



# Innst. 336 S

(2014–2015)

## Innstilling til Stortinget fra utenriks- og forsvarskomiteen

Prop. 111 LS (2014–2015)

### **Innstilling fra utenriks- og forsvarskomiteen om ordningen for militært tilsatte og endringer i forsvarspersonelloven m.m. (militærordningen)**

Til Stortinget

#### **Innledning**

Utenriks- og forsvarskomiteen legger i innstillingen frem forslag til stortingsvedtak vedrørende ordningen for militært tilsatte. Forslag til lov om endringer i forsvarspersonelloven m.m. legges frem i en egen innstilling, Innst. 335 L (2014–2015). Dette da det følger av Stortingets forretningsorden § 31 sjette ledd at stortingsvedtak og vedtak om lov ikke kan behandles i samme innstilling.

#### **Bakgrunn for ny militærordning**

Forsvaret leverer i dag høy kvalitet i operasjoner nasjonalt og internasjonalt. Personellet er kompetente, har gode holdninger og høy etisk bevissthet. Dette underbygges blant annet i Forsvarets innbyggerundersøkelse og gjennom Forsvarets medarbeiderundersøkelse. Det er imidlertid en rekke utfordringer knyttet til Forsvarets personellordninger som hemmer fleksibilitet, effektivitet og operativ evne.

Departementet påpeker at formålet med proposisjonen er å fastsette en ordning for militært tilsatte og foreta dertil nødvendige endringer i forsvarspersonelloven, og i lov om pensjonering av fastlønt befal som etter søknad gis avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt. Hensikten med ordningen er å legge grunnlaget for en balansert personellstruktur som styrker Forsvarets operative evne. Ordningen skal utgjøre et fremtidsrettet og fleksibelt rammeverk som

tilfredsstiller Forsvarets behov for å utvikle militære profesjonsutøvere i tråd med samfunnsmessige og militære utviklingstrekk. Den nye ordningen skal bidra til at Forsvaret skal være en attraktiv arbeidsgiver som rekrutterer, utvikler og beholder personell innenfor hele bredden av Forsvarets mangfoldige kompetansebehov. Ordningen må også ses i sammenheng med utviklingen av nye lønns- og insentivordninger som skal ivareta alle karriereveier.

Den nye ordningen innebærer to komplementære karrieresystemer i tråd med NATO-standard. Det vil legges til rette for utvikling og ivaretagelse av både offiserer med breddekompetanse og spesialister med dybdekompetanse. Ordningen vil legge grunnlaget for en dreining i personellstrukturen til færre offiserer og flere grenaderer, konstabler (sjøforsvaret) og befal. En tydeliggjøring av karriereveier og et helhetlig rammeverk som inkluderer alle kategorier militært tilsatte vil gi Forsvaret økt evne til strategisk kompetanseledelse, enklere personellforvaltning og økt forutsigbarhet for både arbeidstaker og arbeidsgiver.

Innføring av et spesialistkorps vil bidra til et løft for de som representerer dagens avdelingsbefal og vervede (henholdsvis befal og grenader/konstabel etter ny ordning). Dette personellet vil inngå i et tilpasset karriereløp som gir dem livslange karrieremuligheter uten å måtte følge den tradisjonelle vertikale offiserskarrieren. Dagens bruk av kortsiktige kontrakter for vervede endres, og dette personellet vil normalt bli fast tilsatt i Forsvaret. Lengden på det faste tilsettingsforholdet vil enten være til fylte 35 eller 60 år. Det normerte faste tilsettingsforholdet for avdelingsbefal til fylte 35 år, utvides til også å omfatte fast tilsetting til fylte 60 år. Det er Forsvarets behov og den enkeltes kompetanse som vil være styrende for lengden på tilsettingsforholdet.

Kjernen i den militære profesjonen er utøvelse av militærmakt som det ytterste sikkerhetspolitiske virkemiddel. Den militære yrkesgruppen er således tillagt et spesielt ansvar for å skape sikkerhet for staten, befolkningen og samfunnet, og løse krevende oppgaver i fred, krise og krig. Dette krever en distinkt profesjonsutvikling og spesialisering. Den militære profesjonskompetansen må først og fremst prioriteres til de funksjoner som er knyttet til Forsvarets kjerneoppgaver.

Forslaget til ordningen for militært tilsatte berører ikke vernepliktsordningen, men kan få konsekvenser for den fremtidige innretningen og praktiseringen av denne. Regjeringen har igangsatt et arbeid for å modernisere vernepliktsordningen i tråd med Forsvarets behov.

Ordningen for militært tilsatte krever at det gjøres endringer i forsvarspersonelloven. Som følge av disse endringer må lov om pensjonering av fastlønt befal som etter søknad gis avskjed med redusert lønn og tjenestepunkt, justeres. I etterkant av denne proposisjonen vil det bli aktuelt med tekniske tilpasninger av andre lover.

Ordningen for militært tilsatte erstatter den gjeldende befalsordningen og ordningen for vervede.

Forsvaret og den militære profesjon har et tidløst ansvar for å skape sikkerhet for staten, befolkningen og samfunnet, og bidra til å ivareta norske interesser. Endringer i våre sikkerhetspolitiske omgivelser, den teknologiske utviklingen og den generelle samfunnsutviklingen, øker behovet for et fleksibelt forsvar med en personellsammensetning preget av kompetansemangfold.

Forsvaret har vært gjennom en helt nødvendig omstilling som har utviklet organisasjonen i retning av et moderne forsvar som holder høy kvalitet. I denne omstillingen har personell- og kompetanseområdet ikke vært adressert i tilstrekkelig grad.

Departementet påpeker at dagens personellordninger består av et fragmentert og til dels detaljert rammeverk. Ordningene har vært gjenstand for flere justeringer, men det har i liten grad vært en overordnet gjennomgang som i tilstrekkelig grad har tatt hensyn til teknologiske endringer og sentrale samfunnsmessige og militære utviklingstrekk. Videre er det forskjellige ordninger og vilkår som forvalter ulike kategorier militært tilsatte. Dette kompliserer forvaltningen og reduserer evnen til strategisk styring av den samlede kompetansen. Det påvirker også gradssammensetningen ved at personellet må gjennomføre befals- og offisersutdanning for å ha en livslang karriere. Samtidig har flere av rammene blitt utarbeidet i en tid med relativt stabile og forutsigbare forsvars- og sikkerhetspolitiske omgivelser. Dette har bidratt til at rammene har et detaljeringsnivå som

er lite hensiktsmessige gitt dagens dynamiske omgivelser med økte krav til hurtig omstillingsevne.

Dagens karrieresystem for militært tilsatte baserer seg på et enhetsbefallssystem som er vertikalt orientert for å utdanne ledere med breddekompetanse. Ordninger for tilsetting, disponering, avansement og utdanning er ikke tilpasset en spesialistkarriere og utvikling av dybdekompetanse. Dette fører til kort nytteid på lavere gradsnivå og påvirker personellet tilgjengelighet i den operative strukturen. Norge er i en særstilling ved å ha et enhetsbefallssystem, og er ikke harmonisert med andre NATO-lands militære personellordninger.

Avdelingsbefalsordningen har hatt en positiv effekt på disse utfordringene, men fremstår ikke som attraktiv nok. Manglende forutsigbarhet og anerkjennelse, samt et karrieresystem som ikke er tilpasset utvikling og ivaretagelse av fag- og dybdekompetanse, er noen av innvendingene. Det er derfor nå nødvendig å utvikle befalsordningen ytterligere for særlig å ivareta Forsvarets behov for erfaringsbasert og spesialisert kompetanse. Det samme gjelder de vervede som ikke har fått endret sine rammevilkår i vesentlig grad siden den nåværende ordningen ble innført på 1960-tallet.

En balansert personellstruktur over tid er en forutsetning for å sikre relevante kapasiteter og operativ evne. Dette krever mekanismer som sikrer at Forsvaret har et tilstrekkelig antall personell tilgjengelig for operativ tjeneste. Samtidig må dette balanseres mot behovet for kontinuitet og erfaring. Forsvarets personellstruktur er i dag i ubalanse, primært som følge av skjevheter i alders-, grads-, og kompetansestrukturen. Aldersstrukturen påvirkes av høye slutttrater blant yngre tilsatte og en kommende pensjonsbølge. Det vertikale karrieresystemet fører til for kort nytteid på de lavere gradsnivåene og bidrar til en uhen-siktsmessig gradsstruktur. Kompetansestrukturen er ikke i tilstrekkelig grad tilpasset Forsvarets behov for dybdekompetanse. Ubalansene i personellstrukturen hemmer til sist den operative evnen.

## Sammendrag

Proposisjonen er delt inn i åtte kapitler. Kapittel 1 og 2 beskriver formål, hensikt og bakgrunn for forslagene og gir en kort sammenfatning av proposisjonens hovedtrekk.

Kapittel 3 beskriver gjeldende ordninger for militært tilsatte. I dag er det i hovedsak to ordninger som regulerer rammebetingelsene til militært tilsatte: befalsordningen og ordningen for vervede. Befalsordningen har tradisjonelt vært kjernen i de militære ordningene. Den er inndelt i hovedelementene utdanningsordning, avansementsordning og disponeringsordning.

I Kapittel 4 redegjør departementet for hvorfor gjeldende ordninger ikke er tilstrekkelig tilpasset dagens og fremtidens forsvar med krav til rask endringstakt. Ordningene er fortsatt i stor grad innrettet for produksjon av personell til et forsvar som hadde andre krav og behov for kompetanse enn de som gjør seg gjeldende i dagens og fremtidens forsvar. Utviklingen av Forsvaret fremmer et sterkere behov for kvalitet, kontinuitet og erfaringsbasert kompetanse. Det er i tillegg behov for økt fleksibilitet for å rekruttere og anvende sivil kompetanse i militære stillinger.

Forsvarets karrieresystem baserer seg på et enhetsbefallssystem som er vertikalt orientert for å utdanne ledere med breddekompetanse. Systemet er særegent for Norge, og er ikke tilpasset en horisontal karriere og utvikling av dybdekompetanse. Konsekvensene er høye sluttrater og hyppige bytter av stilling for avdelingsbefal og vervede, noe som påvirker profesjonalitet, kompetanse og effektivitet. Det medfører i tillegg høy ressursbruk for å produsere kompetanse og lav utnyttelse av denne.

Dagens ordninger er fragmenterte og gir ikke nok fleksibilitet til å foreta nødvendige tilpasninger i tråd med nye behov. Det er flere ordninger som regulerer forvaltningen av den militære profesjonskompetansen, og det er til dels særegne vilkår for de forskjellige personellkategoriene. Rammene er ikke tilpasset Forsvarets behov for hurtig omstilling. Fragmenterte ordninger gjør det utfordrende å føre en helhetlig personpolitikk, og utøve strategisk styring av den samlede kompetansen.

Forsvaret er avhengig av å kunne opprettholde en balansert personellstruktur over tid. Det er avgjørende for å sikre at Forsvaret har tilstrekkelig antall personell tilgjengelig for fysisk krevende operativ tjeneste. Dette krever mekanismer som sikrer nødvendig avgang, såkalte avgangsmekanismer. Forsvaret opplever i dag en ubalanse i personellstrukturen. Blant vervede og avdelingsbefal er det for mange som slutter for tidlig. Samtidig står Forsvaret i tiden fremover overfor en pensjonsbølge blant yrkesbefal.

I Kapittel 5 presenterer departementet forslag til en ordning for militært tilsatte som legger vekt på fleksible og kompetanseorienterte løsninger for å rekruttere, anvende og utvikle et større kompetansemangfold. Ordningen for militært tilsatte foreslås å erstatte befalsordningen og ordningen for vervede. Det vil skape et samlet og mer oversiktlig rammeverk for forvaltningen av militært tilsatte. Regjeringen foreslår at ordningen for militært tilsatte skal baseres på fire hovedelementer: tilsetting, disponering, avansement og utdanning.

For å dekke Forsvarets behov for bredde- og dybdekompetanse foreslår regjeringen å innføre en ordning som har to komplementære karrieresystemer i

tråd med NATO-standard (OF/OR). Dette medfører en tilpasset karrierevei for offiserer (OF) med breddekompetanse, og en tilpasset karrierevei for befal, grenaderer og konstabler (OR) med dybdekompetanse.

Forslaget til tilsettingsordning skal bidra til å sikre Forsvaret en balansert personellstruktur, og den enkelte mer forutsigbarhet. Regjeringen foreslår at Forsvarets behov og den enkeltes kompetanse skal være styrende for lengden på tilsettingsforholdet. Normen skal være fast tilsetting til 35 eller 60 år. Forslaget innebærer at tilsetting frem til 60 år ikke vil være begrenset til yrkesbefalet og den vertikale karriereveien som i dag, men at alle karriereveier og personellkategorier vil få denne muligheten.

Endringer i disponeringsordningen skal bidra til å sikre en balansert kompetansestruktur. Det er lagt vekt på at det skal være en god balanse mellom både arbeidstakers og arbeidsgivers behov for forutsigbarhet og fleksibilitet i ulike deler av karriereløpet. Regjeringen foreslår en kombinert disponeringsordning der personellet i første del av sin tjenestetid er underlagt et beordringssystem, og i den resterende tiden et søknadssystem.

Tilpasninger i avansementsordningen skal bidra til å sikre en balansert gradsstruktur. Regjeringen foreslår å videreføre en todelt avansementsordning med normalavansement på lavere gradsnivå, og søknadssystem på midlere og høyere gradsnivå.

Forslaget til utdanningsordning skal sikre den militærfaglige kompetansen som er nødvendig og hensiktsmessig for å oppnå Forsvarets overordnede målsettinger. Spesialistkorpset skal ha en egen utdanningsordning tilpasset fagkarrierens behov.

Kapittel 6 beskriver nødvendige endringer i forsvarspersonelloven, høringsinstansenes innspill og departementets vurdering av disse. Den mest sentrale lovendringen er harmonisering av tilsettingsforholdene for alle kategorier militært tilsatte. For øvrig er mange av lovendringene av språklig karakter som følge av nye begreper i ordningen, og innebærer ikke materielle endringer.

Kapittel 7 beskriver økonomiske og administrative konsekvenser av forslagene. Regjeringen foreslår at ordningen skal implementeres fra 1. januar 2016, og at den skal være implementert senest ved utgangen av 2020. Regjeringen legger til grunn at kostnadene knyttet til innføringen av ordningen skal tas innenfor departementets gjeldende budsjettammer.

Av kapittel 8 fremgår merknadene til lovforslaget.

## Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Svein Roald Hansen, lederen Anniken Huitfeldt, Marit Nybakk,

Kåre Simensen og Jonas Gahr Støre, fra Høyre, Elin Rodum Agdestein, Regina Alexandrova, Sylvi Graham, Øyvind Halleraker og Trond Helleland, fra Fremskrittspartiet, Kristian Norheim, Per Sandberg og Christian Tybring-Gjedde, fra Kristelig Folkeparti, Knut Arild Hareide, fra Senterpartiet, Liv Signe Navarsete, fra Venstre, Trine Skei Grande, og fra Sosialistisk Venstreparti, Bård Vegar Solhjell, er enig i at Forsvaret i dag leverer høy kvalitet i operasjoner nasjonalt og internasjonalt både når det gjelder personelles kompetanse, holdninger og etikk. Videre merker komiteen seg at personellet selv rapporterer en generell høy grad av jobbtillfredshet og tilhørighet til organisasjonen.

Komiteen registrerer imidlertid at dagens personellordninger består av et fragmentert og til dels detaljert rammeverk. Ordningene har vært gjenstand for flere justeringer, men det har i liten grad vært en overordnet gjennomgang som i tilstrekkelig grad har tatt hensyn til teknologiske endringer og sentrale samfunnsmessige og militære utviklingstrekk.

Komiteen mener derfor at det er et behov for å endre disse ordningene slik at de er tilpasset fremtidens forsvar som opererer i dynamiske omgivelser med krav til høy endringstakt. Komiteen vil understreke viktigheten av å ha en personellstruktur som styrker Forsvarets operative evne.

Komiteens flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet, Kristelig Folkeparti og Venstre, viser til at personell- og befalsordningene er grundig utredet over tid, og at fremleggelsen av en ny militærordning gjennom denne proposisjonen er en videreføring av dette arbeidet. Disse medlemmer viser til Innst. 384 S (2012–2013), ref. Meld. St. 14 (2012–2013), hvor komiteens flertall konkluderer med at opprettelsen av et spesialistbefalskorps og innføring av et nasjonalt tilpasset system i tråd med NATOs OF/OR-standard er den foretrukne løsning for en slik ny ordning.

Et annet flertall, medlemmene fra Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre, mener at forslaget til ny militærordning i tråd med dette fremstår som godt utredet og solid begrunnet.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Senterpartiet har merket seg at det fra arbeidstakerorganisasjonene reises kritikk om «at Stortinget inviteres til å fatte en slikt prinsipiell og betydelig endring for Forsvaret, uten at det foreligger en utredning av alternativer, og at disse er vektet mot hverandre». Disse medlemmer vil i

denne sammenheng vise til sine merknader til Innst. 384 S (2012–2013), jf. Meld. St. 14 (2012–2013).

Komiteen merker seg at regjeringen mener den nye ordningen skal utgjøre et fremtidsrettet og fleksibelt rammeverk som tilfredsstiller Forsvarets behov for å utvikle militære profesjonsutøvere i tråd med samfunnsmessige og militære utviklingstrekk.

Komiteen deler målsettingen om at den nye ordningen skal bidra til at Forsvaret skal være en attraktiv arbeidsgiver som rekrutterer, utvikler og beholder personell innenfor hele bredden av Forsvarets mangfoldige kompetansebehov.

Komiteen viser til trepartssamarbeidet og den nordiske modellen som sentrale verktøy for et vel fungerende og seriøst arbeidsliv. Komiteen understreker betydningen av at ny ordning for militært tilsatte og endringer i forsvarspersonelloven m.m. (militærordningen) slik den fastsettes av Stortinget gjennom denne proposisjonen, implementeres med involvering av personellorganisasjonene i tråd med hovedavtalens bestemmelser.

Komiteen har merket seg høringsinnspillene fra de ansattes organisasjoner. Høringsinnspillene understreker blant annet at en av de største utfordringene med dagens ordning er knyttet til manglende forutsigbarhet i ansettelsesforholdet.

Komiteen vil understreke at en av de viktigste utfordringer vi må møte for at forsvarssektoren også om 10–15 år skal være en moderne, høykompetent og konkurransedyktig arbeidsplass, er høy turnover og derigjennom tap av verdifull kompetanse. Komiteen viser i denne sammenheng til betydningen av at vi i dag gjør de riktige investeringene i vår viktigste ressurs – menneskene og deres kompetanse, for å sikre at vi har et forsvar ikke bare for i dag, men for en ny tid.

Komiteen registrerer at den nye ordningen vil innebære to komplementære karrieresystemer som i henhold til NATO-standard deles inn i ni nivåer for både OF og OR.

Komiteen merker seg at regjeringen nå foreslår at den nye ordningen for militært tilsatte inndeles i personellkategoriene offiserer (OF), befal, grenaderer og konstabler (OR).

Komiteen merker seg at disse vil erstatte de tidligere personellkategoriene yrkesbefal, avdelingsbefal, kontraktsbefal og vervede. Videre foreslås dagens spesielle kategorier befal erstattet av spesielle kategorier militært tilsatte.

Komiteen ser videre at de ni nivåene synliggjør rolle, ansvar og kompetanse, og vil gi en stegvis kompetanseutvikling tilpasset et livslangt karriereløp. Alle personellkategoriene inngår i en felles profesjon.

Komiteen viser til at regjeringen mener en innføring av et spesialistkorps vil bidra til et løft for de som representerer dagens avdelingsbefal og vervede – i den nye ordningen henholdsvis befal og grenader/konstabel (OR).

Dette personellet vil, slik komiteen har registrert, inngå i et tilpasset karriereløp som gir dem livslange karrieremuligheter uten å måtte følge den tradisjonelle vertikale offiserskarrieren.

Komiteen registrerer at omleggingen vil bety at kortsiktige kontrakter for vervede endres, og at dette personellet normalt vil bli fast tilsatt i Forsvaret, hvor lengden på det faste tilsettingsforholdet enten vil være til fylte 35 eller 60 år.

Videre registrerer komiteen at det normerte faste tilsettingsforholdet for avdelingsbefal til fylte 35 år utvides til også muligheten for fast tilsetting til fylte 60 år.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmet fra Sosialistisk Venstreparti, vil understreke betydningen av at det er viktig å sikre personellet økt forutsigbarhet. Flertallet mener derfor at Forsvaret bør avklare videre tilsettingsforhold for de som er ansatt under personellkategori T35 så tidlig mulig – eller minimum 3 år før oppnådd aldersgrense på 35 år.

Komiteens medlem fra Sosialistisk Venstreparti viser til utfordringene Forsvaret har med høy turnover og tap av kompetanse. Forslaget til tilsettingsordningen er ment å bidra til å sikre Forsvaret en balansert personellstruktur, og den enkelte mer forutsigbarhet. I lys av behovet for forutsigbarhet for den enkelte og for å begrense unødig tap av kvalifisert personell, mener dette medlem det bør tilstrebes at den enkelte har avklart om man vil tilkomme tilsetting til 60 år, innen 5 år av første tilsetting.

Komiteen merker seg at det vil være Forsvarets behov og den enkeltes kompetanse som vil være styrende for lengden på tilsettingsforholdet.

Komiteen er kjent med at i dag er tilsettingsforholdene direkte knyttet mot personellkategori, noe som kompliserer både rekruttering og forvaltning av kompetanse som ikke passer inn i det tradisjonelle og vertikale karriereløpet.

Komiteen merker seg at regjeringen foreslår at tilsettingsforholdene i ordningen harmoniseres, og at det er like vilkår uavhengig av personellkategori. Videre merker komiteen seg at regjeringen foreslår at alt militært personell skal kunne tilsettes etter følgende tilsettingsforhold:

- fast tilsetting til pensjonsalder (60 år),
- fast tilsetting til 35 år
- midlertidig tilsetting

Komiteen ser at regjeringen mener en slik harmonisering vil bidra til å forenkle forvaltningen av ordningen, i tillegg til at det blir livslange karrieremuligheter innenfor alle personellkategoriene. Videre merker komiteen seg at det for offiserer i praksis ikke vil bli endringer.

Komiteen registrerer videre at det for befal, grenaderer og konstabler innebærer en vesentlig forbedring fra dagens ordning. Med denne foreslåtte ordningen merker komiteen seg at disse vil ha muligheter for en livslang karriere innenfor den militære profesjon uten å måtte bytte personellkategori og karrieresystem.

Komiteen merker seg at regjeringen fastslår at aldersgrensen på 35 år er en helt nødvendig mekanisme som vil bidra til å opprettholde en balansert aldersstruktur med et tilstrekkelig antall personell tilgjengelig for operativ virksomhet.

Videre registrerer komiteen at regjeringen foreslår at en kombinasjon med bonus skal lette overgangen til en annen karriere.

Komiteen merker seg også at regjeringen har vurdert både å redusere og å øke aldersgrensen, men at de har konkludert med at 35 år er den alderen som best balanserer arbeidstakers og arbeidsgivers behov.

Komiteen merker seg også at forslaget til tilsettingsordning vil kreve en endring i forsvarspersonelloven.

Komiteen merker seg at regjeringen foreslår en kombinert disponeringsordning der personellet i første del av sin tjenestetid er underlagt et beordringssystem før de deretter går over på et søknadssystem hvor de disponeres i stilling etter søknad.

Komiteen merker seg videre at regjeringen mener beordringssystemet vil være en viktig forutsetning for å sikre en forutsigbar utvikling av militærfaglig kompetanse tidlig i karrieren. Videre vil det kunne redusere forvaltningen av ressurskrevende disponeringsrunder.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Kristelig Folkeparti, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti har merket seg at det fra arbeidstakerorganisasjonene er reist spørsmål knyttet til forutsigbarhet knyttet til disponeringsordningen, og bekymringen som er uttrykt for at «et for omfattende beordringssystem kunne virke «avgangsstimulerende»». Disse medlemmer viser til at en av forsvarssektorens viktigste strategiske utfordringer er å være konkurransedyktig i det fremtidige arbeidsmarkedet slik at man evner å rekruttere, utvikle og anvende riktig personell med rett kompetanse i sektoren.

Samtidig må den viktige kompetanse- og personellressursen i Forsvaret kunne disponeres effektivt for å legge til rette for en styrket operativ evne, og å

sikre at sektoren har nødvendig kompetanse for å løse sine viktige oppdrag. Det stiller etter disse medlemmers syn store krav til sektorens forvaltning av kompetanseressursene.

Disse medlemmer viser til at en ansvarlig og profesjonell oppfølging av målene i kompetansemeldingen jf. Innst. 384 S (2012–2013), til Meld. St. 14 (2012–2013) og oppfølging av forsvarssektorens HR-strategi er av stor betydning for å sikre større mangfold, økt fleksibilitet, god kompetanseflyt mellom forsvarssektoren og resten av samfunnet og for å legge til rette for utvikling av nødvendig dybdekompetanse og spesialisering i sektoren.

Komiteen registrerer at det for offiserer og befal på midlere og høyere gradsnivå ikke vil medføre endringer i forhold til dagens ordning. Komiteen registrerer videre at det for offiserer og befal på lavere gradsnivå vil medføre endringer ved at disse vil gå fra et søknadssystem til et beordringssystem. Også grenaderer og konstabler blir en del av disponeringsordningen, på lik linje med offiserer og befal.

Komiteen registrerer videre at regjeringen foreslår at alt militært tilsatt personell skal gå over til et søknadssystem senest etter fylte 38 år.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti registrerer at disponeringsordningen skal være en kombinasjon av beordrings- og søknadssystem.

Disse medlemmer mener at omfanget av beordringssystemet må begrenses til å omfatte de gradstrinn som faller inn under forventet plikttjeneste innenfor de to søylene – t.o.m. OF1 og OR5. Overgang til søknadssystem skal senest skje ved fylte 35 år.

Komiteen merker seg at innføringen av en kombinert disponeringsordning vil tilrettelegge for å delegere myndigheten til å disponere personellet lokalt.

Komiteen registrerer at forslaget til disponeringsordning vil kreve en endring i forsvarspersonelloven.

Komiteen er kjent med at avansementsordningen regulerer avansement innenfor det militære gradssystemet, og er en sentral mekanisme for å opprettholde en balansert gradsstruktur.

Komiteen merker seg at regjeringen foreslår å videreføre en todelt avansementsordning med et system med normalavansement på lavere gradsnivå og et søknadssystem på midlere og høyere gradsnivå.

Komiteen registrerer at regjeringen mener normalavansement vil være en viktig forutsetning for en forutsigbar gradsutvikling på lavere nivå, og vil i

stor grad være ressursbesparende ved at systemet baserer seg på objektive kriterier.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti registrerer at avansementsordningen skal være en kombinasjon av normalavansement og opprykk etter søknad.

Disse medlemmer mener at omfanget av normalavansement må tilpasses til å omfatte de gradstrinn som faller inn under beordringssystemet innenfor de to søylene.

Komiteen registrerer med tilfredshet at Forsvaret er landets største lærlingbedrift og produserer faglærte innenfor en hel rekke kompetanseområder.

Komiteen vil vise til Meld. St. 14 (2012–2013) som beskriver at Forsvaret i større grad enn tidligere må ivareta og videreutvikle den kompetansen som lærlingene representerer. Det fordrer også en tilpasning i anvendelsen av lærlingeordningen.

Komiteen merker seg videre at Forsvarets behov for fagarbeidere med fagbrev har endret seg, og det i dag ikke er balanse i forholdet mellom lærlingplasser og stillinger innenfor de respektive fagområdene. Det har heller ikke vært et tilstrekkelig militært karriereløp som har kunnet ivareta den kompetansen lærlinger representerer.

Komiteen registrerer at dette vil endre seg ved innføring av et spesialistkorps og registrerer videre at regjeringen foreslår å dreie bruken av lærlingordningen mer mot Forsvarets behov og sette den i sammenheng med fagutdanningen av spesialistkorpset.

Komiteen merker seg at innføringen av ordningen for militært tilsatte er en stor strukturell og kulturell endring som må ses i et lengre tidsperspektiv. Ikke minst gjelder det innføringen av et spesialistkorps basert på NATO-standard.

Komiteen registrerer at regjeringen i sitt forslag mener at implementeringen må ses i tre perspektiver.

Komiteen vil understreke betydningen av at den kulturelle dimensjonen vil være en vesentlig faktor som vil påvirke både implementeringen og hvordan den nye ordningen vil fungere over tid. Forsvarets kultur er i stor grad knyttet til enhetsbefalsordningen og offiserenes rolle. I den forbindelse vil komiteen vektlegge viktigheten av å skape en bevisstgjøring omkring spesialistkorpsets rolle og hvordan offiserer, befal, grenaderer og konstabler skal utfylle hverandre. En kultur som bygger på gjensidig respekt og forståelse vil etter komiteens mening være en forutsetning for at den nye ordningen skal fungere godt.

Komiteen registrerer at regjeringen forslår at ordningen for militært tilsatte skal implementeres fra

1. januar 2016, og at den skal være ferdig implementert senest ved utgangen av 2020.

Komiteen forutsetter videre at regjeringen legger til grunn at innføringen av ordningen på etatsnivå skjer i en tett dialog med tjenestemannsorganisasjonene.

Komiteen merker seg at den nye ordningen vil innebære at deler av personellet som er tilsatt innenfor rammene av dagens ordninger, må bytte personellkategori med andre rammebetingelser. For noen personellgrupper vil endringene få små konsekvenser, for andre vil det kunne innebære større endringer. Regjeringen er opptatt av at det legges til rette for overgangsordninger som ivaretar personellet på en god måte. Komiteen merker seg dette.

Komiteen registrerer at den prinsipielle tilnærmingen innebærer at offiserer uten minimum grunnleggende offisersutdanning (eller tilsvarende) skal konverteres til spesialistkorpset. Komiteen merker seg videre at det imidlertid er kompetansen til den enkelte, og funksjonen de er satt til å utøve, som avgjør hvem som skal konverteres.

Videre legger komiteen til grunn at grunnlønn og gradsnivå ikke skal reduseres som følge av at personellet konverteres over i andre personellkategorier. Det skal være tilsvarende lønns- og gradsnivå så lenge personellet ikke selv søker seg over i stillinger på et lavere nivå.

Komiteen stiller seg bak regjeringens presiseringer om at overgangsordningene skal ivareta personellet på en god måte.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Høyre og Fremskrittspartiet, vil derfor understreke betydningen av at overgangsordningene i all hovedsak skal basere seg på frivillighet.

Komiteen registrerer at regjeringen i sitt forslag sier at offiserer som konverteres skal gis en OR-grad som tilsvarer nivået på den offisersgraden de innehar. I en overgangsfase må Forsvarets evne til å beholde kompetanse vektlegges i prosessen med å bemanne Forsvarets struktur. Komiteen merker seg dette.

### **Komiteens tilråding**

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til proposisjonen og råar Stortinget til å gjøre slikt

vedtak:

#### **I**

Det fastsettes en ordning for militært tilsatte bestående av hovedelementene tilsetting, disponering, avansement og utdanning, og med de overordnede rammene som beskrives i denne proposisjonen.

#### **II**

Ordningen skal ha to komplementære karrieresystemer i henhold til NATO-standard, som består av en tilpasset karrierevei for offiserer og en tilpasset karrierevei for befal, grenaderer og konstabler.

#### **III**

Implementeringen starter 1. januar 2016 og ordningen skal være ferdig implementert innen utgangen av 2020.

Oslo, i utenriks- og forsvarskomiteen, den 3. juni 2015

**Anniken Huitfeldt**  
leder

**Kåre Simensen**  
ordfører

