



NORGES
OFFISERSFORBUND

Høringsnotat – Prop 111 LS – Ordning for militært tilsatte:

Økt forutsigbarhet

Norges Offisersforbund (NOF) mener den største utfordringen med dagens Befals- og Vervede ordning er *manglende forutsigbarhet ved ordningene*. Således mener det viktigste med ny Ordning for militært tilsatte (OMT) er å skape grunnlag for *økt forutsigbarhet*. Vi stiller oss tvilende til om den foreslåtte ordningen vil bidra vesentlig til dette.

Generelle kommentarer

Stortinget praksis med fastsetting av Befalsordningen

Det er en etablert praksis som er stadfestet i Forsvarspersonelloven § 4. Hovedbegrunnelsen for denne praksis inkluderer bl.a følgende:

- *Den langsiktige forsvarsutvikling*
Stortinget har tradisjonelt vært opptatt av å fastsette ordninger som sikrer langsiktighet og trygghet både for den enkelte offiser, og for Forsvarets utvikling generelt.
- *Avvik fra arbeidslivet generelle regler*
Forsvarets behov stiller krav til dets ansatte som strekker seg utover ordinære regler i arbeidslivet. Det fremstår rimelig at Stortinget slutter seg til og fastsetter disse særskilte kravene, samtidig som disse balanseres mot andre rettigheter.
- *Den militære profesjons særegenhet*
Yrket som ansatt i Forsvaret medfører i ytterste konsekvens at oppdragsløsning i Statens tjeneste må gjøres med livet som innsats, samt andre oppdrag med betydelig forhøyet risiko. Det er således rimelig at dette også balanseres mot andre rettigheter.

I sum har dette medført den praksis hvor Stortinget med rimelig grad av involvering fastsetter ordningens innhold. Hvorvidt denne praksis skal videreføres ble også omtalt i Innst. O. nr. 94 (2003-2004), hvor deler av innstillingens pkt 10.5 lyder som følger:

Kom i t e e n 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).

Vi registrerer at proposisjonen tar til ordet for at praksis skal videre føres. Samtidig foreslås det en tekstmessig endring av aktuell paragraf, samtidig som de foreslåtte hovedlinjer/overordnede rammer er svært generelle med liten avgrensing. Vi anbefaler Stortinget å stadfeste og videreføre den lange

praksis på dette området, ved å avvise endring av aktuell paragraf, samt fastsette ordningen med en større grad av klarhet enn det som er foreslått.

Oppfølging av Kompetansemeldingen (Meld St 14 (2012-2103))

Kompetansemeldingen varslet at Befalsordningen skulle gjennomgås og vurderes med basis i 3 ulike modeller (Kompetansemeldingen side 50 og 53 , pkt 7.4.1.4):

- *Første modell* - Dagens modell
- *Andre modell* - Model basert OR /OF-standard
- *Tredje modell* - En videre utvikling

Men vår kunnskap og involvering i arbeidet som har ledet an til angjeldende proposisjon, kan vi meget klart slå fast at modell tre – en videre utviklet modell *ikke* har vært forsøkt beskrevet og gjort til gjenstand for vurdering og simuleringer.

Dette finner vi kritikkverdig, og mener at grunnlagt for den foreslåtte ordning i bestefall er mangelfullt.

Meldingens beskrivelse av situasjonen og utfordringer

Vi finner det påkrevd også å påpeke at flere av de beskrivelser og vurderinger gjort i proposisjonen er av en slik karakter at vi ikke kjenner oss igjen i disse. Vi nøyer med å henvise til de siste årenes årsrapporter fra Forsvaret som beskriver et forsvar som evner å løse sine oppgaver på en meget god måte, både hjemme og ute.

Kommentarer til ordningens enkelt elementer

Økt forutsigbarhet i Ansettelse

Vi slutter oss til at ansettelse anses som en del av ordningen, og viser til at dette allerede i stort er regulert som en del av forsvarspersonelloven.

Vi mener den absolutt største utfordringen med dagens ordning, er knyttet til manglende forutsigbarhet i ansettelsesforholdet, særlig for vervede (3+3+3 år) og avdelingsbefal (aldergrense 35 år). Dette er igjen en hovedårsak til for høy turnover og tap av verdifull kompetanse.

For vervede vil ny ordning medføre en forbedring, men samtidig kun til en videreført avgangsmekanisme på 35 år. Dette gjør at vi er meget tvilende til om den foreslåtte ordning vil løse dagens hovedutfordringer.

Den store skjevheten i aldersstrukturen som man så ved starten av 2000-tallet er i stort historie, gjennom naturlig og stimulert avgang (AST). «Pensjonsbølgen» er et *ikke* fenomen, ved at aldersfordeling fra 30 år og opp er jevn (fig 4.6). Vi mener en balansert aldersstrukturen vil ivaretas gjennom naturlig avgang, og kan eventuelt trimmes gjennom en latent, målrettet AST-ordning, som også vil være billigere enn en permanent bonus-ordning. Vårt syn understøttes av at dagens generasjon unge (generasjon Y og Z) i langt større grad enn tidligere velger hyppige jobbskifter. Og vår vurdering av figur 4.6 er at den største utfordring er å sikre nok kvalifisert tilsatte i aldersgruppen 40 +/- (grønn strek).

Primært mener vi at ansettelsesregime bør baseres på fast ansettelse til 60, supplert med tjenestemannslovens anledning til midlertidige ansettelser.

Sekundert anbefaler vi Stortinget i sterkere grad å slå fast at fast ansettelse til 60 år skal være normen, og at ansettelse til 35 skal brukes unntaksvis og under gitte forutsetninger. Videre bør Stortinget forutsette at den enkelte skal kunne forvente en avklaring på om vedkommende tilbys tilsetning til 60 år innen 5 år etter første ansettelse. Vi viser til våre konkrete anbefalinger i vedlegg 1.

Økt forutsigbarhet i Disponeringsordning

Vi har sluttet oss til en anbefaling om et beordringssystem for de lavere gradsnivå og tidlig i karrieren, kombinert med et påfølgende søknadssystem. Vi tror dette kan bidra til å redusere graden av midlertidige beordringer på dette nivået.

Samtidig har vi fått relativt klare tilbakemeldinger fra våre medlemmer om at de vanskelig kan se for seg å arbeide under et beordringsregime vesentlig utover eventuell plikttjeneste. Således vil et for omfattende beordringssystem kunne virke «avgangsstimulerende».

Vi mener derfor at omfanget av beordringssystemet bør begrenses både i forhold til gradsnivå og i forhold til alder på personellet. Hva angår alder mener vi at denne må fastsettes vesentlig lavere, og knyttet opp mot gjennomsnittlig alder for avsluttet plikttjeneste.

På dette punkt anbefaler vi også klart at Stortinget bør mene noe om *omfanget og utstrekning* av et beordringssystem, utover å slutte seg til prinsippet om at vi skal ha et kombinert beordringssystem og søknadssystem. Også her viser vi til våre konkrete anbefalinger i vedlegg 1.

Økt forutsigbarhet i Avansementsordningen

Vi slutter oss til at det bør være en ordning for normalavansement for de lavere gradsnivå, og at omfanget av denne har en naturlig knytning mot omfanget av disponeringsordningen. Vi viser også til de anbefalinger som er fremmet av arbeidsgruppen i forkant av proposisjonen. Vi anbefaler at disse konkrete anbefalingene tas inn i Stortingets vedtak.

Også på dette punkt anbefaler vi også klart at Stortinget bør mene noe om omfanget og utstrekning av avansementsordningen, utover å slutte seg til prinsippet. Også her viser vi til våre konkrete anbefalinger i vedlegg 1.

Hva angår anbefalingen i proposisjonen om at gradsstrukturen skal følge NATO-standard for officers (OF) og other ranks (OR), viser vi til vår tidligere anførsel om manglende oppfølging av forutsetning i Kompetansemeldingen nettopp knyttet til dette området. Vi finner det meget kritikkverdig 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.

Økt forutsigbarhet i Utdanningsordningen

Vi slutter i stort opp om de anbefalinger som er fremmet på området.

Vi viser til proposisjonens figur 5.4, og vektlegger at denne prinsippskisse viser omfanget av *profesjonsutdanningen*. Vi forutsetter at *fagutdanning* vil komme i tillegg til denne skisse.

Videre viser vi til at en av de største svakhetene med dagens befalsordning, har vært at Forsvaret ikke har fulgt opp tidligere forutsetninger fra Stortinget om å etablere egne og egnede utdanningsplaner for avdelingsbefalet. Det fremstår denne gang som svært viktig at nettopp dette forhold faktisk følges opp. Vi har videre en anbefaling om at utdanningene for både offiserer og befal gjennomføres av de samme utdanningsinstitusjonene, slik at samholdighet, gjensidighet og korpsånd stimuleres. Vi anbefaler at begge disse samles under krigsskolene. Samtidig som vi er vel innforstått

med at innholdet i utdanningene vil være av ulike og tilpasset de ulike kategoriernes oppgaver. Med denne forutsetning, anbefaler vi samtidig at utdanningen for Befal innrettes slik at det med basis i gjennomført utdanning her, vil være mulig å gjennomføre påbygning for å kvalifisere til tjeneste som Offiser.

På dette punkt vil vi også uttrykke en betydelig bekymring. Foreliggende proposisjon forutsetter en betydelig styrking av utdanningsordningen, og i særdeleshet for dagens avdelingsbefal og vervede. Dette er en ambisjon som vi slutter oss til. Samtidige er vi kjent med at flere andre foreliggende utredninger i og om Forsvaret forutsetter betydelig kutt innen området utdanning. Dette fremstår som en selvmotsigelse. Vi anbefaler derfor Stortinget å poengtere viktigheten av en velfungerende utdanningsordning som følger opp intensjonene i proposisjonen.

Forutsigbarhet i Overgangsordningene

Vi slutter i stort opp om de anbefalinger som er fremmet på området.

Samtidig viser vi til at militært tilsatte i dag er ansatt i *grad og forsvarsgren*, i sin arbeidskontrakt. Hvis det i forbindelse med overgangsordninger forutsettes at noen skal endre arbeidskontrakt mot sin vilje, vil vi potensielt komme i en vanskelig juridisk situasjon. Vi forutsetter derfor at overgang til annet gradssystem skal basere seg på *frivillighet*. Vi anbefaler at Stortinget tar med dette prinsippet i vedtak om overgangsordninger.

Videre involvering av arbeidstakerorganisasjonene

Vi viser til den generelle betydningen og verdien av trepartssamarbeidet i norsk arbeidsliv. Dette er stadfestet i ulike lover og avtaler som regulerer dette samarbeidet. Inklusive at det i statlige virksomheter skal fastsettes Personalreglement mm gjennom *forhandlinger*. Vi mener det er verdifullt at Stortinget fremhever viktigheten av dette.

Vi tillater oss i denne sammenheng vise til Innst. S. nr. 234 (2003–2004), jmf St.prp. nr. 42 (2003–2004), hvor innstillingens pkt 6.4 lyder som følger

F l e r t a l l e t 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 f l e r t a l l e t seg til at befalsordningen kan justeres med virkning fra 1. januar 2005, innenfor de overordnede regler, rammer og retningslinjer Stortinget har fastsatt.

Oppsummering

Herved er fremmet våre bemerkninger til fremmet Prop 111 LS – Ordning for militært tilsatte.

Vår hovedinnsigelse er knyttet til manglende oppfølging av Kompetansemeldingen, og at foreslått ordning ikke medfører en vesentlig endret ordning for *tilsetning*.

Våre konkrete anbefalinger er samlet i henholdsvis vedlegg 1 for Prop S-delen, og vedlegg 2 for Prop L-delen.

Norges Offisersforbunds forslag til endringer i Prop. 111 S

*Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak og stortingsvedtak)
Ordnningen for militært tilsatte og endringer i forsvarspersonelloven
m.m. (militærordningen)*

Våre endringer i forhold til proposisjon er uthevet.

Kapittel 5.4 Tilsetningsordning:

- normen for tilsetting skal være fast tilsetting til 60 år, tilsetting til 35 år kan gis med grunnlag i Forsvarets behov,
- **øvrig** midlertidig tilsetting skal begrenses,
- det er Forsvarets behov og den enkeltes kompetanse som skal være styrende for lengden på tilsetningsforholdet,
- **det skal tilstrebes at den enkelte har avklart om man vil tilkomme tilsetning til 60 år, innen 5 år av første tilsetning.**
- offiserer som blir uteksaminert fra grunnleggende offisersutdanning skal tilsettes fast til 60 år,
- tilsetningsordningen skal forvaltes slik at Forsvaret opprettholder en balansert aldersstruktur over tid, og
- personell som tilsettes til 35 år, skal kunne opparbeide seg en bonus på inntil **tre** årslønner eller tilsvarende.

Kapittel 5.5 Disponeringsordning:

- militært tilsatte skal, uavhengig av disponeringssystem, ha en plikt til å la seg disponere nasjonalt og internasjonalt,
- personell på beordringssystemet **gjeldende til og med OF 1 og OR 5**, skal beordres til avdeling, tjenestested og fagområde,
- søknadssystemet skal ha virkemidler som understøtter kompetanseledelse,
- gradsnivået for overgangen mellom beordringssystem og søknadssystem skal balansere Forsvarets behov med familie og livsfasepolitiske hensyn, og
- øvre aldersgrense for hvor lenge personellet skal være på beordringssystemet settes til **30** år.

Kapittel 5.6 Avansementsordning;

- hovedregelen i søknadssystemet er at personellet gis opprykk etter fast disponering i stilling med høyere grad,
- normalavansement skal bygge på objektive kriterier som gradsansiennitet og/eller nivådannende utdanning,
- **normalavansement gis til OF 1, samt OR 2 til OR 4 og OR 5 til OR 6,**
- det skal være unntaksbestemmelser som sikrer at normalopprykk i særskilte tilfeller kan forseres basert på personellets kompetanse og talent, og Forsvarets behov,
- overgangen mellom normalavansement og søknadssystem skal harmoniseres med overgangen mellom beordringssystem og søknadssystem i disponeringsordningen, og
- gradsstrukturen skal følge NATO-standard for officers (OF) og other ranks (OR).

Kapittel 5.7 Utdanningsordning;

- utdanningsordningen skal være nivådannende og rettet mot den militære profesjon,
- Forsvarets behov skal være styrende for innhold og omfang i utdanningen,
- innholdet i utdanningen skal bygge på en felles profesjonsplattform, samtidig som det gis rom for forsvarsgrenvise tilpasninger,
- offisersutdanningen skal være på bachelor- og masternivå,
- utdanningen av spesialistkorpset skal bestå av profesjonsrettede moduler, **som kan danne grunnlag for en påbygning til bachelor- og masternivå,**
- utdanningsordningen inndeles etter bestemte nivåer innenfor de respektive personellkategoriene.

Kapittel 5.9 Overgangsordninger

Tillegg:

- **Overgangsordningene skal baseres på frivillighet**

Vedlegg B

Endringsforslag til Prop 111 L

§ 4. Tilsetningsvilkår for militært tilsatte

[Fjerde avsnitt]

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

§ 5. Tilsetningsforholdets lengde

Andre avsnitt strykes i sin helhet.