfrågan. Jo.
26. Kvinnan och försvarets yrken. Fö.

KUNGL. BIBL.

20 JUL 1977

STOCKHOLM

Statens offentliga utredningar 1977

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Kvinnlig tronföljd. [5]
Psykiskt avvikande lagöverträdare. [23]
Näringsidkarens avbetalningsköp m. m. [24]

Utrikesdepartementet

Biståndspolitiska utredningen. 1. Sveriges samarbete med u-länderna. [13] 2. Sveriges samarbete med u-länderna. Bilagor. [14]

Försvarsdepartementet

Totalförsvaret 1977-82. [1]
Rätten till vapenfri tjänst. [7]
Kvinnan och försvarets yrken. [26]

Kommunikationsdepartementet

Bilarbetstid. [2]
Kommunal och enskild väghållning. [12]

Budgetdepartementet

Översyn av det skatteadministrativa sanktionssystemet 1. [6]
Inflationsskyddad skatteskala. [18]
Kommunernas ekonomi 1975-1985. [20]

Utbildningsdepartementet

Folkhögskolan 2. [8]
Betygen i skolan. [9]
Forskning om massmedier. [11]
Radio och tv 1978-1985. [19]
Svensk undervisning i utlandet. [21]

Jordbruksdepartementet

Sjukvårdsavfall. [4]
Översyn av jordbrukspolitiken. [17]
Båtliv 2. Registerfrågan. [25]

Arbetsmarknadsdepartementet

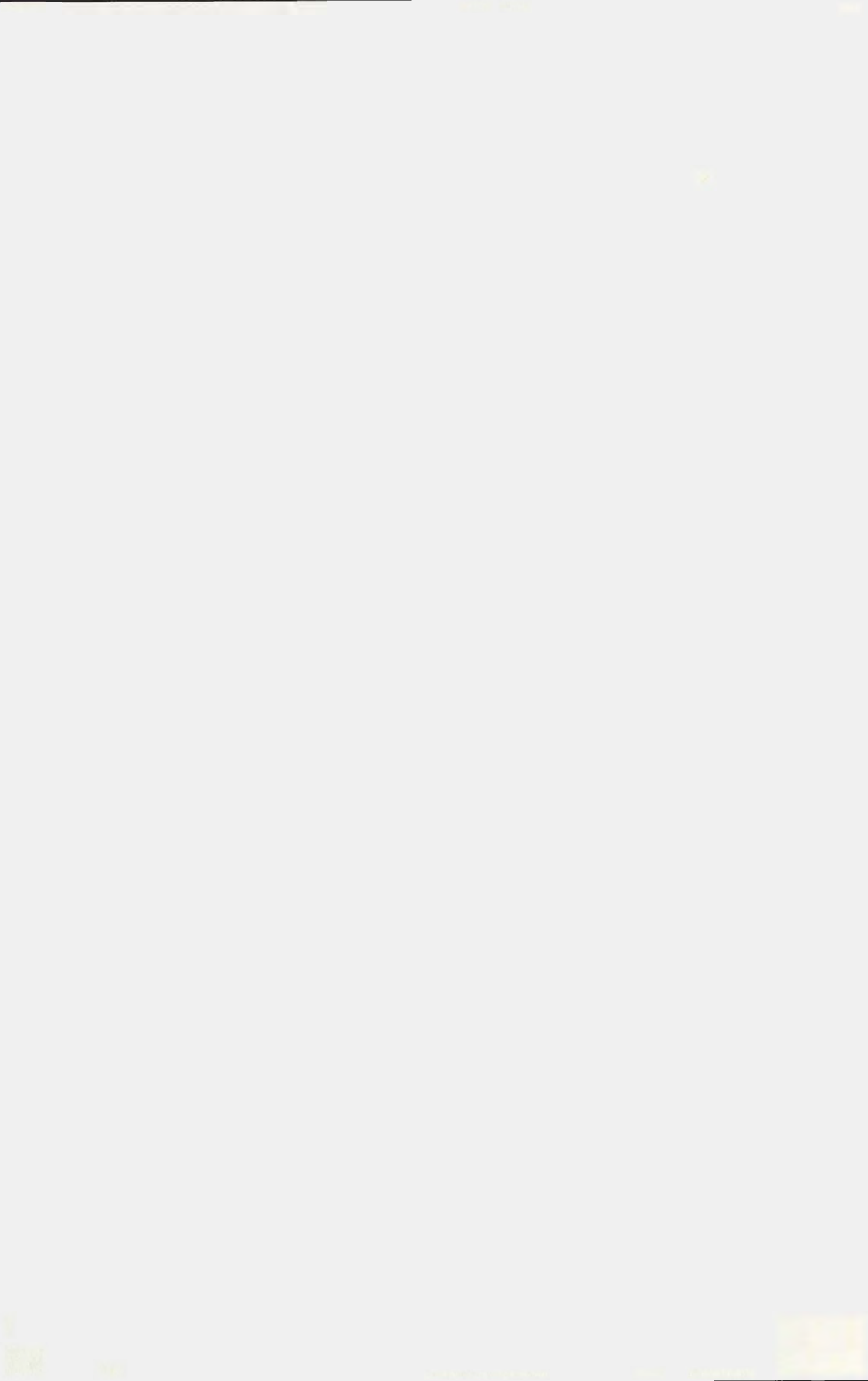
Utbyggd regional näringspolitik. [3]
Arbete med näringshjälp. [22]

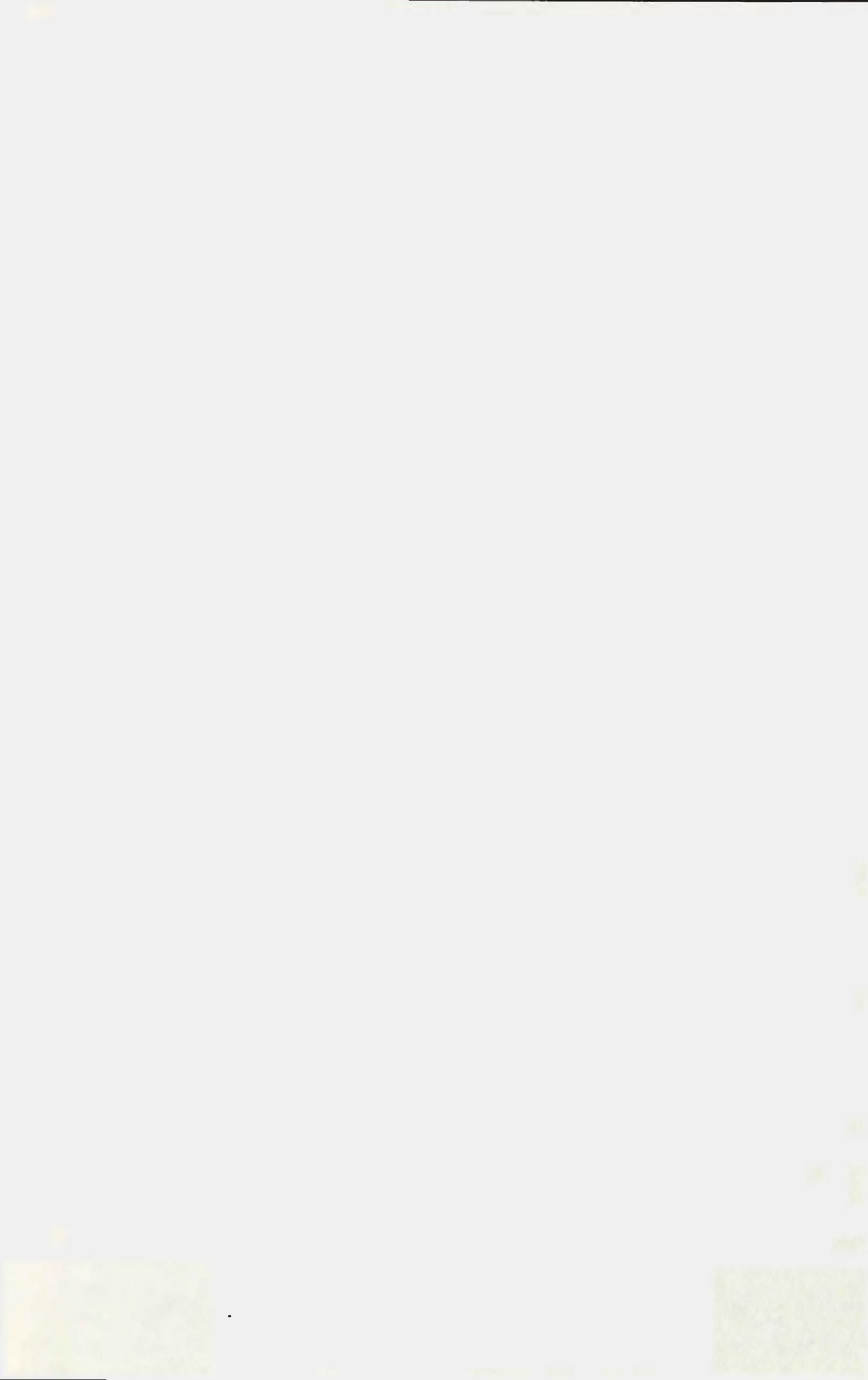
Industridepartementet

Handelsstålsutredningen. 1. Handelsstålsindustrin inför 1980-talet. [15] 2. Handelsstålsindustrin inför 1980-talet. Bilagor. [16]

Ekonomidepartementet

Utrikeshandelsstatistiken. [10]





KUNGL. BIBL.

20 JUL 1977

STOCKHOLM





LiberFörlag
Allmänna Förlaget

ISBN 91-38-03407-7

ISSN 0375-250X