



Innst. S. nr. 368

(2008–2009)

Innstilling til Stortinget fra forsvarskomiteen

Dokument nr. 5 (2008–2009)

Innstilling fra forsvarskomiteen om Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning om virksomheten i tiden 1. januar–31. desember 2008

Til Stortinget

1. SAMMENDRAG

1.1 Innledning

I henhold til vedlagte instruks fra Stortinget gir Ombudsmannsnemnda for Forsvaret med dette melding om Ombudsmannens og ombudsmannsnemndas virksomhet i 2008. Meldingen er i hovedsak lagt opp på samme måte som i de foregående år.

Ombudsmannsnemnda skal etter formålet bidra til å sikre de allmennmenneskelige rettigheter for Forsvarets personell og behandle sakstema av prinsipiell karakter eller som har allmenn interesse. Ombudsmannsnemnda skal likeledes ved sin virksomhet bidra til å effektivisere Forsvaret.

Etter vedtak i Stortinget høsten 2005 samt i juni 2006 består ombudsmannsnemnda i perioden frem til 31. desember 2009 av:

Medlemmer:

Kjell Arne Bratli, Horten, ombudsmann
Rune Kristiansen, nestleder, Vestby
Marie Brenden, Lillehammer
Aud Gaundal, Steinkjer
Karen Margrethe Mjelde, Sandnes
Andrè Wietfeldt, Stavanger
Ivar Johansen, Oslo

Varamedlemmer:

Bjørn Robstad, Vennesla
Finn Terje Tønnessen, Eidsvoll
Bjørn Hernæs, Sør-Odal
Anne Helen Rui, Larvik
Åse Wisløff Nilssen, Kongsvinger
Arnfinn Nergård, Os i Østerdalen
Trine Radmann, Oslo

Varamedlem Bjørn Robstad har vært fast møtende i perioden.

Nemnda viser ellers til de enkelte kapitler, befæringsrapporter og de særlige spørsmål rundt ytringsfrihet og fratredelsesavtaler som omtales under "Generelt".

Saker for ombudsmannsnemnda forberedes av Ombudsmannen. Det vises til rapportens del "GENERELLE SPØRSMÅL". Under rapportens del "SAKER BEHANDLET VED OMBUDSMANNENS KONTOR" er omtalt enkelte klagesaker til illustrasjon av ofte forekommende sakstema. Slike konkrete klagesaker behandles fortløpende ved Ombudsmannens kontor. Konkrete klagesaker fremmes fra enkeltpersoner, tillitsvalgte organer og tjenestemannsorganisasjoner.

Ombudsmannen utfører kontroll- og tilsynsvirksomhet på vegne av Stortinget. Kontrollen med den militære forvaltning er viktig for at Stortinget som lovgivende makt kan få informasjon om hvordan lover, reglementer og direktiver i praksis blir anvendt og forstått. Gjennom klagesaksbehandlingen får ombudsmannen viktige tilbakemeldinger om hvordan Forsvaret faktisk bruker de fullmaktene den har fått i lovgivningen. Ombudsmannens undersøkelser omkring personellets klager vil fortsatt være en av hovedoppgavene. Men ut fra den erfaring arbeidet med enkeltsakene gir, kan ombudsmannen også gjen-

nom saker som tas opp av eget tiltak bidra til at Stortinget mer effektivt kan utøve sin kontrollfunksjon. De tilbakemeldinger ombudsmannsnemnda gir Stortinget er derfor også en viktig side ved ombudsmannens arbeid.

Ombudsmannsnemnda har i 2008 holdt møter under befaringer samt:

- 31. mars
- 5. juni
- 15.–17. desember

Nemnda har i 2008 foretatt befaringer ved militære tjenestesteder slik:

1. Skjold, Bardufoss, Rusta, Heggelia, Setermoen.
2. KNM Harald Haarfagre, Vatneleiren, FOHK Jåtta,
3. Rygge Flystasjon
4. Møre og Fjordane Heimevernsdistrikt 11
5. Kabul, Mazar-e Sharif, Meymaneh (Afghanistan)
6. Nemnda deltok i juni på Landskonferansen for tillitsvalgte i Forsvaret.

Ombudsmannen har utover befaringene besøkt en rekke avdelinger og tjenestesteder innen alle forsvarsgrener. Ved avdelinger som opplever ekstra omstillingstrykk eller som har særlig tung arbeidsbelastning, nasjonalt så vel som internasjonalt, har Ombudsmannen opplevd en markant økning i henvendelser og forespørsler, også om deltagelse i møter med personell av alle kategorier. Ombudsmannen deltar videre på landsstyremøter i Vernepliktsrådet og underviser ved TMO-kurs, kurs for velferdsassistenter og andre kurs ved avdelinger og skoler.

Det vises ellers til nemndas rapporter fra befaringene.

1.2 Generelt

Representanter for tjenestemannsorganisasjonene og Forsvarets Hovedverneombud uttrykker overfor nemnda fortsatt bekymring for arbeidsmiljøet i Forsvaret. De mener at ansatte fortsatt er svært forsiktig med å ytre seg eller å delta åpent i forsvarsdebatt av frykt for å få stopp i videre karriere. Det hevdes at åpenhet for ytringer ble betraktet som bedre da Forsvarssjefen var adskilt fra Forsvarsdepartementet.

Ombudsmannsnemnda uttalte i Dokument nr. 5 (2006–2007) om ytringsfrihet at nemnda var svært bekymret for utviklingen og derfor i særskilt grad ville arbeide med slike spørsmål i 2008.

Generelt sett mener nemnda å spore bedring i denne perioden. Representanter for tjenestemannsorganisasjoner og ansatte uttrykker fortsatt bekymring,

men sier at de i mindre grad opplever frykt for trakassering og/eller karrierestopp. Det foreligger også noen færre bekymringsmeldinger/henvendelser til Ombudsmannen. Nemnda håper at utviklingen i 2008 varsler et brudd med hva som oppleves som noen år med svekkelse av ytringsfrihet. Nemnda legger til grunn at en arbeidsgiver ikke har adgang til å reagere på en ansatts ytringer, med mindre det foreligger en åpenbar risiko for skade på arbeidsgiverens legitime og saklige interesser.

Begrensninger i den ansattes ytringsfrihet må begrunnes og ha rettslig grunnlag i lov, arbeidsavtaler eller i den ulovfestede lojalitetsplikten som gjelder i alle arbeidsforhold. Uttalelser som ikke er undergitt taushetsplikt, og som i hovedsak gir uttrykk for arbeidstakerens egne oppfatninger, er det normalt anledning til å komme med. Dette fremgår av retningslinjene som ble trukket opp av Justisdepartementet i St.meld. nr. 26 (2003–2004) at begrensninger i ytringsfriheten som generelt utgangspunkt bare bør gjelde ytringer som påviselig skader, eller påviselig kan skade, arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte.

Ytring skal også kunne omfatte kritikk, uten fare for sanksjon. Hvis uttalelsen er rimelig, selv om det er kritikk, må etter nemndas mening ledelsen tåle kritikken. Slik ansatte og offentligheten oppfatter det, finnes det flere eksempler hvor kritisk ytring basert på faglig ekspertise har ført til sanksjonering, herunder saker som gjaldt en tidligere sjef for Forsvarets Sanitet og en tidligere militær ekspert i Forsvarets stabsskoles mediegruppe.

Uten at nemnda går nærmere inn på de to nevnte saker, er det nemndas syn at sanksjonering av kritikk eller av kontroversielle, men rimelige uttalelser, gir sterk begrensning av ytringsfriheten, og bør ikke forekomme.

Både ansatte og ansattes organisasjoner har reist spørsmål om Forsvaret og Forsvarsdepartementet bruker "unntatt offentlighet" eller annen sikkerhetsgradering som ledd i å innskrenke ytringsfriheten. Det vises i denne sammenheng til delundersøkelser og granskninger. Nemnda har ikke holdepunkter for å kunne si at dette gjøres bevisst, selv om enkelte tilfelle kan virke som unødig innskrenkende. I praksis er det imidlertid slik at "unntak fra offentlighet" virker ekskluderende og kan være sensurerende.

Overfor Ombudsmannen er det orientert om – og reist saker – hvor personell hevder seg trakassert. Ombudsmannen har også bedt om orientering om sak som gjaldt varsling i HV om privat og uriktig bruk av økonomiske midler, helikopter, mm., hvor varsleren gjennom tre år har opplevd jobben som et mareritt og har følt seg mobbet ut av stilling. Det endte med at vedkommende kaptein inngikk avtale om fratredelse ved årsskiftet. Varsleren har etter Ombudsmannens

oppfatning opptrådt korrekt, og Ombudsmannen vil på generelt grunnlag påpeke at saken burde ha vært håndtert annerledes, og offiseren burde ha vært behandlet annerledes fra første stund.

I møte med Forsvarets Hovedverneombud (FOHV) ble nemnda fortalt at generelt sett oppleves arbeidsmiljøet som godt og solid de fleste steder i Forsvaret, men at det er fortsatt en ubalanse mellom de oppgaver som pålegges Forsvaret og de ressurser som stilles til disposisjon for Forsvarssjefen. Dette fører til et tildels høyt frustrasjonsnivå ute blant de ansatte. Verneombudet får henvendelser som dreier seg om slitne medarbeidere som blir pålagt for mye og uønsket overtid i tillegg til frustrasjon rundt fordeling av arbeidsoppgaver. Andre henvendelser til FOHV dreier seg om trakassering som kommer i forskjellige former og uttrykk. I følge tall fra Arbeidsmiljøundersøkelsen 2008 ser det ut til at det kan være en reduksjon i dette fra 2007 til 2008.

Nemnda regner med at Forsvaret sørger for å få en hensiktsmessig verneorganisasjon på plass i den nye organisasjonsstrukturen. Nemnda ser det som nødvendig at HMS-kompetansen økes ytterligere hos arbeidsgiver og at arbeidet med å innføre bedre internkontrollrutiner i Forsvaret fortsetter. Nemnda ber også Forsvaret vurdere om det bør gjennomføres mindre arbeidsmiljøundersøkelser ute ved Forsvarets driftsenheter, de såkalte DIF-ene, for å få kartlagt arbeidspresset på de ansatte.

Nemnda erfarer også under sine befaringer at arbeidssituasjonen er en "gjenganger" og at mange av Forsvarets ansatte er preget av et høyt arbeidspress, som i noen grad også har ført til økt sykefravær. Økt aktivitet både hjemme og i internasjonale operasjoner har medført at Forsvarets personell i gjennomsnitt arbeider langt mer enn 1 årsverk (organisasjonene anslår dette til rundt 1,4 årsverk). Samtidig har omstilling det siste året medført ytterligere belastning og mye frustrasjon blant Forsvarets personell. Årsakene til frustrasjon er mangeartet, men de mest fremtredende er i tillegg til det høye arbeidspresset det som oppfattes som manglende helhetlig ledelse og manglende forståelse for en rekke av de omstillingstiltakene som nå gjennomføres.

Tjenestemannsorganisasjonene har i møter med nemnda reist spørsmål om hvor langt den politiske beslutningsmyndigheten går. De viser til at St.prp. nr. 48 går langt i å detaljstyre Forsvarets omstilling, og griper med sine beslutninger langt inn i hva som normalt ville vært gjenstand for medbestemmelse i henhold til Hovedavtalen. Dette har etter organisasjonenes mening fått store konsekvenser for omstillingsprosessen, og betegnes som vesentlig årsak til frustrasjon og til at arbeidsgiver ikke evner å ivareta sine forpliktelser i henhold til lov og avtaleverk. I særlig grad påpekes dette i nedleggings- og flytteprosessen

av FOHK (Forsvarets Operative Hovedkvarter) fra Jåtta ved Stavanger. Omstillingstrykket bidrar til å forsterke slitasje ved en allerede høy arbeidsbelastning. Dette gjelder ikke en avdeling som FOHK alene, også Forsvarets Logistikkorganisasjon (FLO) er under høyt trykk og under rask omlegging. Organisasjonene hevder i denne sammenheng at arbeidsgiver har satt lov og avtaleverk ut av spill for å tilfredsstille politiske føringer. Nemnda har ikke vurdert hvor langt den politiske beslutningsmyndighet går eller foretatt avveininger hvordan den griper inn i lover, regler eller avtaler.

Nemnda vil bemerke at den langvarige omstillingsfasen synes aldri å komme til en stabiliseringsfase, og at dette åpenbart må oppleves som ekstra belastende for personellet. Personellet og dets organisasjoner etterlyser stadig tiltak med håp om å snu utviklingen, men likevel sees det ingen tegn til forbedringstiltak fra Forsvarets ledelse. Ifølge organisasjonene er både Forsvarets militære og politiske ledelse gjort tydelig kjent med ubalansen mellom oppdrag og ressurser. Spesielt etter offiserers avgang gjennom de tre siste år er problemene blitt forsterket, og organisasjonene ser fortsatt mørkt på fremtiden med underproduksjon av befall.

Nemnda ber Forsvaret følge opp dette.

Gjennomføringen av den praktiske utførelse av Forsvarets familiedirektiv har fått forholdsvis mye kritikk av ansatte. Organisasjonene gir uttrykk for at Forsvarets uttrykte familiepolitikk så langt er betraktet som praktisk ugjennomførlig. For nemnda synes det dog å være kontinuerlig bedring, om enn tempoet står tilbake å ønske sett fra personellens side.

Nemnda har tidligere stilt kritiske spørsmål til fratredelsesavtaler med utvidet taushetsplikt. Representanter for personellet hevder at Forsvarsstaben (FST) tar sine avgjørelser etter dialog med Forsvarsdepartementets (FD) juridiske avdeling, og at juridisk avdeling kan, i påkommende tilfeller, ende opp også som saksbehandler/konsulterende avdeling i eventuelle ankesaker. Nemnda har fastslått at dette fremstår som uheldig, da det kan stilles spørsmål om kravet til forsvarlig saksbehandling er fulgt, og om habilitet og integritet i saksbehandlingen. I denne forbindelse ble det fremhevet at det burde være i FSTs og FDs interesse at de prosessene som igangsettes, oppleves som troverdige og rettferdige.

Samtaler Ombudsmannen har hatt med personell som har inngått fratredelsesavtaler, viser at begrunnelsen for å inngå avtale, er sammensatt. To ting ser allikevel ut til å prege alle sakene; 1) den ansatte føler seg rettsløs, 2) den ansatte føler seg i en presset situasjon og orker ikke tanken på å gå til arbeidsrettssak eller rettssak om erstatning, med det mediapress og offentlighet det kan medføre. En rettsprosess tar dessuten tid og det kan bli kostbart. Den ansatte får

ved fratredelsavtale saken ut av verden og kommer seg ut av det som synes som en uløselig konflikt der og da.

Nemnda registrerer det som positivt at Ombudsmannen for 2008 ikke er blitt forelagt saker om fratredelse som inneholder åpenbare ugyldige punkter og at det så langt ser ut til å være inngått færre avtaler.

I møte med nemnda i desember ble det fra en av tjenemannsorganisasjonene rettet oppmerksomhet mot en bestemt type personell; flygere som mente seg nærmest rettsløse i forhold til stilling, når flyger-nemnda skal avgi anbefaling til Generalinspektøren for Luftforsvaret, med hensyn til flygerens skikkethet for opprettholdelse av sertifikat. Det ble rettet kritiske spørsmål til flyger-nemndas sammensetning, at flygeren ofte blir innkalt til vurdering på kort varsel, og uten at han gis adgang til å bli bistått av en rådgiver eller tillitsvalgt. Det ble påpekt at Forsvarets veiledningsplikt blir oversett i slike tilfeller, og at resultatet får store lønsmessige konsekvenser for personellet det gjelder. Nemnda ser det som naturlig at denne sak drøftes av organisasjonene med Generalinspektøren for Luftforsvaret.

Nemnda har merket seg at det sivilt ansatte personellet er blitt tungt belastet i forbindelse med omorganiseringer i Forsvaret. Personellet blir stadig brakt inn i nye prosesser som har gjort det vanskelig for mange, og mange har resignert. Kapasitetsreduksjon på personellsiden har medført en meget stor grad av overtidsarbeid, som etter organisasjonenes mening har medført at arbeidsmiljøloven brytes daglig. De frykter konsekvenser av belastningen over tid.

De sivile tjenestemannsorganisasjonene har reist spørsmål overfor nemnda om ikke sivilt ansatte med riktig kompetanse i større grad kan verdsettes og inngå i en del stillinger som i dag dekkes av befall, for eksempel administrative stillinger, i og med at det på fagmilitære områder er mangel på befall. Nemnda fikk opplyst at blant de ansatte i FLO, med 4 000 sivilt ansatte og 2 000 befall, finnes det omtrent ingen sivile ledere. Mange sivilt ansatte føler seg derfor til-sidesatt.

Nemnda merker seg også at kvinners muligheter til utvikling og karriere i særlig grad fremheves for militært kvinnelig personell, mens det i betydelig mindre grad fremheves tilsvarende for sivilt kvinnelig personell.

Nemnda merker seg som svært positivt at fra høsten 2008 har Forsvarets skolesenter (nå Forsvarets Høgskole) startet et pilotprosjekt med videreutdanning for sivilt ansatte i Forsvaret, og vil følge utviklingen i dette.

Nemnda noterer seg at Forsvarets medarbeiderundersøkelse i all hovedsak viser at ansatte trives i Forsvaret. Nemnda merker seg imidlertid samtidig at undersøkelsen viser at det fortsatt eksisterer et tillits-

gap mellom ansatte og ledelse. Svarprosent på om de ansatte har tiltro til at Forsvarssjefen og hans nærmeste ledere i Forsvaret evner å ivareta Forsvarets fremtid, svarer 15,6 prosent at de er helt uenig, og 21,3 prosent at de er delvis uenig.

1.3 Sammendrag og anbefalinger

Under nemndas befaring i Afghanistan i slutten av 2008 tok flere tok opp de positive erfaringer som styrkene har gjort med det norske helikopterbidraget i Meymaneh, som ble etablert 1. mars 2008. Nemnda sier seg fornøyd med at bidraget for medisinsk evakuering forlenges med ett år og blir stående frem til oktober 2010. Behovet for denne kapasiteten har økt med det økende trusselnivået i Afghanistan, og særlig fordi PRT Meymaneh har overtatt ansvaret for det urolige Ghwormach-distriktet. Nemnda vil samtidig peke på den særlige belastning som personellet knytter til denne tjenesten har. Helikoptermiljøet er lite og sårbart, og personellet har tatt opp sin arbeidssituasjon og tjenestebelastning med Ombudsmannen. Helikopterbidraget har til nå hatt rundt 30 skarpe helikopteroppdrag i Afghanistan.

Nemnda merker seg bedring i kapasiteten av pansrede kjøretøy, men kapasiteten synes fortsatt underdimensjonert. Nemnda registrerer likeledes at standarden på det rullende materiell generelt slites fort og krever omfattende vedlikehold. Nemnda regner med at dette fortsatt gis høy prioritet.

Etter nemndas oppfatning må forbedringer og anskaffelser som angår sikkerhet for personell mot IED ytterligere intensiveres.

Nemnda ble overrasket over at det i alle norske enheter nemnda besøkte, ble klaget på mangler i utrustningen, eksempelvis klaget over mangel på reservesoveposer og reservevåpen for operasjonene i felt. Det var en gjennomgående oppfatning blant personellet at uklare forhold i ansvarsforhold mellom hvem som skal belastes regningene ved utstyr som skal brukes, personellens hjemmeavdeling eller FOHK, skaper unødig forvirring. Nemnda tar ikke stilling til påstandene, men ber Forsvaret sørge for retningslinjer som vil oppfattes entydige og klare hva angår utstyr.

Nemnda ble overrasket over hvor mange det var som klaget på feilutbetalinger av lønn og tillegg og noen manglet undertegnet kontrakt – selv etter at fem av totalt seks måneders tjeneste er gjennomført. For ansatte betyr manglende signering av kontrakt fra arbeidsgivers side at ansatte ikke føler seg godt nok ivaretatt, og kan medføre at de takker nei til eventuelle nye engasjement.

Nemnda merker seg at andelen reservebefal i Afghanistan fortsatt er høy, og at de gjør en god jobb. Med utgangspunkt i den tunge belastning som en del personellkategorier av fast ansatte utsettes for av

intops-tjeneste, kan det synes illusorisk å klare å opprettholde større operasjoner over lang tid, uten at reservebefal brukes. Nemnda kan imidlertid ikke se at behov og bruk for reservebefalet gjenspeiles i langsiktighet, trening og øving i Norge.

Nemnda viser til rapporten fra Troms og prosjektet "Hærreserve-pilotavdeling" i Combat Service Support bataljon. Med bakgrunn i at befall i Hæren har tung arbeidsbelastning i internasjonale operasjoner er det etablert en egen hærreserve hvor både befall og mannskaper som har forlatt avdelingen kan skrive seg opp på en kontaktliste. Etter nemndas syn er en slik reserve et bidrag til å minske belastningen ved hyppige rotasjoner i internasjonale operasjoner og tilsvarende reserve bør kunne sees på for andre avdelinger.

Under befaring til leire i Troms konstaterte nemnda at det på enkelte områder var skjedd en forverring siden forrige befaring i 2004. Et kritisk dårlig område er blant annet kaserner på Skjold og Bardufoss, kaserner som må betegnes som ikke-tilfredsstillende. Kaserner med muggsopp i kjeller er intet sær-syn. Også trenings- og velferdsfasiliteter kan trenge til opprustning.

Nemnda har ved tidligere befaringer tatt opp problemene med at rullende materiell parkeres og lagres ute, eller i dårlige kaldbygg, fordi det ikke eksisterer tilstrekkelig garasjekapasitet med varme. Noe er løst med bruk av plasthaller, men fortsatt overgår behovet kapasiteten. Slitasjen på kostbart materiell blir dermed unødig stor.

Nemnda har ved to anledninger i 2008 vært på befaring i HV, inkludert under en større øvelse. Bakgrunnen for dette er å se på "kvalitetsreformen" og samtidig respondere på bekymringsmeldinger fra personell i HV. Overfor nemnda er det fra mannskaper og befall i Heimevernet tatt opp bortfall av trening og øvelse for de store gruppene av personell. Nemnda finner dette bekymringsfullt fordi man risikerer å skape et A- og B-lag mellom på den ene side HVs spesialstyrker og innsatsstyrker (ca. 10 pst. av styrken) og på den annen side HVs hovedstyrke. Likeledes kan manglende jevnlig trening bryte opp den nære forankring mannskapene har til sin våpenart og til lokalsamfunnet. Dagens godtgjøring for den årlige HV-trening oppfattes som urimelig og noe urettferdig, fordi de aller fleste – i motsetning til alle de som er fritatt verneplikten - lider et til dels betydelig økonomisk tap hvert år den uken de utfører sin pålagte samfunnsplikt. Dagens ordning innebærer også til dels store, individuelle forskjeller ved at noen beholder sin lønn fra sivil arbeidsgiver under tjenesten; andre blir trukket for differansen mellom lønn/tillegg i Forsvaret, mens den siste gruppen blir trukket for all lønn fra sin sivile arbeidsgiver under tje-

nesten. Dette forsterker følelsen av urettferdigheten og urimeligheten i dagens system.

For å heve HV-soldatens status og anseelse i en tid hvor stadig færre gjennomfører verneplikten, er det etter nemndas mening viktig at samfunnet yter en rimelig økonomisk kompensasjon for den belastning det er å gjennomføre årlig HV-trening, slik at den enkelte ikke lider et vesentlig økonomisk tap under tjenesten. Nemnda ber GIHV/FD vurdere en bedret ordning for kompensasjon.

Ombudsmannen har gjennomgått saker, rapporter og arbeid knyttet til bl.a. seksuell trakassering, uønsket oppmerksomhet o.l. Nemnda ble orientert om "Jenteforum" under befaring til Hærens Styrker i Troms. Nemnda etterlyser en egen "jentemal" som tar for seg alt fra hvordan jentene skal bli møtt av Forsvaret allerede før de møter på sesjon, hvilke regler de skal forholde seg til, og hvordan de skal bli fulgt opp. Et ønskelig tiltak er at alle jenter blir sendt et likelydende brev med ekstra materiale som omhandler det å være jente i Forsvaret før de stiller opp på sesjon.

Overfor nemnda etterlyser "Jenteforum" egne kvinnemøter som starter opp allerede under rekruttperioden, og er en arena hvor man tar seg tid til å snakke om alt fra integritet, holde praktiske leksjoner om hygiene i felt, til seksuell trakassering. Nemnda ber om at slike møter vurderes iverksatt fast.

Nemnda viser ellers til befarringsrapportene.

Ombudsmannsnemnda er opptatt av at TMO-apparatet får god oppfølging og at TMO- og HMS-kursene fortsatt prioriteres. Selv om ordningen fungerer godt, er den ikke like godt implementert over alt. Det samme må sies å gjelde de vernepliktiges deltagelse i arbeidsmiljøutvalg og dermed tillitsvalgtes "verneombudrolle". Nemnda ser allikevel bedring år for år.

Nemnda sier seg også i år bekymret for uforsvarlig høy tjenestebelastning av vernepliktige ved enkelte avdelinger. Under årets befaringer ble dette avdekket ved vakt- og sikringsavdelinger, og i særlig grad ved militærpolititjenesten i Bardufoss/Setermoen.

Når det gjelder sikkerhetsklarering av mannskaper er dette fortsatt et område hvor sakene generelt tar for lang tid. Dette er en uholdbar situasjon og lite tjenlig både for Forsvaret og for den det gjelder. Nemnda mener at saker om sikkerhetsklarering må avgjøres uten unødig opphold, og i prinsippet bør klarering foreligge senest ved avslutning av rekruttskolen.

Nemnda har ved flere anledninger påpekt at regelverket for tjenestesamtaler (medarbeidersamtaler) for vernepliktige mannskaper og reglene for utstedelse av militært tjenestebevis, må bli bedre

fulgt opp ved mange avdelinger. Ombudsmannen får fortsatt henvendelser om og klager på dette.

Voksenopplæringen ble etter 2008 knyttet til Forsvarets høyskole med betegnelsen "Avdeling for Sivil Utdanning". VO har i sin rapport til nemnda tatt opp spørsmål om ikke virksomheten bør tilføres midler i forbindelse med regjeringens krisepakker, for gjennom opplæring bidra til at grupper av vernepliktige står bedre rustet mot arbeidsledighet etter tjenesten. Nemnda synes dette kan være en relevant problemstilling som det vil være opp til Forsvarsdepartementet å vurdere nærmere. Nemnda er generelt opptatt av at VOs budsjett må opprettholdes på et nivå som sikrer at undervisningstilbudene oppleves som en reell kompensasjon for det studie- og opplæringstap militærtjenesten medfører.

Nemnda tok opp i sin forrige melding de problemer velferdsarbeidet på Rygge flystasjon er kommet opp i etter brannen i stasjonens velferdsbygg. Under befaring på Rygge i september 2008 er problemene ytterligere forsterket. Slik forholdene nå er, ivaretar man etter nemndas mening heller ikke soldatenes velferd på en tilfredsstillende måte.

Nemnda er opptatt av at velferdstilbud, sosialtjenester og voksenopplæringstilbud sikres. Nemnda har over flere år fulgt den positive utvikling som har skjedd innenfor sosialtjenestene, men sier seg nå bekymret for den spesielle situasjon som har oppstått hva angår manglende personell i sosialtjenesten på KNM Harald Haarfagre. Ombudsmannen har mottatt bekymringsmeldinger om forhold vedrørende vakanse pga permisjon som ikke erstattes. Noe som både medfører stor merbelastning og manglende saksbehandlervolum i relasjon til et årlig inntak på 4–5 000 rekrutter (kvartalvis 900–1 300).

Nemnda ser hva angår lærlinger at det nå foregår et fortløpende og positivt arbeid for å kunne tilby videre utdanning og stillinger. Nemnda konstaterer at dette er høyst påkrevet. Fortsatt mister Forsvaret lærlinger, bl.a. grunnet lønnsbetingelser og at de ofte ikke blir berettiget til å søke ledige sivile stillinger, selv om Forsvaret ofte burde ha behov for dette personellet.

Nemnda mener fortsatt at en god legedekning og et godt helsetilbud er sentralt for mannskapenes trivsel og helse. Nemnda har merket seg at problemer med tilgang på leger, sykepleiere og sykevoktere er bedret, men fortsatt ikke helt tilfredsstillende løst. Temaer rundt sanitetstjenesten, og særlig da i forhold til internasjonale operasjoner og senskader etter internasjonale operasjoner har også i 2008 stått sentralt i nemndas arbeid. Nemnda har merket seg de debatter og høringer om dette tema som har vært

holdt, og at Forsvaret har fått forgang i en del av dette arbeidet.

Nemnda har ved flere anledninger uttalt sterk bekymring for mangelfull psykiatritjeneste og at mennesker som blant annet lider av posttraumatisk stresslidelse knyttet til deres militære tjeneste, opplever et manglende ettervern og liten eller ingen oppfølging fra Forsvarets side. Nemnda har merket seg at det fortsatt er til administrativ behandling et antall tidligere og tildels gamle saker som gjelder senskader, med den ekstra belastning dette er for de det gjelder. Etter nemndas oppfatning må det legges vekt på de særlige forhold som gjelder for militærtjeneste. Forsvaret har brukt lang tid på å få ting på plass, men nemnda merker seg at Forsvarets psykiatritjeneste er tilført nye stillinger og at tjenesten er i positiv utvikling. Nemnda er etter høringer med veteranorganisasjoner allikevel av den oppfatning at det fortsatt står igjen en god del arbeid før man kan kalle situasjonen tilfredsstillende.

Nemnda har merket seg, at selv om disiplinærsituasjonen i Forsvaret generelt synes god, har Generaladvokaten også i 2008 rapportert om manglende kompetanse ved avdelingene, og manglende eller feilaktig innrapportering i forbindelse med Generaladvokatens refselseskontroll. På bakgrunn av Generaladvokatens gjentatte rapporter om mangelfulle kontrollrutiner finner nemnda det kritikkverdige når det i enkelte saker kan virke som om refsedes rettssikkerhet ikke er blitt tilfredsstillende ivaretatt. Nemnda forutsetter at Forsvaret må innskjerpe og etterleve de aktuelle gjeldende bestemmelser.

Nemnda er gjort kjent med at Forsvarsdepartementet har endret den ordning som man hittil har hatt med at generaladvokaten og krigsadvokatene inngår i de militære krigsoppsetningsplanene med militær grad og uniform som bestemt i § 4 i Forskrift om tjenesteordning og instruks for generaladvokaten og krigsadvokatene, fastsatt ved kongelig resolusjon 13. juni 1997, der det blant annet heter:

"Generaladvokaten og krigsadvokatene innehar militær mobiliseringsgrad som til enhver tid er fastsatt av Forsvarssjefen eller den han bemyndiger. Justisdepartementet fastsetter tjenestested."

Nemnda vil peke på at mobiliseringsordningen for generaladvokaten og krigsadvokatene er godt innarbeidet og anerkjent. Nemnda har foreløpig ikke tatt opp saken til nærmere vurdering.

I Dokument nr. 5 (2008–2009) er det på side 14–28 gitt en omfattende og detaljrik gjennomgang av de mer generelle ordninger og saker i Forsvaret, og sidene 28–59 gir en oversikt over saker behandlet ved Ombudsmannens kontor. Rapport fra befaring og informasjonsmøter er gitt på side 59–82.

2. KOMITEENS MERKNADER

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Bendiks H. Arnesen, Thorbjørn Jagland og Signe Øye, fra Fremskrittspartiet, Per Roar Bredvold, Henning Skumsvoll og Jan Fredrik Vogt, fra Høyre, lederen Jan Petersen, og fra Sosialistisk Venstreparti, Bjørn Jacobsen, viser til at Ombudsmannsnemnda i Dokument nr. 5 (2008–2009) reiser en rekke viktige spørsmål, og tar til orientering nemndas beretning. Komiteen har videre merket seg nemndas engasjement og initiativ.

Komiteen har i drøftelse med ombudsmannen fått opplyst at nemnda ikke nødvendigvis deler alle synspunktene som er brakt videre og registrerer at nemnda gjennom sitt arbeid har påpekt en rekke forhold og situasjoner som kan ha endret status etter at rapporten ble produsert. Komiteen ser utfordringene ved at nemnda fremlegger status og oppfatninger fra året før den blir behandlet i Stortinget, og således ikke viser status per fremleggelsestidspunkt.

Komiteen mener på denne bakgrunn at det ville være hensiktsmessig om Ombudsmannen organiserer arbeidet med rapporten slik at det i rapporten fremkommer en statusdel som viser avvik i forhold til de innrapporterte forhold, der forhold er kjent endret.

Komiteen ser det videre som en fordel at Ombudsmannen søker å komme med konklusjoner og anbefalinger på en mer konkret måte.

Komiteen tar på denne bakgrunn ovenstående Dokument nr. 5 (2008–2009) til orientering.

3. KOMITEENS TILRÅDING

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til dokumentet og rår Stortinget til å gjøre følgende

v e d t a k :

Dokument nr. 5 (2008–2009) – Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning om virksomheten i tiden 1. januar–31. desember 2008 – vedlegges protokollen.

Oslo, i forsvarskomiteen, den 15. juni 2009

Jan Petersen

leder

Per Roar Bredvold

ordfører

