



DET KONGELIGE
FORSVARSDPARTEMENT

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 OSLO

Deres ref.:

Vår ref.:

Dato:

2021/1273-3/FD V 1/CAFI

12.11.2021

Forsvarsdepartementets hørings svar til NOU 2021: 9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv - Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering

Departementet viser til høringsbrev fra Arbeids- og sosialdepartementet (ASD), der det bes om en vurdering av NOU 2021: 9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering* (heretter utvalgsrapporten).

Forsvarsdepartementet har hentet inn vurderinger fra departementets underliggende etater, og presenterer herved et samlet hørings svar. Departementet støtter utvalgets tilnærming og analyse på overordnet nivå. Departementets hørings svar inneholder ingen tekstlige innspill til utvalgets rapport, men gjør noen betraktninger om rapportens temaer og om hvordan disse treffer Forsvarssektoren, som er en betydelig aktør i norsk arbeidsliv.

Bakgrunn

Forsvarssektoren ansetter et betydelig antall mennesker, til sammen 20 425 ved inngangen til 2021. Av disse er 7919 sivile og 12 507er militært tilsatte. Dette omfatter Forsvarsdepartementet og de underliggende etatene Forsvarsbygg (ca. 1474 ansatte), Forsvarsmateriell (1487 ansatte), Forsvarets Forskningsinstitutt (FFI) (771 ansatte) og Forsvaret (ca. 16 200 ansatte). Som en av de største statlige arbeidsgiverne, berører derfor temaene i utvalgsrapporten også forsvarssektoren i betydelig grad.

Drivkreftene som vil bidra til å forme fremtidens arbeidsliv

Departementet slutter seg til utvalgets refleksjoner rundt den beskrevne utviklingen og samfunnstrendene. I rapporten løftes teknologiendringer, globalisering, klimaendringer og demografiendringer frem som drivkreftene som vil bidra til å forme fremtidens arbeidsliv. Disse driverne, og medfølgende utfordringer og muligheter, gjenkjennes av forsvarssektoren og berøres i sektorens langtidspan Prop. 14 S (2020-2021), *Evne til Forsvar – vilje til beredskap*. Departementet har også tidligere beskrevet sektorens utfordringer knyttet til demografiske endringer, sentralisering og endringer i befolkningssammensetningen i departementets innspill til NOU 2020:15 *Det handler om Norge – Bærekraft i hele landet –*

Postadresse:
Postboks 8126 Dep.
0032 Oslo

Kontoradresse:
Glacisgata 1
Oslo

Telefon:
23 09 80 00

Saksbehandler:
rådgiver Camilla Haugland Fischer
Seksjon for strategisk personell- og kompetansepolitikk

E-postadresse:
postmottak@fd.dep.no

Webseite:
www.regjeringen.no/fd

Org.nr.:
972 417 823

Utredning om konsekvenser av demografiutfordringer i distriktene. Departementet er enig med Fougner-utvalget i at drivkreftene vil og bør legge premissene for fremtidens strategiske valg og politikktutforming. Det er imidlertid viktig at virkningene av drivkreftene for hver sektor kartlegges grundig, slik at tiltak som settes inn er tilpasset den enkelte sektor for best mulig effekt.

Som teknologiintensiv sektor, vil den raske teknologiske utviklingen få spesielt stor innvirkning på innretningen av sektoren fremover. Konkrete utfordringer knyttet til teknologiutviklingen og kompetansesammensetningen i forsvarssektoren ble i 2020 beskrevet i blant annet Svendsen-utvalgets rapport «Økt evne til å kombinere menneske og teknologi - veier mot et høyteknologisk forsvar»¹, og i FFI-rapporten «Automatisering i fremtidens arbeidsliv – hva sier forskningen»². Rapportene har skapt større bevissthet rundt utfordringer og muligheter for forsvarssektoren knyttet til teknologiutviklingen. Det er et behov for mer kunnskap om konsekvensene av teknologisk utvikling på arbeidslivet generelt og for forsvarssektoren spesielt.

Alternative tilknytningsformer

Forsvarssektoren benytter seg i dag av en rekke alternative tilknytningsforhold som midlertidige ansettelse, innleie av arbeidstakere og kjøp av tjenester, herunder blant annet utstrakt bruk av sivile og sivile kontraktører. I Hurdalsplattformen fremgår det at Regjeringen ønsker å fortsette bruk av strategiske avtaler til å trygge beredskap, sikre kapasitet til alliert mottak og effektivisere logistikk. Regjeringen har også i plattformen varslet en gjennomgang av «*Forsvarets samarbeid med private aktører, med omsyn til blant annet sikkerhet, beredskap, kompetanse og krigens folkerett*».

Styrkestrukturen består i dag av en stor andel reservister. Dette sikrer sektoren forutsigbar tilgang på tjenester, personell og kompetanse i deler av styrkestrukturen i de tilfellene der fast ansettelse ikke er mulig eller hensiktsmessig. Departementet kjenner også til at nære allierte også eksperimenterer med eller benytter alternative former for arbeidstilknytning i sine forsvarssektorer, slik som *job sharing* og *employee sharing*. Departementet er imidlertid enig i at sektorens behov for fleksibilitet og forutsigbarhet også må avveies mot arbeidstakernes behov, herunder den enkeltes behov for forutsigbarhet og tydeligere karriereveier, samt andre viktige samfunnshensyn. Disse avveiningene vil kunne bli mer krevende i fremtiden, når konkurransen om personell og kompetanse i samfunnet strammer seg ytterligere inn.

Forsvarssektorens behov for personell og kompetanse varierer i henhold til sikkerhetssituasjonen, og sektoren vil i fred, krise og krig ha behov for fleksibilitet ut over det som kan dekkes av fast ansatte. Forsvarets bemanningskonsepter må for eksempel være et resultat av de operative kravene som til enhver tid stilles til styrkestrukturen. Bemanningskonseptene for den enkelte avdeling må også ses opp mot krav til

¹ Svendsen-utvalget (2020): Økt evne til å kombinere menneske og teknologi – veier mot et høyteknologisk forsvar <https://publications.ffi.no/nb/item/asset/dspace:6916/03037.pdf>

² FFI (2020): Automatisering i fremtidens arbeidsliv – hva sier forskningen (M. Fauske) <https://publications.ffi.no/nb/item/asset/dspace:6916/03037.pdf>

reaksjonsevne. Avdelinger med høye krav til reaksjonsevne vil ha andre behov for sammensetning av kompetanse og tilknytningsformer enn avdelinger med lavere krav til reaksjonsevne. Forsvarets behov for ansatte vil med stor sannsynlighet også i fremtiden bestå i en kombinasjon av (hovedsakelig) faste ansettelser, med innslag av midlertidige ansettelser, korttidskontrakter og verv der det er nødvendig og hensiktsmessig ut fra operative behov. Departementet er enig med utvalget om at faste ansettelser fortsatt skal være hovedregelen i forsvarssektoren og i norsk arbeidsliv generelt, i tråd med regjeringens politikk. Tidligere var det mye midlertidige ansettelser blant befal og vervede soldater i Forsvaret, men gjennom videreutviklingen av befals- og personellordningene er normen i dag fast ansettelse og midlertidige ansettelser skal begrenses, jf. Prop. 111 LS (2014–2015).

Også de øvrige etatene i sektoren vil i unntakstilfeller ha behov for å i kortere perioder ansette midlertidig. Dette kan begrunnes i behov for fleksibilitet når det eksempelvis er usikkerhet knyttet til kompetansebehov eller antall ansatte under omorganiseringer, ved oppstart av prosjekter med usikker finansiering eller uavklart kompetanseprofil. Videre vil det kunne være aktuelt når det oppstår behov for å tilknytte seg en fagperson i påvente av at vedkommende skal få vedtak om sikkerhetsklarering. Å ha mulighet til å ansette kandidater med ettertraktet kompetanse i engasjement, eller å kunne tilby midlertidige oppgaver i tilfeller der kandidatens bakgrunn gjør at klareringsprosessen kan ta noe lengre tid enn normalt, vil kunne være positivt for å sikre nødvendige fagressurser som det ellers er stor konkurranse om i det nasjonale og internasjonale arbeidsmarkedet.

Avslutning

Departementet erkjenner at drivkreftene som beskrives av utvalget, og samspillet mellom disse, med stor sannsynlighet vil medføre endringer i sektorens arbeidsliv og hvordan virksomhetene i sektoren organiseres i fremtiden. Allerede fører strukturendringene i arbeidsmarkedet og i befolkningssammensetningen til utfordringer knyttet til sektorens evne til å rekruttere, utvikle, beholde og avvikle personell og kompetanse. Departementet støtter derfor utvalget i at samarbeidet mellom partene i arbeidslivet og myndighetene om kartleggingsprosjekter for å vurdere utviklingen i bruken av alternative tilknytningsformer bør videreføres.

Med hilsen

Kjersti C. Klæboe (e.f.)
ekspedisjonssjef

Stefan Johannessen
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og signert, og har derfor ikke håndskrevne signaturer.