



DET KONGELIGE
FORSVARSDPARTEMENT

Prop. 111 LS

(2014–2015)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak og stortingsvedtak)

Ordnungen for militært tilsatte og endringer
i forsvarspersonelloven m.m.
(militærordningen)

Innhold

1	Innledning	5			
1.1	Formål og hensikt	5	5.5.1	Generelt	30
1.2	Bakgrunn	7	5.5.2	Beskrivelse av den overordnede rammen	31
			5.6	Forslag til avansementsordning ...	32
2	Sammendrag	9	5.6.1	Generelt	32
			5.6.2	Beskrivelse av den overordnede rammen	32
3	Utvikling av ordninger for militært tilsatte	11	5.7	Forslag til utdanningsordning	33
3.1	Innledning	11	5.7.1	Generelt	33
3.2	Befalsordningen	11	5.7.2	Beskrivelse av den overordnede rammen	33
3.2.1	Innledning	11	5.8	Andre forhold	34
3.2.2	Utvikling av ordningen	11	5.8.1	Avskjed med redusert lønn	34
3.2.3	Hovedtrekk i dagens ordning	12	5.8.2	Embetsutnevnelser for offiserer ...	35
3.3	Ordningen for vervede	13	5.8.3	Lærlinger og praksiskandidater ...	35
3.3.1	Innledning	13	5.9	Implementering og overgangs- ordninger	36
3.3.2	Utvikling av ordningen	13	5.9.1	Implementering	36
3.3.3	Hovedtrekk i ordningen	14	5.9.2	Overgangsordninger	36
4	Utfordringer med dagens ordninger for militært tilsatte .	15	6	Endringer i forsvarspersonelloven	38
4.1	Innledning	15	6.1	Innledning	38
4.2	Ubalanse mellom gjeldende ordninger og Forsvarets behov	15	6.2	Oppsummering av høringsinnspillene	38
4.2.1	Manglende rammevilkår for utvikling og ivaretagelse av dybdekompetanse	15	6.3	Virkeområde for forsvars- personelloven – § 2	39
4.2.2	Rekruttering og anvendelse av sivil kompetanse i militære stillinger	16	6.4	Definisjoner– § 3 (personellkategorier)	39
4.3	Vertikalt karrieresystem	16	6.4.1	Gjeldende rett	39
4.4	Fragmentert og detaljert rammeverk	17	6.4.2	Oppsummering av departementets høringsforslag	40
4.5	Sluttrater	18	6.4.3	Høringsinstansenes syn	40
4.6	Rotasjon	20	6.4.4	Departementets vurdering	40
4.7	Balansert personellstruktur	21	6.5	Tilsettingsvilkår for militært tilsatte – § 4	41
5	Forslag til ordning for militært tilsatte	24	6.5.1	Gjeldende rett	41
5.1	Innledning	24	6.5.2	Oppsummering av departementets høringsforslag	41
5.2	Forslag til én ordning for militært tilsatte	25	6.5.3	Høringsinstansenes syn	42
5.3	Forslag til personellstruktur i tråd med NATO-standard	25	6.5.4	Departementets vurdering	42
5.3.1	Generelt	25	6.6	Harmonisering av tilsettings- forholdenes lengde – § 5	43
5.3.2	Spesialistkorps	25	6.6.1	Gjeldende rett	43
5.3.3	Karriereveier og personell- kategorier	26	6.6.2	Oppsummering av departementets høringsforslag	43
5.4	Forslag til tilsettingsordning	28	6.6.3	Høringsinstansenes syn	44
5.4.1	Generelt	28	6.6.4	Departementets vurdering	45
5.4.2	Beskrivelse av den overordnede rammen	30	6.7	Disponering – § 7	48
5.5	Forslag til disponeringsordning ...	30	6.7.1	Gjeldende rett	48
			6.7.2	Oppsummering av departementets høringsforslag	48

6.7.3	Høringsinstansenes syn	49	6.12.4	Departementets vurdering	52
6.7.4	Departementets vurdering	49	6.13	Øvrige høringsinnspill	53
6.8	Oppsigelse mv. – § 8 – fortrinnsrett og ventelønn	49	6.13.1	Utredning av modeller	53
6.8.1	Gjeldende rett	49	6.13.2	Militærleger	54
6.8.2	Oppsummering av departementets høringsforslag	49	6.13.3	Organisering av proposisjonen	54
6.8.3	Høringsinstansenes syn	49	7	Administrative og økonomiske konsekvenser	55
6.8.4	Departementets vurdering	50	8	Merknader til de enkelte bestemmelsene i lovforslaget ..	56
6.9	Pliktmessig avhold – § 10	50	8.1	Til endringene i forsvarspersonel- loven	56
6.10	Disponering til internasjonale operasjoner – § 11	50	8.2	Til endringene i lov om pensjonering av fastlønt befall som etter søknad gis avskjed med redusert lønn og tjeneste-plikt	57
6.10.1	Gjeldende rett	50	8.3	Til ikraftredelsesbestemmelsen ...	58
6.10.2	Oppsummering av departementets høringsforslag	50	A Forslag til lov om endringer i forsvarspersonelloven m.m.	59	
6.10.3	Høringsinstansenes syn	50	B Forslag til vedtak om ordningen for militært tilsatte (militærordningen)	61	
6.10.4	Departementets vurdering	51			
6.11	Objektivt erstatningsansvar ved personskade i internasjonale operasjoner – § 12 b	51			
6.12	Overgangsbestemmelser – § 19 ...	51			
6.12.1	Gjeldende rett	51			
6.12.2	Oppsummering av departementets høringsforslag	51			
6.12.3	Høringsinstansenes syn	51			



DET KONGELIGE
FORSVARSDPARTEMENT

Prop. 111 LS

(2014–2015)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak og stortingsvedtak)

Ordningen for militært tilsatte og endringer i forsvarspersonelloven m.m. (militærordningen)

*Tilråding fra Forsvarsdepartementet 24. april 2015,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Solberg)*

1 Innledning

1.1 Formål og hensikt

Forsvarsevne utvikles og leveres av mennesker. Den strategiske utviklingen av Forsvaret har de siste 20 årene først og fremst handlet om strukturelle og materiellmessige endringer. Det er imidlertid menneskene som omdanner strukturene og våpenplattformene til operativ evne. Forsvaret leverer i dag høy kvalitet i operasjoner nasjonalt og internasjonalt. Personellet er kompetente, har gode holdninger og høy etisk bevissthet. Dette underbygges blant annet i Forsvarets innbyggerundersøkelse som gjennom de fire siste årene har vist en solid og positiv trend når det gjelder Forsvarets omdømme generelt og norske soldaters innsats spesielt. Gjennom Forsvarets medarbeiderundersøkelse rapporterer personellet selv en generell høy grad av jobbtilfredshet og tilhørighet til organisasjonen. Også her har det vært en positiv trend de senere årene. Det er imidlertid en rekke utfordringer knyttet til Forsvarets personel-

lordninger som hemmer fleksibilitet, effektivitet og operativ evne.

Forsvaret har en sammensatt oppgaveportefølje, og bredden i kompetansebehovet kan sammenlignes med det mangfoldet som etterspørres i samfunnet for øvrig. Forsvarets kjernekompetanse representeres først og fremst av de militære profesjonsutøverne, herunder personellet som blant annet bemanner kommandokjeden, Forsvarets fly, fartøy samt hovedsystemene i landforsvaret. I tillegg har Forsvaret behov for alt fra rørleggere, kokker og grafikere, til økonomer, jurister, leger og andre med kompetanse som i stor grad er av sivil karakter. Ofte må også personellet besitte både sivile og militære kvalifikasjoner. Eksempelvis har Forsvaret en rekke håndverkere og maskinførere med kompetanse som vi også finner i den sivile bygg- og anleggsbransjen. Disse må, i tillegg til å kunne sitt sivile fag, også beherske grunnleggende soldatferdigheter og være i stand til å operere i krigs- og kriseområder. Tilgangen på perso-

nell som behersker begge disse dimensjonene er relativt begrenset.

I tillegg til å være en god arbeidsplass, er Forsvaret i stor grad også en utdanningsinstitusjon som høster respekt og anerkjennelse både internt og eksternt. Forsvaret utdanner alt fra vernepliktige soldater til vervede, befal og offiserer. Noen utdannes til å bli rene militære profesjonsutøvere, mens andre får en militærfaglig påbygning til den sivile kompetansen de allerede besitter. Denne utdanningen og kompetanseutviklingen blir stadig mer ressurskrevende. Forsvaret er derfor helt avhengig av at de som blir rekruttert inn i organisasjonen får gode muligheter til å utvikle seg i tråd med Forsvarets og den enkeltes behov. Dette krever forutsigbare og tydelige karriereløp som ivaretar det kompetansemangfoldet Forsvaret til enhver tid trenger. Veiene inn til Forsvaret, samt de ulike karriereløpene, må differensieres og tilpasses ulike roller og funksjoner, for eksempel mellom sivile og militære, mellom ledere og fagspesialister, og mellom bredde- og dybdekompetanse.

Formålet med denne proposisjonen er å fastsette en ordning for militært tilsatte og foreta der til nødvendige endringer i forsvarspersonelloven, og i lov om pensjonering av fastlønt befal som etter søknad gis avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt. Hensikten med ordningen er å legge grunnlaget for en balansert personellstruktur som styrker Forsvarets operative evne. Ordningen skal utgjøre et fremtidsrettet og fleksibelt rammeverk som tilfredsstillter Forsvarets behov for å utvikle militære profesjonsutøvere i tråd med samfunnsmessige og militære utviklingstrekk. Etableringen av en helhetlig og fleksibel ordning er et sentralt tiltak for å kunne modernisere personellpolitikken i tråd med fremtidige behov. Den nye ordningen skal bidra til at Forsvaret skal være en attraktiv arbeidsgiver som rekrutterer, utvikler og beholder personell innenfor hele bredden av Forsvarets mangfoldige kompetansebehov. Ordningen må også ses i sammenheng med utviklingen av nye lønns- og insentivordninger som skal ivareta alle karriereveier.

Norge og Europa står overfor en usikker og krevende sikkerhetspolitisk situasjon som vil påvirke anvendelsen og innretningen av Forsvaret. Regjeringens forslag til ordning for militært tilsatte vil være et sentralt bidrag til å videreutvikle Forsvaret og styrke vår alliansetilknytning i en tid der betydningen av flernasjonalt samarbeid blir stadig viktigere. Den nye ordningen innebærer to komplementære karrieresystemer i tråd med NATO-standard. Det vil legge til rette for utvikling og ivaretagelse av både offiserer med

breddekompetanse og spesialister med dybdekompetanse. Ordningen vil legge grunnlaget for en dreining i personellstrukturen til færre offiserer og flere grenaderer, konstabler (matroser) og befal. Harmonisering og fleksibilitet er sentrale prinsipper for å gi grunnlag for en mer ressurseffektiv personellforvaltning, og øke Forsvarets handlingsrom til å trekke på samfunnets totale kompetansebeholdning. Videre vil en tydeliggjøring av karriereveier og et helhetlig rammeverk som inkluderer alle kategorier militært tilsatte gi Forsvaret økt evne til strategisk kompetanseledelse, enklere personellforvaltning og økt forutsigbarhet for både arbeidstaker og arbeidsgiver.

Innføring av et spesialistkorps vil bidra til et løft for de som representerer dagens avdelingsbefal og vervede (henholdsvis befal og grenader/konstabel etter ny ordning). Dette personellet vil inngå i et tilpasset karriereløp som gir dem livslange karrieremuligheter uten å måtte følge den tradisjonelle vertikale offiserskarrieren. Dagens bruk av kortsiktige kontrakter for vervede endres, og dette personellet vil normalt bli fast tilsett i Forsvaret. Lengden på det faste tilsettingsforholdet vil enten være til fylte 35 eller 60 år. Det normerte faste tilsettingsforholdet for avdelingsbefal til fylte 35 år, utvides til også å omfatte fast tilsetting til fylte 60 år. Det er Forsvarets behov og den enkeltes kompetanse som vil være styrende for lengden på tilsettingsforholdet.

Forslaget til ordning for militært tilsatte omfatter de som er tilsett i Forsvaret. Departementet vurderer også tiltak for øvrige personellkategorier. Sivilt tilsatte i forsvarssektoren omfattes i all hovedsak av det samme regelverket som for personell i staten for øvrig. Det legges imidlertid opp til en mer sektororientert forvaltning av sivile der det anses som hensiktsmessig. Dette for å skape synergier mellom etatene i forsvarssektoren når det gjelder utvikling og anvendelse av sivilt personell. Ambisjonen er å legge til rette for mer kompetanseflyt mellom etatene.

Kjernen i den militære profesjonen er utøvelse av militærmakt som det ytterste sikkerhetspolitiske virkemiddel. Den militære yrkesgruppen er således tillagt et spesielt ansvar for å skape sikkerhet for staten, befolkningen og samfunnet, og løse krevende oppgaver i fred, krise og krig. Dette krever en distinkt profesjonsutvikling og spesialisering. Forsvaret anvender store ressurser på å utdanne militært personell og gi dem kompetanse som ingen andre enn denne personellgruppen har. Samtidig er det viktig å rekruttere og beholde personell med sivil utdanningsbakgrunn for å bekle stillinger der militær kompetanse ikke er

påkrevet. Det stilles høye krav til profesjonalitet, også i funksjoner som krever stort innslag av sivil kompetanse. Dette gjelder eksempelvis innen forvaltning, økonomi og logistikk. Det vil i mange sammenhenger være mer effektivt å nytte sivil kompetanse i sivile stillinger fremfor enten å gi offiserer sivil tilleggsutdanning, eller å gi sivile militærfaglig påbygning. Den militære profesjonskompetansen må først og fremst prioriteres til de funksjoner som er knyttet til Forsvarets kjerneoppgaver.

Forslaget til ordningen for militært tilsatte berører ikke vernepliktsordningen, men kan få konsekvenser for den fremtidige innretningen og praktiseringen av denne. Regjeringen har igangsatt et arbeid for å modernisere vernepliktsordningen i tråd med Forsvarets behov.

Særaldersgrensen for Forsvaret er ikke vurdert i denne proposisjonen. Regjeringen presiserer at særaldersgrenser i staten vil bli gjennomgått senere og at særaldersgrensen på 60 år kan bli endret.

Ordnungen for militært tilsatte krever at det gjøres endringer i forsvarspersonelloven. Som følge av disse endringer må lov om pensjonering av fastlønt befall som etter søknad gis avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt justeres. I etterkant av denne proposisjonen vil det bli aktuelt med tekniske tilpasninger av andre lover. Videre må relevante forskrifter justeres, og utfyllende bestemmelser og mer detaljerte regelverk må utarbeides fra departementet og underliggende etater. Departementet vil i denne sammenheng utarbeide retningslinjer som vil gjelde for forvaltningen av alle tilsatte i forsvarssektoren. Dette for å skape en mer enhetlig personellforvaltning på tvers i sektoren. Det legges til grunn at ansvar og myndighet skal delegeres så langt det er hensiktsmessig.

Departementet samarbeider med Forsvaret og de militære og sivile tjenestemannsorganisasjonene med å videreutvikle dagens lønns- og insentivsystemer, slik at de samsvarer med intensjonene og karrieremulighetene som ligger i forslaget til ordning for militært tilsatte.

Ordnungen for militært tilsatte erstatter den gjeldende befalsordningen og ordningen for vervede.

1.2 Bakgrunn

Forsvaret og den militære profesjon har et tidløst ansvar for å skape sikkerhet for staten, befolkningen og samfunnet, og bidra til å ivareta norske

interesser. Endringer i våre sikkerhetspolitiske omgivelser, den teknologiske utviklingen og den generelle samfunnsutviklingen, øker behovet for et fleksibelt forsvar med en personellsammensetning preget av kompetansemangfold.

Forsvaret har vært gjennom en helt nødvendig omstilling som har utviklet organisasjonen i retning av et moderne forsvar som holder høy kvalitet. I denne omstillingen har personell- og kompetanseområdet ikke vært adressert i tilstrekkelig grad. Prop. 73 S (2011–2012), jf. Innst. 388 S (2011–2012), lanserte derfor personell og kompetanse som et strategisk utviklingsområde. Som en av hovedprioriteringene er det igangsatt en kompetansereform som skal videreutvikle forsvarssektorens evne til å rekruttere, utvikle og anvende kompetanse. Meld. St. 14 (2012–2013), jf. Innst. 384 S (2012–2013), adresserer fremtidige personellordninger, herunder befalsordningen, som store og viktige veivalg.

Norge står overfor en usikker og krevende sikkerhetspolitisk situasjon. Dette skaper forsvarspolitiske utfordringer knyttet til å balansere forholdet mellom ambisjonsnivå, struktur og tilgjengelige ressurser. Disse utfordringene kan på sikt skape ubalanse dersom ingen større tiltak iverksettes. Departementet er derfor i gang med en vurdering av hvilke implikasjoner dette bør ha for innretningen av Forsvaret fremover. På bakgrunn av dette arbeidet tar regjeringen sikte på å legge frem en ny langtidsplan for Stortinget våren 2016. Ordnungen for militært tilsatte vil være et sentralt bidrag i den videre utviklingen av Forsvarets kapabiliteter og strukturelementer. Videre vil den legges til rette for en mer ressurseffektiv personellforvaltning, og et personellkorps som er sammensatt for å kunne oppfylle økte krav til beredskap, utholdenhet og skjerpede klartider.

Dagens personellordninger består av et fragmentert og til dels detaljert rammeverk. Ordningene har vært gjenstand for flere justeringer, men det har i liten grad vært en overordnet gjennomgang som i tilstrekkelig grad har tatt hensyn til teknologiske endringer og sentrale samfunnsmessige og militære utviklingstrekk. Videre er det forskjellige ordninger og vilkår som forvalter ulike kategorier militært tilsatte. Dette kompliserer forvaltningen og reduserer evnen til strategisk styring av den samlede kompetansen. Det påvirker også gradssammensetningen ved at personellet må gjennomføre befals- og offisersutdanning for å ha en livslang karriere. Samtidig har flere av rammene blitt utarbeidet i en tid med relativt stabile og forutsigbare forsvars- og sikkerhetspolitiske omgivelser. Dette har bidratt til at rammene har et

detaljeringsnivå som er lite hensiktsmessige gitt dagens dynamiske omgivelser med økte krav til hurtig omstillingsevne.

Dagens karrieresystem for militært tilsatte baserer seg på et enhetsbefalssystem som er vertikalt orientert for å utdanne ledere med breddekompetanse. Ordninger for tilsetting, disponering, avansement og utdanning er ikke tilpasset en spesialistkarriere og utvikling av dybdekompetanse. Dette fører til kort nytteid på lavere gradsnivå og påvirker personellets tilgjengelighet i den operative strukturen. Norge er i en særstilling ved å ha et enhetsbefalssystem, og er ikke harmonisert med andre NATO-lands militære personellordninger.

Avdelingsbefalsordningen har hatt en positiv effekt på disse utfordringene, men fremstår ikke som attraktiv nok. Manglende forutsigbarhet og anerkjennelse, samt et karrieresystem som ikke er tilpasset utvikling og ivaretagelse av fag- og dybdekompetanse, er noen av innvendingene. Det er derfor nå nødvendig å utvikle befalsordningen ytterligere for særlig å ivareta Forsvarets behov for erfaringsbasert og spesialisert kompetanse.

Da må denne gruppen gis den status og anerkjennelse den fortjener. Det samme gjelder de vervede som ikke har fått endret sine rammevilkår i vesentlig grad siden den nåværende ordningen ble innført på 1960-tallet.

En balansert personellstruktur over tid er en forutsetning for å sikre relevante kapasiteter og operativ evne. Dette krever mekanismer som sikrer at Forsvaret har et tilstrekkelig antall personell tilgjengelig for operativ tjeneste. Samtidig må dette balanseres mot behovet for kontinuitet og erfaring. Forsvarets personellstruktur er i dag i ubalanse, primært som følge av skjevheter i alders-, grads-, og kompetansestrukturen. Aldersstrukturen påvirkes av høye slutttrater blant yngre tilsatte og en kommende pensjonsbølge. Det vertikale karrieresystemet fører til kort nytteid på de lavere gradsnivåene og bidrar til en uhensiktsmessig gradsstruktur. Kompetansestrukturen er ikke i tilstrekkelig grad tilpasset Forsvarets behov for dybdekompetanse. Ubalansene i personellstrukturen hemmer til sist den operative evnen.

2 Sammendrag

Proposisjonen er delt inn i åtte kapitler. Kapittel 1 og 2 beskriver formål, hensikt og bakgrunn for forslagene og gir en kort sammenfatning av proposisjonens hovedtrekk.

Kapittel 3 beskriver gjeldende ordninger for militært tilsatte. I dag er det i hovedsak to ordninger som regulerer rammebetingelsene til militært tilsatte: befalsordningen og ordningen for vervede. Den gjeldende befalsordningen er inndelt i hovedelementene utdanningsordning, avansementsordning og disponeringsordning. Ordningen omfatter personellkategoriene yrkesbefal, avdelingsbefal, kontraktsbefal og spesielle kategorier befall. Personellkategoriene følger i hovedsak et gradssystem basert på offisersgrader. Vervede er militært tilsatte uten militær befalsgrad og med et midlertidig tilsetningsforhold. Vervede omfatter grenaderer og matroser som skal besette stillinger som krever kontinuitet, høyt erfaringsnivå og ekspertise på spesielle fagområder.

Kapittel 4 redegjør for hvorfor gjeldende ordninger ikke er tilstrekkelig tilpasset dagens og fremtidens forsvar med krav til rask endringstakt. Ordningene er fortsatt i stor grad innrettet for produksjon av personell til et forsvar som hadde andre krav og behov for kompetanse enn de som gjør seg gjeldende i dagens og fremtidens forsvar. Utviklingen av Forsvaret fremmer et sterkere behov for kvalitet, kontinuitet og erfaringsbasert kompetanse. Det er i tillegg behov for økt fleksibilitet for å rekruttere og anvende sivil kompetanse i militære stillinger.

Forsvarets karrieresystem baserer seg på et enhetsbefalssystem som er vertikalt orientert for å utdanne ledere med breddekompetanse. Systemet er særegent for Norge, og er ikke tilpasset en horisontal karriere og utvikling av dybdekompetanse. Konsekvensene er høye sluttrater og hyppige bytter av stilling for avdelingsbefal og vervede, noe som påvirker profesjonalitet, kompetanse og effektivitet. Det medfører i tillegg høy ressursbruk for å produsere kompetanse og lav utnyttelse av denne.

Dagens ordninger er fragmenterte og gir ikke nok fleksibilitet til å foreta nødvendige tilpasninger i tråd med nye behov. Det er flere ordninger

som regulerer forvaltningen av den militære profesjonskompetansen, og det er til dels særegne vilkår for de forskjellige personellkategoriene. Rammene er ikke tilpasset Forsvarets behov for hurtig omstilling. Fragmenterte ordninger gjør det utfordrende å føre en helhetlig personellpolitikk, og utøve strategisk styring av den samlede kompetansen.

Forsvaret er avhengig av å kunne opprettholde en balansert personellstruktur over tid. Det er avgjørende for å sikre at Forsvaret har tilstrekkelig antall personell tilgjengelig for fysisk krevende operativ tjeneste. Dette krever mekanismer som sikrer nødvendig avgang, såkalte avgangsmekanismer. Forsvaret opplever i dag en ubalanse i personellstrukturen. Blant vervede og avdelingsbefal er det for mange som slutter for tidlig. Samtidig står Forsvaret i tiden fremover overfor en pensjonsbølge blant yrkesbefal.

Kapittel 5 presenterer forslag til en ordning for militært tilsatte som legger vekt på fleksible og kompetanseorienterte løsninger for å rekruttere, anvende og utvikle et større kompetansemangfold. Ordningen for militært tilsatte foreslås å erstatte befalsordningen og ordningen for vervede. Det vil skape et samlet og mer oversiktlig rammeverk for forvaltningen av militært tilsatte.

For å dekke Forsvarets behov for bredde- og dybdekompetanse foreslår regjeringen å innføre en ordning som har to komplementære karrieresystemer i tråd med NATO-standard. Dette medfører en tilpasset karrierevei for offiserer med breddekompetanse, og en tilpasset karrierevei for befall, grenaderer og konstabler med dybdekompetanse.

Forslaget til tilsetningsordning skal bidra til å sikre Forsvaret en balansert personellstruktur, og den enkelte mer forutsigbarhet. Regjeringen foreslår at Forsvarets behov og den enkeltes kompetanse skal være styrende for lengden på tilsetningsforholdet. Normen skal være fast tilsetting til 35 eller 60 år. Forslaget innebærer at tilsetting frem til 60 år ikke vil være begrenset til yrkesbefallet og den vertikale karriereveien som i dag, men at alle karriereveier og personellkategorier vil få denne muligheten.

Endringer i disponeringsordningen skal bidra til å sikre en balansert kompetansestruktur. Det er lagt vekt på at det skal være en god balanse mellom både arbeidstakers og arbeidsgivers behov for forutsigbarhet og fleksibilitet i ulike deler av karriereløpet. Regjeringen foreslår en kombinert disponeringsordning der personellet i første del av sin tjenestetid er underlagt et beordringssystem, og i den resterende tiden et søknadssystem.

Tilpasninger i avansementsordningen skal bidra til å sikre en balansert gradsstruktur. Regjeringen foreslår å videreføre en todelt avansementsordning med normalavansement på lavere gradsnivå, og søknadssystem på midlere og høyere gradsnivå.

Forslaget til utdanningsordning skal sikre den militærfaglige kompetansen som er nødvendig og hensiktsmessig for å oppnå Forsvarets overordnede målsettinger. Spesialistkorpset skal ha en egen utdanningsordning tilpasset fagkarrierens behov.

Kapittel 6 beskriver nødvendige endringer i forsvarspersonelloven, høringsinstansenes innspill og departementets vurdering av disse. Den mest sentrale lovendringen er harmonisering av tilsetningsforholdene for alle kategorier militært tilsatte. Forøvrig er mange av lovendringene av språklig karakter som følge av nye begreper i ordningen, og innebærer ikke materielle endringer.

Kapittel 7 beskriver økonomiske og administrative konsekvenser av forslagene. Regjeringen foreslår at ordningen skal implementeres fra 1. januar 2016, og at den skal være implementert senest ved utgangen av 2020. Regjeringen legger til grunn at kostnadene knyttet til innføringen av ordningen skal tas innenfor departementets gjeldende budsjettammer.

Av kapittel 8 fremgår merknadene til lovforslaget.

3 Utvikling av ordninger for militært tilsatte

3.1 Innledning

I dag er det i hovedsak to ordninger som regulerer rammebetingelsene til militært tilsatte: befalsordningen og ordningen for vervede. Befalsordningen har tradisjonelt vært kjernen i de militære ordningene. Den regulerer disponering, avansement og utdanning av befal.

I det følgende oppsummeres utviklingen og hovedtrekkene i befalsordningen og ordningen for vervede.

3.2 Befalsordningen

3.2.1 Innledning

Rammene for forvaltning av befal er regulert gjennom tjenestemannsloven, forsvarspersonelloven, den til enhver tid gjeldende befalsordning og Forsvarsdepartementets nærmere tilpasninger og regelverk. På bakgrunn av disse rammene definerer Forsvaret egen forvaltningspraksis gjennom Forsvarets personellhåndbok.

3.2.2 Utvikling av ordningen

Befalsordningen har gjennomgått en rekke endringer gjennom de siste tiårene. I 1957 vedtok Stortinget at alt befal, tilsatt etter 1957, skulle underlegges et beordringssystem med avansements- og tjenesteplaner. I St.prp. nr. 4 (1964–65) ble det redegjort for «begrensede arbeidsfelter som ikke kunne dekkes av regulært utdannet befal uten spesiell tilleggsutdanning». Dette omfattet blant annet musikkbefal, medisinsk befal og teologer, hvor hovedregelen var at de ble tilsatt i stilling og bar den grad som var tillagt stillingen. I 1966 ble «Den utvidete befalsordningen» fremmet for Stortinget. Den viktigste endringen var innføring av et beordringssystem for alt befal, også de tilsatt før 1957, som skulle gi muligheter for en friere og mer hensiktsmessig disponering av befal. «Den reviderte befalsordningen» av 1983 innførte et kombinert disponeringssystem hvor befalet i den første del av sin tjenestetid ble dispo-

nert etter et beordringssystem, og i den siste del etter et søknadssystem. Systemet med avansementskretser ble avviklet og erstattet av utdanningsnivåer.

Gjeldende befalsordning, «Om ny befalsordning i Forsvaret», trådte i kraft 1. september 1998, jf. Innst. S nr. 198 (1995–96) til St.prp. nr. 38 (1995–96). På bakgrunn av utfordringer i den «reviderte befalsordningen» av 1983, herunder spesielt mangelen på horisontale karrieremuligheter, var målsettingen å legge til rette for utvikling av både horisontale og vertikale karriereveier for befal på alle gradsnivåer. Det kombinerte disponeringssystemet ble videreført, med visse endringer, og det ble stilt krav til at befal som hovedregel skal tjenestegjøre i minst tre år i en stilling før vedkommende kan tiltre annen stilling på samme gradsnivå. Rammene for avskjed med redusert lønn for yrkesbefal ble justert for å gjøre dette incentivet mer attraktivt. Den nye befalsordningen innebar også en videreføring av praksisen med å yrkestilsette personell med spesiell sivil fagkompetanse, såkalte spesielle kategorier befal.

Befalsordningen har senere blitt justert flere ganger. En rekke av justeringene ble fastsatt i St.prp. nr. 42 (2003–2004), jf. Innst. S. nr. 234 (2003–2004). Avdelingsbefal ble innført som ny befalskategori med intensjon om å tilføre Forsvaret spesialisert kompetanse, erfaring og kontinuitet på lavere nivå i organisasjonen. For å gi befalet mer forutsigbarhet ble den tidligere praksisen med tilsetting på korte kontrakter erstattet med fast tilsetting til 35 år. Det ble i tillegg innført beordringsplikt til internasjonale operasjoner for alt befal. Det kombinerte disponeringssystemet ble erstattet av et søknadssystem for alt befal. Utdanningsordningen ble gitt akkreditering på lik linje med det sivile utdanningssystemet.

Med lovforslaget i Ot.prp. nr. 60 (2003–2004), jf. Innst. O. nr. 94 (2003–2004) fulgte departementet opp forslagene i St.prp. nr. 42 (2003–2004) som krevde endring i eksisterende lover og nye lovhemler. Enkelte av Forsvarets personellrelaterte lover ble samlet i en ny lov – forsvarspersonelloven. I tillegg vedtok Stortinget å fjerne det særskilte stil-

lingsvernet for yrkesbefal. Det særskilte stillingsvernet for oppsigelse ble deretter gjeninnført for yrkesbefal tilsatt før 1. januar 2005, jf. Innst. O. nr. 8 (2006–2007) til Ot.prp. nr. 89 (2005–2006).

Gjennom St.prp. nr. 48 (2007–2008), jf. Innst. S. nr. 318 (2007–2008), ble det gjort ytterligere endringer i disponerings- og avansementsordningen. Endringene innebar at disponering av befal på gradsnivåene fenrik og lavere skulle få et større innslag av beordring. For å øke forutsigbarheten ble det videre innført normalavancement fra sersjant/kvartermester til fenrik.

Gjeldene befalsordning er videre justert på bakgrunn av Prop. 1 S (2009–2010), jf. Innst. 7 S (2009–2010), slik at en større grad av beordring og normalopptrykk gjelder til og med gradsnivået løytnant.

3.2.3 Hovedtrekk i dagens ordning

3.2.3.1 Innledning

Befalsordningen omfatter personellkategoriene yrkesbefal, avdelingsbefal, kontraktsbefal og spesielle kategorier befal. Personellkategoriene følger et gradssystem som i hovedsak er basert på offisersgrader.

Den gjeldende befalsordningen er inndelt i hovedelementene disponeringsordning, avansementsordning, og utdanningsordning. I tillegg regulerer den avskjed med redusert lønn og embetsutnevnelser for offiserer.

3.2.3.2 Personellkategorier

Yrkesbefal

Yrkesbefal tilsettes, i likhet med avdelingsbefal og kontraktsbefal, på de vilkår som er fastsatt i tjenestemannsloven og med de avvik som følger av forsvarspersonelloven, befalsordningen og utfyllende bestemmelser gitt av Forsvarsdepartementet.

Yrkesbefal bekler primært stillinger fra løytnantsnivå og høyere, men kan også inneha stillinger på lavere nivå for å bygge kompetanse.

Yrkesbefal tilsettes i militær grad og forsvarsgren, og disponeres inn i stilling i samsvar med sin grad. Fast tilsetting som yrkesbefal skjer i hovedsak etter endt og bestått utdanning, herunder krigsskole eller tilsvarende, som kvalifiserer til slik tilsetting. Yrkestilsetting kan også gis etter søknad for personell med relevant kompetanse for Forsvarets langsiktige behov. Aldersgrensen for yrkesbefal er 60 år.

Avdelingsbefal

Avdelingsbefal er gitt fast tilsetting i Forsvaret frem til fylte 35 år. Forsvaret kan ved behov forlenge tilsettingsperioden med inntil tre år.

Avdelingsbefal skal besette stillinger som krever kontinuitet, høyt erfaringsnivå og ekspertise på spesielle fagområder. Avdelingsbefal tilsettes i de laveste befals- og offisersgradene (sersjant til løytnant) og forsvarsgren, og disponeres inn i stilling i samsvar med sin grad. Avdelingsbefal gis under tilsettingsforholdet samme rettigheter og plikter som yrkesbefal, med de tilpasninger som følger av egenarten ved tjenesten som avdelingsbefal.

For å lette overgangen til en karriere utenfor Forsvaret, opptjener avdelingsbefalet en etablerings- og utdanningsbonus begrenset oppad til to årslønner.

Avdelingsbefal med relevant kompetanse for Forsvarets langsiktige behov kan etter søknad tilsettes som yrkesbefal.

Kontraktsbefal

Kontraktsbefal er midlertidig tilsatt befal knyttet til stilling i Forsvaret. Lengden på tilsettingen kan variere, og relatere seg til internasjonale operasjoner, prosjekter, vikariater med videre. Departementet kan gi nærmere regler om varighet og muligheter til å fornye tilsettingsforholdet. Kontraktsbefal kan også tilsettes i åremålsstillinger.

Spesielle kategorier befal

Spesielle kategorier befal tilsettes som yrkesbefal på særlige vilkår. I dag rekrutteres dette personellet ofte i forlengelsen av gjennomført førstegangstjeneste som vernepliktig akademisk befal (VAB). Spesielle kategorier befal tilsettes i militære stillinger som krever høyere sivil utdanning (f.eks. leger, tannleger, farmasøyter, psykologer, veterinærer, musikere, prester og jurister). De fører ikke alminnelig kommandomyndighet dersom de ikke har relevant militær utdanning og tjeneste.

3.2.3.3 Disponeringsordningen

Disponeringsordningen regulerer personellens rotasjon mellom tjenestestillinger, og er helt sentral for Forsvarets evne til å utvikle kompetanse hos den enkelte, samt for å bemanne Forsvarets struktur på en hensiktsmessig måte. Ordnningen

er basert på et søknadssystem med disponering i stilling, men med mulighet til å bruke beordring som følger av disponeringsplikten (beordringsplikten) i forsvarspersonelloven. Ordningen er tilnærmet lik for alle gradsnivåer og befalskategorier, men befal opp til og med løytnant kan ha et større innslag av beordring.

I hovedsak er det Forsvarets behov, den enkeltes realkompetanse, hensynet til kompetanseutvikling, og den enkeltes villighet som er styrende for disponeringen. Yrkesbefal og avdelingsbefal plikter å la seg disponere til stilling i Norge og i utlandet. Alle kategorier befal kan disponeres til tjenestegjøring i internasjonale operasjoner. Likeledes plikter alle kategorier befal å rette seg etter de krav til endringer i tjenesten og forflytninger som måtte bli nødvendig på grunn av organisasjonsendringer i Forsvaret.

Med unntak av for embetsmenn, er myndigheten for tilsetting av befal tillagt forsvarssjefen. Myndigheten kan delegeres.

3.2.3.4 Avansementsordningen

Avansementsordningen regulerer opprykk innenfor det militære gradssystemet. Ordningen er todelt og består av et system med normalavancement og et søknadssystem. For alle skikkede frem til og med løytnants grad er det normalavancement etter en årsstige fastsatt av departementet. Fra løytnants grad og oppover avanserer personellet etter søknad mot stilling med høyere grad. Forsvarets behov for kompetanse, og den enkeltes realkompetanse, er styrende for avancement.

3.2.3.5 Utdanningsordningen

Utdanningsordningen regulerer den nivådannende profesjonsutdanningen som skal kvalifisere personellet til stillinger på forskjellige gradsnivå. Ordningen er delt inn i nivåene grunnleggende befalsutdanning (GBU), grunnleggende officersutdanning (GOU) og videregående officersutdanning (VOU).

GOU og VOU kan gjennomføres enten ved gjennomgående utdanning ved henholdsvis krigsskolene og Forsvarets høyskole/stabsskolen, eller i kombinasjon med sivil utdanning. Utdanningen er harmonisert med det sivile universitets- og høyskolesystemet ved at det gir akkreditering på bachelor- og masternivå for henholdsvis GOU og VOU.

3.2.3.6 Avskjed med redusert lønn

Avskjed med redusert lønn for yrkesbefal er et virkemiddel som blant annet skal bidra til å opprettholde en balansert personellstruktur. Ordningen baserer seg på søknad og frivillighet fra arbeidstaker, og søknader innvilges av tilsettingsmyndigheten etter Forsvarets behov. Vilårene for avskjed med redusert lønn er 45 prosent av lønnen ved fylte 40 år og med en opptrapping til 60 prosent av lønnen ved fylte 50 år. Den oppnådde proSENTSATS ved avskjed beholdes frem til vedkommende går av for aldersgrensen ved fylte 60 år.

3.2.3.7 Embetsutnevnelser for offiserer

Embetsutnevnelser for offiserer er forankret i Grunnloven § 22. Gradsnivået for militære embeter skal som hovedregel ikke fastsettes lavere enn brigader/flaggkommandør. Militære embeter utnevnes i grad av Kongen i statsråd og konstitueres i stilling av Forsvarsdepartementet. Militære embetsstillinger i Forsvarsdepartementet er tidsbegrenset.

3.3 Ordningen for vervede

3.3.1 Innledning

Rammene for forvaltning av vervede er lagt gjennom tjenestemannsloven, forsvarspersonelloven, den til enhver tid gjeldende ordning for vervede og Forsvarsdepartementets nærmere tilpasninger og regelverk. På bakgrunn av disse rammene definerer Forsvaret forvaltningspraksis gjennom Forsvarets personellhåndbok.

Vervede er militære tjenestemenn uten militær befalsgrad og med et midlertidig tilsettingsforhold i stillinger som er forbeholdt denne kategorien personell. Vervede omfatter grenaderer og matroser som skal besette stillinger som krever kontinuitet, høyt erfaringsnivå og ekspertise på spesielle fagområder. Grenaderer og matroser er dagens benevning på vervede mannskaper i henholdsvis Hæren/ Luftforsvaret og Sjøforsvaret.

3.3.2 Utvikling av ordningen

Ordningen for vervede mannskaper ble innført på 1960-tallet. Bakgrunnen var en kommende reduksjon i antall førstegangstjenestegjørende og innføring av moderne materiell med økte krav til personellens kompetanse. De vervede skulle benyttes i

nøkkelfunksjoner som tidligere var dekket av vernepliktige mannskaper, og hovedtyngden av vervede skulle benyttes i Sjøforsvaret og Luftforsvaret.

St.prp. nr. 1 (1960–61) fastsatte at vervingen skulle omfatte personell i alderen 18 til 34 år og at vervingskontraktens varighet skulle være tre år med adgang til å fornye kontrakten for ett, to og tre år. Maksimum vervingstid skulle være 16 år og ved utløpet av vervingsperioden skulle de vervede tilfalles en bonus. Vervingen omfattet personell som skulle erstatte mannskaper. Vervede skulle anvendes i teknisk og annen tjeneste i den utstrekning dette var forenlig med Forsvarets freds- og mobiliseringsbehov. I St.prp. nr. 1 (1963–64) ble vervingskontraktens varighet og makstid justert til det som er gjeldende i dag (jf. 3.3.3).

Ved innføring av forsvarspersonelloven i 2005 ble Forsvarsdepartementet gitt myndighet til å gi nærmere regler om varigheten av, og om adgangen til å fornye, tilsettingsforholdet. Med loven ble det også innført disponeringsplikt (beordringsplikt) til tjenestegjøring i internasjonale operasjoner, og den tidligere beredskapskontrakten for slik tjeneste ble avviklet. Dette innebar også at de vervede mistet bonusen som var knyttet til denne kontrakten.

3.3.3 Hovedtrekk i ordningen

Ordnningen med vervede grenaderer og matroser er forankret i Stortingsvedtak av 8. desember 1960, jf. St.prp. nr. 1 (1960–61) og Tillegg til budsjettinnstilling S nr. 129 for 1960 – 61, jf. for øvrig St.prp. nr. 1 (1963–64).

Vervede mannskaper er åremålstilsatt med hjemmel i tjenestemannsloven, men kan også tilsettes som midlertidige tjenestemenn etter tjenestemannslovens alminnelige regler om midlertidig tilsetning.

Åremålsperioden er inntil tre år og tilsettingsforholdet kan fornyes for inntil én periode. I særskilte tilfeller kan åremålsperioden fornyes for en tredje periode for å sikre Forsvarets behov for å bygge opp og beholde særskilt kompetanse. Maksimum vervingstid er således normalt seks år, eller i særlige tilfeller ni år.

I likhet med befal, plikter vervede mannskaper å rette seg etter de krav til endringer i tjenesten og forflytninger som måtte bli nødvendige på grunn av organisasjonsendringer i Forsvaret, og de kan disponeres til tjenestegjøring i internasjonale operasjoner.

4 Utfordringer med dagens ordninger for militært tilsatte

4.1 Innledning

Dagens ordninger har vært premissgivende for utforming av personellpolitikken i Forsvaret over lengre tid. Gjennomgangen av disse ordningene viser at de ikke er tilstrekkelig tilpasset dagens og fremtidens forsvar som opererer i dynamiske omgivelser med krav til høy endringstakt. I det følgende beskrives hovedutfordringene med gjeldende ordninger.

4.2 Ubalanse mellom gjeldende ordninger og Forsvarets behov

Den militære profesjon er ikke statisk, men utvikler seg som følge av endringer i Forsvarets oppgaver og kompetansebehov, samt samfunnsmessige og militære utviklingstrekk. Dagens ordninger er fortsatt i stor grad innrettet for produksjon av personell til et forsvar som hadde andre kompetansebehov enn de som gjelder i dagens og fremtidens forsvar.

Den militærteknologiske utviklingen øker kompleksiteten og kompetansekravene til personellet. For å utnytte teknologiens potensial kreves stadig lengre og mer ressurskrevende opplæring og erfaring. Erfaringene fra krevende operasjoner, deriblant i Afghanistan, har vist viktigheten av solid profesjonskompetanse som et premiss for operativ effektivitet og personellens sikkerhet. Det sammensatte kompetansebehovet, en stor bredde av typer operasjoner, krav om økt samhandling og mer komplekse operative konsepter, har fremmet behov for tydelige karriereveier og systematisk kompetanseutvikling for både bredde- og dybdekompetanse. Kompetansebehovet avgrenser seg videre ikke bare til den militærfaglige kompetansen, noe som tilsier et økende behov for å rekruttere og anvende sivil kompetanse, også i militære stillinger. Behovene som har oppstått som følge av utviklingen er imidlertid i mindre grad reflektert i gjeldende ordninger.

4.2.1 Manglende rammevilkår for utvikling og ivaretagelse av dybdekompetanse

Vervede (grenaderer og matroser) er en personellkategori som over tid har fått endret rolle og anvendelse. Fra primært å dekke enkelte støttefunksjoner for operativ struktur og styrkeproduksjon, har de i takt med utviklingen av Forsvarets innretning blitt en helt sentral del av dagens moderniserte forsvar. I løpet av de siste 15 årene har det vært en betydelig økning i antallet vervede, og endring i måten de anvendes på. Til tross for denne utviklingen har ordningen ikke vært gjenstand for vesentlige endringer siden den ble innført på 1960-tallet (jf. 3.3). Ordningen er ikke tilpasset Forsvarets behov for erfaringsbasert dybdekompetanse og kontinuitet. Dette gjelder spesielt de vervedes korte kontraktsperioder som ikke gir den forutsigbarhet, status og anerkjennelse som er formålstjenlig og som personellet fortjener. Dette medfører høye sluttrater, og kostnads-krevende rekruttering og utvikling av nytt personell.

Avdelingsbefalsordningen ble innført i 2005 og skapte bedre forutsigbarhet og sterkere rettigheter for den tilsatte enn den tidligere ordningen med befal på korttidskontrakter. Departementets evaluering av ordningen fra 2008, jf. Prop. 1 S (2009–2010), konkluderte med at det var god rekruttering til ordningen, og at avdelingsbefal tilfører kritisk kompetanse til Forsvaret. Det ble imidlertid påpekt utfordringer relatert til kort tjenestetid. En lite hensiktsmessig lønnsutvikling, usikkerhet for det videre karriereløpet og manglende anerkjennelse går igjen som sannsynlige årsaker til at mange slutter.

Departementets forstudie om kompetanse (2011) og Forsvarets justering av avdelingsbefalsordningen (2011) indikerer at hovedutfordringen ikke er avdelingsbefalsordningen i seg selv, men at den ikke i tilstrekkelig grad er satt inn i et helhetlig og tilpasset karriereløp som ivaretar behovet for fag-, dybde- og erfaringsbasert kompe-

tanse. I dette ligger at rammene for tilsetting, disponering, avansement og utdanning ikke er godt nok tilpasset et horisontalt og fagorientert karriereløp.

Analyser av personellstatistikk illustrerer utfordringer knyttet til høye slutttrater og rotasjon for vervede og avdelingsbefal (jf. 4.5 og 4.6). Det store gjennomtrekket i disse personellkategoriene, både internt i Forsvarets karrieresystem og ut av Forsvaret, har negative implikasjoner for kvalitet, kontinuitet og erfaring. Det er særlig alvorlig at rotasjon og slutttrater er høyest der behovet for kontinuitet er størst.

4.2.2 Rekruttering og anvendelse av sivil kompetanse i militære stillinger

Forsvarets komplekse oppgaveportefølje krever en bred kompetansebeholdning. I dette ligger at kompetanse, uavhengig av om den er militær eller sivil, må være styrende for å understøtte Forsvarets behov. Det er de funksjonelle kravene til stillingen som definerer hvorvidt personell med sivil kompetanse skal tilsettes sivilt eller militært. I avdelinger der stillingene har operative og feltmessige funksjoner som etter krigens folkerett krever at de er lovlig stridende, bør personellet gis en militær tilsetting.

Tilsetting av sivile i militære stillinger løses i gjeldende ordning gjennom tilsetting som spesielle kategorier befal. Ordningen ble innført på 1960-tallet (jf. 3.2.2) og har ikke vært gjenstand for vesentlige endringer etter dette. Ordningen har gitt Forsvaret mulighet til å rekruttere, utvikle og anvende personell med høyere utdanning innen kompetanseområder som Forsvaret ikke utdanner gjennom egne skoler. Bruken av slik tilsetting har imidlertid vært beskjeden. I dag er ca. 350 personer tilsatt som spesielle kategorier befal.

Vernepliktig akademisk befal (VAB) har tradisjonelt vært den primære rekrutteringskilden til spesielle kategorier befal, og Forsvaret har i mindre grad rekruttert direkte fra samfunnet for øvrig. De vanligste profesjonene har vært lege, musiker, tannlege, psykolog, veterinær, farmasøyt, prest og jurist. Forvaltningen av spesielle kategorier befal har i hovedsak blitt praktisert etter de samme rammer som VAB. Dette gjelder blant annet både krav til utdanningsnivå og aktuelle fagområder.

Rammene for spesielle kategorier befal og vernepliktig akademisk befal danner et godt utgangspunkt for å øke toveis kompetanseflyt med samfunnet, men er ikke tilstrekkelig fleksible når det gjelder utdanningsnivå og fagområder.

4.3 Vertikalt karrieresystem

Ubalansen mellom gjeldende ordninger og Forsvarets behov gjenspeiles også i organiseringen av Forsvarets karrieresystem, som er vertikalt orientert for å utdanne ledere med breddekompetanse.

Forsvarets karrieresystem for befal og offiserer er basert på et enhetsbefalssystem som i all hovedsak følger offisersgrader. Enhetsbefalssystemet ble opprinnelig innført i 1930 og hadde sitt utspring i datidens politiske og sosiale motsetningsforhold. Rasjonalet for enhetsbefalssystemet var med andre ord ikke funksjonelt begrunnet i Forsvarets behov for kompetanse.

Enhetsbefalssystemet har vært premissgivende for utforming av personellpolitikken i Forsvaret. Det anses å ha vært en tilfredsstillende løsning for å dekke behovet for et stort produksjonsvolum til mobiliseringsforsvaret med andre kompetansebehov enn de som gjør seg gjeldende i dagens og fremtidens forsvar.

Gjennomgangen av dagens ordninger viser imidlertid at enhetsbefalssystemet som et prinsipielt rammeverk ikke i tilstrekkelig grad imøtekommer nåværende og fremtidige behov. Avviklingen av et omfattende mobiliseringsforsvar, endrede krav til kompetanse og profesjonalitet i alle ledd av Forsvaret, og et nytt sikkerhetspolitisk landskap krever et mer fleksibelt rammeverk som legger til rette for et større kompetanse-mangfold.

Enhetsbefalssystemet er et vertikalt orientert karrieresystem. Rammene for tilsetting, disponering, avansement og utdanning er i stor grad tilpasset utvikling av offiserer med breddekompetanse. Dette gir liten anerkjennelse for de som velger det horisontale karriereløpet. Videre medfører det utfordringer i å frembringe kvalitet, kontinuitet og erfaring (jf. 4.2, 4.5 og 4.6). Dette har over tid fått konsekvenser i form av manglende erfaring på lavere gradsnivå, og utfordringer ved at det yngste og minst erfarne befalet har blitt satt til å utdanne soldater. Enhetsbefalssystemet har videre bidratt til utfordringer knyttet til en ubalansert gradsstruktur. Kombinasjonen av vertikal mobilitet, kort nyttetid på lavere gradsnivå og begrensede horisontale karrieremuligheter er en viktig årsak til ubalansen. Dette påvirker tilgjengeligheten og kvaliteten i den operative strukturen.

Utdanningsordningen med tilhørende seleksjonskriterier er utviklet over lang tid og holder høy kvalitet, men er i hovedsak innrettet mot personell med akademiske preferanser. En slik enhetlig innretning begrenser rekrutteringen og

<p style="text-align: center;">Befalsordning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Innst. S nr. 198 (1995–96) til St.prp. nr. 38 (1995–96), og senere endringer ved Stortingets behandling av: <ul style="list-style-type: none"> • Innst. S. nr. 234 (2003–2004), jf. St.prp. nr. 42 (2003–2004), • Innst. S. nr. 7 (2005–2006), jf. St.prp. nr. 1 (2005–2006) • Innst. S. nr. 318 (2007–2008), jf. St.prp. nr. 48 (2007–2008), • Innst. 7 S (2008–2009), jf. Prop. 1 S (2008–2009), og • Innst. 7 S (2009–2010), jf. Prop. 1 S (2009–2010). • Innst. S nr. 218 (1965–66) til St.prp. nr. 34 (1965–66), jf. Innst. S nr. 268 (1964–65) til St. prp. nr. 4 (1964–65), og senere endringer ved Stortingets behandling av: <ul style="list-style-type: none"> • Innst. S. nr. 275 (1969–70), jf. St.prp. nr. 115 (1969–70), • Innst. S. nr. 273 (1971–72), jf. St.prp. nr. 139 (1971–72), • Innst. S. nr. 399 (1974–75), jf. St.prp. nr. 150 (1974–75), • Innst. S. nr. 365 (1975–76), jf. St.prp. nr. 143 (1975–76) og • Innst. S. nr. 375 (1980–81), jf. St.prp. nr. 170 (1980–81). 	<p style="text-align: center;">Ordning for vervede</p> <ul style="list-style-type: none"> • Budsjett-innst. S nr. 129 (1960–61) til St.prp. nr. 1 (1960–61) • Budsjett-innst. S. nr. 130 (1963–64) til St. prp. nr. 1 (1963–64)
<p>Forsvarsdepartementets utfyllende bestemmelser</p>	

Figur 4.1 Eksempler på styringsdokumenter

gir ikke tilstrekkelig grunnlag for å rekruttere, anvende og utvikle et kompetansemangfold. Et moderne forsvar som trenger økt fleksibilitet og kompetansemangfold må i større grad legge til rette for differensierte, og ikke enhetsorienterte, løsninger.

Norge er gjennom sin enhetsbefalsløsning i en særstilling i NATO. Våre personellordninger er ikke harmonisert med andre allierte lands militære personellordninger. Deltakelse i internasjonale operasjoner, en generell internasjonalisering av militære konsepter og kostnadsutviklingen for investering og drift av høyteknologisk materiell, øker behovet for flernasjonalt samarbeid og økt interoperabilitet. Også den nye og krevende sikkerhetspolitiske situasjonen vi står overfor fordrer økt samarbeid. Harmonisering av ordninger med våre allierte er én av flere forutsetninger for å øke interoperabiliteten, og derigjennom den operative evnen.

4.4 Fragmentert og detaljert rammeverk

Dagens ordninger fremstår som et fragmentert og til dels detaljert rammeverk.

For det første er det flere ordninger, herunder befalsordningen og ordningen for vervede, som regulerer forvaltningen av militært tilsatte. For det andre består ordningene av mange forskjellige

styringsdokumenter som strekker seg over en lengre tidsperiode fra 1960-tallet og frem til i dag, jf. figur 4.1. For det tredje er det til dels særegne vilkår for personellkategorier som i stor grad har sammenfallende roller og kompetanse. Eksempelvis har vervede og avdelingsbefal store likhets-

Boks 4.1 Eksempler detaljeringsnivå

«I løpet av praksisåret skal elevene, etter en fastlagt utdanningsplan, utvikles til ledere basert på retningslinjene for militært lederskap»

«Der befalskolen har en varighet ut over ett år, skal den overskytende del av utdanningen betraktes som en del av en høyere utdanning med rett og plikt til yrkestilsetning»

«Erfaring som avdelingsbefal etter befalsutdanningen bør gi ekstra opptakspoeng til krigsskole».

«I spesielle stillinger, eksempelvis i viktige prosjektstillinger der det er av vital interesse for Forsvaret å ha tilstrekkelig kontinuitet, vil det kunne bli gitt mulighet for avansement innen samme tjenestestilling».

Kilde: St.prp. nr. 38 (1995–96) og St.prp. nr. 42 (2003–2004)

trekk, men omfattes av forskjellige ordninger med forskjellige vilkår. Med slike fragmenterte rammevilkår er det utfordrende å føre en helhetlig personellpolitikk, og kunne utøve strategisk styring av den samlede kompetansen.

Deler av gjeldende befalsordning er samtidig utarbeidet i en tid med relativt stabile og forutsigbare sikkerhets- og forsvarspolitiske omgivelser. Dette har også bidratt til at rammene har et detaljeringsnivå (jf. boks 4.1) som er lite hensiktsmessig gitt dagens dynamiske omgivelser med økte krav til hurtig omstillingsevne. Dette reduserer fleksibiliteten, og medfører samtidig en omstendelig og ressurskrevende prosess for selv mindre justeringer. Detaljeringsnivået gjør det videre mindre oversiktlig og øker risikoen for fragmentering.

4.5 Sluttrater

Sluttrater påvirker mange sider av personellpolitikken. Ressursbruk og utdanningskvoter, og andre forhold som kompetanse og kvalitet, henger tett sammen med hvor mange som slutter i Forsvaret.

Lave sluttrater er positivt for å skape kontinuitet og organisasjonsspesifikk kunnskap, mens høyere sluttrater kan være positivt for å skape mulighet for innovasjon og utvikling gjennom å erverve ny kompetanse. Hva som er optimal sluttrate må avveies mot Forsvarets behov for å ha en balansert personellstruktur over tid.

Hvor mange som slutter påvirkes av både interne og eksterne faktorer. Samtidig som samfunnet går i retning av økt urbanisering med stadig flere som velger jobb og bosted i de store byene, er store deler av Forsvaret lokalisert ute i distriktene. Når arbeidsmarkedet i tillegg er preget av sterk konkurranse, gir det Forsvaret utfordringer med både å rekruttere og beholde personellet. Det er imidlertid store forskjeller på utfordringene mellom yrkesbefal på den ene siden, og avdelingsbefal og vervede på den andre. De interne faktorene som skiller disse, er i stort tilsetningsforhold og karriereløp.

Analyser av sluttrater i Forsvaret og sammenlignbare land, herunder Sverige, Danmark, Nederland, Tyskland og Canada, viser at lengden på tilsetningsforholdet i stor grad påvirker sluttratene, jf. figur 4.2. Mens man i det norske Forsvaret knytter lengden på tilsetningsforholdet til personellkategori, er normen i sammenlignbare land i

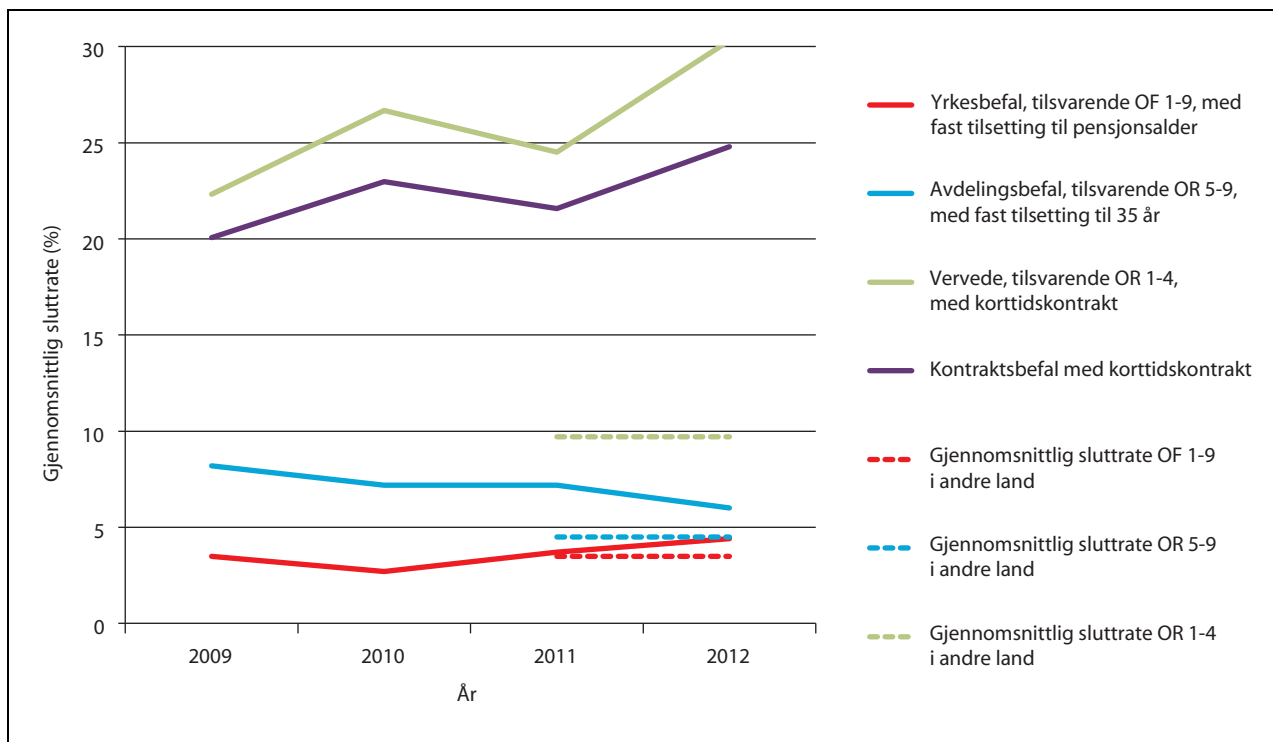
større grad at kompetansen er styrende for lengden på tilsetningsforholdet.

Yrkesbefal som er fast tilsatt til pensjonsalder har lave sluttrater sammenlignet med tilsatte i staten for øvrig, og omtrent lik sluttrate i forhold til offiserer i andre land. Avdelingsbefal, som er fast tilsatt til 35 år, har moderate sluttrater, men høyere enn yrkesbefal og sammenlignbare personellkategorier i andre land (OR 5–9). Vervede, som har kortere kontraktsforhold, har høye sluttrater og langt høyere enn sammenlignbare personellkategorier i andre land (OR 1–4).

Høye sluttrater er i dag i hovedsak en utfordring for det horisontale karriereløpet og har konsekvenser både for individet og organisasjonen. De høye ratene gir et begrenset grunnlag for å utvikle organisasjons- og profesjonsspesifikk erfaring. Videre er det vanskeligere å utvikle dybdekompetanse som krever en kombinasjon av kontinuitet i fagområde, fagspesifikk utdanning og erfaring. Dette gir et uforholdsmessig høyt utdanningsbehov. Denne utdanningen er ressurskrevende og fører til at store personellgrupper til enhver tid er under opplæring. I sum påvirker dette den operative evnen.

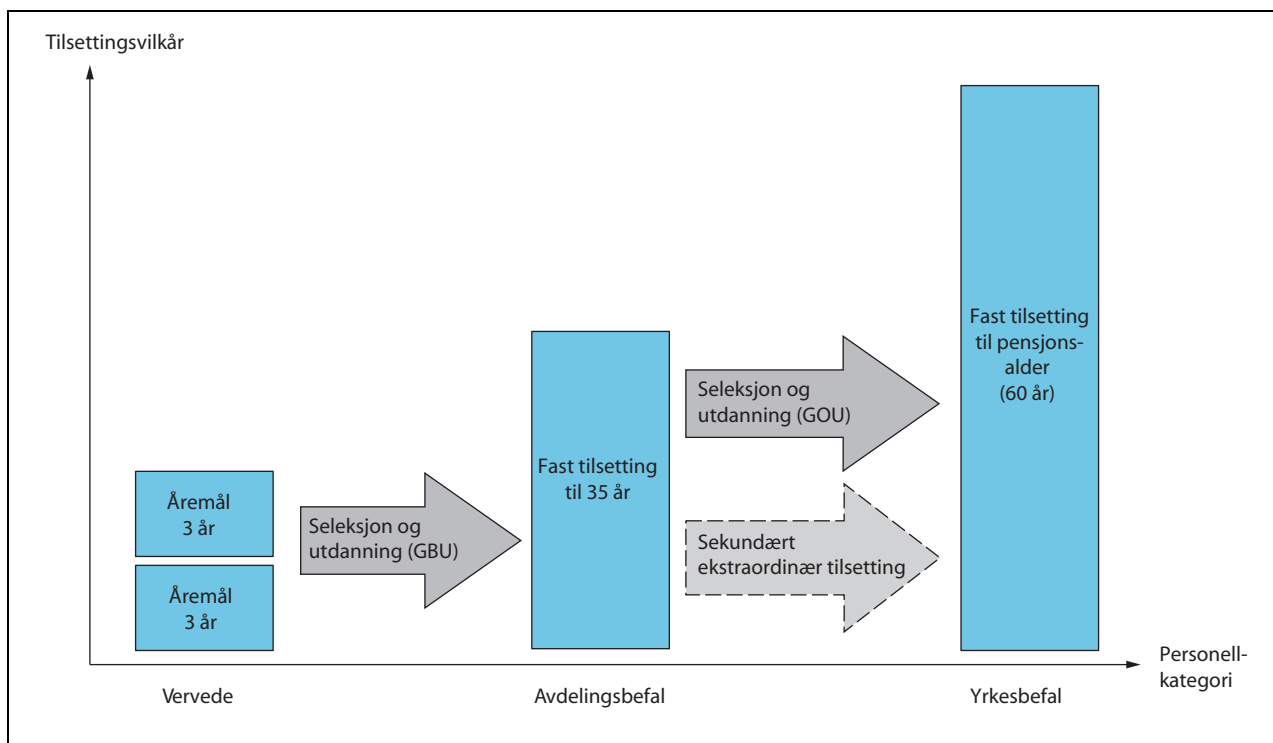
At fast tilsetting til pensjonsalder er begrenset til én personellkategori er uhenksommessig sett fra et kompetanseperspektiv. I tillegg kompliserer særegne ordninger forvaltningen, og skaper unødvendige barrierer for toveis kompetanseflyt med samfunnet for øvrig. Dersom Forsvaret for eksempel ønsker å rekruttere en tekniker med sivil utdanning inn i en militær stilling, må teknikeren først tilsettes midlertidig som grenader/matros (vervede). Deretter må vedkommende selekteres og gjennomføre befalsutdanning for å kunne tilsettes fast til 35 år. Avslutningsvis må teknikeren selekteres og utdannes på en av krigsskolene, eller sekundært gjennom en ekstraordinær tilsetningsprosess, for å få fast tilsetting til pensjonsalder, jf. figur 4.3. Med et slikt system må altså individet tilpasse seg kravene til en vertikal karriere for å kunne ha et livslangt tilsetningsforhold i Forsvaret, i motsetning til at karrieresystemene og tilsetningsforholdene tilpasses det reelle kompetansebehovet.

Undersøkelser blant personellet viser i tillegg at korte kontrakter ikke er å foretrekke. Det etterspørres mer forutsigbarhet rundt tilsetningsforholdet uten å måtte gå det tradisjonelle vertikale karriereløpet. Samtidig må et forutsigbart tilsetningsforhold balanseres mot Forsvarets behov for å opprettholde en balansert aldersstruktur (jf. 4.7).

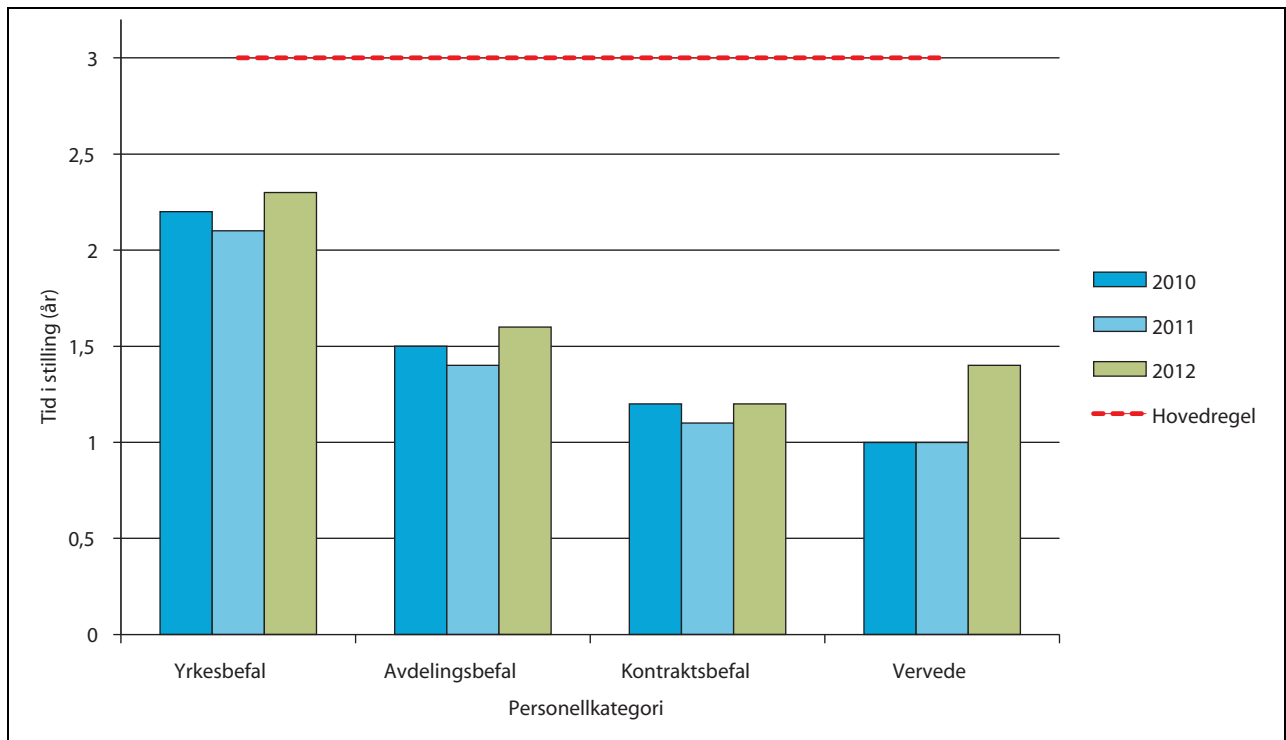


Figur 4.2 Komparativ sammenstilling av gjennomsnittlige sluttrater

Kilde: FFI



Figur 4.3 Veien for fast tilsetning til pensjonsalder med dagens ordninger



Figur 4.4 Rotasjonshyppighet

Kilde: FFI

4.6 Rotasjon

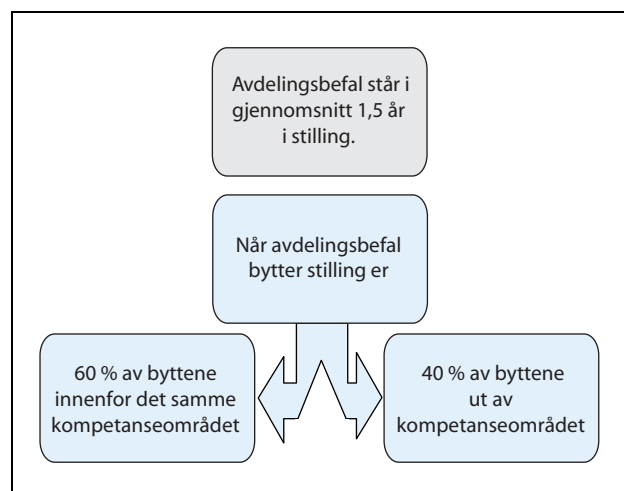
For å utvikle militære profesjonsutøvere er Forsvaret avhengig av en hensiktsmessig vekselvirkning mellom profesjonsutdanning, fagutdanning og tjeneste. Rotasjon i form av stillingsbytte er en sentral del av denne utviklingen. Hyppigheten av stillingsbyttene må samtidig vurderes opp mot hva som er hensiktsmessig for å utvikle både bredde- og dybdekompetanse, og hva som er ressurseffektivt. Lav rotasjons hyppighet er nødvendig for å skape kontinuitet og utvikle dybdekompetanse. Utvikling av breddekompetanse, spesielt for sjefer på ulike nivåer, krever imidlertid noe høyere rotasjon.

Figur 4.4 viser forventet tid i stilling fordelt på personellkategori. Hovedregelen er at personellet skal tjenestegjøre i minst tre år før de kan tiltre annen stilling, jf. St.prp. nr. 38 (1995–96). Deltaelse i internasjonale operasjoner eller stillinger i utlandet står i gjennomsnitt for ca. 17 prosent av rotasjonene i statistikken.

Alle personellkategorier skifter stilling oftere enn hovedregelen. Vervede og avdelingsbefal, som etter intensjonen skal ha lav rotasjon for å sikre erfaring og kontinuitet, roterer hyppigere enn yrkesbefalet. I tillegg er en stor andel av rotasjonene uhensiktsmessig ved at personellet bytter kompetanseområde, jf. figur 4.5.

Kombinasjonen av hyppig stillingsbytte, en høy andel uhensiktsmessig rotasjon og høye slutt-rater er ressurskrevende og gjør det vanskelig å utvikle dybdekompetanse. I tillegg svekkes den operative evnen ved at nytt personell stadig må læres opp og tilegne seg erfaring i stillingene.

Det er mange og sammensatte forhold som påvirker graden av rotasjon. Gjeldende disponeringsordning, som i all hovedsak er et søknadssystem hvor personellet står fritt til å søke på stil-



Figur 4.5 Rotasjon ut av kompetanseområdet

Kilde: FFI

linger, synes å være en sentral årsak til utfordringene. Samtidig må rotasjonshyppigheten blant annet ses i sammenheng med det vertikalt orienterte karrieresystemet (jf. 4.3), sluttrater (jf. 4.4), og forhold knyttet til struktur, insentiver, styring, ledelse og kultur.

Forsvaret har hatt utfordringer med høy rotasjon over lang tid. St.prp. nr. 38 (1995–96) beskrev at den sterke vektleggingen av variert tjeneste skulle tones ned for å redusere rotasjonshyppigheten. Forsvarspolitisk utvalg fra 2007 (NOU 2007: 15) påpekte at:

«(...) dette omfattende rotasjonssystemet skaper formidable utfordringer i forhold til kontinuitet, vedlikehold og utvikling av både personellens og organisasjonens totale kompetanse».

Høy rotasjonshyppighet har også konsekvenser for ressursbruk og produktivitet. Et stort antall stillingsbytter er ressurskrevende å administrere. Mange som bytter stilling må gjennom kurs- og kompetanseheving før de tiltrer ny stilling, noe som påvirker produktiviteten. Et system som fremmer hyppig og unødig bytte av stilling kan også være en belastning for personellet, spesielt når det ofte også medfører pendling eller flytting.

4.7 Balansert personellstruktur

En balansert alders-, grads- og kompetansestruktur over tid er en forutsetning for å sikre operativ evne. En balansert grads- og kompetansestruktur muliggjøres blant annet gjennom rammene for karrieresystem, disponering, avansement og utdanning. Utfordringer knyttet til disse rammene er beskrevet i kapittel 4.2, 4.3, 4.5 og 4.6.

Styringsmuligheter for aldersstrukturen ligger i tilsetningsforhold og avgangsmekanismer som sikrer at Forsvaret har et personellkorps som er relevant for de oppgavene som skal løses. Avgangsmekanismene er utformet slik at ikke alle automatisk gis et fast tilsetningsforhold til regulær pensjonsalder. Aldersgrensen på 35 år for dagens avdelingsbefal er et eksempel på en slik mekanisme. Behovet for avgangsmekanismer er ikke særegent for det norske Forsvaret, men går igjen som et fellestrekk i militære organisasjoner. Dette ble bekreftet av både Røksund-utvalgets undersøkelse i 2002, jf. Ot.prp. nr. 60 (2003–2004), og departementets utredning av nye personellordninger i 2013–2014.

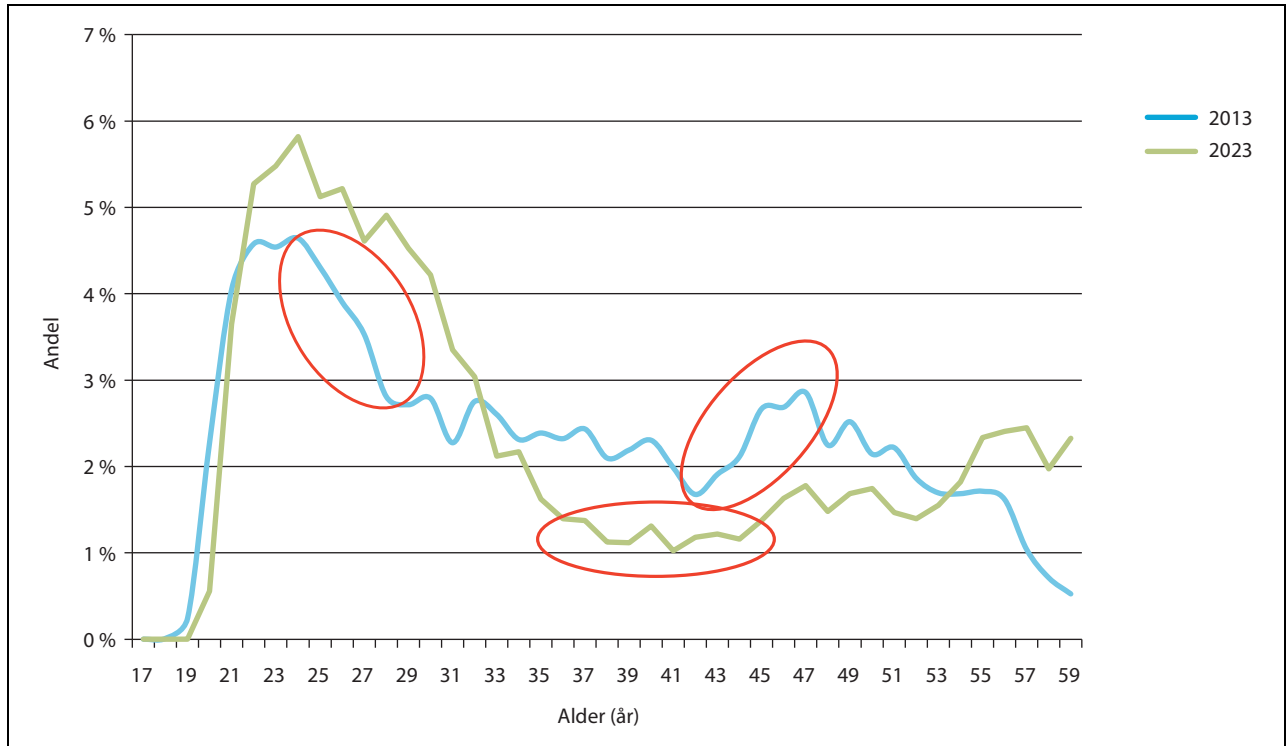
Rask teknologiutvikling og endringstakt fordrer et tilpasningsdyktig forsvar. Avgangsmeka-

nismer styrker evnen til strategisk styring og gir fleksibilitet til å være i forkant, slik at risikoen for å havne i situasjoner som krever ekstraordinære tiltak reduseres. Behovet for fleksibilitet ble særlig tydelig ved omleggingen av Forsvaret fra et stort mobiliseringsforsvar til et mindre forsvar med større vekt på stående avdelinger.

I operative avdelinger er det mange stillinger som stiller særlige krav til personellens fysiske form og yteevne. Den fysiske yteevnen henger sammen med alder og påvirker i så måte personellens evne til å utføre de oppgavene de er satt til. Et annet viktig aspekt er den fysiske belastningen mange militære blir utsatt for over tid. Omtrent 40 prosent av alt sykefravær skyldes muskel- og skjelettlidelser. Dette er lidelser som er mest utbredt blant de middelaldrende arbeidstakerne. Belastningsskader kan påvirke den fysiske yteevnen, og dermed ha en negativ effekt på tilgjengeligheten for operativ tjeneste. I tillegg kan tjeneste i operative stillinger medføre andre typer belastninger, som langvarig fravær og mentale påkjenninger som følger av deltakelse i skarpe operasjoner. Det går derfor en grense for hvor lenge personellet kan nyttes i denne type stillinger. Ettersom det er relativt færre stillinger innenfor stabs- og støttefunksjoner eller lignende, kan heller ikke alle overføres til slik tjeneste. Denne problematikken er årsaken til at de fleste land, inkludert Norge, har permanente avgangsmekanismer. Virkemidler for å opprettholde en balansert aldersstruktur over tid er en forutsetning for Forsvarets operative evne.

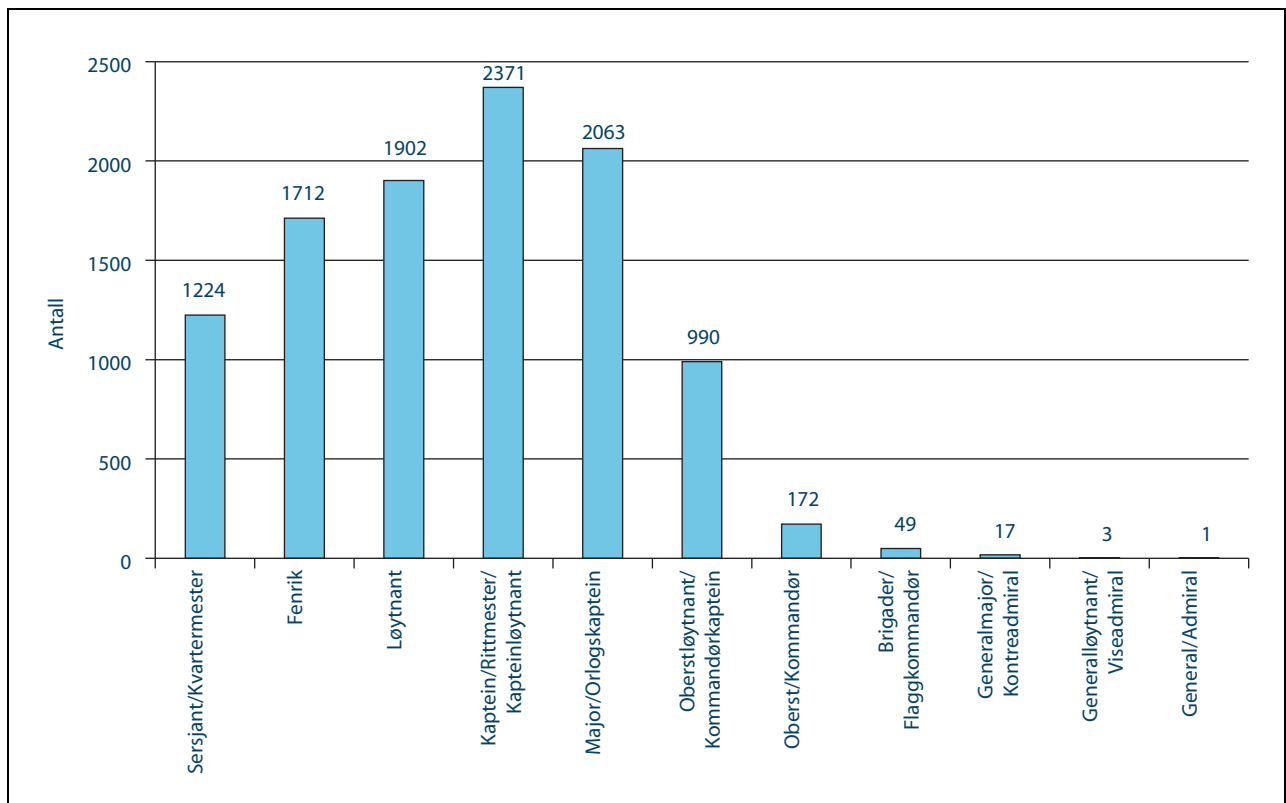
Meld. St. 14 (2012–2013) slår fast at den generelle samfunnsutviklingen og pensjonsreformen fra 2011 legger til grunn en forventning om at befolkningen er yrkesaktiv lengre. I dag har yrkesbefal en særaldersgrense på 60 år. Analyser viser at en eventuell heving av denne grensen vil kunne gi en høyere gjennomsnittsalder for militært tilsatte. Som en følge av dette vil virkemidler for å balansere aldersstrukturen antas å bli enda mer relevant.

Det er allerede i dag en ubalanse i aldersstrukturen. For mange slutter for tidlig blant de yngre tilsatte, noe som fører til lav kontinuitet. Dette gjenspeiles i høye sluttrater blant dagens avdelingsbefal og vervede. Samtidig er det en uhenksmessig stor andel tilsatte i de høyere aldersgrupper. Dette omtales ofte som en pensjonsbølge og er et resultat av stor produksjon til det tidligere mobiliseringsforsvaret, og en demografisk utvikling som også gjelder samfunnet for øvrig. Ubalansen illustreres i figur 4.6 ved at kurven faller kraftig fra ca. 24 år for deretter å øke fra ca. 41 år for



Figur 4.6 Aldersstruktur for militært tilsatte

Kilde: FFI



Figur 4.7 Gradsstruktur

Kilde: Forsvarets årsrapport 2014

2013. Aldersfordelingen gjenspeiles også til dels i gradsstrukturen, hvor det er en relativ høy andel offiserer fra kapteinsnivå og oppover sammenlignet med gradsnivåene under, jf. figur 4.7. Hvis det ikke iverksettes tiltak for å balansere personellstrukturen, vil det i 2023 være ytterligere utfordringer ved aldersstrukturen som følge av for lite volum i alderssegmentet 35–45 år, jf. figur 4.6.

Pensjonsbølgen vil etter hvert bidra til at gjennomsnittsalderen for yrkesbefal vil synke i takt med at avgang ved pensjon økes. Dette skaper handlefrihet til å tilsette flere frem til regulær pensjonsalder. Samtidig kan stor naturlig avgang medføre behov for å tilpasse produksjonen av militært personell. En slik tilpasning må ses i sammenheng med strukturutvikling og kompetanse-

behov. Departementet legger til grunn at den totale personellstrukturen må forvaltes på en slik måte at det ikke skaper nye ubalanser.

Ubalansen i de yngre alderskategorier, og behovet for å ha avgangsmekanismer reflekterer en tosidig utfordring. Forsvaret har behov for både mer kontinuitet og erfaring, samtidig som at et tilstrekkelig antall personell må være tilgjengelig for operativ tjeneste. Utfordringen er således å utvikle ordninger som ivaretar begge behov.

Forsvarets behov vil være i kontinuerlig endring i takt med dynamiske omgivelser. Et slikt utgangspunkt fordrer derfor ikke en tilnærming med skreddersydde løsninger for dagens behov, men generelle virkemidler som gir nødvendig fleksibilitet i takt med skiftende behov.

5 Forslag til ordning for militært tilsatte

5.1 Innledning

Hensikten med den nye ordningen er å legge grunnlaget for en balansert personellstruktur som styrker den operative evnen. En fleksibel og helhetlig ordning skal gi Forsvaret større muligheter for en effektiv bevegelse av kompetanse. Målet er å sikre nødvendige rammebetingelser for å utvikle godt kvalifiserte profesjonsutøvere som dekker Forsvarets behov.

Departementet har ved utformingen av ordningen lagt vekt på at den skal være fremtidsrettet og fleksibel, og balansere arbeidstakers og arbeidsgivers behov. Tydelige karriereveier, og et samlet rammeverk som inkluderer alle kategorier militært tilsatte, skal gi personellet bedre forutsigbarhet og øke Forsvarets evne til strategisk kompetanseledelse. Ordningen legger grunnlaget for å utvikle militære profesjonsutøvere i tråd med Forsvarets behov, og i takt med samfunnsmessige og militære utviklingstrekk. Den baserer seg på differensierte og kompetanseorienterte løsninger for å rekruttere, anvende og utvikle et større kompetansemangfold. Harmonisering og fleksibilitet er sentrale prinsipper for å gi grunnlag for en mer ressurseffektiv personellforvaltning, samt for å øke Forsvarets handlingsrom til å trekke på samfunnets totale kompetansebeholdning.

For å kunne tilpasse seg dynamiske omgivelser og rask endringstakt, er Forsvaret avhengig av en ordning med overordnede rammer som gir rom for fortløpende justeringer i tråd med endrede behov.

Regjeringen foreslår at ordningen for militært tilsatte skal baseres på fire hovedelementer:

- tilsetting,
- disponering,
- avansement, og
- utdanning.

I tillegg fremmer regjeringen forslag til én ordning for militært tilsatte, forslag til en NATO-tilpasset personellstruktur, forslag til overordnet

ramme for avgang med redusert lønn og forslag til overordnet ramme for embetsutnevnelser.

Den nye ordningen erstatter gjeldende befalsordning, «Om ny befalsordning i Forsvaret», som trådte i kraft 1. september 1998, jf. Innst. S nr. 198 (1995–96) til St.prp. nr. 38 (1995–96), tidligere vedtak som denne bygget på og senere endringer ved Stortingets behandling av:

- Innst. S nr. 234 (2003–2004), jf. St.prp. nr. 42 (2003–2004),
- Innst. S nr. 7 (2005–2006), jf. St.prp. nr. 1 (2005–2006),
- Innst. S nr. 318 (2007–2008), jf. St.prp. nr. 48 (2007–2008),
- Innst. 7 S (2008–2009), jf. St.prp. nr. 1 (2008–2009) og
- Innst. 7 S (2009–2010), jf. Prop. 1 S (2009–2010).

Den nye ordningen erstatter også «Avansement og tjeneste, alders- og avgangsbestemmelser for stadig tjenestegjørende befall i Forsvaret», slik den er beskrevet i Innst. S. nr. 218 (1965–66) til St.prp. nr. 34 (1965–66), jf. Innst. S. nr. 268 (1964–65) til St.prp. nr. 4 (1964–65), og senere endringer ved Stortingets behandling av:

- Innst. S nr. 275 (1969–70), jf. St.prp. nr. 115 (1969–70),
- Innst. S nr. 273 (1971–72), jf. St.prp. nr. 139 (1971–72),
- Innst. S nr. 399 (1974–75), jf. St.prp. nr. 150 (1974–75),
- Innst. S nr. 365 (1975–76), jf. St.prp. nr. 143 (1975–76) og
- Innst. S nr. 375 (1980–81), jf. St.prp. nr. 170 (1980–81).

Videre erstatter den dagens ordning for vervede som er forankret i Sttingsvedtak av 8. desember 1960, jf. Budsjett-innst. S nr. 129 (1960–61) til St.prp. nr. 1 (1960–61), og for øvrig Budsjett-innst. S. nr. 130 (1963–64) til St.prp. nr. 1 (1963–64).

5.2 Forslag til én ordning for militært tilsatte

Hensikten med forslaget om én ordning for alle militært tilsatte i forsvarsektoren, er å skape en helhetlig og mer oversiktlig ramme for personellpolitikken.

En samling av befalsordningen og ordningen for vervede til én ordning for militært tilsatte, gir grunnlag for å harmonisere og forenkle forvaltningen av personellet.

I samsvar med ovennevnte, foreslår regjeringen at befalsordningen og ordningen for vervede erstattes av én ordning for militært tilsatte, slik at det er én ordning som forvalter militært tilsatte i sin helhet.

5.3 Forslag til personellstruktur i tråd med NATO-standard

5.3.1 Generelt

Forsvaret har en bred oppdragsportefølje som krever en mangfoldig kompetansebeholdning. Dette krever tydelige vertikale og horisontale karriereløp, samt forskjellige personellkategorier som ivaretar ulike roller og funksjoner i virksomheten.

Forsvaret har i mange år hatt særlige utfordringer med det horisontale karriereløpet. Dette skyldes i stor grad at alle karriereveier har vært del av et vertikalt orientert enhetsbefalssystem (jf. 4.3). Etter å ha vurdert alternative modeller i tråd med Meld. St. 14 (2012–2013), foreslår regjeringen å innføre en ordning som, etter NATO-standard, har to komplementære karrieresystemer. I henhold til denne standarden, kategoriseres personellet etter to karriere- og gradsstrukturer, «officers» (OF) og «other ranks» (OR). Dette gjenspeiler også en arbeids- og funksjonsdeling mellom de som primært skal representere henholdsvis bredde- og dybdekompetanse. Mens førstnevnte består av offiserer, består sistnevnte av grenaderer, konstabler og befal.

Forslaget samsvarer med utenriks- og forsvarskomiteens merknader, jf. Innst. 388 S (2011–2012) til Prop. 73 S (2011–2012), og Innst. 384 S (2012–2013) til Meld. St. 14 (2012–2013).

5.3.2 Spesialistkorps

Internasjonalt omtales OR-personell som «enlisted personnel» og «non-commissioned officers» (NCO). De betegnes som ryggraden i ethvert forsvar og representerer erfaring, konti-

nuitet og spesialisert kompetanse. Dette leder til betegnelsene *spesialister* og *spesialistkorps*, som i noen sammenhenger allerede blir brukt om dagens avdelingsbefal og vervede. Innføringen av en ordning med et eget karrieresystem som skal representere spesialisert kompetanse, innebærer at personellet i disse kategoriene vil inngå i et spesialistkorps med tilpassede systemer for tilsetning, disponering, avansement, utdanning og lønn. Intensjonene med avdelingsbefalsordningen og ordningen for vervede vil i stor grad videreføres i den nye ordningen. Personellkategoriene vil derimot bli gjenstand for endringer (jf. 5.3.3).

Som også Meld. St. 14 (2012–2013) beskriver, vil etableringen av et spesialistkorps innebære en standardisering i forhold til andre allierte land. Dette vil lette samhandlingen. Først og fremst innebærer dette imidlertid et helhetlig rammeverk for systematisk ivaretagelse, anerkjennelse og utvikling av erfaringsbasert dybdekompetanse. Et distinkt grads- og karrieresystem er mer hensiktsmessig for å dyrke frem kompetanse og yrkesstolthet enn dagens system der avdelingsbefalet er plassert nederst i offisersgradene, og der de må bytte personellkategori for å oppnå tilsetning til 60 år. Karrieresystemet for spesialistene er et empirisk velprøvd rammeverk for horisontale karriereveier som kan tilpasses nasjonale behov. Departementets undersøkelser viser at andre land som har et eget spesialistkorps, har betydelig lavere sluttrater sammenlignet med avdelingsbefal og vervede (jf. 4.5). De viser også at det er små forskjeller i sluttrater mellom norske og utenlandske offiserer. Dette indikerer at karrieresystemet, herunder tilsetningsvilkårene, er en viktig årsak til de høye sluttratene for avdelingsbefal og vervede. Lave sluttrater er essensielt for å øke erfaringsnivået og nyttetiden på lavere gradsnivå. I tillegg bidrar det til en mer ressurseffektiv personellforvaltning og kompetanseproduksjon. Lave sluttrater er videre en god indikasjon på personellens trivsel, og at de er fornøyde med rammebetingelsene de arbeider under. Undersøkelser i Forsvaret viser at både avdelingsbefalet og de vervede uttrykker misnøye med rammebetingelsene i dagens ordninger. Et ønske om et eget spesialistkorps har derfor etter hvert blitt mer og mer fremtredende fra personellet selv.

Innføringen av et spesialistkorps, med tilpassede systemer, gir flere virkemidler for å imøtekomme dagens utfordringer med en ubalansert personellstruktur. Økt kontinuitet i fagkarrieren vil bidra til å balansere aldersstrukturen. Et tilpasset karriere- og gradssystem for spesialistene gir i tillegg flere muligheter for målrettet styring og utvik-

ling av kompetanse til den operative virksomheten. Det øker samtidig forutsigbarheten for personellet. I sum vil dette bidra til å balansere personellstrukturen og derigjennom styrke den operative evnen.

Meld. St. 14 (2012–2013) peker også på noen potensielle ulemper med et spesialistkorps etter NATO-standard. Flere av landene som har et slikt system har en lav pensjonsalder med tilsvarende rettigheter. Dette er ikke i samsvar med utviklingen i Norge, som går i retning av høyere pensjonsalder. Videre peker meldingen på at mange av disse landene ikke har et vernepliktsystem, men et profesjonelt forsvar med tilsetningsforhold for alt personell. Meldingen slår derfor fast at et spesialistkorps må være en «norsk modell» og basert på Forsvarets behov. Dette ble også fremhevet av utenriks- og forsvarskomiteen, jf. Innst. 384 S (2012–2013) til Meld. St. 14 (2012–2013). Her ble det understreket at innføringen av et spesialistkorps, som også inkluderer vervede mannskaper, skal tilpasses norske forhold og forsvarsgrenenes behov, samt at det forutsettes gode ordninger for kompetanseheving og karriereutvikling. Departementet har derfor i sine vurderinger av alternative løsninger sett spesielt på de land som Norge kan sammenligne seg med (jf. 4.5). Forslaget innebærer også at ordningen for militært tilsatte viderefører sentrale deler av gjeldende ordninger, samtidig som det innføres nye løsninger for å imøtekomme fremtidens utfordringer.

Departementet understreker imidlertid at innføringen av et spesialistkorps er en gjennomgripende strukturell og kulturell endring som krever et langsiktig og systematisk fokus på lederskap og organisasjonskultur (jf. 5.9).

5.3.3 Karriereveier og personellkategorier

Personellkategorier representerer forskjellige roller og funksjoner i organisasjonen, og er sammen med karriereveier et sentralt kompetanseledelsesverktøy for utvikling og anvendelse av militær profesjonskompetanse.

Regjeringen foreslår at ordningen for militært tilsatte inndeles i personellkategoriene offiserer, befal, grenaderer og konstabler. Disse vil erstatte de tidligere personellkategoriene yrkesbefal, avdelingsbefal, kontraktsbefal og vervede. Videre foreslås dagens spesielle kategorier befal erstattet av spesielle kategorier militært tilsatte. Endringen i personellkategoriene er et resultat av målet om i større grad å harmonisere vilkår og forenkle personellforvaltningen, samtidig som en rekke av for-

slagene i ordningen gjør dagens kategoribenevnelser utdaterte.

Personellkategoriene vil inngå i to komplementære karrieresystemer som består av en tilpasset karrierevei for offiserer og en tilpasset karrierevei for befal, grenaderer og konstabler. I henhold til NATO-standard deles disse inn i ni nivåer for OF og OR. De ni nivåene synliggjør rolle, ansvar og kompetanse, og gir en stegvis kompetanseutvikling tilpasset et livslangt karriereløp. Alle personellkategoriene inngår i en felles profesjon.

Ordnningen legger til rette for kompetanseflyt mellom karrieresystemene. På samme måte som i dag, vil det være kompetansekravene knyttet til de respektive personellkategoriene som er styrende for hvilken kategori personellet skal tilhøre. Eksempelvis må befal som ønsker å bli offiserer være kvalifiserte, og gjennomføre og bestå nødvendig offisersutdanning. Det samme gjelder for offiserer som ønsker å gå over til spesialistkorpset. Disse må tilfredsstille kompetansekravene som gjelder for dette personellet.

De nye personellkategoriene vil kreve en endring i forsvarspersonelloven (jf. 6.4).

I det følgende beskrives nærmere karakteristikk og endringer for de respektive personellkategoriene.

5.3.3.1 Offiserer

Offiserer skal som hovedregel kjennetegnes av at de har akademisk og militær offisersutdanning, og de skal representere breddekompetanse innenfor et vertikalt karrieresystem som er basert på offisersgrader (OF 1–9). I tillegg kommer den mer spesialiserte og funksjonsrettede treningen og fagkompetansen de får gjennom tjenesten. Deres primære rolle er ledelse, kommando og kontroll. Utvikling av breddekompetanse og kvalifisering av ledere til høyere offisersgrader fordrer moderat rotasjon blant offiserene.

Personellkategorien offiser erstatter kategorien yrkesbefal. Navneendringen kommer som følge av andre endringer i den nye ordningen. Benevnelsen yrkesbefal blir misvisende i den nye ordningen som legger til grunn at alle tilsatte kan gis tilsetting til pensjonsalder uavhengig av personellkategori (jf. 5.4). Videre vil den nye ordningen basere seg på to gradssystemer, hvor det ene er forbeholdt offisersgrader (OF 1–9) og det andre befalsgrader (OR 5–9). Navneendringen på personellkategorien innebærer i praksis få endringer for karrieresystemet. Forsvaret har et vertikalt karrieresystem som dekker sektorens behov for militær breddekompetanse. Forslaget om å inn-

føre en NATO-tilpasset personellstruktur legger til grunn at det gjeldende vertikale karrieresystemet i all hovedsak skal videreføres for offiserer. Karrieresystemet må imidlertid tilpasses den nye rollefordelingen mellom offiserer, befal og grenaderer/konstabler.

5.3.3.2 Befal

Befal skal generelt kjennetegnes av at de representerer dybdekompetanse innenfor sine respektive fagfelt i et tilpasset karrieresystem med befalsgrader (OR 5–9). Deres primære rolle ut over dette er utøvende lederskap. De skal være bindeleddet mellom offiserer, grenaderer/konstabler og soldater i førstegangstjeneste. Befal er gjerne utdanningsansvarlig innenfor sine respektive kompetanseområder og vil også kunne være faglige rådgivere. De er videre sentrale for å ivareta avdelingskultur og gode holdninger. Befal skal ikke ha offisersutdanning, men vil få sin utdanning gjennom grunnleggende befalsutdanning og tilpassede profesjonsmoduler. Karrieresystemet tilrettelegger for utvikling og anvendelse av erfaringsbasert kompetanse med fokus på fag- og funksjonsrettet utdanning samt tjeneste. Systemet innebærer også vertikale karrieremuligheter. Til forskjell fra karrieresystemet for offiserer, er imidlertid innretningen i større grad fokusert på kontinuitet i grad og kompetanseområde. Sammen med grenaderer og konstabler, skal befal representere erfaring, kontinuitet og spesialisert kompetanse.

Personellkategorien befal erstatter de tidligere kategoriene avdelingsbefal og kontraktsbefal. Endringen av personellkategori innebærer også en vesentlig endring av ordninger for tilsetning, disponering, avansement og utdanning sammenlignet med det som har vært gjeldende for dagens kategorier (jf. 5.4, 5.5, 5.6 og 5.7).

5.3.3.3 Grenaderer og konstabler

Grenaderer og konstabler skal generelt kjennetegnes av at de representerer dybdekompetanse innenfor sine respektive fagfelt i et tilpasset karrieresystem med egne grader (OR 1–4). Deres primære rolle er å utøve det praktiske militære håndverket. De representerer grunnplanet, og deres erfaring innenfor de respektive kompetanseområdene innebærer at de også vil kunne innta rollene som instruktører og faglige rådgivere. Skillet mellom befal og grenaderer/konstabler går primært på lederrollen. Grenaderer og konstabler skal, med noen unntak, ikke ha en formell lederposisjon.

Personellkategorien grenaderer/konstabel erstatter dagens vervede. Etter departementets syn kan begrepet vervede assosieres med et verv og noe midlertidig, og at det dermed samsvarer dårlig med det som blir et reelt yrkesvalg med den nye ordningen. Ettersom grenaderer og konstabler er etablerte begreper, vil dette være en hensiktsmessig benevnelse på personellkategorien. Det gjøres oppmerksom på at det i høringsnotatet til forslag om endringer i forsvarspersonelloven, var forslag om å bruke dagens matrostittel for Sjøforsvaret, men dette ble endret til konstabel etter innspill fra Forsvaret (jf. 6.4).

Forslaget til ordning for militært tilsatte innebærer en vesentlig endring av rammer for tilsetning, disponering, avansement og utdanning sammenlignet med det som har vært gjeldende for dagens personellkategori (jf. 5.4, 5.5, 5.6 og 5.7).

5.3.3.4 Spesielle kategorier militært tilsatte

Spesielle kategorier militært tilsatte representerer personell med høyere utdanning fra sivile høyskoler og universiteter. Hensikten med kategorien er at Forsvaret lettere skal kunne trekke på samfunnets totale kompetansebeholdning og gi mulighet til å rekruttere, utvikle og anvende personell med høyere sivil utdanning i militære stillinger.

Kvalifiseringen som den militære profesjonsutviklingen bygger på, legger opp til en modnings- og utviklingsprosess som skapes gjennom en veksling mellom militær utdanning og praksis over tid. Gitt de krav som stilles til militære profesjonsutøvere med hensyn til samfunnsansvar, ekspertise og etisk forankring, innebærer det at den militære profesjonskompetansen bygges gjennom utdanning og tjeneste internt i organisasjonen. Personell som primært representerer en annen profesjon eller fagdisiplin enn den militære, vil ikke kunne bekle stillinger som krever en lengre militær profesjonsutdanning eller profesjonsutvikling.

Normalt skal personell som i all hovedsak har en sivil utdanningsbakgrunn tilsettes i sivile stillinger. Hvis personellet imidlertid skal ha operative og feltmessige funksjoner som etter krigens folkerett krever at de er lovlig stridende, bør de gis en militær tilsetning. Disse tilsettes da som enten offiser, befal, grenader eller konstabel, med de særlige vilkår som gjelder for spesielle kategorier militært tilsatte. De blir videre gitt en kortere og tilpasset militær utdanning, slik at de kan utøve sin primærfunksjon i den militære virksomheten.

Spesielle kategorier militært tilsatte erstatter dagens spesielle kategorier befal. Navneend-

ringen kommer som følge av øvrige endringer i kategorier, og nødvendigheten av å ikke avgrense kategorien til rollen som befal (OR 5-9). Departementet vil for øvrig gjøre nødvendige tilpasninger som skaper fleksible rammebetingelser for å tilsette denne typen personell.

5.4 Forslag til tilsetningsordning

5.4.1 Generelt

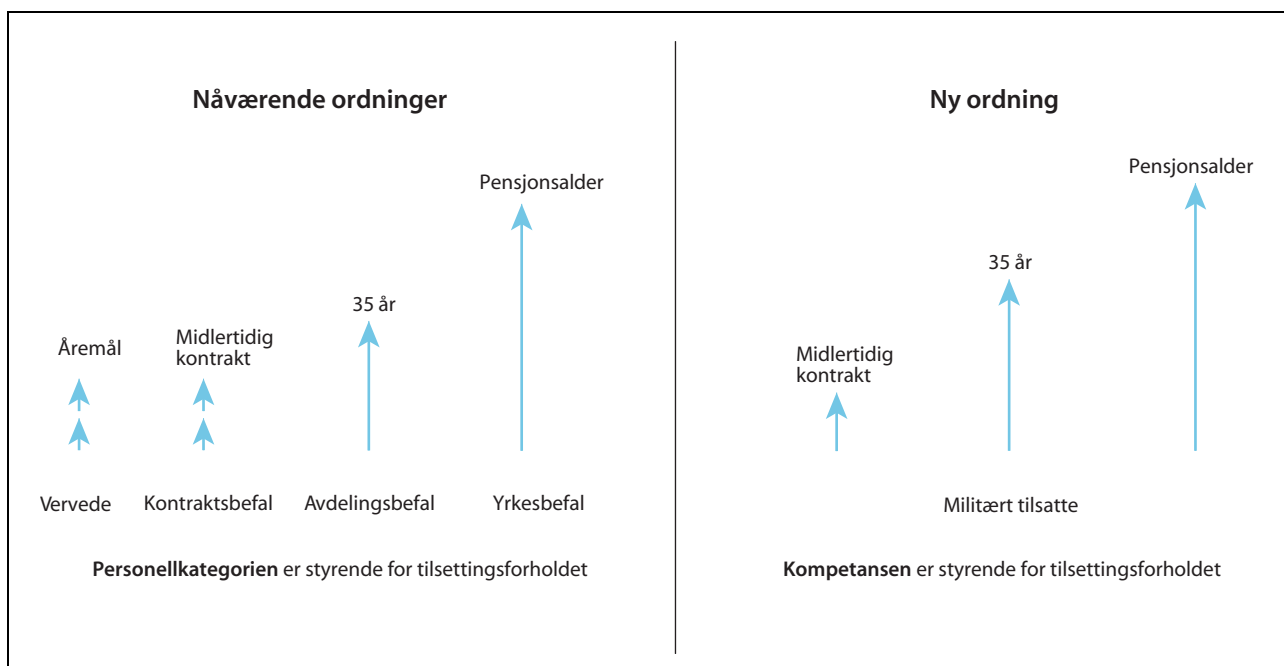
Den nye tilsetningsordningen er utarbeidet for å sikre Forsvaret nødvendige rammebetingelser for å opprettholde en balansert personellstruktur, og gi den enkelte mer forutsigbarhet. Forsvaret er avhengig av en personellstruktur i balanse for å kunne opprettholde den operative evnen. Mens det er rammene for disponering, avansement og utdanning som i stor grad bidrar til å opprettholde en balansert grads- og kompetansestruktur, ligger styringsmulighetene av aldersstrukturen i tilsetningsforholdene. En balansert aldersstruktur fordrer derfor differensierte tilsetningslengder. I dag er tilsetningsforholdene direkte knyttet mot personellkategori, noe som kompliserer både rekruttering og forvaltning av kompetanse som ikke passer inn i det tradisjonelle og vertikale karriereløpet. Dette er nærmere beskrevet i kapittel fire.

Regjeringen foreslår at tilsetningsforholdene i ordningen harmoniseres, og at det er like vilkår uavhengig av personellkategori. Dette vil innebære at alt militært personell skal kunne tilsettes etter følgende tilsetningsforhold:

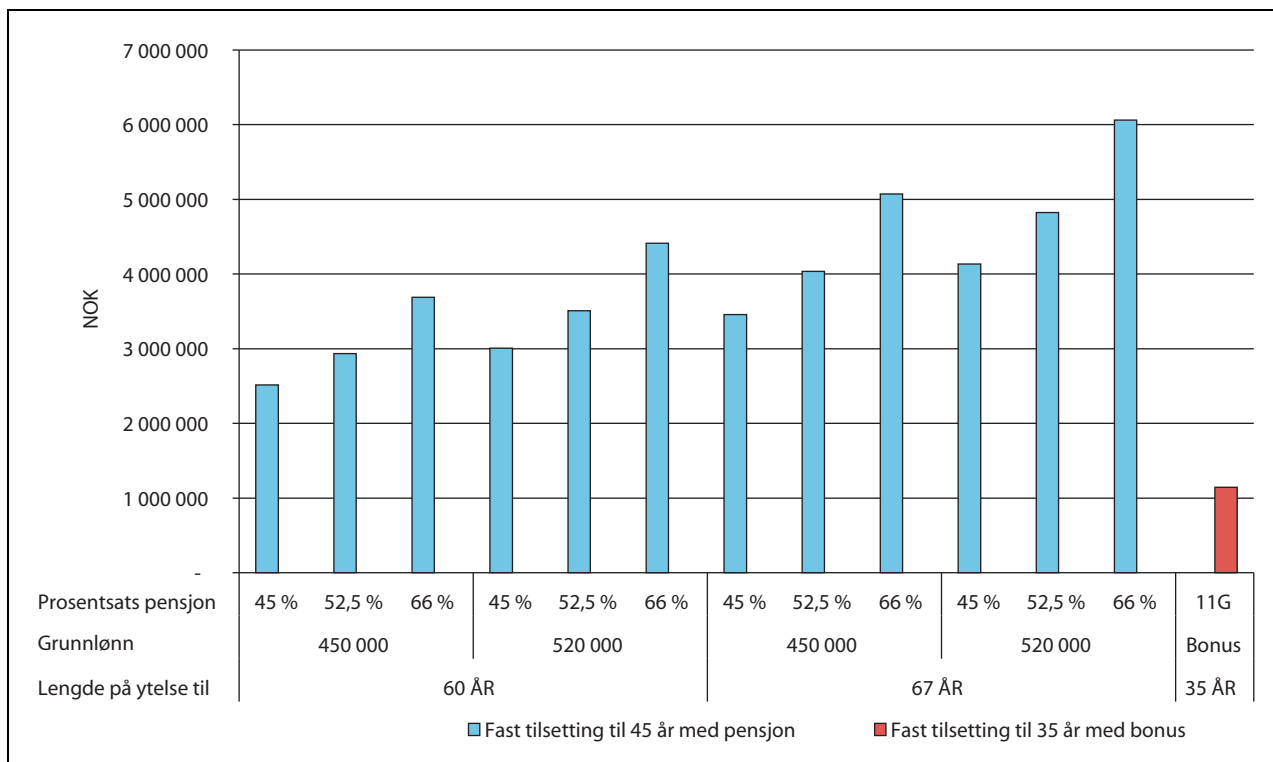
- fast tilsetning til pensjonsalder (60 år),
- fast tilsetning til 35 år, og
- midlertidig tilsetning.

En slik harmonisering vil bidra til å forenkle forvaltningen, i tillegg til at det blir livslange karrieremuligheter innenfor alle personellkategoriene. For offiserer (tidligere yrkesbefal) innebærer det i praksis ingen endringer, men for befal (tidligere avdelingsbefal), grenaderer og konstabler (tidligere vervede) innebærer det en vesentlig forbedring fra dagens ordning, jf. figur 5.1. Med den foreslåtte ordningen vil de ha muligheter for en livslang karriere innenfor den militære profesjon uten å måtte bytte personellkategori og karrieresystem. Det vil også bli lettere å trekke på samfunnets totale kompetansebeholdning og rekruttere personell med sivil kompetanse inn i militære stillinger. I dag må eksempelvis teknikere som er rekruttert fra det sivile arbeidsmarkedet, gjennom en komplisert prosess med midlertidige tilsetninger og befals-/offisersutdanning før de kan tilbys en fast tilsetning (jf. 4.5). Med den nye ordningen kan de tilbys et fast tilsetningsforhold allerede ved førstegangstilsetning. De nye rammene for tilsetning vil dermed gjøre Forsvaret bedre rustet til både å rekruttere og beholde militært tilsatte.

For å ivareta avdelingenes behov for kontinuitet og fleksibilitet, bør tilsetningsmyndigheten innrettes slik at man styrker båndene mellom avdelingen og den enkelte. Dette taler for at den enkelte sjef i større grad enn i dag bør ha innfly-



Figur 5.1 Endring av tilsetningsforhold



Figur 5.2 Individbaserte kostnader ved pensjon sammenlignet med dagens bonusordning

Kilde: FFI

telse på hvem hun eller han ønsker å rekruttere basert på kompetansebehov. Utforming av policy og oppfølging av denne er et naturlig ansvar for sentralt nivå, mens utøvende ansvar og myndighet for rekruttering i større grad bør ligge på lokalt nivå. En hensiktsmessig balanse og arbeidsdeling mellom sentralt og lokalt nivå vil kunne skape grunnlag for en mer effektiv forvaltning og mer målrettet styring av kompetanse.

Aldersgrensen på 35 år er en helt nødvendig mekanisme som vil bidra til å opprettholde en balansert aldersstruktur med et tilstrekkelig antall personell tilgjengelig for operativ virksomhet (jf. 4.7). I kombinasjon med en bonus som skal lette overgangen til en annen karriere, vil denne mekanismen kunne være attraktiv for personell som ikke ønsker en lengre karriere i Forsvaret. For andre vil den kunne virke negativt hvis ønsket er å fortsette lengre. Departementet har vurdert både å redusere og å øke aldersgrensen, men har konkludert med at 35 år er den alderen som best balanserer arbeidstakers og arbeidsgivers behov.

Forsvaret bruker store ressurser på trening og utdanning av personell. En lavere aldersgrense enn 35 år vil kunne føre til at Forsvaret får mindre avkastning på de investeringer som gjøres i kompetanseutvikling. Det vil heller ikke være i tråd

med et mål om å utvide nyttetiden for grenaderer og konstabler, fordi det ikke vil medføre en vesentlig forbedring fra dagens maksimale tilsetningslengde. Dette påvirker ambisjonen om å styrke beredskap og reaksjonsevne.

En høyere aldersgrense vil kunne svekke personellens forutsetninger for overgang til et sivil yrke og derfor kunne kreve en særegen pensjonsordning. En tungtveiende innvendig mot en egen pensjonsordning, er at det vil stride mot den generelle samfunnsutviklingen, og en arbeidslivspolitik som baserer seg på at flest mulig arbeidstakere skal være i arbeid lengst mulig før de tar ut pensjon. En slik ordning vil videre gi en betydelig økning i personellutgiftene og bidra til et ytterligere press på forsvarsbudsjettet. Figur 5.2 illustrerer mulige kostnader per individ for et slikt pensjonssystem sammenlignet med kostnader per individ for en bonusordning tilsvarende for dagens avdelingsbefal. Potensielle pensjonskostnader vil variere ut i fra grunnlønn, prosentpension og lengden på ytelsen.

Forslaget om å videreføre 35 år som en fast mekanisme for å motvirke store ubalanser i aldersstrukturen, må ses i lys av at alle personellkategorier i den nye ordningen er del av forutsigbare og tydelige karrieresystem som gir livslange

karrieremuligheter uten å måtte bytte personellkategori eller kompetanseområde. Analyser av dagens aldersstruktur viser at det er rom for å tilsette flere til pensjonsalder. Departementet ser det derfor som hensiktsmessig, både for arbeidstaker og arbeidsgiver, å gi flere tilsetning til pensjonsalder enn hva som er tilfellet i dag. Dette vil styrke forutsigbarheten og være et viktig tiltak for å beholde personellet. Samtidig vil det være positivt for å øke kvalitet, kontinuitet og erfaring. Den totale personellstrukturen må imidlertid over tid forvaltes på en slik måte at det ikke skaper nye ubalanser (jf. 4.7).

Forslaget til tilsetningsordning krever endringer forsvarspersonelloven (jf. 6.5 og 6.6).

5.4.2 Beskrivelse av den overordnede rammen

Normen for tilsetning av militært personell skal være fast tilsetning til 35 eller 60 år. Midlertidig tilsetning skal benyttes for å dekke Forsvarets tidsbegrensede behov for kompetanse og/eller kompetanse for bestemte oppdrag, eksempelvis knyttet til internasjonale operasjoner, prosjekter, vikariater eller lignende.

Det er Forsvarets behov og den enkeltes kompetanse som skal være styrende for lengden på tilsettingsforholdet. Personell som representerer aldersuavhengig kompetanse i tråd med Forsvarets behov skal normalt tilsettes fast til 60 år. Med aldersuavhengig kompetanse menes kompetanse som er anvendbar i en livslang karriere frem til pensjonsalder. Eksempelvis vil dette kunne gjelde teknikere og personell i stillinger innen forvaltning og utdanning. For operativt personell vil mange tidlig i karrieren representere en kompetanse og funksjon som setter høye krav til fysisk egnethet. Eksempler her vil kunne være geværsoldater og lagførere. Disse vil normalt bli tilsatt fast til 35 år. De skal likevel ha livslange karrieremuligheter innenfor sitt fagfelt, ut fra Forsvarets behov. Eksempelvis kan det innebære stillinger som instruktører eller andre stillinger knyttet til faglig utvikling og rådgivning. Det er Forsvarets behov for kompetanse i et langsiktig perspektiv som vil være styrende for fast tilsetning til 60 år. Derfor blir det viktig at Forsvaret utformer karriere- og tjenesteplaner som synliggjør hvilke valg personellet må ta for å utvikle den aldersuavhengige kompetansen som kreves for å få fast tilsetning til 60 år.

Tilsetning må også ses i sammenheng med andre hovedelementer i ordningen for militært tilsatte, da spesielt disponering og utdanning. Eksempelvis vil offiserer få tilsetning til 60 år etter uteksaminering fra grunnleggende offisersutdan-

ning (krigsskole). Tilsvarende vil den nivådannende utdanningen for befal, grenaderer og konstabler (jf. 5.7) være en del av vurderingen for tilsetning til 60 år. Her vil imidlertid tjenesteerfaring samt fag- og funksjonsrettet utdanning være enda mer utslagsgivende. Dette fordi det er slik erfaring og bakgrunn som er grunnlaget for å dekke Forsvarets behov for spesialistkompetanse. Arbeidsgiver har ansvar for å utarbeide karriere- og tjenesteplaner og drive karriereveiledning basert på arbeidstakers og arbeidsgivers behov. Dette innebærer også et ansvar for at personellet tidlig i karrieren har en visshet om både muligheter for, og i hvilken grad de vil tilbys, en fast tilsetning til pensjonsalder. Det understrekes samtidig at en livslang karriere innenfor den militære profesjon krever at personellet tar aktive valg i tråd med karriere- og tjenesteplaner innenfor de respektive kompetanseområdene.

Regjeringen foreslår også å videreføre en bonus for personell som er fast tilsatt til 35 år. Bonusen har til hensikt å stimulere personellet til å stå tilsetningsperioden ut og lette overgangen til en ny karriere. Størrelsen på bonusen skal avhenge av tjenestetid og være begrenset oppad til maksimal utbetaling tilsvarende to årslønner. Personell som gis fast tilsetning til 60 år skal ikke ha krav på slik bonus.

I henhold til det ovennevnte foreslår regjeringen følgende overordnede ramme for tilsetningsordningen:

- normen for tilsetning skal være fast tilsetning til 35 år eller 60 år,
- midlertidig tilsetning skal begrenses,
- det er Forsvarets behov og den enkeltes kompetanse som skal være styrende for lengden på tilsettingsforholdet,
- offiserer som blir uteksaminert fra grunnleggende offisersutdanning skal tilsettes fast til 60 år,
- tilsetningsordningen skal forvaltes slik at Forsvaret opprettholder en balansert aldersstruktur over tid, og
- personell som tilsettes fast til 35 år, skal kunne opparbeide seg en bonus på inntil to årslønner eller tilsvarende.

5.5 Forslag til disponeringsordning

5.5.1 Generelt

Forsvaret utvikler kompetanse som ikke kan skaffes andre steder enn internt i organisasjonen. De militære profesjonsutøverne utvikles gjennom en vekselvirkning mellom nivådannende utdanning,

fagutdanning og tjeneste. Denne kompetanseutviklingen er ressurskrevende og krever en styrt utvikling for å opprettholde et bærekraftig system over tid.

Disponeringsordningen har vært, og vil være, en sentral mekanisme for at Forsvaret skal kunne bemanne strukturen og styre kompetansen i tråd med behovet. På bakgrunn av de utfordringer Forsvaret over tid har hatt med utvikling av dybdekompetanse, er det lagt avgjørende vekt på å komme frem til løsninger som gjør det lettere å styre kompetanse og sikre kontinuitet på lavere gradsnivåer.

Regjeringen foreslår en kombinert disponeringsordning der personellet i første del av sin tjenestetid er underlagt et beordringssystem før de deretter går over på et søknadssystem hvor de disponeres i stilling etter søknad. Beordringssystemet vil være en viktig forutsetning for å sikre en forutsigbar utvikling av militærfaglig kompetanse tidlig i karrieren. Videre vil det kunne redusere forvaltningen av ressurskrevende disponeringsrunder.

For offiserer og befal på midlere og høyere gradsnivå blir det i praksis ingen endring fra dagens ordning. Offiserer og befal på lavere gradsnivå vil gå over fra et søknadssystem til et beordringssystem. Grenaderer og konstabler blir en del av disponeringsordningen, på lik linje med offiserer og befal.

Innføringen av en kombinert disponeringsordning vil tilrettelegge for å delegerer myndigheten til å disponere personellet lokalt.

Forslaget til disponeringsordning krever en endring forsvarspersonelloven (jf. 6.7).

5.5.2 Beskrivelse av den overordnede rammen

Fundamentet i disponeringsordningen er beordringsplikten knyttet til stillinger i Norge og i utlandet, i samsvar med Forsvarets behov. Denne plikten er avgjørende for den operative evnen og Forsvarets muligheter til å kunne bemanne alle deler av virksomheten. Plikten vil praktiseres forskjellig avhengig av om personellet er på et beordringssystem eller et søknadssystem. Personell på beordringssystemet skal beordres til avdeling, tjenestested og fagområde. Her vil personellet kunne disponeres i stillinger etter individuelle og organisatoriske behov, og i tråd med karriere- og tjenestepåplaner for det aktuelle fagområdet. Personell på søknadssystemet vil normalt bli beordret på bakgrunn av en villighet (søknad) på stillinger de ønsker å bli disponert i. Den generelle beordringsplikten vil, på samme måte som i dag, fort-

satt innebære at personellet kan bli beordret til og fra stillinger etter Forsvarets behov, uavhengig av hvilket disponeringssystem de forvaltes etter. Den generelle beordringsplikten er en grunnleggende mekanisme som er helt avgjørende for å sikre beredskap og operativ evne.

Beordringssystemet er basert på at arbeidsgivers behov vil være styrende. Det er derfor viktig at kompetanseutviklingen skjer i tett dialog med personellet, slik at individuelle ønsker og behov ivaretas på en god måte. Hvis styringsretten brukes i for stor grad, kan dette svekke personellens forutsigbarhet og trivsel. Forutsigbare karriereløp skal kompensere for individets begrensninger til fritt å kunne søke på stillinger. Dette krever fokus på lederskap og medarbeiderskap. Forsvarets behov for å styre kompetanse betinger således et godt lederskap av lokale sjefer.

Søknadssystemet vil primært omfatte midlere og høyere gradsnivå. Etterhvert som personellet stiger i gradene blir kravene til breddekompetanse stadig viktigere, spesielt for offiserer. Videre karriereutvikling og avansement på dette nivået krever ofte en variert tjeneste ved ulike avdelinger, både nasjonalt og internasjonalt, og innenfor forskjellige fagområder. Et slikt tjenestemønster baserer seg generelt på relativt hyppigere rotasjoner enn på de lavere gradsnivåene. Det er også på dette nivået at behovet er størst for kompetanseflyt mellom styrkeprodusentene og fellesmiljøene. Mens beordringssystemet er arbeidsgiverorientert, er søknadssystemet i større grad individorientert ved at personellet søker på de stillingene de ønsker seg disponert til. Et mer markedstilpasset «stillingstorg» krever derfor mekanismer som sikrer en tilstrekkelig grad av kompetanseledelse. Tidsbegrensninger, fler-trinns beordringer samt bruk av sperre og fortrinn er eksempler på styringsverktøy som vil kunne bidra til å opprettholde en hensiktsmessig rotasjon og sikre kritisk kompetanse i geografiske områder hvor rekrutteringen er utfordrende.

Den kombinerte disponeringsordningen balanserer både arbeidstakers og arbeidsgivers behov for forutsigbarhet og fleksibilitet i ulike deler av karriereløpet. Det må imidlertid utarbeides tydelige bestemmelser og retningslinjer for hvordan ordningen skal forvaltes.

Gradsnivået for når personellet går over fra et beordringssystem til et søknadssystem må balansere Forsvarets behov med familie- og livsfasepolitiske hensyn. Uavhengig av hvilket gradsnivå som fastsettes, bør det også være en øvre aldersgrense for hvor lenge personellet skal være på beor-

dringssystemet. Dette for å sikre at personell som velger å fordype seg innenfor sitt fagområde på lavere nivå ikke blir værende på beordringssystemet gjennom hele yrkeskarrieren. Departementet vurderer at den øvre aldersgrensen fastsettes til 38 år. Dette sikrer en ressurseffektiv disponeringsordning og utvikling av militærfaglig kompetanse tidlig i karrieren. Samtidig gir det personellet forutsigbarhet for når man er sikret overgang fra et beordringssystem til et søknadssystem.

I henhold til ovennevnte foreslår regjeringen følgende overordnede ramme for den kombinerte disponeringsordningen:

- militært tilsatte skal, uavhengig av disponeringssystem, ha en plikt til å la seg disponere nasjonalt og internasjonalt,
- personell på beordringssystemet skal beordres til avdeling, tjenestested og fagområde,
- søknadssystemet skal ha virkemidler som understøtter kompetanseledelse,
- gradsnivået for overgangen mellom beordringssystem og søknadssystem skal balansere Forsvarets behov med familie og livsfasepolitiske hensyn, og
- øvre aldersgrense for hvor lenge personellet skal være på beordringssystemet settes til 38 år.

5.6 Forslag til avansementsordning

5.6.1 Generelt

Avansementsordningen regulerer avansement innenfor det militære gradssystemet, og er en sentral mekanisme for å opprettholde en balansert gradsstruktur.

Regjeringen foreslår å videreføre en todelt avansementsordning med et system med normalavansement på lavere gradsnivå og et søknadssystem på midlere og høyere gradsnivå. Normalavansement vil være en viktig forutsetning for en forutsigbar gradsutvikling på lavere nivå, og vil i stor grad være ressursbesparende ved at systemet baserer seg på objektive kriterier.

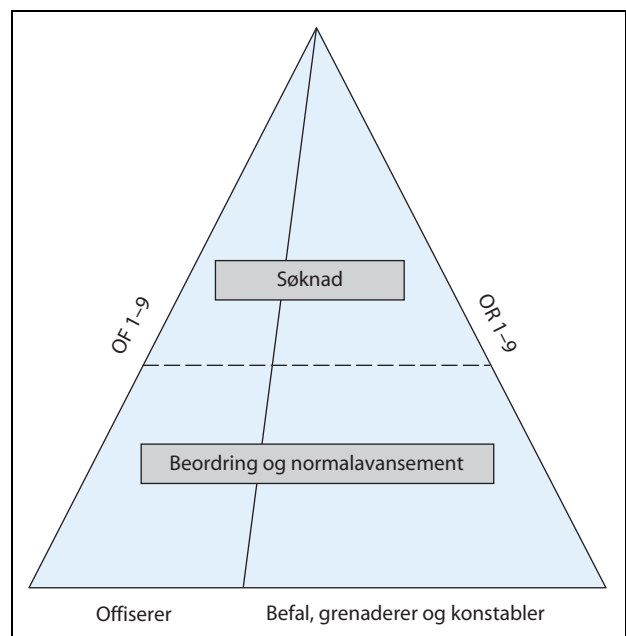
5.6.2 Beskrivelse av den overordnede rammen

Avansement og disponering henger tett sammen. I likhet med i dag, vil det i praksis bli det samme søknadssystemet som regulerer både disponering og avansement. Det innebærer at avansement på midlere og høyere gradsnivå primært vil oppnås

gjennom at personellet søker og blir fast disponert i stilling på høyere gradsnivå. Ved opprykk skal tjenestebakgrunn og oppnådde resultater balanseres mot potensial, talent og personlige egenskaper.

Normalavansement skal bygge på kriterier som gradsansiennitet og/eller nivådannende utdanning. Det innebærer at personellet automatisk avanserer i grad etter et visst antall år og/eller etter uteksaminering fra eksempelvis befalsskole. Disse kriteriene gjør systemet forutsigbart og transparent. Ulempen er at systemet gir lite rom for å ivareta forskjeller i personlige egenskaper og realkompetanse. Det må derfor være unntaksbestemmelser som sikrer at normalopprykk i særskilte tilfeller kan forseres, basert på den enkeltes kompetanse og talent, og Forsvarets behov.

Departementet ser det som hensiktsmessig at normalavansement på lavere gradsnivå praktiseres i sammenheng med beordringssystemet. Dermed harmoniseres overgangen mellom normalavansement og søknadssystem i avansementsordningen med tilsvarende overgang mellom beordringssystem og søknadssystem i disponeringsordningen, jf. figur 5.3. Gradsstrukturen skal følge kategoriseringen og nivåene som gjelder i NATO. Disse rammene gir tilstrekkelig fleksibilitet til å ha flere nasjonale gradsnivåer innenfor de standardiserte nivåene i NATO.



Figur 5.3 Overgang mellom beordringssystem/normalavansement og søknadssystem

I henhold til ovennevnte foreslår regjeringen følgende overordnede ramme for avansementsordningen:

- hovedregelen i søknadssystemet er at personellet gis opprykk etter fast disponering i stilling med høyere grad,
- normalavancement skal bygge på objektive kriterier som gradsansiennitet og/eller nivådannende utdanning,
- det skal være unntaksbestemmelser som sikrer at normalopprykk i særskilte tilfeller kan forseres basert på personellens kompetanse og talent, og Forsvarets behov,
- overgangen mellom normalavancement og søknadssystem skal harmoniseres med overgangen mellom beordringssystem og søknadssystem i disponeringsordningen, og
- gradsstrukturen skal følge NATO-standard for officers (OF) og other ranks (OR).

5.7 Forslag til utdanningsordning

5.7.1 Generelt

Hensikten med utdanningsordningen er å tilføre Forsvaret den militærfaglige kompetansen som er nødvendig og hensiktsmessig for å kunne oppnå overordnede mål og løse sentrale oppgaver. Den regulerer den nivådannende profesjonsutdanningen som skal kvalifisere personellet til stillinger på forskjellige gradsnivå. Et overordnet prinsipp er at rett type utdanning gis på rett tidspunkt i karrieren, samtidig som utdanningen skal være tilpasset tjenestemessige krav.

Ordningen er utviklet gjennom mange år, og holder høy kvalitet når det gjelder å utdanne offiserer med breddekompetanse. Den har derimot ikke vært tilpasset profesjonsutøvere som skal representere det horisontale karriereløpet. Dette er nærmere beskrevet i kapittel 4. Departementet har derfor lagt vekt på at utdanningsordningen må ivareta Forsvarets behov for både bredde- og dybdekompetanse.

På denne bakgrunn foreslår regjeringen at det, i tillegg til utdanningsordningen for offiserer, innføres en egen utdanningsordning for befal, grenaderer og konstabler.

For befal, grenaderer og konstabler innebærer det en ny og systematisk profesjonsutdanning utover den grunnutdanningen de får i dag. Den militære profesjonsutdanningen for denne gruppen vil bli mindre omfattende enn for offiserene. Den mest sentrale kompetanseutviklingen av spesialistkorpset vil være fag og funksjonsrettet

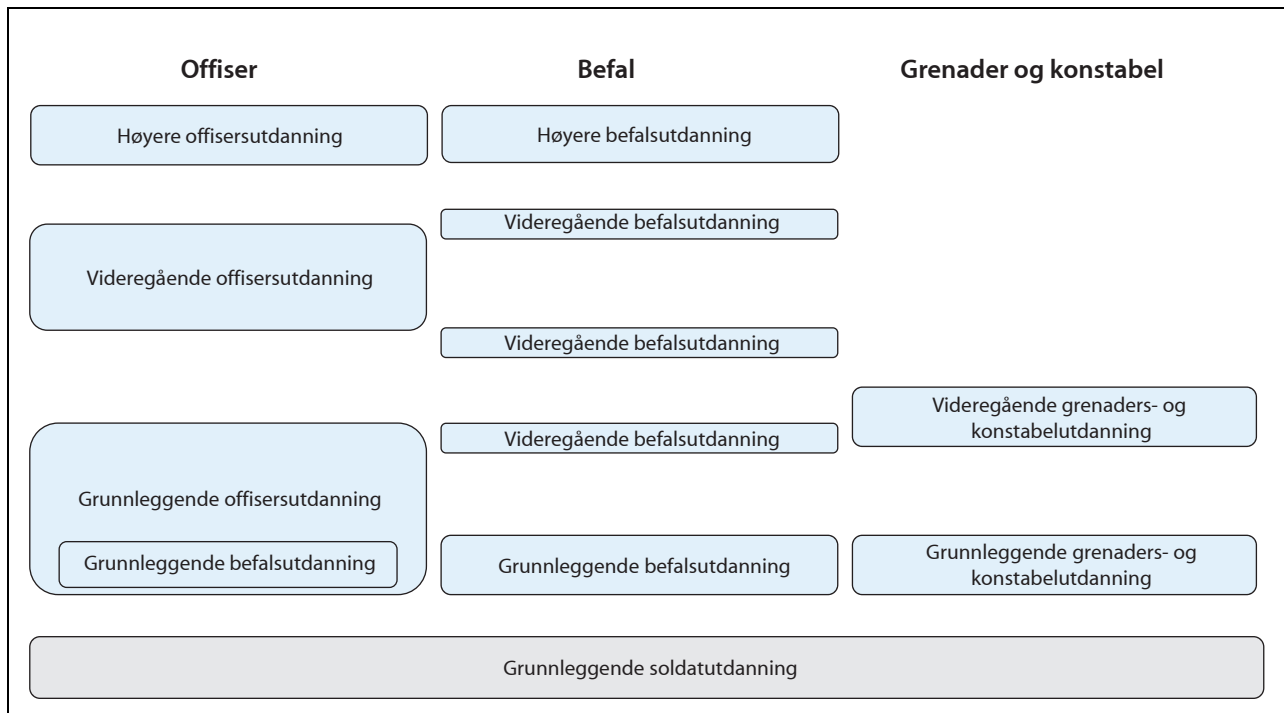
utdanning samt den erfaringsbaserte kompetansen som utvikles gjennom tjenesten.

5.7.2 Beskrivelse av den overordnede rammen

Utdanningsordningen inndeles etter bestemte nivåer innenfor de respektive personellkategoriene, jf. figur 5.4.

Grunnleggende soldatutdanning er en forutsetning for alt personell som skal tjenestegjøre i militære stillinger. Videre følger grunnleggende og deretter videregående utdanning for de respektive personellkategoriene. Den grunnleggende utdanningen for befal blir, som i dag, en forutsetning for personell som skal bli offiserer, enten via gjennomgående krigsskole, eller befalsskole før krigsskole. De øvrige utdanningsnivåene for offiserene blir også videreført i den nye ordningen. Offisersutdanningen skal som hovedregel være på bachelornivå og masternivå. Den utdanningen Forsvaret selv gir skal fokuseres mot militær kjernekompetanse: planlegging, ledelse og gjennomføring av operasjoner. Ved inngangen til grenader- og konstabelkarrieren forutsettes det en grunnleggende grenader- og konstabelutdanning. Deretter blir det en videregående utdanning for personell som skal bekle stillinger på det øverste gradsnivået for grenaderer og konstabler. For befal blir det innført videregående utdanning i tre nivåer, i tillegg til høyere befalsutdanning. Den høyere befalsutdanningen skal være rettet mot befal som skal bekle det øverste ledersjiktet innenfor spesialistkorpset.

Innholdet i utdanningen for både offiserer, befal, grenaderer og konstabler skal bygge på en felles profesjonsplattform, særlig innen militær profesjonskultur, etikk og holdninger. Samtidig skal eventuelle særegenheter mellom forsvarsgrener og avdelinger ivaretas. For å sikre en fleksibel ordning må det også være rom for å tilpasse utdanningsløpet til personell med relevant tilleggsideutdanning eller realkompetanse. Eksempelvis kan dagens vervede gjennomgå et kortere kurs for å bli befal. Også innenfor grunnleggende og videregående offisersutdanning er det kortere kurs for befal og offiserer med relevante sivile bachelor- og mastergrader. For sivile som i dagens ordning tilsettes som spesielle kategorier befal, er det spesielle utdanningsløp som gjelder. Departementet legger til grunn at slike tilpassede utdanningsløp også tilrettelegges innenfor den nye utdanningsordningen.



Figur 5.4 Utdanningsnivåer og personellkategorier

I henhold til ovennevnte foreslår regjeringen følgende overordnede ramme for utdanningsordningen:

- utdanningsordningen skal være nivådannende og rettet mot den militære profesjon,
- Forsvarets behov skal være styrende for innhold og omfang i utdanningen,
- innholdet i utdanningen skal bygge på en felles profesjonsplattform, samtidig som det gis rom for forsvarsgrenvise tilpasninger,
- offisersutdanningen skal være på bachelor- og masternivå,
- utdanningen av spesialistkorpset skal bestå av profesjonsrettede moduler, og
- utdanningsordningen inndeles etter bestemte nivåer innenfor de respektive personellkategoriene.

5.8 Andre forhold

5.8.1 Avskjed med redusert lønn

En balansert personellstruktur over tid er en forutsetning for å sikre operativ evne. Avskjed med redusert lønn (ARL) er et viktig virkemiddel som blant annet bidrar til å løse midlertidige utfordringer i personellstrukturen. Dagens rammer for avskjed med redusert lønn er forbeholdt yrkesbefal (jf. 3.2.3.6). Forslaget til ordning for militært tilsatte innebærer at termen yrkesbefal bortfaller og

at fast tilsetning til 60 år ikke lengre er forbeholdt én personellkategori. For at avskjed med redusert lønn fortsatt skal være et relevant virkemiddel, må rammene justeres i tråd med øvrige endringer i ordningen for militært tilsatte.

Regjeringen foreslår følgende overordnede ramme for avskjed med redusert lønn:

- Avskjed med redusert lønn omfatter militært tilsatte,
- tilsettingsmyndigheten avgjør søknader om avskjed med redusert lønn. Ingen har krav på å få slik avskjed,
- for å kunne vurderes for avskjed med redusert lønn må det militære personellet være fast tilsett og normalt være fylt 40 år,
- vilkår for utbetaling er 45 prosent av full lønn ved fylte 40 år. Ved senere avgang økes proSENTSATSEN med 1,5 prosentpoeng per år av full lønn til 60 prosent av lønnen ved fylte 50 år. Den reduserte lønnen utbetales frem til vedkommende går av for aldersgrensen ved fylte 60 år etter den oppnådde proSENTSATS ved avskjedstidspunktet,
- staten betaler pensjonsinnskudd inntil oppnådd pensjonsalder, og
- militært personell som har fått avskjed med redusert lønn plikter, om det anses nødvendig, å gjennomføre tjeneste ut over det som følger av vernepliktsloven.

Den overordnede rammen er i all hovedsak en videreføring av dagens praksis.

Forslaget krever en justering i lov om pensjoning av fastlønt befall som etter søknad gis avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt (jf. vedtak A, II). Denne loven er knyttet direkte til ordningen som kan gi avskjed med redusert lønn, og sikrer at de som mottar redusert lønn får pensjonsopptjening i Statens pensjonskasse i perioden frem til aldersgrensen på 60 år.

5.8.2 Embetsutnevnelser for offiserer

Embetsutnevnelser for offiserer er forankret i Grunnloven § 22 som forutsetter at det skal være militære embetsmenn. Dette har særlig sin begrunnelse i de operative oppgaver Forsvaret har, som i ytterste fall må løses gjennom organisert maktanvendelse. Utførelsen av disse oppgavene setter helt spesielle krav til lojalitet og integritet.

Regjeringen foreslår følgende overordnede ramme for embetsutnevnelser:

- Gradsnivået for militære embeter skal som hovedregel ikke fastsettes lavere enn brigader/flaggkommandør,
- militære embeter utnevnes i grad av Kongen i statsråd og konstitueres i stilling av Forsvarsdepartementet. Samme praksis kan også følges for særlig viktige stillinger og for enkelte selvstendige sjefer på nivået under brigader/flaggkommandør, og
- militære embetsstillinger i Forsvarsdepartementet skal være tidsbegrenset.

Forslaget er en videreføring av dagens praksis.

5.8.3 Læringer og praksiskandidater

Forsvarets utdanningsvirksomhet strekker seg langt utover den nivådannende profesjonsutdanningen. Mye av utdanningene og kursene er knyttet til utvikling av funksjons- og fagspesifikk kompetanse. Utdanning av læringer utgjør en vesentlig del av denne fagutdanningen. Forsvaret er landets største lærlingebedrift og produserer faglærte innenfor en hel rekke kompetanseområder. Innst. 388 S (2011–2012) til Prop. 73 S (2011–2012), og Innst. 384 S (2012–2013) til Meld. St. 14 (2012–2013) beskriver at Forsvaret i større grad enn tidligere må ivareta og videreutvikle den kompetansen som lærlingene representerer. Det fordrer også en tilpasning i anvendelsen av lærlingeordningen.

Forsvarets behov for fagarbeidere med fagbrev har endret seg, og det er i dag ikke balanse i

forholdet mellom lærlingeplasser og stillinger innenfor de respektive fagområdene. Det har heller ikke vært et tilstrekkelig militært karriereløp som har kunnet ivareta den kompetansen lærlinger representerer. Med innføring av et spesialistkorps vil dette endre seg. Regjeringen foreslår derfor å dreie bruken av lærlingeordningen mer mot Forsvarets behov og sette den i sammenheng med fagutdanningen av spesialistkorpset.

En tilpasning av sektorens anvendelse av lærlingeordningen må også ses i sammenheng med de generelle samfunnstrendene og hvilke tiltak som gjøres nasjonalt. I følge Statistisk sentralbyrå vil samfunnets behov for faglærte bli langt større i perioden frem til 2030. Regjeringens målsetning er derfor å heve yrkesfagernes status, og øke andelen som fullfører yrkesfaglig studieretning. Dette vil kunne bidra til å øke antallet læringer, som er i tråd med samfunnskontrakten som ble inngått mellom partene i arbeidslivet og Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet i 2012. Allerede i inneværende år er målsettingen at antallet lærlingeplasser i Norge økes med 20 prosent sammenlignet med 2012. I tillegg er det et mål at antallet voksne som tar fag- eller svennebrev økes. Det samme skal andelen læringer som fullfører og består utdanningen.

Forsvarssektoren skal være med på dette løftet for faglærte. Forsvaret rangerer allerede høyt, både når det gjelder antallet lærlingeplasser og andelen læringer som fullfører og består utdanningen. Forsvaret er bedt om å legge til rette for å øke antallet lærlingeplasser, jf. Innst. 388 S (2011–2012) til Prop. 73 S (2011–2012). En slik økning vil kreve enda mer ressurser til en allerede ressursintensiv ordning, og gjør det presserende å dreie ordningen mot Forsvarets behov. Det er også begrenset hvor mange flere plasser som kan skapes, da antallet opplæringssteder er blitt redusert i takt med tilpasningen av Forsvarets basestruktur de senere årene.

Det antas å være et mye større potensial i å øke antallet voksne som tar fag- eller svennebrev. Omstillingen av Forsvaret har bidratt til at vi i dag har flere vervede og befall som har stillinger som er mer eller mindre direkte overførbare til sivile fagdisipliner. Disse kan etter fem år i relevant tjeneste ta fagbrev som praksiskandidat. I følge Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU arbeidsnotat 10/2012), utgjorde praksiskandidater 30 prosent av det totale antallet avlagte fag- og svenneprøver i 2010–2011. I Forsvaret er denne andelen i dag marginal. Dette fordi det så langt kun har vært gjennomført som et resultat av lokale initiativ, og at det til dels

er ulik praksis når det gjelder finansiering og gjennomføring. En mer systematisk tilnærming til utdanning av praksiskandidater vil bidra til at langt flere får formalisert sin kompetanse i form av et fag- eller svennebrev. Dette bør settes i sammenheng med lærlingeordningen, slik at den totale fagopplæringen blir samlet under ett forvaltningsregime.

En mer målrettet lærlinge- og praksiskandidatordning har potensiale til å utgjøre en sentral del av karriere- og utdanningsløpet for spesialistkorpset. Muligheter til å formalisere kompetansen på denne måten vil bidra til å øke anerkjennelsen og gjøre spesialistkorpset enda mer attraktivt. Ettersom dette også gir uttelling sivilt, vil det også kunne bidra til å beholde personellet lengre. Videre vil de som velger å slutte ha et bedre utgangspunkt for overgang til det sivile arbeidsmarkedet. Undersøkelser i Hæren viser at muligheten til å ta fagbrev er et viktig insentiv for å fortsette i Forsvaret.

5.9 Implementering og overgangsordninger

5.9.1 Implementering

Innføringen av ordningen for militært tilsatte er en stor strukturell og kulturell endring som må ses i et lengre tidsperspektiv. Ikke minst gjelder det innføringen av et spesialistkorps basert på NATO-standard.

Implementeringen kan ses i tre perspektiver. For det første må systemene i den nye ordningen utvikles. Her vil omfanget og kompleksiteten være forskjellig for de fire hovedelementene: tilsetting, disponering, avansement og utdanning. Eksempelvis vil implementering av tilsettingsordningen være mindre tidkrevende da det i all hovedsak er en juridisk endring som vil gi personellet samme eller mer forutsigbare tilsettingsvilkår. Utdanningsordningen vil derimot være mer tidkrevende å implementere, ettersom det må utarbeides et helt nytt utdanningskonsept med egne seleksjonskriterier, fagplaner, læremidler, med mer. Dette innebærer at deler av ordningen kan implementeres raskt, mens andre deler må implementeres og utvikles over tid.

Det andre perspektivet er å dreie personellstrukturen i tråd med de nye personellkategoriene og karriereveiene. Utgangspunktet for dreiningen er dagens struktur, jf. Innst. 388 S (2011–2012) til Prop. 73 S (2011–2012). Samtidig står Forsvaret overfor nye utfordringer som i neste langtidperiode kan gi organisasjonen en ny inn-

retning. Dreiningen i personellstrukturen må derfor ses i sammenheng med utvikling av nye kapabiliteter, strukturelementer og andre organisatoriske endringer i Forsvaret.

Endelig er den kulturelle dimensjonen en vesentlig faktor som vil påvirke både implementeringen og hvordan den nye ordningen vil fungere over tid. Forsvarets kultur er i stor grad knyttet til enhetsbefalsordningen og offiserenes rolle. Det blir derfor viktig å skape bevisstgjøring omkring spesialistkorpsets rolle og hvordan offiserer, befal, grenaderer og konstabler skal utfylle hverandre. En kultur som bygger på gjensidig respekt og forståelse vil være en forutsetning for at den nye ordningen skal fungere godt. Denne kulturen må utvikles over tid som følge av målrettede tiltak samt modning og refleksjon. Her hviler et spesielt ansvar på Forsvarets ledere for å utvikle en sunn og god kultur bygget på Forsvarets verdigrunnlag som vektlegger gjensidig respekt og ansvar.

På denne bakgrunn, foreslår regjeringen at ordningen for militært tilsatte skal implementeres fra 1. januar 2016, og at den skal være ferdig implementert senest ved utgangen av 2020.

Ordnningen anses ferdig implementert når systemene rundt tilsetting, disponering, avansement og utdanning er implementert. Både det strukturelle og kulturelle perspektivet er dynamisk og vil være i kontinuerlig utvikling, også etter at ordningen er implementert.

Regjeringen legger til grunn at innføringen av ordningen på etatsnivå skjer i dialog med tjenestemannsorganisasjonene.

5.9.2 Overgangsordninger

Den nye ordningen innebærer at deler av personellet som er tilsatt innenfor rammene av dagens ordninger, må bytte personellkategori med andre rammebetingelser. For noen personellgrupper vil endringene få små konsekvenser, for andre vil det kunne innebære større endringer. Regjeringen er opptatt av at det legges til rette for overgangsordninger som ivaretar personellet på en god måte.

Den prinsipielle tilnærmingen innebærer at offiserer uten minimum grunnleggende officersutdanning (eller tilsvarende) skal konverteres til spesialistkorpset. Det er imidlertid kompetansen til den enkelte, og funksjonen de er satt til å utøve, som avgjør hvem som skal konverteres. Grunnlønn og gradsnivå skal ikke reduseres som følge av at personellet konverteres over i andre personellkategorier. Det skal være tilsvarende lønns- og gradsnivå så lenge personellet ikke selv søker seg over i stillinger på et lavere nivå. Offise-

rer som konverteres skal gis en OR-grad som tilsvarer nivået på den offisersgraden de innehar. I en overgangsfase må Forsvarets evne til å beholde kompetanse vektlegges i prosessen med å bemanne Forsvarets struktur.

Med bakgrunn i ovennevnte, legger departementet følgende rammer til grunn for overgangsordningene:

- konvertering skal gjøres på bakgrunn av kompetansen og funksjonen personellet har,
- den prinsipielle tilnærmingen skal være at offiserer uten minimum grunnleggende offisers-

utdanning (eller tilsvarende) skal konverteres til spesialistkorpset,

- unntak gjøres basert på realkompetanse, funksjonelle krav og Forsvarets behov,
- personellet skal gis en ny OR-grad som tilsvarer nivået på den offisersgraden de innehar, og
- med mindre noen søker seg over i stillinger med lavere lønn og/eller grad, skal ingen gå ned i lønn og/eller grad som følge av overgangen til en ny kategori.

6 Endringer i forsvarspersonelloven

6.1 Innledning

Forslagene til endringer i forsvarspersonelloven er en konsekvens av forslaget om å innføre en ordning for militært tilsatte. Som det fremgår av kapittel fem, er det bare deler av forslagene til ordningen som krever lovendringer.

17. desember 2014 ble det sendt et notat på høring om forslag til endringer i forsvarspersonelloven. I høringsnotatet ble det redegjort for ordningen for militært tilsatte generelt og punktene som krever lovendringer spesielt. Høringsnotatet tok utgangspunkt i det som nå fremgår av kapittel tre og fem.

Høringsnotatet ble sendt til følgende instanser:

Departementene

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap
Forsvarets forskningsinstitutt
Forsvarsbygg
Forsvarsstaben
Generaladvokaten
Institutt for forsvarsstudier
Landsrådet for Heimevernet
Nasjonal sikkerhetsmyndighet
Tillitsmannsordningen i Forsvaret
Vernepliktsrådet

Det juridiske fakultet, Universitetet i Bergen
Det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo
Det juridiske fakultet, Universitetet i Tromsø

Akademikerne
Landsorganisasjonen i Norge
Næringslivets Hovedorganisasjon
Unio
Virke
Yrkesorganisasjonenes sentralforbund

Advokatforeningen
Befalets fellesorganisasjon
Fellesforbundet
Folk og forsvar
Krigsskoleutdannede offiserers landsforbund
Landsutvalget for tillitsvalgte i Forsvaret

Norges Forsvarsforening
Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon
Norges Juristforbund
Norges offisersforbund
Norges reserveoffiserers forbund
Norsk tjenestemannslag
Personellforbundet

Departementet har mottatt høringssvar med merknader fra følgende instanser:

Justis- og beredskapsdepartementet

Forsvaret
Forsvarets sentrale hovedverneombud

Landsorganisasjonen i Norge

Advokatforening
Befalets fellesorganisasjon
Den norske legeförening
Forsvarets seniorforbund
Krigsskoleutdannede offiserers landsforbund
Norges offisersforbund
Norges reserveoffiserers forbund
Personellforbundet

I tillegg hadde to privatpersoner merknader til forslagene.

6.2 Oppsummering av høringsinnspillene

Ingen av *departementene* som har besvart høringen, har merknader til innholdet i lovforslaget. *Justisdepartementet* har én lovteknisk merknad.

Forsvaret anfører at høringsutkastet til endringer i forsvarspersonelloven legger grunnlaget for harmonisering med den nye ordningen for militært personell.

Landsorganisasjonen i Norge (LO) er i stor grad positive til de fremlagte endringene i forsvarspersonelloven hvor målsettingen er å sikre ansatte i Forsvaret større grad av forutsigbarhet. *Krigsskoleutdannede offiserers landsforening*

(KOL) skriver at endringsforslagene utvilsomt vil være et godt bidrag til å forenkle forvaltningen og at det er meget gledelig at innføringen av et todelt karrieresystem etter NATO-standard nå ser ut til å bli en realitet.

Norges offisersforbund (NOF) anfører at forslag til ny ordning vil medføre en klar forbedring for vervede. Personellforbundet (PEFO) beskriver at de siste 13 års utvikling har vist at grenaderer og matroser (vervede) utgjør en viktig kompetansebeholdning for Forsvaret. En anerkjennelse av dette, ved å gi dem like gode vilkår som befalet, er på sin plass. Videre påpekes det at ordningen for grenaderer og matroser fra 1960, har vært moden for oppdatering i mange år.

Befalets fellesorganisasjon (BFO), NOF og LO støtter forslaget om å endre befalsordningen til ordning for militært personell, og at ordningen skal utvides til å omfatte et hovedelement om tilsetting. Advokatforeningen ser etableringen av én ordning som skal gjelde for alt militært personell som hensiktsmessig i lys av dagens fragmenterte rammevilkår. Norske reserveoffiserers forbund (NROF) er enig i de intensjonene som ligger til grunn for endringene, og støtter måten dette er behandlet på. Den norske legeföreningen har ingen merknader til endringsforslagene i forsvarspersonelloven som følge av at det ikke har noen direkte konsekvenser for militærleger.

Forsvarets sentrale hovedverneombud (FHVO) og BFO støtter at adgangen til å forlenge tilsetningsforholdet utover aldersgrensen for inntil ett år om gangen, gjøres gjeldende for alt tilsatt militært personell.

LO, NOF og BFO er kritiske til en videreføring av aldersgrensen på 35 år og er av den prinsipielle oppfatning at tilsetting skal skje fast, og ikke med tidsbegrensning. FHVO mener forslaget om tilsetting til 35 år ikke er forenlig med et moderne samfunn og arbeidsliv. PEFO hadde ønsket at lengden på tilsetningsforholdet gikk enda lengre. Forsvarets seniorforbund (FSF) vil sterkt fraråde å nytte aldersgrensebegrepet knyttet til 35 år, dersom en ikke mener at det skal kunne tas ut alderspensjon fra denne alder.

LO, NOF, BFO og FHVO argumenterer for at det særskilte oppsigelsesvernet, som yrkesbefal tilsatt før 1. januar 2005 har, bør innføres for alt tilsatt militært personell. BFO og FHVO begrunner dette med ønsket om å innføre et beordrings-system. LO og NOF mener at det særskilte oppsigelsesvernet bør gjeninnføres som følge av at «planlegging, bemanning og endringer av Forsvaret bør gjennomføres med basis i langsiktige vedtak».

6.3 Virkeområde for forsvarspersonelloven – § 2

Forsvarspersonelloven § 2 regulerer hvem loven gjelder for. Etter høringsrunden har departementet vurdert det som hensiktsmessig å endre begrepet tilsatt militært personell til militært tilsatte. Følgelig har også tittelen på ordningen blitt endret. Dette er kun en språklig justering og innebærer ingen materielle endringer i forhold til teksten i høringsnotatet. Det medfører at § 2 i forsvarspersonelloven må endres.

Begrepet tilsatt militært personell endres i forsvarspersonelloven § 2 til militært tilsatte. Departementet bruker benevnelsen militært tilsatte gjennomgående i loven.

6.4 Definisjoner – § 3 (personellkategorier)

6.4.1 Gjeldende rett

Forsvarspersonelloven § 3 definerer de ulike personellkategoriene i loven. Militært personell defineres som befal, vervede mannskaper og vernepliktige. Med forsvarspersonell menes militært personell og sivilt tilsatt personell i Forsvarsdepartementet med underliggende etater. De ulike kategorier befal defineres særskilt. I tillegg inneholder bestemmelsen en definisjon av internasjonale operasjoner.

Benevnelsen yrkesbefal omfatter både militære tjenestemenn og embetsmenn. Dette er fast tilsatt befal i Forsvaret. Fast tilsetting som yrkesbefal skjer i hovedsak etter endt og bestått utdanning, herunder krigsskole eller tilsvarende, som kvalifiserer til slik tilsetting. Yrkestilsetting kan også gis etter søknad for personell med relevant kompetanse for Forsvarets langsiktige behov. Aldersgrensen for yrkesbefal er 60 år.

Kategorien avdelingsbefal ble innført i 2005. Avdelingsbefal er gitt de samme rettigheter og plikter som yrkesbefal med de tilpasninger som følger av tjenesteforholdets egenart, men med en kortere tidshorisont på det faste tilsetningsforholdet. Avdelingsbefalet gis fast tilsetting frem til fylte 35 år. Forsvaret kan ved behov forlenge tilsetningsperioden med inntil tre år.

Kontraktbefal er midlertidig tilsatt befal på kontrakt, knyttet til stilling i Forsvaret.

Vervede mannskaper er militære tjenestemenn uten militær befalsgrad og med et midlertidig tilsetningsforhold. Vervede omfatter grenaderer og matroser.

6.4.2 Oppsummering av departementets høringsforslag

Forslaget om ny ordning for militært personell innebærer en inndeling i nye personellkategorier. Departementet foreslår at personellkategorien offiser erstatter kategorien yrkesbefal, befall erstatter de tidligere kategoriene avdelingsbefal og kontraktsbefal, og grenaderer og matroser erstatter dagens vervede mannskaper. Dagens definisjoner av militært personell, befall, yrkesbefal, avdelingsbefal, kontraktsbefal og vervede mannskaper foreslås ikke videreført.

I høringsforslaget er det foreslått å definere personellkategoriene tilsatt militært personell og forsvarspersonell. Departementet foreslår å definere kategorien tilsatt militært personell som offiserer, befall, grenaderer og matroser som er tilsatt i Forsvaret. Vernepliktige anses å være militært personell, men faller utenfor definisjonen tilsatt militært personell, dersom disse ikke har et tilsetningsforhold i Forsvaret. Definisjonen av militært personell foreslås ikke videreført. Det presiseres derfor at med forsvarspersonell menes også vernepliktige. Definisjonen av internasjonale operasjoner videreføres uten endringer.

6.4.3 Høringsinstansenes syn

BFO og *KOL* støtter forslaget, mens *Forsvaret*, *LO* og *NOF* støtter forslaget med unntak av nye benevnelser for vervede. *LO* og *NOF* mener også at spesielle kategorier militært personell bør vurderes omtalt i lovteksten. Det samme gjør *BFO* og *FHVO*, som sier at spesielle kategorier militært personell må inkluderes i definisjonen hvis de skal omfattes av loven. *Advokatforeningen* har noen juridiske kommentarer til lovforslaget. Øvrige høringsinstanser som har avgitt høringsuttalelse har ingen større merknader til dette forslaget.

Forsvaret viser til at Sjøforsvaret har tatt initiativ til å endre benevnelsen matros til konstabel. Dette fordi matros er en problematisk benevnelse da det også er en sivil tittel på en fagarbeider, med fagbrev, i en dekkavdeling på et fartøy. *Forsvaret* foreslår derfor å endre benevnelsen matros til konstabel.

LO hevder at begrepet grenaderer og matroser er dagens gradsbetegnelser for disse kategoriene, og at ved innføring av ny ordning vil disse bli fordelt over flere grader (OR 2-3-4). Etter *LOs* syn må derfor begrepet vervede mannskaper videreføres, eventuelt som vervede. *LO* påpeker også at dagens avdelingsbefal ikke er en egen kategori

befal, da de har tilsvarende rettigheter og plikter som yrkesbefal.

Innspillet til *NOF* er sammenfallende med synet til *LO*. *NOF* har denne oppfatning:

«(...)Vi finner det derfor ikke hensiktsmessig å skifte dagens betegnelse og anbefaler at begrepet vervede mannskaper videreføres, eventuelt i forkortet versjon som vervede».

KOL mener at dagens definisjon av internasjonale operasjoner kan misforstås sett opp mot når «Særvtale om tjenestegjøring i internasjonale operasjoner skal komme til anvendelse». Etter *KOLs* syn vil Forsvaret etter sin art ha andre deployeringer og midlertidige beordringer, som betegnes som ordinære tjenesteoppdrag med helt andre godtgjøringer enn det som ville vært tilfellet under tjenestegjøring i internasjonale operasjoner.

6.4.4 Departementets vurdering

Departementet deler Forsvarets vurdering rundt bruken av benevnelsen matros. Sjøforsvarets bruk av vervede matroser strekker seg lengre enn fartøyteneste. Konstabel vil være en mer hensiktsmessig benevnelse da den ikke begrenser seg til funksjoner man tradisjonelt forbinder med matros.

Grenaderer og matroser har vært benevnelser for vervede helt siden ordningen ble innført på 1960-tallet, jf. 3.3. I forbindelse med innføringen, jobbet en arbeidsgruppe blant annet med å finne en fellesbenevnelse for vervede mannskaper som klart skilte seg fra vernepliktige mannskaper. Det ble da foreslått å ta grenadernavnet i bruk i Hæren og Luftforsvaret, under forutsetning av at matros og fyrbøter ble opprettholdt i Sjøforsvaret. Fyrbøter forsvant etter hvert av naturlige årsaker, mens grenaderer og matros har vært benevnelsen på vervede mannskaper frem til i dag. I 2010 besluttet forsvarssjefen å innføre et nytt gradssystem for vervede. Mens de tidligere var å anse som menige (OR 1) ble vervede med det nye gradssystemet titulert visekorporal/visekonstabel/vingsoldat (OR 2) og korporal/konstabel (OR 4). *LO* og *NOF* sin kommentar om at grenaderer og matroser er dagens gradsbetegnelser for kategorien vervede er derfor, etter departementets vurdering, ikke riktig. Det samme gjelder merknaden om at avdelingsbefal ikke er en egen kategori. Avdelingsbefal har vært en egen kategori siden Stortinget vedtok å innføre denne kategorien i 2004, jf. Innst. S. nr. 234 (2003–2004) til St.prp. nr. 42 (2003–2004). Det er riktig som *LO* og *NOF* påpeker, at avdelingsbefal har

samme rettigheter og plikter som yrkesbefal. Samtidig går det et skille mellom avdelingsbefal og yrkesbefal med hensyn til blant annet tilsettingsforhold, utdanning, tjenestemønster og gradsspenn. Derfor fremgår det av forsvarspersonelloven § 5 andre ledd, at «Avdelingsbefal gis under tilsettingsforholdet samme rettigheter og plikter som yrkesbefal, med de tilpasninger som følger av tjenesteforholdets egenart».

Departementet registrerer at flere av høringsinstansene mener det bør vurderes å inkludere spesielle kategorier militært tilsatte i loven. Departementet presiserer at denne kategorien er en videreføring av dagens ordning med spesielle kategorier befal, jf. 5.3.3. I dag tilsettes disse som yrkesbefal, men på spesielle vilkår tilpasset deres tjenestemønster. Med andre ord følger dette personellet de lovbestemmelsene som gjelder for yrkesbefal. Departementet mener derfor det ikke er behov for en særlig lovregulering av spesielle kategorier militært tilsatte. Når departementet foreslår å endre navnet på personellkategorien, er det med utgangspunkt i øvrige endringsforslag i ordningen som skal gjelde både offiserer, befal, grenaderer og konstabler. Behovet for å rekruttere, utvikle og anvende personell med høyere utdanning innen kompetanseområder som Forsvaret ikke utdanner gjennom egne skoler vil ikke bli mindre i fremtiden. Da er det viktig at denne muligheten ikke begrenser seg til rollen som befal. Med den nye ordningen for militært tilsatte vil disse tilsettes som offiser, befal, grenader eller konstabel, med de spesielle vilkår som gjelder for deres tjenestemønster. De vil dermed følge lovbestemmelsene som gjelder militært tilsatte generelt.

Når det gjelder *KOLs* innspill til definisjonen av internasjonale operasjoner, har ikke departementet vurdert dette i arbeidet med denne proposisjonen. Det er derfor ikke foreslått endringer i denne delen av bestemmelsen.

Departementet endrer benevnelsen militært personell til militært tilsatte gjennomgående i loven, jf. 6.3. Videre endres benevnelsen matros til konstabel, i tråd med Forsvarets høringsinnspill. For øvrig opprettholdes høringsforslaget.

6.5 Tilsettingsvilkår for militært tilsatte – § 4

6.5.1 Gjeldende rett

Forsvarspersonelloven § 4 regulerer tilsettingsvilkårene for militært personell. Det gis i bestemmelsen hjemmel til å fastsette særlige bestemmelser om hvem som skal tilsette befal og vervede

mannskaper og om fremgangsmåten ved tilsetning. De særlige bestemmelsene kan fravike tjenestemannsloven.

Første ledd fastslår at både befal og vervede mannskaper er statstjenestemenn og tilsettes på de vilkår som fremgår av tjenestemannsloven, med de unntak som fastsettes i eller i medhold av forsvarspersonelloven. Dette innebærer blant annet at alt militært personell i stillingsvernsaker er underlagt de samme regler som gjelder for statens tjenestemenn for øvrig. Personellet kan dermed suspenderes, sies opp og avskjediges etter tjenestemannsloven. Overgangsbestemmelser er nærmere omhandlet nedenfor, jf. 6.12 om forsvarspersonelloven § 19.

I henhold til andre ledd, er befal og vervede mannskaper unntatt fra forbudet om forskjellsbehandling på grunn av alder etter arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd.

Det følger av tredje ledd at befal plikter å overholde de regler om utdanning, disponering og avansement mv. som er fastsatt i den til enhver tid gjeldende befalsordning. Befalsordningen fastsettes av Kongen med Stortingets samtykke. Gjeldende befalsordning følger av Innst. S nr. 198 (1995–96) til St.prp. nr. 38 (1995–96), med senere endringer.

Departementet har instruksjons- og organisasjonsmyndighet og kan utforme nødvendige tilpasninger og regelverk innenfor hovedlinjene av befalsordningen, jf. forsvarspersonelloven § 4 fjerde ledd. Det er viktig å understreke at nødvendige tilpasninger og regelverk ikke skal være i strid med de hovedlinjene Stortinget har samtykket til gjennom gjeldende befalsordning. Dersom departementet ønsker å endre hovedlinjene i befalsordningen, må det legges frem forslag om dette til Stortinget i tråd med forsvarspersonelloven.

Departementet er etter femte ledd gitt myndighet til å gi nærmere regler om tilsetning og fremgangsmåten ved tilsetning av militært personell. Reglene kan fravike tjenestemannsloven. Bestemmelsen er en videreføring av tidligere lov om yrkesbefal. Det ble i lovforarbeidene uttalt at «Forsvarsdepartementet legger til grunn at det fortsatt kan være behov for å fastsette særskilte bestemmelser om hvem som skal tilsette befal og vervede mannskaper og om fremgangsmåten ved tilsetning som fraviker tjenestemannsloven.»

6.5.2 Oppsummering av departementets høringsforslag

Befalsordningen har tradisjonelt utgjort kjernen av de militære ordningene. Forslaget om ordning for

militært personell innebærer at befalsordningen nå går over til å bli én ordning som regulerer rammevilkårene for alle militære tjenestemenn, herunder også grenaderer og matroser. I henhold til dette forslaget, foreslår departementet å endre definisjonen av alle personellkategorier i bestemmelsen. Bestemmelsen foreslås å regulere tilsettvilkårene for offiserer, befal, grenaderer og matroser, og alle ledd i bestemmelsen skal gjelde for disse personellkategoriene. Disse defineres i loven § 4 som tilsatt militært personell.

Ordnningen skal gjelde for alt militært personell med et tilsetningsforhold i Forsvaret og erstatter gjeldende befalsordning og ordning for vervede. Det foreslås derfor å endre befalsordningen til ordning for militært personell gjennomgående i bestemmelsen.

Departementet foreslår at ordningen for militært personell utvides til også å omfatte et hovedelement om tilsetting. Tilsetningsordningen skal sikre nødvendige rammebetingelser for å kunne opprettholde en balansert personellstruktur, samt bedre forutsigbarheten knyttet til jobbtrygghet for den enkelte. Forsvaret er avhengig av en balansert personellstruktur for å opprettholde den operative evnen. Mens det er rammene for disponering, avansement og utdanning som i stor grad bidrar til å opprettholde en balansert grads- og kompetansestruktur, ligger styringsmulighetene for en balansert aldersstruktur i tilsetningsforholdene. Departementet foreslår derfor at det i bestemmelsens tredje ledd innføres et hovedelement om tilsetting. Dette innebærer at ordningen vil bestå av fire hovedelementer: tilsetting, disponering, avansement og utdanning.

Departementet foreslår å endre overskriften tilsettvilkår for militært personell til tilsetting av offiserer, befal, grenaderer og matroser.

6.5.3 Høringsinstansenes syn

LO, *NOF*, og *BFO* støtter forslaget om å endre befalsordningen til ordning for militært personell, og at ordningen skal utvides til å omfatte et hovedelement om tilsetting. *FSF* fraråder å innføre tilsetting som en del av personellordningen. *LO*, *FSF* og *Advokatforeningen* har ulike kommentarer til forsvarspersonelloven og forholdet til aldersdiskrimineringsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Øvrige høringsinstanser som har avgitt høringsuttalelse har ingen merknader til dette forslaget.

LO sin støtte til forslaget er under forutsetning om at de regler og prosedyrer som befalsordningen har vært underlagt videreføres i den nye ord-

ningen, og at hovedelementene fremdeles fastsettes med Stortingets samtykke i tråd med tidligere praksis for befalsordningen.

BFO mener at å utvide forsvarspersonelloven § 4 til også å gjelde grenaderer og matroser, er en naturlig konsekvens av å innføre et spesialistkorps som en del av en felles profesjon og ordning. Videre er *BFO* av den oppfatning at når loven i utgangspunktet åpner for at tilsetting av militært personell kan fravike tjenestemannslovens bestemmelser, er det hensiktsmessig å regulere dette som del av en helhetlig ordning. *BFO* støtter derfor endringsforslaget under forutsetning av at dette faktisk blir en del av den nye ordningen som besluttes av Stortinget.

NOF påpeker at for gruppen vervede mennskaper, vil ordningen medføre en betydelig forbedring i forutsigbarhet og gi mulighet til en livslang karriere. *NOF* mener videre det er naturlig å anse tilsetting som en del av ordningen, selv om dette stort sett er fastsatt i selve loven. *NOF* legger for øvrig tilsvarende forutsetninger som *LO* til grunn for sin støtte til forslaget.

FSF mener at behovet for personellrets sikkerhet taler for at tilsetting, oppsigelse, avskjed og opphør av tilsetningsforhold av militært personell, fortsatt bør være underlagt lovregulering, og ikke inngå i personellordningen.

6.5.4 Departementets vurdering

Departementet legger til grunn at prosedyren hvor Kongen med Stortingets samtykke fastsetter hovedlinjene i befalsordningen, videreføres i ordningen for militært tilsatte. Departementet mener at endringsforslaget øker Stortingets kompetanse ved å utvide ordningen til å gjelde grenaderer og konstabler, og ved å innføre tilsetting som et nytt hovedelement. Departementet har etter høringsrunden endret begrepet hovedlinjer til de overordnede rammene i ordningen for militært tilsatte. Departementet endrer begrepet for å gjøre språket i loven klarere og mer moderne. Forslaget innebærer ingen materielle endringer.

Departementet ser ikke noen motsetning mellom en lovregulering av tilsetningsforholdene til militært tilsatte og at tilsetting blir et hovedelement i den nye ordningen. Det følger allerede av forsvarspersonelloven § 4, at departementet gir regler om hvem som skal tilsette befal og vervede mennskaper, og om fremgangsmåten ved tilsetting. Det fremgår av loven at reglene kan fravike tjenestemannsloven. Når det gjelder alminnelige regler om oppsigelse og avskjed, er det ikke fastsatt særskilte bestemmelser i loven, med unntak

for yrkesbefal tilsatt før 1. januar 2005. Stillingsvernet følger av bestemmelser i tjenestemannsloven. Departementet minner om at noe av bakgrunnen for forslaget om en tilsetningsordning, er å bedre forutsigbarheten for den enkelte, jf. 5.4.1. Derfor løftes også tilsetning frem som et eget hovedelement som krever Stortingets samtykke.

Departementet har ikke foreslått endringer i bestemmelsen som fastsetter at militært tilsatte er unntatt fra forbudet om forskjellsbehandling på grunn av alder etter arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd, bortsett fra en oppdatering til begrepet militært tilsatte. Arbeidsmiljølovens bestemmelser innarbeider Rådsdirektiv 2000/78/EF, om forbud mot diskriminering i arbeidslivet, i norsk lovgivning. Etter direktivets artikkel 3 nr. 4 følger det at statene kan unnta «de væpnede styrker» fra direktivets bestemmelser som gjelder forskjellsbehandling på grunn av alder og funksjonshemming. Departementet har tidligere inntatt dette i forsvarspersonelloven § 4, og dette videreføres.

Departementet endrer benevnelsen militært personell til militært tilsatte gjennomgående i loven, jf. 6.3. Departementet endrer også begrepet hovedlinjer til de overordnede rammene i ordningen for militært tilsatte. Overskriften i bestemmelsen endres til tilsetningsvilkår for militært tilsatte. Videre endres benevnelsen matros til konstabel, jf. 6.4.4. For øvrig opprettholdes høringsforslaget.

6.6 Harmonisering av tilsetningsforholdenes lengde – § 5

6.6.1 Gjeldende rett

Særskilte bestemmelser om tilsetningsvilkår for yrkesbefal, avdelingsbefal, kontraktsbefal og vervede mannskaper er gitt i forsvarspersonelloven §§ 5, 6 og 9.

Forsvarspersonelloven § 5 regulerer tilsetning av avdelingsbefal. Avdelingsbefal er befall som er gitt fast tilsetning i Forsvaret frem til fylte 35 år. Forsvaret kan ved behov forlenge tilsetningsperioden med inntil 3 år. Avdelingsbefal disponeres etter de samme prosedyrer som yrkesbefal, og gis under tilsetningsforholdet de samme rettigheter og plikter som yrkesbefal, med unntak av de tilpasninger som følger av tjenesteforholdets egenart. Basert på Forsvarets behov, kan avdelingsbefal tilbys yrkestilsetning uten grunnleggende offisersutdanning.

Forsvarspersonelloven § 6 gir i dag Forsvaret anledning til å tilsette befall og vervede mannskaper midlertidig på kontrakt. Kontraktsbefal er midlertidig tilsatt befall knyttet til stilling i Forsva-

ret og skal dekke Forsvarets tidsbegrensede behov for kompetanse. Med vervede mannskaper menes militære tjenestemenn uten militær befallsgrad og med et midlertidig tilsetningsforhold i stillinger som er forbeholdt denne kategorien personell. Kontraktsbefal og vervede tilsettes for en begrenset periode. Kontraktperioden vil normalt ha en varighet fra ett til tre år, med mulighet for forlengelse med de begrensninger som følger av forsvarspersonelloven og utfyllende regler gitt av departementet.

Vervede mannskaper tilsettes normalt på åremål. Hjemmel for slik åremålstilsetning fremgår av forskrift 11. november 1983 nr. 1608 til tjenestemannsloven § 3 nr. 3 bokstav c. Denne bestemmelsen hjemler bruk av åremålstilsetning for både kontraktsbefal og vervede mannskaper i Forsvaret. Departementet har myndighet til å fastsette nærmere regler om varigheten og om adgangen til å fornye tilsetningsforholdet. Kontraktsbefal og vervede mannskaper kan også tilsettes som midlertidige tjenestemenn etter de alminnelige regler om midlertidig tilsetning i tjenestemannsloven. Etter forskrift til tjenestemannsloven § 7 nr. 2 kan verken kontraktsbefal eller vervede mannskaper gjøre fortrinnsrett gjeldende etter tjenestemannsloven § 13.

Forsvarspersonelloven § 9 hjemler særaldersgrensen for yrkesbefal og fastsetter tidspunktet for når yrkesbefallet skal fratres ved oppnådd aldersgrense. Yrkesbefal tilsettes i dag til oppnådd pensjonsalder på 60 år. Bestemmelsen innebærer tvungen avskjed for alt yrkesbefal ved første månedsskifte etter fylte 60 år. Dette gjelder uavhengig av grad og tjenestetid. Departementet kan dispensere fra påbudet for offiserer med generals- og admiralsgrad ved å forlenge tilsetningsforholdet for inntil ett år om gangen. Slik dispensasjon gis kun når spesielle forhold gjør det utilrådelig at vedkommende fratres ved oppnådd aldersgrense. Loven er ikke til hinder for at yrkesbefallet går av med pensjon før aldersgrensen på 60 år er nådd.

6.6.2 Oppsummering av departementets høringsforslag

Departementet foreslår å harmonisere tilsetningsforholdene på tvers av de militære personellkategorier. Ved å fjerne koblingen mellom personellkategori og tilsetningsvilkår, vil den enkeltes kompetanse og Forsvarets behov være styrende for lengden på tilsetningsforholdet. Dette fremmer fleksibilitet og understøtter behovet for effektiv bevegelse av kompetanse.

Det foreslås at forsvarspersonelloven §§ 5, 6 og 9 slås sammen til én bestemmelse om tilsetningsforholdets lengde i ny § 5. Bestemmelsen foreslås å harmonisere tilsetningsforholdene for alt militært personell. Både offiserer, befal, grenaderer og matroser skal kunne tilsettes enten midlertidig, fast til fylte 35 år eller fast til 60 år. Særaldersgrensen på 60 år videreføres i ny § 5.

Offiserer vil fortsatt få fast tilsetting til fylte 60 år etter uteksaminering fra grunnleggende officersutdanning. For befal, grenaderer og matroser vil normen være fast tilsetting til 35 år eller fast tilsetting til 60 år. Det åpner for at disse skal kunne ha livslange karrieremuligheter innenfor den militære profesjon uten å måtte bytte personellkategori og karrieresystem (jf. 5.4). Dette innebærer en vesentlig forbedring fra gjeldende ordning. Grenaderer og matroser vil således tilsettes på samme vilkår som øvrig personell i den militære ordningen.

Det er Forsvarets behov og den enkeltes kompetanse som skal være styrende for lengden på tilsetningsforholdet. Personell som representerer aldersuavhengig kompetanse i tråd med Forsvarets behov, skal normalt tilsettes fast til fylte 60 år. Med aldersuavhengig kompetanse menes kompetanse som er anvendbar i en livslang karriere frem til pensjonsalder. For operativt personell vil mange tidlig i karrieren representere en kompetanse og funksjon som setter høye krav til fysisk skikkethet. Disse vil normalt bli tilsatt fast til 35 år. De skal likevel ha livslange karrieremuligheter innenfor sitt fagfelt. Det vil derfor bli viktig at Forsvaret utformer karriere- og tjenesteplaner som synliggjør hvilke valg personellet må ta for å utvikle den aldersuavhengige kompetansen som kreves for å få fast tilsetting til 60 år.

Det åpnes for at alle de militære personellkategoriene offiserer, befal, grenaderer og matroser skal kunne tilsettes midlertidig. Midlertidig tilsetting skal kun benyttes for å dekke Forsvarets tidsbegrensede behov for kompetanse og/eller kompetanse for bestemte oppdrag, eksempelvis knyttet til internasjonale operasjoner, prosjekter, vikariater eller lignende. Forsvarets behov for å tilsette militært personell på kontrakter skal dekkes gjennom tjenestemannslovens bestemmelser for midlertidig tilsetting.

Gjeldende § 5 åpner for at Forsvaret ved behov kan forlenge tilsetningsperioden med inntil 3 år for avdelingsbefal. Det foreslås å videreføre denne adgangen i ny § 5 andre ledd.

Gjeldende § 9 åpner for at departementet kan gi dispensasjon fra aldersgrensebestemmelsen på 60 år for offiserer med generals- og admiralsgrad for inntil ett år av gangen når spesielle forhold gjør det

utilrådelig at vedkommende fratrer ved oppnådd aldersgrense. Som følge av forslaget om å harmonisere tilsetningsforholdene for alle kategorier tilsatt militært personell, foreslås det å lovfeste i ny § 5 tredje ledd at adgangen til å forlenge tilsetningsforholdet ved oppnådd aldersgrense på 60 år skal gjelde for offiserer, befal, grenaderer og matroser. Kravet til generals- og admiralsgrad foreslås ikke videreført. En endret ordlyd fra når spesielle forhold gjør det utilrådelig til når spesielle forhold gjør det nødvendig er kun en forenkling av språket, og innebærer ingen endring av gjeldende rett.

I ny § 5 fjerde ledd foreslås innført en overgangsbestemmelse for offiserer og befal som i dag innehar et fast tilsetningsforhold til fylte 60 år. Overgangsbestemmelsen presiserer at disse ved bestemmelsens ikrafttredelse vil opprettholde et fast tilsetningsforhold til fylte 60 år.

6.6.3 Høringsinstansenes syn

Forsvaret kommenterer hvordan de ønsker at tilsetting av personell til 35 år skal praktiseres.

FHVO mener at forslaget med tilsetting til 35 år ikke er forenlig med et moderne samfunn og arbeidsliv. *FHVO* advarer sterkt mot en slik utvikling og finner det heller ikke sannsynliggjort at dette er Forsvarets behov. Etter *FHVOs* syn tilsier erfaringer med avdelingsbefalsordningen at dette er en tilsetningsform som ikke dekker et operativt behov og kun fører til økte transaksjonskostnader. *FHVO* mener derfor at loven må regulere tilsetting til 60 år for alle kategorier. For øvrig støtter *FHVO* at adgangen til å forlenge tilsetningsforholdet utover denne aldersgrensen for inntil ett år om gangen gjøres gjeldende for alt tilsatt militært personell.

LO er prinsipielt av den oppfatning at tilsetting skal skje fast og ikke på tidsbegrensning. *LO* påpeker at aldersgrensen på 35 år må økes hvis den er en medvirkende årsak til høy turnover og tap av kompetanse for Forsvaret. *LO* argumenterer for at naturlig avgang vil sikre en balansert aldersstruktur, og at istedenfor en fast avgangsmekanisme, kunne Forsvaret anvende avgangsstimulerende tiltak tilsvarende de pakker og ordninger som ble brukt på 2000-tallet. Gitt en videreføring av aldersgrensen, mener *LO* at muligheten til å forlenge tilsettingen til 38 år må avskaffes. Dette begrunnes med at anledningen til midlertidige ansettelser bør begrenses i størst mulig grad, og at det bør forventes at Forsvaret i god tid før fylte 35 år avklarer hvorvidt den enkelte er tiltenkt en livslang tilsetting. *LO* mener også at ansettelse til 35 år i realiteten må være å anse som en midlertidig

ansettelse. Etter *LOs* oppfatning bør det derfor lages et eget unntak i tjenestemannsloven § 3 for forsvarspersonell som ansettes fast til 35 år, dersom denne tilsetningsformen skal opprettholdes. Når det gjelder muligheten til å forlenge ansettelsen utover 60 år, mener *LO* at denne bestemmelsen ikke bør endres før det foreligger en vurdering av særaldersgrensen. *LO* mener at dersom man likevel velger å utvide adgangen for andre grupper enn generaler og admiraler bør denne adgangen benyttes i svært snevert omfang og med samtykke fra den enkelte.

BFO støtter at forsvarspersonelloven §§ 5, 6 og 9 slås sammen til en ny § 5 som regulerer tilsetningsforholdets lengde for alt tilsatt militært personell. Samtidig er *BFO* svært kritisk til å videreføre aldersgrensen på 35 år, både på generelt grunnlag og med bakgrunn i erfaringer som er gjort med dagens avdelingsbefalsordning. *BFO* påpeker videre at når departementets høringsforslag viser til at personell som har gjennomført grunnleggende offisersutdanning vil få tilsetning til 60 år, bør også loven reflektere dette. *BFO* krever derfor at aldersgrensen for offiserer fastsettes til 60 år i loven. For øvrig støtter *BFO* at adgangen til å forlenge tilsetningsforholdet utover denne aldersgrensen for inntil ett år av gangen gjøres gjeldende for alt tilsatt militært personell.

KOL peker også på at offiserer ikke skal kunne tilsettes fast til 35 år. *KOL* mener at punktet om harmonisering av tilsetningsforhold vil kunne misforstås når høringsforslaget videre anfører at offiserer fortsatt vil få fast tilsetning til 60 år etter uteksaminering fra grunnleggende offisersutdanning. *KOL* mener derfor at offiserer skal gis fast tilsetning til fylte 60 år.

PEFO hadde ønsket at lengden på tilsetningsforholdet gikk enda lengre. Etter *PEFOs* syn, er videreføring av en ordning som kvitter seg med personellet ved fylte 35 år ikke svaret på utfordringen med å rekruttere og beholde personell. Etter som det normale i norsk arbeidsliv er fast ansettelse til pensjonsalder, mener *PEFO* at Forsvaret har en plikt til å sørge for at personellet som må fratruke ved fylte 35 år kan gå rett over i en karriere utenfor Forsvaret.

NOF sitt hørings svar er stort sett i tråd med innspillet til *LO*. *NOF* går imidlertid mer i detalj i sin oppfatning av hvorvidt det er et behov for aldersgrensen på 35 år, og beskriver alternativer til denne. *NOF* påpeker blant annet:

«*NOF* har allerede fra innføring av Lov om Personell i 2005 vært skeptisk til at befal i Forsvaret skulle være underlagt et særlig, og i norsk

sammenheng, helt enestående ansettelsesregime, hvor en betydelig gruppe av befal skal ha en begrenset tilsetning til 35, med anledning til utvidelse til 38 år».

Etter *NOFs* syn er det ikke saklige og tungtveiende grunner til å videreføre denne ansettelsesformen. *NOF* hevder at naturlig avgang vil sikre en balansert aldersstruktur.

FSF vil sterkt fraråde å nytte aldersgrensebegrepet knyttet til 35 år, dersom en ikke mener at det skal kunne tas ut alderspensjon fra denne alder. *FSF* viser i den forbindelse til at andre grupper med lav aldersgrense har egen pensjonslovgivning, som eksempelvis operapensjonsloven. Videre hevder *FSF* at bruk av aldersgrensebegrepet i forvaltning av militært personell gjennom forsvarspersonelloven, må gis det samme innhold som det gjøres i forhold til andre lover. I tillegg kommenteres det at det må forutsettes at militære tjenestemenn, i forhold til loven om Statens pensjonskasse, skal anses å følge de hittil gjeldende regler om aldersgrenser.

Advokatforeningen mener at ordlyden i forslaget § 5 er misvisende og bør endres. *Advokatforeningen* kommenterer blant annet:

«Det er videre gitt uttrykk for at Forsvarets behov for å tilsette militært personell på kontrakter skal dekkes gjennom tjenestemannslovens bestemmelser for midlertidig tilsetning. Disse forutsetningene fremkommer imidlertid ikke av lovforslaget.»

6.6.4 Departementets vurdering

Behovet for en balansert personellstruktur

Departementet er av den oppfatning at fast tilsetning til pensjonsalder for alle militært tilsatte over tid vil kunne svekke den operative evnen, og dermed forsvarsevnen. Den økte risikoen for ubalanser i aldersstrukturen en slik tilnærming vil medføre, er etter departementets klare syn ikke forenlig med en utviklingsretning der personellkorpset møter økte krav til beredskap, utholdenhet og skjerpede klartider. Samtidig vil departementet understreke at for å imøtekomme nåværende og fremtidige utfordringer, er Forsvaret avhengig av å øke forutsigbarheten for personellet, og skape kontinuitet og erfaring. Behovet for en balansert personellstruktur over tid, og samtidig mer erfaring og kontinuitet blant personellet, illustrerer at Forsvaret står overfor en todelt utfordring. Departementet er av den oppfatning at forslaget til ord-

ning for militært tilsatte gir et stort mulighetsrom for å imøtekomme denne utfordringen.

Avgangsmekanismer er ikke særegent for det norske Forsvaret, men går igjen som et felles trekk i militære organisasjoner. Behovet for slike mekanismer ble særlig tydelig ved omleggingen av Forsvaret fra et stort mobiliseringsforsvar til et mindre forsvar med hovedvekt på stående avdelinger. Den massive reduksjonen av mobiliseringsforsvaret innebar også et tilsvarende redusert behov for personell til å administrere og vedlikeholde styrkestrukturen. Behovet for eldre befal gikk ned, mens behovet for yngre befal som kunne bekle stillinger i de stående avdelingene gikk opp. Endringsprosessen hadde også betydelige økonomiske implikasjoner i form av avgangsstimulerende tiltak. Departementet poengterte i 2004, jf. Ot.prp. nr. 60 (2003–2004), følgende:

«Fra 2001 og frem til i dag har i underkant av 3200 tilsatte i Forsvaret sluttet etter å ha motatt avgangsstimulerende tiltak som til sammen vil koste Forsvaret ca NOK 2,63 mrd».

Økt risiko for fremtidige ubalanser i aldersstrukturen som følge av en ordning hvor alle militært tilsatte får fast tilsetning til pensjonsalder, vil sannsynligvis utløse behov for ressurskrevende avgangsstimulerende tiltak for å bringe personellstrukturen tilbake i balanse. Departementet kan ikke se at dette er i tråd med kravet i Meld. St. 14 (2012–2013) om at fremtidige personellordninger skal «legge grunnlag for en mer effektiv ressursutnyttelse totalt sett».

Det er allerede i dag en ubalanse i Forsvarets aldersstruktur. Det er for mange som slutter for tidlig blant de yngre tilsatte, samtidig som det er en uheldig stor andel tilsatte i de høyere aldersgrupper (pensjonsbølge). Forsvarets utfordring kan derfor fremstå som paradoksalt: Samtidig som det etterspørres mer erfaring og kontinuitet, må dette balanseres mot at personellet ikke tjenestegjør for lenge slik at det ikke blir plass til å rekruttere yngre personell. Dette paradokset illustreres også i Meld. St. 14 (2012–2013), som i sine krav til fremtidige personellordninger sier at «ordningene må i sum ivareta behovet for å beholde personell», samtidig som den sier at «ordningene må være fleksible nok til å sikre en balansert personellstruktur over tid».

Denne utfordringen var også noe av bakgrunnen for innføringen av avdelingsbefalsordningen. Departementet er av den oppfatning, at noe av utfordringen med avdelingsbefalsordningen er at den ikke i tilstrekkelig grad er satt inn i et helhet-

lig og tilpasset karriereløp som ivaretar fag-, dybde- og erfaringsbasert kompetanse (jf. 4.2.1). Avdelingsbefalet har, med dagens ordning, kun mulighet til å få status som yrkesbefal gjennom en ekstraordinær tilsettingsprosess. Med den foreslåtte ordningen vil det bli en norm med tilsetning til 60 år, i tillegg til dagens tilsettingsforhold til 35 år. Samtidig tilpasses de overordnede rammene for disponering, utdanning og avansement til et horisontalt- og fagorientert karriereløp.

I forbindelse med utredningen av ordningen for militært tilsatte, ble det foretatt analyser og simuleringer ved Forsvarets forskningsinstitutt. Der ble det blant annet foretatt simuleringer hvor alle militært tilsatte ble gitt fast tilsetning til 60 år, altså ingen avgangsmekanismer. Simuleringene viste at det er et handlingsrom til å tilsette flere til 60 år enn i dag. Dette som følge av dagens høye og moderate sluttrater for henholdsvis vervede og avdelingsbefal, og en gradvis utfasing av pensjonsbølgen. Med den foreslåtte ordningen, hvor alt militært personell skal kunne tilsettes fast til 35, eller 60 år, viste simuleringene at sluttratene vil kunne bli betydelig redusert sammenlignet med sluttratene for dagens avdelingsbefal og vervede. Samtidig viser simuleringene at risikoen for nye pensjonsbølger og ubalanser økes betraktelig hvis Forsvaret velger en praksis med utelukkende å tilsette alle fast til 60 år. Dette har blitt understøttet av senere analyser ved Forsvarets forskningsinstitutt. Disse analysene viser at hvis samtlige av dagens befal uten grunnleggende offisersutdanning skulle bli fast tilsatt til 60 år, ville den naturlige avgangen være for lav til å gi plass til å rekruttere nok yngre befal de neste 30 årene. Dette personellet vil etter hvert skape en ny pensjonsbølge som er betydelig større og mer alvorlig enn pensjonsbølgen for dagens yrkesbefal. En slik tilnærming vil derfor skape store utfordringer for Forsvaret og svekke den operative evnen.

Når flere av høringsinstansene mener at behovet for tilsetning til 35 år som en avgangsmekanisme ikke er begrunnet, er departementet av en annen oppfatning. Både tidligere erfaringer fra 2000-tallet og analyser av dagens og fremtidens alderssammensetning underbygger et sterkt behov for en slik mekanisme. Departementet mener videre at utgangspunktet må være at personell uten aldersuavhengig kompetanse normalt skal tilsettes fast til 35 år. Samtidig ønsker departementet å fremheve at det er handlingsrom i aldersstrukturen for å gi flere tilsetning til pensjonsalder enn hva som er tilfellet i

dag. Som det fremgår av 5.4.1, har også departementet vurdert å heve eller senke aldersgrensen, men konkludert med at 35 år er den alderen som best balanserer arbeidstakers og arbeidsgivers behov. Departementet har også vurdert en egen pensjonsløsning og kommet til at en slik løsning vil stride mot den generelle samfunnsutviklingen. Samtidig vil det kunne gi en stor økning i personellutgiftene (jf. figur 5-2) som vil bidra til å dreie ressurstilgangen vekk fra operative formål, og med det svekke den operative evnen.

Når det gjelder adgangen til å forlenge tilsettingsforholdet fra 35 år til 38 år, har departementet valgt å videreføre lovbestemmelsen som gjelder for dagens avdelingsbefal. Denne adgangen kom inn i forbindelse med behandlingen av lovforlaget, jf. Innst. O. nr. 94 (2003–2004) til Ot.prp. nr. 60 (2003–2004):

«Flertallet vil imidlertid be om at det utvises fleksibilitet slik at personell som ønsker det får mulighet til å stå inntil ytterligere for eksempel 3 år i stilling. Dette må ikke medføre ytterligere økte ytelser ved overgangen til annen karriere, og være i tråd med Forsvarets behov og Forsvarets krav».

Departementet mener at en forlengelse av det faste tilsettingsforholdet til 38 år gir personellet bedre forutsigbarhet enn en kortere midlertidig kontrakt. Det understrekes videre at den nye tilsettingsordningen (jf. 5.4.2) pålegger arbeidsgiver et ansvar for å utarbeide karriere- og tjenesteplaner, og legge til rette for karriereveiledning basert på arbeidstakers og arbeidsgivers behov. Dette innebærer også et ansvar for at personellet tidlig i karrieren har en visshet om både muligheter for, og i hvilken grad de vil tilbys, en fast tilsetning til pensjonsalder. En forlenging av tilsettingsforholdet til 38 år, vil derfor gjelde personell som ikke vil få tilsetning til 60 år.

Harmoniserte tilsettingsforhold som inkluderer en avgangsmekanisme på 35 år og livslange karrieremuligheter til 60 år innen alle karriereveiene, legger etter departementets syn et godt grunnlag for å øke forutsigbarheten for personellet, og for å skape kontinuitet og erfaring. Samtidig vil en forsvarlig forvaltning av tilsettingsordningen legge forholdende til rette for at balansen i personellstrukturen opprettholdes over tid. Det er departementets vurdering at de beskrevne løsninger imøtekommer kravene i Meld. St. 14 (2012–2013) til fremtidige personellordninger.

Fast tilsetning til 35 år

Noen av høringsinstansene har hatt merknader til departementets beskrivelse av fast tilsetning til 35 år, og mener det må anses som et midlertidig tilsettingsforhold. I dag tilsettes avdelingsbefalet fast til 35 år etter forsvarspersonelloven § 5. Dette fremgår av Ot.prp. nr. 60 (2003–2004):

«Avdelingsbefalet skal gis samme rettigheter og plikter som yrkesbefal med de tilpasninger som følger av tjenesteforholdets egenart, men med en kortere tidshorison på ansettelsesforholdet. Avdelingsbefalet skal gis fast tilsetning frem til fylte 35 år.»

Departementet anser på denne bakgrunn at det er naturlig at forslaget følger den samme systematikken og vurderer tilsettingsforholdet til 35 år som fast. Departementet vil i denne sammenheng trekke frem at det er behov for en benevnelse som skiller denne gruppen fra midlertidige tilsetninger etter tjenestemannsloven. Fast tilsetning til 35 år skiller seg markant fra hovedregelen i tjenestemannsloven om midlertidig tilsetning som innebærer maksimal tilsetning i fire år. Enda viktigere er det å synliggjøre og anerkjenne personellet som en del av Forsvarets fast tilsatte.

Det fremgår av forsvarspersonelloven § 4 at tjenestemannsloven gjelder med de avvik som følger i eller i medhold av forsvarspersonelloven. Lovfesting av fast tilsetning til 35 år i forsvarspersonelloven § 5 er, etter departementets oppfatning, en tilstrekkelig lovforankring.

Midlertidig tilsetning

Departementet er enig i at det i lovteksten ikke fremkommer hvilket grunnlag som skal benyttes for det midlertidige tilsettingsforholdet. Grunnlaget for midlertidig tilsetning skal være tjenestemannsloven § 3 nr. 2 og nr. 3. Departementet anser at det er tilstrekkelig at grunnlaget for den midlertidige tilsetningen fremkommer i forarbeidene til loven.

Forlengelse av tilsetningen inntil ett år

Departementet registrerer at *NOF* og *LO* ikke støtter forslaget om å endre adgangen til å forlenge tilsettingsforholdet utover aldersgrensen for inntil ett år om gangen gjeldende for alle militært tilsatte. Departementet vil fremheve at behovet for endringen er knyttet til nye rammebetingelser i ordningen for militært tilsatte. Som følge av har-

moniserte tilsettingsforhold og flere karriereveier vil kompetanseprofilen til de som går av med aldersgrense på 60 år endre seg over tid. Departementet finner det naturlig at det er Forsvarets behov for kompetanse som bør være en styrende faktor i forvaltningen av personellet, og ikke kompetanse avgrenset til spesifikke personellkategorier eller gradsnivåer. Flexibilitet er et bærende prinsipp i forslaget til ordningen for militært tilsatte. En videreføring av kravet til generals- og admiralsgrad vil ikke være i tråd med et slikt prinsipp. Det legges videre til grunn at adgangen til å forlenge tilsettingsforholdet skal følge gjeldende rett og kun gjøres når spesielle forhold gjør det nødvendig.

Tilsettingsforhold for offiserer

BFO og *KOL* har påpekt at ettersom offiserer skal tilsettes fast til 60 år etter uteksaminering fra grunnleggende offisersutdanning, må det også fastslås at offiserer skal ha et slikt tilsettingsforhold. Departementet minner om at forslaget er en videreføring av dagens praksis. Offiserer tilhører i dag kategorien avdelingsbefal inntil de blir uteksaminert ved krigsskolene. Det er først når de blir yrkesbefal at de gis tilsetning til 60 år. Forslaget til ordning for militært tilsatte slår fast at offiserer som blir uteksaminert fra grunnleggende offisersutdanning skal tilsettes fast til 60 år. Dette fremgår av de overordnede rammene som fastsettes av Stortinget.

I ny § 5 fjerde ledd ble det foreslått innført en overgangsbestemmelse for offiserer og befall som i dag innehar et fast tilsettingsforhold til de fyller 60 år. Denne reguleringen flyttes til vedtak A III hvor det oppstilles andre overgangsregler.

Konklusjon

Departementet endrer benevnelsen matros til konstabel, jf. 6.4.4. Departementet opprettholder for øvrig høringsforslaget.

6.7 Disponering – § 7

6.7.1 Gjeldende rett

Forsvarspersonelloven § 7 første ledd hjemler en generell disponeringsplikt til stilling for yrkesbefal og avdelingsbefal. Begrepet disponering er relatert til arbeidsgivers beslutning om å endre tjenesteoppgaver og eventuelt tjenestested for en arbeidstaker som etter forsvarspersonelloven er definert som yrkesbefal eller avdelingsbefal.

Dette for å ivareta Forsvarets behov for kvalifisert personell i samtlige tjenestestillinger.

Særegent for militære tjenestemenn er at de ikke tilsettes i stilling, men i militær grad i forsvarsgren. Tilsvarende gjelder for militære embetsmenn, som utnevnes i grad. Disponering skjer i utgangspunktet uavhengig av personens tilsetning i gradsnivå i forsvarsgren, men ofte vil en disponering også kunne innebære avansement i grad (opptrykk). Opptrykk i grad innebærer at tilsettingsforholdet endres. Det er således direkte sammenheng mellom avansementsordningen, som fastsettes gjennom befalsordningen, og regler om tilsetning.

Plikten til å la seg disponere til stilling, gjelder både stillinger nasjonalt og stillinger utenlands. Disponering skal skje etter Forsvarets behov. Vurderingen skal være saklig begrunnet. Bestemmelsens første ledd omfatter også adgangen til å disponere yrkesbefal og avdelingsbefal bort fra en tjenestestilling grunnet helsemessige, sikkerhetsmessige eller særskilte grunner.

Det fremgår av bestemmelsens andre ledd at for tjenestegjøring i internasjonale operasjoner, gjelder bestemmelsene i forsvarspersonelloven kapittel III.

Bestemmelsens tredje ledd fastslår at alt tilsatt militært personell, både befall og vervede, må finne seg i endringer i tjenesteforholdet og forflytninger som følger av organisasjonsendringer i Forsvaret.

6.7.2 Oppsummering av departementets høringsforslag

Departementet foreslår ingen materielle endringer i selve disponeringsplikten eller i bestemmelsens øvrige ledd. Som følge av at grenaderer og matroser nå foreslås å være omfattet av den samme ordningen som offiserer og befall, innebærer dette at de også vil bli omfattet av disponeringsordningen fastsatt i den til enhver tid gjeldende ordning for militært personell. Dette innebærer at det foreslås en endring av ordlyden i første ledd. Bestemmelsen foreslås å gjøres gjeldende for alt «tilsatt militært personell» (offiserer, befall, grenaderer og matroser).

Departementet foreslår en språklig endring i første ledd tredje punktum. Nåværende formulering er «Disponering fra stilling av slike særskilte grunner kan ikke skje hvor grunnlaget for disponeringen faller inn under tjenestemannsloven §§ 15 og 16 eller lov 20. mai 1988 nr. 32 om militær disiplinærmyndighet § 1». Det foreslås at *hvor* endres til *i de tilfeller der*. Endringen er kun av språklig karakter for å forbedre ordlyden.

6.7.3 Høringsinstansenes syn

Høringsinstansene er hovedsakelig positive til forslaget.

FHVO legger til grunn følgende:

«(...)for alle kategorier generelt og matroser og grenaderer spesielt må behov og omfang av bruk av disponeringsadgangen vurderes nøye og det bør være et mål i seg selv å begrense dette til strengt nødvendige behov. *FHVO* legger til grunn at utvikling av kompetanse og erfaring for de med en primær «horisontal» karriereutvikling tilsier minst mulig rotasjon og bevegelse i tjenesteforholdet. Her bør normalisering og tilpasning til samfunnet for øvrig være et sterkt bærende prinsipp.»

BFO har ingen kommentarer til de endringene som er foreslått i paragrafen, men presiserer at beordringsplikten til tilsatt militært personell må reguleres i den nye militære ordningen, slik det har vært regulert i den til en hver tid gjeldende befalsordning.

Øvrige høringsinstanser har ikke kommentert forslaget.

6.7.4 Departementets vurdering

Departementet understreker at disponeringsplikten er regulert i ordning for militært tilsatte og forsvarspersonelloven § 7. Et fundament i disponeringsordningen er plikten til å la seg disponere til stilling i Norge og i utlandet i samsvar med Forsvarets behov. Denne plikten er avgjørende for den operative evnen og Forsvarets muligheter til å kunne bemanne alle deler av virksomheten.

Departementet deler *FHVO* sin oppfatning om at en horisontal karriereutvikling tilsier mindre rotasjon og bevegelse i tjenesteforholdet enn hva som er tilfelle i dag. Det er en målsetting at den nye ordningen skal føre til en mer hensiktsmessig rotasjon.

Beordringssystemet er basert på at arbeidsgivers behov vil være styrende. Det er derfor viktig at kompetanseutviklingen skjer i tett dialog med personellet, slik at individuelle ønsker og behov ivaretas på en god måte. Departementet bemerker at dersom styringsretten brukes i for stor grad, kan dette svekke personellens forutsigbarhet og bidra til å øke slutttratene. Forutsigbare karriereløp skal kompensere for individets begrensninger til fritt å kunne søke på stillinger. Dette krever fokus på lederskap og medarbeider-

skap. Forsvarets behov for å styre kompetanse betinger således et godt lederskap av lokale sjefer.

Departementet endrer benevnelsen militært personell til militært tilsatte gjennomgående i bestemmelsen, jf. 6.3. For øvrig opprettholdes høringsforslaget.

6.8 Oppsigelse mv. – § 8 – fortrinnsrett og ventelønn

6.8.1 Gjeldende rett

Tjenestemannsloven § 11 fastsetter en alminnelig rett for tjenestemenn til å si opp sin stilling. Forsvarspersonelloven § 8 unntar befal med plikttjeneste i Forsvaret fra denne retten. Bestemmelsen fastslår at befal med plikttjeneste i Forsvaret ikke har rettskrav på å få si opp sin stilling før plikttjenesten er avtjent. Dette utelukker imidlertid ikke at befal med plikttjeneste kan søke om å få si opp sin stilling før plikttjenesten er avtjent.

Bestemmelsens andre ledd presiserer at avdelingsbefal, kontraktsbefal og vervede mannskaper etter endt tilsettingsforhold ikke vil ha fortrinnsrett til ny stilling i Forsvaret eller staten for øvrig, og heller ikke rett til ventelønn etter tjenestemannsloven.

6.8.2 Oppsummering av departementets høringsforslag

Departementet foreslår å endre bestemmelsen slik at den samsvarer med de personellkategorier som omfattes av ny militær ordning. Det foreslås at bestemmelsens virkeområde endres fra kun å gjelde for befal, til å gjelde for alt tilsatt militært personell, herunder offiserer, befal, grenaderer og matroser. I andre ledd foreslår departementet å knytte bestemmelsen opp mot tilsettingsforholdets lengde i stedet for personellkategori. Tjenestemannslovens bestemmelser om fortrinnsrett og rett til ventelønn skal ikke kunne gjøres gjeldende ved opphør av midlertidig tilsetning, eller ved fratreden ved oppnådd aldersgrense på 35 år. Dette innebærer at offiserer, befal, grenaderer og matroser som er midlertidig tilsatt, eller som er fast tilsatt til fylte 35 år, ikke kan gjøre gjeldende fortrinnsrett og rett til ventelønn etter tjenestemannslovens bestemmelser.

6.8.3 Høringsinstansenes syn

LO skriver i sitt høringsinnspill at dersom departementet opprettholder en aldersgrense på 35/38 år, er det helt nødvendig å lage ordninger og/eller

særunntak slik at militært personell faktisk står til de er 35 år. Videre bemerkes det følgende:

«Ordninger etter modell fra tjenestemannsloven som ventelønn og fortrinnsrett vil være ordninger som ivaretar personellet i en overgangsfase frem til man finner nytt arbeid. Med slike ordninger vil det være mer hensiktsmessig å sette 35 år som aldersgrense. Samtidig er muligheten større for at personellet faktisk står til de er 35 år som er hensikten og ikke går av når de er rundt 27-28 år som i dag».

NOF mener at tilsatt militært personell må komme inn under reglene om fortrinnsrett til stilling og ventelønn. *NOF* har følgende oppfatning av høringsforslaget:

«(...)Det fremstår derfor som fullstendig urimelig at de grupper som er omfattet av begrepet tilsatt militært personell, og har vesentlig mer liberale regler til stillingsvern, aldersdiskriminering og oppsigelse, skal være unntatt disse bestemmelsene.»

Øvrige høringsinstanser har ingen merknader til høringsforslaget.

6.8.4 Departementets vurdering

Departementet viser til at reglene er en videreføring av nåværende regler i forsvarspersonelloven § 8 som gjelder for avdelingsbefal, kontraktsbefal og vervede mannskaper.

Basert på forslaget om å videreføre et midlertidig tilsetningsforhold og fast tilsetting til 35 år, presiseres det i lovforslaget at disse gruppene ikke har rettigheter som ventelønn og fortrinnsrett til stilling i virksomheten eller staten. Departementet har ikke vurdert andre og lignende ordninger, men foreslår å videreføre en bonus for personell som er fast tilsatt til 35 år. Bonusen har til hensikt å stimulere personellet til å stå tilsetningsperioden ut og lette overgangen til en ny karriere. Forsvaret har også et karriereskifteprogram for personell som nærmer seg avslutningen på tilsetningsforholdet.

Departementet endrer benevnelsen militært personell til militært tilsatte gjennomgående i bestemmelsen, jf. 6.3. For øvrig opprettholdes høringsforslaget.

6.9 Pliktmessig avhold – § 10

Forsvarspersonelloven § 10 har regler om pliktmessig avhold. Etter høringsrunden har departementet endret begrepet tilsatt militært personell til militært tilsatte. Endringen er kun en språklig justering, og innebærer ingen materielle endringer, jf. 6.3. Dette medfører at benevnelsen av personellkategorier som faller inn under bestemmelsen om pliktmessig avhold endres.

Begrepet tilsatt militært personell endres til militært tilsatte.

6.10 Disponering til internasjonale operasjoner – § 11

6.10.1 Gjeldende rett

Forsvarspersonelloven § 11 oppstiller en disponeringsplikt for befal, vervede mannskaper og enkelte kategorier sivile. Disponeringsplikten gjelder for alt yrkesbefal og avdelingsbefal, men kun for sivile, kontraktsbefal og vervede mannskaper tilsatt etter lovens ikrafttredelse, 1. januar 2005, jf. forsvarspersonelloven § 19 første ledd. Disponeringsplikten for sivile forutsetter at angjeldende personellkategori er fastsatt av departementet, eller at vedkommende skriftlig har akseptert å bli underlagt slik disponering. Etter forsvarspersonelloven § 17 bokstav g, kan det gis forskrift om disponering og vilkår for tjenestegjøring for de bestemte kategorier tilsatt sivilt personell.

6.10.2 Oppsummering av departementets høringsforslag

Departementet foreslår i bestemmelsens første ledd å endre befal og vervede mannskaper til tilsatt militært personell. Endringen er i tråd med forslag til ny ordning for militært personell, herunder de foreslåtte personellkategorier. Den språklige endringen i lovteksten innebærer ingen materielle endringer av bestemmelsens virkeområde.

6.10.3 Høringsinstansenes syn

KOL mener at alt tilsatt sivilt personell etter forsvarspersonellovens ikrafttredelse 1. januar 2005 må kunne disponeres til internasjonale operasjoner etter Forsvarets behov. *KOL* ser ingen grunn til at sivilt tilsatt personell skal behandles annerledes enn offiser, befal og grenaderer/matros. Grunnen til dette er at Forsvaret dermed øker styrkebrønnen ved fremtidige bidrag.

6.10.4 Departementets vurdering

Departementet viser til dagens handlingsrom for å disponere sivile etter forsvarspersonelloven § 11. Det har ikke blitt vurdert andre endringer av bestemmelsen enn å innføre nye benevnelser på personellkategorier.

Departementet endrer benevnelsen militært personell til militært tilsatte i bestemmelsen, jf. 6.3. For øvrig opprettholdes høringsforslaget.

6.11 Objektivt erstatningsansvar ved personskade i internasjonale operasjoner – § 12 b

Forsvarspersonelloven § 12 b regulerer når staten er objektivt erstatningsansvarlig ved personskade i internasjonale operasjoner. Etter høringsrunden har departementet endret begrepet militært personell til militært tilsatte gjennomgående i loven. Endringen er kun en språklig justering, og innebærer ingen materielle endringer, jf. 6.3. Dette medfører at benevnelsen av personellkategorier som faller inn under bestemmelsen om objektivt erstatningsansvar ved personskade i internasjonale operasjoner endres til militært tilsatte og vernepliktige.

Begrepet tilsatt militært personell endres til militært tilsatte.

6.12 Overgangsbestemmelser – § 19

6.12.1 Gjeldende rett

Forsvarspersonelloven § 19 første ledd begrenser disponeringsplikten i § 11 for kontraktsbefal og vervede mannskaper, og sivilt personell som nevnt i § 11 andre ledd. Disponeringsplikten er begrenset til å gjelde kun for dem som er tilsatt etter at kapittel III om tjenestegjøring i internasjonale operasjoner trådte i kraft. For sivilt personell gjelder disponeringsplikten videre for personell tilhørende bestemte kategorier fastsatt av departementet, og/eller personell som skriftlig har akseptert å bli underlagt slik disponering, jf. § 12.

Etter forsvarspersonelloven § 19 andre ledd, kan yrkesbefal tilsatt før 1. januar 2005 kun sies opp etter tjenestemannsloven § 10 nr. 2 bokstav a når tjenestemannen på grunn av sykdom er varig uskikket til forsvarlig å utføre sin tjeneste. For øvrig kan ikke yrkesbefal tilsatt før 1. januar 2005 sies opp etter bestemmelsene i tjenestemannsloven.

6.12.2 Oppsummering av departementets høringsforslag

Departementet foreslår å endre teksten i § 19 første ledd fra kontraktsbefal og vervede mannskaper til midlertidig tilsatt militært personell. Den språklige endringen i lovteksten innebærer ingen materielle endringer av bestemmelsens virkeområde.

Departementet foreslår å endre personellkategorien yrkesbefal i § 19 andre ledd i tråd med forslaget til ny ordning for militært personell. Yrkesbefal foreslås endret til offiser. Endringen innebærer ingen materielle endringer av bestemmelsens virkeområde.

6.12.3 Høringsinstansenes syn

Overgangsbestemmelser disponeringsplikt internasjonale operasjoner

BFO bemerker at:

«Ved å erstatte «kontraktsbefal og vervede» med «midlertidig tilsatt militært personell» i første ledd, utvides § 11 til også å omfatte vervede (grenaderer og matroser), slik at den språklige endringen faktisk er en materiell endring. Når grenaderer og matroser blir en del av en ny felles militær ordning, anser imidlertid *BFO* at dette er en naturlig konsekvens, og støtter derved endringen.»

Overgangsbestemmelser særskilt oppsigelsesvern

Forsvaret kommenterer at ved innføring av, og overgang til, ny personellordning kan enkelte av yrkesbefalet tilsatt før 1. januar 2005 også bli befal (OR). *Forsvaret* foreslår å endre lovteksten, slik at de som går over til personellkategorien befal beholder sitt særskilte stillingsvern. *LO* og *BFO* har lignende kommentarer til forslaget.

FHVO, *LO*, *BFO* og *NOF* ønsker at det særskilte oppsigelsesvernet som yrkesbefal tilsatt før 1. januar 2005 har, innføres for alt tilsatt militært personell.

FHVO oppgir som begrunnelse at «dette følger av ønsket om å gjeninnføre et beordringssystem.»

LO skriver følgende:

«(...)Planlegging, bemanning og endringer av Forsvaret bør gjennomføres med basis i langsiktige vedtak. *LO* mener derfor at særskilte oppsigelsesvernet bør gjeninnføres for alt tilsatt militært personell. Dersom man likevel

skulle velge å innføre ordningen i forslaget til § 19, 2. ledd mener LO at denne bør inkludere både offiserer og befal, ikke kun offiserer.»

BFO hevder at:

«Ved implementering av fpl og endringer i stillingsvernet for befal og offiserer i 2005, besluttet FD å endre disponeringsordningen slik at alt både yrkes- og avdelingsbefal ble underlagt et søknadssystem (Jmf Direktiv om implementering av lov om personell i Forsvaret og justert befalsordning). Begrunnelsen for å gå bort fra et beordringssystem var at man ikke skulle kunne bli beordret til et tjenestested/stilling, for deretter gjennom omorganisering bli overtallig og kunne sies opp. Når den nye militære ordningen nå anbefaler å gjeninnføre et beordringssystem, krever BFO at det utvidede stillingsvern som gjaldt for alt befal og offiserer frem til 1. januar 2005 gjeninnføres. Videre må tilsetningsforholdet for befal og offiserer tilsatt etter 1. januar 2005 harmoniseres med ovenstående, slik at alle har samme tilsetningsvilkår.»

NOF har følgende merknad:

«Grunnlaget for dette vernet var bl.a. hensynet til at skiftende regjering er med basis i økonomiske forhold ikke skulle kunne gjennomføre nedskjæringer på kort sikt som truet vår forsvarsevne. Vi mener planlegging, bemanning og endringer i Forsvaret bør gjennomføres med basis i langsiktige vedtak. På denne bakgrunn mener vi det særskilte oppsigelsesvernet bør gjeninnføres for alt tilsatt militært personell.»

6.12.4 Departementets vurdering

Overgangsbestemmelser disponeringsplikt internasjonale operasjoner

Departementet vurderer at overgangsregelen for kontraktsbefal og vervede mannskaper ikke lenger er nødvendig. Det skal ikke lenger være personell tilsatt i disse kategoriene før 1. januar 2005, som fortsatt har det samme tilsetningsforholdet. Videre klargjør departementet språket i bestemmelsen, og endrer angjeldende personellkategori til bestemte kategorier i tråd med det som brukes i resten av loven, jf. §§ 11 andre ledd og 17 bokstav g.

Departementet endrer overgangsregelen i første ledd slik at den kun gjelder for sivile. Begrepet

angjeldende personellkategori endres til bestemte kategorier. For øvrig opprettholdes høringsforlaget.

Overgangsbestemmelser særskilt oppsigelsesvern

På bakgrunn av høringsinnspillene, mener departementet at det er behov for at lovteksten presiseres når det gjelder hvem overgangsreglene i § 19 gjelder for. Bestemmelsen skal sikre at rettighetene til et særskilt oppsigelsesvern for yrkesbefal tilsatt før 1. januar 2005 videreføres. Departementet mener at yrkesbefal som er tilsatt før 1. januar 2005 med et særskilt oppsigelsesvern, bør beholde dette selv om personen bytter personellkategori. Departementet endrer derfor ordlyden noe, slik at det presiseres at tidligere yrkesbefal tilsatt før 1. januar 2005 beholder et særskilt oppsigelsesvern uavhengig av hvilken personellkategori personen omfattes av etter ordningen for militært tilsatte. Det presiseres dermed at overgangsbestemmelsene gjelder alt tidligere yrkesbefal tilsatt før 1. januar 2005.

Departementet har ikke utredet eller foreslått endringer i oppsigelsesvernet for militært tilsatte. Dette anses som en omfattende endring, som måtte ha vært en del av den alminnelige høringen. Departementet anser det ikke hensiktsmessig å innføre et annet stillingsvern for militært tilsatte enn det som i dag gjelder etter tjenestemannsloven.

Høringsinnspillene som foreslår å innføre et særskilt oppsigelsesvern for alle militært tilsatte, krever imidlertid en oppklarende kommentar fra departementet.

Departementet redegjorde i Ot.prp. nr. 60 (2003–2004) for hvorfor reglene om oppsigelse var foreslått endret i høringsforlaget:

«Departementet kan ikke se at de spesielle ordninger og tjenesteplikter som yrkesbefalet er underlagt, tilsier at man ikke skal følge de alminnelige regler i tjenestemannsloven for disse forhold.»

BFO og *NOF* kommenterte under høringsrunden av lovforslaget, jf. Ot.prp. nr. 60 (2003–2004), blant annet at «skal oppsigelsesvernet svekkes må også beordringssystemet fjernes.»

I Ot. prp. nr. 60 (2003–2004) om lov om personell i Forsvaret opprettholdt departementet høringsforlaget om å harmonisere reglene om avskjed. Det ble likevel ikke foreslått endringer i det særskilte oppsigelsesvernet til yrkesbefal. Stortinget vedtok imidlertid å fjerne det særskilte oppsigelsesvernet ved behandlingen av Innst. O.

nr. 94 (2003–2004) til Ot.prp. nr. 60 (2003–2004), for blant annet å harmonisere yrkesbefalets oppsigelsesvern med øvrige tjenestemenn i staten.

Det særskilte stillingsvernet for oppsigelse ble gjeninnført ved behandlingen av Innst. O. nr. 8 (2006–2007) til Ot.prp. nr. 89 (2005–2006). Departementet la følgende til grunn som begrunnelse for gjeninnføringen:

«Forsvaret er i en langvarig omstillingsprosess som er svært krevende, ikke minst for de ansatte. I denne prosessen er det viktig å ha en god dialog med de ansatte og deres organisasjoner.»

Stortinget tiltrådte begrunnelsen, og skrev også:

«Denne endringen omfattet også ansettelsesforhold inngått før lovens ikrafttredelse 1. januar 2005. Forsvarskomiteén erkjenner at en slik omlegging ville innebære en inn gripen i etablerte rettigheter for yrkesbefal ansatt før lovens ikrafttredelse.»

Det har tidligere blitt gjort endringer i beordringssystemet, uten at det har skjedd endringer i stillingsvernet. Gjennom St.prp. nr. 48 (2007–2008), jf. Innst. S. nr. 318 (2007–2008), ble det gjort endringer i disponerings- og avansementsordningen. Endringene innebar at disponering av befal på gradsnivå fenrik og lavere skulle få et større innslag av beordring. For å øke forutsigbarheten ble det videre innført normalavansement fra sersjant/kvartermester til fenrik. Det skjedde i den omgang ingen justering av stillingsvernet for personell tilsatt etter 1. januar 2005.

Gjeldende befalsordning er videre justert på bakgrunn av Prop. 1 S (2009–2010), jf. Innst. 7 S (2009–2010), slik at en større grad av beordring og normalopptrykk gjelder til og med gradsnivået løytnant. Det skjedde heller ikke i denne omgang en justering av stillingsvernet.

Departementet foreslår i denne proposisjonen en kombinert disponeringsordning hvor personellet i første del av sin tjenestetid er underlagt et beordringssystem før de deretter går over på et søknadssystem der personellet disponeres i stilling etter søknad. Beordringssystemet vil være en viktig forutsetning for å sikre en forutsigbar utvikling av militærfaglig kompetanse tidlig i karrieren. Videre vil det kunne redusere forvaltningen av ressurskrevende disponeringsrunder.

For offiserer og befal på lavere gradsnivå vil dette innebære at de går over fra et søknadssys-

tem til et beordringssystem. Grenaderer og konstabler blir en del av disponeringsordningen, på lik linje med offiserer og befal. For offiserer og befal på midlere og høyere gradsnivå blir det i praksis ingen endring fra dagens ordning. Innføringen av en kombinert disponeringsordning vil tilrettelegge for å delegere myndigheten til å disponere personellet lokalt.

Departementet er av den oppfatning og vil understreke at stillingsvernet etter tjenestemannsloven er meget godt, og at det ikke er gode grunner for å innføre en særordning for oppsigelse for militært tilsatte. Videre er det fortsatt, etter departementets oppfatning, grunn til å legge vekt på at militært tilsatte har et harmonisert oppsigelsesvern med øvrige tjenestemenn i staten. Argumentene for at stillingsvernet ble harmonisert med tjenestemannsloven, er etter departementets syn, fortsatt gyldige i dag.

Noen av høringsinstansene ber om at det særskilte stillingsvernet innføres for kun noen grupper militært tilsatte, som offiser og befal. Forslaget om én ordning for militært tilsatte og prinsippet om harmonisering tilsier, etter departementets syn, at stillingsvernet ikke bør endres for enkeltgrupper.

Departementet presiserer at overgangsbestemmelsene gjelder alt tidligere yrkesbefal tilsatt før 1. januar 2005. Forøvrig opprettholdes høringsforslaget.

6.13 Øvrige høringsinnspill

I det følgende beskrives øvrige høringsinnspill som ikke omhandler de konkrete forslag til lovendringer og departementets vurdering av disse.

6.13.1 Utredning av modeller

Høringsinstansenes syn

NOF og *LO* hevder at utredningen som ligger til grunn for forslag til ny ordning for militært personell ikke har foretatt en reell vurdering av de tre ulike modellene som Meld. St. 14 (2012–2013) skisserer.

Departementets vurdering

Departementet har i utredningen av nye personellordninger, herunder befalsordningen, forholdt seg til modellene som skisseres for militære spesialister i Meld. St. 14 (2012–2013). I tråd med meldingen, er det blitt vurdert hvordan man enten

kan videreutvikle gjeldende befalsordning med yrkesbefal, avdelingsbefal og kontraktsbefal, eller velge en modell med et spesialistkorps, som også inkluderer vervede mannskaper. I vurderingen ble det avdekket at de virkemidler Meld. St. 14 (2012–2013) skisserer for en videreutvikling av dagens befalsordning i stor grad allerede er implementert, og at de i liten grad har hatt tilstrekkelig effekt. Videre innebærer en slik løsning et fortsatt fragmentert rammeverk, ved at vervede mannskaper står utenfor i en egen ordning (jf. 4.4). Departementet vil også understreke at de forslagene som fremmes i ordningen for militært tilsatte er en kombinasjon av de modeller som skisseres i Meld. St. 14 (2012–2013).

6.13.2 Militærleger

Høringsinstansenes syn

Den norske legeföreningen har ingen merknader til høringsforslaget, men uttrykker bekymring for at departementet innenfor sin instruksjons- og organisasjonsmyndighet legger opp til en avmilitarisering og en statusendring av militært akademisk utdannet sanitetspersonell gjennom å endre spesielle kategorier befal til spesielle kategorier militært personell.

Departementets vurdering

Militærleger er i dagens ordning tilsatt som yrkesbefal, men med spesielle vilkår tilpasset deres tjenestemønster. Departementet vil fremheve at spesielle kategorier militært tilsatte er en modernisering av spesielle kategorier befal. Dette som følge av øvrige endringsforslag i den nye ordningen som skal gjelde både offiserer, befal, grenaderer og konstabler, og prinsippet om at kompetansen skal være en styrende faktor i personellforvaltningen. Denne moderniseringen skaper etter departementets formening økt fleksibilitet og forbedret evne til styring av kompetanse. Departementet legger til grunn at Forsvaret skal være en attraktiv arbeidsgiver for militært akademisk utdannet sanitetspersonell også i fremtiden.

6.13.3 Organisering av proposisjonen

Høringsinstansenes syn

FHVO merker seg at lovendringsforslaget har blitt fremsendt for høring før en vet hvordan en ny ordning for militært personell skal se ut. *FHVO* skriver blant annet at:

«Det normale ville vært og laget ordningen gjennom forankrede beslutninger og deretter sett på behovet for eventuelle lovendringer. Nå er en etterlatt i en situasjon der Forsvarsdepartementet jobber med disse to sakene i parallell, og sikkert har en plan for hvordan dette skal se ut, uten at høringsinstansene har samme informasjon. Dette gir et skinn av at en ønsker å berede grunnen for lovproposisjon «just in case». Dette oppleves å være en utfordring av en demokratisk tradisjon om at lovene skal møte en hensikt. *FHVO* mener denne utviklingen er uheldig og ber dette hensyntatt under den videre behandling av forestående endringer.»

Departementets vurdering

Departementet følger de alminnelige prosedyrer som gjelder forslag fra regjeringen til vedtak i lov-saker, alminnelige saker og budsjettsaker som Stortinget skal ta stilling til. Av dette følger at proposisjoner som omhandler både lovvedtak og stortingsvedtak (Prop. LS) ikke avviker fra de alminnelige prosedyrer.

Departementet ønsker også å bemerke at hovedtrekkene i ordning for militært tilsatte, og dermed bakgrunnen for endringsforslag i loven, er beskrevet i høringsnotatet til lovforslaget og at dette har vært på alminnelig høring. Videre har tjenestemannsorganisasjonene vært løpende involvert i utredningen som ligger til grunn for denne proposisjonen. I utredningsfasen ble det gjennomført sju felles møter i tillegg til de faste kontaktpunktene som både departementet og Forsvaret har med organisasjonene. Det ble også avholdt separate møter med enkelte organisasjoner i forskjellige stadier av utredningen.

7 Administrative og økonomiske konsekvenser

Denne proposisjonen setter de overordnede rammen for iverksettelsen av ordningen for militært tilsatte (jf. 5.9). Bestemmelsene for iverksettelsen skal innarbeides i nye retningslinjer for personellforvaltningen i forsvarssektoren. Retningslinjene skal erstatte dagens direktiv for implementering av lov om forsvarspersonell og justert befalsordning. Retningslinjene skal utarbeides med grunnlag i den nye ordningen for militært tilsatte, forsvarspersonelloven og tjenestemannsloven. De skal videre omhandle sivilt personell, slik at det er ett sett med retningslinjer som regulerer forvaltningen av alt tilsett personell i forsvarssektoren. Den nye teknologiske løsningen for forvaltning av Forsvarets personell (HRM i FIF) vil understøtte den strategiske styringen av personell og kompetanse på en effektiv og fleksibel måte. Forslaget til ordning for militært tilsatte innebærer også at forsvarssjefen kan delegerer tilsettings- og disponeringsmyndigheten hvis det anses som hensiktsmessig.

Dreiningen i personellstrukturen må ses i sammenheng med Forsvarets øvrige strategiske utvikling som følge av arbeidet med den nye langtidsplanen (jf. 5.9.1). I dette arbeidet vil det være behov for å foreta en gjennomgang av dagens stillingsbeskrivelser for å tilpasse dem til nye organisatoriske rammer, og i tråd med ordningen for militært tilsatte.

Regjeringen legger til grunn at kostnadene knyttet til innføringen av ordningen skal tas innenfor departementets gjeldende budsjettammer. Forslagene som ligger til grunn for den nye ordningen legger opp til en mer fleksibel og ressurseffektiv forvaltning av personellet. Høyere kontinuitet og lavere sluttrater vil styrke beredskapen og øke den operative evnen. Harmonisering av ordninger vil bidra til en mer helhetlig personellpolitikk som gir personellet større forutsigbarhet, forenkler forvaltningen, og forbedrer evnen til strategisk styring av Forsvarets totale kompetansebeholdning.

8 Merknader til de enkelte bestemmelsene i lovforslaget

8.1 Til endringene i forsvarspersonelloven

Til § 2

Forsvarspersonelloven § 2 regulerer hvem loven gjelder for. Forsvarspersonelloven skal gjelde for militært tilsatte i Forsvarsdepartementet med underliggende etater, når ikke annet er fastsatt i eller i medhold av denne lov. Endringen av benevnelsen fra tilsatt militært personell til militært tilsatte innebærer ingen endring av virkeområdet til loven i forhold til tidligere rettstilstand.

Til § 3

Bestemmelsen definerer personellkategoriene militært tilsatte og forsvarspersonell. Kategorien militært tilsatte defineres som offiserer, befal, grenaderer og konstabler som er tilsatt i Forsvaret.

Offiserer skal som hovedregel kjennetegnes av at de har akademisk og militær offisersutdanning, og de skal representere breddekompetanse innenfor et vertikalt karrieresystem som er basert på offisersgrader (OF 1-9). Deres primære rolle er ledelse, kommando og kontroll.

Befal skal generelt kjennetegnes av at de representerer dybdekompetanse innenfor sine respektive fagfelt i et tilpasset karrieresystem med befalsgrader (OR 5-9). Deres primære rolle ut over dette er utøvende lederskap.

Grenaderer og konstabler skal generelt kjennetegnes av at de representerer dybdekompetanse innenfor sine respektive fagfelt i et tilpasset karrieresystem med egne grader (OR 1-4). Deres primære rolle er å utøve det praktiske militære håndverket.

Vernepliktige faller utenfor definisjonen militært tilsatte, da disse ikke har et tilsetningsforhold i Forsvaret. Bestemmelsen presiserer dermed at med forsvarspersonell menes også vernepliktige, i tillegg til militært tilsatte og sivilt tilsatt personell.

Til § 4

Bestemmelsen regulerer tilsetningsvilkårene for offiserer, befal, grenaderer og konstabler, og alle ledd i bestemmelsen skal gjelde for disse personellkategoriene. Disse personellkategoriene defineres som militært tilsatte.

Ordnningen for militært tilsatte utvides til også å omfatte et hovedelement om tilsetting. Dette innebærer at ordningen vil bestå av fire hovedelementer: tilsetting, disponering, avansement og utdanning.

Begrepet hovedlinjer endres til de overordnede rammene i ordningen for militært tilsatte. Endringen innebærer ingen materielle endringer.

Til § 5

Bestemmelsen regulerer tilsetningsforholdet for alle militært tilsatte. Offiserer, befal, grenaderer og konstabler skal kunne tilsettes enten midlertidig etter tjenestemannsloven, fast til de fyller 35 år eller fast til de fyller 60 år. De som er tilsatt midlertidig, skal fratrukke stillingen sin uten oppsigelse. Dette avviker fra regelen i tjenestemannsloven. De som er fast tilsatt, skal fratrukke stillingen ved første månedsskifte etter at de har fylt 35 eller 60 år. Særaldersgrensen på 60 år videreføres.

Forsvaret kan ved behov forlenge tilsettingsperioden med inntil 3 år for dem som er tilsatt til de fyller 35 år. Adgangen til å forlenge tilsetningsforholdet ved oppnådd aldersgrense på 60 år når spesielle forhold gjør det nødvendig, skal gjelde for offiserer, befal, grenaderer og konstabler. Når det gjelder forståelsen av spesielle forhold, er dette en videreføring av gjeldende rett.

Departementet gir nærmere regler om varigheten av og om adgangen til å fornye det midlertidige tilsetningsforholdet.

Til § 7

Departementet foreslår ingen materielle endringer i selve disponeringsplikten eller i bestemmelsens øvrige ledd, utover hvilke personellkategorier plikten gjelder for. Bestemmelsen

gjelder for offiserer, befal, grenaderer og konstabler (militært tilsatte).

Det gjøres en språklig forbedring av lovteksten i første ledd tredje punktum: hvor endres til i de tilfeller der.

Til § 8

Bestemmelsen fastsetter at personer med plikt-tjeneste i Forsvaret ikke har rett til selv å si opp sin stilling. Plikt-tjeneste er pålagt tjeneste som motytelse for utdanning betalt av Forsvaret. Personellkategorien endres til å gjelde for alle som er militært tilsatte, herunder offiserer, befal, grenaderer og konstabler. Tjenestemannslovens bestemmelser om fortrinnsrett og rett til ventelønn skal ikke kunne gjøres gjeldende ved opphør av midlertidig tilsetning, eller fast tilsetning til 35 år, eventuelt forlenget til 38 år. Dette innebærer at offiserer, befal, grenaderer og konstabler som er midlertidig tilsatt, eller som er tilsatt fast til de fyller 35 år eller 38 år, ikke kan gjøre gjeldende fortrinnsrett og rett til ventelønn etter tjenestemannslovens bestemmelser.

Til § 10

Forsvarspersonelloven § 10 har regler om plikt-messig avhold. Bestemmelsen regulerer i første ledd at militært tilsatte og vernepliktige i tjenestetiden ikke skal nyte alkohol eller annet berusende eller bedøvende middel. I andre ledd reguleres at militært tilsatte og vernepliktige ikke skal møte til tjeneste påvirket av alkohol eller annet berusende eller bedøvende middel. Endringen av benevnelsen fra tilsatt militært personell til militært tilsatte innebærer ingen materielle endringer i innholdet av bestemmelsen.

Til § 11

Første ledd endres til at militært tilsatte kan disponeres til tjenestegjøring i internasjonale operasjoner i tråd med de foreslåtte personellkategoriene i ordningen for militært tilsatte. Den språklige endringen i lovteksten innebærer ingen materielle endringer i innholdet av bestemmelsen.

Til § 12 b

Forsvarspersonelloven § 12 b regulerer at staten, uavhengig av skyld, skal erstatte tap påført sivilt personell, militært tilsatte eller vernepliktige på

grunn av skade eller sykdom oppstått som følge av tjeneste i en internasjonal operasjon, herunder psykiske belastningsskader.

Endringen av benevnelsen fra militært personell til militært tilsatte og vernepliktige innebærer ingen materielle endringer i innholdet av bestemmelsen.

Til § 19

Første ledd er en overgangsbestemmelse for når sivilt tilsatt personell kan disponeres til internasjonale operasjoner. Begrepet angjeldende personellkategori endres til bestemte kategorier. Den språklige endringen i lovteksten innebærer ingen materielle endringer i innholdet av bestemmelsen.

Andre ledd regulerer skjæringstidspunktet for når tjenestemannslovens regler om oppsigelse kommer til anvendelse. Personellkategorien endres i tråd med forslag til ordningen for militært tilsatte. Yrkesbefal endres til tidligere yrkesbefal. Endringen innebærer ingen materielle endringer i innholdet av bestemmelsen. Bestemmelsen skal sikre at rettighetene til et særskilt oppsigelsesvern for yrkesbefal tilsatt før 1. januar 2005 blir videreført. Det betyr at yrkesbefal som er tilsatt før 1. januar 2005 med et særskilt oppsigelsesvern, beholder dette selv om personen bytter personellkategori. Det presiseres at tidligere yrkesbefal tilsatt før 1. januar 2005 beholder et særskilt stillingsvern for oppsigelse, uavhengig av hvilken personellkategori personen omfattes av etter ordningen for militært tilsatte.

8.2 Til endringene i lov om pensjonering av fastlønt befal som etter søknad gis avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt

Til lovens tittel

I tråd med endringer i ordningen for militært tilsatte endres lovens tittel til lov om pensjonering av militært tilsatte som etter søknad gis avskjed med redusert lønn.

Til § 1

Bestemmelsen regulerer at det er militært tilsatte som etter søknad kan få avskjed med redusert lønn med de rettigheter og plikter som det gir etter loven. Dette innebærer at offiserer, befal, grenaderer og konstabler kan søke om avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt.

Til § 3

Bestemmelsen regulerer at utover reglene i denne loven, gjelder lov 28. juli 1949 nr. 26 om Statens pensjonskasse for de militært tilsatte. Militært tilsatte er offiserer, befal, grenaderer og konstabler.

Til § 4

Bestemmelsen regulerer når loven trer i kraft, og gis også virkning for personer som allerede er innvilget avskjed i samsvar med Stortingets vedtak av 6. juli 1953. Med personer menes militært tilsatte som faller inn under loven.

8.3 Til ikraftredelsesbestemmelsen

Det innføres en overgangsbestemmelse for tidligere yrkesbefal som før lovens ikrafttredelse har et fast tilsettingsforhold til de fyller 60 år. Overgangsbestemmelsen presiserer at disse, ved bestemmelsens ikrafttredelse, vil opprettholde et fast tilsettingsforhold til de fyller 60 år.

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

Forsvarsdepartementet

t i l r å r :

At deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om ordningen for militært tilsatte og endringer i forsvarspersonelloven m.m. (militærordningen)

Vi HARALD, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak om ordningen for militært tilsatte og vedtak til endringer i forsvarspersonelloven m.m. (militærordningen) i samsvar med et vedlagt forslag.

A

Forslag

til lov om endringer i forsvarspersonelloven m.m.

I

I lov 2. juli 2004 nr. 59 om forsvarspersonell gjøres følgende endringer:

§ 2 skal lyde:

§ 2. Virkeområde

Loven gjelder for *militært tilsatte* i Forsvarsdepartementet med underliggende etater, når ikke annet er fastsatt i eller i medhold av denne lov.

§ 3 skal lyde:

§ 3. Definisjoner

Med militært tilsatte menes offiserer, befal, grenaderer og konstabler som er tilsatt i Forsvaret.

Med forsvarspersonell menes vernepliktige, militært tilsatte og sivilt tilsatt personell i Forsvarsdepartementet og underliggende etater.

Med internasjonale operasjoner menes enhver operasjon i utlandet som krever bruk av militære styrker, og som er godkjent av norske myndigheter.

§ 4 skal lyde:

§ 4. Tilsetningsvilkår for militært tilsatte

Offiserer, befal, grenaderer og konstabler tilsettes på de vilkår som er fastsatt i lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven) med de avvik som følger i eller i medhold av denne lov.

Militært tilsatte er unntatt fra forbudet om forskjellsbehandling på grunn av alder etter arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd.

Militært tilsatte plikter å overholde de regler om *tilsetting*, utdanning, disponering og avansement mv. som er fastsatt i den til enhver tid gjeldende *ordningen for militært tilsatte*. *Ordnungen for militært tilsatte* fastsettes av Kongen med Stortingets samtykke.

Departementet har instruksjons- og organisasjonsmyndighet og kan utforme nødvendige tilpasninger og regelverk *innenfor de overordnede rammene i ordningen for militært tilsatte*.

Departementet gir regler om hvem *som er tilsetningsmyndighet*, og om fremgangsmåten ved tilsetting. Reglene kan fravike tjenestemannsloven.

§ 5 skal lyde:

§ 5. Tilsetningsforholdets lengde

Offiserer, befal, grenaderer og konstabler kan tilsettes midlertidig, eller de kan tilsettes fast til de fyller 35 år eller fast til de fyller 60 år. De som er tilsatt midlertidig, skal fratre stillingen sin uten oppsigelse. De som er fast tilsatt, skal fratre stillingen ved første månedsskifte etter at de har fylt 35 eller 60 år.

Forsvaret kan ved behov forlenge tilsettingsperioden med inntil 3 år for dem som er tilsatt til de fyller 35 år.

Når spesielle forhold gjør det nødvendig, kan departementet forlenge tilsettingsperioden med inntil ett år om gangen for militært tilsatte som har nådd aldersgrensen på 60 år.

Departementet gir nærmere regler om varigheten av og om adgangen til å fornye det midlertidige tilsetningsforholdet.

§ 6 oppheves.

§ 7 første ledd skal lyde:

§ 7. Disponering

Militært tilsatte plikter å la seg disponere til stilling i Norge og i utlandet i samsvar med Forsvarets behov. Disponering fra stilling kan skje når dette åpenbart er påkrevd av helsemessige, sikkerhetsmessige eller særskilte grunner. Disponering fra stilling av slike særskilte grunner kan ikke skje *i de tilfeller der* grunnlaget for disponeringen faller inn under tjenestemannsloven §§ 15 og 16 eller lov 20. mai 1988 nr. 32 om militær disiplinærmyndighet § 1.

For tjenestegjøring i internasjonale operasjoner gjelder bestemmelsene i kapittel III.

Militært tilsatte plikter å rette seg etter de krav til endringer i tjenesten og forflytninger som måtte bli nødvendig på grunn av organisasjonsendringer i Forsvaret.

§ 8 skal lyde:

§ 8. Oppsigelse mv.

Militært tilsatte med pliktteneste i Forsvaret har ikke rett til selv å si opp sin stilling.

Midlertidig militært tilsatte og de som er fast tilsatt til de fyller 35 eller 38 år, kan ikke kreve fortrinnsrett og rett til ventelønn etter tjenestemannsloven.

§ 9 oppheves.

§ 10 første ledd skal lyde:

Militært tilsatte og vernepliktige skal i tjenestetiden ikke nyte alkohol eller annet berusende eller bedøvende middel. Departementet kan gi forskrift om unntak fra første punktum. Forbudet gjelder ikke ved fravær under permisjon eller fritid, med mindre annet er bestemt av departementet.

§ 10 andre ledd skal lyde:

Militært tilsatte og vernepliktige skal heller ikke møte til tjeneste påvirket av alkohol eller annet berusende eller bedøvende middel. Som påvirket av alkohol regnes en person som har alkoholkonsentrasjon i blodet som er større enn 0,2 promille, eller en alkoholmengde i kroppen som kan føre til en så stor alkoholkonsentrasjon i blodet, eller større alkoholkonsentrasjon i utåndingsluften enn 0,1 milligram per liter luft.

§ 11 første ledd skal lyde:

Militært tilsatte kan disponeres til tjenestegjøring i internasjonale operasjoner.

§ 12 b første ledd skal lyde:

Staten skal uavhengig av skyld erstatte tap påført sivilt *personell*, militært *tilsatte* eller *vernepliktige* på grunn av skade eller sykdom oppstått som følge av tjeneste i en internasjonal operasjon, herunder psykiske belastningsskader.

§ 19 skal lyde:

§ 19. Overgangsbestemmelser

Sivilt personell som nevnt i § 11 andre ledd kan bare disponeres til internasjonale operasjoner dersom vedkommende er tilsatt etter at kapittel III trådte i kraft, og *etter at bestemte kategorier* er fastsatt av Forsvarsdepartementet, med

mindre vedkommende skriftlig har akseptert å bli underlagt disponering som nevnt i § 11.

Tidligere yrkesbefal som er tilsatt før 1. januar 2005, kan bare sies opp etter tjenestemannsloven § 10 nr. 2 bokstav a.

§ 12 a omfatter rett til oppfølging for personell som tjenestegjør i internasjonale operasjoner etter at bestemmelsen trådte i kraft. § 12 b omfatter skader og sykdom som er påført etter at bestemmelsen trådte i kraft.

II

I lov 3. mai 1957 om pensjonering av fastlønt befal som etter søknad gis avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt gjøres følgende endringer:

Lovens tittel skal lyde:

Lov om pensjonering av *militært tilsatte* som etter søknad gis avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt

§ 1 skal lyde:

Militær tilsatte som etter søknad gis avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt i samsvar med de bestemmelser som til enhver tid er fastsatt av Stortinget, skal ha adgang til å opprettholde innskottsbetalende *medlemskap* i Statens pensjonskasse inntil aldersgrensen for den stilling vedkommende innehadde ved avskjeden. Fra da av utbetales *personens* alderspensjon.

§ 3 skal lyde:

For øvrig gjelder reglene i lov 28. juli 1949 nr. 26 om Statens pensjonskasse for *militært tilsatte* som går inn under denne lov.

§ 4 skal lyde:

Loven trer i kraft straks og gis virkning for *personer* som allerede er innvilget avskjed i samsvar med Stortingets vedtak av 6. juli 1953.

III

1. Endringen i § 5 første ledd første punktum gjelder ikke for tidligere yrkesbefal som er fast tilsatt til de fyller 60 år. De beholder sitt tilsetningsforhold i Forsvaret til de har fylt 60 år.
2. Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

B**Forslag****til vedtak om ordningen for militært tilsatte
(militærordningen)****I**

1. Det fastsettes en ordning for militært tilsatte bestående av hovedelementene tilsetting, disponering, avansement og utdanning, og med de overordnede rammene som beskrives i denne proposisjonen.
2. Ordnningen skal ha to komplementære karrieresystemer i henhold til NATO-standard, som består av en tilpasset karrierevei for offiserer og en tilpasset karrierevei for befal, grenaderer og konstabler.
3. Implementeringen starter 1. januar 2016 og ordningen skal være ferdig implementert innen utgangen av 2020.

Bestilling av publikasjoner

Offentlige institusjoner:

Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon

Internett: www.publikasjoner.dep.no

E-post: publikasjonsbestilling@dss.dep.no

Telefon: 22 24 00 00

Privat sektor:

Internett: www.fagbokforlaget.no/offpub

E-post: offpub@fagbokforlaget.no

Telefon: 55 38 66 00

Publikasjonene er også tilgjengelige på

www.regjeringen.no

Trykk: 07 Oslo AS – 04/2015

