

Høringsnotat

Om plikten til å fratre for militært tilsatte med særaldersgrense

**Forslag til endringer i lov om verneplikt og tjeneste i Forsvaret
m.m.
(lov 12. august 2016 nr. 77)**

29. juni 2021

Innhold

1	Innledning.....	2
2	Bakgrunn	2
3	Gjeldende rett	4
3.1	Innledning.....	4
3.2	Tilsettingsforholdets lengde	4
3.3	Avskjed med redusert lønn.....	5
3.4	Embetsutnevning for offiserer.....	6
4	Departementets vurdering og forslag	7
4.1	En videre utvikling av særaldersgrensen som balanserer ulike hensyn.....	7
4.1.1	Hensynet til arbeidslinja	7
4.1.2	Hensynet til Forsvarets operative evne.....	8
4.2	Nærmere om behovet for avgangsmekanismer og andre virkemidler for å opprettholde en personellstruktur i aldersmessig balanse	9
4.2.1	Høy evne og vilje til å stå lenge i arbeidslivet.....	10
4.2.2	Livsløpsendringer i helse, fysikk og kognisjon	11
4.2.3	Spesialisert kompetanse og jobbmobilitet	11
4.2.4	Stillingsvern og tilretteleggingsplikt	13
4.3	Alternative virkemidler	13
4.3.1	Forvaltning av tilsettingsordningen og bruk av tilsetting til 35 år (T-35)	14
4.3.2	Avskjed med redusert lønn	14
4.3.3	Karriereskiftprogram	16
4.3.4	Åremålstilsetting av Forsvarets militære toppledere	16
5	Økonomiske og administrative konsekvenser	18
6	Forslag til lovendringer	19
6.1	Forslag til endringer i Forsvarsloven.....	19
6.2	Forslag til endringer i lov om pensjonering av militært personell som etter søknad gis avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt	19

1 Innledning

Forsvarsdepartementet (FD) sender med dette på høring forslag til endring i lov om verneplikt og tjeneste i Forsvaret m.m. (forsvarsloven) av 12. august 2016 nr. 77.

Høringsnotatet er en oppfølging av langtidsplan for forsvarssektoren, jf. Prop. 14 S (2020-2021)¹ og må også ses i sammenheng med Stortingets beslutning om å fjerneplikten til å fratre for øvrige yrkesgrupper med særaldersgrenser på 60, 63 og 65 år, jf. Prop. 138 L (2020-2021), Innst. 519 L (2020-2021), Lovvedtak 160 (2020-2021)².

I høringsnotatet fremmes det forslag om å fjerneplikten til å fratre for militært tilsatte med særaldersgrense på 60 år. Videre foreslås det alternative virkemidler for å ivareta Forsvarets behov for å opprettholde en personellstruktur i aldersmessig balanse, herunder karriereskiftprogram, sluttvederlag og åremålstilsetting av Forsvarets militære toppledere.

Militært personell er tilsatt i Forsvaret, men kan disponeres i hele Forsvarssektoren. Personellet kan i dag tilsettes enten midlertidig (MT), fast til 35 år (T35) eller fast til 60 år (T60). Det er kun sistnevnte tilsettingsforhold som gir rett til særalderspensjon og går under begrepet særaldersgrense. Øvrige tilsettingsforhold berøres derfor ikke av dette forslaget. Høringsnotatet omhandler heller ikke sivilt tilsatte i Forsvaret, der aldersgrensene er hjemlet i lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl.

2 Bakgrunn

Sikkerhets- og forsvarspolitikken formål er å verne om statssikkerheten og sette Norge i stand til å svare på utfordringer i hele krisespekteret, fra alvorlige trusler og episodehåndtering i fred, via sikkerhetspolitisk krise til væpnet konflikt. Forsvarets oppgaver fastsettes av Stortinget og skal løses innenfor et definert ambisjonsnivå og fastlagte rammer, samtidig som Forsvarets planverk, struktur og operative kapasiteter skal utvikles for å kunne løse disse oppgavene.

Forsvarsevne utvikles i et langsiktig perspektiv og krever kontinuerlig utvikling og fornying. På 1990-tallet var en av forsvarssektorens grunnleggende utfordringer at strukturen ikke var tilpasset endrede rammebetingelser. Erkjennelsen førte til en omfattende omstilling fra et invasjonforsvar til et moderne innsatsforsvar. Utviklingen påvirket alle virksomhetene i forsvarssektoren og medførte en betydelig styrking av Forsvarets evne til å løse sine oppgaver.

Utover 2000-tallet var en av sektorens viktigste strategiske utfordringer evnen til å tiltrekke, rekruttere, anvende og beholde rett personell med rett kompetanse.³ Erkjennelsene ledet til Meld. St. 14 (2012-2013), den såkalte kompetansereformen, hvor rammene for ny kompetansepolitikk i forsvarssektoren trekkes opp. Reformarbeidet har blant annet ført til ny HR-strategi⁴, ny ordning for militært tilsatte (OMT), utdanningsreform og videreutvikling av allmenn verneplikt og førstegangstjeneste^{5,6}. Videre er det gjennomført flere strategiske initiativ og tiltak, som reduksjon av stabs- og støttefunksjoner og

¹ Forsvarsdepartementet. (2020). *Evne til forsvar – vilje til beredskap. Langtidsplan for forsvarssektoren*. (Prop. 14 S (2020–2021)). Hentet fra regjeringen.no

² Hentet fra stortinget.no

³ Forsvarsdepartementet (2012). *Et forsvar for vår tid*. (Prop. 73 S (2011–2012)). Hentet fra regjeringen.no

⁴ Forsvarsdepartementet. (2014). *HR-strategi for forsvarssektoren*. Oslo: Forsvarsdepartementet

⁵ Forsvarsdepartementet. (2016). *Kampkraft og bærekraft. Langtidsplan for forsvarssektoren*. (Prop. 151 S (2015–2016)). Hentet fra regjeringen.no

⁶ Forsvarsdepartementet. (2017). *Videreutvikling av Hæren og Heimevernet. Landmaksproposisjon*. (Prop. 2 S (2017–2018)). Hentet fra regjeringen.no

omorganisering av HR-tjenestene. Det er også gjennomført en omfattende utredning av behovet for særaldersgrenser og alternative løsninger til dagens modell.

Norge står i dag og i årene fremover overfor en ny sikkerhetspolitisk situasjon som påvirker alle politikkområder i hele samfunnet. Den negative utviklingen av sikkerhetssituasjonen i våre nærområder har aktualisert nødvendigheten av et sterkt nasjonalt forsvar for å møte utfordringene sammen med NATO og våre allierte. Løpende omstillingsprosesser har vært nødvendig for å styrke forsvarssektoren og gjøre Norge bedre rustet til å ivareta sikkerhetsutfordringer. Sentralt står dreiningen av Forsvarets struktur mot operativ virksomhet. Satsingen har ført til at Forsvaret opererer mer og har et høyere aktivitetsnivå enn på mange år.

Et funksjonelt forsvar setter krav til personellets prestasjoner, samtidig som majoriteten av stillingene i Forsvaret har til dels strenge krav til både helsemessig og fysisk skikkethet. Militært tilsatte har høy evne og vilje til å stå lenge i arbeidslivet, men med økt alder svekkes også forutsetningene for å tilfredsstille operative krav. Når Forsvarets operative evne skal styrkes, er det avgjørende at personell med riktig kompetanse og riktig sammensetning bemanner sektorens organisasjon, materiell og systemer. En balansert aldersstruktur, med relativt flere yngre enn eldre, blir dermed et premiss for operativ evne og beredskap. Dette medfører behov for å innrette og balansere strukturen slik at den kan ivareta både dagens og fremtidens behov på en fleksibel måte. Behovet er ikke unikt for det norske Forsvaret, men gjelder staters militære organisasjoner generelt. Alle våre nærmeste allierte har fastsatte særaldersgrenser, eller benytter andre ordninger med plikt til å fratre.

Samtidig tilsier den demografiske utviklingen, med en stadig større andel eldre, at det må legges til rette for en bedre og mer fleksibel anvendelse av arbeidsstyrken.⁷⁸ For å opprettholde og videreutvikle velferdssamfunnet er det de senere år gjennomført en rekke reformer og tiltak i arbeids- og velferdspolitikken. Et sentralt mål er å få folk til å stå lenger i jobb, blant annet gjennom økonomiske insentiver og gjennom høyere aldersgrenser. Som del av dette har det lenge vært enighet i Stortinget om at særaldersgrensene i arbeidslivet skal vurderes.⁹ Dette er også varslet i langtidsplan for forsvarssektoren, hvor det fremgår at Forsvarets særaldersgrense skal endres i inneværende langtidsplanperiode.¹⁰

Den 7. juni 2021 vedtok Stortinget å fjerneplikten til å fratre for øvrige yrkesgrupper med særaldersgrenser på 60, 63 og 65 år, jf. Prop. 138 L (2020-2021), Innst. 519 L (2020-2021), Lovvedtak 160 (2020-2021). I regjeringens lovforslag fremkommer det at aldersgrensene for militært personell i Forsvaret vil bli fulgt opp av Forsvarsdepartementet gjennom et eget arbeid, der utgangspunktet skal være å finne løsninger for hvordan fjerning av plikten til å fratre kan gjennomføres for militært tilsatte, samtidig som hensynet til Forsvarets operative evne ivaretas.

En fjerning av plikten til å fratre innebærer at militært personell har rett til å stå i stilling til den alminnelige aldersgrensen som per i dag er 70 år, men som er foreslått hevet til 72 år¹¹, og som videre skal vurderes økt til 75 år¹². Dette vil påvirke aldersstrukturen og forsterke risikoen for at en økende andel av Forsvarets militært tilsatte ikke vil være helsemessig og fysisk skikket til å oppfylle kravene

⁷ Arbeidsdepartementet. (2013). *Flere i arbeid*. (Meld. St. 46 (2012–2013)). Hentet fra regjeringen.no

⁸ Finansdepartementet (2020). *Perspektivmeldingen 2021*. (Meld. St. 14 (2020–2021)). Hentet fra regjeringen.no

⁹ Se bl.a. vedtak 354 til St. Meld. nr. 12 (2004–2005), vedtak 406 til St. Meld. nr. 5 (2006–2007) og Innst. 2 S (2017–2018) til Prop. 1 S (2017–2018),

¹⁰ Forsvarsdepartementet. (2020). *Evne til forsvar – vilje til beredskap. Langtidsplan for forsvarssektoren*. (Prop. 14S (2020–2021)). Hentet fra regjeringen.no

¹¹ Arbeids- og sosialdepartementet. (2020). *Høring – forslag om å øke den øvre aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år*. Hentet fra regjeringen.no

¹² Se vedtak 1147 til Innst. 519 L (2020-2021). Hentet fra stortinget.no

til stilling. En slik utvikling vil kunne få vesentlig negativ betydning for Forsvarets evne til å løse oppgaver. Forsvarsdepartementet har derfor i utgangspunktet vært kritisk til å fjerne plikten til å fratre, og har argumentert for en endring av aldersgrensene fremfor å fjerne plikten til å fratre. Forsvaret må imidlertid tilpasse seg utviklingen i samfunnet for øvrig. Sett i lys av at øvrige yrkesgrupper med særaldersgrense nå får rett til å stå i stilling til den alminnelige aldersgrensen, er det derfor naturlig at dette også blir gjort gjeldende for militært tilsatte med særaldersgrense, og at Forsvarets behov for en personellstruktur i aldersmessig balanse ivaretas gjennom andre virkemidler.

3 Gjeldende rett

3.1 Innledning

Militært personell tilsettes på vilkårene fastsatt i statsansatteloven, med de unntak og særregler som fremgår av lov 12. august 2016 nr. 77 om verneplikt og tjeneste i Forsvaret m.m. (forsvarsloven). Militært tilsatte plikter å overholde reglene om tilsetting, utdanning, disponering og avansement mv. som er fastsatt i den til enhver tid gjeldende ordningen for militært tilsatte.

Det er ikke fastsatt særskilte bestemmelser om oppsigelse av militært personell. Stillingsvernet for denne gruppen er i utgangspunktet dermed det samme som for statsansatte for øvrig. Det er gjort unntak fra dette for tidligere yrkesbefal som er tilsatt før 1. januar 2005. Disse kan bare sies opp på grunn av sykdom, jf. forsvarsloven § 68 andre ledd.

3.2 Tilsettingsforholdets lengde

Aldersgrensene for militært tilsatte i Forsvarssektoren fremgår av forsvarsloven. Lovens kapittel 5 inneholder særskilte regler for militært tilsatte. Tilsettingsforholdets lengde er regulert i § 45. Første ledd i bestemmelsen lyder:

«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.»

Det er Forsvarets behov og den enkeltes kompetanse som skal være styrende for lengden på tilsettingsforholdet.

Personer som representerer en aldersuavhengig kompetanse i tråd med Forsvarets behov skal normalt tilsettes fast til de fyller 60 år. Med aldersuavhengig kompetanse menes kompetanse som er anvendbar i en livslang karriere frem til pensjonsalder. Dette vil for eksempel gjelde teknikere og personell i stillinger innenfor forvaltning og utdanning. 60-årsgrensen er en særaldersgrense og innebærer tvungen avskjed ved første månedsskifte etter fylte 60 år. Departementet kan gi dispensasjon fra påbudet om å fratre ved å forlenge tilsettingsforholdet for inntil ett år av gangen. Dette følger av forsvarsloven § 45 tredje ledd. Slik dispensasjon gis kun når spesielle forhold gjør det nødvendig.

Mange operative stillinger setter høye krav til fysisk egnethet. Eksempler på dette kan være stillinger som geværsoldater og lagførere. Disse vil normalt bli tilsatt fast til de fyller 35 år. Forsvaret kan ved behov forlenge tilsettingsperioden med inntil tre år for personer som er tilsatt til de fyller 35 år. Aldersgrensen på 35 år gir ikke rett til særalderspensjon og er derfor ikke definert som en særaldersgrense.

Tilsettingen må også ses i sammenheng med andre hovedelementer i ordningen for militært tilsatte, spesielt disponering og utdanning. Eksempelvis vil offiserer normalt få tilsetting til 60 år etter uteksaminering fra grunnleggende officersutdanning (krigsskolenivå eller tilsvarende). Tilsvarende vil

den nivåådannede utdanningen for befal, grenaderer og konstabler (spesialister) være en del av vurderingen for tilsetning til 60 år. For spesialistene vil imidlertid tjenesteerfaring samt fag- og funksjonsrettet utdanning være enda mer utslagsgivende. Dette er fordi det er slik erfaring og bakgrunn som er grunnlaget for å dekke Forsvarets behov for spesialistkompetanse.

Militært tilsatte kan også tilsettes midlertidig dersom vilkårene i statsansatteloven for slik tilsetning er oppfylt.

3.3 Avskjed med redusert lønn

Avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt (ARL) er en institusjonell mekanisme for å stimulere til avgang for militært tilsatte. Avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt kan innvilges av arbeidsgiver i tråd med lov 3. mai 1957 om pensjonering av militært tilsatte som etter søknad gis avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt.

Prop. 111 LS (2014–2015) fastsetter følgende overordnede rammer for ARL:

- 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 tilsatt 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.

Videre gir instruks for personellforvaltning i forsvarssektoren¹³ følgende føringer:

- En balansert personellstruktur over tid er en forutsetning for å sikre operativ evne. Avskjed med redusert lønn (ARL) er et virkemiddel som blant annet bidrar til å løse midlertidige utfordringer i personellstrukturen.
- Fast militært tilsatte kan etter søknad eller tilbud gis ARL. Det er forsvarssjefen som avgjør slike søknader. Personellet som innvilges ARL må normalt være fylt 40 år. Ingen har krav på ARL.
- Normalt skal én eller flere av følgende kriterier legges til grunn ved vurdering av ARL:
 - den militært tilsatte tilfredsstiller ikke lenger de krav som stillingsbeskrivelsen angir,
 - den militært tilsatte tilfredsstiller ikke fullt ut de krav som Forsvaret stiller;
 - det er andre særlige grunner som gjør det ønskelig å innvilge avskjed.

¹³ Forsvarsdepartementet. (2020). *Instruks for personellforvaltningen i Forsvarsdepartementet og underliggende etater (forsvarssektoren)*. 01.04.2020. Oslo: Forsvarsdepartementet.

- Tabell 1 viser vilkårene for utbetaling av ARL. Det regnes en prosentsats fra full lønn ved avskjedtidspunktet. De som går av ved fylte 40 år, vil få utbetalt 45 prosent av denne lønnen. Hvis avskjedtidspunktet kommer senere blir prosentsatsen regnet ut med utgangspunkt i samme prosentsats og med 1,5 prosentpoeng økning for hvert år ut over 40 år. Eksempelvis vil en som går av med ARL i en alder av 45 år motta 52,5 prosent ($45 + 5 \times 1,5$). Høyeste prosentsats er 60 prosent og utbetales hvis avskjedtidspunktet er 50 år eller høyere.

Alder	Prosentsats
40 år	45 prosent av full lønn
41–49 år	45 prosent pluss 1,5 prosentpoeng økning per år over 40 år
50 år eller høyere	60 prosent

Figur 1 - Satser for utbetaling av ARL

- Militært tilsatte som tilstår ARL får utbetalt redusert lønn frem til pensjonsalder på 60 år, i henhold til prosentsatsen ved avskjedtidspunktet. Staten betaler pensjonsinnskudd inntil oppnådd pensjonsalder. Militært tilsatte som ved avskjeden har mindre enn 15 års tjeneste som fast tilsatt, vil få et fradrag i den reduserte lønnen på 1/15-del for hvert år som mangler i forhold til full opptjening. Den reduserte lønnen utbetales på lik linje som pensjon og medfører ikke økt opptjening av pensjonsgrunnlag.
- For militært tilsatte som etter avskjed går over i en annen offentlig stilling som helt eller delvis lønnes av staten, gjøres et fradrag i den reduserte lønnen på 25 prosent.
- Militært tilsatte som har fått ARL plikter, om det anses nødvendig, å gjennomføre inntil tre uker tjeneste i året, i tillegg til tjeneste som følger av forsvarsloven.
- Bruk av ARL er et kostnadskrevende virkemiddel for arbeidsgiver. Det skal derfor normalt søkes å benytte andre virkemidler, som for eksempel karriereskiftprogrammer eller tilpassede insentiver. Ved større organisasjonsutviklingsprosesser vil departementet kunne fastsette nærmere retningslinjer for bruk av ARL og andre avgangsstimulerende tiltak.

3.4 Embetsutnevneelse 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.

Embetsmenn har et spesielt sterkt stillingsvern begrunnet i at de skal være særlig uavhengige. Embetsmenn har særlige rettigheter og vern ved at de ikke kan sies opp, men må eventuelt avskjediges. Grunnloven deler gruppen i to; avsettelige embetsmenn som kan avskjediges administrativt ved kongelig resolusjon, og uavsettelige embetsmenn som bare kan avskjediges ved dom. Bestemmelsene om embetsmennenes rettsstilling ble videreført i ny lov om statens ansatte (Prop. 94 L (2016-2017)), men det ble signalisert at det vil være behov for en særskilt gjennomgang av embetsmennenes rettsstilling. Kommunal- og moderniseringsdepartementet følger opp dette i en egen prosess.

Statsansatteloven inneholder nærmere regler om åremålsstillinger. Åremålsansettelse av embetsmenn er regulert i statsansatteloven § 14. Utgangspunktet er at embetsmenn utnevnes fast, men kan

konstitueres på ulike vilkår. I staten skal som hovedregel åremålsperioden være på seks år. Det skal bare være adgang til å gjenta åremålet en gang for hver statsansatte i samme stilling eller embetsmann i samme embete.

Det er i militærordningen¹⁴ fastsatt hvilke grupper av militært tilsatte som er embetsmenn. Regjeringen har foreslått 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.

4 Departementets vurdering og forslag

4.1 En videre utvikling av særaldersgrensen som balanserer ulike hensyn

Utgangspunktet for departementets forslag har vært å vurdere hvordan fjerning av plikten til å fratre kan gjennomføres for militært tilsatte samtidig som hensynet til Forsvarets operative evne ivaretas, jf. Prop. 138 L (2020–2021). Departementet legger med andre ord frem et forslag til en videre utvikling av Forsvarets særaldersgrense som balanser hensynet til arbeidslinja på den ene siden med hensynet til Forsvarets operative behov på den andre siden.

4.1.1 Hensynet til arbeidslinja

Arbeid er grunnlaget for velferd, både for individer og samfunn. Det gir enkeltmennesker et selvstendig økonomisk livsgrunnlag og muligheter til selvrealisering og sosial inkludering. Samtidig er høy sysselsetting nødvendig for å kunne opprettholde og videreutvikle den norske velferdsmodellen.

Arbeidslinja har siden 1990-tallet vært sentral i arbeids- og velferdspolitikken, og «betyr at virkemidler og velferdsordninger – enkeltvis eller samlet – utformes, dimensjoneres og tilrettelegges slik at de støtter opp under målet om arbeid til alle»¹⁵. Hovedtrekkene i arbeidslinja er at det føres en aktiv politikk for høy yrkesdeltagelse, at arbeidslivet legges til rette for å hindre utstøting, og at det skal lønne seg å arbeide.¹⁶

Betydelige demografiske endringer i den norske befolkningen gjør det krevende å holde sysselsettingsandelen oppe. Perspektivmeldingen¹⁷ beskriver hvordan synkende fødselstall gjennom de siste hundre årene og høyere levealder har endret alderssammensetningen i befolkningen. Befolkningen har blitt stadig eldre, og andelen som er i arbeidsdyktig alder, synker. Vi bruker lenger tid på utdanning, og pensjonistperioden har blitt betydelig utvidet siden folketrygden ble innført.

Samtidig ser vi at sysselsettingen blant eldre klart har økt etter tusenårsskiftet, både fordi årskullene som passerer 60 år er større enn for et par tiår siden, og fordi eldre nå har bedre helse og høyere

¹⁴ Forsvarsdepartementet. (2020). *Ordningen for militært tilsatte og endringer i forsvarspersonelloven m.m. (militærordningen)*. (Prop. 111 LS (2014–2015)). Hentet fra regjeringen.no

¹⁵ Sosial- og helsedepartementet (1994). *Velferdsmeldingen*. (St Meld nr 35 (1994–1995)). Hentet fra stortinget.no

¹⁶ Arbeidsdepartementet. (2013). *Flere i arbeid*. (Meld. St. 46 (2012–2013)). Hentet fra regjeringen.no

¹⁷ Finansdepartementet (2020). *Perspektivmeldingen 2021*. (Meld. St. 14 (2020–2021)). Hentet fra regjeringen.no

utdanning. Dessuten er omfanget av fysiske belastninger redusert.¹⁸ Tilrettelegging for økt yrkesdeltagelse blant eldre, ved at flere står lenger i arbeid og utsetter avgangen fra arbeidslivet, blir derfor viktig for å sikre bærekraften i velferdsstaten.

I de senere årene er det gjennomført en rekke reformer og tiltak i arbeids- og velferdspolitikken med sikte på å støtte opp om arbeidslinja. Et sentralt mål er å få folk til å stå lenger i jobb, blant annet gjennom økonomiske insentiver og gjennom høyere aldersgrenser.

Pensjonsreformen står i en særstilling blant de endringene som er gjennomført de siste årene, grunnet reformens omfang og forventede betydning på sikt. Pensjonsreformen gir samlet sett gode insentiver til å stå lenger i arbeid, både gjennom utformingen av ordningen med fleksibel alderspensjon, levealdersjustering og ny opptjeningsmodell der alle år til en fyller 75 år gir pensjonsopptjening. Insentivene innebærer at mange arbeidstakere må stå lenger i arbeid for å opprettholde ønsket pensjonsnivå, og gjør det isolert sett mindre viktig med ytterligere insentiver til å arbeide lenger. Reformen vil derfor over tid trolig ha en betydelig effekt på de eldre aldersgruppenes yrkesaktivitet.

Endringer av aldersgrensene i staten er et annet sentralt tiltak for å bygge opp under arbeidslinja. Dette gjelder forslaget om å øke den alminnelige aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år,¹⁹ men også fjerning avplikten til å fratre ved særaldersgrenser.²⁰ Dette åpner opp for at eldre som ønsker å jobbe lenger får denne muligheten, samtidig som offentlig sektor - herunder forsvarssektoren, gis mulighet til å beholde erfaren arbeidskraft lenger. Langtidsplanen for forsvarssektoren legger til grunn at sektorens virksomheter skal være moderne og attraktive arbeidsgivere, som skal møte den enkelte ansatte med fleksibilitet og utviklingsmuligheter. Avvikling avplikten til å fratre aktualiserer behovet for en livsfaseorientert personalpolitikk. Dette krever videreutvikling av Forsvarets bemanningskonsepter slik at nye aldersgrupper ivaretas på en måte som sikrer effektiv og fleksibel utvikling og utnyttelse av kompetanse.

Forsvarsdepartementet er generelt positiv til tiltak som understøtter arbeidslinja og anerkjenner at eldre ansatte gis mulighet til å fortsette i arbeid gjennom slike tiltak. Det er også av betydning at forsvarssektoren ikke skiller seg vesentlig fra andre yrkesgrupper med særaldersgrense. Dette handler om Forsvarets legitimitet i samfunnet, men også om å legge til rette for økt jobbmobilitet i offentlig- og mot privat sektor. Samtidig må tiltakene balanseres mot andre viktige samfunnshensyn, som sikkerhet og beredskap.

4.1.2 Hensynet til Forsvarets operative evne

Forsvaret er statens fremste virkemiddel for å ivareta norsk sikkerhet mot eksterne trusler, verne om norske interesser og verdier, tilrettelegge for samarbeid med nære allierte, og for at Norge skal yte troverdige bidrag til vår kollektive sikkerhet i rammen av NATO. Forsvarets 9 oppgaver²¹ er definert

¹⁸ Arbeids- og sosialdepartementet. (2020). *Høring – forslag om å øke den øvre aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år*. Hentet fra regjeringen.no

¹⁹ Arbeids- og sosialdepartementet. (2020). *Høring – forslag om å øke den øvre aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år*. Hentet fra regjeringen.no

²⁰ Se bl.a. Stortinget (2005) *Pensjonsreform – trygghet for pensjonene* (St.meld. nr. 12 (2004–2005), Innst. S. nr. 195 (2004–2005), Vedtak 354 (2004–2005)). Hentet fra stortinget.no; Finanskomiteen (2018). *Innstilling fra finanskomiteen om nasjonalbudsjettet 2018 og forslag til statsbudsjett for 2018*. (Innst. 2 S (2017–2018))

²¹ Forsvarets oppgaver er å: (1) Sikre troverdig avskrekking med basis i NATOs kollektive forsvar; (2) Forsvare Norge og allierte mot alvorlige trusler, anslag og angrep, innenfor rammen av NATOs kollektive forsvar; (3) Avverge og håndtere episoder og sikkerhetspolitiske kriser med nasjonale ressurser, herunder legge til rette for alliert engasjement; (4) Sikre et nasjonalt beslutningsgrunnlag gjennom overvåking og etterretning; (5) Hevde norsk suverenitet og suverene rettigheter; (6) Ivareta myndighetsutøvelse på avgrensede områder; (7) Delta i flernasjonal krisehåndtering, herunder fredsoperasjoner; (8) Bidra til internasjonalt

gjennom Stortingets og regjeringens overordnede oppdrag til Forsvaret, og fastslår Forsvarets rolle i forsvaret av Norge. Oppgavene 1–7 er dimensjonerende for Forsvaret, og Forsvaret organiseres, utrustes, bemannes, ledes, utdannes og øves primært for å løse disse oppgavene.

Forsvarsevne utvikles i et langsiktig perspektiv og krever kontinuerlig utvikling og fornying. Når Forsvarets evne til å løse sine oppgaver skal styrkes, er det avgjørende at personell har riktig kompetanse og sammensetning. Omgivelser preget av rask teknologiutvikling og endringstakt fordrer et tilpasningsdyktig forsvar hvor personellstrukturen kan innrettes og balanseres for å ivareta både dagens og fremtidens behov på en mest mulig fleksibel måte. Arbeidsgiverstyrte avgangsmekanismer 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.

Forsvarets særaldersgrense har siden 1885 vært en sentral mekanisme for å opprettholde en balansert personellstruktur. Aldersgrensen har vært endret en rekke ganger, i tråd med organisatoriske og samfunnsmessige utviklingstrekk, sist i 1973. Begrunnelsen for aldersgrensene har imidlertid vært rimelig stabil – behovet for en balansert alders- og gradsstruktur som premiss for operativ evne og beredskap. I dette ligger også det organisatoriske perspektivet. Utfordringene med å fjerne plikten til å fratre for militært tilsatte ligger ikke i at militært tilsatte kan fortsette å jobbe i enkelte stillinger helt til den alminnelige aldersgrensen. Men hvis mange gjør det, oppstår det to sentrale utfordringer. Den ene er at det vil være begrensede muligheter til å anvende personell som fortsetter til den alminnelige aldersgrensen i mer fysisk krevende operasjonsmiljø. Det andre er at ved å la dem fortsette, reduseres muligheten for å rekruttere og utdanne yngre personell som er skikket for slik tjeneste.

I regjeringens langtidsplan for forsvarssektoren²² skal Forsvaret styrkes med blant annet nye avdelinger, kampplattformer og personell. Den styrkede bemanningen er derfor i stor grad rettet mot spesialister på lavere og midlere nivå. Styrkingen bygger blant annet på forutsetningen om at dagens avgangsrater blant eldre offiserer holder seg noenlunde stabil de neste ti årene. Forsvaret står i dag på toppen av en aldersbølge som følge av store krigsskolekull på 1980-tallet. Å avvikle plikten til å fratre for personer med særaldersgrense, parallelt med en heving av den alminnelige aldersgrensen i staten, vil kunne bidra til å skyve denne aldersbølgen 10–15 år fremover i tid. Dette vil isolert sett begrense Forsvarets evne til å rekruttere og utvikle yngre profesjonsutøvere som skal bemanne de nye operative kapasitetene som kreves for å imøtekomme den nye sikkerhetspolitiske situasjonen.

4.2 Nærmere om behovet for avgangsmekanismer og andre virkemidler for å opprettholde en personellstruktur i aldersmessig balanse

Militært tilsatte har høy evne og vilje til å stå lenge i arbeidslivet, men med økt alder svekkes også forutsetningene for å tilfredsstille operative krav.²³ Videre vil en høy andel militære som jobber i distriktene og representerer militær spesialistkompetanse kunne utgjøre en utfordring da jobbmobiliteten generelt avtar sterkt med alderen, særlig etter 50 år.²⁴ I tillegg har militært tilsatte et sterkt stillingsvern. I sum øker dette risikoen for at Forsvaret får en personellstruktur som ikke er sammensatt for å ivareta operative krav over tid.

samarbeid på det sikkerhets- og forsvarspolitiske området; (9) Bidra til ivaretagelse av samfunnssikkerhet og andre sentrale samfunnsoppgaver

²² Forsvarsdepartementet. (2020). *Evne til forsvar – vilje til beredskap. Langtidsplan for forsvarssektoren*. (Prop. 14 S (2020–2021)). Hentet fra [regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)

²³ Se referanse i kapittel 4.2.1–4.2.2, fotnote 26–36

²⁴ Se referanser i kapittel 4.2.3, fotnote 37–40

4.2.1 Høy evne og vilje til å stå lenge i arbeidslivet

Militært tilsatte har generelt en bedre fysisk helse enn gjennomsnittet i normalbefolkningen. Dette har sammenheng med at det stilles strenge krav til god fysisk og psykisk helse ved tilsetting, at det tilrettelegges for at god fysisk form kan opprettholdes under tjenesten, samt at det er god tilgang til helsetjenester. Dette gjenspeiles ved at sykefraværet i Forsvaret er lavt, også sammenlignet med andre statlige etater og samfunnet for øvrig.²⁵ Militært tilsatte har videre en marginal uføreandel og lav dødelighet.²⁶

Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) gjennomførte i 2017 en analyse av videre deltagelse i yrkeslivet for militært tilsatte pensjonert i tidsrommet 2005–2015.²⁷ Flertallet av særalderspensjonistene vurderer sin egen helse som god, og mener tjenesten ikke har påført dem så stor belastning at det har gått ut over helsen. I tillegg oppgir flere at hverken fysikk eller psyke hadde vært en begrensende faktor dersom de skulle fortsatt i sin siste stilling i Forsvaret utover dagens aldersgrense på 60 år.

Militært tilsatte representerer med andre ord en betydelig ressurs for Forsvaret og samfunnet for øvrig og utgjør et godt utgangspunkt for å støtte opp under målet om å få yrkesaktive til å stå lenger i arbeid.

Undersøkelser viser også at en stor andel fortsetter i arbeidslivet etter avgang fra sin militære karriere ved særaldersgrense. I FFIs analyse fremgår det at 65 prosent av særalderspensjonistene er i arbeid. Videre svarer nesten åtte av ti at de ville fortsatt i Forsvaret på heltid eller deltid hvis det hadde vært en mulighet da de nådde dagens avgangsalder. Omtrent halvparten kunne tenkt seg å jobbe til normal pensjonsalder (67 år) eller lenger. Kun 19 prosent oppgir at de ikke kunne tenke seg å fortsette i Forsvaret etter 60 år. Av dem som er i jobb oppgir omtrent åtte av ti at det var lett å finne ny jobb, og omlag halvparten opplever at kompetansen deres er etterspurt utenfor Forsvaret. For gruppen som ikke er i jobb, er dette bildet annerledes. I underkant av 20 prosent sier at de tror det ville vært lett å finne seg en jobb hvis de ønsket det.

FFIs analyser sammenfaller med Forsvarsdepartementets undersøkelse fra 2016, om de ansattes holdninger til ordningen med særaldersgrenser.²⁸ Her fremgår det at det oppleves som positivt å kunne gå av tidlig, samtidig som de fleste gir uttrykk for at de vil fortsette å jobbe. Litt i overkant av halvparten svarer at det er sannsynlig at de vil fortsette å ta ut lønnet arbeid utenfor Forsvaret etter å ha gått av med særalderspensjon i alderen 57–60 år.

Også andre studier på pensjon og særaldersgrenser har vist at det er flere særalderspensjonister som fortsetter i arbeidslivet etter at de har gått av ved aldersgrensen.²⁹ Viljen til å fortsette å jobbe etter pensjoneringstidspunktet faller med økende alder, men fra rundt 50 år snur denne trenden, og de som er meste positive til å stå lenge er de som er i de eldste alderskohortene.

²⁵ Forsvaret. (2020) Forsvarets årsrapport. Hentet fra regjeringen.no

²⁶ Hyggen, C. (med Veland, G. & Hippe, J. M). (2008). *Slitne kvinner og farlige menn - Om grunnlaget for særaldersgrenser i Norge*. Oslo: Fafo

²⁷ Strand, K., Lillekvelland, T., Eggereide, B. og Pay, J.H. (2018). «De gyldne årene mellom 60 og 67 år» - en analyse av videre deltagelse i yrkeslivet for militært tilsatte pensjonert i tidsrommet 2005-2015. FFI-RAPPORT 17/16931. Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt

²⁸ Forsvarsdepartementet. (2016). *Prosjekt særaldersgrensen i Forsvaret. Anbefaling av rammene for en eventuell fremtidig endring av Forsvarets særaldersgrense*. Oslo: Forsvarsdepartementet. Unntatt off. jf. Offl. § 14 første ledd

²⁹ Se bl.a.: Midtsundstad, T. (2005). *Ikke nødvendigvis slitne... En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten*. Oslo: FAFO; Enehaug, H., Hilsen, I. A., & Steinum, T. (2008). *Særaldersgrenser og virksomhetenes handlingsrom*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet; Statistisk sentralbyrå. (2008). *Tilpasning i arbeidsmarkedet av personer i yrker med tidligpensjon*. Oslo: Statistisk sentralbyrå

4.2.2 Livsløpsendringer i helse, fysikk og kognisjon

Et operativt forsvar setter høye krav til personellkorpsets egenskaper og prestasjoner. Forsvaret stiller derfor helsekrav til alle militært tilsatte, i tillegg til at det skal gjennomføres en årlig alderstilpasset fysisk test. Dette har sammenheng med at majoriteten av stillingene i Forsvaret har til dels strenge krav til både helsemessig- og fysisk skikkethet, og at Forsvaret er avhengig av at personellet som bekler en gitt stilling i fredstid også har forutsetninger for å fylle denne stillingen ved krise og krig. Videre har alle militært tilsatte en beordringsplikt både nasjonalt og internasjonalt, hvilket innebærer at man kan bli beordret til andre og mer krevende stillinger enn den man bekler på et gitt tidspunkt. Personell som skal tjenestegjøre i operasjoner utenlands, eller som tjenestegjør i avdelinger som på kort varsel kan påregne oppdrag i utlandet, må gjennom en særskilt helsesjekk.

Personellkorpsets prestasjoner utfordres ved at personellets helse, fysikk og kognisjon endres gjennom livsløpet og viser en negativ korrelasjon mellom økt alder og tilgjengelighet for operativ tjeneste. Studier viser at fysiske livsløpsendringer fører til fall i utholdenhet og at styrke synker med økende alder. Optimal styrke og utholdenhet oppnås som regel i aldersspennet 25–40 år, for deretter å falle gradvis.³⁰ Fra 65 til 70 års alder er det normalt en markant reduksjon av muskelstyrke. Her vil det naturligvis være store individuelle forskjeller der en aktiv livsstil vil kunne bidra til å opprettholde den fysiske prestasjonsevnen. For å kunne vurdere påvirkning av fysiske livsløpsendringer på arbeidsprestasjon må de fysiske arbeidskravene tas i betraktning. Til tross for økt motorisering og økt bruk av moderne teknologi i Forsvaret, er det en kjensgjerning at det er fysisk krevende å være soldat.³¹ I tillegg må man ta høyde for slitasjen som vil oppstå som følge av vedvarende fysisk krevende tjeneste. Militært tilsatte er selektert på fysiske egenskaper, noe som gjør det rimelig å anta at de i utgangspunktet er bedre trent enn gjennomsnittet i befolkningen forøvrig. Til tross for dette vil imidlertid også militært tilsatte med en vedvarende fysisk krevende tjeneste oppleve slitasje og skader over tid. Studier av psykiske livsløpsendringer viser at det er vanskelig å finne en sammenheng mellom alder og arbeidsprestasjon. Forskning viser at menneskets generelle kognitive evner og arbeidsprestasjon holder seg godt i det syvende tiår.³² Imidlertid vil evnen til å prestere i oppgaver som krever rask prosesseringshastighet og tolking av synsinntrykk normalt reduseres fra 25–35 års alder. Studier av den generelle helsetilstanden i befolkningen viser bedring. Samtidig eksisterer det fortsatt en negativ sammenheng mellom alder og helsetilstand.³³ Dette gjelder særlig nedsatt syn og hørsel, hjerte- og karsykdommer, kreft, muskel- og skjelettplager mv.³⁴

4.2.3 Spesialisert kompetanse og jobbmobilitet

Studier viser at jobbmobilitet generelt avtar med økende alder.³⁵ Ifølge Lien (2014) vil om lag 20–25 prosent av 25-åringene bytte jobb i løpet av et år, mens det blant 60-åringene bare er om lag 4–5

³⁰ Husøy, A., Aandstad, A., & Andersen, S. A. (2015). *Livsløpsendringer i fysisk prestasjonsevne og helse*. Oslo: Norges idrettshøgskole.

³¹ Kyrolainen, H. & Nindl, B. C. (2012). *The physical demands placed on modern soldiers continue to be substantial*. J Strength Cond Res, 26 Suppl 2, S1.

³² Husøy, A., Aandstad, A., & Andersen, S. A. (2015). *Livsløpsendringer i fysisk prestasjonsevne og helse*. Oslo: Norges idrettshøgskole.

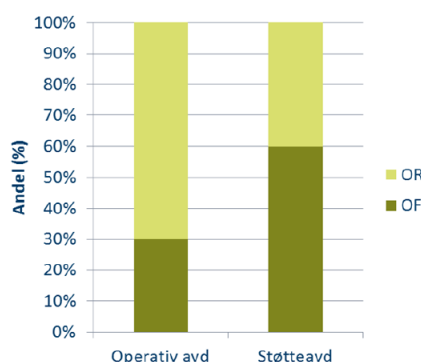
³³ Folkehelseinstituttet (2018). *Folkehelse rapporten – kortversjon. Helsetilstanden i Norge 2018*. Oslo: Folkehelseinstituttet

³⁴ Se bl.a.: ibid.; Husøy, A., Aandstad, A., & Andersen, S. A. (2015). *Livsløpsendringer i fysisk prestasjonsevne og helse*. Oslo: Norges idrettshøgskole; Borchgrevink, H. M., Tambs, K., & Hoffman, H. J. (2005). *The Nord-Trøndelag Norway Audiometric Survey 1996–98 unscreened thresholds and prevalence of hearing impairment for adults >20 years*. Noise and Health, 7(28), ss. 1–15; Folkehelseinstituttet (2015, Februar 22). *Hørseltap – faktaark*. Hentet fra fhi.no

³⁵ Se bl.a.: Lien, O. C. (2014). *Få bytter jobb etter fylte 50 år*. Arbeid & Velferd, 1, 37-50 Hentet fra nav.no; Dale-Olsen, H. og Rønning, D. (2000): *Jobb- og arbeidskraftsstrømmer i Norge og OECD. En komparativ*

prosent som gjør det samme. Også Tofteng et al. (2016) beskriver hvordan mobiliteten reduseres gradvis fra om lag 35 prosent hos 20-åringene, til rundt 15 prosent blant dem som er rundt 35 år, til under 5 prosent for dem som er omtrent 60 år gamle, før den øker noe. Den samlede mobiliteten blant seniorenne (50–74 år) var 6,4 prosent i 2014. Samtidig vises det til at mobiliteten, både for seniorenne i alderen 50–66 år og de i alderen 67–74 år, har gått noe ned siden 2000-tallet. Privat sektor har høyest mobilitet, mens det er offentlig ansatte som i størst grad forblir i den jobben de har. Av dem som bytter mellom privat og offentlig sektor, er det flere seniorer som går fra offentlig til privat sektor, enn omvendt. Norsk seniorpolitisk barometer er en årlig undersøkelse som gjennomføres av Senter for seniorpolitikk for å kartlegge oppfatninger og holdninger til seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet. Barometeret består av undersøkelser til både yrkesaktiv befolkning og ledere. I leder-undersøkelsen stilles det spørsmål om hvor gammel en kvalifisert søker skal være før lederen vil nøle med å innkalle vedkommende til intervju på grunn av alder. I 2019 var gjennomsnittssvaret 58,8 år.

I tillegg til at jobbmobiliteten generelt avtar med alderen påvirkes mobiliteten også av et økt behov for spesialisert kompetanse. Med Prop. 111 LS (2014–2015) innførte Forsvaret en militærordning med to komplementære karrieresystemer. Her kategoriseres personellet etter to karriere- og gradsstrukturer, etter NATO-standard: «officers» (OF)³⁶ og «other ranks» (OR)³⁷. Disse gjenspeiler en arbeids- og funksjonsdeling mellom dem som primært representerer henholdsvis bredde- og dybdekompetanse. Førstnevnte består av offiserer, mens sistnevnte består av spesialister (grenaderer, konstabler og befal). Figuren under viser en oversikt over OR og OF fordelt på operative- og støtteavdelinger.



Figur 2 – Oversikt over OR og OF fordelt på operativ- og støtteavdeling³⁸

Fordelingen viser at spesialistene dominerer i de operative avdelingene, mens støtteavdelingene har en hovedvekt av offiserer. Denne må videre ses i sammenheng med geografisk profil. Forsvaret har vært gjennom en omfattende omstilling de siste 20 årene, som blant annet har medført en større

analyse av jobb- og arbeidskraftsstrømmer med fokus på årsaker. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå. Hentet fra ssb.no; Johansen, I. (2013): *Jobbskifter blant elder arbeidstakere*. Rapporter 60/2013. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå. Hentet fra ssb.no; Tofteng, M., Midtsundstad, T., Nielsen, R.A., Hilsen, A.I., Hagen, M.N.-S. (2016). *Seniorers mobilitet på arbeidsmarkedet*. Rapport nr. 50-2016 fra Samfunnsøkonomisk analyse AS.

³⁶ OF (Offiserer) skal som hovedregel kjennetegnes av at de har akademisk militær offisersutdanning og de skal representere breddekompetanse (...). Deres primære rolle er ledelse, kommando og kontroll.

³⁷ OR 1-4 (Grenaderer og konstabler) skal generelt kjennetegnes av at de representerer dybdekompetanse innenfor sine respektive fagfelt (...). Deres primære rolle er å utøve det praktiske militære håndverket; OR 5-9 (Befal) skal kjennetegnes av at de representerer dybdekompetanse innenfor sine respektive fagfelt (...). Deres primære rolle ut over dette er utøvende lederskap. De skal være bindeleddet mellom offiserer, grenaderer/konstabler og soldater til førstegangstjeneste

³⁸ Basert på: Strand og Pay (2016). *En analyse av hvilke typer stillinger militært personell over 40 år besitter*. FFI-rapport 17/01125. Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt. Unntatt offentlighet.

basekonsentrasjon. Det er spesielt de nordligste fylkene som domineres av operative avdelinger, mens Oslo-området, som inkluderer Forsvarets lokasjoner i Oslo, tidligere Akershus og Østfold, domineres av støtteavdelinger. Av både ressursmessige og beredskapsmessige hensyn er det ønskelig at flest mulig bosetter seg i tilknytning til tjenestestedet. Ukependling er en vesentlig ressursdriver. I tillegg innebærer ukependling at personellet er langt unna tjenestestedet i helger og ferier, noe som påvirker beredskapen til den avdelingen de tjenestegjør i. Ettersom handlingsrommet for omplassering i stor grad befinner seg i sentrale strøk, vil dette kunne medføre at militært tilsatte vegrer seg for å flytte til tjenestestedet. For dem som har bosatt seg der vil det kunne skape uforutsigbarhet knyttet til om de må flytte når de nærmer seg pensjonsalder.

4.2.4 Stillingsvern og tilretteleggingsplikt

Dersom en tilsatt ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendige for en gitt stilling, er dette i utgangspunktet en oppsigelsesgrunn, jf. statsansatteloven³⁹. Militært personell med særskilt stillingsvern (tidligere yrkesbefal) kan imidlertid bare sies opp hvis de ikke er i stand til å gjenoppta arbeidet på grunn av sykdom.⁴⁰ Det sterke stillingsvernet for statsansatte generelt og for militært tilsatte før 2005 spesielt gjør det utfordrende å gå til oppsigelse på grunn av manglende forutsetninger for å kunne fortsette i jobben.

Med hjemmel i forsvarsloven med forskrift består militært tilsattes arbeidskontrakt i dag av tre elementer: grad (OF 1–9 og OR 2–9), Forsvarsgren (Hær, Sjø, Luft) og lengde på tilsetningsforholdet (MT, T-35, T-60). Personellet disponeres deretter i stilling i henhold til den gjeldende disponeringsordningen fastsatt i ordning for militært tilsatte. Opprykk i arbeidstakerens militære grad, eller endring av forsvargren, medfører at tilsetningsforholdet endres. Skifte av stilling innenfor samme militære grad og gren, innebærer derimot ikke at tilsetningsforholdet endres. Det vil da være kvalifikasjonsprinsippet som ligger til grunn for hvilken stilling personellet disponeres i.

Forsvaret har etter arbeidsmiljøloven (AML) en plikt til å tilrettelegge den enkelte arbeidstakers arbeidssituasjon. Her fremgår det blant annet hvordan arbeidet skal organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger.⁴¹ Forsvaret ivaretar allerede i dag en tilretteleggingsplikt overfor ansatte som av ulike årsaker ikke tilfredsstiller kravene til arbeidet. Det være seg manglende sikkerhetsklarering, nedsatt helseprofil eller manglende fysisk kapasitet. Ved oppsigelse av slike årsaker vil arbeidstakerne ha «intern fortrinnsrett» til ledige stillinger i virksomheten, jf. statsansatteloven § 20 andre ledd. Behovet for tilrettelegging etter nådd aldersgrense er en naturlig fortsettelse av den tilretteleggingen som Forsvaret gjør allerede i dag. Eldre arbeidstakere har verdifull erfaring som kan være en ressurs for forsvarssektoren, blant annet innenfor Forsvarets utdanningsvirksomhet, plan og utredningsarbeid mv. På annen side er handlingsrommet for Forsvarets tilrettelegging noe begrenset, spesielt som følge av flere omstillinger de siste årene, hvor hensikten har vært å redusere antallet stabs- og støttefunksjoner og dreie Forsvarets struktur mot operativ virksomhet.

4.3 Alternative virkemidler

Forsvarsdepartementet mener den videre utviklingen av Forsvarets særaldersgrense må legge til rette for at Forsvaret har de nødvendige rammebetingelsene til å stimulere militært tilsatte til å fortsette den yrkesaktive karrieren, enten i eller utenfor Forsvaret avhengig av hvorvidt de tilsatte tilfredsstiller operative krav eller ikke. Det finnes flere mekanismer og virkemidler som bidrar til å opprettholde en balansert personellstruktur, og for utenom særaldersgrensen har Forsvaret allerede i dag en rekke

³⁹ § 20 første ledd bokstav b

⁴⁰ jf. forsvarsloven § 68 annet ledd, jf. statsansatteloven § 20 første ledd bokstav a

⁴¹ AML § 4-2 andre ledd.

virkemidler. Dette omfatter blant annet tilsettingsordningen og forvaltning av ulike tilsettingsforhold, avgang med redusert lønn og karriereskiftprogrammer. Forsvarsdepartementet har vurdert hvordan eventuelle endringer i dagens virkemiddelapparat kan kompensere for de negative effektene av å fjerne plikten til å fratre. Videre er det gjort en egen vurdering av konsekvensene for ledermobilitet blant Forsvarets toppledere, herunder behovet for innføring av åremålstilsetting av disse. Det understrekes at utenom de forslagene til endringer i Forsvarets rammebetingelser som fremmes her, må Forsvaret utnytte handlingsrommet innenfor øvrige rammer og virkemidler når plikten til å fratre skal fjernes for militært tilsatte med særaldersgrense. For å legge til rette for at militært tilsatte skal kunne fortsette i yrkeslivet både i og utenfor Forsvaret etter fylte 60 år, vil det kunne kreve en videre utvikling innenfor blant annet karriere- og tjenesteplaner, utdanningssystemet, livsfasepolitikk, kompetanseledelse mv.

4.3.1 Forvaltning av tilsettingsordningen og bruk av tilsetting til 35 år (T-35)

Hensikten med ny ordning for militært tilsatte (Prop. 111 LS (2014–2015)), herunder innføringen av et spesialistkorps, har vært å legge grunnlaget for en balansert personellstruktur som styrker den operative evnen. De nye rammebetingelsene har gitt Forsvaret større muligheter for effektiv bevegelse av kompetanse, har gitt den enkelte mer forutsigbarhet, og har lagt til rette for utvikling av kvalifiserte profesjonsutøvere som dekker Forsvarets behov. Ordningen baserer seg på fire hovedelement: tilsetting, disponering, avansement og utdanning. 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 tilsettingsforholdene. I henhold til de overordnede rammene Stortinget har fastsatt for militærordningen er det Forsvarets behov og den enkeltes kompetanse som er styrende for lengden på tilsettingen; om den er midlertidig, fast til 35 år eller fast til 60 år. Videre har Stortinget fastsatt at tilsettingsordningen skal forvaltes slik at Forsvaret opprettholder en balansert aldersstruktur over tid.

Innføringen av et spesialistkorps med tilpassede systemer for tilsetting, disponering, avansement og utdanning har også lagt til rette for at flere enn tidligere kan tilsettes til 60 år. Dette vil bidra til styrke forutsigbarheten og være et viktig tiltak for å beholde personellet. Videre vil det være positivt for å øke kvalitet, kontinuitet og erfaring blant personellet. Når plikten til å fratre bortfaller for dem som tilsettes til 60 år påvirker det imidlertid premisset for forvaltningen av tilsettingsordningen. De negative konsekvensene av å fjerne plikten til å fratre kan i stor grad reduseres gjennom en mer restriktiv praksis knyttet til å gi tilsetting til 60 år, og at flere tilsettes fast til 35 år. En slik praktisering vil gi flere yngre og færre eldre. Samtidig vil det bidra til færre erfarne yrkesutøvere i alderen 30–50 år og et større gap mellom de erfarne og de uerfarne. Dette vil kunne bidra til å svekke den operative evnen og bidra til å undergrave intensjonen med innføring av spesialistkorpset.

Av hensyn til behovet for å styrke erfaring og kontinuitet blant spesialistene mener departementet det fortsatt bør legges til rette for at en større andel kan tilsettes til 60 år enn i dag. Rasjonale for tilsettingsordningen og tilsettingsforholdet til 35 år blir imidlertid enda sterkere ved bortfallet av plikten til å fratre for dem som tilsettes til 60 år. For å unngå nye aldersbølger blir det derfor viktig at Forsvaret har en strategisk tilnærming til forvaltningen av tilsettingsordningen.

4.3.2 Avskjed med redusert lønn

Avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt (ARL) er en institusjonell mekanisme for å stimulere til avgang blant militært tilsatte (jf. 3.3). Ordningen går tilbake til 1800-tallet og innretningen må ses i sammenheng med det ekstraordinære stillingsvernet (jf. 4.2.4). ARL er ikke en rettighet for den enkelte, men noe som arbeidsgiver kan tilby etter søknad. Ordningen har vært endret en rekke ganger, blant annet med hensyn til kompensasjonsgrad. I 1957 ble også pensjonsopptjening for ordningen lovbestemt gjennom lov om pensjonering av fastlønt befal som etter søknad gis avskjed med redusert

lønn og tjenesteplikt⁴². Loven kom som følge av at man ønsket å opprettholde en viss reserve av såkalt forbigått befal, men at tidligere praksis om å fortsette medlemskapet i Statens pensjonskasse burde lovfestes. Samtidig anså man tilpasninger i eksisterende lover som lite hensiktsmessig, og vedtok derfor en egen lov for befal (senere militært tilsatte)⁴³. Loven skulle kun regulere forholdet til Statens pensjonskasse, fordi man mente at vilkårene for ARL ville bli gjenstand for revisjon og derfor ikke burde lovreguleres. Man gikk også bort i fra prinsippet om at ARL kun skulle omfatte «eldre» befal (major og høyere), men at ordningen skulle omfatte dem som «til enhver tid fastsettes av Stortinget». Man mente også at ARL ville gi en stor fordel for dem som fikk ta del i ordningen sammenlignet med andre som hadde normale pensjonsvilkår, men at det var greit siden det ville gjelde et lite antall, og at det var påtrengende for Forsvaret å redusere antallet eldre befal.

Det er flere grunner til at ordningen med ARL er moden for endring. For det første er militære ansatt etter 2005 ikke omfattet av det ekstraordinære stillingsvernet. Om lag halvparten av dem som er i målgruppen for ARL har fortsatt et ekstraordinært stillingsvern og denne andelen vil ytterligere reduseres i årene fremover.

For det andre har overgangen fra et mobiliseringsforsvar til et innsatsforsvar redusert behovet for å bruke pensjon som incentiv til å opprettholde en tjenesteplikt i styrkestrukturen. Med innføringen av en aktiv reserve er det riktignok behov for økt trening og øving av reservister, men antallet stillinger i styrkestrukturen er imidlertid langt lavere enn ved det tidlige mobiliseringsforsvaret. Behovet for trening og øving av den aktive reserven kan derfor ivaretas gjennom verneplikten og kontrakter om tjenesteplikt.

For det tredje er dette et meget kostnadskrevende virkemiddel. Eksempelvis utgjør den samlede kostnaden for en gjennomsnittlig offiser på 50 år som får avskjed med redusert lønn om lag 9,3 millioner kroner. Dette gjør at virkemidlet i liten grad blir anvendt i praksis. Med unntak av den store nedbemanningen på tidlig 2000-tallet og en mindre runde i 2012, er det bare en håndfull ansatte som årlig har fått innvilget ARL de senere årene.

Det siste og mest tungtveiende argumentet, er at ordningen strider mot intensjonen i pensjonsreformen. Dagens innretning, der man fra og med fylte 40 år kan gis mulighet til å slutte og fortsatt motta minimum 40 prosent lønn (+ pensjonsinnskudd) til man etter hvert går over på særalderspensjon og alderspensjon ved henholdsvis 60 og 67 år, innebærer at ordningen i praksis legger til rette for helt eller delvis å førtidspensjonere ansatte i en alder der man i utgangspunktet har flere tiår igjen av yrkesaktiv alder.

På bakgrunn av ovennevnte foreslår departementet en omlegging av dagens ordning med ARL til en ordning med et mer forenklet sluttvederlag som har til hensikt å lette overgangen til å fortsette en videre yrkeskarriere utenfor Forsvaret. Målgruppen vil være fast ansatte fra 45 år og oppover som ikke tilfredsstiller krav til stillingen og som det er vanskelig å omplassere. Størrelsen på sluttvederlaget skal som hovedregel kunne være på inntil 15 G, som i dag tilsvarer om lag en og en halv mill. kroner. For særskilte grupper med høy avlønning kan det vurderes å tilstå et høyere sluttvederlag, men ikke mer enn 20 G.

De som har fått innvilget ARL etter dagens ordning er ikke omfattet av forslaget. Som følge av dette foreslås det at lov om pensjonering av militært personell som etter søknad gis avskjed med redusert

⁴² LOV-1957-05-03

⁴³ Sosialdepartementet. (1957). *Om lov om fastlønt befal som etter søknad gis avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt*. (Ot. Prp. Nr. 48 (1957)). Hentet fra stortinget.no

lønn og tjenesteplikt opprettholdes inntil videre, med forslag til presisering i lovens § 1 første ledd om at de som har pensjonsopptjening etter loven som følge av innvilget ARL, fortsatt beholder dette.

4.3.3 Karriereskiftprogram

Forsvaret har i dag et karriereskiftprogram som skal bistå individet i forberedelsene på ny karriere, sikre riktig kompetanse gjennomforsvarlig personellforvaltning og bidra med høykompetent arbeidskraft som styrker samfunnets helhetlige kunnskapsbase.

Målgruppen for programmet er personell som nærmer seg slutten av tilsettingsforholdet (35 år eller 60 år) og overtallig personell. Programmet består av 2 deler på hhv. 3 og 2 dager, og handler i stort om en bevisstgjøring av egen kompetanse og hvilke ønsker man har for videre yrkeskarriere. Det er den enkelte driftsenhet som skal legge til rette for at aktuelt personell innenfor målgruppen får gjennomført programmet.

Gjennomgang av Forsvarets karriereskiftprogram viser at dette vil være et egnet virkemiddel for å bidra til å stimulere flere over i det sivile arbeidsmarkedet i tråd med Forsvarets behov. Departementet anbefaler imidlertid at programmets rammer og innhold videreutvikles for å nå en større målgruppe enn i dag. Karriereskiftprogrammet kan være et tilbud til også øvrig personell som er ansatt i Forsvaret og som kunne tenke seg en videre karriere i eller utenfor Forsvaret.

4.3.4 Åremålstilsetting av Forsvarets militære toppledere

Forsvaret skiller seg i stor grad fra de fleste andre virksomheter ved at militære lederstillinger krever en profesjonskompetanse som kun kan utvikles internt i organisasjonen. For å bli militær toppleder må man med andre ord «ha gått gradene» internt. Det er således ikke en opsjon å rekruttere militære toppledere uten denne kompetansen. På toppen av det militære karrieresystemet er det videre et svært begrenset handlingsrom for å omplassere personell. Disponeringsordningen, som skal sikre personellmessig rotasjon, har en begrenset effekt da det er få stillinger å disponere lederne i. Det er også forbundet med risiko for arbeidsgiver å velge yngre offiserer til høyere stillinger, da disse kan legge bånd på stillingen i lang tid og således bidra til å skape flaskehalser i karrieresystemet.

Fjerning av plikten til å fratre ved særaldersgrense har gitt denne problemstillingen økt aktualitet. Det er et fåtall av forswarets toppledere som slutter før de nærmer seg pliktig avgang, og ved avvikling av plikten til å fratre kan de i prinsippet stå vesentlig lenger enn i dag. Innenfor dagens regelverk er det mulig å opprettholde en ønsket ledermobilitet gjennom tidsbegrensning i stilling. Analyser viser imidlertid at en slik praksis vil kunne føre til en oppsamling av inntil et titalls generaler/ admiraler uten kommandomyndighet i løpet av de nærmeste ti årene etter at fjerning av fratreplikten trer i kraft. Departementet ser derfor behov for nye virkemidler for å sikre ledermobilitet og dynamikk i det vertikale karrieresystemet, og foreslår at flere topplederstillinger i Forsvaret vurderes regulert gjennom åremålsinstituttet. Dette vil sikre en balanse mellom rekruttering og avgang slik at volumet av offiserer på høyere nivå ikke øker.

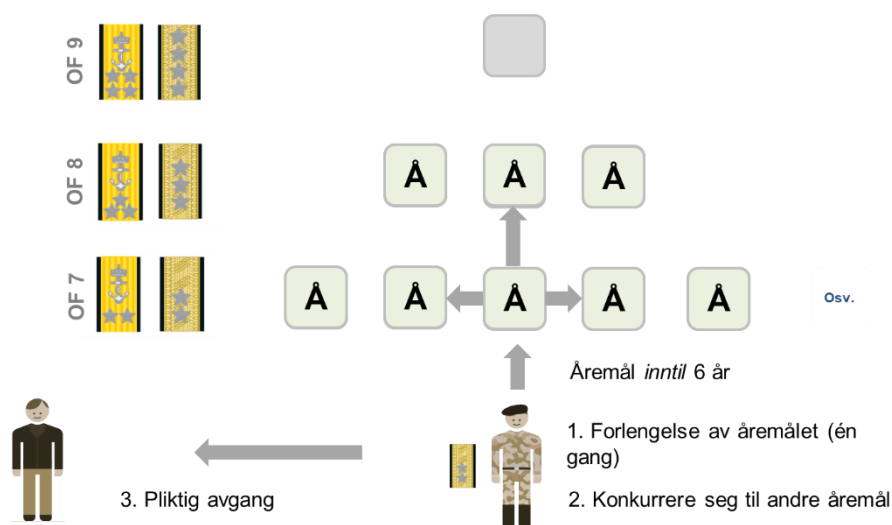
Forsvarets toppledere er i dag først og fremst representert ved gradsnivået generalmajor/kontreadmiral eller høyere (OF 7–9) og departementet foreslår at denne gruppen tilsettes på åremål inntil seks år med mulighet for forlengelse i samme stilling én gang. Hjemmelen for åremålsutnevninger av denne gruppen er Grunnloven § 22 tredje ledd som ble endret 7. april 1992. Grunnloven § 22 tredje ledd fikk da et nytt punktum med denne ordlyden:

«Det kan bestemmes ved Lov at visse Embedsmænd, der ei ere Dommere, kunne udnævnes paa Aaremaal».

Grunnlovsendringen forutsetter at det i formell lov kan bestemmes hvilke embetsmenn eller kategorier av embetsmenn som kan utnevnes på åremål. Gruppen som foreslås utnevnt på åremål vil være uavsettelige embetsmenn etter Grunnloven § 22 andre ledd. Formålet bak med Grunnloven § 22 andre ledd om uavsettelse, er å sikre embetsmennene en viss uavhengighet ved utøvelsen av embetsfunksjonene. Stortinget har ved grunnlovsendringen i § 22 tredje ledd tatt stilling til at det prinsipielt sett ikke er noe i veien for at embetsmenn kan utnevnes på åremål, og at det ikke er noen prinsipielle bekymringer knyttet til hensynet til uavhengighet i en slik situasjon.

Militære embetsmenn vil bli utnevnt av Kongen i statsråd i grad og forsvarsgren, mens selve disponeringen i stillingen gjøres av forsvarsministeren.

Karrieremulighetene vil i stor grad bli som før med unntak av at de militære embetsmennene som ikke får forlenget sitt åremål, eller konkurrerer seg til et nytt åremål i en annen stilling på samme gradsnivå eller gradsnivået over - plikter å fratre stillingen ved utløpet av åremålsperioden (jf. Figur 3).



Figur 3 – Figuren illustrerer en offiser som har fått opprykk til generalmajor/ kontreadmiral. Etter at åremålsperioden er utløpt har vedkommende deretter tre potensielle valgmuligheter: (1) få forlenget sitt åremål med én periode, (2) konkurrere seg til andre åremål på samme gradsnivå eller på gradsnivået over og (3) pliktig avgang

Militære toppledere har strenge krav til lojalitet og integritet. Embetsmenn har et særlig sterkt stillingsvern på grunn av ønske om en uavhengig embetsstand hvor frykt for tap av stilling ikke skal påvirke embetsmannen under utøvelsen av tjenesten. Det kan argumenteres med at åremålsstilsetning vil kunne svekke hensynet til en uavhengig embetsstand, og at frykt for tap av stillingen vil kunne påvirke tjenesten. Grunnloven åpner imidlertid opp for å utnevne embetsmenn på åremål såfremt dette er forankret i lov. Rettslig sett er derfor ikke hensynet til uavhengighet til hinder for at det lovfestes at militære toppledere kan ansettes på åremål. Hensynet til kontinuitet og behovet for å arbeide langsiktig tilsier også at det bør være mulighet for gjenutnevning. Dette er for øvrig i tråd med det som er vanlig når åremål benyttes i staten, jf. statsansatteloven § 6 andre ledd. Erfaringer fra Politiet tilsier også at det ikke er noen motsetninger mellom faglig og uavhengig tjenesteutøvelse på den ene siden, og bruken av åremålsstillinger på den andre.⁴⁴ Sammenligningen med politiet er ikke fullt ut overførbar ettersom forsvarsansatte utnevnes som embetsmenn og politiansatte som både embetsmenn og statsansatte. Kategoriene forslaget om åremålsstilsetningen gjelder er imidlertid på samme nivå i organisasjonen, og erfaringene fra politiet har derfor overføringsverdi. Politiet har lenge hatt

⁴⁴ Justis- og beredskapsdepartementet. (2001). *Politireform 2000 Et tryggere samfunn* (St. Meld nr. 22 (2000–2001)). Hentet fra stortinget.no

åremålsstillinger for politidirektør, assisterende politidirektør, alle politimestere og sjefene for politiets særorgan, med unntak av Økokrim. Videre besluttet Stortinget i 2016 å innføre åremålsstillinger for visepolitimestere.⁴⁵ Vedtaket ble gjort med positiv tilslutning fra de aller fleste høringsinstansene.

Det kan argumenteres for at innføring av åremålsstilling av Forsvarets toppledere vil kunne svekke rekrutteringen til disse stillingene. Erfaringer fra politiet er imidlertid at overgangen til åremål ikke har hatt konsekvenser for rekrutteringen til stillingene sammenlignet med tidligere. Politidirektoratets erfaring er at åremålet samlet sett er såpass langt at det internt i politiet er attraktivt å søke. Mulighet for forlengelse av åremålet vil også kunne avhjelpe på eventuelle rekrutteringsutfordringer.

Militære toppledere vil ha en kompetanseprofil som i all hovedsak er bygget rundt den militære profesjon. Lederkompetansen som disse representerer vil naturligvis bidra til at de kan være attraktive for andre jobber på tilsvarende nivå. Samtidig vil de trolig ha en smalere bakgrunn enn andre toppledere på åremål. Det kan derfor være nødvendig å legge opp til en praksis der det tilstås et sluttvederlag (jf. 4.3.2) eller en rettsstilling innenfor Forsvarsdepartementet med underliggende etater for å gi den enkelte en forutsigbarhet. Avgåtte generaler og admiraler vil fortsatt kunne representere en viktig ressurs for forsvarssektoren, blant annet innenfor Forsvarets utdanningsvirksomhet, plan og utredningsarbeid mv. En eventuell rettsstilling bør i hovedsak være sivil, da det hovedsakelige rasjonale for innføring av åremålsstilling er å unngå for mange generaler og admiraler uten kommandomyndighet.

Departementet viser til at det er startet opp et arbeid med en generell gjennomgang av embetsmannsordningen. Dette er omtalt i Prop. 94 L (2016-2017) om lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven). Denne gjennomgangen kan føre til endringer i bruk av åremål for embetsmenn. Forsvarsdepartementets vurdering tar imidlertid utgangspunkt i gjeldende regler for åremålsstilling.

Departementet ber om høringsinstansens synspunkter på bruk av åremål for militære embetsmenn, herunder mulige konsekvenser for rekruttering mv.

5 Økonomiske og administrative konsekvenser

Høy sysselsetting er nødvendig for å kunne opprettholde og videreutvikle den norske velferdsmodellen. At flere i offentlig sektor står lenger i arbeid, vil gi høyere verdiskapning, og det vil redusere utgiftene til skattefinansiert tidligpensjon i offentlig tjenstepensjon. Videre vil økt yrkesdeltagelse styrke offentlige finanser gjennom økt skatteinngang. I sum vil dette kunne ha store samfunnsøkonomiske gevinster. Forsvarets forskningsinstitutt har prissatt den årlige samfunnsøkonomiske gevinsten til om lag 940 mill. kroner ved en fullstendig avvikling av særaldersgrensen for militært tilsatte.⁴⁶

For forsvarssektoren vil de økonomiske konsekvensene avhenge av flere faktorer. En direkte konsekvens av lengre tilsettingsforhold vil være økte personellkostnader. Dette skyldes at ansatte

⁴⁵ Stortinget (2016). *Endringer i politiloven (utnevning av visepolitimestere på åremål)* (Prop. 60 L (2015–2016), Innst. 258 L (2015–2016), Lovvedtak 63 (2015–2016)). Hentet fra stortinget.no

⁴⁶ For beregninger av samfunnsøkonomiske gevinster, se Lindgren, P. Y. og Hanson, T. (2019). *Samfunnsøkonomisk beslutningsgrunnlag for heving av særaldersgrensen*. FFI-rapport 19/01157. Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt; Hanson, T., og P. Y. Lindgren. (2019). *Nytte-Kostnadsanalyse av heving av særaldersgrensen i Forsvaret*. Samfunnsøkonomen 133 (4): 29–44; Lindgren, P. Y., og T. Hanson. (2018). *Samfunnsøkonomiske virkninger av heving av særaldersgrensen: Del I – verdsette virkninger*. FFI-rapport 18/01548. Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt; Lindgren, P. Y., og T. Hanson. (2019). *Samfunnsøkonomiske virkninger av heving av særaldersgrensen: Del II – Ikke-prissatte virkninger*. FFI-rapport 18/01685. Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt; Hanson, T., & Lindgren, P. Y. (2020). *No Country for Old Men? Increasing the Retirement Age in the Norwegian Armed Forces*. Defence and Peace Economics, 1-26.

typisk har et høyere lønnsnivå mot slutten av karrieren enn i begynnelsen. De økonomiske konsekvensene vil også avhenge av utviklingen i den enkelte arbeidstakers produktivitet. Eldre arbeidstakere har i dag visse særrettigheter i lovgivningen, for eksempel en ekstra ferieuke for ansatte over 60 år og rett til redusert arbeidstid for ansatte over 62 år. Det er likevel rimelig å anta at besparelsene knyttet til lavere utbetaling av særalderspensjon vil være større enn faktorene som trekker i den andre retningen. Størrelsen på de økonomiske besparelsene vil avhenge av antallet som fortsatt ønsker å benytte seg av retten til å gå av med særalderspensjon og ved hvilken alder de fratrer.

Det pågår også et arbeid med å modernisere premiesystemet for statlige virksomheter, hvor formålet er å gi den enkelte virksomhet et riktigere bilde av ressursbruken og synliggjøre pensjon som et viktig kostnadselement. Omleggingen innebærer at eventuelle innsparinger i pensjonspremie knyttet til særalderspensjon i større grad enn i dag skal tilfalle den enkelte virksomhet. Forsvarsdepartementet legger til grunn at de foreslåtte tiltakene i hovedsak skal finansieres gjennom slike innsparinger i pensjonspremie.

Å fjerne plikten til å fratre kan gi økte administrative kostnader for forsvarssektoren gjennom økt behov for tilrettelegging av arbeidsoppgaver. Dersom slik tilrettelegging ikke er mulig, kan det i ytterste konsekvens føre til flere oppsigelser av arbeidstakere som ikke er i stand til å utføre arbeid i virksomheten på en forsvarlig måte.

6 Forslag til lovendringer

6.1 Forslag til endringer i Forsvarsloven

I lov 12. august 2016 nr. 77 om verneplikt og tjeneste i Forsvaret m.m. gjøres følgende endringer:

§ 44 andre ledd skal lyde:

Generalmajor/kontreadmiral eller høyere utnevnes som embetsmenn på åremål for inntil 6 år. Etter utlysning kan vedkommende utnevnes for ytterligere en periode på inntil 6 år i samme stilling eller embete.

Nåværende andre til syvende ledd blir tredje til åttende ledd.

§ 45 første ledd skal lyde:

Offiserer, befal, grenaderer og konstabler kan tilsettes midlertidig, 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 til 35 år, skal fratre stillingen ved første månedsskifte etter at de har fylt 35 år. De som er fast tilsatt til 60 år, kan fratre stilling ved første månedsskifte etter at de har fylt 60 år eller senere, men plikter å fratre stillingen ved første månedsskifte etter at den alminnelige aldersgrensen etter lov om aldersgrense for statsansatte m.fl. er nådd.

§ 45 tredje ledd oppheves. Nåværende fjerde ledd blir nytt tredje ledd.

6.2 Forslag til endringer i lov om pensjonering av militært personell som etter søknad gis avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt

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

§ 1 første ledd skal lyde:

Militært tilsatte som *før* xx. etter søknad *er gitt* 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.