

FD

FORSVARSDEPARTEMENTET

Høringsnotat

**Innføring av ny ordning for militært personell
Forslag til endringer i forsvarspersonelloven**

desember 2014

Innhold

1.	Bakgrunn.....	3
2.	Om dagens befalsordning og ordning for vervede mannskaper	3
3.	Om ny ordning for militært personell	4
3.1	Hensikt og formål	4
3.2	Innføring av et karrieresystem i henhold til NATO-standard	5
3.3	Personellkategorier	5
3.4	Innføring av ny tilsetningsordning – harmonisering av tilsetningsforhold	6
4.	Forslag til endringer i forsvarspersonelloven.....	8
4.1	Innledning	8
4.2	Forslag til endringer i kapittel I. Innledende bestemmelser.....	8
4.2.1	Forslag til endringer i § 3	8
4.3	Forslag til endringer i kapittel II. Forvaltningsbestemmelser	8
4.3.1	Forslag til endringer i § 4	8
4.3.2	Forslag til ny § 5	11
4.3.3	Forslag til endringer i § 7	14
4.3.4	Forslag til endringer i § 8	15
4.4	Forslag til endringer i kapittel III. Tjenestegjøring i internasjonale operasjoner ..	15
4.4.1	Forslag til endringer i § 11	15
4.5	Forslag til endringer i kapittel IV. Sluttbestemmelser	16
4.5.1	Forslag til endringer i § 19	16
5.	Økonomiske og administrative konsekvenser	17

1. BAKGRUNN

En prosjektgruppe ble opprettet av Forsvarsdepartementet høsten 2013 med oppdrag om å fremme konkrete forslag til rammeverk for fremtidige personellordninger i forsvarssektoren, herunder foreslå en revidert eller ny befalsordning. Prosjektgruppen foreslo en rekke endringer i forvaltningen av Forsvarets personell. På bakgrunn av prosjektgruppens arbeid og anbefalinger har departementet utarbeidet forslag til rammeverk for en ny personellordning for militært personell, som planlegges å bli fremlagt Stortinget i form av en proposisjon våren 2015. Departementet har utarbeidet utkast til lovendringer i lov 2. juli 2004 nr. 59 om forsvarspersonell (forsvarspersonelloven) som vil ivareta forslag til ny personellordning for militært personell. Målsettingen er å fremlegge lovforslaget i forannevnte proposisjon om ny personellordning for militært personell.

Forsvaret forvalter en kompleks og omfattende kompetansebeholdning. Dagens personellordninger er en sentral rammefaktor for forvaltningen av denne kompetansebeholdningen. Disse ordningene fremstår imidlertid som fragmenterte og delvis med et uhensiktsmessig detaljeringsnivå.

For det første er det flere ordninger, herunder befalsordningen og ordningen for vervede, som regulerer forvaltningen av tilsatt militært personell. For det andre består ordningene av mange forskjellige styringsdokumenter som strekker seg over en lengre tidsperiode fra 1960-tallet og frem til i dag. For det tredje er det til dels særegne vilkår for de forskjellige personellkategoriene. Eksempelvis har vervede og avdelingsbefal store likhetstrekk i form av rolle og kompetanse, men omfattes av forskjellige ordninger med forskjellige vilkår. Med slike fragmenterte rammevilkår er det utfordrende å føre en helhetlig personellpolitikk, samt å kunne utøve strategisk styring av den totale kompetansebeholdningen.

Forsvaret har utfordringer med å beholde og utvikle militære fagspesialister. Karrieresystemet er i hovedsak vertikalt orientert og gir ikke tilstrekkelige insentiver og anerkjennelse for de som ønsker en karriere preget av kontinuitet og faglig fordypning. Jobbrotasjonen er høy, og kontinuiteten i fagområdene er lav. Usikkerhet i forhold til karriere- og kompetanseutvikling gir høye slutttrater for avdelingsbefal og vervede. Dette påvirker beredskap, sikkerhet og kvalitet i den operative strukturen, og har ressursmessige konsekvenser.

En balansert personellstruktur over tid er en forutsetning for å sikre relevante kapasiteter og operativ evne. Forsvarets personellstruktur er i ubalanse primært som følge av skjevheter i alders-, grads- og kompetansestrukturen. Det er for mange som slutter for tidlig blant de yngre tilsatte og det er et uhensiktsmessig stort antall tilsatte som er i de høyere alderskategorier.

2. OM DAGENS BEFALSORDNING OG ORDNING FOR VERVEDE MANSKAPER

I dag er det i hovedsak to ordninger som regulerer rammebetingelsene for militært personell med et tilsetningsforhold i Forsvaret, befalsordningen og ordningen for vervede.

Gjeldende befalsordning har sin bakgrunn i et enstemmig vedtak i Stortinget 24. mars 1996, jf. Innst. S nr. 198 (1995-1996), til St. prp. nr. 38 (1995-1996) Om ny befalsordning i Forsvaret. Befalsordningen har senere blitt justert av Kongen med Stortingets samtykke. En rekke justeringer, herunder innføring av avdelingsbefalsordningen og en generell beordringsadgang til internasjonale operasjoner, ble fastsatt av Stortinget gjennom Innst. S. nr. 234 (2003-2004) til Ot. prp. nr. 60 (2003-2004) Om lov om personell i Forsvaret, jfr. St. prp. nr. 42 (2003-2004).

Gjeldende befalsordning er inndelt i en utdanningsordning, avansementsordning og en disponeringsordning. Alt befal plikter å overholde reglene innenfor disse tre ordningene som er fastsatt i den til enhver tid gjeldende befalsordning. Ordningene består av personellkategoriene yrkesbefal, avdelingsbefal, kontraktsbefal og spesielle kategorier befal. Forsvarsdepartementet er i forsvarspersonelloven § 4 fjerde ledd gitt myndighet til å utforme nødvendige tilpasninger og regelverk på bakgrunn av de hovedlinjene som Stortinget har gitt innenfor de tre ordningene utdanning, avansement og disponering.

Ordnningen for vervede mannskaper ble innført på 1960-tallet gjennom Stortingsvedtak av 8. desember 1960, jfr. St.prp. nr. 1 (1960-1961) og Tillegg til budsjettinnstilling S nr. 129 (1960-1961), jfr. St. prp. nr. 1 (1963-1964). Rammene for forvaltningen av vervede ligger i tjenestemannsloven, forsvarspersonelloven, den til enhver tid gjeldende ordning for vervede og Forsvarsdepartementets nærmere tilpasninger og regelverk. Vervede er militære tjenestemenn uten militær befalsgrad og med et midlertidig tilsetningsforhold i stillinger som er forbeholdt denne kategorien personell. Vervede omfatter grenaderer og matroser. Fra primært å dekke støttefunksjoner for operativ struktur og styrkeproduksjon i mobiliseringsforsvaret, representerer de vervede en kjerne i dagens moderniserte forsvar. Disse skal besette stillinger som krever kontinuitet, høyt erfaringsnivå og ekspertise. I tillegg til en endring i rolle og anvendelse, har det også vært en betydelig økning av antallet grenaderer og matroser over tid.

3. OM NY ORDNING FOR MILITÆRT PERSONELL

3.1 Hensikt og formål

Det foreslås at det opprettes en ny personellordning som skal gjelde for alt militært personell med et tilsetningsforhold i Forsvaret. Ordnningen erstatter gjeldende befalsordning og ordning for vervede. Ordnningen skal gjelde for, og skiller mellom, personellkategoriene offiserer, befal, grenaderer og matroser, og spesielle kategorier militært personell. Disse vil erstatte de tidligere personellkategoriene yrkesbefal, avdelingsbefal, kontraktsbefal, vervede mannskaper og spesielle kategorier befal.

Hensikten med den nye ordningen er å sikre Forsvaret en balansert personellstruktur som styrker den operative evnen. Målet er å sikre nødvendige rammebetingelser for å utvikle godt kvalifiserte profesjonsutøvere som dekker sektorens behov. Forsvaret er helt avhengig av et kompetent og dyktig personellkorps som kan ivareta operative oppgaver og utvikle den militære profesjon. Ordnningen skal utgjøre et fremtidsrettet og fleksibelt rammeverk som tilfredsstiller Forsvarets behov for å utvikle militære profesjonsutøvere i tråd med samfunnsmessige- og militære utviklingstrekk. Harmonisering og fleksibilitet er sentrale prinsipper som grunnlag for en ressurseffektiv personellforvaltning. En tydeliggjøring av

karriereveier og et helhetlig rammeverk som inkluderer alle kategorier tilsatt militært personell gir Forsvaret økt evne til strategisk kompetansestyring.

En samling av befalsordningen og ordningen for vervede mannskaper til én ordning for militært personell tilsatt i Forsvaret bidrar til å harmonisere forvaltningen av alt tilsatt militært personell i Forsvaret. Dette vil forenkle forvaltningen. Det er den enkeltes kompetanse, og ikke personellkategorien, som skal være den styrende faktor.

3.2 Innføring av et karrieresystem i henhold til NATO-standard

Den nye militære ordningen vil følge et todelt karrieresystem etter NATO-standard, som innebærer en kategorisering av personellet etter to gradsstrukturer, «officers» (OF) og «other ranks» (OR). Dette gjenspeiler en arbeids- og funksjonsdeling mellom det som henholdsvis kan kalles generalister og spesialister. Mens førstnevnte kategori består av offiserer (OF 1-9), består sistnevnte av menige, grenaderer og vervede (OR 1-4) og befal (OR 5-9). I henhold til NATO-standard deles hver av de to gradsstrukturene inn i ni nivåer. De ni nivåene synliggjør rolle, ansvar og kompetanse, og gjenspeiler en stegvis kompetanseutvikling tilpasset et livslangt karriereløp hvor henholdsvis bredde- og dybdekompetanse er i fokus.

Innenfor hver av de to distinkte gradsstrukturene og karrieresøylene OF og OR vil det være en tilpasset tilsettingsordning, avansementsordning, disponeringsordning og utdanningsordning. Disse fire ordningene utgjør hovedelementene i den nye militære ordningen.

3.3 Personellkategorier

Den nye militære ordningen skal gjelde for alt tilsatt militært personell. Personellkategoriene offiserer, befal, grenaderer og matroser og spesielle kategorier militært personell vil erstatte de tidligere personellkategoriene yrkesbefal, avdelingsbefal, kontraktsbefal, vervede mannskaper og spesielle kategorier befal. De nye personellkategoriene vil i nytt utkast til lov erstatte de gamle betegnelsene for personellkategoriene.

Offiserer skal generelt kjennetegnes ved at de innehar militær akademisk offisersutdanning og representerer breddekompetanse innenfor et karrieresystem basert på offisersgrader (OF 1-9). Deres primære rolle er ledelse, kommando og kontroll, og tjeneste i stab. Personellkategorien offiser erstatter kategorien yrkesbefal. Betegnelsen yrkesbefal blir misvisende i den nye ordningen som legger til grunn at alt militært personell kan gis fast tilsetning til pensjonsalder, uavhengig av personellkategori. Navneendringen innebærer i praksis få endringer for karrieresystemet. Forsvarets velfungerende vertikale karrieresystem, som dekker sektorens behov for militær breddekompetanse, foreslås videreført for offiserer.

Befalet skal generelt kjennetegnes ved at de representerer dybdekompetanse innenfor sine respektive fagfelt i et tilpasset karrieresystem med befalsgrader (OR 5-9). Deres primære rolle er utøvende lederskap, rådgivning, lederstøtte, og fagutøvelse. De skal ikke ha militær offisersutdanning, men vil få sin befalsutdanning gjennom tilpassede profesjonsmoduler. Karrieresystemet skal tilrettelegge for utvikling og anvendelse av erfaringsbasert

kompetanse med fokus på fag- og funksjonsrettet utdanning og tjeneste. Dette innebærer en vesentlig endring av ordningene for tilsetting, disponering, avansement og utdanning. Personellkategorien befal erstatter de tidligere kategoriene avdelingsbefal og kontraktsbefal.

Grenaderer og matroser kjennetegnes ved at de representerer dybdekompetanse innenfor sine respektive fagfelt i et tilpasset karrieresystem med soldat-, korporal- eller konstabelgrader (OR 1-4). Grenaderer og matrosers rolle er å utøve det praktiske soldathåndverket. De representerer grunnplanet, og deres erfaring innenfor de respektive kompetanseområdene innebærer at de vil kunne innta rollene som instruktører og faglige rådgivere. Skillet mellom befal og grenaderer og matroser går primært på lederrollen. Grenaderer og matroser skal med noen unntak ikke inneha formelle lederposisjoner. Personellkategorien grenaderer og matroser erstatter dagens vervede. Ettersom grenaderer og matroser er veletablerte begreper innenfor dagens ordning for vervede, videreføres disse som benevning på personellkategorien. På lik linje som for befal, vil den nye ordningen også for grenaderer og matroser innebære en vesentlig endring av ordningene for tilsetting, disponering, avansement og utdanning.

Spesielle kategorier militært personell er en kategori som representerer personell med høyere utdanning fra sivile høyskoler og universiteter. Hensikten med kategorien er at Forsvaret lettere skal kunne ta del i samfunnets totale kompetansebeholdning og gi mulighet til å rekruttere, utvikle og anvende personell med høyere sivil utdanning i militære stillinger. Spesielle kategorier militært personell erstatter dagens spesielle kategorier befal. Navneendringen kommer som følge av øvrige endringer i kategorier, og nødvendigheten av ikke å avgrense kategorien til rollen som befal.

3.4 Innføring av ny tilsetningsordning – harmonisering av tilsetningsforhold

Dagens befalsordning består som nevnt av de tre hovedelementene utdanning, disponering og avansement, jf. forsvarspersonelloven § 4 tredje ledd. Utdanningsordningen regulerer den nivådannende profesjonsutdanningen som skal kvalifisere personellet til stillinger på forskjellige gradsnivå. Disponeringsordningen regulerer personellens rotasjon mellom tjenestestillinger. Avansementsordningen regulerer opprykk innenfor det militære gradssystemet.

For å kunne opprettholde en balansert personellstruktur, samt bedre forutsigbarhet knyttet til jobbtrygghet for den enkelte, foreslås det at det i forsvarspersonelloven § 4 tredje ledd innføres et nytt hovedelement om tilsetting. 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 aldersstrukturen i tilsetningsvilkårene. Forsvaret er avhengig av en personellstruktur i balanse for å kunne opprettholde den operative evnen. En balansert aldersstruktur fordrer derfor tilsetningsvilkår med differensierte tilsetningslengder.

Det foreslås ikke å videreføre dagens knytning mellom personellkategori og tilsetningsforhold. Dette muliggjør, gjennom harmoniserte tilsetningsvilkår, at kompetansen gjøres styrende for lengden på tilsetningsforholdet. Det foreslås at tilsetningsvilkårene for offiserer, befal, grenaderer og matroser harmoniseres. Dette innebærer at alle kategorier

militært personell skal kunne tilsettes enten midlertidig, fast til fylte 35 år eller fast til fylte 60 år. En slik harmonisering vil bidra til å forenkle forvaltningen, i tillegg til at alt tilsatt militært personell gis mulighet til en livslang karriere innen den militære profesjon.

Normen for tilsetting av militært personell skal være fast tilsetting til 35 eller 60 år. Midlertidig tilsetting skal kun benyttes for å dekke Forsvarets tidsbegrensede behov for kompetanse og/eller kompetanse for bestemte oppdrag, eksempelvis knyttet til tjeneste i internasjonale operasjoner, vikariater, tidsavgrensede prosjekter eller lignende. Slik midlertidig tilsetting skal skje i henhold til tjenestemannslovens bestemmelser.

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. Dette innebærer at offiserer fortsatt vil få fast tilsetting til fylte 60 år etter uteksaminering fra grunnleggende offisersutdanning.

Lovens ikrafttredelse vil ikke ha innvirkning på tilsettingsforholdets lengde for offiserer og befal som allerede innehar fast tilsetting i Forsvaret før lovens ikrafttredelse. Dette innebærer at offiserer og befal som før lovens ikrafttredelse innehar et tilsettingsforhold frem til fylte 60 år, vil beholde tilsettingen til 60 år.

Operativt personell vil tidlig i karrieren i stor grad 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 blir derfor viktig at Forsvaret utformer transparente 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.

For befal, grenaderer og matroser innebærer harmoniseringen en mulighet for en livslang karriere innenfor den militære profesjon uten å måtte bytte personellkategori og karrieresystem.

Tilsettingsordningen må sees i sammenheng med de andre hovedelementene i ordningen for militært personell, da spesielt disponering og utdanning. Eksempelvis vil som nevnt offiserer få tilsetting til 60 år etter uteksaminering fra grunnleggende offisersutdanning. Den nivådannende utdanning vil også være en del av vurderingen for tilsetting til 60 år for befal, grenaderer og matroser. For disse kategorier vil imidlertid tjenesteerfaringen og den fag- og funksjonsrettede utdanningen være mest utslagsgivende, da det er dette som skaper grunnlaget for å dekke Forsvarets behov for spesialistkompetanse. Arbeidsgiver har ansvar for å utarbeide karriere- og tjenesteplaner, samt drive karriereveiledning basert på arbeidsgivers og arbeidstakers behov. Dette innebærer også et ansvar for at personellet tidlig i karrieren har en visshet om både muligheter for og sannsynligheten for et tilbud om tilsetting ut over 35 år. En livslang karriere innenfor den militære profesjon krever at personellet tar aktive valg i tråd med karriere- og tjenesteplaner innenfor de respektive kompetanseområder.

4. FORSLAG TIL ENDRINGER I FORSVARSPERSONELLOVEN

4.1 Innledning

Følgende bestemmelser i forsvarspersonelloven foreslås endret:

- Kapittel I. Innledende bestemmelser § 3
- Kapittel II. Forvaltningsbestemmelser §§ 4, 5, 6, 7, 8 og 9
- Kapittel III. Tjenestegjøring i internasjonale operasjoner § 11
- Kapittel IV. Sluttbestemmelser § 19

4.2 Forslag til endringer i kapittel I. Innledende bestemmelser

4.2.1 Forslag til endringer i § 3

Forsvarspersonelloven § 3 definerer alle personellkategoriene som er sentrale 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, herunder yrkesbefal, avdelingsbefal og kontraktsbefal defineres særskilt. Videre inneholder bestemmelsen en egen definisjon av internasjonale operasjoner.

Innføring av den nye ordningen for militært personell innebærer inndeling i nye personellkategorier. Departementet foreslår å definere kategorien tilsatt militært personell som offiserer, befal, grenaderer og matroser som er tilsatt i Forsvaret. Dagens definisjoner av militært personell, befal, yrkesbefal, avdelingsbefal, kontraktsbefal og vervede mannskaper foreslås ikke videreført. Vernepliktige anses å være militært personell, men faller utenfor definisjonen tilsatt militært personell da disse ikke har et tilsetningsforhold i Forsvaret. Som følge av at definisjonen av militært personell ikke foreslås videreført, blir det nødvendig å presisere at med forsvarspersonell menes også vernepliktige. Definisjonen av internasjonale operasjoner foreslås videreført uten endringer.

Departementet foreslår at § 3 skal lyde:

§ 3. Definisjoner

Med tilsatt militært personell menes offiserer, befal, grenaderer og matroser som er tilsatt i Forsvaret.

Med forsvarspersonell menes *vernepliktige, tilsatt militært personell og tilsatt sivil 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.

4.3 Forslag til endringer i kapittel II. Forvaltningsbestemmelser

4.3.1 Forslag til endringer i § 4

Forsvarspersonelloven § 4 regulerer tilsetningsvilkårene for militært personell. Bestemmelsen fastslår at befal og vervede er statstjenestemenn og tilsettes på de vilkårene

tjenestemannsloven av 1983 fastsetter, med de unntak som følger av eller fastsatt med hjemmel i 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.

I dag er det to ordninger som regulerer rammebetingelsene for militært personell med et tilsetningsforhold i Forsvaret, befalsordningen og ordningen for grenaderer og matroser. Det følger av tredje ledd at befal plikter å overholde de regler om utdanning, disponering og avansement mv. som er fastsatt i den enhver tid gjeldende befalsordning. Befalsordningen fastsettes av Kongen med Stortingets samtykke. Gjeldende befalsordning følger av Innst. S nr. 198 (1995-1996), jf. St. prp. nr. 38 (1995-1996), med senere endringer.

Ved Stortingets samtykke til fastsettelsen av befalsordningen i 1995 jf. St. prp. nr. 38 (1995-1996) ble departementet gitt myndighet til å gi nærmere regler til befalsordningen. Gjennom Stortingets behandling av saken ble departementet gitt «fullmakt til å utforme nødvendige tilpasninger og regelverk.» på bakgrunn av hovedlinjene i befalsordningen, jf. vedtak I nr. 2 ved Innst. S. nr. 198 (1995-1996) og St. prp. nr. 38 (1995-1996). Fullmakten gjelder således de tre hovedpilarene i befalsordningen – utdanningsordningen, avansementsordningen og disponeringsordningen. Departementet har i henhold til nevnte fullmakt adgang til å gi utfyllende regler knyttet til disse tre hovedpilarene. Det er viktig å understreke at dette gjelder så lenge reglene utfyller befalsordningen som fastsatt av Kongen med Stortingets samtykke og ikke er i strid med «de hovedlinjer» som Stortinget har samtykket til gjennom gjeldende befalsordning. Dersom departementet ønsker å gjøre endringer i befalsordningen utenfor denne fullmakten, må det legges frem forslag om dette til Stortinget (i tråd med forsvarspersonelloven).

Forsvarsdepartementet er (etter femte ledd) gitt myndighet til å gi nærmere regler om tilsetting og fremgangsmåten ved tilsetting av militært personell. Reglene kan fravike tjenestemannsloven. Bestemmelsen er en videreføring av tidligere lov om yrkesbefal.

Departementet foreslår å endre betegnelsen av alle personellkategorier i bestemmelsen i henhold til ny ordning for militært personell. Bestemmelsen foreslås således å regulere tilsetningsvilkårene 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».

Gjennomgående i bestemmelsen foreslås det å endre «befalsordningen» til «ordning for militært personell». Den nye ordningen skal gjelde for alt militært personell med et tilsetningsforhold i Forsvaret og erstatter gjeldende befalsordning og ordning for vervede. Dette er et sentralt grep for å harmonisere rammevilkårene for tilsatt militært personell og sikre et helhetlig rammeverk. Befalsordningen har tradisjonelt utgjort kjernen av de militære ordningene. Nå foreslås det å harmonisere ordningen for grenaderer og matroser med befalsordningen. Dette innebærer at befalsordningen nå går over til å bli en militær ordning som regulerer rammevilkårene for alle militære tjenestemenn, herunder grenaderer og matroser.

Fokuset på befal og offiserer har vært en naturlig konsekvens av det tradisjonelle behovet for å utvikle og drifte en stor mobiliseringsstruktur. Innretningen og oppdragsporteføljen til det moderniserte Forsvaret de siste 10-15 årene har derimot bidratt til en dreining i personellstrukturen i retning av en større andel militært tilsatte i styrkestrukturen, også på de laveste gradsnivåene. Det har vært et økende antall grenaderer og matroser, og denne utviklingen vil trolig fortsette i årene fremover. Disse forvaltes etter en egen ordning som skiller seg fra befalsordningen og som ikke har vært gjenstand for store endringer siden den ble opprettet på 1960-tallet. For å oppnå en mer effektiv og målrettet bevegelse av kompetanse, både innad og på tvers av personellkategoriene, er det avgjørende å skape en mer helhetlig sammenheng mellom personellkategoriene. Dette oppnås ved å harmonisere rammevilkårene som regulerer forvaltningen av offiserer og befal med rammevilkårene som regulerer forvaltningen av grenaderer og matroser. Forsvarsdepartementet foreslår derfor at det opprettes én ordning som regulerer rammevilkårene for forvaltningen av alle militære tjenestemenn. Dette vil bidra til å forenkle forvaltningen samt øke anerkjennelsen til en personellgruppe Forsvaret i stadig større grad er blitt avhengig av.

Departementet foreslår at ordningen for militært personell utvides til også å omfatte et hovedelement om tilsetting. Dette innebærer at ordningen vil bestå av fire hovedelementer; tilsetting, disponering, avansement og utdanning.

Tilsettingsordningen skal sikre Forsvaret nødvendige rammebetingelser for å kunne opprettholde en balansert personellstruktur, samt bedre forutsigbarhet knyttet til jobbtrygghet for den enkelte. Forsvarssektoren er avhengig av en balansert personellstruktur for å opprettholde den operative evne. 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 tilsettingsvilkårene. Departementet foreslår at det i bestemmelsens tredje ledd innføres et hovedelement om tilsetting.

Departementet foreslår i overskriften å endre begrepet «tilsettingsforhold for» til «tilsetting av».

Departementet foreslår at § 4 skal lyde:

§ 4. *Tilsetting av offiserer, befal, grenaderer og matroser*

Offiserer, befal, grenaderer og matroser tilsettes på de vilkårene 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.

Tilsatt militært personell er unntatt fra forbudet om forskjellsbehandling på grunn av alder etter arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd.

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

Departementet har instruksjons- og organisasjonsmyndighet og kan utforme nødvendige tilpasninger og regelverk innenfor hovedlinjene av *ordningen for militært personell*.

Departementet gir regler om hvem som skal tilsette *offiserer, befal, grenaderer og matroser*, og om fremgangsmåten ved tilsetting. Reglene kan fravike tjenestemannsloven.

4.3.2 Forslag til ny § 5

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

Forsvarspersonelloven § 5 regulerer tilsetting av avdelingsbefal. Avdelingsbefal er befal som er gitt fast tilsetting 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 yrkestilsetting uten grunnleggende offisersutdanning, og uten å måtte gå over i stabsfunksjoner. Dette gjelder spesielt personell som har kompetanse Forsvaret ønsker å beholde, og der tjenestens art ikke fordrer at man er under 35 år.

Kategorien avdelingsbefal kom inn i befalsordningen som en ny stillingskategori i 2005, jf. Innst. S. nr. 234 (2003-2004) til Ot. prp. nr. 60 (2003-2004) Om lov om personell i Forsvaret, jf. St. prp. nr. 42 (2003-2004). Hensikten med avdelingsbefalsordningen var todelt. Avdelingsbefal skulle heve kompetansen på lavere nivå i Forsvarets organisasjon, og bidra til en personellstruktur i alders- og gradsmessig balanse.

Forsvarspersonelloven § 6 gir i dag Forsvaret anledning til å tilsette befal og vervede mannskaper midlertidig på kontrakt. Kontraktsbefal er midlertidig tilsatt befal knyttet til stilling i Forsvaret og skal dekke Forsvarets tidsbegrensede behov for kompetanse. Med vervede mannskaper menes militært personell som gis tilsetting i menige stillinger i militære avdelinger. Kontraktsbefal og vervede tilsettes for en begrenset periode. Kontraktperioden vil normalt ha en varighet fra ett til tre år, med mulighet for forlengelse. Ved kontrakttidens utløp plikter vedkommende å fratrukke stillingen uten forutgående oppsigelse. Både kontraktsbefal og vervede mannskaper tilsettes på de vilkår som fremgår av tjenestemannsloven, med de begrensninger som følger av forsvarspersonelloven og utfyllende regler gitt av Forsvarsdepartementet.

Vervede mannskaper tilsettes normalt på åremål. Hjemmel for slik åremålstilsetting fremgår av forskrift til tjenestemannsloven § 3 nr. 3, bokstav C. Denne bestemmelsen hjemler bruk av åremålstilsetting for både kontraktsbefal og vervede mannskaper i Forsvaret. Forsvarsdepartementet gis 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 tilsetting i tjenestemannsloven. Etter forskrift til tjenestemannsloven § 7 nr.

2 kan verken kontraktsbefal eller vervede mannskaper gjøre fortrinnsrett etter tjenestemannsloven § 13 gjeldende.

Forsvarspersonelloven § 9 hjemler særaldersgrensen for yrkesbefal og fastsetter således tidspunktet for når yrkesbefalet skal fratre 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. Forsvarsdepartementet kan dispensere fra påbudet for offiserer med generals- og admirals grad ved å forlenge tilsettingsforholdet for inntil ett år avgangen. Slik dispensasjon gis kun når spesielle forhold gjør det utilrådelig at vedkommende fratrer ved oppnådd aldersgrense. Loven er ikke til hinder for at yrkesbefalet går av med pensjon før aldersgrensen på 60 år er nådd.

Departementet foreslår å harmonisere tilsettingsforholdene på tvers av de militære personellkategorier. Ved å fjerne koblingen mellom personellkategori og tilsettingsvilkår, vil kompetansen være styrende for lengden på tilsettingsforholdet. Dette fremmer fleksibilitet og understøtter behovet for effektiv bevegelse av kompetanse innad og på tvers av personellkategorier.

Det foreslås at forsvarspersonelloven §§ 5, 6 og 9 slås sammen til én bestemmelse om tilsettingsforholdets lengde i ny § 5. Bestemmelsen foreslås å fastsette harmoniserte tilsettingsforhold for alt militært personell, kombinert med et aldersgrensesystem. Både offiserer (tidligere yrkesbefal), befal (tidligere avdelingsbefal) og grenaderer og matroser (tidligere vervede mannskaper) skal kunne tilsettes enten midlertidig, fast til fylte 35 år eller fast til 60 år. Særaldersgrensen på 60 år foreslås således videreført i ny § 5. Se utfyllende redegjørelse i høringsnotatets punkt 3.4.

Offiserer vil fortsatt få fast tilsetting til fylte 60 år etter uteksaminering fra grunnleggende offisersutdanning. For befal, grenaderer og matroser vil normen være fast tilsetting til 35 år eller fast tilsetting til 60 år. Det åpnes for at disse kan ha en livslang karriere innenfor den militære profesjon uten å måtte bytte personellkategori og karrieresystem. Dette innebærer en vesentlig forbedring fra gjeldende ordning. Grenaderer og matroser vil således tilsettes på samme vilkår som øvrig personell i den militære ordningen. Bruken av åremålskontrakter for denne personellkategorien, hjemlet i forskrift til tjenestemannsloven § 3 nr. 3 bokstav C, foreslås ikke videreført.

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 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 transparente 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 § 9 åpner for at departementet kan gi dispensasjon fra aldersgrensebestemmelsen på 60 år for offiserer med generals- og admirals grad 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 tilsettingsforholdene for alle kategorier tilsatt militært personell, foreslås det å lovfeste i ny § 5 tredje ledd at adgangen til å forlenge tilsettingsforholdet ved oppnådd aldersgrense på 60 år også skal gjelde for befal, grenaderer og matroser. Kravet til generals- og admirals grad 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 er ikke ment å innebære noen endring av gjeldende rett.

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

Departementet foreslår at ny § 5 skal lyde:

§ 5. Tilsettingsforholdets lengde

Offiserer, befal, grenaderer og matroser kan tilsettes enten midlertidig, fast til fylte 35 år eller fast til fylte 60 år. De skal fratse sin stilling ved første månedsskifte etter oppnådd aldersgrense eller når den midlertidige tilsettingen opphører.

Ved oppnådd aldersgrense på 35 år, kan Forsvaret ved behov forlenge tilsettingsperioden med inntil 3 år.

Ved oppnådd aldersgrense på 60 år, kan departementet når spesielle forhold gjør det nødvendig forlenge tilsettingsforholdet for offiserer, befal, grenaderer og matroser med inntil ett år av gangen.

Offiserer og befal som er tilsatt fast til fylte 60 år før ikrafttredelse av denne bestemmelse, vil opprettholde et fast tilsettingsforhold til fylte 60 år.

Departementet gir nærmere regler om varighet av og om adgangen til å fornye det midlertidige tilsettingsforholdet.

4.3.3 Forslag til endringer i § 7

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 vedkommendes 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. For tjenestegjøring i internasjonale operasjoner, gjelder bestemmelsene i loven kapittel III. Disponering skal skje etter Forsvarets behov. Dette betyr at arbeidsgiver skal utøve et forsvarlig forvaltningsskjønn ved vurderingen av å benytte denne plikten. Bestemmelsens første ledd omfatter også adgangen til å disponere yrkesbefal og avdelingsbefal bort fra en tjenestestilling grunnet helsemessige, sikkerhetsmessige eller andre årsaker.

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

Departementet foreslår ingen materielle endringer i selve disponeringsplikten eller i bestemmelsens øvrige ledd. Som en følge av at grenaderer og matroser nå foreslås å være omfattet av den militære ordning på lik linje med offiserer og befal, 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, befal, grenaderer og matroser).

Departementet foreslår i første ledd at «hvor» endres til «i de tilfeller der». Endringen er kun av språklig karakter for å forbedre ordlyden.

Departementet foreslår at § 7 skal lyde:

§ 7. Disponering

Tilsatt militært personell 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.

Tilsatt militært personell plikter å rette seg etter de krav til endringer i tjenesten og forflytninger som måtte bli nødvendige på grunn av organisasjonsendringer i Forsvaret.

4.3.4 Forslag til endringer i § 8

Forsvarspersonelloven § 8 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 virksomheten eller staten for øvrig, og heller ikke rett til ventelønn etter tjenestemannsloven.

Departementet foreslår å endre hvem bestemmelsen skal gjelde for. Det foreslås at bestemmelsen skal gjelde for tilsatt militært personell i stedet for å være begrenset til å gjelde kun for befal. Dette er i samsvar med forslag til ny ordning for militært personell, herunder harmonisering av tilsettingsforholdenes lengde for alt tilsatt militært personell. I andre ledd foreslås det 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 tilsetting, eller ved fratreden ved oppnådd aldersgrense på 35 år.

Departementet foreslår at § 8 skal lyde:

§ 8. Oppsigelse mv.

Tilsatt militært personell med plikttjeneste i Forsvaret har ikke rett til selv å si opp sin stilling.

Offiserer, befal, grenaderer og matroser med midlertidig tilsetting og fast tilsetting til fylte 35 år, kan ikke etter at den midlertidige tilsettingen har opphørt eller ved oppnådd aldersgrense gjøre gjeldende fortrinnsrett og rett til ventelønn etter tjenestemannslovens bestemmelser.

4.4 Forslag til endringer i kapittel III. Tjenestegjøring i internasjonale operasjoner

4.4.1 Forslag til endringer i § 11

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, jfr. forsvarspersonelloven § 19 første ledd.

Disponeringsplikten for sivile forutsetter at angjeldende personellkategori er fastsatt av Forsvarsdepartementet, 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.

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 materiell endring av bestemmelsens virkeområde.

Departementet foreslår at § 11 skal lyde:

§ 11. Disponering til tjenestegjøring i internasjonale operasjoner

Tilsatt militært personell kan disponeres til tjenestegjøring i internasjonale operasjoner.

Det samme gjelder tilsatt sivilt personell i Forsvarsdepartementet med underliggende etater, som tilhører bestemte kategorier fastsatt av Forsvarsdepartementet.

Denne disponeringsplikten går ikke foran beordringsplikten etter lov 23. juni 2000 nr. 56 om helsemessig og sosial beredskap § 4-1.

4.5 Forslag til endringer i kapittel IV. Sluttbestemmelser

4.5.1 Forslag til endringer i § 19

Forsvarspersonelloven § 19 første ledd begrenser disponeringsplikten i § 11 for kontraktsbefal, vervede mannskaper og sivilt personell som nevnt i § 11 andre ledd, til kun å gjelde for dem som er tilsatt etter at kapittel III trådte i kraft. Departementet foreslår å endre «kontraktsbefal og vervede mannskaper» til «midlertidig tilsatt militært personell». Den språklige endringen i lovteksten innebærer ingen materiell endring av bestemmelsens virkeområde.

Etter forsvarspersonelloven § 19 andre ledd kan yrkesbefal tilsatt før 1. januar 2005 kun sies opp etter tjenestemannsloven § 10 nr. 2, bokstav a. For øvrig kan disse ikke sies opp etter andre bestemmelser i tjenestemannsloven. Departementet foreslår å endre personellkategoriene i tråd med forslag til ny ordning for militært personell. «Yrkesbefal» foreslås endret til «offiser». Endringen innebærer ingen materiell endring av bestemmelsens virkeområde.

Departementet foreslår at § 19 skal lyde:

§ 19. Overgangsbestemmelser

Midlertidig tilsatt militært personell, og 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 for sivilt personell etter at angjeldende personellkategori er fastsatt av Forsvarsdepartementet, med mindre vedkommende skriftlig har akseptert å bli underlagt disponering som nevnt i § 11.

*Offiserer tilsatt før 1. januar 2005 kan sies opp etter lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn § 10 nr. 2, bokstav a, når tjenestemannen på grunn av sykdom er varig uskikket til forsvarlig å utføre sin tjeneste. For øvrig kan *offiserer* tilsatt før 1. januar 2005, ikke sies opp etter reglene i lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m.*

§ 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.

5. ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER

Forsvarsdepartementet er gjennom lov gitt instruksjons- og organisasjonsmyndighet, og kan utforme nødvendige tilpasninger og bestemmelser innenfor hovedlinjene av befalsordningen. Disse tilpasninger og bestemmelser skal innarbeides i et styringsdokument for personell i forsvarssektoren. Dette dokumentet skal erstatte dagens direktiv for implementering av lov om personell og justert befalsordning, og skal utarbeides med grunnlag i den nye ordningen for militært personell, og annet relevant lovverk. Både sivilt og militært personell vil bli omfattet, slik at det er ett reglement som regulerer forvaltningen av alt 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.

Forsvarsdepartementet legger til grunn at kostnadene knyttet til innføringen av ny ordning skal tas innenfor gjeldende rammer. Forslagene som ligger til grunn for den nye ordningen legger opp til en mer fleksibel og ressurseffektiv forvaltning av personellet. Harmonisering av ordninger vil bidra til en mer enhetlig og helhetlig personellpersonellpolitikk som forenkler forvaltningen, og forbedrer evnen til strategisk styring av Forsvarets totale kompetansebeholdning. Den nye ordningen vil styrke beredskap og operativ evne gjennom flere ulike virkemidler som alle bidrar til å opprettholde en balansert personellstruktur.