



# Innst. O. nr. 94

(2003-2004)

## Innstilling til Odelstinget fra forsvarskomiteen

Ot.prp. nr. 60 (2003-2004)

### Innstilling fra forsvarskomiteen om lov om personell i Forsvaret

Til Odelstinget

#### 1. SAMMENDRAG

Departementet foreslår for det første at det innføres en ny kategori befall, avdelingsbefall. Bakgrunnen for forslaget er behovet for å øke erfaringsnivået hos befall som utøver ledelse på grunnplanet, både for å øke operativiteten i Forsvarets avdelinger og for å bidra til å bedre sikkerheten ved øvelser og operasjoner.

Dagens lovregulering krever at det må det reises avskjedssak for domstolene for å avskjedige yrkesbefall som er uskikket til stillingen som følge av alvorlige tjenesteforsømmelser eller annen utilbørlig adferd. Dette er prosess- og ressursøkonomisk uhenksiktsmessig. Forslaget endrer ikke kriteriene for at yrkesbefallet må fratru sin stilling, men endrer kun fremgangsmåten i forhold til dagens rettstilstand.

Videre foreslår departementet å endre disponeringsplikten (beordringsplikt) til internasjonale operasjoner til å omfatte alt befall, samt vervede og enkelte grupper sivilt tilsatte. Forvaltningen av personell tilpasses det faktum at internasjonale operasjoner er blitt en av Forsvarets hovedoppgaver.

Departementet foreslår å videreføre den virksomhet som Forsvarets helseregister i dag driver gjennom konsesjon fra Datatilsynet. Dette foreslås gjort ved å lovregulere en adgang for Kongen i statsråd til å etablere Forsvarets helseregister ved forskrift.

I proposisjonen foreslår departementet å innta i loven regler om pliktmessig avhold for militært personell som i dag følger av lov av 16. juli 1936 nr. 2 om pliktmessig avhold for personer i visse stillinger

fra nytelse av alkohol eller annet berusende eller bedøvende middel (avholdspliktloven).

I proposisjonen foreslås også inntatt i loven bestemmelsene i lov 8. juni 1973 nr. 36 om aldersgrenser for yrkesbefall i Forsvaret, med enkelte endringer. Dagens aldersgrense på 60 år videreføres. Dette gjøres for å samle særbestemmelser om yrkesbefallet i en lov.

I proposisjonen foreslås at befalsordningen (personellreglementet for Forsvaret) skal fastsettes av departementet, etter de samme prinsipper som for personalreglementer i staten for øvrig. Det vises til at dagens ordning, hvor befalsordningen fastsettes av Kongen med Stortingets samtykke, er lite hensiktsmessig.

#### 2. BAKGRUNN FOR LOVFORSLAGET

Forsvarets oppgaver er blitt betydelig endret de siste 15 årene. Forsvaret har utviklet seg fra et mobiliseringsbasert invasjonforsvar til et i hovedsak stående, fleksibelt forsvar med økt fokus på å kunne håndtere et bredt spekter av oppgaver på kort varsel.

I Innst. S. nr. 342 (2000-2001), jf. St.prp. nr. 45 (2000-2001) ble det på denne bakgrunn signalisert en gjennomgang av befalsordningen. I Innst. S. nr. 232 (2001-2002), jf. St.prp. nr. 55 (2001-2002) ble det videre varslet at Forsvarsdepartementet ville gjennomføre en bred utredning av dagens befalsordning, og at det også var behov for modernisering og justering av personellrelaterte lovverk.

Med grunnlag Forsvarssjefens militærfaglige utredning 2003 (MFU 03) har departementet utformet St.prp. nr. 42 (2003-2004) om den videre modernisering av Forsvaret i perioden 2005-2008. Med dette lovforslaget ønsker departementet å følge opp de forslagene i St.prp. nr. 42 (2003-2004) som krever endringer i eksisterende lover og nye lovhjemler. I til-

legg mener Forsvarsdepartementet at deler av dagens regelverk er fragmentarisk og uoversiktlig og ønsker derfor å samle enkelte av Forsvarets personellrelaterte lover i lov om personell i Forsvaret.

### 3. OM HØRINGEN

Et utkast til proposisjon ble den 16. desember 2003 sendt på høring til en rekke instanser. Høringsfristen var 10. februar 2004. Oversikt over instanser som fikk utkastet til høring og de av dem som avga uttalelse er gitt på side 8-9 i Ot.prp. nr. 60 (2003-2004). Høringsinstansenes merknader til de enkelte forslag i høringsbrevet er omhandlet tematisk under de ulike kapitlene i proposisjonen.

### 4. GENERELT OM FORSVARETS PERSONELL

I Forsvaret har man i dag i hovedsak fire ulike personellkategorier tilsatt; yrkestilsatt befall, kontraktsbefall, vervede mannskaper og sivilt tilsatt personell. Disse personellkategoriene forvaltes tildels etter ulike forvaltningsregimer. Yrkestilsatt befall forvaltes i henhold til lov nr. 66 om yrkesbefall m.m. i Forsvaret av 10. juni 1977 (yrkesbefallsloven) og den til enhver tid gjeldende befalsordning. Kontraktsbefallet og vervede mannskaper er midlertidige tjenestemenn og forvaltes i henhold til lov nr. 3 om statens tjenestemenn av 4. mars 1983 (tjenestemannsloven). Sivilt tilsatte forvaltes dels etter tjenestemannslovens bestemmelser og dels etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Det er i dag ca. 20 000 tilsatte i Forsvaret og av disse er ca. 12 000 militære arbeidstakere.

### 5. AVDELINGSBEFALL

#### 5.1 Bakgrunnen for lovforslaget

Det er en overordnet målsetning for Forsvaret å sikre en balansert personellstruktur med hensyn til antall, kompetanse og alderssammensetning tilpasset Forsvarets oppgaver, fastsatte styrkestruktur og organisasjon. I det følgende skisseres først grunnleggende problemer ved Forsvarets personellstruktur; skjev alderssammensetning av befalskorpset og manglende erfaring og spesialisering hos lavere befall. Deretter settes det opp kriterier for en ordning som skal løse disse to grunnleggende problemstillingene. I underkapittel 5.5 foreslås én felles løsning på de to nevnte problemene.

#### 5.1.1 Skjev alderssammensetning

Det ligger i militære organisasjoners oppgaver og organisering, at de har et større behov for yngre befall

enn eldre befall. Kombinasjonen av stabil eller økende etterspørsel etter yngre befall innen styrkeproduksjon og operativ virksomhet, et meget sterkt oppsigelsesvern og et redusert behov for eldre befall, fører derfor i utgangspunktet til overproduksjon av eldre befall. For å avhjelpe dette problemet har tradisjonelt en stor andel av Forsvarets yngre befall vært tilsatt på tidsavgrensede kontrakter. De lengste kontraktene er av tre års varighet, med mulighet for inntil tre års forlengelse. Unntaksvis forlenges kontraktene slik at total tjenestetid kan bli inntil ti år. Andelen kontraktsbefall er i dag på ca. 2 000 personer, det vil si ca. 20 pst. av det totale befalskorpset. Det forutsettes beordringsplikt for kontraktsbefallet.

At Norge ikke har tilpasset personellstrukturen etter overgangen fra et mobiliseringsforsvar til et i hovedsak stående forsvar, beror på at krigsoppsettningen midt på 1980-tallet var på omkring 420 000 mann. Den er nå redusert til ca. 130 000 mann, og det anbefales ytterligere reduksjoner i St.prp. nr. 42 (2003-2004). Reduksjonen av mobiliseringsforsvaret har medført et betydelig mindre behov for personell til administrasjon, støttefunksjoner og andre arbeidsoppgaver som har passet eldre befall. På den annen side er omfanget og aktiviteten ved styrkeproduksjon og stående, operative avdelinger i liten grad endret, dvs. arbeidsoppgaver som i hovedsak utføres av yngre befall.

Forsvarets forskningsinstitutt har gjennom sine analyser bekreftet de samme utviklingstrekkene. Permanente ordninger for avgang av offiserer i alderssjiktet 35-45 år vil være nødvendige. Fra 2001 og frem til i dag har Forsvaret forpliktet seg til utbetalinger på mer enn 2,6 mrd. kroner for å få personell til å slutte frivillig. Totale omstillingskostnader for 2004 er beregnet til ca. 750 mill. kroner. Hvis ikke vedtatte personellreduksjoner på 5 000 årsverk oppnås, jf. Innst. S. nr. 342 (2000-2001), jf. St.prp. nr. 45 (2000-2001), kan beløpet stige ytterligere.

For å unngå en overproduksjon av eldre befall må Forsvaret søke etter andre løsninger enn dagens praktisering av kontraktsregimet. En alternativ løsning til avdelingsbefallet vil være å øke andelen kontraktsbefall og legge til rette for ordninger som sikrer den nødvendige kompetanse og erfaring hos befall som utøver ledelse på grunnplanet i Forsvaret eller innehar stillinger som krever spesialisert kompetanse.

#### 5.1.2 Lavt erfaringsnivå og behov for spesialisert kompetanse

I tillegg til problemet med en skjev alderstruktur, opplever Forsvaret et lavt erfaringsnivå og for lite spesialisert kompetanse hos befall på lavere nivå i organisasjonen. Forsvarssjefen understreker i MFU 03 at den delen av befalskorpset som utøver direkte ledelse av mannskaper, har et stort ansvar for å ivareta

sikkerhetskrav og ta vare på sitt personell. Problemet med mangel på erfaring hos lavere befal er blitt akseptuert av at Forsvarets kompetansebehov i stadig større grad preges av innføringen av høyteknologisk materiell og mer komplekse og krevende operasjoner i inn- og utland. For å øke operativiteten i Forsvarets avdelinger, og for å bedre sikkerheten ved øvelser og operasjoner, vil det være nødvendig å øke erfaringsnivået hos lavere befal.

I dagens befalsordning er befal som utøver ledelse på grunnplanet enten kontraktsbefal eller yrkesbefal med kort yrkeserfaring etter krigsskoleutdanningen. For å få yrkestilsetting i Forsvaret i dag må man enten ha krigsskole eller sivil utdanning på krigsskolenivå. Utdannelse på krigsskolenivået er først og fremst rettet mot stillinger på mellomleder- og ledernivå i Forsvaret. Yrkesoffiserenes tjenesteerfaring fra grunnleggende nivå blir ofte kort fordi offiserene sitter for kort tid i hver stilling, og at de for ofte søker beordringer utenom de tjenestefeltene der de direkte kan gi tilbake noe av sin ervervede fagkompetanse.

Den andre kategorien befal som utøver ledelse på grunnplanet er kontraktsbefal. Dette befalet har ofte korte kontrakter av tre års varighet, med mulighet for ytterligere tre år etter Forsvarets behov. Unntaksvis forlenges kontraktene slik at total tjenestetid kan bli inntil ti år. Fordi kontraktene er av kort varighet, oppnår ikke kontraktsbefalet tilstrekkelig erfaringsbasert kompetanse.

For Forsvaret innebærer korte kontrakter en betydelig gjennomtrekk i stillinger besatt med kontraktsbefal, og at man derved går glipp av den naturlige kunnskapsoppbygging og -formidling som oppnås ved økt kontinuitet i stilling. Forsvaret mangler, som vist, en utdanningsordning og et karrieremønster som sikrer tilstrekkelig kompetanse, spesialisering og kontinuitet i stillinger på lavere nivå.

### 5.1.3 Kriterier for ny ordning

Departementet mener at man må se behovet for en balansert aldersstruktur, økt erfaring og spesialisert kompetanse på lavere nivå i sammenheng. Skal man lykkes med å kombinere disse behovene er det nødvendig med en ordning som gir en tidsavgrenset tilsetting med betydelig lengre varighet enn det dagens korttidskontrakter gir.

En slik ordning må gjøre det mulig for Forsvaret å tilby en systematisk kompetanseoppbygging og kontinuitet i stilling. Samtidig må en slik ordning gi vesentlig større forutsigbarhet og trygghet for den enkelte, og gi dem de samme rettigheter som yrkesbefal. Lengre tilsettingsforhold med økt forutsigbarhet, bedre utdanning og utvidede rettigheter, vil gjøre en slik ordning vesentlig mer attraktiv for den enkelte tilsatte enn dagens kontraktsordning. I kapittel 5.5 foreslås det derfor å innføre en ny kategori befal, av-

delingsbefal, som tilsettes i henhold til ovennevnte kriterier.

## 5.2 Gjeldende rett

Det følger i dag av tjenestemannsloven § 3 nr. 3 at det ved forskrift kan fastsettes særregler for enkelte grupper tjenestemenn. Av forskrift til tjenestemannsloven § 3 nr. 3 bokstav c følger det at åremålsstillinger også kan nyttes for kontraktsbefal og vervede mannskaper i Forsvaret. Forsvarsdepartementet er delegert myndighet til å gi nærmere regler om varighet og om adgangen til å fornye tilsettingsforholdet.

Avdelingsbefal er en ny kategori befal som foreslås innført i proposisjonen som skal gis tilsetting frem til fylte 35 år. Denne kategorien befal krever et eget hjemmelsgrunnlag. Det er også ønskelig å lovfeste at avdelingsbefalet skal gis de samme rettigheter og plikter som yrkesbefalet med de tilpasninger som følger av tjenesteforholdets egenart.

## 5.3 Rettstilstanden i andre land

Felles for 18 europeiske og nordamerikanske lands befalsordninger, med unntak av Sverige og Italia, er at de har permanente avskallingsordninger for å sikre en optimal aldersstruktur. De systemer som benyttes for å regulere aldersstrukturen i befalskorpset baserer seg på tidsbegrenset ansettelse for alt befal eller enkelte kategorier befal. Det andre systemet er en såkalt "opp eller ut" ordning. Dette er en ordning der befalet må avslutte sitt ansettelsesforhold hvis befalet ikke har nådd en gitt grad innen en bestemt alder. Dette kombineres som regel med en pensjonsordning. Flere av landene kombinerer tidsbegrenset ansettelse og "opp eller ut" ordningen.

## 5.4 EØS-rett

EØS-avtalen innebærer en plikt til ikke å gi lover eller forskrifter i strid med avtalens bestemmelser.

Gjeldende EØS-rett er omtalt i kapittel 5.4 i Ot.prp. nr. 60 (2003-2004).

## 5.5 Departementets høringsforslag

For å oppnå en hensiktsmessig aldersstruktur og mer spesialisert kompetanse og erfaring på lavere nivå i Forsvaret, foreslås det i høringsbrevet, i svar med Forsvarssjefens anbefaling i MFU 03, at det innføres en ny kategori befal, avdelingsbefal. Avdelingsbefalet skal gis samme rettigheter og plikter som yrkesbefal med de tilpasninger som følger av tjenesteforholdets egenart, men med en kortere tidshorisont på ansettelsesforholdet. Avdelingsbefalet skal gis fast tilsetting frem til fylte 35 år.

Den ideelle aldersmessige fordeling av befalskorpset tilsier en høyere fratredelsalder enn de

foreslåtte 35 år. Aldersgrensen er likevel satt til 35 år av hensyn til avdelingsbefalets yrkesaktive liv etter avsluttet tjeneste i Forsvaret. For ytterligere å lette overgangen til en karriere utenfor Forsvaret, er det i St.prp. nr. 42 (2003-2004) foreslått at det innføres en etablerings- og utdanningsbonus ved avslutning av tjenestetiden.

For å sikre at lavere befal har tilstrekkelig kompetanse og erfaring skal avdelingsbefalet få en utdanning og et tjenestemønster som kvalifiserer dem for stillinger på lavere nivå i organisasjonen. Avdelingsbefalet skal bekle stillinger i gradssjiktet sersjant til og med løytnant, og gis opprykk basert på fast tilsetning i ledige stillinger. Denne kategorien personell vil for øvrig kunne tilbys tilsetning som yrkesbefal etter Forsvarets behov.

## 5.6 Høringsinstansenes syn

En nærmere redegjørelse for høringsmerknader er gitt i kapittel 5.6 i Ot.prp. nr. 60 (2003-2004).

## 5.7 Departementets vurdering

I lys av de ovennevnte høringsuttalelsene kan det være grunn til å klargjøre at avdelingsbefal tilbys en yrkestilsetning frem til fylte 35 år. Denne forpliktelsen ligger på arbeidsgiver og ikke på arbeidstaker. Arbeidstaker vil ikke forplikte seg til å stå i stilling ut over pliktjtenesten som er en del av selve befalsutdanningen.

Forsvarsdepartementets vurderinger av problemene knyttet til Forsvarets aldersstruktur, støttes blant annet av beregninger gjort av Forsvarets forskningsinstitutt. Disse viser at dagens befalsordning gir en stor overproduksjon av eldre befal og at dette problemet vil fortsette å utvikle seg dersom ikke strukturelle grep tas. Fra 2001 og frem til i dag har departementet benyttet en aktiv og meget kostbar bruk av avgangsstimulerende tiltak. I underkant av 3 200 tilsatte i Forsvaret har sluttet etter å ha mottatt avgangsstimulerende tiltak som til sammen vil koste Forsvaret ca. NOK 2,63 mrd.

Departementet ønsker videre å understreke at det er strukturelle trekk ved dagens befalsordning som fører til at Forsvaret ikke oppnår den nødvendige kompetanse og kontinuitet i stillinger på lavere nivå. Yrkesoffiserene med utdanning på krigsskolenivå avanserer relativt raskt ut av stillingene på lavere nivå, noe som er en naturlig følge av den form for kompetanse krigsskoleutdanningen er rettet inn mot. Dagens kontraktssystem, med i hovedsak korte kontrakter, bidrar ytterligere til manglende kontinuitet og kompetanse i stillinger på lavere nivå. Befal på lavere nivå har i stadig større grad behov for mer spesialisert kompetanse, en kompetanse som erverves gjennom både økt spesialisering i utdannelsen og økt kontinuitet i stilling. Avdelingsbefalet vil få en utdanning

som er særlig rettet mot stillinger på lavere nivå og et karrieremønster som sikrer kontinuitet i stilling.

I høringsuttalelser hevdes det at befal i alle land med avgangsordninger for befal etter 15-25 års ansettelse, uten unntak går av med pensjonsordninger. Departementet ønsker i den forbindelse å vise til at avdelingsbefalsordningen har visse likhetstrekk med den danske befalsmodellen. I den danske modellen opptjener det tilsvarende befallet, på samme måte som avdelingsbefal, pensjospoeng i tiden de er tilsatt, men ikke slik at de går av med pensjon den dagen de slutter i Forsvaret. Departementet finner det for øvrig ikke riktig å anbefale pensjonssystemer som i så stor grad avviker fra den generelle utviklingen i samfunnet.

Departementet ønsker å vise til at en stor del av det befallet som vil bli erstattet av avdelingsbefal, i dag går på kortere kontrakter. Dette kontraktsbefalet får en langt dårligere utdanning enn det avdelingsbefalet er tiltenkt, og det er ofte stor usikkerhet knyttet til om kontraktene forlenges. Med avdelingsbefal innføres det dermed en kategori befal som får en god utdanning og et forutsigbart karriereløp. Avdelingsbefalet vil, i motsetning til kontraktsbefalet, få de samme rettighetene som yrkesbefalet i perioden de er tilsatt. Utdannings- og etableringsbonusen er ment å kompensere for ulemper arbeidstaker har ved å være tilsatt med en kortere tidshorisont og bidra til å kvalifisere dette personellet til annet arbeid.

## 5.8 Konsekvenser

Kostnadene ved en avdelingsbefalsordning må regnes mot kostnadene ved å videreføre produksjonen av befal under dagens befalsordning. Det er ikke gjennomført detaljerte økonomiske beregninger av kostnadene ved fremtidig overproduksjon av eldre befal gitt dagens befalsordning. Eldre befal er i denne sammenhengen definert som befal eldre enn 40 år. Forsvarets forskningsinstituts beregninger viser at en produksjon av det nødvendige antall yngre befal, gitt dagens befalsordning, vil medføre en overdekning av eldre befal på opptil ca. 70 pst. i løpet av den aktuelle perioden. Det tilsvarer en overproduksjon på 2 000 befal, noe som tilsvarer årlige lønnskostnader på ca. 1 mrd. kroner.

Ved å innføre en ordning med avdelingsbefal med fast tilsetning frem til fylte 35 år, vil det være mulig å hindre en overproduksjon av eldre befal. Dette vil gi en betydelig innsparing som langt vil overgå den kostnaden som tydeligst kan identifiseres ved innføringen av kategorien avdelingsbefal; utdannings- og etableringsbonusen. I tillegg opparbeider avdelingsbefalet rett til en etablerings- og utdanningsbonus tilsvarende 2 årslønner etter endt tjeneste (35 år).

Lønnskostnadene for avdelingsbefal vil i gjennomsnitt være lavere enn for yrkesbefal. Det skyldes at avdelingsbefalet i gjennomsnitt vil være yngre enn yrkesbefalet, og at avdelingsbefalet skal erstatte en andel av yrkesbefalet. Utdanningskostnadene til det enkelte avdelingsbefal vil også i hovedsak bli noe mindre enn for det enkelte yrkesbefal. Avdelingsbefalet har imidlertid en lavere alder ved fratreden enn yrkesbefal. Det vil innebære en høyere utskifting av avdelingsbefal enn av yrkesbefal, noe som vil redusere innsparingene til utdanning.

### 5.9 Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Gunnar Halvorsen, lederen Marit Nybakk og Rita Tveiten, fra Høyre, Bjørn Hernæs og Åge Konradsen, fra Fremskrittspartiet, Per Roar Bredvold og Per Ove Width, fra Sosialistisk Venstreparti, Kjetil Bjørklund, fra Kristelig Folkeparti, Åse Wisløff Nilssen, og fra Senterpartiet, Marit Arnstad, mener det er nødvendig å øke erfaring og relevant kompetanse hos befall på de lavere gradsnivåer i Forsvaret. Komiteen merker seg også behovet for å endre alders- og kompetansestrukturen i Forsvaret, og understreker behovet for tiltak som hurtig vil bidra til å dreie dette i en riktig retning. Komiteen viser til at det i proposisjonen foreslås å løse dette med å innføre en ordning med avdelingsbefal, og at alternativet til dette er å utvide dagens kontraktsbefalsordning.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Sosialistisk Venstreparti, mener at kontraktsbefalsordningen anses å være en dårligere løsning enn en avdelingsbefalsordning, både for Forsvaret og det enkelte befall. Flertallet støtter derfor anbefalingen om at det opprettes en egen ordning med avdelingsbefal.

Flertallet viser til at det i proposisjonen anbefales at avdelingsbefalet gis fast tilsetting frem til fylte 35 år, og at det for å lette overgangen til en karriere utenfor Forsvaret innføres en etablerings- og utdanningsbonus ved avslutning av tjenestetiden, begrenset oppad til 2 års lønn. Flertallet støtter innføringen av denne etablerings- og utdanningsbonusen, og dens øvre begrensning. Flertallet vil imidlertid be om at det utvises fleksibilitet slik at personell som ønsker det får mulighet til å stå inntil ytterligere for eksempel 3 år i stilling. Dette må ikke medføre ytterligere økte ytelser ved overgangen til annen karriere, og være i tråd med Forsvarets behov og Forsvarets krav.

Flertallet fremmer på denne bakgrunn slikt forslag til § 5:

#### "§ 5 Avdelingsbefal

Avdelingsbefal gis tilsetting til fylte 35 år. Stillingen skal fratres ved første månedsskifte etter fylte 35 år. Forsvaret kan ved behov forlenge tilsettingsperioden med inntil 3 år.

Avdelingsbefal gis under tilsetningsforholdet samme rettigheter og plikter som yrkesbefal med de tilpasninger som følger av tjenesteforholdets egenart."

Flertallet viser til at avdelingsbefalsordningen vil være attraktiv for dyktig og motivert ungdom som ønsker utfordrende arbeidsplass, og understreker viktigheten av at Forsvaret prioriterer å arbeide aktivt med rekruttering til denne.

Flertallet mener det må gis gode muligheter til utdanning underveis i ansettelsesperioden. Flertallet ber derfor om at Forsvaret i samarbeid med sivile utdanningsinstitusjoner legger til rette for at avdelingsbefalet har mulighet for å følge organiserte utdanningsopplegg som kan munne ut for eksempel i en bachelor-grad. Flertallet mener også det må vurderes om deler av den utdanning avdelingsbefalet gjennomgår i sin stilling kan inngå i slik sivil utdanning. Flertallet viser i tillegg til at avdelingsbefalet vil ha mulighet til å søke krigsskoleutdanning, basert på de til enhver tid gjeldende opptakskrav og vil også vise til merknadene om utdanning i Innst. S. nr. 234 (2003-2004) jf. St.prp. nr. 42 (2003-2004) der følgende fremgår:

"Flertallet mener at ved søknad for opptak til krigsskole skal prinsippet om gjennomført og bestått utdanningstrinn gi rett til å søke på neste trinn. Rekruttering til krigsskole skal primært skje blant befall som har gjennomført og bestått grunnleggende befalsutdanning og fra avdelingsbefalet. Erfaring som avdelingsbefal etter befalsutdanning bør gi ekstra opptakspoeng til krigsskole."

Flertallet legger også stor vekt på proposisjonens føringer om at yrkestilsetting skal kunne tilbys personell i funksjoner som er aldersuavhengige, i tråd med Forsvarets behov. Flertallet legger til grunn at ordningen ikke vil få tilbakevirkende kraft, slik at personell som allerede har oppnådd yrkestilsetting vil beholde denne.

Flertallet vil vise til at i tråd med forsvarssjefens anbefaling, vil avdelingsbefalet bekle stillinger i gradssjiktet fra sersjant til løytnant. Opprykk til fenrik og løytnant gis ved at befalet konkurrerer seg til fast stilling med høyere grad.

For yrkesoffiserene vil flertallet vise til at ordningen med lønn under utdanning videreføres og at tilsetting som yrkesbefal skjer etter endt pliktje-

neste etter krigsskole. Flertallet vil videre understreke at slik tilsetning vil være basert på Forsvarets behov. Flertallet vil videre vise til at avansement til stillinger fra fenrik og oppover vil skje ved at yrkesoffiserer konkurrerer seg til stilling med høyere grad.

Flertallet registrerer at det er et sentralt prinsipp i forslag til ny lov om personell i Forsvaret, at avdelingsbefal skal ha de samme rettigheter og plikter som yrkesbefalet, og flertallet slutter seg til dette prinsippet. Flertallet vil på denne bakgrunn understreke at tilsetning som og disponering av avdelingsbefal skal skje etter de samme prosedyrer som gjelder for yrkesbefal, og at denne likebehandlingen garanteres. Dette gjelder også mht. personellorganisasjonenes involvering. Dette innebærer også at partssammensatte råd skal spille en sentral rolle i å vurdere tilsetning og disponering av befall. Eventuelle endringer i ordningen for tilsetning av yrkesbefal gjøres også automatisk gjeldende for avdelingsbefalet.

Flertallet vil videre understreke betydningen av at befalsordningen, basert på Stortingets vedtak, utarbeides og fastsettes med involvering av personellorganisasjonene i tråd med hovedavtalens bestemmelser. Med denne forutsetning slutter flertallet seg til at befalsordningen kan justeres med virkning fra 1. januar 2005, innenfor de overordnede regler, rammer og retningslinjer Stortinget har fastsatt.

Flertallet mener at ordningen med avdelingsbefal skal evalueres i langtidsperioden, og at befalsorganisasjonene skal involveres i denne evalueringen.

Komiteens medlemmer fra Framskrittspartiet registrerer at Regjeringen foreslår en innføring av en ny type befall, avdelingsbefal, som gis samme rettigheter og plikter som yrkesbefalet, men med en kortere tidshorisont på ansettelsesforholdet. Avdelingsbefalet skal gis fast tilsetning til fylte 35 år, det vil si at de kan være ansatt inntil 15 år tolt. Deretter må de slutte i Forsvaret.

Regjeringen påpeker at det finnes to grunnleggende problemer ved Forsvarets personellstruktur. Dette er skjev alderssammensetning av befalskorpset og manglende erfaring hos det lavere befalet som ikke er forenlig med den overordnede målsettingen for Forsvaret om å sikre en balansert personellstruktur med hensyn til antall, kompetanse og alderssammensetning.

Disse medlemmer ønsker å understreke at det er behov for en form for fleksibilitet med hensyn til ansettelse av befall i Forsvaret.

Disse medlemmer er uenig med Regjeringen i at det er behov for en ny befalsordning, slik det er skissert i proposisjonen. Disse medlemmer

ønsker en utvidet løsning med kontraktsbefal, slik at det enkelte befall kan tegne kontrakter på henholdsvis 1, 3 og 5 år med en total kontraktstid på maksimalt 15 år. På den måten er både Forsvaret og det enkelte befall i en friere stilling til å fortsette kontraktsløpet. Dette vil gi Forsvaret en bedre fleksibilitet når det gjelder å ansette befall i en viss aldersgruppe, tilpasset de til enhver tid gjeldende behov.

Komiteens medlem fra Sosialistisk Venstreparti viser til at Regjeringen foreslår innført en ny kategori befall, avdelingsbefal. Bakgrunnen for lovforslaget er behovet for å øke erfaringsnivået hos befall som utøver ledelse på grunnplanet, samt å sikre at alderssammensetningen blant yrkesbefall samlet sett blir noe yngre. Den nye kategorien avdelingsbefall gis derfor kun tilsetning frem til fylte 35 år. Det innføres altså en særaldersgrense for denne typen befall, med hjemmel i tjenestemannsloven § 3.

Dette medlem viser videre til at Regjeringen mener permanente ordninger for avgang av offiserer i alderssjiktet 35-45 år vil være nødvendig. Forsvaret har brukt enorme summer - mer enn 2,6 mrd kroner - på sluttpakker, for å oppnå målsetningene om en mer hensiktsmessig aldersmessig sammensetning av befalspersonell.

Dette medlem mener det er av vesentlig betydning at Forsvarets personell har en ønsket aldersmessig topografi. For å oppnå et personellmessig mål fremmer imidlertid Regjeringen her et lovforslag som vil vesentlig forringe en sentral side ved enhver arbeidstakers ansettelsesforhold; spørsmål relatert til ansettelsesforholdets lengde. Et såpass sentralt forhold i arbeidslivet bør det etter dette medlems syn ikke endres på med mindre særlig viktige hensyn taler for dette. Slike særlig viktige hensyn foreligger etter dette medlems syn ikke. Det finnes tvert i mot en rekke eksempler på bedrifter, institusjoner, instanser og andre virksomheter som har svært spesifikke personellmessige mål med hensyn til alderssammensetning, men uten at dette av den grunn medfører ønske eller forsøk på å svekke ansattes lovbestemte rettigheter i tilknytning til selve ansettelsesforholdet. Forsvaret kan riktignok i mange sammenhenger sies å være i en særstilling, da det er ivaretagelse av rikets sikkerhet som er den overordnede arbeidsoppgaven for alt personell. Dette er imidlertid etter dette medlems syn et lite relevant poeng når det gjelder den aldersmessige sammensetningen på Forsvarets personell.

Dette medlem vil også peke på at det må være mulig å iver sette andre personellmessige strategier ut fra klarlagte ønsker når det gjelder alderssammensetning av befalskorpset, som ikke trenger å innebære vesentlig forskjellige ansettelsesvilkår for en type befall sammenlignet med øvrig befall. De

svært høye summene som allerede i dagens situasjon brukes for å oppnå en ønsket alderssammensetning er i så måte illustrerende for det økonomiske handlingsrommet som eksisterer i Forsvaret på dette området. I denne sammenheng vil dette medlem påpeke at det både innenfor annen offentlig virksomhet og i privat virksomhet gjøres et til dels omfattende arbeid med å nå målsetninger når det gjelder å oppnå bestemte karakteristika ved personalets sammensetning. Dette blir imidlertid gjort uten å verken gå på kant eller være i strid med gjeldende lov- og regelverk, og også uten at det foreslås å endre i lov- og regelverk.

## **6. STILLINGSVERN FOR YRKESBEFAL OG AVDELINGSBEFAL**

### **6.1 Gjeldende rett - avskjed**

Lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven) regulerer stillingsvernet til sivile tjenestemenn og militært tilsatte i Forsvaret på samme måte som det regulerer stillingsvernet til tjenestemenn for øvrig i staten. Lov 10. juni 1977 nr. 66 om yrkesbefal m.m. i Forsvaret (yrkesbefalsloven) fastsetter imidlertid særregler for yrkesbefalet hva gjelder oppsigelse og avskjed.

Tjenestemannsloven § 15 fastsetter at arbeidsgiveren har adgang til å avskjedige embets- og tjenestemenn som følge av alvorlige tjenesteforsømmelser eller annen utilbørlig adferd som har betydning for tjenesten. Tjenestemannsloven § 15 gjelder for alle embetsmenn, både avsettelige og uavsettelige embetsmenn etter Grunnloven § 22, herunder også militære embetsmenn. Videre gjelder tjenestemannsloven § 15 for alle statens tjenestemenn, med unntak for tjenestemenn tilhørende yrkesbefalet. Dette unntaket følger direkte av yrkesbefalsloven § 2.

I henhold til tjenestemannsloven § 17, er det tilsettingsmyndigheten som fatter vedtak om avskjed. Det vil si at avskjed av embetsmenn som omfattes av Grunnloven § 22 første ledd, de avsettelige embetsmenn, kan foretas administrativt av Kongen i Statsråd. Det samme gjelder også for den som ikke er embetsmann, men som er beskikket i statsråd.

Tjenestemenn tilhørende yrkesbefalet kan kun avskjediges ved dom, noe som i praksis medfører at hjemmel for avskjed enten må kunne henføres til straffelovens ikrafttredelseslov § 10 eller militær straffelov § 79. Det innebærer at det må tas ut stevning ved domstolene, med henvisning til de kriterier som følger av straffelovens ikrafttredelseslov § 10 eller av militær straffelov § 79. Fradømmelse av stilling kan imidlertid også skje i en eventuell straffesak, hvor det i taltalen tas med krav om fradømmelse av stilling i form av et borgerlig rettskrav.

### **6.2 Rettstilstanden i andre land**

Sverige har, i likhet med Norge, hatt særlovgivning som gir yrkesbefalet et sterkt stillingsvern. Frem til 1992 innebar det at de var uoppsigelige og at avskjed som følge av eget forhold måtte skje etter dom. I 1992 ble det vedtatt en allmenn lov om stilling i både privat og offentlig virksomhet, herunder militært og sivilt tilsatte i Forsvaret. Etter denne lov er det innført like lovmessige rettigheter for alle tilsatte med hensyn til stillingsvern. Arbeidsgiver har rett til administrativt å si opp og avskjedige tilsatte.

I Danmark har man siden rundt 1930 hatt en lovgivning som likestiller sivilt og militært tilsatte i det danske forsvar med staten for øvrig når det gjelder stillingsvernet. Det er adgang til administrativt å kunne bringe et tilsetningsforhold til opphør både med grunnlag i den enkeltes eget forhold og virksomhetens forhold.

### **6.3 Departementets høringsforslag**

Tjenestemenn tilhørende yrkesbefalet kan ikke avskjediges uten dom og står på den måten i samme rettslige stilling som de uavsettelige embetsmenn etter Grunnloven § 22. Da bestemmelsene om avskjed i gjeldende tjenestemannslov § 15 ble endret til også å omfatte alle embetsmenn, medførte dette en utvidelse av de forhold en embetsmann kan avskjediges for. Dette innebærer at militære embetsmenn nå kan avskjediges etter dom med grunnlag i de forhold som følger av både tjenestemannsloven § 15, straffelovens ikrafttredelseslov § 10 og militær straffelov § 79. Til tross for denne endringen i tjenestemannsloven ble ikke yrkesbefalsloven gjenstand for de samme justeringer.

Det er et grunnleggende prinsipp i forvaltningen at like tilfeller behandles likt. For det tilfelle det ble reist søksmål i en avskjedssak omhandlende sivile tjenestemenn, hadde også disse krav på full lønn inntil saken var rettskraftig. Etter en lovendring i tjenestemannsloven §§ 16 og 19 i 1993, er det nå imidlertid endelig vedtak i forvaltningen som regulerer forholdet til fortsatt rett til lønn for sivile tjenestemenn i slike tilfeller. Det forhold at yrkesbefal etter nåværende rettstilstand oppbeholder full lønn inntil det foreligger rettskraftig dom står således i motsetning til det som gjelder for andre tjenestemenn.

Tjenestemenn tilhørende yrkesbefalet er underlagt en del spesielle ordninger og tjenesteplikter som man ikke finner i samme grad hos andre grupper av tjenestemenn. Departementet finner imidlertid ikke at det er grunnlag for at disse ordningene tilsier at yrkesbefalet fortsatt bare skal kunne avskjediges ved dom ved alvorlige tjenesteforsømmelser eller annen utilbørlig adferd som har betydning for tjenesten. De forhold som gir grunnlag for administrativ avskjed etter tjenestemannsloven § 15, er grove og alvorlige

krenkelser som vil kunne innvirke på enhver tjenestemanns tilsetningsforhold. Departementet foreslår derfor at tjenestemenn tilhørende yrkesbefalet og det foreslåtte avdelingsbefal, underlegges avskjedsreglene i tjenestemannsloven § 15.

Tjenestemenn tilhørende yrkesbefalet kan sies opp administrativt når vedkommende på grunn av sykdom er varig uskikket til forsvarlig å utføre sin tjeneste, jf. tjenestemannsloven § 10 nr. 2 a og b. Dette foreslås utvidet til å omfatte de tilfeller yrkesbefalet ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendige eller foreskrevet for stillingen, eller av andre grunner er varig uskikket for stillingen. Departementet kan ikke se at de spesielle ordninger og tjenesteplikter som yrkesbefalet er underlagt, tilsier at man ikke skal følge de alminnelige regler i tjenestemannsloven for disse forhold.

### **6.3.1 Uttalelse fra Justisdepartementets lovavdeling**

Justisdepartementets lovavdeling har i brev til Forsvarsdepartementet av 16. august 2000 vurdert hvorvidt det å eventuelt gjøre gjeldende tjenestemannslovens regler om stillingsvern (oppsigelse og avskjed) for yrkesbefalet, vil være en så inngripende tilbakevirkning at det vil være i strid med Grunnloven § 97, om forbudet mot å gi lover tilbakevirkende kraft. Lovavdelingen uttalelse er gitt i kapittel 6.3.1 i Ot.prp. nr. 60 (2003-2004).

### **6.4 Høringsinstansenes syn**

Høringsinstansene merknader er gitt i kapittel 6.4 i Ot.prp. nr. 60 (2003-2004).

### **6.5 Departementets vurdering**

Etter departementets oppfatning er det uheldig for Forsvaret som arbeidsgiver å ikke ha muligheten for likebehandling av sine tjenestemenn. Dette gjelder særlig hvor samme forhold i utgangspunktet, i henhold til alminnelig rettsfølelse, burde kreve tilsvarende reaksjon fra arbeidsgiverens side. Ved å gjøre tjenestemannsloven § 15 gjeldende også overfor fast ansatt befalet vil rettstilstanden også for denne yrkesgruppen komme på linje med det som gjelder for Forsvarets sivile tjenestemenn og for statens tjenestemenn forøvrig. Departementet har merket seg at arbeidstakerorganisasjonene i hovedsak slutter seg til høringsutkastets forslag om avskjed.

Departementet har merket seg at flere av arbeidstakerorganisasjonene krever medbestemmelse for befalet når det gjelder avskjed. Departementet vil legge til rette for at også befalets organisasjoner i slike saker gis den samme myndighet og medbestemmelse som Forsvarets sivile tjenestemenn har.

Når det gjelder forslaget om å gjøre tjenestemannsloven § 10 nr. 2 b gjeldende for yrkesbefalet,

har departementet bestemt seg for å ikke legge frem et lovforslag som endrer dagens rettstilstand på det nåværende tidspunkt.

Departementet opprettholder høringsforslaget om å harmonisere reglene om avskjed med tjenestemannsloven, men trekker forslaget om å endre reglene om oppsigelse.

### **6.6 Konsekvenser**

Høringsbrevets forslag om endring i reglene om avskjed innebærer en forenkling i forhold til gjeldende rettstilstand. Dette gir administrative fordeler og reduserte økonomiske kostnader knyttet til behandlingen av slike saker.

### **6.7 Komiteens merknader**

Komiteen viser til at lov 10. juni 1977 nr. 66 om yrkesbefal m.m. i Forsvaret (yrkesbefalsloven) fastsetter regler for yrkesbefalet om oppsigelse og avskjed.

Yrkesbefal har som følge av yrkesbefalsloven § 2 unntak fra tjenestemannsloven § 15 når det gjelder arbeidsgiverens rett til å gi avskjedigelse som følge av tjenesteforsømmelse eller utilbørlig adferd som har betydning for tjenesten. Tjenestemenn tilhørende yrkesbefalet kan som en konsekvens kun avskjediges ved dom i henhold til straffelovens ikrafttredelseslov § 10 eller militær straffelov § 79.

Komiteen sier seg enig med Forsvarsdepartementet i at det er uheldig at Forsvarets som arbeidsgiver ikke har muligheten for likebehandling av sine tjenestemenn, og at denne praksis kan stride mot alminnelig rettsfølelse.

Komiteen konstaterer også at høringsuttalelsene fra Justisdepartementets lovavdeling åpner for at forslaget om avskjed og oppsigelse etter tjenestemannsloven kan omfatte allerede tilsatt personell, og således ha tilbakevirkende kraft.

Komiteen har videre merket seg at proposisjonen opprettholder intensjonen om å harmonisere reglene om avskjed med tjenestemannsloven for å likestille forholdene for alt underlagt personell. Komiteen støtter Forsvarsdepartementets vurdering og intensjon om å harmonisere reglene for avskjed.

Komiteen viser til at i motsetning til det som gjelder for statens tjenestemenn for øvrig, har man ikke lovmessig hjemmel til å si opp yrkesbefal som følge av at arbeidet faller bort eller dersom tjenestemannen er varig uskikket til tjenesten. Komiteen legger vekt på at dette særegne oppsigelsesvernet hindrer Forsvaret i å tilpasse personellstrukturen til Forsvarets fastsatte oppgaver, styrkestruktur og organisasjon, og dermed begrenser muligheten for en vellykket omstilling av Forsvaret, samtidig som det påfører Forsvaret urimelig store kostnader til avgangstimulerende tiltak. Etter komiteens oppfatning er



dette ugunstig for en sektor som løpende vil måtte tilpasses endrede rammebetingelser. En ytterligere uheldig konsekvens av det særegne stillingsvernet, er slik komiteen ser det at overtallige tjenestemenn tilhørende yrkesbefalet, og som det etter omstendighetene ikke vil være fornuftig beskjefligelse for i fremtiden, uten videre har rett til å fortsette sitt tilsetningsforhold.

Komiteen er på bakgrunn av ovennevnte av den oppfatning at stillingsvernet for yrkesbefal bør harmoniseres med det stillingsvern som gjelder for øvrige tilsatte i staten. Komiteen anser ikke en slik endring i stillingsvernet å være i strid med Grunnloven § 97.

Komiteen fremmer på denne bakgrunn slikt forslag til § 8:

*"§ 8 Oppsigelse mv.*

Befal med plikttjeneste i Forsvaret har ikke rett til selv å si opp sin stilling.

Avdelingsbefal, kontraktsbefal og vervede mannskaper kan etter endt tilsetningsforhold ikke gjøre gjeldende fortrinnsrett og rett til ventelønn etter tjenestemannslovens bestemmelser."

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet ønsker at det foretas en grundig vurdering av konsekvensene av en foreslått endring av yrkesbefalsloven, slik at man klart kan avklare om den foreslåtte endring vil komme under innflytelse av eller være i strid med Grunnloven § 97, om forbudet mot å gi lover tilbakevirkende kraft. Disse medlemmer ønsker at en slik prosess skal skje i samarbeid med de aktuelle arbeidstakerorganisasjonene.

Disse medlemmer ønsker ikke å støtte regjeringens forslag om endring i lovforslaget. Disse medlemmer begrunner dette med at det slik det fremstår ikke er foreligger en tilstrekkelig redegjørelse rundt endringsforslaget.

## **7. PLIKTMESSIG AVHOLD**

### **7.1 Bakgrunnen for lovforslaget**

I lov 16. juli 1936 nr. 2 om pliktmessig avhold for personer i visse stillinger fra nytelse av alkohol eller annet berusende eller bedøvende middel (avholdspliktloven) er nærmere definerte personellgrupper pålagt en avholdsplikt i arbeidstiden. Loven retter seg mot arbeidstakere som yrkesmessig er tilknyttet personell- eller godsbeholdning, samt militært personell.

De nødvendige endringene er allerede gjennomført ved lov på luftfartsområdet og det er planer om å overføre avholdspliktsreglene til sjøloven og til sektorlovgivningen på blant annet jernbanens og veitrafikkens område. I denne sammenheng finner For-

svarsdepartementet det naturlig å overføre regler om avholdsplikt til lov om personell i Forsvaret.

Bakgrunnen for at departementet ønsker å videreføre hjemmelen for å forby nytelse av alkohol eller annet berusende eller bedøvende middel i tjenestetiden, er dels å forhindre ulykker. I Forsvaret har personellet omgang med våpen, ammunisjon, eksplosiver og annet farlig materiell som ved uforsvarlig bruk kan forårsake store skader på mennesker og kostbart materiell. Dels er et slikt forbud begrunnet i det forhold at personellet i sin tjeneste vil kunne få adgang til informasjon av betydning for rikets sikkerhet eller Norges forhold til fremmede makter. Bruk av rusmidler fører til svekket kontroll og vurderingsevne, og vil derfor representere en fare for sikkerheten. I tillegg har avhold fra bruk av rusmidler i tjenesten en viktig holdningsmessig begrunnelse, idet misbruk virker nedbrytende på disiplin og moral og dermed på evnen til å gjennomføre de oppgaver som Forsvaret måtte bli pålagt. I sum tilsier dette at det fortsatt er behov for et slikt forbud.

### **7.2 Gjeldende rett**

Avholdspliktloven gjelder blant annet for "den som tjenestgjør som militær person ved oppsatt militær avdeling, underavdeling og troppekommando og stasjon, på krigsskib og militært luftfartøi", jf. § 1 første ledd litra a. Vedkommende "må i tjenestetiden ikke nyte alkohol - unntatt øl som ikke inneholder over 2,50 volumprosent alkohol - eller annet berusende eller bedøvende middel", jf. § 1 første ledd infine. Forbudet gjelder "tidsrommet fra den tid vedkommende er møtt frem for å begynne tjenesten og inntil dimisjon, samt videre den tid som medgår til reise til det sted hvor tjenesten begynner og tilbake, og fravær under permisjon, når vedkommende befalingsmann krever det", jf. § 1 annet ledd. Av forarbeidene til loven fremgår det at formålet med avholdsplikten for denne gruppen er å hindre at strids-evnen svekkes, jf. Ot.prp. nr. 64 (1916) s. 1. Avholdspliktloven hjemler i dag Forsvarssjefens rusmiddel-direktiv.

### **7.3 Departementets høringsforslag**

I høringsforslaget er det foreslått en bestemmelse som i all hovedsak svarer innholdsmessig til avholdspliktloven. Bestemmelsen vil videreføre hjemmelen for Forsvarssjefens rusmiddeldirektiv.

Dagens bestemmelse omfatter kun militært personell, herunder vernepliktige, mens det i høringsforslaget er foreslått å utvide virkeområdet til også å omfatte sivilt personell som er tilsatt i Forsvaret, ved at departementet kan gjøre bestemmelsen gjeldende også for denne personellkategorien. Det gjøres utrykkelig oppmerksom på at bestemmelsen fortsatt skal

gjelde vernepliktig personell i tillegg til tilsatt militært personell.

Grensen for lovlig promille er i høringsforslaget foreslått senket fra 0,5 til 0,2. Man har ikke funnet det naturlig å videreføre grensen på 0,5, ettersom tillatelse av en slik alkoholkonsentrasjon vil kunne støte an mot forbud gitt andre steder i lovverket. Tillatt grenseverdi harmonerer således med grenseverdiene i blant annet vegtrafikkloven og luftfartsloven. I høringsforslaget har man foreslått at medvirkningsbestemmelsen i avholdspliktloven § 6 første ledd, andre punktum ikke videreføres.

#### 7.4 Høringsinstansenes syn

Høringsinstansene støtter forslaget om at reglene om avholdsplikt vedrørende militært personell videreføres i sektorlovgivningen og deres merknader er gitt i kapittel 7.4 i Ot.prp. nr. 60 (2003-2004).

#### 7.5 Departementets vurdering

Departementet har merket seg høringsinstansenes syn på utvidelse av avholdsplikten til sivilt personell, og vil understreke at utvidelsen til "visse sivile stillinger" kun skal omfatte sivilt personell som utfører tjeneste som tilsier de samme restriksjoner som for militært personell. Særlig vil det kunne være tilfelle ved omgang med våpen, ammunisjon, eksplosiver og annet materiell som ved uforsvarlig bruk kan forårsake skader på mennesker og materiell.

Enkelte av høringsinstansene har merknader til begrepene "militært personell" og "i tjenestetiden". Med militært personell i denne bestemmelsen forstås både befall, vervede mannskaper og vernepliktige. Departementet vil understreke at lovforslaget ikke innebærer at man overhodet ikke skal kunne nyte alkohol, verken under utførelse av tjenesteplikter eller under fritid. Det skal fremdeles, dersom ikke særlige tjenestelige hensyn tilsier det, være adgang til å nyte alkohol ved fravær under permisjon. Departementet har i lovutkastet presisert at forbudet ikke gjelder ved fravær under permisjon, med mindre særskilt pålegg er gitt av foresatt. Det skal også i militær messe, i fritiden og i representasjonsøyemed kunne være anledning til å nyte alkohol. Disse presiseringer bør etter departementets oppfatning inntas i Forsvarssjefens rusmiddeldirektiv.

Samferdselsdepartementets og Justisdepartementets merknader til bruk av legemidler er innarbeidet i lovforslaget. Departementet deler Samferdselsdepartementets og Generaladvokatens merknader vedrørende bevissikring, og foreslår inntatt en henvisning til vegtrafikklovens bestemmelser om alko-test, utåndingsprøve og blodprøve.

Brudd på bestemmelsene skal etter departementets forslag refses disiplinært for militært personell. Tilsvarende vil brudd på avholdsplikten for sivilt per-

sonell kunne medføre tjenesterettslige reaksjoner i medhold av tjenestemannsloven.

#### 7.6 Konsekvenser

Forslaget vil ikke få vesentlige administrative eller økonomiske konsekvenser.

#### 7.7 Komiteens merknader

Komiteen har merket seg innholdet i lov 16. juli 1936 nr. 2 om pliktmessig avhold for personer i visse stillinger fra nytelse av alkohol eller annet berusende eller bedøvende middel (avholdspliktloven) er definerte personellgrupper, inkludert militært personell, pålagt en avholdsplikt i arbeidstiden.

Komiteen finner det naturlig at personell som har omgang med våpen, ammunisjon, eksplosiver og annet farlig materiell er underlagt kravet om pliktmessig avhold i tjenesten. Komiteen vil understreke at loven bør gjelde for alt personell tilsatt i Forsvaret, dvs. både militært personell, sivilt ansatte og vernepliktige mannskaper.

Komiteen sier seg enig med Forsvarsdepartementet i at grensen for lovlig promille bør være 0,2, og at avholdet gjelder så vel alkohol som annet berusende eller bedøvende middel.

Komiteen støtter proposisjonens forslag til regler og begrensninger for når alkohol kan nyttes. Komiteen vil videre presisere at det må være tillatt å innta alkohol i fritiden og ved godkjent permisjon, samt i moderate mengder i forbindelse med representasjon og felles tilstelninger. I denne forbindelse må dagens bestemmelser for nytelse av alkohol på militært område, videreføres for vernepliktige mannskaper.

## 8. DISPONERING TIL INTERNASJONALE OPERASJONER

### 8.1 Bakgrunnen for lovforslaget

#### 8.1.1 Innledning

Den sikkerhetspolitiske utviklingen viser at det internasjonale samfunnet står overfor et sammensatt risikobilde. Skillet mellom nasjonal og internasjonal sikkerhet er i større grad blitt visket ut, og kriser kan oppstå i glidende overganger mellom fred og krig. Dette stiller Norge overfor nye utfordringer og har store konsekvenser for Forsvaret som sikkerhetspolitisk virkemiddel, både i en nasjonal og i en flernasjonalt sammenheng.

Storting og regjering har gjentatte ganger de siste årene understreket viktigheten av å iverksette tiltak for å møte disse utfordringene. Av den grunn foreslo regjeringen i St.meld. nr. 38 (1998-1999) om tilpassning av Forsvaret til deltagelse i internasjonale operasjoner, å opprette Forsvarets innsatsstyrke for inter-

nasjonale fredsoperasjoner (FIST) med styrker både fra Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret. Ved behandling av Innst. S. nr. 152 (1999-2000), ga Stortinget sin tilslutning til regjeringens forslag om å opprette FIST. Forsvarskomiteen ba i innstillingen også om at en beordringsordning for befal ble vurdert og forelagt Stortinget som en egen sak så raskt som mulig.

### **8.1.2 Problemer knyttet til ordningen i fredstjenesteloven**

Samtidig som Forsvaret har utviklet seg til å bli et fleksibelt utenriks- og sikkerhetspolitisk redskap har det blitt mindre i volum. Dette medfører at det ikke lenger er mulig å trekke et klart skille mellom de styrkene som skal drive det nasjonale Forsvaret og de styrkene som skal kunne settes inn ved internasjonale oppdrag. For å nå målet om deployerbare avdelinger med høy kvalitet, en viss størrelse og høy reaksjonsevne, må befalskorpset være tilgjengelige for både nasjonale og internasjonale oppgaver.

Ved å basere deltakelse i internasjonale operasjoner på dagens ordning med frivillighet, vil enkelte offiserer og deres familier få en uforholdsmessig stor del av den totale belastningen. Man kan, ved å la være å tegne kontrakt, skyve belastningen over på andre. En beordringsplikt vil, i tillegg til å gi flere del i nødvendig kompetanseoppbygging, også kunne gi en mer rettferdig rotasjon og derigjennom en redusert belastning på enkeltpersoner og grupper. I tillegg vil det bli lagt vekt på familiesituasjonen, særlig omsorg for små barn, sosiale forhold og den enkeltes livssituasjon i praktiseringen av beordringsplikten. Normal beordringspliktperiode vil være tre til seks måneder.

Internasjonale operasjoner har utviklet seg til å bli en naturlig og integrert del av Forsvarets oppgaver. Det er derfor naturlig at befal er forpliktet til å påta seg arbeidsoppgaver innenfor det som er etatens kjernevirksomhet. Forsvarskomiteen skrev i sine merknader i Innst. S. nr. 152 (1999-2000), jf. St.meld. nr. 38 (1998-1999):

"Komiteen peker på at deltakelse i internasjonale operasjoner nå er en integrert del av Forsvarets løpende oppgaver og at Norge har påtatt seg bestemte forpliktelser i så måte.

Det kan etter komiteens mening reises spørsmålsteget ved rimeligheten i at folk som er yrkesmessig ansatt i Forsvaret skal kunne vegre seg mot å utføre oppdrag som er en integrert del av Forsvarets løpende oppgaver og som Norge gjennom internasjonale avtaler har forpliktet seg til å utføre."

Dagens system med frivillighet gir ikke tilstrekkelig forutsigbarhet med hensyn til hvilke personellressurser som står til disposisjon, og vil ikke sikre at den kompetansen tjeneste ved internasjonale opera-

sjoner gir, fordeles på hele offiserskorpset. Denne kompetansen vil være viktig både ved deltakelse i internasjonale operasjoner og ved en eventuell sikkerhetspolitisk krise i Norge.

En beordringsadgang for alt befal, vervede og relevante grupper sivile vil bidra til å sikre et slikt stabilt planleggingsgrunnlag for Forsvaret. Beordringsplikt vil også tydeliggjøre myndighetenes og samfunnets moralske ansvar ved å sende styrker til slike operasjoner.

### **8.1.3 Alternativer til beordringsplikt**

Det finnes to alternative løsninger til å innføre en generell beordringsplikt. Den ene er en utvidelse av fredstjenestelovens subsidiære beordringsplikt til å gjelde alt befal. Det vil si at Forsvarssjefen kan beordre befal ved mangel på frivillige, også befal tilsatt før fredstjenestelovens ikrafttredelse. Denne løsningen vil stride klart mot den prinsipielle begrunnelsen for innføring av en generell beordringsplikt. En utvidelse av fredstjenesteloven vil fortsatt bety at befal innledningsvis kan nekte å gjøre oppgaver som lovlig valgte myndigheter har bestemt at Forsvaret skal gjøre.

I tillegg til den prinsipielle begrunnelsen, er det også praktiske årsaker til at frivillighet ved utvidelse av dagens fredstjenestelov ikke vil være hensiktsmessig. I St.prp. nr. 42 (2003-2004) legges det opp til at bidrag til langvarige fredsbevarende operasjoner utenfor Norge rulleres mellom ulike kapasiteter og ulike forsvarsgrener, i stedet for tilnærmet permanent engasjement med samme type kapasitet. Dette innebærer i praksis at alle Forsvarets avdelinger skal kunne deployeres til internasjonale operasjoner. For å sikre samtrente avdelinger, den ønskede kompetanseoppbygging, rettferdig rotasjon og muligheten til å plassere rett person på rett plass, er det nødvendig med en generell beordringsplikt.

Det andre alternativet til en generell beordringsplikt, er at alt personell i Forsvaret besignere kontrakt om frivillighet, og at dette gir føringer for videre karriere. Dette vil være et nødvendig alternativ dersom det ikke vedtas en generell beordringsplikt. En slik løsning vil imidlertid heller ikke være tilfredsstillende. For det første åpner den opp for at befal kan nekte å gjøre oppgaver lovlig valgte beslutningstakere har vedtatt og Norge etter internasjonale avtaler har forpliktet seg til å gjøre. Løsningen vil derfor være prinsipielt betenkelig. For det andre gir den ikke den nødvendige kontroll med hensyn til hvilke personellressurser Forsvaret disponerer til internasjonale operasjoner. Ved å åpne opp for en valgfrihet vil ikke Forsvaret heller kunne spre kompetanseoppbyggingen og belastningen slik det hadde vært ønskelig å gjøre.

## 8.2 Gjeldende rett

### 8.2.1 Innledning

For Norges del kan deltakelse i internasjonale militære operasjoner deles i to hovedgrupper; såkalte artikkel 5-operasjoner og internasjonale operasjoner.

Artikkel 5-operasjoner er militære operasjoner i utlandet der den norske beslutningen om å delta begrunnes med Atlanterhavspaktens artikkel 5. Andre internasjonale operasjoner er militære operasjoner i utlandet der den norske beslutningen om å delta ikke begrunnes med Atlanterhavspakten artikkel 5.

I tillegg til deltakelse i internasjonale militære operasjoner innehar norsk personell stillinger ved internasjonale militære hovedkvarter og staber.

### 8.2.2 Yrkestilsatt befal

#### 8.2.2.1 DISPONERING TIL INTERNASJONALE FREDSSOPERASJONER

Disponering til tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner reguleres av lov 23. februar 1996 nr. 9 om tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner (fredstjenesteloven). Hovedregelen er at slik disponering baseres på frivillighet. Av loven § 4 annet ledd fremgår det imidlertid et unntak fra frivillighetsprinsippet. Unntaket gjelder for personell som etter at fredstjenesteloven trådte i kraft 1. januar 1999 har påbegynt yrkesutdanning som leder frem til yrkestilsetting. Dette personellet kan beordres til slik tjeneste uten forutgående villighet. Vilket er imidlertid at det ikke kan oppnås tilfredsstillende deltakelse ved frivillig rekruttering. Det følger av fredstjenesteloven § 4 at personell som har inngått kontrakt kan beordres til å gjøre tjeneste i henhold til kontrakten.

I praksis beordres alt personell etter at de på forhånd har avgitt villighet i form av en skriftlig kontrakt, hvor de samtykker til disponering til en internasjonal fredsoperasjon. Ved søknad til stillinger ved avdelinger og fartøy som er innmeldt i internasjonale militære styrkeregistre stilles det krav til at befalet inngår kontrakt om samtykke til tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner.

#### 8.2.2.2 DISPONERING TIL OPERASJONER MED HJEMMEL I VERNEPLIKTLOVEN § 2

Det er i dag en generell hjemmel i lov 17. juli 1953 nr. 29 om verneplikt (vernepliktsloven) § 2 til å beordre personell til å tjenestegjøre der hvor politiske myndigheter finner det nødvendig med militær innsats. Bestemmelsen er imidlertid i praksis tolket innskrenkende slik at den kun gjelder tjenestegjøring i Norge eller tjenestegjøring i utlandet som følge av våre internasjonale forpliktelser.

Dersom det fattes en avgjørelse som innebærer en aktivisering av Atlanterhavspaktens artikkel 5, vil

vernepliktsloven § 2 komme til anvendelse. Det fremgår av vernepliktsloven § 2 at: "Forsvaret (...) er å tjene til forsvar av landets interesser hvor som helst det kreves". Det følger videre av vernepliktsloven § 7 at "Enhver vernepliktig er forpliktet til å overta den tjenestestilling i Forsvaret som han blir beordret til, og utføre den tjeneste som blir pålagt ham." I medhold av disse bestemmelsene vil norske borgere ha en plikt til å møte og til å gjennomføre den tjeneste som norske politiske myndigheter finner nødvendig. Dette gjelder uansett hvor i verden denne tjenesten finner sted. Vernepliktsloven § 2 er nært knyttet til de norske forpliktelsene etter Atlanterhavspakten. Tjenesteplikten er imidlertid ikke begrenset til NATOs geografiske område.

Reglene om tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner fastsetter som nevnt et frivillighetsprinsipp og normalt ingen disponeringsadgang. Fredstjenesteloven § 1 avgrensner lovens virkeområde mot vernepliktsloven § 2 ved at "Loven gjelder ikke for tjeneste pålagt med hjemmel i lov 17. juli 1953 nr. 29 om verneplikt". Dette innebærer at fredstjenesteloven ikke kommer til anvendelse/må tre tilbake for de tilfellene som omfattes av vernepliktsloven.

#### 8.2.2.3 INTERNASJONALE STABER

Yrkestilsatt befal tjenestegjør i dag i en rekke internasjonale militære hovedkvarter og staber. Det er gjennom praksis lagt til grunn at disponering til slik tjeneste omfattes av den nasjonale disponeringsplikt som følger av yrkesbefalsloven. Det finnes imidlertid unntak. Dette gjelder blant annet tilfeller hvor stillingen eller personellet er innmeldt til et internasjonalt militært styrkeregister. I slike tilfeller gjelder frivillighetsprinsippet og personellet må før disponering til slik stilling inngå kontrakt om samtykke til tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner.

### 8.2.3 Kontraktsbefal

Personell som ikke er yrkestilsatt i Forsvaret, men som likevel tjenestegjør som befal i Forsvaret for en kortere eller lengre periode, omtales gjerne som kontraktsbefal. Dette personellet er ikke omfattet av den unntaksvis disponeringsadgangen i fredstjenesteloven. Dersom Forsvaret ønsker å beordre dette personellet til å tjenestegjøre i en internasjonal fredsoperasjon, må det inngås en kontrakt hvor personellet avgir villighet til slik tjenestegjøring. Kontraktsbefalet er midlertidige tjenestemenn og deres tilsetningsforhold reguleres i hovedsak av tjenestemannsloven.

### 8.2.4 Sivilt tilsatt personell

Sivilt tilsatt personell i Forsvaret kan i hovedsak inndeles i følgende hovedgrupper: fast og midlertidig tilsatte tjenestemenn, åremålstilsatte og overens-

komstlønne. Sivilt personell omfattes ikke av den unntaksvis disponeringsadgangen etter fredstjenesteloven og heller ikke av disponeringsadgangen etter vernepliktsloven. Skal sivilt personell kunne beordres til å delta i en internasjonal fredsoperasjon, må det på forhånd inngås en kontrakt mellom Forsvaret og den enkelte arbeidstaker, der arbeidstakeren samtykker til slik tjeneste.

Også i internasjonale operasjoner har Forsvaret behov for kompetanse som det bare i begrenset utstrekning er aktuelt å bygge opp i militær regi. Benyttelse av sivile til ulike oppdrag må imidlertid ta høyde for at krigens folkerett (internasjonal humanitær rett) setter begrensinger i bruken av sivile innenfor en militær avdeling. Selv om reglene kun kommer direkte til anvendelse når det foreligger væpnet konflikt, må det i mange tilfeller tas hensyn til at situasjonen i operasjonsområdet kan utvikle seg til strids handlinger av karakter eller omfang som gjør krigens folkerett direkte anvendelig. Det er et grunnprinsipp i krigens folkerett at personellet skal være uniformert når de utfører stridende tjeneste. Sivile kan derfor ikke utføre slik tjeneste fordi de er beskyttet mot direkte angrep. Det er imidlertid ikke forbud mot at sivile bærer våpen i selvforsvar.

Forsvaret vil således konkret måtte vurdere hvorvidt sivile personellkategorier bør ikles uniform, bevæpnes og gis militær grad. Viktige momenter vil blant annet være hvilken tjeneste personellet skal utføre, personellets opplæring, operasjonens karakter, trusselbildet, behovet for å markere tilslutning til en militær styrke samt etter omstendighetene vertslandets lovgivning og de avtaler som eventuelt er inngått med vertslandet. Eksempelvis bør jurister som har til oppgave å gi råd til militære sjefer om gjennomføring av operasjoner, som hovedregel anses som stridende og gjøres til militærpersoner.

### 8.3 Rettstilstanden i andre land

Den svenske Försvarsmakten er under omstilling fra et invasjonforsvar til et innsatsforsvar. Også Sverige deltar i stadig større utstrekning i internasjonale militære operasjoner. Regelverket for slik tjenestegjøring ble derfor endret med virkning fra 1. juni 2003 blant annet for å gi utvidet disponeringsadgang til tjenestegjøring i internasjonale militære operasjoner og som ikke skiller mellom disponering nasjonalt og internasjonalt.

Når det gjelder sivilt personell er disse i Sverige tilsatt ved Försvarsmakten og ikke ved en enkelt avdeling eller regiment. Hvorvidt Försvarsmakten har anledning til å beordre personellet til andre tjenestesteder nasjonalt eller til å tjenestegjøre i militære internasjonale operasjoner, er avhengig av hva som er inntatt i vedkommendes tilsetningsavtale.

I Danmark har man med hjemmel i Lov om Forsvarets personell § 11 en generell disponeringsplikt for alt militært personell til å tjenestegjøre i militære operasjoner i utlandet. Disponeringsadgangen ble innført som følge av endrede oppgaver med økt deltagelse i internasjonale operasjoner for det danske forsvaret på begynnelsen av 1990-tallet. Lovendringen ble vedtatt i desember 1993 og trådte i kraft fra 1. januar 1994. Plikten til tjenestegjøring i utlandet omfatter fredsbevarende, fredsstøttende og fredsopprettende operasjoner med mandat fra FN, OSSE, NATO eller andre internasjonale organisasjoner. I forbindelse med lovendringen i 1993, fikk alle militært tilsatte og sivilt tilsatte med relevant bakgrunn anledning til, en gang for alle, å avgi villighet til disponering til internasjonale operasjoner. Alt personell tilsatt etter lovens ikrafttredelse er omfattet av den utvidede disponeringsadgangen.

### 8.4 Departementets høringsforslag

Forsvarsdepartementet er av den oppfatning at det bør lovfestes en generell beordringsadgang for befal, vervede og enkelte kategorier sivile til tjeneste i internasjonale operasjoner. En generell beordringsplikt til alle operasjoner vil som en følge av det nye lovforslaget ligge i ansettelsesforholdet den enkelte har og supplere den nasjonale beordringsplikten.

I forbindelse med et tidligere arbeid, som hadde til oppdrag å se på beordringsspørsmålet, foretok Forsvarsdepartementet en formell henvendelse til Justis- og politidepartementet med anmodning om å vurdere hvorvidt grunnloven § 97 var til hinder for å gi fredstjenestelovens bestemmelser om beordring til internasjonale operasjoner virkning for yrkesbefal tilsatt før 1. januar 1999. Justisdepartementet konkluderte i brev av 7. mars 2000 med følgende:

"Etter en samlet vurdering mener Lovavdelingen derfor at beordringsplikt etter fredstjenesteloven med virkning for yrkesbefal ansatt før 1.1.1999, som skissert av Forsvarsdepartementet, ikke vil innebære et sterkt urimelig eller urettferdig inngrep i rettigheter som følger av bestående ansettelsesforhold. Grunnloven § 97 vil derfor ikke være til hinder for en slik ordning."

For sivile, vervede og kontraktsbefal innføres beordringsplikten kun med virkning fra lovens ikrafttredelse. Sivile, vervede og kontraktsbefal tilsatt før dette tidspunkt, får kun en beordringsplikt dersom de frivillig går med på å innta dette i arbeidskontrakten.

Personell som ikke er foreslått omfattet av lovens disponeringsadgang, kan på samme måte som tidligere, ved en skriftlig kontrakt, forplikte seg til å tjenestegjøre i en eller flere operasjoner.

Forsvarsdepartementet mener at hensynet til personellet er tilstrekkelig ivaretatt ved at det vil være mulig å gjøre unntak fra beordringsplikten dersom

det foreligger vektige helsemessige, velferdsmessige eller sosiale grunner. Hvis slike forhold inntreffer i en beredskapsperiode mens avdelingen og personellet fremdeles befinner seg i Norge, plikter den tilsatte å underrette sin arbeidsgiver om dette slik at arbeidsgiver gis mulighet til å finne erstatningspersonell.

Forsvarsdepartementet har ikke sett noen grunn til å endre oppsigelsesreglene som følger av den eksisterende fredstjenesteloven. Personell med beordringsplikt vil fortsatt kunne si opp sin stilling i Forsvarsdepartementet og underliggende etater med tre måneders oppsigelsestid.

Beordringsplikten vil ligge til grunn, men skal kunne praktiseres så fleksibelt som mulig. Det er viktig å fordele belastningen på hele befalskorpset. Det skal tilstrebes en policy som sikrer minimum ett år hjemme mellom ulike operasjoner.

Videre skal behovet for personell til stabsfunksjoner, observatøroppdrag og andre typer oppdrag som ikke løses av norske avdelinger, men hvor Norge bidrar med enkeltpersoner til flernasjonale staber og avdelinger, søkes dekket gjennom prinsippet "frivillighet først". Det vil imidlertid være stor forskjell mellom å ha beordringsplikt i bunn for å tilstrebe en fleksibel praktisering, og å videreføre prinsippet om frivillighet for disse kategorier. Behovene for forutsigbarhet og rettferdig byrdefordeling kan kun løses gjennom beordringsplikt.

Forsvaret har et ansvar for at helse, miljø og sikkerhet ivaretas best mulig i forbindelse med slike operasjoner. Forsvarets evne til å ta ansvar for personellet ved hjemkomst for å sikre at den enkelte ved behov får helsemessig og annen oppfølging, skal styrkes ytterligere. Selv om det sivile helsevesen fortsatt vil ha ansvaret for å utføre disse tjenestene, skal Forsvaret, gjennom tettere kontakt med den enkelte, kunne identifisere og støtte dem som har behov for særskilt hjelp. Forsvaret skal således ivareta rollen som kontaktpunkt mellom den enkelte og det sivile helsevesen. Videre vil departementet legge grunnlaget for ordninger som kan lette belastningen på familie og pårørende mens personellet tjenestegjør i operasjoner, og sørge for at lønns- og forsikringsordninger er forutsigbare og klare.

### 8.5 Høringsinstansenes syn

Høringsinstansenes merknader er gitt i kapittel 8.5 i Ot.prp. nr. 60 (2003-2004).

### 8.6 Departementets vurdering

Departementet er enig i at beordringsplikten må praktiseres på en måte som ivaretar personellet på en god måte, og viser til høringsbrevets presiseringer i kapittel 8.4.

Departementet er ikke av den oppfatning at dagens ordning i hovedsak har fungert godt. Frivillig-

hetsprinsippet har for det første medført at Forsvaret ved enkelte anledninger ikke har klart å stille styrker til oppdrag det har vært pålagt å løse. Situasjonen vil ytterligere forverres når alle Forsvarets avdelinger etter hvert skal være gripbare. Med en slik innretning av Forsvaret, vil ikke en ordning basert på frivillighet sikre at alle avdelinger kan anvendes i henhold til politiske beslutninger. Departementet mener at Forsvaret er en ansvarsfull arbeidsgiver, og at det er i Forsvarets interesse å ta personellpolitiske hensyn så langt det praktisk lar seg gjennomføre.

Departementet er heller ikke av den oppfatning at høringsbrevets forslag vil minimalisere det individuelle ansvaret for den enkelte offiser. Forsvaret stimulerer til aktiv etisk refleksjon omkring yrkets egenart gjennom sitt utdanningssystem. Det er et absolutt krav at norske styrker skal følge folkeretten. Det er åpenbart at beordringsplikt til internasjonale operasjoner ikke fritar den enkelte fra å følge de regler som er nedfelt i folkeretten.

NOF/BFO, Fellesforbundet og LO ber Forsvarsdepartementet vurdere to muligheter for å oppnå en mer effektiv beordringsplikt. For det første ber de departementet undersøke muligheten for å underlegge alt befal fredstjenestelovens bestemmelser. For det andre skisserer BFO/NOF og YS en løsning der alt befal som ikke er underlagt fredstjenesteloven blir anmodet om frivillig å slutte seg til loven slik man gjorde i Danmark. Det vises til kapittel 8.1.3 hvor denne vurderingen er foretatt.

### 8.7 Konsekvenser

Som en følge av innføring av beordringsplikten vil det personaladministrative systemet, knyttet til blant annet rekruttering, innkalling og klargjøring av slike styrkebidrag, forenkles og effektiviseres betydelig. Dagens ordning med forvaltning av ulike kontrakter opphører. Disse endringene vil medføre innsparinger.

Det må imidlertid påregnes økonomiske kostnader knyttet til ytterligere tiltak for å kompensere den merbelastning som oppstår ved utvidelse av beordringsplikten, som støtte til familien i form av barnepassordninger, vaktmesterordninger og lignende. Helse-, miljø- og sikkerhetsmessige tiltak som iverksettes som følge av utvidelse av beordringsplikten, kan medføre økte kostnader. De nye tiltakene er imidlertid et resultat av en endring av Forsvarets oppgaver. Det vil derfor være nødvendig med en omprioritering av Forsvarets ressursbruk for å understøtte de nye oppgavene. Nye utgifter i forbindelse med oppfølging av Forsvarets personell og deres familier, vil derfor, i all hovedsak, dekkes ved omdispensering innenfor eksisterende økonomiske rammer.

## 8.8 Komiteens merknader

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til den argumentasjon som proposisjonen gir, og vil gi sin støtte til at militært personell ansatt i Forsvaret skal kunne beordres til internasjonal tjeneste. I dag er deltakelse i internasjonale operasjoner basert på frivillighet, NATO artikkel 5-operasjoner er unntatt, og det samme gjelder muligheten til å beordre befal som begynte på krigsskoleutdannelse etter at fredstjenesteloven trådte i kraft 1. januar 1999, men kun om det viser seg at frivillighet ikke rekrutterer tilstrekkelig personell.

Flertallet viser til at beordringsplikten til internasjonale operasjoner følger opp forsvarskomiteens Innst. S. nr. 152 (1999-2000), jf. St.meld. nr. 38 (1998-1999), der det heter:

"Komiteen understreker at tilstrekkelig kvalitet, kvantitet og forutsigbarhet i personelltilgangen er en absolutt forutsetning for at Forsvaret skal kunne bidra effektivt internasjonalt.

Komiteen peker på at deltakelse i internasjonale operasjoner nå er en integrert del av Forsvarets løpende oppgaver og at Norge har påtatt seg bestemte forpliktelser i så måte.

Det kan etter komiteens mening reises spørsmålsteget ved rimeligheten i at folk som er yrkesmessig ansatt i Forsvaret skal kunne vegre seg mot å utføre oppdrag som er en integrert del av Forsvarets løpende oppgaver og som Norge gjennom internasjonale avtaler har forpliktet seg til å utføre.

Komiteen mener at en beordringsordning for befal, bl.a. bygd på erfaringer fra Danmark, bør vurderes innført og forelegges Stortinget som egen sak så snart som mulig.

Komiteen vil i denne sammenheng peke på at deltakelse i internasjonale operasjoner likevel kan søkes basert på frivillighet, men at det bør være generell adgang til beordring av yrkesmessig ansatte i Forsvaret.

Komiteen vil i denne sammenheng peke på at det vil ta altfor lang tid før bestemmelsene om beordring i den nåværende fredstjenesteloven får praktisk effekt."

Flertallet har merket seg at beordringsplikt til internasjonale operasjoner er standard i alle NATO-land, med unntak av Polen, Tsjekkia, Portugal og Norge.

Flertallet er også av den oppfatning at dagens internasjonale operasjoner krever en større grad av samtrening av de mannskaper som sendes ut til internasjonale operasjoner. Forsvarets rekrutteringsbase er kraftig minsket. Samtidig er det sikrest for personellet som tjenestegjør ute, å bruke samtrente militære enheter til nasjonale og internasjonale operasjoner. Flertallet mener også at tidsaspektet er et relevant argument for beordringsplikt, ettersom betydningen av rask reaksjonsevne er mer relevant mot dagens sikkerhetspolitiske utfordringer.

Flertallet vil imidlertid at frivillig rekruttering skal kunne benyttes når dette er hensiktsmessig, ikke minst for å kunne holde militære enheter i internasjonale oppdrag over en lengre periode. Flertallet viser her til den rolle reservebefalet kan utgjøre, og at samme tankebaner også må gjelde soldater som nettopp har gjennomført førstegangstjeneste.

Flertallet støtter som en konsekvens av beordringsplikt for offiserer, også beordringsplikt for visse kategorier sivilt personell som er ansatt i Forsvaret. Relevante kategorier sivilt ansatte er ansatte som er viktig for den militære enhetens evne til å fungere.

Flertallet tar her for gitt at sivilt ansatte inngår i de regler som folkeretten har på dette området.

Flertallet understreker at beordringsplikten for alle ansatte involvert skal utøves så fleksibelt som mulig. Enkeltpersoner og deres familier skal ha rimelig oversikt over hva som kan ventes av denne lovendringen.

Flertallet viser til de grunner som proposisjonen nevner, og ønsker å understreke de helsemessige, velferdsmessige, familiemessige og eventuelle sosiale grunner som kan tilsi at beordringsplikten skal utøves på en hensiktsmessig måte.

Flertallet vil også understreke Forsvarets ansvar overfor det personell som har tjenestegjort ved internasjonale operasjoner. Dette er personell som har tjenestegjort etter ordre fra norske myndigheter, og som derfor har krav på tilstrekkelig oppfølging ved hjemkomst.

Komiteens medlem fra Sosialistisk Venstreparti viser til at det foreslås å endre disponeringsplikten og innføre beordringsplikt til internasjonale operasjoner slik at denne omfatter alt befal, samt vervede og enkelte grupper sivilt tilsatte. Regjeringens begrunnelse for forslaget er at internasjonale operasjoner er blitt en av Forsvarets hovedoppgaver, og at forslaget derfor er nødvendig for å sikre at nødvendig personellmengde kan stilles til aktuelle internasjonale oppgaver.

For yrkesbefal ansatt etter 1. januar 1999 er det langt på vei beordringsplikt allerede i dag. Dagens regelverk for denne gruppen skiller seg imidlertid vesentlig fra Regjeringens forslag på ett vesentlig punkt, ved at beordring vil kunne skje uavhengig av om tilfredsstillende deltakelse i internasjonale oppgaver kan skje ved frivillighet. I dag kan beordring av yrkesbefal ansatt etter 1. januar 1999 kun gjøres dersom deltakelse i internasjonale oppgaver ikke vil kunne skje med tilfredsstillende personellmessig bemanning ved frivillighet.

Dette medlem mener det er naturlig å se forslaget om beordringsplikt i sammenheng med Regjeringens uttrykte ønske om i økt grad å gjøre bruk av

Forsvarets personellmessige og øvrige ressurser til internasjonale oppgaver. Dette medlem er negativ til en slik utvikling i norsk sikkerhetspolitikk og i bruken av Forsvarets personell. Det sterke fokuset på utenlandsoperasjoner er etter dette medlems syn galt, og det er ikke nødvendigvis egnet til å fremme norsk sikkerhet at Norge i større grad blir involvert i internasjonale militære operasjoner med uklare eller mangelfulle FN-mandat, og der det er til dels sterk motstand i geografiske områder der militær inngripen skjer.

Dette medlem mener økt bruk av Forsvarets personell til internasjonale oppgaver vil måtte gå på bekostning av et hovedfokus på ivaretagelse av den nasjonale sikkerhet i Norge. Ivaretagelsen av Norges nasjonale sikkerhet må etter dette medlems syn være Forsvarets hovedoppgave, og regelverk for Forsvarets personell må derfor også i hovedsak være utformet med dette som utgangspunkt.

Dette medlem vil vise til at Regjeringen tidligere har vist vilje til å sende norske soldater til kontroversielle operasjoner, som i forbindelse med krigen i Irak. Det er etter dette medlems syn ikke rimelig å pålegge plikt til å delta i slike operasjoner, som det i høyeste grad er grunn til å anta at det også blant militært personell vil være kritiske synspunkter på. Dersom Regjeringens forslag vedtas, vil dette i realiteten åpne opp for at det i utstrakt grad kan sendes norske soldater til oppdrag og settes soldater til å utføre oppgaver som det kan være sterk motstand mot hos den enkelte soldat. Et regelverk som åpner opp for dette vil være svært uheldig.

Dette medlem mener rekruttering til utenlandstjeneste fortsatt i hovedsak bør være basert på frivillighet. Videre eksisterer det en noe begrenset adgang til beordring i dagens fredstjenestelov. Disse to faktorene må være tilstrekkelig til å sikre at omfanget av personell ved deltakelse i internasjonale oppgaver er tilstrekkelig. Dette medlem har merket seg at det fra enkelte hold er anført at det med en slik praktisering kan oppstå situasjoner der internasjonalt engasjement fra Norges side vil kunne bli umuliggjort, nettopp fordi den nødvendige personellmengde for å utføre de aktuelle oppgavene ikke oppnås. Dette medlem vil i den sammenheng påpeke at selv full beordringsplikt i en gitt situasjon kan gi mangel på personell til å utføre internasjonale oppgaver, dersom omfanget av oppgavene blir stort nok.

Dette medlem legger for øvrig betydelig vekt på at det for personell som har gått inn i Forsvaret på et tidligere tidspunkt enn etter en eventuell lovending i tråd med Regjeringens forslag, vil virke svært urimelig å bli beordret til oppdrag som ligger langt utenfor det det var grunn til å anta var Forsvarets oppgaver da den militære karrieren startet. At personell i Forsvaret vil oppleve dette som urimelig og i strid

med forutsetningene ved inntreden i militær tjeneste ser dette medlem som symptomatisk for den utvikling av Forsvaret som Regjeringen legger opp til.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Senterpartiet går imot å innføre en beordringsplikt for alt befal, samt vervede og enkelte grupper sivilt tilsatte. Dagens lovgivning i lov 23. februar 1996 nr. 9 er fullt ut dekkende for å stille alle typer norske avdelinger til internasjonale operasjoner. Dagens ordning har i hovedsak fungert godt og bidratt til at Norge har greid å håndtere store oppgaver i forbindelse med internasjonale operasjoner. Disse medlemmer mener beordring til tjenestegjøring i internasjonale operasjoner må reguleres gjennom et lovmessig nedfelt frivillighetsprinsipp, slik det er gjort i fredstjenesteloven.

Erfaringene viser at befalet anser internasjonal tjeneste som en naturlig del av sin karriere. Det finnes ingen nevneverdige problemer knyttet til rekruttering til internasjonale operasjoner i dag, men man synes her å være opptatt av at de hypotetisk kan oppstå dersom ingen stiller seg til rådighet i fremtiden. Disse medlemmer mener det vil være en klart bedre løsning å gjøre fredstjenesteloven gjeldende for alle yrkesoffiserer, evt. følge den danske modellen hvor man ber de som ikke er underlagt loven om å frivillig slutte seg til den. For å unngå for sterk belastning på enkeltpersoner og grupper, vil det være naturlig at de som inngår i avdelinger som skal være klare til innsats, i den perioden de har den tjenestestillingen, må stille seg til rådighet for internasjonale operasjoner ved å tegne kontrakt.

Disse medlemmer vil vise til en representativ undersøkelse utført av Befalets Fellesorganisasjon (BFO) i mars 2004 som viser at det er en bred støtte i offiserskorpset for innføring av fredstjenesteloven til å omfatte alt personell, også de som er utdannet før 1. januar 1999, som et fullverdig alternativ til beordringsplikt. Det er verdt å merke seg at undersøkelsen også viser at kun 27 pst. av offiserene tror at Forsvaret som organisasjon er i stand til å ivareta offiserenes behov for støtte og helsemessig oppfølging etter deltakelse i internasjonale operasjoner. Videre er det kun 17 pst. som tror at Forsvarets ledelse kan ta de nødvendige hensyn til de sosiale behov offiserene og deres familier har dersom de skulle få anledning til beordre offiserer til internasjonale operasjoner. Disse medlemmer mener det er grunn til å legge vekt på funnene i BFOs undersøkelse.

Disse medlemmer viser til at andre land i Europa har valgt ulike modeller for rekruttering av personell til utenlandsoperasjoner. NATO-landene Polen, Tsjekkia og Portugal har ikke beordringsplikt. Finland har en begrenset beordringsplikt der offiseren på bakgrunn av en vurdering om det er fare for



eget liv ikke kan beordres til internasjonale operasjoner. Sverige har en ordning som ligger tett opp til fredstjenestelovens bestemmelser, men denne ordningen er ikke fullstendig utredet. Sveits har heller ingen beordringsplikt.

Dagens situasjon representerer en fundamental endring når det gjelder det å utøve et militært yrke. I dag brukes norsk militærmakt i prinsippet "i hele verden", på bakgrunn av løpende politiske vurderinger. Det å stå til tjeneste for slik internasjonal innsats innebærer med andre ord en grunnleggende tillit til de politiske prosesser og til politisk ledelse. Det argumenteres med at beordringsplikt vil synliggjøre det moralske ansvaret det fører med seg å sende styrker ut i internasjonal tjeneste og hindre at det moralske ansvaret blir individualisert. Disse medlemmer mener at de politiske myndigheters ansvar er klart og tydelig, og at det blir feil å innføre beordringsplikt for å minne politiske myndigheter på dette ansvaret. Det er et paradoks at man her ønsker å bidra til å minimalisere det individuelle ansvaret for hver enkelt offiser. Det vil - og skal alltid - hvile et tungt individuelt ansvar på offiseren i utøvelsen av yrket.

Forsvaret har hatt et relativt bredt spekter av kvinner og menn i sine rekker, med holdninger og en etisk refleksjon som Forsvaret er helt avhengig av for å forankre sin virksomhet i folket som en legitim og viktig virksomhet. Disse medlemmer er bekymret for at beordringsplikt kan gi et snevrere rekrutteringsgrunnlag som på sikt vil være svært uheldig for Forsvaret. Også for å sikre høy motivasjon blant offiserene som deltar i utenlandsoperasjoner, er Forsvaret best tjent med å basere rekrutteringen på et frivillighetsprinsipp.

## 9. FORSVARETS HELSEREGISTER

### 9.1 Bakgrunnen for lovforslaget

Både nasjonalt og internasjonalt fokuseres det i stigende grad på virkninger av radiologiske og biologiske våpen som trussel mot stridsevne og befolkning. Introduksjon av nye våpen og annet utstyr, samt nye typer av oppdrag, gjør at Forsvaret har et økende behov for å overvåke personellens helsetilstand. Dagens form for krigføring har medført at helsepåvirkning og sykdomsutvikling må ses i sammenheng med nye eksposisjonsfaktorer. Tjeneste i internasjonale operasjoner innebærer en økt risiko ved at tjenesten kan finne sted i områder hvor det pågår eller har pågått krig eller krigslignende handlinger. I tillegg til ulike typer forurensning som følge av krigshandlinger, kan ofte omfattende ødeleggelser i lokal industri føre til økt utslipp av miljøgifter og ødelagt eller redusert infrastruktur som hindrer iverksettelse av lokale tiltak.

Eksposisjonsforhold som er spesielt viktig å avdekke inkluderer miljøgifter i jord, luft og drikkevann, samt ioniserende og ikke-ioniserende stråling. Eksponering for infeksjonssykdommer som malaria og ebola, har fått mye oppmerksomhet. I 1992 ble Gulf-syndromet formulert og beskrevet. Under Balkankrigen ble Balkan-syndromet beskrevet og lansert. Det ble påstått overhyppighet av leukemi blant spanske og italienske soldater og misdannelser hos barn av fedre eksponert for utarmet uran. Frykt for slik helsepåvirkning resulterte i iverksettelse av omfattende helseundersøkelser også i Norge.

Ansvarsprinsippet i lov om helsemessig og sosial beredskap fastslår at den virksomhet som har ansvar for en tjeneste, også har ansvar for nødvendige beredskapsforberedelser og for å kunne tilby helsetjenester i krig, kriser, øvelser og katastrofer i fredstid. Ansvarsprinsippet pålegger institusjoner utenfor Forsvaret tiltak som, til en viss, grad avlaster Forsvaret. I internasjonale operasjoner faller derimot ansvaret for disse oppgavene på Forsvaret selv.

Fremtidige utfordringer for Forsvaret begrenser seg ikke bare til fare for sykdom og helseskader ved deltakelse i internasjonale oppdrag. Avdekking av helserisiko nasjonalt er også viktig. Forsvarets ansvar for å sikre og forbedre arbeidsmiljøet blir ytterligere forsterket av at Norge har verneplikt. Forsvaret må derfor ha kunnskap om og besørge oppfølging av den alminnelige fysiske og psykiske helseutvikling hos sitt personell.

Identifisering av utsatte grupper og påvisning av forhold som har innvirkning på helsen, kan kun skje gjennom en systematisk sammenstilling og sammenligning av data. Konesjon til behandling av personopplysninger i Forsvarets helseregister ble innvilget av Datatilsynet i april 2001. Konesjonen forutsetter at opplysninger hentet fra spørreundersøkelser og spesielle legeundersøkelser er basert på samtykke fra den enkelte. Kobling av opplysninger i Forsvarets eget journalregister, Sandok, til opplysninger i Kreftregisteret, Dødsårsaksregisteret, Medisinsk fødselsregister og Rikstrygdeverkets registre over uføre, kan imidlertid skje uten samtykke fra den enkelte. Konesjon ble innvilget for en periode på 3 år. Forlenget konesjon er gitt i påvente av lovbehandling.

### 9.2 Nærmere om formålet med - og behovet for Forsvarets helseregister

Formålet med Forsvarets helseregister er å:

- bidra til å sikre at Forsvarets militære og sivile personell har et trygt arbeidsmiljø og en så trygg tjeneste som mulig, og
- bidra til å sikre at personell som eventuelt blir påført helseskade oppnår alle rettigheter etter gjeldende lov.

Forsvaret kan ikke bidra til å sikre best mulig helsetjeneste og arbeidsmiljø uten kunnskap om forekomst av sykdom, skade og andre typer helseproblemer og hvilke forhold som skaper disse problemene. Slik kunnskap må hentes fra tjenestegrupperes erfaringsgrunnlag, dvs. personell- og tjenstedata, helse-data og miljødata. Gjennom kobling av disse typer data, kan helseskadelig påvirkning påvises, analyseres og minimaliseres. For å finne eventuelle sammenhenger mellom tjeneste og helseutvikling, må opplysningene være individualisert slik at det lar seg gjøre å følge personellet gjennom systemet. Ved at Forsvarets helseregister etablerer et instrument for rask tilgang til data, vil resultatet bli at studier som tidligere har tatt måneder til år (hvis overhodet gjennomførbare), nå kan utarbeides på få dager eller uker. Tilgjengeligheten øker, og dermed også beredskapen. I motsetning til tidligere enkeltstående undersøkelser, vil Forsvarets helseregister ved omfattende overvåking av helse og miljø, kunne avdekke sykdomsrater, skadetrender og identifisere innsatsområder for fremtidens helsetjeneste. Forsvaret har særlige forutsetninger som muliggjør slik omfattende helseovervåking. Tjenesteforløpet til personell i Forsvaret blir kartlagt fra den dag de trer inn i tjeneste, frem til de forlater Forsvaret. Demografi, arbeidsoppgaver og møter med militært helsepersonell blir dokumentert i standardiserte elektroniske databaser. Forsvaret har videre særlig sikre nettverk som trykker sikker informasjonsflyt og hindrer misbruk.

### 9.3 Gjeldende rett

Lov om helseregistre og behandling av helseopplysninger 18. mai 2001 nr. 24 (helseregisterloven) regulerer behandling av helseopplysninger i kapittel 2 og 3.

Denne loven og utfyllende lover er beskrevet i kapittel 9.3 i Ot.prp. nr 60 (2003-2004).

### 9.4 Departementets høringsforslag

Forsvarets helseregister representerer i dag et prioritert redskap innen forebyggende helse i Forsvaret. Ved en videreføring av registeret vil Forsvaret kunne fortsette å arbeide for å avdekke og følge opp risikofaktorer som eksisterer og har eksistert i arbeidsmiljøet for ansatte i Forsvaret i inn- og utland.

I departementets opprinnelige høringsforslag var lovhjemmel for Forsvarets helseregister lagt til lov om personell i Forsvaret. Helseregisterloven § 8 første ledd fastslår at det ikke kan etableres andre sentrale helseregistre enn det som følger av helseregisterloven eller annen lov. Det er altså mulig å hjemle et Forsvarets helseregister i lov om personell i Forsvaret.

Behandlingen av helseopplysninger i Forsvarets helseregister er begrunnet i hensynet til Forsvaret, personell og arbeidsmiljø i bredeste forstand. Helseregisterets komplekse oppbygging, sammensatte formål og begrensning til kun å gjelde personell i Forsvaret, var begrunnelsen for å plassere bestemmelsene i en forsvarsintern lov. Departementets oppfatning var videre at forsvarspersonell lettest ville finne frem til reglene om behandlingen av personopplysninger i Forsvarets helseregister ved en regulering i lov om personell i Forsvaret. Dette fordi Forsvaret, i motsetning til andre arbeidsgivere, har lang tradisjon for - og lovhjemlet adgang til - å kreve både innsyn i og behandling av personopplysninger. Særlig kan nevnes vernepliktsloven § 40 som pålegger den enkelte å gi opplysninger som kan ha betydning for vedkommendes utskrivning og verneplikt. Tanken var videre at helseregisterloven og personopplysningsloven skulle virke utfyllende.

Ved å hjemle registeret utenfor helseregisterloven var det nødvendig å innta enkelte bestemmelser som sikret Forsvarets helseregister de samme muligheter til behandling av helseopplysninger som hvis registeret hadde vært hjemlet i helseregisterloven. Særlig gjaldt dette adgangen til å innhente data fra andre kilder. I denne sammenheng oppstod det en rekke spørsmål om hvilket regelverk som skulle gjelde ved for eksempel sammenstilling av opplysninger mellom Forsvarets helseregister og øvrige helseregistre.

Departementet har ført en tett dialog med Helsedepartementet og Datatilsynet for å presisere lovforslaget innhold, og har foretatt justeringer underveis. Departementet har endelig kommet frem til at det vil være hensiktsmessig å hjemle registeret i helseregisterloven. Forsvarets helseregister vil på denne måten blant annet være underlagt de samme regler som andre sentrale personidentifiserende helseregistre og de rettssikkerhets- og personvernsskranke som allerede er regulert i helseregisterloven.

Grunnet endringen i forslaget til hjemmelslov er deler av det opprinnelige høringsforslaget omskrevet. For en nærmere redegjørelse vises til kapittel 9.6 i Ot.prp. nr. 60 (2003-2004).

### 9.5 Høringsinstansenes syn

Høringsinstansene er stort sett positive til opprettelsen av Forsvarets helseregister, og anerkjenner behovet for en virksomhet som på en betryggende måte kan holde kontroll med helseutviklingen i Forsvaret. Departementet har imidlertid mottatt enkelte merknader knyttet til adgangen til kobling mot andre registre og hensynet til personvern og informasjonssikkerhet. Høringsinstansenes merknader er gitt i kapittel 9.5 i Ot.prp. nr. 60 (2003-2004).

## 9.6 Departementets vurdering

Departementet tilrår i samarbeid med Helsedepartementet at helseregisterloven § 8 tredje ledd suppleres med et nytt lovbestemt helseregister: Forsvarets helseregister. Dette betyr at det må utarbeides en detaljert forskrift som fastsettes av Kongen i Statsråd, slik det er gjort for de andre sentrale helseregistrene som er hjemlet i denne bestemmelsen. Ved at kompetansen er lagt til Kongen i Statsråd sikres høringsinstansene deltagelse i prosessen frem mot en forskrift om Forsvarets helseregister. Dette vil bidra til å sikre forsvarlige regler, både materielle og prosessuelle.

Forskriften vil regulere forvaltningen av registret, herunder datainnsamling og behandling av dataene. Forskriften vil også angi bestemmelser om bruk av kodeverk og klassifikasjoner, plikt til rapportering, regler for taushetsplikt, informasjonssikkerhet, internkontroll, bestemmelser om innsynsrett m.m.

I det følgende gis det en nærmere redegjørelse for hvordan dette tenkes gjennomført.

### 9.6.1 *Forsvarets helseregister - et personidentifiserbart register*

Forsvarets helseregister aggregerer fire kategorier data: persondata, tjeneste-/administrativ data, helsedata og miljødata. Det er sammenstillingen av disse ulike kategorier av data som gjør det mulig å overvåke helseutvikling og dermed identifisere og avdekke risikofaktorer. For å finne eventuelle sammenhenger mellom tjeneste og helseutvikling, må opplysningene være individualisert slik at det lar seg gjøre å følge hver person gjennom systemet. Det presiseres likevel at det ikke er informasjon om den enkelte tjenestegjørende som rapporteres fra Forsvarets helseregister, men data på et aggregert nivå, dvs. data om flere personer av samme kohort koblet sammen. Ulike kohort kan være tjenestested, -periode, -type, grad, alder, kjønn mv.

Bruk av fødselsnummer gjør det mulig å koble mot andre sentrale registre basert på fødselsnummer. Anonymiserte data kan ikke avdekke sammenhenger mellom tjenesten og helseskade på samme måte. Anonymiserte personopplysninger gir ingen mulighet til å innhente supplerende opplysninger for nærmere analyse ved tegn på avvik. Bruk av anonymisert data kan medføre dobbeltregistrering av sykdom- og skadetilfeller og på den måten gi uriktig statistikk og forskningsgrunnlag. Disse forhold vil også gjøre seg gjeldende ved bruk av aidentifisert data.

Forsvaret er avhengig av analyse og forskning for å avdekke helseskadelige miljøforhold, men kan vanskelig gjennomføre dette uten sikker identifikasjon i form av fødselsnummer.

### 9.6.2 *Personell som omfattes av Forsvarets helseregister*

For at Forsvarets helseregister skal være komplett og gi den tiltenkte verdi og oversikt, må alle som er eller har vært tilknyttet Forsvaret inngå i registeret. Kun da er det mulig å finne grunnlag og bevis for helsepåvirkninger for personell med samme tjenestefaring.

Personer registrert i Forsvarets personellsystem utgjør personbasen i Forsvarets helseregister. Dette er i hovedsak alle vernepliktige. Forsvaret mottar årlig en liste over alle menn i alder 17 år fra Folkeregisteret. Disse blir innrullert i Forsvarets personalsystem. Videre omfattes alle sivilt og militært tilsatte i Forsvaret. I dag utgjør dette ca. 25 000 personer.

### 9.6.3 *Nærmere om frivillighet, samtykke og fritak fra kravet om samtykke*

Forsvarets helseregister innhenter opplysninger gjennom et todelt system. På den ene siden gjennomfører Forsvaret frivillige spørreundersøkelser blant personer som er eller har vært i Forsvarets tjeneste. Opplysningene samles følgelig inn fra den registrerte selv. Den andre form for data hentes fra eksisterende kilder i Forsvaret. Slike interne kilder er Forsvarets personellregister, legejournal, ulykkesregistre med og uten personellskade og andre data innhentet ved spesialundersøkelser samt fra arkiv (papirjournaler og nedtegnelser). Av størst betydning er Sandok, Forsvarets eget sykejournalssystem. Slike data innhentes uten forutgående samtykke fra den registrerte.

#### OPPLYSNINGER SOM BEHANDLES MED FORUTGÅENDE SAMTYKKE FRA DEN REGISTRERTE

Opplysninger samles inn fra den registrerte selv gjennom iverksettelse av ulike helseundersøkelser i form av spørreundersøkelser og eventuelle legeundersøkelser i regi av Forsvarets helseregister. Det er frivillig å delta i slike undersøkelser. Samtykke innhentes i tråd med helseregisterloven § 2 nr. 7.

Felles for spørreundersøkelsene er at de består av spørsmål om miljøforhold ved tjenesten og egen helse. Målgruppe for de forskjellige undersøkelsene vil variere. Noen rettes mot alt sivilt og militært personell, mens andre rettes kun mot grupper av personell som for eksempel vernepliktige eller soldater som har deltatt i internasjonal tjeneste.

#### OPPLYSNINGER SOM BEHANDLES UTEN SAMTYKKE FRA DEN REGISTRERTE

Sandok er Forsvarets elektroniske journalsystem for allmenn helsetjeneste og bedriftshelsetjeneste. Journalsystemet er spesialtilpasset Forsvarets behov. Sandok inneholder kronologisk oversikt over konsultasjoner/kontakter vernepliktige, befal og alle som

har deltatt i utenlandstjeneste har hatt med militærlege. Tandok er tannhelsens versjon av Sandok. Forsvarets helseregister er avhengig av tilgang til slike data for å drive kvalitativ overvåking av helseutvikling blant personell. Dette er imidlertid taushetsbelagt informasjon som kun behandlingsansvarlig helsepersonell har tilgang til med mindre den registrerte har samtykket til annen bruk, jf. helsepersonelloven §§ 21 og 22.

Unnlatelse av å innhente samtykke, representerer et inngrep i personvernet ved at allerede innsamlede opplysninger brukes til andre formål enn det personen opprinnelig oppga dem for og ved at vedkommende fratras myndigheten til selv å bestemme hvem som skal få tilgang til helseopplysningene. Hvis det er utilrådelig eller uforholdsmessig tungvint å innhente samtykke fra den registrerte, kan det likevel være riktig å fravike dette utgangspunktet. For å legitimere et slikt inngrep skal formålet med behandlingen veie vesentlig tyngre enn personvernulempen den representerer for den enkelte.

Forsvarets helseregister kan ikke oppnå sitt formål dersom innhenting av slike data avhenger av samtykke fra den opplysningene gjelder, om dette overhodet lar seg gjennomføre. Det er gode holdpunkter for å anta at svært mange vil unnlate å følge opp en anmodning om frivillig deltakelse. Et ufullstendig datagrunnlag vil gå utover registerets kvalitet.

Forsvaret er en stor organisasjon. Helsedata som hentes fra legejournal vil derfor ha et stort omfang. Et stort antall data tilsier en lavere følsomhet. Det er et mål å samordne og samle helseundersøkelser iverksatt av ulike instanser innen Forsvaret slik at den samlede informasjon kan benyttes i forebyggende helsearbeid. Personvernulempene avhjelpest ved at det benyttes de til enhver tid beste sikkerhetsløsninger for behandling av taushetsbelagt informasjon. Departementet vil likevel presisere at fritak fra kravet om samtykke ikke innebærer at behandlingen unndras en eksternt, etisk vurdering. Spesielle undersøkelser vil kreve at Regional forskningsetisk komité for medisin (REK) har tilrådd prosjektet.

En hjemmel til å registrere og behandle opplysninger uten samtykke fra den registrerte, vil heller ikke i sin alminnelighet fritta Forsvarets helseregister fra plikten til å informere den enkelte om behandlingen av opplysningene. Av helseregisterloven § 24 annet ledd følger det imidlertid at den registrerte ikke har krav på varsel dersom innsamling av opplysningene har uttrykkelig hjemmel i lov.

#### **9.6.4 Opplysninger som foreslås samlet inn**

Hvilke opplysninger som kan være gjenstand for behandling i registeret, vil reguleres nærmere i forskrift.

Kapittel 9.6.4 i Ot.prp. nr. 60 (2003-2004) gir en nærmere redegjørelse for opplysninger som foreslås samlet inn i Forsvarets helseregister.

#### **9.6.5 Behandlingen av helseopplysninger i Forsvarets helseregister**

Kapittel 9.6.5 i Ot.prp. nr. 60 (2003-2004) redegjør for behandlingen av helseopplysninger i Forsvarets helseregister. Behandling av opplysninger skal alltid skje i henhold til registerets angitte formål. Formålet i henhold til dagens konsesjon for Forsvarets helseregister er å:

"Overvåke helsen til personell i Forsvaret for å identifisere helserisiko knyttet til ulike typer tjeneste og for å sette inn tiltak".

#### **9.6.6 Informasjonssikkerhet, informasjonsplikt, personvern m.m.**

Helseregisterloven § 11 pålegger den behandlingsansvarlige å sørge for tilfredsstillende sikkerhetstiltak.

Kapittel 9.6.6 i Ot.prp. nr. 60 (2003-2004) gir en nærmere spesifisering av informasjonssikkerhet, informasjonsplikt, personvern m.m.

#### **9.6.7 Databehandlingsansvar og eierforhold**

Forsvarsdepartementet foreslås som databehandlingsansvarlig for Forsvarets helseregister og Forsvarets sanitet som den faktiske databehandler. Det betyr at Forsvarsdepartementet også er eier av og ansvarlig for all registerdata i Forsvarets helseregister. Det personvernrettslige utgangspunkt er imidlertid at den enkelte registrerte eier personopplysninger registrert på egen person i registeret.

#### **9.7 Konsekvenser**

Det presiseres at departementet primært ønsker å videreføre den virksomhet som Forsvarets helseregister i dag driver gjennom konsesjon fra Datatilsynet. Dette foreslås gjort ved å hjemle Forsvarets helseregister i lov og forskrift. Overgang fra konsesjon til lov vil derfor ikke medføre særlige økonomiske eller administrative konsekvenser. Rent formelt vil en etablering av Forsvarets helseregister i forskrift innebære en etablering av et nytt permanent register.

Forsvarets helseregister må fortsatt søke Datatilsynet om konsesjon for å gjennomføre forskningsprosjekt som innebærer kobling mot eksterne registre. Likeledes må det søkes om dispensasjon fra taushetsplikt hos Sosial- og helsedirektoratet.

#### **9.8 Komiteens merknader**

Komiteen har merket seg at det både nasjonalt og internasjonalt fokuseres på radiologiske og biologiske våpen som en mulig trussel mot stridsevne og

befolkning. Trusselen kan fremstå som følge av internasjonal terrorisme og kriminalitet, eller ved større eller mindre regionale eller lokale væpnede konflikter. Eksempelvis ble Gulf-syndromet beskrevet i 1992, etter den første Gulfkrigen. Syndromet gav en rekke ettervirkninger hos amerikanske veteraner og rammet ca. 20 pst. av soldatene. Under Balkankrigen ble Balkan-syndromet beskrevet og lansert som en påstått overhyppighet av leukemi blant spanske og italienske soldater og misdannelser hos barn av fedre eksponert for utarmet uran. Komiteen viser til at frykten for slik helsepåvirkning resulterte i iverksettelse av omfattende helseundersøkelser også i Norge.

Komiteen viser også til at daværende forsvarsminister Bjørn Tore Godal i Stortinget 18. januar 2001 tok opp behovet for et redskap som på en vitenskapelig måte kunne kartlegge mulige helsemessige konsekvenser av tjenesten i Forsvaret. Komiteen deler oppfatningen om at god helse ikke bare er et viktig mål, men også en forutsetning for Forsvarets stridsevne og for Forsvaret som attraktiv arbeidsplass.

Komiteen har notert seg at militær tjeneste i internasjonale operasjoner kan være en belastning, samt at introduksjon av nye våpen, nytt utstyr og nye oppdrag, gir Forsvaret et økende behov for å overvåke helsen til involvert personell. Komiteen tror at dagens former for krigføring kan medføre at helsen påvirkes ytterligere enn den påvirkning som var kjent fra tidligere krigføring. Deltaking i internasjonale operasjoner kan innebære en økt risiko for sykdomsutvikling, og dette må sees i sammenheng med at mannskap i internasjonal tjeneste blir eksponert for sykdommer som er relativt ukjente i Norge.

Komiteen deler Regjeringens syn om at Forsvaret har et ansvar for personellens helse, miljø og sikkerhet. Forsvarets evne til å utøve dette ansvaret bør etter komiteens mening styrkes. Arbeidsgiveransvaret som Forsvaret har i forbindelse med militære operasjoner er helt klart. Forsvaret må derfor ta ansvar og opparbeide kunnskap. Komiteen finner det nødvendig å understreke Forsvarets rolle, og vil arbeide for at Forsvaret får en hensiktsmessig innretning som gjør det lettere å følge opp dette ansvaret på en god og hensiktsmessig måte.

Komiteen ser at en måte å gjøre dette på er å identifisere utsatte personer eller grupper gjennom en systematisk påvisning av påvirkninger og sammenstilling av data.

Komiteen har merket seg at Regjeringen ønsker å lovfeste den midlertidige konsesjonen til behandling av personopplysninger i Forsvarets helseregister som ble innvilget av Datatilsynet i april 2001, ved å fastsette bestemmelser om et Forsvarets helseregister i lov om personell i Forsvaret.

Komiteen har også notert seg at formålet med Forsvarets helseregister er å bidra til å sikre at Forsvarets militære og sivile personell har et trygt arbeidsmiljø og en så trygg tjeneste som mulig, og å bidra til å sikre at personell som eventuelt blir påført helseskade oppnår alle rettigheter etter gjeldende lov.

Komiteen vil understreke, i tråd med mange av høringsinstansene, at det tas tilstrekkelig hensyn til personvernet og at sjansen for misbruk må elimineres. Komiteen har for øvrig notert at høringsinstansene stort sett var positive til opprettelsen av Forsvarets helseregister, men presiserer likevel at nytteverdien av helseregisteret klart må overstige eventuelle personvernmessige ulemper. Stortinget bør derfor ved leilighet orienteres om helseregisterets hensiktsmessighet, og hvilken nytte Forsvaret selv har av å forvalte registeret.

## **10. FASTSETTELSE AV BEFALSORDNINGEN**

### **10.1 Gjeldende rett**

Det fremgår i yrkesbefalslovens § 3 første ledd at:

"Yrkesbefal plikter å finne seg i forflytninger og opprykk i høyere grad i samsvar med den befalsordning Kongen med Stortingets samtykke fastsetter."

Av forarbeidene til yrkesbefalsloven av 1977 fremgår at bestemmelsen er grunnet i befalsordningen av 1966 og det utvidede beordringssystem dette instituerte. Det sies imidlertid samtidig i proposisjonen at en slik lovmessig forankring av befalsordningen i Forsvaret ikke anses nødvendig for den rettslige holdbarheten av denne.

### **10.2 Departementets høringsforslag**

I høringsutkastets § 4 tredje ledd er det foreslått at befalsordningen skal fastsettes av departementet. Det vises til at dagens ordning hvor befalsordningen fastsettes av Kongen med Stortingets samtykke, er lite hensiktsmessig. Befalsordningen utgjør rammen for de personellmessige virkemidler som Forsvaret kan anvende for å gjennomføre virksomhetens oppgaver. Nåværende ordning er en omstendelig og ressurskrevende prosess som gir lite rom for fleksibilitet. Departementet mener det er hensiktsmessig at befalsordningen utarbeides i dialog mellom departementet, arbeidsgiveren og arbeidstakerorganisasjonene.

### **10.3 Høringsinstansenes syn**

Ingen av høringsinstansene med unntak av Forsvarsstaben, LO, Fellesforbundet og NOF/BFO har innvendinger til forslaget om at Befalsordningen

fastsettes av departementet fremfor som i dag av Kongen med Stortingets samtykke.

Forsvarsstaben har i sine merknader funnet å tilrå at dagens ordning med Stortingets samtykke opprettholdes. Forsvarsstaben anfører for sitt syn at befalet som reguleres i befalsordningen er en spesiell arbeidstakergruppe i staten med dyptgripende forpliktelser. Videre har Forsvarsstaben anført at Stortingets medvirkning og engasjement i forhold til befalsordningen er med på å gi ordningen en spesiell legitimitet som harmoniserer med de alvorlige plikter som pålegges denne gruppen.

LO, Fellesforbundet og NOF/BFO går imot lovforslaget og peker på at høringsforslaget ikke inneholder en nærmere redegjørelse for forslaget, slik det er gjort for de øvrige forslagene. NOF/BFO viser videre til at departementet ikke har gitt noen bakgrunn for forslaget og at det derfor ikke er grunn til å belyse dette nærmere.

#### 10.4 Departementets vurdering

Departementet ser at den begrunnelsen som tidligere fremkom i merknaden til bestemmelsen, med fordel kunne kommet i et eget kapittel.

Det vises til at dagens ordning, hvor befalsordningen (personellreglementet for Forsvaret) fastsettes av Kongen med Stortingets samtykke, er lite hensiktsmessig. Nåværende ordning er en omstendelig og ressurskrevende prosess som gir lite rom for fleksibilitet.

I proposisjonen foreslås det at befalsordningen skal fastsettes av departementet, etter de samme prinsipper som for personalreglementer i staten for øvrig. Befalsordningen er rammen for de personellmessige virkemidler som Forsvaret kan anvende for å gjennomføre virksomhetens oppgaver, herunder utdanningsordningen (innhold/varighet), avansementsordningen (kompetansekrav/gradsstruktur) og disponeringsordningen. Stortingets medvirkning i fastsettelsen av innholdet i befalsordningen vil bli ivaretatt ved at organisasjonsendringer/bevilgningsvedtak vedrørende befalsordningen fastsettes gjennom plenarvedtak, og at hovedinnholdet av personellens sentrale plikter fastsettes ved lovvedtak. Legitimiteten til befalsordningen vil således bli ivaretatt på politisk nivå.

Departementet mener at det, som i staten for øvrig, er hensiktsmessig at reguleringen av forvaltningen av Forsvarets personell utarbeides i dialog mellom departementet, arbeidsgiveren og arbeidstakerorganisasjonene. Forslaget vil ivareta en sterkere grad av medvirkning fra arbeidstakerne og deres organisasjoner ved at de medvirker i dialog med arbeidsgiver ved utarbeidelsen av befalsordningen. Dette er også i samsvar med hovedavtalens bestemmelser, som vil regulere befalets rettigheter ved utar-

beidelsen av fremtidige befalsordninger. I tillegg innebærer forslaget fleksibilitet for arbeidsgiver og departementet til å foreta nødvendige justeringer i befalsordningen uten å måtte gå veien om Stortinget. Dette er en modernisering av et stivt system fra 1966 for fastsettelse av befalsordningen, som særlig vil forenkle arbeidet med omstillingen av Forsvaret.

Departementet opprettholder høringsbrevets forslag.

#### 10.5 Komiteens merknader

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, viser til at dagens befalsordning (personellreglementet for Forsvaret) fastsettes av Kongen med Stortingets samtykke.

Flertallet har merket seg at proposisjonen foreslår at befalsordningen skal fastsettes av Forsvarsdepartementet etter de samme prinsipper som for andre personalreglement i staten for øvrig.

Flertallet har videre merket seg at Regjeringen mener at reguleringen av forvaltningen av Forsvarets personell bør utarbeides i dialog mellom departementet, arbeidsgiveren og arbeidstakerorganisasjonene. Denne tilnærmingen ville i så fall gitt samsvar med øvrig praksis i staten.

Flertallet vil videre understreke betydningen av at befalsordningen, basert på Stortingets vedtak, utarbeides og fastsettes med involvering av personellorganisasjonene i tråd med hovedavtalens bestemmelser. Med denne forutsetning slutter flertallet seg til at befalsordningen kan justeres med virkning fra 1. januar 2005, innenfor de overordnede regler, rammer og retningslinjer Stortinget har fastsatt.

Flertallet mener imidlertid ikke at en generell overføring av fastsettelse av befalsordningen fra Stortinget til Forsvarsdepartementet vil bidra vesentlig til å forenkle arbeidet med det overordnede mål, som er omstillingen for Forsvaret.

Flertallet fremmer på denne bakgrunn slikt forslag til § 4:

#### "§ 4 Tilsetningsvilkår for militært personell

Befal og vervede mannskaper tilsettes på de vilkår som er fastsatt i lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven) med de avvik som følger i eller i medhold av denne lov.

Befal og vervede mannskaper er unntatt fra forbudet om forskjellsbehandling på grunn av alder etter lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidsvern og arbeidsmiljø mv. (arbeidsmiljøloven) § 54 B. nr. 1.

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.

Departementet gir regler om hvem som skal tilsette befall og vervede mannskaper, og om fremgangsmåten ved tilsetning. Reglene kan fravike tjenestemannsloven."

Komiteen har også merket seg at det fra høringsinstansene er kommet kritiske innvendinger mot forslaget om at Forsvarsdepartementet skal fastsette befalsordningen. Komiteen har notert seg at Forsvarsstaben, LO, Fellesforbundet, NOF og BFO alle går mot forslaget. Begrunnelsen er i hovedtrekk de samme som komiteen anfører mot forslaget, nemlig at forslaget bakgrunn kunne vært bedre utredet, og at det kunne i større grad vært anført på hvilken måte denne endringen ville bidratt til å lette omstillingen i Forsvaret. Komiteen vil også anføre at befall er en arbeidstakergruppe som i stor grad er knyttet til statens interesser, og at det derfor er ønskelig med en bred politisk behandling av forhold relatert til denne yrkesgruppen. Trolig vil også en behandling av befalsordningen på Stortinget gi både ordningen og dens berørte parter legitimitet utover det Forsvarsdepartementet alene kan gi, som illustrert gjennom Stortingets behandling av St.prp. nr. 42 (2003-2004) og Ot.prp. nr. 60 (2003-2004).

## 11. ALDERSGRENSE FOR YRKESBEFAL

### 11.1 Gjeldende rett

At man etter nærmere regler i lov eller avtale har rett til alderspensjon, innebærer i seg selv ingen rettslig plikt til å fratse sin stilling på grunn av at man har nådd en viss alder. Unntak fra hovedregelen må følge av et særlig hjemmelsgrunnlag.

For offentlige tjenestemenn følger det av lov 21. desember 1956 nr. 1 at den alminnelige aldersgrensen er 70 år. Etter nærmere bestemmelser kan det fastsettes lavere aldersgrenser. Loven om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn mfl. gjelder imidlertid ikke for personer som omfattes av de særlige lovebestemmelser. For yrkesbefall er det fastsatt særlige regler i lov 8. juni 1973 nr. 36 om aldersgrenser for yrkesbefall i Forsvaret. I lovens § 2 nr. 1 er det fastsatt en øvre aldersgrense på 52 år for fenrik og for kvartermester i Sjøforsvaret. For øvrig befall gjelder en aldersgrense på 60 år, jf. § 2 nr. 2. For personell som er tilsatt som yrkesbefall etter tidligere lovgivning med aldersgrense på 65 år, gjelder særlige overgangsregler etter §§ 4-5. For offiserer med generals- og admiralsgrad kan Kongen i medhold av lovens § 3 gi dispensasjon fra aldersbestemmelsene for inntil ett år om gangen etter nærmere regler. Ved forskrift 24. mars 2000 nr. 291 er Kongens myndighet etter lov 8. juni 1973 nr. 36 § 3 delegert til Forsvarsdepartementet.

Den særlige lovreguleringen innebærer at ansettelsesforholdet opphører uten særskilt oppsigelse når den ansatte oppnår lovbestemt alder. For yrkesbefall følger det av lovens § 2 annet ledd at den ansatte skal fratse stillingen ved første månedsskifte etter at aldersgrensen for graden er nådd.

### 11.2 Departementets høringsforslag

I lovforslaget er reglene i lov 8. juni 1973 nr. 36 om aldersgrense for yrkesbefall i Forsvaret overført for å få en helhetlig beskrivelse av yrkesbefallets tjenesteforhold.

Den øvre aldersgrensen for yrkesbefall settes til 60 år. Dette innebærer en endring i forhold til dagens regelverk hvor fenrik og kvartermester i Sjøforsvaret etter lov 8. juni 1973 nr. 36 § 2 første ledd nr. 1 har en øvre grense på 52 år. Den øvre aldersgrensen for yrkesbefall vil således være 60 år uavhengig av den ansattes gradsnivå og tjenestetid.

Det foreslås at kompetansen til å gi dispensasjon fra reglene om fratreden ved oppnådd aldersgrense for offiserer med generals- og admiralsgrad delegeres til departementet. Dette er i samsvar med fullmakt gitt departementet i forskrift 24. mars 2000 nr. 291.

Videreføringen av særaldersgrensen på 60 år står ikke i strid med Arbeids- og administrasjonsdepartementets vurderinger i Ot.prp. nr. 104 (2002-2003), som har til hensikt å innarbeide rammedirektivet mot diskriminering i arbeidslivet i norsk lovgivning. Etter direktivets artikkel 3 nr. 4 følger det at statene kan unnta "de væpnede styrker" fra direktivets bestemmelser som gjelder forskjellsbehandling på grunn av alder og funksjonshemming. Artikkelen inneholder ikke noen forpliktelse til å unnta militære styrker fra bestemmelsen, men gir en mulighet til dette. Arbeids- og administrasjonsdepartementet skriver i pkt. 8.2.4.3 at det foreslåtte forbudet mot aldersdiskriminering ikke er "ment å innebære et forbud mot å innføre eller opprettholde bestemmelser og avtaleklausuler som fastsetter en bestemt avgangsalder".

### 11.3 Høringsinstansenes syn

Ingen av høringsinstansene har merknader til høringsforslaget.

### 11.4 Komiteens merknader

Komiteen har merket seg at Regjeringen anbefaler at reglene i lov 8. juni 1973 nr. 36 om aldersgrense for yrkesbefall i Forsvaret, overføres til lovforslaget om lov om personell i Forsvaret for å få en helhetlig beskrivelse av yrkesbefallets tjenesteforhold.

Komiteen har videre merket seg at den øvre aldersgrensen for yrkesbefall anbefales satt til 60 år, og at dette innebærer en endring i forhold til dagens regelverk hvor fenrik og kvartermester i Sjøforsvaret etter lov 8. juni 1973 nr. 36 § 2 første ledd nr. 1 har

en øvre grense på 52 år. Den øvre aldersgrensen for yrkesbefal vil således være 60 år uavhengig av den ansattes gradnivå og tjenestetid.

Komiteen støtter forslaget om at kompetansen til å gi dispensasjon fra reglene om fratreden ved oppnådd aldersgrense for offiserer med generals- og admiralsgrad delegeres til Forsvarsdepartementet. Dette er i samsvar med fullmakt gitt Forsvarsdepartementet i forskrift 24. mars 2000 nr. 291.

Komiteen har for øvrig notert at ingen av høringsinstansene hadde merknader til høringsforslaget knyttet til aldersgrense for yrkesbefal.

## 12. MERKNADER TIL DE ENKELTE BESTEMMELSER

### 12.1 Merknad til de enkelte bestemmelser i lov om personell i Forsvaret

#### *Til § 1*

Det anbefales at det inntas en formålsbestemmelse i lovutkastet. Begrunnelsen er at en fullmaktslov som i stor utstrekning åpner for delegasjon av myndighet til Kongen og departementet, krever en formålsangivelse til veiledning ved tolkning av de enkelte bestemmelser. Behovet for en formålsbestemmelse styrkes ytterligere ved at loven er en særlov som må tolkes i lys av annen spesiallovgivning på området, blant annet lov om statens tjenestemenn og vernepliktsloven.

#### *Til § 2*

Det foreslås at lovens generelle virkeområde omfatter tilsatt militært personell i Forsvarsdepartementet og departementets underliggende etater, dersom annet ikke er bestemt i eller i medhold av loven. Med dagens organisering innebærer dette at loven vil omfatte militært ansatte i Forsvarsdepartementet, Forsvarets militære organisasjon, Forsvarsbygg, Forsvarets forskningsinstitutt og Nasjonal sikkerhetsmyndighet. Loven omfatter ikke militært personell som tjenestegjør som vernepliktige dersom dette ikke fremgår særskilt i eller i medhold av loven. Tjenesteplikten til vernepliktige fremgår av lov 17. juli 1953 nr. 29 om verneplikt (vernepliktsloven) og lov 17. juli 1953 nr. 28 om heimevernet (heimvernsløven). For sivilt ansatte vil den gjelde i den utstrekning dette fremgår av den enkelte bestemmelse. Dette innebærer at man kan gi regler for sivilt ansatte på linje med det som gjelder for militært personell. Dette kan blant annet være nødvendig for å sikre tilgang til sivilt nøkkelpersonell i militære operasjoner.

#### *Til § 3*

Departementet har valgt å innta egne bestemmelser som definerer de militære personellkategoriene.

Betegnelsen "yrkesbefal" er gitt den samme definisjon som i lov 10. juni 1977 nr. 10 om yrkesbefal m.m. i Forsvaret og omfatter både militære tjenestemenn og embetsmenn. Dette er fast tilsatt befall i Forsvaret.

Det foreslås i bestemmelsens fjerde ledd innført en ny gruppe befall - avdelingsbefall - som vil få en tidsavgrenset tilsetting frem til fylte 35 år.

Med kontraktsbefall menes i denne lov befall tilsatt på midlertidige kontrakter som ikke er avdelingsbefall.

Med vervede mannskaper menes i denne lov militære tjenestemenn som ikke er befall. Forsvaret vil fortsatt ha behov for vervede mannskaper som ikke er befall og vil derfor videreføre den praksis som allerede er etablert for denne personellkategorien.

Den foreslåtte definisjonen av internasjonale operasjoner er innholdsmessig en videreføring av definisjonen i lov 23. februar 1996 nr. 9 om tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner, men med en terminologisk endring som i større grad er i samsvar med begrepsbruken i NATO og internasjonalt. For øvrig vises det til Ot.prp. nr. 56 (1994-95), jf. Innst. O. nr. 33 (1995-96) fra forsvarskomiteen om lov om tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner.

#### *Til § 4*

Første ledd fastsetter at befall og vervede mannskaper tilsettes på de vilkår som fremgår av tjenestemannsloven med de unntak som fastsettes i, eller i medhold av, forslaget til lov om personell i Forsvaret. For yrkesbefallet er dette en videreføring av gjeldende lov om yrkesbefall. For vervede mannskaper innebærer forslaget at det gis hjemmel i denne loven til å fastsette særlige bestemmelser om disponering og midlertidig tilsetting.

Med hensyn til fastsettelse av befalsordningen foreslås det i tredje ledd at denne fastsettes av departementet og ikke som i dag av Kongen med Stortingets samtykke.

Bestemmelsens fjerde ledd innebærer ingen realitetsendring i forhold til gjeldende yrkesbefallslov. Departementet legger til grunn at det fortsatt kan være behov for å fastsette særskilte bestemmelser om hvem som skal tilsette befall og vervede mannskaper og om fremgangsmåten ved tilsetting som fraviker tjenestemannsloven.

### **Komiteens merknader**

Komiteen mener at i lys av endring av loven, må følgende ny merknad legges til grunn, som følger:

Første ledd fastsetter at befall og vervede mannskaper tilsettes på de vilkår som fremgår av tjenestemannsloven med de unntak som fastsettes i, eller i medhold av, forslaget til lov om personell i Forsva-



ret. For yrkesbefalet er dette en videreføring av gjeldende lov om yrkesbefal. For vervede mennskaper innebærer forslaget at det gis hjemmel i denne loven til å fastsette særlege bestemmelser om disponering og midlertidig tilsetjing.

Med hensyn til fastsettelse av befalsordningen foreslås det i tredje ledd at denne fastsettes av Kongen med Stortingets samtykke.

Bestemmelsens fjerde ledd innebærer ingen realitetsendring i forhold til gjeldende yrkesbefalslov. Departementet legger til grunn at det fortsatt kan være behov for å fastsette særskilte bestemmelser om hvem som skal tilsette befal og vervede mennskaper og om fremgangsmåten ved tilsetjing som fraviker tjenestemannsloven.

### **Til § 5**

Bestemmelsen fastslår at avdelingsbefal skal gis fast tilsetjing frem til fylte 35 år.

I annet ledd foreslås det at avdelingsbefalet skal gis samme rettigheter og plikter som yrkesbefalet, med de tilpasninger som følger av tjenestens egenart. Formålet med bestemmelsen er blant annet å slå fast at denne personellkategorien frem til fylte 35 år skal ha samme stillingsvern og rettigheter som yrkesbefalet. Det presiseres at avdelingsbefal ikke har rettigheter knyttet til tilsettingsforholdet overfor staten som arbeidsgiver etter fylte 35 år, så som ventelønn og fortrinnsrett til stilling i virksomheten eller staten.

### **Komiteens merknader**

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, mener at i lys av endring av loven, må følgende ny merknad legges til grunn:

Bestemmelsen fastslår at avdelingsbefal skal gis fast tilsetjing frem til fylte 35 år, med mulighet for Forsvaret ved behov til å forlenge tilsettingsperioden med inntil 3 år.

I annet ledd foreslås det at avdelingsbefalet skal gis samme rettigheter og plikter som yrkesbefalet, med de tilpasninger som følger av tjenestens egenart. Formålet med bestemmelsen er blant annet å slå fast at denne personellkategorien frem til fylte 35 år skal ha samme stillingsvern og rettigheter som yrkesbefalet. Det presiseres at avdelingsbefal ikke har rettigheter knyttet til tilsettingsforholdet overfor staten som arbeidsgiver etter fylte 35 år, så som ventelønn og fortrinnsrett til stilling i virksomheten eller staten.

### **Til § 6**

Med hjemmel i forskrift til tjenestemannsloven § 3 pkt. 3 c er Forsvarsdepartementet i dag gitt adgang til å bestemme varighet og fornyelse av tidsbegrensede tilsetjingar i Forsvaret. Forsvarsdepartementet finner det riktig at denne hjemmelen videreføres i loven.

### **Til § 7**

Bestemmelsen er i hovedsak en videreføring av yrkesbefalsloven § 3, men med den presisering at yrkesbefal og avdelingsbefal må finne seg i disponering til stilling i utlandet. For disponering til internasjonale operasjoner vises det til merknadene til § 12.

I første ledd klargjøres at alt yrkesbefal og avdelingsbefal plikter å finne seg i disponering i samsvar med Forsvarets behov.

Annet ledd er begrunnet i hensynet til de hyppige organisasjonsendringene i Forsvaret. Bestemmelsen omfatter i tillegg til yrkesbefal og avdelingsbefal også kontraktsbefal og vervede mennskaper.

### **Til § 8**

Bestemmelsens første ledd er en videreføring av yrkesbefalsloven og innebærer at befal med plikttjeneste 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. Slik søknad vil i hvert enkelt tilfelle underlegges en konkret vurdering på grunnlag av Forsvarets behov. Eventuell innvilgelse av søknad kan innebære at vedkommende må tilbakebetale en forholdsmessig del av utdanningskostnadene til Forsvaret. Av hensyn til Forsvarets operative forhold finner departementet det riktig at bestemmelsen, som i dag fremgår i yrkesbefalslovens § 2 annet ledd, videreføres i loven her.

Lovforslaget sitt annet ledd er en videreføring av gjeldende yrkesbefalslov. Departementet foreslår å videreføre at tjenestemannslovens regler om oppsigelse grunnet i arbeidsgivers forhold ikke skal gis anvendelse på yrkesbefal og avdelingsbefal. Departementet foreslår også å videreføre at tjenestemannsloven § 10 nr. 2 b, som gir grunnlag for oppsigelse når tjenestemannen ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendige eller forskrevet for stillingen, eller av andre grunner er varig uskikket for stillingen, ikke skal gis anvendelse på yrkesbefal.

Det foreslås at yrkesbefal og avdelingsbefal skal kunne avskjediges administrativt etter reglene i tjenestemannsloven.

Bestemmelsens tredje ledd er en videreføring av gjeldende praksis og er for kontraktsbefal og vervede mennskaper i dag hjemlet i forskriftene til tjenestemannsloven. For avdelingsbefal presiseres det at ved fratreden ved fylte 35 år vil man ikke ha fortrinnsrett til ny stilling i virksomheten eller staten for øvrig og heller ikke rett til ventelønn.

### **Komiteens merknader**

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, mener at i lys av endring av loven, må følgende ny merknad legges til grunn:

Bestemmelsens første ledd er en videreføring av yrkesbefalsloven og innebærer at befal med plikttjeneste 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. Slik søknad vil i hvert enkelt tilfelle underlegges en konkret vurdering på grunnlag av Forsvarets behov. Eventuell innvilgelse av søknad kan innebære at vedkommende må tilbakebetale en forholdsmessig del av utdanningskostnadene til Forsvaret. Av hensyn til Forsvarets operative forhold finner departementet det riktig at bestemmelsen, som i dag fremgår i yrkesbefalslovens § 2 annet ledd, videreføres i loven her.

Bestemmelsens tredje ledd er en videreføring av gjeldende praksis og er for kontraktsbefal og vervede mannskaper i dag hjemlet i forskriftene til tjenestemannsloven. For avdelingsbefal presiseres det at ved fratreden ved fylte 35 år vil man ikke ha fortrinnsrett til ny stilling i virksomheten eller staten for øvrig og heller ikke rett til ventelønn.

Bestemmelsen viderefører ikke gjeldende yrkesbefalslovs unntak fra tjenestemannslovens regler om avskjed og oppsigelse. Lovforslaget innebærer at yrkesbefals stillingsvern nå er fullstendig harmonisert med det regelverk som gjelder i staten for øvrig.”

### **Til § 9**

Første ledd er i hovedsak en videreføring av ordningen i lov 8. juni 1973 nr. 36 om aldersgrenser for yrkesbefal i Forsvaret § 2, hvor aldersgrensen for yrkesbefal er 60 år. I annet ledd videreføres bestemmelsen om aldersgrenser for yrkesbefal i Forsvaret § 2 nr. 2 om tidspunktet for når yrkesbefalet skal fratre ved oppnådd aldersgrense.

I tredje ledd videreføres ordningen med at offiserer med generals- og admiralsgrad på vilkår kan fortsette utover fylte 60 år. I tillegg inkorporeres departementets fullmakt til å gi dispensasjon til slik tjeneste.

### **Til § 10**

I første ledd fastsettes et forbud mot at militært personell i tjenestetiden nyter alkohol eller annet berusende eller bedøvende middel. Det fremgår at det kan gis slik tillatelse, særlig vil det være aktuelt i forbindelse med representasjon. Tillatelse forutsettes fastsatt gjennom Forsvarssjefens Rusmiddeldirektiv. Det gjøres unntak fra forbudet ved fravær under permisjon og fritid, med mindre annet er bestemt av departementet. Særlig vil det være aktuelt med forbud på militært område under personellens fritid, men også i forbindelse med permisjon når særlige hensyn tilsier det. Militært personell er definert i § 3 annet ledd.

I annet ledd fremgår det at militært personell heller ikke har adgang til å møte til tjeneste påvirket av berusende eller bedøvende middel. Det foreslås at grensen for lovlig promille settes til 0,2. Dette harmonerer med grenseverdiene i blant annet vegtrafikkloven og luftfartsloven.

I bestemmelsens tredje ledd er det inntatt unntak for visse typer legemidler. Dette gjelder legemidler som inntas i samsvar med resept fra lege, tannlege eller annen med rekvireringsrett. Slike legemidler regnes ikke som rusmidler etter første og annet ledd. Personellet skal varsle arbeidsgiver om slik bruk. Meldeplikten vil på denne måten også forplikte arbeidsgiver. Av bestemmelsens ordlyd følger det at arbeidsgiver skal ha informasjon om alle legemidler. Formålet med bestemmelsen er at det gis informasjon til arbeidsgiver om legemidler som kan virke inn på personellens muligheter til forsvarlig yrkesutøvelse.

Fjerde ledd tar sikte på å klargjøre de prosessuelle regler for håndhevelsen av bestemmelsene om pliktmessig avhold. Etter vegtrafikkloven § 22 a tillegges det politiet å gjennomføre alkotest (foreløpig blåsetest) dersom vilkårene for dette foreligger etter lovens første ledd nr. 1 til nr. 4. Etter fjerde ledd i bestemmelsen om pliktmessig avhold innehar politimyndigheten i det militære forsvar kompetanse til å beslutte alkotesting (foreløpig blåsetest) hvor det er mistanke om overtredelse av bestemmelsens første eller annet ledd. Kompetansen til å beslutte alkotest er imidlertid begrenset av den militære politimyndighetens jurisdiksjon etter lov om politimyndighet i det militære forsvar 20. mai 1988 nr. 33, jf. forskrift om utøvelse av politimyndighet i det militære forsvar 26. november 1993 nr. 1299.

Hvor resultatet av alkotesten gir grunn til å tro at militært personell eller vernepliktig har handlet i strid med reglen om pliktmessig avhold, har politimyndigheten i det militære forsvar kompetanse til å fremstille vedkommende for det sivile politiet for videre testing. Dette for å få klargjort om vedkommende faktisk er beruset, og eventuelt i hvilket omfang. Slik kompetanse foreligger også hvor det på grunn av vedkommendes opptreden er berettiget mistanke om påvirkning av berusende eller bedøvende midler, uten at dette har gitt utslag på alkotesten. Det er opp til det sivile politiets skjønn å avgjøre om testing skal skje ved utåndingsprøve, blodprøve eller ved klinisk legeundersøkelse.

I femte ledd er det inntatt en regel om refs av militært personell. Militært personell som overtrer forbudet i bestemmelsen skal refses disiplinært og kan ikke straffes for overtredelse av denne bestemmelsen, jf. Rt. 1953 side 1434 og Hans Petter Graver, LoR 1982, s. 230-231.

I sjette ledd er det inntatt en bestemmelse om at departementet kan bestemme at forbudet i første og

annet ledd kan gjøres gjeldende for sivilt tilsatte i Forsvarsdepartementet med underliggende etater. En utvidelse av forbudet til sivilt personell forutsetter at dette personellet har arbeidsoppgaver som tilsier at de undergis samme restriksjoner som militært personell.

### **Til § 11**

Det foreslås i første ledd innført en alminnelig disponeringsadgang for befal og vervede mannskaper. Det presiseres at bestemmelsen ikke omfatter vernepliktige hvis tjenesteplikt fremkommer i vernepliktsloven. Dette innebærer at den vernepliktige kan disponeres til internasjonale operasjoner dersom det skjer i tilknytning til forsvar av Norge eller allierte, i henhold til Atlanterhavspakten artikkel 5, jf. Ot. prp. nr. 56 (1995-1996) om lov om tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner.

I lov 23. februar 1996 nr. 9 om tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner (fredstjenesteloven) § 4 annet ledd er Kongen gitt fullmakt til å kunne beordre yrkesbefal til tjenestegjøring i internasjonale operasjoner dersom tilfredsstillende deltakelse ellers ikke kan oppnås. Det foreslås at befal og vervede mannskaper kan disponeres til tjenestegjøring i internasjonale operasjoner uavhengig av hvorvidt tilfredsstillende deltakelse kan oppnås gjennom frivillighet. Ved disponering til internasjonale operasjoner skal det tas familiemessige og sosiale hensyn.

For yrkesbefal foreslås det at bestemmelsen også gis virkning for allerede tilsatt personell, mens disponeringsadgangen for kontraktsbefal og vervede kun skal gjelde for personell tilsatt etter lovens ikrafttredelse. Det vises for øvrig til § 20.

Det foreslås i bestemmelsens annet ledd å gi Forsvarsdepartementet fullmakt til å fastsette hvilket sivilt personell som skal underlegges en disponeringsadgang til internasjonale operasjoner. Det presiseres at fullmakten ikke omfatter en generell disponeringsadgang for sivilt personell, verken for en enkelt etat eller generelt for sektoren. Hensikten med bestemmelsen er at sivilt nøkkelpersonell skal kunne disponeres til internasjonale operasjoner på lik linje med militært personell.

### **Til § 12**

Det foreslås å videreføre dagens system hvor frivillige på forhånd inngår kontrakt med Forsvaret om deltakelse i internasjonale operasjoner. Med frivillige siktes det til personell som ikke er foreslått omfattet av disponeringsadgangen i loven. Dette vil for eksempel være vernepliktig personell, og personell som ønsker et tidsbegrenset tilsetningsforhold til Forsvaret (engasjement), eller personell som er tilsatt i Forsvaret, men som ikke er omfattet av disponeringsadgangen. Personell som har inngått kontrakt kan beordres

til å gjøre tjeneste i medhold kontrakten. Dette personellet vil ved inngåelse av kontrakt først bli midlertidige tjenestemenn ved fremmøte til tjeneste.

### **Til § 13**

Det foreslås i første ledd å videreføre bestemmelsen i fredstjenesteloven § 1 fjerde ledd om at lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. ikke gjelder i utlandet.

Det foreslås i annet ledd å videreføre bestemmelsen i fredstjenesteloven § 1 femte ledd.

For øvrig vises det til Ot.prp. nr. 56 (1995-1996) om lov om tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner.

### **Til § 14**

Departementet foreslår å videreføre fredstjenestelovens § 2. Departementet har funnet det riktig å videreføre presiseringen, jf. bestemmelsens første ledd, om at det normalt vil være et vilkår for tjenestegjøring at styrkemedlemmene er norske statsborgere. Dette er i samsvar med gjeldende regler om tjenestegjøring i norske militære styrker.

Med forslaget ønsker departementet også å videreføre den unntaksvis dispensasjonsadgangen i annet ledd. Her gis departementet adgang til å tillate andre enn norske statsborgere (utenlandske statsborgere, statsløse personer) å tjenestegjøre i norske styrker på lik linje med norske statsborgere. Det forutsettes at adgangen bare benyttes unntaksvis. Om begrunnelsen for en slik dispensasjonsadgang, vises det til St.meld. nr. 46 (1993-1994) pkt. 5.3. Der omtales blant annet muligheten for å rekruttere personell fra andre nasjoner eller utenlandske statsborgere bosatt i Norge, herunder særlig medisinsk fagpersonell. Departementet finner også nå å åpne for en slik mulighet i loven. Det fremgår av lovutkastet at begrensninger i dispensasjonsadgangen kan følge av folkerettslige regler, for eksempel forbudet mot innlemmelse i væpnede konflikter av personer som etter folkeretten må anses som leiesoldater. Begrensninger kan også følge av traktater som Norge har inngått med andre stater, for eksempel ved at det i slike avtaler legges (gjensidige) restriksjoner på muligheten for det ene lands borgere å tjenestegjøre i det andre lands væpnede styrker. Utenlandske statsborgere mv. som deltar som medlemmer av norske styrker, forutsettes normalt å være underlagt norsk militær straffe- og disiplinærjurisdiksjon på lik linje med norske statsborgere.

### **Til § 15**

Bestemmelsen er en videreføring av bestemmelsen i lov 23. februar 1996 nr. 9 om tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner. Første ledd gir en uttrykkelig hjemmel for hjemsendelse. Detaljene bør

som i dag fastsettes av Kongen. For FN-operasjoner finnes i dag forskjellige grunnlag for repatriering i såkalte SOPER (Standard Operational Procedures), som er regelverk utarbeidet av FN spesielt tilpasset de enkelte misjonene. De regler som skal fastsettes av Kongen, må for FN-operasjoners vedkommende derfor henvise til de til enhver tid gjeldende SOPER, idet SOP vil være et sentralt regelverk hvis overtredelse kan medføre repatriering. Når det gjelder NATO-operasjoner, er det forutsatt at det er nasjonale bestemmelser som regulerer repatriering for hvert enkelt lands personell.

### *Til § 16*

Det foreslås å videreføre en bestemmelse som i fredstjenesteloven § 5, der det gis særlige regler om oppsigelse i forbindelse med at man er disponert til tjeneste i en internasjonal operasjon og om adgangen til å kreve seg fritatt fra kontraktsforpliktelsene eller tjenesteplikt for øvrig. § 16 erstatter tjenestemannslovens § 11. Personer som har inngått skriftlig kontrakt i medhold av § 13 kan si opp kontrakten med tre måneders varsel først etter at vedkommende har blitt disponert til tjeneste. Befal og vervede mannskaper som er disponert til tjenestegjøring i en internasjonal operasjon, og som ikke er embetsmenn, har etter dagens regler i tjenestemannsloven § 11 rett til å si opp sin stilling med oppsigelsesfrister fra 3 uker til 3 måneder. I tråd med fredstjenesteloven § 5 foreslås det at man har en lik oppsigelsestid på 3 måneder for personell som er disponert til tjeneste i internasjonale operasjoner. Med disponert til tjeneste menes innkalling til tjeneste. Befal med pliktjeneste kan først fra tre sin stilling etter at resterende pliktjeneste er avtjent i Norge.

Tredje ledd inneholder regler om adgang til å søke seg fritatt fra tjenesteplikt, både for personell som har inngått kontrakt om fremtidig tjenestegjøring i en internasjonal operasjon iht. § 12, og personell som er underlagt disponeringsadgangen i § 11. Søknad om fritakelse kan skje når som helst, også før vedkommende er blitt beordret til tjeneste (i motsetning til ved oppsigelse).

I tredje ledd andre punktum fastslås det at vilkårene for å få innvilget fritak, er at vektige helsemessige, velferdsmessige eller sosiale årsaker foreligger. Fritak må kunne gis varig eller midlertidig, avhengig av sakens omstendigheter. Nærmere regler både om de materielle vilkår og om behandlingen av søknader, herunder om klagebehandling bør gis av Kongen, jf. § 17 e. Dersom fritak gis, forutsettes det at søker umiddelbart kan fri seg fra tjenesteplikten. Dersom søker, når vedtak om fritak treffes, er i aktiv tjeneste i en pågående operasjon, må likevel fritakelse og hjemsendelse først kunne skje når dette anses

praktisk mulig. Også regler om dette vil bli gitt av Kongen.

### *Til § 17*

Det er en forutsetning for ikrafttredelse av lovens bestemmelser om disponering til tjenestegjøring i internasjonale operasjoner, at Kongen gir nærmere forskrifter om slik tjenestegjøring.

I bokstav a foreslås det at Kongen kan gi regler om maksimal tjenesteperiode som kan pålegges befall, vervede mannskaper og bestemte kategorier sivilt personell som er disponert til en internasjonal operasjon i medhold av § 11. Dette for å gi nærmere regler i forskrift for å unngå at for store belastninger legges på personellet.

Videre foreslås det i bokstav b å gi forskrifter som oppstiller bestemte kvalifikasjonskrav og lignende, blant annet forskrifter om militær utdanning påkrevet for deltakelse i de ulike typer operasjoner, vandelsmessige krav etc. Deltakerne bør for eksempel ha gjennomgått grunnleggende militær utdanning. Tilsvarende bør Kongen gi bestemmelser om hvordan utvelgelse av søkere i henhold til § 12 bør skje. Tjenestemannsloven § 5 om tilsetting kommer ikke til anvendelse, se lovforslagets § 13 annet ledd. Det vil derfor være behov for å gi nærmere regler om utvelgelse og tilsettingsprosedyrer. I denne forbindelse er det særlig viktig å sørge for at utvelgelsesprosedyrene tar hensyn til de erfaringene man har fra tidligere operasjoner.

I bokstav c foreslås det at Kongen kan gi forskrift om innholdet i kontrakter som nevnt i § 12.

Videre foreslås det i bokstav d og e at Kongen kan gi forskrifter om behandling av søknader om fritak fra tjenesteplikt i henhold til § 16 tredje ledd og klage over avgjørelse om hjemsendelse og virkningen av slik klage. I den forbindelse vises det til merknadene til henholdsvis §§ 15 og 16.

I bokstav f foreslås det at Kongen får fullmakt til å gi forskrift om arbeidsmiljøet i de norske styrkene, idet arbeidsmiljøloven ikke gjelder, jf. § 13 første ledd.

For øvrig foreslås det i bokstav g at Kongen gis fullmakt til å gi forskrift om disponering og vilkår for tjenestegjøring for bestemte kategorier sivilt tilsatt personell som nevnt i § 11 annet ledd.

### *Til § 18*

Den foreslåtte bestemmelsen er inntatt fordi det vil være behov for å utarbeide en rekke forskrifter før loven trer helt eller delvis i kraft.

### *Til § 19*

I bestemmelsen er det utarbeidet overgangsbestemmelser for personell hvor loven ikke gis tilbakevirkende kraft. Det er presisert at det aktuelle perso-

nellet frivillig kan binde seg til å bli disponert i henhold til § 12 annet ledd.

### **Til § 20**

Lov 10. juni 1977 nr. 66 om yrkesbefal m.m. i Forsvaret, lov 23. februar 1996 nr. 9 om tjenestegjøring i internasjonale operasjoner og lov 8. juni 1973 nr. 36 om aldersgrenser for yrkesbefal i Forsvaret oppheves. Lovene oppheves da de er inkorporert i lovforslaget.

Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. § 46 a nr. 7 oppheves da departementet ikke lenger finner det nødvendig å unnta Forsvarets personell på dette området.

Nytt punkt 7 i helseregisterloven § 8 tredje ledd gir et lovforankret grunnlag for å videreføre dagens praksis for Forsvarets helseregister. Den uttømmende liste over sentrale helseregistre som kan behandle navn, fødselsnummer og andre personidentifiserende kjennetegn uten samtykke fra den registrerte, suppleres med et nytt syvende register - Forsvarets helseregister.

Registeret omfatter personer som er, eller har vært, i Forsvarets tjeneste uten hensyn til oppdragets art eller stedet for dets utførelse. Det skilles ikke mellom sivil og militær tjeneste. Registeret vil ikke ha geografiske begrensninger.

Helseregisterloven § 8 tredje ledd regulerer registre som kan behandle personidentifiserbare opplysninger uten samtykke fra den registrerte. Ordet "kan" betyr at et register som hovedsakelig skal baseres på samtykke, men som likevel har behov for å registrere enkelte opplysninger uten slikt forutgående samtykke, omfattes av bestemmelsen. Forsvarets helseregister behandler personidentifiserende opplysninger både med og uten grunnlag i samtykke fra den registrerte. Forsvarets helseregister vil derfor være et register i helseregisterloven § 8 tredje ledds forstand. Det at opplysninger kan behandles uten samtykke fra den registrerte, innebærer et unntak fra det personvernrettslige utgangspunkt om at den enkelte eier og råder over egne opplysninger. Den registrerte kan følgelig ikke motsette seg behandling av opplysningene.

Av femte ledd fremkommer det at myndigheten til å etablere sentrale helseregistre er lagt til Kongen i Statsråd. Dette innebærer at myndigheten ikke kan delegeres til departementet. Bestemmelsene skal videre gis ved forskrift. Dette betyr at saksbehandlingsreglene i forvaltningsloven, som blant annet setter krav til utredning av saken, krever forhåndsvarsling og gir berørte parter rett til å uttale seg om saken, kommer til anvendelse.

Videre står det i femte ledd at forskriften skal gi nærmere regler for behandling av helseopplysninger i registeret. Dette betyr at det i forskrift må utarbeides

detaljerte regler for forvaltning av registeret, herunder regler om bruk av navn, fødselsnummer og andre personidentifiserbare kjennetegn, datainnsamling og behandling av dataene. Forskriften skal også angi bestemmelser om bruk av kodeverk og klassifikasjoner, plikt til rapportering, regler for taushetsplikt, informasjonssikkerhet, internkontroll, bestemmelser om innsynsrett m.m.

Femte ledd stiller krav til at man ved utarbeidelsen av forskriften uttrykkelig angir formålet med behandlingen av personopplysninger. Tredje ledd sier at personidentifiserende opplysninger innhentet uten samtykke fra den registrerte kan behandles i den utstrekning det er nødvendig for å nå formålet med registeret. Det i forskriften regulerte formål, vil følgelig sette grenser for hvilke personidentifiserende opplysninger som kan behandles uten samtykke. Adgangen til å registrere personidentifiserbare opplysninger er følgelig ikke ubegrenset. Kompetansens utstrekning er begrenset av kompetansens begrunnelse.

Forskriften skal videre angi hvilke opplysninger som kan være gjenstand for registrering. Opplysningene må være av en slik karakter at de er relevante for å innfri det formål som angis i forskriften. Forskrift om Forsvarets helseregister må angi hvilke opplysninger som kun kan behandles etter samtykke fra den registrerte og hvilke som kan behandles uavhengig av slikt samtykke.

Etter femte ledd skal forskriften angi hvem som er databehandlingsansvarlig for registeret. Med databehandlingsansvar menes ansvaret for at all behandling av personopplysninger i registeret skjer i overensstemmelse med forskriften og annen gjeldende lovgivning. Den databehandlingsansvarlige vil ha ansvaret for å etablere tilfredsstillende sikkerhetsrutiner og påse at disse blir fulgt. Forsvarsdepartementet vil være databehandlingsansvarlig for Forsvarets helseregister. Den databehandlingsansvarlige er eier av alle registerdata i Forsvarets helseregister. Det personvernrettslige utgangspunkt er imidlertid at den registrerte eier personopplysninger registrert på egen person i registeret.

Lovens sjette ledd åpner for adgang til å delegere databehandlingsansvaret. Bestemmelsen må forstås slik at det kun er den faktiske databehandling og ikke det overordnede ansvar som kan delegeres. Av praktiske hensyn tenkes den daglige databehandling delegert til Forsvarets Sanitet.

Sjette ledd fastslår videre at forskriften også bør fastsette bestemmelser om den databehandlingsansvarliges plikt til å gjøre data tilgjengelige for at formålene kan nås. Det tenkes her først og fremst på å gjøre aidentifiserte og anonyme data tilgjengelig for videre forskning og å utarbeide rapporter slik at registerets formål kan nås.

## 12.2 Komiteens merknader

Komiteen viser til proposisjonen, men viser også til komiteens behandling av St.prp. nr. 42 (2003-2004), og de merknader behandlingen av den måtte gi. Komiteen understreker at dersom det er ulikheter og eventuelle tolkingsmuligheter mellom merknadene knyttet til innholdet i Ot.prp. nr. 60 (2003-2004) og St.prp. nr. 42 (2003-2004) skal merknadene knyttet til St.prp. nr. 42 (2003-2004) ha forrang. Merknadene til odelstingsproposisjonen er altså underordnet de føringer som ligger i Innst. S. nr. 234 (2003-2004), jf. St.prp. nr. 42 (2003-2004). Komiteen tar dette forbeholdet fordi komiteens saksbehandling av de to sakene går parallelt, og fordi sakene er tett relaterte til hverandre.

## 13. KOMITEENS TILRÅDING

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til proposisjonen og rår Odelstinget til å gjøre følgende

vedtak til lov

om personell i Forsvaret

### Kapittel I. Innledende bestemmelser

#### § 1 Formål

Formålet med loven er å legge til rette for en hensiktsmessig anvendelse av Forsvarets personellressurser for å sikre gjennomføringen av Forsvarets oppgaver nasjonalt og internasjonalt.

#### § 2 Virkeområde

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

#### § 3 Definisjoner

Med militært personell menes befall, vervede mannskaper og vernepliktige.

Med befall menes yrkesbefall, avdelingsbefall og kontraktsbefall.

Med yrkesbefall menes befall som er fast tilsatt i Forsvaret.

Med avdelingsbefall menes befall som er gitt tilsetting i Forsvaret frem til fylte 35 år.

Med kontraktsbefall menes midlertidig tilsatt befall i Forsvaret som ikke er avdelingsbefall.

Med vervede mannskaper menes tilsatt militært personell som ikke er befall.

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

## Kapittel II. Forvaltningen av militært personell

### § 4 Tilsetningsvilkår for militært personell

Befall og vervede mannskaper tilsettes på de vilkår som er fastsatt i lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven) med de avvik som følger i eller i medhold av denne lov.

Befall og vervede mannskaper er unntatt fra forbudet om forskjellsbehandling på grunn av alder etter lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidsvern og arbeidsmiljø mv. (arbeidsmiljøloven) § 54 B nr. 1.

Befall plikter å overholde de regler om utdanning, disponering og avansement mv. som er fastsatt i den til enhver tid gjeldende befalsordning. Befalsordningen fastsettes av Kongen med Stortingets samtykke.

Departementet gir regler om hvem som skal tilsette befall og vervede mannskaper, og om fremgangsmåten ved tilsetting. Reglene kan fravike tjenestemannsloven.

### § 5 Avdelingsbefall

Avdelingsbefall gis tilsetting til fylte 35 år. Stillingen skal fratres ved første månedsskifte etter fylte 35 år. Forsvaret kan ved behov forlenge tilsettingsperioden med inntil 3 år.

Avdelingsbefall gis under tilsetningsforholdet samme rettigheter og plikter som yrkesbefall, med de tilpasninger som følger av tjenesteforholdets egenart.

### § 6 Kontraktsbefall og vervede mannskaper

Kontraktsbefall og vervede mannskaper gis midlertidig tilsetting. Departementet gir nærmere regler om varighet og om adgangen til å fornye tilsetningsforholdet.

### § 7 Disponering

Yrkesbefall og avdelingsbefall plikter å la seg disponere til stilling i Norge og i utlandet. For tjenestegjøring i internasjonale operasjoner gjelder bestemmelsene i kapittel III i loven her.

Befall og vervede mannskaper plikter å rette seg etter de krav til endringer i tjenesten og forflytninger som måtte bli nødvendige på grunn av organisasjonsendringer i Forsvaret.

### § 8 Oppsigelse mv.

Befall med pliktjeneste i Forsvaret har ikke rett til selv å si opp sin stilling.

Avdelingsbefall, kontraktsbefall og vervede mannskaper kan etter endt tilsetningsforhold ikke gjøre gjeldende fortrinnsrett og rett til ventelønn etter tjenestemannslovens bestemmelser.

### § 9 Aldersgrense for yrkesbefall

Aldersgrensen for yrkesbefall er 60 år.

Stillingen skal fratres ved første månedsskifte etter at aldersgrensen er oppnådd.

For offiserer med generals- og admiralsgrad kan departementet gi dispensasjon fra aldersgrensebestemmelsene for inntil ett år om gangen når spesielle forhold gjør det utilrådelig at vedkommende fratrer ved oppnådd aldersgrense.

#### § 10 *Pliktmessig avhold*

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

Tilsatt militært personell og vernepliktige skal heller ikke møte til tjeneste påvirket av alkohol eller annet berusende eller bedøvende middel. Som påvirket av alkohol regnes en person som har alkoholkonsentrasjon i blodet som er større enn 0,2 promille, eller en alkoholmengde i kroppen som kan føre til en så stor alkoholkonsentrasjon i blodet.

Første og annet ledd gjelder ikke for legemidler som inntas i samsvar med resept fra lege, tannlege eller annen med rekvireringsrett. Den som inntar legemidler som kan virke berusende eller bedøvende, skal snarest orientere sin arbeidsgiver om dette.

Bestemmelsene i vegtrafikkloven 18. juni 1965 nr. 4 § 22 a om alkotest, utåndingsprøve og blodprøve gjelder tilsvarende.

Overtredelse av bestemmelsene om pliktmessig avhold kan refses disiplinært i henhold til lov 20. mai 1988 nr. 32 om militær disiplinærmyndighet.

Departementet kan bestemme at forbudet i første og annet ledd skal gjøres gjeldende for tilsatt sivilt personell i Forsvarsdepartementet med underliggende etater.

Departementet kan gi nærmere regler om pliktmessig avhold.

### **Kapittel III. Tjenestegjøring i internasjonale operasjoner**

#### § 11 *Disponering til tjenestegjøring i internasjonale operasjoner*

Befal og vervede mannskaper 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.

#### § 12 *Disponering i medhold av inngått kontrakt*

En person som ikke har plikt til å gjøre tjeneste i medhold av § 11, kan ved skriftlig kontrakt forplikte seg på forhånd til å tjenestegjøre i en eller flere internasjonale operasjoner.

#### § 13 *Forholdet til andre lover*

Under tjenestegjøring i internasjonale operasjoner gjelder ikke arbeidsmiljøloven.

Tjenestemannsloven §§ 2, 4, 5 og 11 kommer ikke til anvendelse under tjenestegjøring i internasjonale operasjoner.

#### § 14 *Krav om statsborgerskap*

Den tjenestegjørende må være norsk statsborger.

Med de begrensninger som er anerkjent i folkeretten eller følger av overenskomst med fremmed stat, kan departementet likevel tillate andre personer å gjøre tjeneste som medlem av en norsk styrke i en internasjonal operasjon.

#### § 15 *Hjemsendelse*

Den som deltar i en internasjonal operasjon kan sendes hjem fra tjenesten etter bestemmelser fastsatt av departementet.

Lov 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningsaker kapittel IV og VI gjelder ikke ved behandling av saker om hjemsendelse.

#### § 16 *Oppsigelse m.m.*

Tilsatt personell som er disponert til å gjøre tjeneste i en internasjonal operasjon, kan si opp sin stilling med tre måneders varsel. Fratredelse fra stilling for personell med plikttjeneste skjer likevel ikke før eventuell resterende plikttjeneste er avtjent i Norge.

Personell som har inngått kontrakt som nevnt i 12, kan si opp kontrakten med tre måneders varsel etter at vedkommende er blitt disponert til tjeneste.

Personell som er forpliktet til å gjøre tjeneste i en internasjonal operasjon, kan når som helst søke seg fritatt fra tjenesteplikten. Slik søknad skal innvilges dersom vektige helsemessige, velferdsmessige eller sosiale grunner tilsier det.

#### § 17 *Forskrifter*

Kongen gir forskrifter om:

- a) maksimal tjenesteperiode som kan pålegges i medhold av § 11,
- b) hvordan utvelgelse til internasjonale operasjoner skal skje, herunder om kvalifikasjoner og øvrige vilkår for tjenestegjøring,
- c) innholdet i kontrakter som nevnt i § 12,
- d) behandling av søknader som nevnt i § 16 tredje ledd,

- e) klage over avgjørelse om hjemsendelse og om virkningene av slik klage,
- f) arbeidsmiljøet til norske styrker som deltar i operasjoner og
- g) disponering og vilkår for tjenestegjøring for bestemte kategorier tilsatt sivilt personell som nevnt i § 11 andre ledd.

#### Kapittel IV. Sluttbestemmelser

##### § 18 *Ikrafttredelse*

Denne lov gjelder fra den tid Kongen bestemmer. De enkelte deler av loven kan settes i kraft til ulik tid.

##### § 19 *Overgangsbestemmelser*

Kontraktsbefal, vervede mannskaper 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.

##### § 20 *Endringer i andre lover*

Fra den tid Kongen bestemmer, gjøres følgende endringer i andre lover:

1. Lov 8. juni 1973 nr. 36 om aldersgrenser for yrkesbefal i Forsvaret oppheves.
2. Lov 10. juni 1977 nr. 66 om yrkesbefal m.m. i Forsvaret oppheves.
3. Lov 23. februar 1996 nr. 9 om tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner oppheves.
4. Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. § 46 a nr. 7 oppheves.
5. I lov 16. juli 1936 nr. 2 om pliktmessig avhold for personer i visse stillinger fra nytelse av alkohol eller annet berusende eller bedøvende middel gjøres følgende endringer:

§ 1 første ledd bokstav a oppheves.

§ 1 annet ledd oppheves.

Nåværende § 1 tredje ledd blir annet ledd og skal lyde:

For personer som nevnt i *bokstav b og d* gjelder forbudet også et tidsrom av 8 timer før tjenestetiden begynner, med mindre det blir nødvendig å benytte stedfortreder og det ikke kan gis denne så langt varsel.

§ 3 skal lyde:

Bestemmelsene i vegtrafikkloven om adgang for politiet til å fremstille motorvognførere til undersøkelse av lege og om dennes adgang til å ta blodprøve får tilsvarende anvendelse på den som i stilling som nevnt i § 1 *bokstav b* ikke må nyte alkohol eller annet berusende eller bedøvende middel. Vedkommende departement gir nærmere regler om sådan legeundersøkelse og hva dermed står i forbindelse.

§ 4 bokstav a og §§ 5 og 6 oppheves.

§ 7 første ledd første punktum skal lyde:

Overtrer noen av de i § 1 *bokstav b og d* og § 2 nevnte personer forsettlig eller ved uaktsomhet forbudet i § 1, straffes han med bøter eller fengsel inntil 1 år.

§ 7 tredje og fjerde ledd skal lyde:

Bestemmelsene i vegtrafikkloven § 31 om straff for den som har kjørt motorvogn påvirket av alkohol eller annet berusende eller bedøvende middel, får tilsvarende anvendelse på de i § 1 *bokstav b* nevnte personer.

I gjentakelsestilfelle kan den skyldige fradømmes retten til for en viss tid eller for bestandig å inneha sådan stilling som han hadde da forseelsen ble begått, eller annen stilling som omhandlet i § 1 *bokstav b og d*.

6. I lov 18. mai 2001 nr. 24 om helseregistre og behandling av helseopplysninger skal § 8 tredje ledd nytt nr. 7 lyde:

7. *Forsvarets helseregister*

Oslo, i forsvarskomiteen, den 8. juni 2004

**Marit Nybakk**  
leder

**Gunnar Halvorsen**  
ordfører