



DET KONGELIGE
FORSVARSDPARTEMENT

Prop. 102 LS

(2024–2025)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak og stortingsvedtak)

Endringer i forsvarsloven mv.
(fjerning av plikten til å fratre ved
særaldersgrense og innføring av åremål)
og endring i ordningen for militært tilsatte
(omlegging av avskjed med redusert lønn
til Forsvarets sluttvederlag)

Innhold

1	Proposisjonens hovedinnhold	5	5.3.3	Høringsinstansenes syn	20
			5.3.4	Departementets vurdering	20
			5.4	Omlegging av avskjed med redusert lønn (ARL) til Forsvarets sluttvederlag	21
2	Bakgrunn for lovforslaget	6	5.4.1	Rammene fastsatt i OMT	21
2.1	Pensjonsreformen og særaldersgrenser	6	5.4.2	Forslaget i høringsnotatet	22
2.2	Et personell- og kompetanseløft ...	7	5.4.3	Høringsinstansenes syn	23
3	Høringen	8	5.4.4	Departementets vurdering	24
3.1	Høringsinstanser	8	5.4.5	Overordnede rammer for Forsvarets sluttvederlag og avskjed med redusert lønn	25
3.2	Generelt om høringsinnspillene ...	9			
4	Andre lands rett	10	6	Økonomiske og administrative konsekvenser	26
4.1	Sverige	10			
4.2	Danmark	10	7	Merknader til de enkelte bestemmelsene	27
4.3	Finland	11	7.1	Endringer i forsvarsloven	27
5	Forslag til endringer i forsvarsloven og i gjeldende ordning for militært tilsatte	12	7.2	Endringer i lov 3. mai 1957 om pensjonering av militært tilsatte som etter søknad gis avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt	27
5.1	Generelt om tilsetningsvilkår og om tilsetningsordningen fastsatt i OMT	12	A Forslag til lov om endringer i forsvarsloven mv. (fjerning av plikten til å fratse ved særaldersgrense og innføring av åremål)		29
5.2	Fjerning av plikten til å fratse ved særaldersgrense	12	B Forslag til vedtak om endring i ordningen for militært tilsatte (omlegging av avskjed med redusert lønn til Forsvarets sluttvederlag)		30
5.2.1	Gjeldende rett	12			
5.2.2	Høringsnotatet	12			
5.2.3	Høringsinstansenes syn	14			
5.2.4	Departementets vurdering	16			
5.3	Åremålstilsetting av Forsvarets militære toppledere	18			
5.3.1	Gjeldende rett	18			
5.3.2	Høringsnotatet	19			



DET KONGELIGE
FORSVARSDEPARTEMENT

Prop. 102 LS

(2024–2025)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak og stortingsvedtak)

Endringer i forsvarsloven mv. (fjerning av plikten til å fratre ved særaldersgrense og innføring av åremål) og endring i ordningen for militært tilsatte (omlegging av avskjed med redusert lønn til Forsvarets sluttvederlag)

*Tilråding fra Forsvarsdepartementet 4. april 2025,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Støre)*

1 Proposisjonens hovedinnhold

Regjeringen foreslår i denne proposisjon å fjerne plikten til å fratre for militært tilsatte med særaldersgrense på 60 år. Videre foreslås alternative virkemidler for å ivareta Forsvarets behov for å opprettholde en personellstruktur i aldersmessig balanse, herunder innføring av åremålstilsetning for Forsvarets militære toppledere og omlegging av ordningen med avskjed med redusert lønn (ARL) til Forsvarets sluttvederlag.

Militært personell tilsettes i Forsvaret, men kan disponeres i hele forsvarssektoren. Personellet kan i dag tilsettes enten midlertidig, fast til

35 år (T35) eller fast til 60 år (T60). Det er kun sistnevnte tilsettingsforhold som gir rett til særalderspensjon og går under begrepet særaldersgrense. De juridiske rammene for øvrige tilsettingsforhold berøres derfor ikke av dette forslaget. Forslaget omfatter heller ikke sivilt ansatte i Forsvaret, der aldersgrensene er hjemlet i lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. Fjerning av plikten til å fratre for militært tilsatte med en særaldersgrense på 60 år, endrer ikke pensjonsrettighetene for disse.

2 Bakgrunn for lovforslaget

2.1 Pensjonsreformen og særaldersgrenser

De siste 15 årene har det pågått en omfattende omlegging av pensjonssystemet der målet har vært å gjøre pensjonssystemet mer økonomisk og sosialt bærekraftig. Et viktig element er å stimulere til lengre yrkeskarrierer, både gjennom økonomiske incentiver og gjennom høyere aldersgrenser. Det har over tid vært tverrpolitisk enighet om behovet for å vurdere særaldersgrensene i offentlig sektor.

Den 3. mars 2018 inngikk partene i offentlig sektor en avtale om ny tjenstepensjon for ansatte i offentlig sektor, med virkning fra 1. januar 2020. Det fremgikk av avtalen at løsninger for personer med særaldersgrense skulle utredes og avtales på et senere tidspunkt. Det ble også presisert at de videre forhandlingene ikke skulle gi føringer for det senere arbeidet med å vurdere hvilke stillinger som i fremtiden skal ha særaldersgrense. Partene ble i desember 2019 enige om å videreføre gjeldende regler for særalderspensjon frem til en ny løsning var avtalt. Forhandlinger om ytterligere tilpasninger gikk i brudd i februar 2020.

Den 7. juni 2021 vedtok Stortinget å oppheve plikten til å fratre ved aldersgrensen når aldersgrensen for stillingen er 60, 63 eller 65 år, jf. Lovvedtak 160 (2020–2021) til Innst. 519 L (2020–2021) og Prop. 138 L (2020–2021). Endringen ble ikke gjort gjeldende for militært tilsatte som har aldersgrenser fastsatt i forsvarsloven. Proposisjonen fastslo imidlertid at aldersgrenser for militært personell ville bli fulgt opp av Forsvarsdepartementet gjennom et eget arbeid, der utgangspunktet skulle være å finne løsninger for hvordan fjerning av plikten kan gjennomføres, samtidig som hensynet til Forsvarets operative evne ivaretas. Den 29. juni 2021 sendte Forsvarsdepartementet på høring et forslag om å fjerne plikten til å fratre for militært tilsatte med særaldersgrense på 60 år.

Regjeringen har vært opptatt av å forholde seg til det som har vært avtalt mellom partene, herunder at det ikke skal gjøres endringer i aldersgrensene før pensjonsreglene er avklart. Opp-

følgningen av høringsforslaget fra 2021 har derfor vært satt i bero i påvente av den videre prosessen mellom partene. Den 25. august 2023 ble partene enige om nye pensjonsregler for personer med særaldersgrense som er født 1963 eller senere. Det presiseres at avtalen er utformet med sikte på å finne varige løsninger for personer med særaldersgrenser, samtidig som den sikrer at grupper med særaldersgrenser fortsatt har mulighet til å gå av tidlig med et anstendig pensjonsnivå. Blant annet er det avtalt å avvikle 85-årsregelen og heve særaldersgrensene i takt med levealderen. Videre viser avtalen til at det skal settes i gang et arbeid med å vurdere det fremtidige omfanget av særaldersgrenser. Militært tilsatte med særaldersgrense er imidlertid i en spesiell situasjon ettersom de ikke kan motvirke konsekvensene av levealdersjusteringen av den ordinære pensjonen ved å velge å stå lengre i stilling. Det fremgikk derfor av avtalen at det skulle gjennomføres en egen prosess som skulle se på særregler for personer med pliktig fratreden, med frist den 1. juli 2024.

Den 15. desember 2023 la regjeringen frem et forslag til hvordan pensjonssystemets økonomiske og sosiale bærekraft skal sikres over tid, jf. Meld. St. 6 (2023–2024). Den 29. februar 2024 ble det inngått et bredt forlik om et forbedret pensjonssystem mellom regjeringspartiene og partiene Høyre, Sosialistisk Venstreparti, Venstre, Kristelig Folkeparti og Miljøpartiet De Grønne. Avtalen innebærer blant annet at plikten til å fratre ved særaldersgrense ikke gjeninnføres, at den øvre aldersgrensen i staten på 70 år skal økes til 72 år, og at aldersgrensene skal øke når levealderen øker. Videre sier avtalen at hvilke stillinger som i fremtiden skal ha særaldersgrenser, samt hvilke aldersgrenser som skal gjelde, vil avklares i en egen prosess, som avtalt med partene. Avtalen innebærer også at særaldersgrenser i Forsvaret skal håndteres i et eget løp, sett opp mot fratredelsesplikten.

Innst. 223 S (2023–2024) til Meld. St. 6 (2023–2024), ble behandlet i Stortinget 21. mars 2024. Det ble fattet vedtak om at plikten til å fratre ved oppnådd særaldersgrense ikke gjeninnføres, i tråd med forliket 29. februar 2024.

Endringer i forsvarsloven mv. (fjerning av plikten til å fratre ved særaldersgrense og innføring av åremål) og endring i ordningen for militært tilsatte (omlegging av avskjed med redusert lønn til Forsvarets sluttvederlag)

Den 19. juni 2024 ble Arbeids- og inkluderingsdepartementet og hovedsammenslutningene i staten enige om å utsette fristen for å avklare særregler for personer med pliktig fratreden fra 1. juli til 1. oktober 2024. Partene kom heller ikke til enighet om en løsning innen den nye fristen. Utfallet av forhandlingsmøtet mellom partene 1. oktober 2024, var en felles enighet om en forlenget prosess, med ny frist for forhandlinger satt til 15. januar 2025. Partenes enighet av 1. oktober 2024 om forlenget frist innebar at det skulle gjennomføres en egen, parallell prosess internt i forsvarssektoren.

Den 13. januar 2025 kom partene i staten til enighet om en avtale om økt fribeløp for dem som skal ha ny tidligpensjon. Avtalen er en oppfølging av avtalen om pensjonsregler fra 25. august 2023. Den gjelder for dem som har aldersgrense 60 år for årskull født fra og med 1970, og for dem som har aldersgrense 63 år for årskull født fra og med 1967. Avtalen innebærer at regjeringen snarlig vil fremme lovforslag om å oppheve plikten til å fratre ved aldersgrensen for de som har pliktig fratreden ved aldersgrensen i dag. Siktemålet er at plikten til å fratre skal oppheves med virkning fra 1. juli 2025. Videre innebærer avtalen en justering av pensjonsavtalen fra 25. august 2023, hvor det ble avtalt at ny tidligpensjon skal avkortes med 66 prosent av pensjonsgivende inntekt over et fribeløp på 1 G. I den nye avtalen fra 13. januar 2025 ble partene enige om at fribeløpet for avkorting av tidligpensjon økes til 2,7 G.

2.2 Et personell- og kompetanseløft

11. juni 2024 vedtok Stortinget en ny langtidsplan for forsvarssektoren, jf. Prop. 87 S (2023–2024). Bakteppet er den mest alvorlige sikkerhetspolitiske situasjonen siden andre verdenskrig og et tidsskille der vi nå må øke nasjonal egenevne og evnen til å forsvare landet sammen med våre allierte. En videre styrking av Forsvarets kampkraft og utholdenhet krever et betydelig personell- og kompetanseløft. Frem mot 2036 skal forsvarssektoren styrkes med flere tusen ansatte som tjenestegjør i det daglige så vel som et stort antall reservister i krigsstrukturen.

Personell- og kompetanseløftet blir krevende, men er helt nødvendig for å lykkes med styrk-

ingen av Forsvaret i tråd med ambisjonene i langtidsplanen. Forsvarssektoren står i en krevende personellsituasjon. Den tilfeldige avgangen er høy på enkelte områder samtidig med en pågående pensjonsbølge der et stort antall ansatte går av med pensjon. Parallelt innebærer en lav arbeidsledighet en sterk konkurranse om kompetanse. Dette påvirker både avganger og tilgang på kompetanse i negativ retning.

Regjeringen er opptatt av å legge til rette for en forsvarlig og gjennomførbar bemanningsøkning på kort og lang sikt. Blant tiltakene som foreslås i langtidsplanen er en forsterket innsats for å rekruttere og beholde personell. utfordringer med å rekruttere og beholde personell har blitt viet stor oppmerksomhet de siste årene og det er satt i gang en rekke tiltak på flere nivåer. Tiltakene strekker seg fra mindre tilpasninger i tariffavtaler og forvaltningspraksis til større reformer. Regjeringen mener disse tiltakene har vært viktige og riktige. Samtidig vil ambisjonene i langtidsplanen medføre behov for ytterligere tilpasninger, blant annet i det personalpolitiske rammeverket. Skal vi lykkes med personellveksten det legges opp til i langtidsplanen, er det helt nødvendig at også flere fortsetter å jobbe utover særaldersgrensen på 60 år. Tilgang på tilstrekkelig erfarent personell med lang militærfaglig kompetanse er og vil være avgjørende for forsvarssektorens egenevne.

Forsvarets særaldersgrense setter en grense for når det er pliktig fratreden, og er etablert med formål om å opprettholde en balansert personellstruktur som kan ivareta operative krav over tid. I dagens situasjon der vi forventes å leve lenger og mangler kvalifisert personell, er det likevel tydelig at behovet for særaldersgrensene må revurderes. Dette handler først og fremst om å anerkjenne kompetansen til eldre arbeidstakere ved å utnytte deres kunnskaper og ferdigheter lenger. Videre handler det om å gi ansatte i stillinger med særaldersgrense økte valgmuligheter i egen karriere, herunder muligheten til å opparbeide seg økt pensjonsopptjening. Regjeringen har en uttalt ambisjon om å bedre vilkårene for ansatte i Forsvaret og å løfte kompetansen i sektoren. Et slikt løft inkluderer å gjøre justeringer for ansatte i stillinger med aldersuavhengig kompetanse, herunder en fjerning av plikten til å fratre ved særaldersgrense.

Endringer i forsvarsloven mv. (fjerning av plikten til å fratre ved særaldersgrense og innføring av åremål) og endring i ordningen for militært tilsatte (omlegging av avskjed med redusert lønn til Forsvarets sluttvederlag)

3 Høringen

3.1 Høringsinstanser

Forslaget til endringer i forsvarsloven ble sendt på alminnelig høring 29. juni 2021 med høringsfrist 29. september 2021. Høringsnotatet ble lagt ut på regjeringens hjemmesider slik at det skulle være allment kjent. Høringen ble videre sendt til følgende høringsinstanser:

Departementene

Arbeids- og velferdsdirektoratet
 Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap
 Etterretningstjenesten
 Forsvarets forskningsinstitutt
 Forsvarsbygg
 Forsvarsmateriell
 Forsvarsstaben
 Generaladvokaten
 Nasjonal sikkerhetsmyndighet
 Ombudsmannen for Forsvaret
 Politidirektoratet
 Regjeringsadvokaten
 Sivilombudsmannen – Stortingets ombudsmann for forvaltningen
 Språkrådet
 Statens pensjonskasse

Det juridiske fakultet, Universitetet i Bergen
 Det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo
 Det juridiske fakultet, Universitetet i Tromsø
 Institutt for forsvarsstudier
 Politihøgskolen

Akademikerne
 Arbeidsgiverforeningen Spekter
 Befalets fellesorganisasjon
 Den norske advokatforening
 Den norske legeforening
 Fellesforbundet
 Folk og Forsvar
 Forsvarets seniorforbund
 Juristforbundet
 Hovedorganisasjonen Virke
 Krigsskoleutdannede offiserers landsforening

Landsorganisasjonen i Norge
 Landsrådet for Heimevernet
 Kvinnelig militært nettverk
 NITO
 Norges forsvarsforening
 Norges lotteforbund
 Norges offisers- og spesialistforbund
 Norges veteranforbund for internasjonale operasjoner
 Norsk militærjuridisk forening
 Norsk tjenestemannslag
 Norske reserveoffiserers forbund
 NTL Forsvaret
 Næringslivets Hovedorganisasjon
 PARAT Forsvaret
 Personellforbundet
 Tillitsvalgtordningen i Forsvaret
 UNIO
 Veteranforbundet SIOPS
 Yrkesorganisasjonenes sentralforbund

Følgende instanser har inngitt høringsinnspill:

Arbeids- og velferdsdirektoratet
 Forsvaret
 Forsvarsmateriell
 Befalets fellesorganisasjon
 Den norske legeforening
 Eldreombudet
 Forsvarets seniorforbund
 Krigsskoleutdannede offiserers landsforening
 Landsorganisasjonen i Norge
 LO stat
 Norges offisers- og spesialistforbund
 Norsk Psykologiforenings medlemmer i Forsvaret

Anonym privatperson

Følgende instanser uttalte at de ikke hadde merknader til forslaget:

Helse- og omsorgsdepartementet
 Klima- og miljødepartementet
 Kommunal- og moderniseringsdepartementet
 Landbruks- og matdepartementet

Endringer i forsvarsloven mv. (fjerning av plikten til å fratre ved særaldersgrense og innføring av åremål) og endring i ordningen for militært tilsatte (omlegging av avskjed med redusert lønn til Forsvarets sluttvederlag)

Samferdselsdepartementet
Utenriksdepartementet

Veteranforbundet SIOPS

3.2 Generelt om høringsinnspillene

Høringsinstansene vurderer departementets forslag svært forskjellig. Enkelte instanser støtter forslaget om å fjerne plikten til å fratre ved oppnådd aldersgrense på 60 år, mens andre er imot forslaget. Blant høringsinstansene som virker å være imot forslaget om å fjerne plikten til å fratre, er *Befalets fellesorganisasjon*, *Krigsskoleutdannede offiserers landsforening*, *Landsorganisasjonen i Norge (LO)*, *LO Stat* og *Norges offisers- og spesialistforbund*. Høringsinstansenes merknader til dette forslaget fremgår av punkt 5.2.3.

På tilsvarende måte som med forslaget om å fjerne plikten til å fratre, er det delte meninger om forslaget om åremålstilsetting av Forsvarets militære toppledere. *Krigsskoleutdannede offiserers landsforening* støtter innføringen av åremålstilsetting for militære toppledere. *Befalets fellesorganisasjon* er imot forslaget og flere høringsinstanser fremstår nøytrale. Høringsinstansenes

merknader til dette forslaget fremgår av punkt 5.3.3.

Flere høringsinstanser har kommet med merknader til forslaget om å legge om avskjed med redusert lønn (ARL) til Forsvarets sluttvederlag. Blant høringsinstansene som ikke støtter forslaget, er *Befalets fellesorganisasjon*, *Krigsskoleutdannede offiserers landsforening*, *LO*, *LO Stat* og *Norges offisers- og spesialistforbund*. Merknader fra høringsinstansene som omhandler ARL og sluttvederlag er samlet i punkt 5.4.3.

I tillegg til de ovennevnte høringsinnspill, er det levert en rekke merknader fra høringsinstansene som ikke direkte angår forslaget om å fjerne plikten til å fratre, åremålstilsetting av Forsvarets militære toppledere eller omleggingen av ARL til et forenklet sluttvederlag. Flere av høringsinstansene foreslår at det gjøres grep knyttet til andre deler av personellpolitikken. Forslagene omfatter blant annet fleksible arbeidsordninger, karriereplanlegging, IA-arbeid samt grep knyttet til lønn og pensjon. Forsvarsdepartementet støtter at personellpolitikken må videreutvikles, men mener at forslagene i høringsnotatet ikke står i veien for mange av de personalpolitiske grepene som foreslås.

4 Andre lands rett

4.1 Sverige

Svenske arbeidstakere har i henhold til *Lag om anställningsskydd* (LAS) rett til å stå i stillingen sin til utgangen av den måneden han eller hun fyller 69 år. Dette gjelder også for yrkesoffiserer.

Pensjonsalderen for militært tilsatte i Sverige avhenger av personellgruppen. Yrkesoffiserer og piloter som er født før 1988 har normalt en pensjonsalder på 61 år. Reserveoffiserer, gruppesjefer, soldater og sjømenn født før 1988 har normalt en pensjonsalder på 65 år. Sverige har ikke en fastsatt pensjonsalder for yrkesoffiserer som er født i 1988 og senere. Pensjonsalderen kan reguleres gjennom «tjänstepensionsavtalen», som angir ordinær pensjonsalder for spesifikke yrkeskategorier.

Alle offisersstillinger er tidsbegrensede. Stillinger på gradsnivå brigader/flaggkommandør og høyere, har normalt en varighet på tre år, med mulighet for forlengelse. Gradsnivået beholdes ved utløp av perioden, med mindre det er snakk om en konstitusjon.

Sverige har ikke en embetsmannsordning tilsvarende den norske. Tidligere var mange av dem som også ble utnevnt som embetsmenn i Norge, blant annet offiserer, ansatt på såkalt *fullmakt*. Dette innebar at de fikk et sterkere vern i stillingen. I 1990-årene ble ansatte på fullmakt drastisk redusert. Militære arbeidstakere ansettes i dag ikke på fullmakt.

Den svenske forsvarssjefen, *Överbefälhavaren*, er en såkalt myndighetssjef. Myndighetssjefer er ledere for virksomheter som har regjeringen som arbeidsgiver. Vilkårene for ansettelsen avtales i hvert enkelt tilfelle. Regjeringen kan bestemme at myndighetssjefer skal ansettes på åremål, ut fra en konkret vurdering. Överbefälhavaren er ansatt på åremål. Varighet på åremålet er normalt seks år, med mulighet for forlengelse på tre år. Lederne for enkelte andre enheter tilknyttet det svenske forsvaret utnevnes også som myndighetssjefer.

Dette gjelder blant annet lederen for Försvarets materialverk og lederen Försvarshögskolan.

4.2 Danmark

I Danmark skilles det mellom to hovedgrupper av militært tilsatte, *overenskomstansatte* og *tjenestemænd*.

For overenskomstansatte gjelder ingen pliktig avgangsalder. Den mulige pensjonsalder for militære overenskomstansatte følger den danske folkepensjonsalder. Som følge av stigende forventet levealder, heves folkepensjonsalderen i Danmark løpende. Folkepensjonsalderen er mellom 67 og 69 år, hvor de yngste på arbeidsmarkedet har den høyeste pensjonsalderen.

Danmark har ikke en embetsmannsordning tilsvarende den norske, men tjenestemennene er ansatt på særlige vilkår. Det gjelder blant annet egne regler om innfødsrett, ansettelse, avskjed, forflytning og pensjonering for denne gruppen. For militære tjenestemenn gjelder en pliktig avgangsalder som ligger fem år før folkepensjonsalderen.

Tidligere kunne alle militære grader bli utnevnt som tjenestemenn. Tjenestemanns-ansettelse i det danske forsvaret er nå opphørt. Fra og med 1. september 2014 har nyansatte i forsvaret blitt ansatt på alminnelige vilkår uten pliktig avgangsalder. Det er forventet at den siste militære tjenestemann vil oppnå pliktig avgangsalder i løpet av 2050-tallet.

Tjenestemenn kan inneha en tidsbegrenset stilling i løpet av ansettelsen, men ansettelsen er fortsatt varig, og tjenestemannen vil derfor flyttes til en annen stilling når tidsbegrensningen opphører.

For militære stillinger på gradsnivå over oberst og kommandørkaptein, vil ansettelse som utgangspunkt skje på åremål. Ved åremåls-ansettelsen er det stillingen som er tidsbegrenset, ikke gradsnivået.

4.3 Finland

Pliktig avgangsalder for yrkesoffiserer er i Finland som hovedregel 57 år, med lavere aldersgrenser for blant annet flygere. Personell på gradsnivå oberst eller høyere har pliktig avgangsalder på 62 år, mens forsvarssjefen har pliktig avgangsalder på 65 år. Finland har siden 2018 gjennomført en reform som har medført at aldersgrensene er hevet med tre måneder hvert år for alle gruppene. Aldersgrensene er regulert i *Lag om försvarsmakten*. Det følger samme sted at dersom det foreligger tungtveiende grunner og den ansatte samtykker, kan vedkommende beholde

tilsettingsforholdet i Forsvaret i en sivil stilling etter oppnådd aldersgrense.

Stillinger på gradsnivå oberst eller høyere er tidsbegrenset inntil fem år. Tidsbegrensningen er knyttet til stilling, og ikke til ansettelsesforholdet som sådan. Personellet beholder derfor tilsettingsforholdet i forsvaret selv om den tidsbegrensede stillingen utløper. Dersom den tidsbegrensede stillingen har varighet ut over den enkeltes avgangsalder, forlenges ansettelsesforholdet frem til utløpet av perioden.

Finland har ikke embetsmenn, eller noen tilsvarende ordning.

5 Forslag til endringer i forsvarsloven og i gjeldende ordning for militært tilsatte

5.1 Generelt om tilsetningsvilkår og om tilsetningsordningen fastsatt i OMT

Militært personell tilsettes på vilkårene fastsatt i statsansatteloven, med de unntak og særregler som fremgår av lov 12. august 2016 nr. 77 om verneplikt og tjeneste i Forsvaret m.m. (forsvarsloven). Det fremgår av forsvarsloven § 44 fjerde ledd at militært tilsatte plikter å overholde reglene om tilsetting, utdanning, disponering og avansement mv. som er fastsatt i den til enhver tid gjeldende ordningen for militært tilsatte (OMT). Den gjeldende militærordningen fremgår av Prop. 111 LS (2014–2015).

Personellet i Forsvaret tilsettes i dag enten ved fast tilsetting til pensjonsalder (60 år), fast tilsetting til 35 år, eller ved midlertidig tilsetting. Dette følger av forsvarsloven § 45 første ledd.

De overordnede rammene for tilsetningsordningen for militært personell fremgår av Prop. 111 LS (2014–2015) punkt 5.4.2. I henhold til disse rammene skal normen for tilsetting være fast tilsetting til 35 år eller 60 år, mens midlertidig tilsetting skal begrenses. Det skal være Forsvarets behov og den enkeltes kompetanse som skal være styrende for lengden på tilsetningsforholdet. 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.

Stillingsvernet for militært tilsatte er i utgangspunktet det samme som for statsansatte for øvrig. Ett unntak gjelder for tidligere yrkesbefal som er tilsatt før 1. januar 2005, som har et særskilt oppsigelsesvern. Denne gruppen kan bare sies opp dersom de ikke er i stand til å gjenoppta arbeidet på grunn av sykdom. Dette følger av forsvarsloven § 86 andre ledd, jf. statsansatteloven § 20 første ledd bokstav a. Ut over dette er det ikke fastsatt særskilte bestemmelser om oppsigelse av militært personell.

5.2 Fjerning av plikten til å fratre ved særaldersgrense

5.2.1 Gjeldende rett

Aldersgrensene for militært tilsatte fremgår av forsvarsloven § 45. Første ledd i bestemmelsen lyder:

Offiserer, befal, grenaderer og konstabler kan tilsettes midlertidig, eller de kan tilsettes fast til de fyller 35 år eller fast til de fyller 60 år. De som er tilsatt midlertidig, skal fratre stillingen sin uten oppsigelse. De som er fast tilsatt, skal fratre stillingen ved første månedsskifte etter at de har fylt 35 eller 60 år.

60-årsgrensen er en særaldersgrense og innebærer tvungen avskjed ved første månedsskifte etter fylte 60 år. Det følger av forsvarsloven § 45 tredje ledd at departementet kan gi dispensasjon fra påbudet om å fratre ved fylte 60 år. Det gjøres ved å forlenge tilsetningsforholdet inntil ett år av gangen. Slik dispensasjon gis kun når spesielle forhold gjør det nødvendig.

Plikten til å fratre gjelder også for militære embetsmenn. Det følger av Grunnloven § 22 tredje ledd at alle embetsmenn uten foregående dom kan avskjediges når de har nådd en aldersgrense fastsatt ved lov.

5.2.2 Høringsnotatet

Forsvarsdepartementet foreslår i høringsnotatet å fjerne plikten til å fratre ved oppnådd særaldersgrense på 60 år. Militært personell som er tilsatt til 60 år, skal dermed få rett til å stå i stilling frem til den alminnelige aldersgrensen, som i dag er 70 år. Forslaget innebærer at personellet fortsatt har rett til å gå av med særalderspensjon ved 60 år.

Departementet legger i høringsnotatet opp til en videre utvikling av Forsvarets særaldersgrense som skal balansere hensynet til arbeidslinja på den ene siden med hensynet til Forsvarets operative behov på den andre siden. Departementet er i

Endringer i forsvarsloven mv. (fjerning av plikten til å fratre ved særaldersgrense og innføring av åremål) og endring i ordningen for militært tilsatte (omlegging av avskjed med redusert lønn til Forsvarets sluttvederlag)

høringsnotatet tydelig på at en fjerning av plikten til å fratre vil påvirke aldersstrukturen og forsterke risikoen for at en økende andel av Forsvarets militært tilsatte ikke vil være helsemessig og fysisk skikket til å oppfylle kravene til stilling – og at en slik utvikling vil kunne få vesentlig negativ betydning for Forsvarets evne til å løse oppdrag. Samtidig erkjenner departementet i høringsnotatet at Forsvaret må tilpasse seg utviklingen i samfunnet for øvrig:

Sett i lys av at øvrige yrkesgrupper med særaldersgrense nå får rett til å stå i stilling til den alminnelige aldersgrensen, er det derfor naturlig at dette også blir gjort gjeldende for militært tilsatte med særaldersgrense, og at Forsvarets behov for en personellstruktur i aldersmessig balanse ivaretas gjennom andre virkemidler.

Departementet vektlegger i høringsnotatet at den videre utviklingen av særaldersgrensen må legges til rette for at Forsvaret har nødvendige rammebetingelser til å stimulere militært tilsatte til å fortsette den yrkesaktive karrieren. Dette enten i eller utenfor Forsvaret, avhengig av om den tilsatte tilfredsstiller operative krav eller ikke. For å kompensere for de negative effektene av å fjerne plikten til å fratre, foreslår departementet i høringsnotatet alternative virkemidler for å ivareta Forsvarets behov for å opprettholde en personellstruktur i aldersmessig balanse. Disse omfatter innføring av åremålstilsetting for Forsvarets militære toppledere og omlegging av ordningen med avskjed med redusert lønn (ARL) til Forsvarets sluttvederlag. Videre viser høringsnotatet til andre virkemidler som bidrar til å opprettholde en balansert personellstruktur, herunder bruken av tilsetting til 35 år og karriereskiftprogram.

5.2.2.1 Hensynet til arbeidslinja

Departementet beskriver i høringsnotatet hvordan arbeidslinja har vært sentral i arbeids- og velferdspolitikken siden 1990-tallet. Hovedtrekkene er å føre en aktiv politikk for høy yrkesdeltakelse, at arbeidslivet legges til rette for å hindre utstøting og at det skal lønne seg å arbeide. Departementet viser i høringsnotatet til at det i de senere år er gjennomført en rekke reformer og tiltak i arbeids- og velferdspolitikken med sikte på å støtte opp om arbeidslinja. Pensjonsreformen, jf. Meld. St. 6 (2023–2024), står i en særstilling grunnet både omfang og forventet betydning på sikt. Et annet sentralt tiltak er endringer av alders-

grensene i staten. Fjerningen av plikten til å fratre ved særaldersgrense må forstås i lys av dette, ved at eldre som ønsker å jobbe lenger gis denne muligheten.

Departementet vektlegger i høringsnotatet betydningen av at forsvarssektoren ikke bør skille seg vesentlig fra andre yrkesgrupper med særaldersgrense. Dette handler om Forsvarets legitimitet i samfunnet, men også om å legge til rette for økt jobbmobilitet innad i offentlig sektor og mot privat sektor.

5.2.2.2 Hensynet til Forsvarets operative behov

Departementet viser i høringsnotatet til flere forhold som i sum øker risikoen for at Forsvaret får en personellstruktur som ikke er sammensatt for å ivareta operative krav over tid. Dette handler om at militært tilsatte har høy evne og vilje til å stå lenge i arbeidslivet, samtidig som at forutsetningene for å tilfredsstille operative krav svekkes med økende alder. Videre er det en høy andel militære som jobber i distriktene og representerer militær spesialistkompetanse, noe som vil kunne være en utfordring da jobbmobiliteten generelt avtar sterkt med alderen, særlig etter 50 år. Departementet viser i høringsnotatet også til at statsansatte har et sterkt stillingsvern. Stillingsvernet er særlig sterkt for tidligere yrkesbefal tilsatt før 2005, som bare kan sies opp på grunn av sykdom.

Departementet uttrykker i høringsnotatet at det isolert sett ikke er en utfordring at militært tilsatte kan fortsette i enkelte stillinger helt til den alminnelige aldersgrensen. Utfordringen oppstår hvis for mange gjør det. For det første vil det kunne være begrensede muligheter til å anvende personell som fortsetter til den alminnelige aldersgrensen i mer fysisk krevende operasjonsmiljø. For det andre vil det, gitt begrensninger i årsverkrammer, kunne føre til reduserte muligheter til å rekruttere og utdanne yngre personell som er skikket for slik tjeneste. Dette vil kunne skape en aldersmessig ubalanse i personellstrukturen.

Departementet beskriver i høringsnotatet videre hvordan omgivelser preget av rask teknologiutvikling og endringstakt fordrer et tilpassningsdyktig forsvar hvor personellstrukturen kan innrettes og balanseres for å ivareta både dagens og fremtidens behov på en mest mulig fleksibel måte. Arbeidsgiverstyrte avgangsmekanismer styrker i denne sammenheng evnen til strategisk styring og gir fleksibilitet til å være i forkant, slik at risikoen for å havne i situasjoner som krever ekstraordinære tiltak reduseres.

Endringer i forsvarsloven mv. (fjerning av plikten til å fratre ved særaldersgrense og innføring av åremål) og endring i ordningen for militært tilsatte (omlegging av avskjed med redusert lønn til Forsvarets sluttvederlag)

5.2.2.3 Forvaltning av tilsetningsordningen og bruk av tilsetting til 35 år

Departementet viser i høringsnotatet til at behovet for å styrke erfaring og kontinuitet blant spesialistene i Forsvaret, tilsier at det fortsatt bør legges til rette for at en større andel kan tilsettes til 60 år. Samtidig understreker departementet hvordan behovet for tilsetting til 35 år blir enda sterkere ved bortfallet av plikten til å fratre for dem som tilsettes til 60 år. For å unngå nye aldersbølger blir det derfor viktig at Forsvaret har en strategisk tilnærming til forvaltningen av tilsetningsordningen.

5.2.2.4 Karriereskiftprogram

Departementet viser i høringsnotatet til at Forsvaret i dag har et karriereskiftprogram som skal bistå tilsatte som ønsker seg en videre karriere i eller utenfor Forsvaret. Karriereskiftprogrammet kan således være et egnet virkemiddel til å stimulere flere i det eldste alderssegmentet over til det sivile arbeidsmarkedet i tråd med Forsvarets behov. Departementet anbefaler i høringsnotatet derfor at programmets rammer og innhold videreutvikles for å nå en større målgruppe enn i dag.

5.2.3 Høringsinstansenes syn

Flere av høringsinnspillene uttrykker støtte til forslaget om lovendring i § 45 som innebærer å fjerne plikten til å fratre ved oppnådd aldersgrense på 60 år. Støtte til forslaget kommer til uttrykk i innspillene fra *Eldreombudet*, *Forsvaret*, *Forsvarets seniorforbund*, *Forsvarsmateriell (FMA)* og *Norsk Psykologforenings medlemmer i Forsvaret*.

Eldreombudet skriver at de støtter høringsforslaget om å fjerne særaldersgrensen for militært tilsatte. De argumenterer for at en fjerning av særaldersgrensen vil være i tråd med ønskene til det store flertallet av Forsvarets ansatte. Samtidig understrekes det at det fremdeles må legges til rette for dem som ønsker å pensjonere seg tidlig. *Eldreombudet* støtter høringsforslaget også fordi det vil harmonisere forsvarsloven med gjeldende regler for øvrige offentlige ansatte som berøres av en særaldersgrense.

Forsvaret skriver at en endring av § 45 som innebærer en fjerning av plikten til å fratre ved fylte 60 år, synes tilfredsstillende gitt høringsnotatets øvrige forslag og utforming. Det vurderes som nødvendig med en overgangsperiode for å implementere ordningen. Videre må det vurderes hvilken aldersgruppe lovendringen skal gjelde.

Forsvaret understreker at etaten må gis nødvendig tid til å utvikle personellpolitikken slik at denne understøtter de foreslåtte lovendringene.

Forsvarets seniorforbund støtter forslaget om å fjerne plikten til å fratre ved fylte 60 år. Det argumenteres for at skikkethet i jobbsammenheng verken bør eller skal knyttes til alder. En fjerning av plikten til å fratre ved oppnådd aldersgrense på 60 år, vurderes som et bra tiltak som motvirker diskriminering overfor eldre.

FMA skriver at de samfunnsmessige fordelene ved forslaget anses som større enn de mulige ulempene som forslaget kan ha for virksomheten. Det understrekes samtidig at en fjerning av plikten til å fratre kan ha enkelte negative utslag. På tidspunktet for høringen var om lag 1/3 av personellet i *FMA* i aldersgruppen 50–59 år. Ifølge høringssvaret kan en fjerning av plikten til å fratre resultere i at gjennomsnittsalderen blant militære i *FMA* øker uforholdsmessig mye. Personell over 60 år har lovfestet rett på en uke ekstra ferie og det antas at sykefraværet er høyere i eldre aldersgrupper enn blant de yngre. Som følge av dette vurderes det som at en aldersøkning blant militært tilsatte vil kunne påvirke *FMA* sin leveranseevne som følge av økt fravær.

Norsk Psykologforenings medlemmer i Forsvaret stiller seg positive til regjeringens høringsforslag. Det pekes på at mange av deres medlemmer fortsetter å jobbe andre steder etter fylte 60 år og at de helsemessige utfordringer som inntreffer på denne alderen generelt har liten innvirkning på utøvelsen av deres yrke. Det å fortsatt kunne bidra til Forsvaret på frivillig basis etter 60 års alder ses på som positivt.

En anonym privatperson, *Arbeids- og velferdsdirektoratet (NAV)* og *Den norske legeförening* fremstår nøytrale til forslaget om å endre § 45.

Landsorganisasjonen i Norge (LO), *LO Stat* og *Norges offisers- og spesialistforbund* er imot forslaget om å fjerne plikten til å fratre i forsvarslovens § 45. *Befalets fellesorganisasjon* synes også å være imot forslaget, men skriver at bortfall av plikten «er et godt personellpolitisk virkemiddel, gitt at forutsetningene om pensjonssparing (2018) og regjeringens lovnad om at bortfall av plikten kan bidra til bedre pensjonsopptjening». *Krigsskoleutdannede offiserers landsforening* uttrykker bekymring for etablering av en ordning for avgang hvor arbeidsgiver fratras muligheten til styrt avvikling av personell.

Flere av høringsinstansene har supplerende argumenter imot fjerning av plikten til å fratre. *LO* peker på at Forsvarsdepartementet selv har vært kritisk til å fjerne plikten, og tidligere heller har

Endringer i forsvarsloven mv. (fjerning av plikten til å fratre ved særaldersgrense og innføring av åremål) og endring i ordningen for militært tilsatte (omlegging av avskjed med redusert lønn til Forsvarets sluttvederlag)

argumentert for en endring av aldersgrensene. *Norges offisers- og spesialistforbund* viser til at departementet i 2008 argumenterte for et behov for særaldersgrensen, og at både Forsvarsdepartementet og Forsvarsstaben gjentok det samme i 2020. *Norges offisers- og spesialistforbund* mener at det ikke bør innføres en ordning hvor plikten til å fratre ved særaldersgrense fjernes som en generell regel for militært tilsatte.

LO er bekymret for hvordan Forsvaret tenker å håndtere et økende antall personell som ikke tilfredsstillt kravene i stillingen etter at de har passert 60 år. Ifølge *LO* er det grunn til å tro at forslaget vil medføre en betydelig økning av oppsigelsessaker, noe *LO* mener er helt uakseptabelt.

Norges offisers- og spesialistforbund antar at fjerning av plikten til å gå av også kan være ment som en kompensasjon av for lavt pensjonsnivå. Dette vil de advare mot, da det tar fokus bort fra den reelle problemstillingen med å lande tilstrekkelig pensjonsnivå fremover.

Befalets fellesorganisasjon hevder at departementets utredninger av behovet for særaldersgrenser ensidig er gjort for å tilfredsstille sektorens behov. *Befalets fellesorganisasjon* skriver videre at de økonomiske konsekvensene er dårlig beskrevet.

Norges offisers- og spesialistforbund uttrykker at «En lettvent tilnærming med å fjerne plikten til å fratre uten at det foreligger grundige vurderinger, er politisk dårlig håndverk og vil medføre uforvarselig stor risiko både samfunnsmessig og på individnivå.»

LO Stat skriver at forslaget om å fjerne plikten til å fratre for militært tilsatte med særaldersgrense ser ut til å være klart politisk motivert for å harmonere bedre med utviklingen for andre grupper med særaldersgrenser. De viser til at både departementet og Forsvaret tidligere har vært kritiske til lignende forslag.

Krigsskoleutdannede offiserers landsforening skriver at de er tilfreds med at forsvarssektorens lov- og avtaleverk utvikles i tråd med den alminnelige samfunnsutviklingen. Samtidig mener de at det er uheldig å legge opp til å endre etablerte ordninger som har til hensikt å motvirke uheldige konsekvenser av tidligere befalsordninger. Det vises til at en fjerning av plikten til å fratre vil innebære at militært personell som ble ansatt før 1. januar 2005, som kun kan sies opp på grunn av sykdom (jf. forsvarsloven § 68 andre ledd), gis en ensidig rett til å fortsette arbeidsforholdet som uoppsigelige frem til alminnelig pensjonsalder.

LO, *LO Stat* og *Norges offisers- og spesialistforbund* argumenterer med at forslaget ikke er

hensiktsmessig eller forenlig med Forsvarets operative behov. Både *LO* og *Norges offisers- og spesialistforbund* mener at dagens organisering av Forsvaret ikke har mulighet til å absorbere ansatte som ikke kan levere operativt. *Norges offisers- og spesialistforbund* mener at særaldersgrensen først og fremst er et viktig virkemiddel for Forsvaret for å få en balansert alders- og gradsstruktur, og at det er hensynet til Forsvarets operative evne som må veie tyngst når endringer skal vurderes. *LO* skriver at en fjerning av plikten til å fratre innebærer at militært personell har rett til å stå i stilling til 70 år, som er foreslått hevet til 72 år og videre skal vurderes økt til 75 år. Dette vil kunne redusere Forsvarets operative evne og derved rokke ved Forsvarets samfunnsoppdrag. *Befalets fellesorganisasjon* gir også uttrykk for at en fjerning av plikten til å fratre kan gi utfordringer med å bemanne Forsvarets operative avdelinger, men argumenterer for at disse negative effektene kan motvirkes med gode personalpolitiske virkemidler. *LO* og *Norges offisers- og spesialistforbund* påpeker også særegenheter ved den militære profesjon som skiller militært tilsatte fra arbeidstakere generelt, herunder beordringsplikt, unntak fra arbeidsmiljøloven og en høyere arbeidsbelastning enn i samfunnet for øvrig. *Norges offisers- og spesialistforbund* skriver at militært personell har en arbeidsmengde og belastning som de mener ikke blir reflektert i pensjonsrettigheter. *LO Stat* gir også uttrykk for at den militære profesjon skiller seg fra andre arbeidstakere ved strenge krav til både helsemessig og fysisk skikkethet. *Norges offisers- og spesialistforbund* skriver at særaldersgrensen er en vesentlig faktor i det å rekruttere og beholde personell i Forsvaret. *LO Stat* skriver at forslaget om å fjerne særaldersgrensen vil kunne ha negativ innvirkning på Forsvarets evne til å rekruttere yngre personell. *Krigsskoleutdannede offiserers landsforening* mener at et bortfall av plikten til å fratre kan resultere i at kvalifikasjonsstillinger på alle nivåer blokkeres av eldre personell, som igjen kan ha negativt utslag for Forsvarets evne til å oppfylle operative krav.

Flere av høringsinnspillene omhandler forvaltning av tilsetningsordningen i OMT og bruk av tilsetting til 35 år. *Befalets fellesorganisasjon*, *LO* og *Norges offisers- og spesialistforbund* mener at aldersgrensen på 35 år (T35) henger sammen med en fjerning av plikten til å fratre ved fylte 60 år. Det er etter *LOs* og *Norges offisers- og spesialistforbunds* oppfatning merkelig og vanskelig å videreføre T35 og samtidig fjerne plikten til å fratre ved 60 år. Begge skriver at en fjerning av plikten til å fratre vil kunne øke behovet for å

Endringer i forsvarsloven mv. (fjerning av plikten til å fratre ved særaldersgrense og innføring av åremål) og endring i ordningen for militært tilsatte (omlegging av avskjed med redusert lønn til Forsvarets sluttvederlag)

bruke T35 fremfor å gi personellet forutsigbarhet og tilsetning til 60 år (T60). Videre mener både *LO* og *Norges offisers- og spesialistforbund* at det er lite konsekvent at departementet på den ene siden argumenterer for et behov for yngre aldersstruktur, mens det på den andre siden ønskes å gi personellet muligheten til å fortsette utover pensjonsalder på 60 år. De argumenterer begge for at dersom man fjerner plikten til å fratre, må det også stilles spørsmål ved om behovet for å «videreføre aldersdiskriminering (T35)» fortsatt vil være tilstede. *Norges offisers- og spesialistforbund* mener at økt bruk av T35 vil resultere i lavere ståtid og høyere turnover. *Befalets fellesorganisasjon* viser til Forsvarsdepartementet sin vurdering om at T35 bidrar til færre militært tilsatte i alderen 30–50 år, og at dette tilsier at også T35-ordningen burde omfattes av en fjerning av plikten til å fratre ved oppnådd aldersgrense.

Flere av høringsinstansene uttrykker støtte til forslaget om å videreutvikle Forsvarets karriereskiftprogram. *Forsvaret* er positive til et nytt karriereskiftprogram. *Forsvaret* mener imidlertid at slik virkemiddelet er presentert i høringsnotatet, vil ikke dette i stor grad kompensere for plikten til å fratre og dekke Forsvarets behov. For at karriereskiftprogrammet skal fungere, mener *Forsvaret* det er en forutsetning at form og innhold utvikles i etaten. Programmet må videreutvikles for å nå en større målgruppe enn i dag. Det bør ifølge *Forsvaret* undersøkes om samarbeid med relevante departementer og etater om «mottak av erfarent militært personell» kan være aktuelt sett i sammenheng med karriereskiftprogram. *Forsvaret* understreker at karriereskiftprogrammet ikke må føre til økt avgang blant yngre personell, samtidig som det har liten effekt mot den egentlige målgruppen. Virkemiddelet bør utredes ytterligere for å sikre at ønsket effekt oppnås og at det treffer riktig målgruppe. *Befalets fellesorganisasjon* skriver at karriereskiftprogram vil være et godt tilbud til de som ønsker å slutte, men at de tviler på at virkemiddelet vil føre til at flere slutter.

Flere av høringsinnspillene omhandler krav til militære stillinger. *LO* og *LO Stat* skriver at kravene til den enkelte stilling og til avdelingene vil være de samme selv om plikten til å fratre fjernes. *Norges offisers- og spesialistforbund* stiller spørsmål om hvordan personell på 60, 63 eller 65 år som ikke tilfredsstiller kravene til stillingen vil bli håndtert. De viser til at departementet i høringsnotatet skriver at dersom personell ikke tilfredsstiller stillingens krav, vil det være nødvendig å ta i bruk avgangspakker eller oppsigelser.

Norges offisers- og spesialistforbund mener at dette er urimelig overfor personell som har hatt over 40 års tjeneste i Forsvaret med høy til svært høy arbeidsbelastning. *Befalets fellesorganisasjon* etterlyser nærmere beskrivelser av hvilke tiltak arbeidsgiver kan nytte for å ivareta livsløpsendringer i helse, fysikk og kognisjon. *Norges offisers- og spesialistforbund* skriver at økt levealder ikke nødvendigvis er ensbetydende med økt evne til å jobbe lenger i Forsvaret.

Flere av høringsinnspillene omhandler behov for flere årsverk. *LO*, *Norges offisers- og spesialistforbund* og *LO Stat* mener at en fjerning av plikten til å fratre vil kreve tilførsel av flere ekstra årsverk. Dette behovet har ifølge *LO*, *Norges offisers- og spesialistforbund* og *LO Stat* blitt forsterket av avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen (ABE). *Befalets fellesorganisasjon* skriver at med mindre man øker årsverkrammen eller etablerer gode nok incentiver for frivillig avgang, vil forslaget påvirke muligheten til å rekruttere yngre personell. For å begrense skadevirkningene av forslaget, vil det etter *Krigsskoleutdannede offiserers landsforenings* oppfatning måtte opprettes en rekke stillinger utover hva forsvarssektoren har behov for. *Krigsskoleutdannede offiserers landsforening* anser det som en lite heldig løsning.

5.2.4 Departementets vurdering

Departementet er kommet til at forslaget fra høringsnotatet bør fastholdes.

Innspillene som har kommet inn under høringsrunden viser at ulike instanser har ulikt syn på forslaget om å fjerne plikten til å fratre. Høringsinstansene viser til både gevinster og ulemper, og vektlegger ulike hensyn. Dette underbygger etter departementets syn kompleksiteten i høringsforslaget, og behovet for at fjerning av plikten til å fratre må kombineres med alternative virkemidler for å balansere ulike hensyn. Motstanden mot å fjerne plikten i høringsrunden må ses i lys av den generelle motstanden mot å fjerne plikten for alle yrkesgrupper. Denne motstanden vurderes å ha blitt vesentlig redusert siden forslaget var på høring. Det har ikke blitt fremmet krav om å gjeninnføre plikten til å fratre for andre yrkesgrupper og i avtalen mellom partene av 13. januar 2025 er man blitt enige om at plikten til å fratre skal oppheves for militært tilsatte.

Den foreslåtte lovendringen innebærer en rett for militært personell med fast tilsetning til 60 år (T60) til å fortsette i jobb frem til den alminnelige aldersgrensen som til enhver tid er fastsatt i lov 21. desember 1956 nr. 1 om aldersgrenser for

Endringer i forsvarsloven mv. (fjerning av plikten til å fratru ved særaldersgrense og innføring av åremål) og endring i ordningen for militært tilsatte (omlegging av avskjed med redusert lønn til Forsvarets sluttvederlag)

statsansatte m. fl. Den alminnelige aldersgrensen er 70, jf. § 2. Et tverrpolitisk flertall på Stortinget ble gjennom pensjonsforliket av 29. februar 2024 enige om at den alminnelige aldersgrensen for statsansatte og andre medlemmer i Statens pensjonskasse skal økes til 72 år, og dermed harmoniseres med arbeidsmiljølovens generelle aldersgrense på 72 år for ansatte i privat sektor.

Forslaget fra høringsnotatet innebærer ingen plikt for personellet til å stå i arbeid etter at de er fylt 60 år. Det vil dermed fremdeles være mulig å fratru ved særaldersgrensen og motta særalderspensjon for dem som ønsker det. Dagens fratredelsesplikt innebærer en begrensning i arbeidsforholdet som omfatter alle, uansett hvor god helse og arbeidsevne de har. I realiteten vil behovet for tidlig avgang variere mellom individer, også blant personellet som i dag har særaldersgrenser. Departementet mener at tilnærmingen om fratredelsesplikt for alle ikke lenger er riktig i dagens arbeidsliv og vil derfor åpne for at de som ønsker det kan stå lenger i jobb.

Departementet vurderer at for individene i forsvarssektoren med fast tilsetting til 60 år vil forslaget gi bedre betingelser og flere valgmuligheter basert på deres evner og behov. En fjerning av plikten til å fratru gjør at den enkelte kan velge å forbli yrkesaktiv lenger enn i dag og på den måten få fortsette å bidra med sin erfaring og kompetanse som militært tilsatt. Departementet vil i denne sammenheng understreke at arbeidsgivere har en tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven for arbeidstakerne ved utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon. Forslaget innebærer en videreføring av arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge for fortsatt arbeid etter fylte 60 år for dem som ønsker det.

Forslaget medfører at militært tilsatte som ønsker å fortsette utover aldersgrensen på 60 år, ikke vil måtte gjennomføre et karriereskifte eller en overgang til en sivil stilling i forsvarssektoren. Dette gir personellet med fast tilsetting til 60 år en økt forutsigbarhet og en større påvirkning på egen karriere. Forslaget anerkjenner eldre arbeidstakers erfaring og det at flere ønsker å fortsette lenger i jobb. Videre vil en åpning for å stå i samme jobb etter fylte 60 år være til gunst for den enkelte ved å muliggjøre en økt pensjonsopptjening uten at de behøver å bytte stilling. Dette vil få økende betydning for yngre årskull med mer pensjonsopptjening i nye ordninger i offentlig sektor.

Departementet registrerer at høringsinstansene fremmer flere argumenter som underbygger forslaget. Høringsinstansene peker blant annet på

at forslaget vil gjøre det mulig å jobbe lenger for dem som ønsker det, og at det vil medføre en harmonisering av lovverk med offentlig sektor for øvrig. Høringsinstansene peker også på at skikkethet i jobbsammenheng ikke bør vurderes ut fra alder alene.

Forslaget medfører ingen plikt og er ikke til ugunst for den enkelte. Fjerning av plikten til å fratru rammes derfor ikke av tilbakevirkningsforbudet i Grunnloven § 97. Ettersom forslaget ikke er til ugunst for den enkelte, er ikke departementet enig med Forsvaret i at det er behov for en overgangsordning. Da Stortinget til sammenligning vedtok å fjerne plikten til å fratru for øvrige yrkesgrupper i juni 2021, ble endringene satt i kraft bare uker senere.

En rekke instanser uttrykte under høringen at pensjonsavtalen for personell med særaldersgrense burde ferdigforhandles før plikten til å fratru kunne fjernes. Departementet viser til at dette var et av hovedargumentene for at arbeidet med å fjerne plikten til å fratru ble satt i bero etter høringen i 2021. Den 25. august 2023 ble partene enige om nye pensjonsregler for personer med særaldersgrense som er født 1963 eller senere.

Departementet understreker at pensjonsreglene for ansatte med særaldersgrenser er lik for alle, herunder for militært tilsatte. Ansatte med særaldersgrenser kan velge å fortsette i stilling etter oppnådd særaldersgrense for å fortsette opptjening av alderspensjon. Militært tilsatte har med dagens regler ikke denne muligheten. Dette er også mye av bakgrunnen for den foreslåtte endringen i forsvarsloven § 45.

Departementet er enig med de høringsinstansene som understreker at operativ evne må være et tungtveiende hensyn når endringer i forsvarsloven blir foreslått. Departementet mener like fullt at de alternative virkemidlene beskrevet i denne proposisjonen vil redusere risikoen for at en fjerning av plikten til å fratru vil svekke operativ evne. Flere av virkemidlene som Forsvaret har til rådighet i dag er beskrevet i punkt 5.2.2, mens forslag om innføring av åremål og Forsvarets sluttvederlag er omtalt i punkt 5.3 og 5.4.

Fjerning av plikten til å fratru vil innebære at militært personell tilsatt før 1. januar 2005 vil kunne fortsette som uoppsigelige frem til alminnelig pensjonsalder. Dette som følge av det særskilte stillingsvernet som omfatter denne gruppen. Departementet vurderer at summen av de alternative virkemidlene beskrevet i denne proposisjonen er tilstrekkelige for å håndtere dette aspektet.

Departementet er enig med høringsinstansene i at de to faste tilsettingsforholdene T35 og

T60 må ses i sammenheng. Departementet deler likevel ikke oppfatningen som enkelte høringsinstanser har gitt uttrykk for, om at endringer i T60 nødvendigvis bør innebære tilsvarende endring i T35. Departementet mener videre at det ikke er inkonsistens mellom behovet for en yngre aldersstruktur, og forslaget om å fjerne plikten til å fratre for dem som er tilsatt til 60 år. Dette henger sammen med at den foreslåtte endringen av forsvarsloven § 45 har til hensikt å forlenge tilsettingen av personell som vurderes å ha en *aldersuavhengig* kompetanse, mens T35 fremdeles er rettet mot personell med *aldersavhengig* kompetanse som ikke like enkelt kan nyttiggjøres frem til alminnelig pensjonsalder. Så lenge de to faste tilsetningsforholdene er rettet mot personellgrupper med forskjellig kompetanse, er det ikke unaturlig med ulike tilnærminger til T35 og T60. Departementet viser for øvrig til arbeidet med å fjerne plikten til å fratre ved særaldersgrenser generelt, og at dette har vært avgrenset til aldersgrensene 60, 63 og 65 år. Andre aldersgrenser har ikke vært del av vurderingen. Departementet mener en videreføring av fast tilsetting til 35 år er et relevant og nødvendig alternativ til fast tilsetting til pensjonsalder. Departementet understreker derfor at forslaget i denne proposisjonen ikke innebærer endring i plikten til å fratre for dem som er tilsatt til 35 år.

Departementets samlede vurdering er at fordelene ved å fjerne plikten til å fratre ved aldersgrensen på 60 år, er større enn de sannsynlige ulempene som forslaget kan ha, både for samfunnet, forsvarssektorens virksomheter og den enkelte arbeidstaker. Forslaget i høringsnotatet fastholdes.

Departementet viser til lovforslag om endring i forsvarsloven § 45 første ledd.

5.3 Åremålstilsetting av Forsvarets militære toppledere

5.3.1 Gjeldende rett

5.3.1.1 Militære embetsmenn

Embetsmenn har et spesielt sterkt stillingsvern begrunnet i at de skal være særlig uavhengige. De har særlige rettigheter og vern ved at de ikke kan sies opp, men eventuelt må avskjediges.

Embetsutnevnelser for offiserer er forankret i Grunnloven § 22, som forutsetter at det skal være militære embetsmenn. Dette har særlig sin begrunnelse i de operative oppgaver Forsvaret har, som i ytterste fall må løses gjennom organi-

sert maktanvendelse. Utførelsen av disse oppgavene setter helt spesielle krav til lojalitet og integritet. Som det fremgår under punkt 5.2.1, plikter også militære embetsmenn i dag å fratre ved oppnådd særaldersgrense på 60 år.

Hvilke militære stillinger som skal være embetsstillinger, er ikke nærmere regulert i lov. I årene etter at Grunnloven ble vedtatt i 1814, ble alle offiserer utnevnt i embeter. Siden den gang er det i flere omganger gjort endringer i hvilke gradsnivåer som skal utnevnes i embeter.

De gjeldende overordnede rammene for embetsutnevnelser av offiserer fremgår av Prop. 111 LS (2014–2015), punkt 5.8.2. I henhold til disse rammene skal gradsnivået for militære embeter som hovedregel ikke fastsettes lavere enn brigader/flaggkommandør. I praksis utnevnes alle fra dette gradsnivået og opp til embetsmenn, uavhengig av hvilken funksjon eller stilling vedkommende skal inneha. Embetsutnevnelser er knyttet til grad, og er stillingsuavhengig. Det betyr at det er graden som er embetet. Embetsutnevnelser av militære embetsmenn skiller seg dermed fra embetsutnevnelser i staten forøvrig, hvor utnevnelser skjer til en bestemt stilling. De militære embetsmennene disponeres deretter i stilling. Myndigheten til dette er delegert til Forsvarsdepartementet. Disponering av forsvars-sjefen og dennes nærmeste rådgivere i stilling regnes som saker av viktighet som må behandles av Kongen i statsråd, jf. Grunnloven § 28.

Praksisen med embetsutnevnelser kan også følges for særlig viktige stillinger og for enkelte selvstendige sjefer på nivået under brigader/flaggkommandør.

Med dagens ordning har vi i dag omlag 80 militære embetsmenn. Omlag 20 av disse er i dag på gradsnivå generalmajor/kontreadmiral eller høyere.

Grunnloven skiller mellom avsettelige og uavsettelige embetsmenn. Grunnloven § 22 første ledd inneholder en uttømmende oppstilling over hvilke embetsmenn som er avsettelige. Det følger av bestemmelsen at disse kan avskjediges administrativt ved kongelig resolusjon. Embetsmenn som ikke oppregnes i Grunnloven § 22 første ledd er uavsettelige, og kan bare avskjediges ved dom, jf. Grunnloven § 22 andre ledd.

Det har vært noe usikkerhet knyttet til hvilke militære embetsmenn som hører til hvilken kategori. I henhold til ordlyden i Grunnloven § 22 første ledd hører «sjefer for regimenter og andre militære korps, kommandanter på festninger og høystbefalende på krigsskip» til de avsettelige embetsmennene. Ordlyden gir liten veiledning i

Endringer i forsvarsloven mv. (fjerning av plikten til å fratruke ved særaldersgrense og innføring av åremål) og endring i ordningen for militært tilsatte (omlegging av avskjed med redusert lønn til Forsvarets sluttvederlag)

dagens organisasjon. Det er enighet i den juridiske teorien om at Grunnloven § 22 første ledd om avsettelige embetsmenn bare gjelder de høyeste militære embeter.

Med dagens organisasjon er det som et minimum lagt til grunn at følgende ni militære embetsmenn er avsettelige: Forsvarssjefen, sjef Forsvarsstaben, sjef Forsvarets operative hovedkvarter, sjef Etterretningstjenesten, sjef Militærmisjonen i Brussel, sjef Heimevernet, samt grensjefene, det vil si sjef Hæren, sjef Sjøforsvaret og sjef Luftforsvaret. Det har vært usikkerhet knyttet til om sjefene for de øvrige driftsenhetene i Forsvaret er omfattet. Av disse er det i dag tre som har gradsnivået generalmajor.

Øvrige embetsmenn på det aktuelle gradsnivået er spredt i organisasjonen. Militære embetsmenn ansatt i Forsvarsdepartementet eller som forsvarsattachéer i utenriksstjenesten er «embetsmenn ansatt ved statsrådets kontorer eller ved diplomatiet eller konsulatvesenet». Disse er dermed avsettelige etter Grunnloven § 22 første ledd.

5.3.1.2 Åremålstilsetting

Grunnloven § 22 tredje ledd annet punktum lyder: «Det kan bestemmes ved lov at visse embetsmenn, som ikke er dommere, kan utnevnes på åremål». Grunnlovsbestemmelsen forutsetter at det i formell lov kan bestemmes hvilke embetsmenn eller kategorier av embetsmenn som kan utnevnes på åremål. Det er i dag ikke gitt særskilte lovregler om åremål for militære embetsmenn.

I staten skal som hovedregel åremålsperioden være på seks år. Det kan fastsettes en kortere periode i særlige tilfeller. Det skal bare være adgang til å gjenta åremålet én gang for hver statsansatte i samme stilling eller embetsmann i samme embete. Dette følger av forskrift til lov om statens ansatte § 6 andre ledd, som er hjemlet i statsansatteloven § 14 femte ledd.

5.3.1.3 Videre utvikling av embetsordningen

Embetsmannsutvalget har i rapporten NOU 2023: 21 *Embetsordningen – i takt med tiden* foreslått at det videreføres en ordning med embeter og et særlig vern i stillingen for embetsholdere. Samtidig skal antall embeter reduseres i forvaltningen. For Forsvaret anbefales at det kun er de øverste lederstillingene, de med en særlig rolle som rådgivere for landets politiske ledelse, som skal være embeter. Dette gjelder forsvarssjefen,

sjef Forsvarsstaben, sjef Forsvarets operative hovedkvarter, sjef Etterretningstjenesten, sjef Hæren, sjef Sjøforsvaret, sjef Luftforsvaret, sjef Heimevernet og sjef Forsvarets spesialstyrker. Videre anbefaler utvalget blant annet at adgangen til åremålsutnevning av embetsmenn videreføres, at adgangen til gjenutnevning avvikes og at åremålsperioden settes til ti år. Forslagene er foreløpig til vurdering i digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD).

5.3.2 Høringsnotatet

Forsvarets toppledere er i dag først og fremst representert ved gradsnivået generalmajor/kontreadmiral eller høyere (OF 7 til 9). Forslaget i høringsnotatet går ut på at denne gruppen tilsettes på åremål inntil seks år med mulighet for forlengelse i samme stilling én gang. De militære embetsmennene som ikke får forlenget sitt åremål, eller konkurrerer seg til et nytt åremål i en annen stilling på samme gradsnivå eller gradsnivået over, plikter å fratruke stillingen ved utløpet av åremålsperioden.

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

Departementet skriver i høringsnotatet at fjerning av plikten til å fratruke ved særaldersgrense gir denne problemstillingen økt aktualitet. Det er et fåtall av Forsvarets toppledere som slutter før de nærmer seg pliktig avgang. Dersom plikten til å fratruke avvikes, kan de i prinsippet stå vesentlig lenger enn i dag. Innenfor dagens regelverk er det mulig å opprettholde en ønsket ledermobilitet gjennom tidsbegrensning i stilling. Departementet peker i høringsnotatet i midlertid på analyser som viser at en slik praksis vil kunne føre til en oppsamling av inntil et titalls generaler/admiraler uten kommandomyndighet i løpet av de

Endringer i forsvarsloven mv. (fjerning av plikten til å fratre ved særaldersgrense og innføring av åremål) og endring i ordningen for militært tilsatte (omlegging av avskjed med redusert lønn til Forsvarets sluttvederlag)

nærmeste ti årene etter at fratredelsesplikten fjernes.

Departementet begrunner i høringsnotatet derfor forslaget med at det er behov for nye virkemidler som kan sikre ledermobilitet og dynamikk i det vertikale karrieresystemet. Formålet er å sikre en balanse mellom rekruttering og avgang, slik at volumet av offiserer på høyere nivå ikke øker.

Militære toppledere vil ha en kompetanseprofil som i all hovedsak er bygget rundt den militære profesjon. Lederkompetansen som disse representerer vil naturligvis bidra til at de kan være attraktive for andre jobber på tilsvarende nivå utenfor Forsvaret. Samtidig vil de trolig ha en smalere bakgrunn enn andre toppledere på åremål. Departementet skriver i høringsnotatet at det derfor kan være nødvendig å legge opp til en praksis der det tilstås et sluttvederlag eller en retrettstilling innenfor Forsvarsdepartementet med underliggende etater. Hensikten med dette er å gi den enkelte forutsigbarhet. En eventuell retrettstilling bør da i hovedsak være sivil, ettersom den vesentligste begrunnelsen for innføring av åremål, er å unngå for mange generaler og admiraler uten kommandomyndighet.

5.3.3 Høringsinstansenes syn

Krigsskoleutdannede offiserers landsforening støtter innføringen av åremålstilsetting for militære toppledere. Etter deres syn vil større «gjennomstrømning» av personell på dette gradsnivået sikre mer oppdatert kompetanse blant topplerne, samtidig som større rotasjon vil kunne gi karrieremuligheter til flere. *Krigsskoleutdannede offiserers landsforening* erkjenner at den normale åremålsperioden i staten er seks år, men mener allikevel at det bør vurderes om ikke denne bør gjøres kortere i forsvarssektoren. De foreslår at åremålsperioden endres til fire år, men med mulighet for ytterligere to forlengelser. De forutsetter at også sivile stillinger (SIV 7–9) på samme nivå omgjøres til åremålsstillinger.

Forsvarets seniorforbund skriver at de ser behovet for nye virkemidler for å sikre ledermobilitet og nevner spesifikt åremål som et potensielt virkemiddel. *Forsvarets seniorforbund* understreker at dersom dette innføres, må de samme regler som gjelder i staten for øvrig, også gjelde forsvarsansatte.

Forsvaret skriver at en endring av forsvarsloven § 44 om åremål for Forsvarets militære toppledere, synes tilfredsstillende gitt hørings-

notatets øvrige forslag og utforming. De uttrykker likevel at forslaget fremstår som noe manglende utredet.

*FMA*s innspill fremstår nøytralt til forslaget om innføring av åremålstilsetting for militære toppledere. *FMA* skriver at forslaget på den ene siden innebærer utsatte pensjonskostnader for statskassen tilsvarende varigheten på åremålet, og på den andre siden en marginal lønnskostnadsøkning for *FMA* grunnet høyt lønnsnivå for denne gruppen. Samtidig vil omfanget trolig være lavt for etatens del. *FMA* påpeker at personell på åremål kan representere kompetansebrønner som kan gi nyttige bidrag med hensyn til *FMA*s leveranser.

Norges offisers- og spesialistforbund tar ikke spesifikt stilling til forslaget om endring av forsvarsloven § 44. Høringssvaret gir samtidig uttrykk for at *Norges offisers- og spesialistforbund* mener det fremstår lite hensiktsmessig å etablere mange «tilbaketrekningsstillinger».

Befalets fellesorganisasjon er kritisk til forslaget om å tilsette toppledere på åremål. *Befalets fellesorganisasjon* skriver at utnevning av toppledere er arbeidsgiverstyrt og at Forsvarets utfordringer kan løses ved at toppledere tilsettes senere. Utfordringen er imidlertid at dette fører til at man kan miste yngre, spesielt godt egnede som lederkandidater. *Befalets fellesorganisasjon* viser til at normen for tilsetting på åremål i staten normalt er 6 år, men at det kan fastsettes en kortere periode i særlige tilfeller. *Befalets fellesorganisasjon* mener det ikke er grunn for Forsvarsdepartementet å fravike de reglene som gjelder for øvrige ansatte i staten.

5.3.4 Departementets vurdering

Departementet fastholder forslaget i høringsnotatet om at generalmajor, kontreadmiral eller høyere utnevnes som embetsmenn på åremål gjennom endring av forsvarsloven § 44 andre ledd. Departementet begrunner dette i hensynet til nødvendig ledermobilitet i Forsvaret, og til å sikre balanse mellom rekruttering og avgang slik at volumet av offiserer på høyere nivå ikke øker. Gruppen militære embetsmenn på gradsnivå generalmajor, kontreadmiral eller høyere, og som dermed vil omfattes av forslaget, utgjør i dag om lag 20 personer.

Bruken av åremål for embetsmenn er i utgangspunktet ansett å stå i et spenningsforhold til prinsippet om særlig uavhengighet. Dette er blant annet påpekt av Embetsmannsutvalget i NOU 2023: 21, hvor det heter at åremål bryter

Endringer i forsvarsloven mv. (fjerning av plikten til å fratruke ved særaldersgrense og innføring av åremål) og endring i ordningen for militært tilsatte (omlegging av avskjed med redusert lønn til Forsvarets sluttvederlag)

med prinsippet om at embetsmenn står i embetet inntil de søker avskjed eller blir avskjediget, og videre at åremål kan utfordre uavhengighetsprinsippet fordi en tidsbegrenset utnevning kan svekke embetsmannens uavhengighet og dermed påvirke embetsførselen. Hensynet til uavhengighet står særlig sterkt for uavsettelige embetsmenn.

Som fremstillingen i punkt 5.3.1 viser, vil noen av embetsmennene på gradsnivået generalmajor, kontreadmiral eller høyere disponeres i stillinger hvor de anses som uavsettelige. Grunnloven § 22 tredje ledd andre punktum ble tilføyd ved en grunnlovsendring i 1992. Bestemmelsen åpner opp for å utnevne embetsmenn på åremål, såfremt dette er forankret i lov. Stortinget har ved grunnlovsendringen dermed tatt stilling til at det prinsipielt sett ikke er noe i veien for at embetsmenn kan utnevnes på åremål. Rettslig sett er derfor ikke hensynet til uavhengighet til hinder for at det lovfestes at militære toppledere kan ansettes på åremål. Departementet mener videre at hensynet til ledermobilitet i Forsvaret må veie tungt.

Krav til lovhjemmelen i Grunnloven § 22 tredje ledd om utnevning på åremål, omtales i innstilling fra forbruker- og administrasjonskomiteen til Ot.prp. nr. 89 (1992–93) *Om lov om endring i lov av 4. mars 1983 nr. 3. om statens tjenestemenn m. m.* Komiteen uttaler at den er enig med Justisdepartementets lovavdeling, som har uttalt at det må konkretiseres i lov hvilke embeter eller kategorier av embeter som skal være åremålsstillinger. Militære embetsmenn utnevnes i grad, og det er dermed graden som utgjør embetet. Den foreslåtte angivelsen i forsvarsloven § 44 andre ledd må derfor knytte seg til grad, og ikke til stillinger.

Departementet mener at de generelle reglene for åremålstilsetting som gjelder for embetsmenn i staten er et naturlig utgangspunkt når åremålsperioden for militære embetsmenn skal fastsettes. Samtidig vil det kunne være behov for enkelte tilpasninger etter forsvarssektorens behov. Departementet har kommet til at spørsmål om lengden på åremål og adgang til gjenutnevning bør fastsettes i forskrift, slik systemet også er etter statsansatteloven. Dette medfører at departementet, i stedet for å lovfeste lengden på åremålsperioden og adgangen til gjenutnevning slik det ble foreslått i høringsnotatet, foreslår en ny forskriftshjemmel i forsvarsloven § 44 niende ledd.

Forsvaret støtter i sitt høringsinnspill forslaget om åremål, men uttaler at det fremstår som

mangelfullt utredet. Departementet viser til at forslaget har vært utredet en rekke ganger, herunder i arbeidet med justert befalsordning i 2004, i arbeidet med ny militær ordning i 2014 og i utredningen av Forsvarets særaldersgrense i 2016. Forslaget bygger med andre ord på et godt utredningsgrunnlag.

Departementet registrerer at *Befalets fellesorganisasjon* mener Forsvarets utfordringer kan løses ved at toppledere tilsettes senere. Departementet vil fremheve at gjennomsnittsalderen blant Forsvarets toppledere allerede i dag er høyere enn i andre sektorer. Å heve innslagspunktet for utnevning av Forsvarets toppledere vil øke aldersnivået ytterligere. Dette vil igjen påvirke dynamikken i resten av karrieresystemet og rekrutteringen til lederstillinger på midlere og lavere nivå. Som *Befalets fellesorganisasjon* også påpeker, vil dette kunne føre til at man mister yngre egnede lederkandidater. Departementet vil i den sammenheng vise til at det er behov for å styrke evnen til å rekruttere og beholde offiserer fremover.

Embetsmannsutvalget har i NOU 2023: 21 foreslått flere endringer i embetsmannsordningen, herunder endringer i reglene om åremål. Utredningen var på høring med frist 31. oktober 2023 og ligger til vurdering i Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD) som fagdepartement. Reglene som foreslås i denne proposisjonen, vil måtte revurderes i lys av eventuelle fremtidige endringer i embetsmannsordningen.

Departementet viser til lovforslaget om endring i forsvarsloven § 44 andre til niende ledd.

5.4 Omlegging av avskjed med redusert lønn (ARL) til Forsvarets sluttvederlag

5.4.1 Rammene fastsatt i OMT

Avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt (ARL) er en institusjonell mekanisme for å stimulere til avgang for militært tilsatte. ARL er ikke en rettighet for den enkelte, men noe som arbeidsgiver kan tilby etter søknad.

De overordnede rammene for ARL fastsatt av Stortinget fremgår av Prop. 111 LS (2014–2015), punkt 5.8.1. Ifølge disse rammene omfatter avskjed med redusert lønn militært tilsatte.

Det er tilsettingsmyndigheten som avgjør søknader om avskjed med redusert lønn. Ingen har krav på å få slik avskjed. For å kunne vurderes for avskjed med redusert lønn, må det militære personellet være fast tilsatt og normalt være fylt 40 år.

Endringer i forsvarsloven mv. (fjerning av plikten til å fratruke ved særaldersgrense og innføring av åremål) og endring i ordningen for militært tilsatte (omlegging av avskjed med redusert lønn til Forsvarets sluttvederlag)

Vilkår for utbetaling er 45 prosent av full lønn ved fylte 40 år. Ved senere avgang økes proSENTSATSEN med 1,5 prosentpoeng per år av full lønn til 60 prosent av lønnen ved fylte 50 år. Den reduserte lønnen utbetales frem til vedkommende går av for aldersgrensen ved fylte 60 år etter den oppnådde proSENTSATS ved avskjedstidspunktet. Staten betaler pensjonsinnskudd inntil oppnådd pensjonsalder. Dersom det anses nødvendig, plikter militært personell som har fått avskjed med redusert lønn å gjennomføre tjeneste ut over det som følger av vernepliktsloven.

Instruks for personellforvaltning i forsvarssektoren gir enkelte føringer for ARL. I instruksjonen er det vist til at en balansert personellstruktur over tid er en forutsetning for å sikre operativ evne. Det er vist til at ARL er et virkemiddel som blant annet bidrar til å løse midlertidige utfordringer i personellstrukturen. Det følger av instruksjonen at ARL kan gis ved søknad eller tilbys, og at det normalt er forsvarssjefen som avgjør søknader. I henhold til instruksjonen skal normalt én eller flere av følgende kriterier legges til grunn ved vurdering av ARL:

- den militært tilsatte tilfredsstillende ikke lenger de krav som stillingsbeskrivelsen angir;
- den militært tilsatte tilfredsstillende ikke fullt ut de krav som Forsvaret stiller;
- det er andre særlige grunner som gjør det ønskelig å innvilge avskjed.

Tabell 5.1 viser vilkårene for utbetaling av ARL. Det regnes en proSENTSATS fra full lønn ved avskjedstidspunktet. De som går av ved fylte 40 år, vil få utbetalt 45 prosent av denne lønnen. Hvis avskjedstidspunktet kommer senere blir proSENTSATS regnet ut med utgangspunkt i samme proSENTSATS og med 1,5 prosentpoeng økning for hvert år ut over 40 år. Eksempelvis vil en som går av med ARL i en alder av 45 år motta 52,5 prosent ($45 + (5 \times 1,5)$). Høyeste proSENTSATS er 60 prosent og utbetales hvis avskjedstidspunktet er 50 år eller høyere.

Tabell 5.1 Satser for utbetaling av ARL

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

Militært tilsatte som ved avskjeden har mindre enn 15 års tjeneste som fast tilsatt, vil få et fradrag i den reduserte lønnen på 1/15-del for hvert år som mangler i forhold til full opptjening. Den reduserte lønnen utbetales på lik linje som pensjon og medfører ikke økt opptjening av pensjonsgrunnlag.

For militært tilsatte som etter avskjed går over i en annen offentlig stilling som helt eller delvis lønnes av staten, gjøres et fradrag i den reduserte lønnen på 25 prosent.

Militært tilsatte som har fått ARL plikter, om det anses nødvendig, å gjennomføre inntil tre uker tjeneste i året, i tillegg til tjeneste som følger av forsvarsloven.

Bruk av ARL er et kostnadskrevende virkemiddel for arbeidsgiver. Det skal derfor normalt søkes å benytte andre virkemidler, som for eksempel karriereskiftprogrammer eller tilpassede insentiver. Ved større organisasjonsutviklingsprosesser vil departementet kunne fastsette nærmere retningslinjer for bruk av ARL og andre avgangsstimulerende tiltak.

Pensjonsopptjening for ordningen er lovbestemt ved lov 3. mai 1957 om pensjonering av militært tilsatte som etter søknad gis avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt. Loven gir i seg selv ikke hjemmel for ARL.

5.4.2 Forslaget i høringsnotatet

Departementet argumenterer i høringsnotatet for at ARL er moden for endring. For det første er militært tilsatte etter 2005 ikke omfattet av det ekstraordinære stillingsvernet. Om lag halvparten av dem som er i målgruppen for ARL har fortsatt et ekstraordinært stillingsvern, og denne andelen vil ytterligere reduseres i årene fremover. For det andre har overgangen fra et mobiliseringsforsvar til et innsatsforsvar redusert behovet for å bruke pensjon som insentiv til å opprettholde en tjenesteplikt i styrkestrukturen. For det tredje er ARL et meget kostnadskrevende virkemiddel. Eksempelvis utgjør den samlede kostnaden for en gjennomsnittlig offiser på 50 år som får avskjed med redusert lønn om lag 9,3 millioner kroner (2021). Dette gjør at virkemiddelet i liten grad blir anvendt i praksis. Med unntak av den store nedbemanningen på tidlig 2000-tall og en mindre runde i 2012, er det bare en håndfull tilsatte som årlig har fått innvilget ARL de senere årene. Det siste og mest tungtveiende argumentet, er at ordningen strider mot den sentrale målsettingen om økt yrkesaktivitet ved at det legges til rette for helt eller delvis å førtidspensjonere ansatte i en alder

Endringer i forsvarsloven mv. (fjerning av plikten til å fratse ved særaldersgrense og innføring av åremål) og endring i ordningen for militært tilsatte (omlegging av avskjed med redusert lønn til Forsvarets sluttvederlag)

der man i utgangspunktet har flere tiår igjen av yrkesaktiv alder.

Departementet foreslår derfor i høringsnotatet en omlegging av dagens ordning med ARL til en ordning med et mer forenklet sluttvederlag som har til hensikt å lette overgangen til å fortsette en videre yrkeskarriere utenfor Forsvaret. Målgruppen vil være fast tilsatte fra 45 år og oppover som ikke tilfredsstiller krav til stillingen og som det er vanskelig å omplassere. Størrelsen på sluttvederlaget skal som hovedregel kunne være på inntil 15 G, som i dag tilsvarer om lag 1,9 mill. kroner. For særskilte grupper med høy avlønning foreslår departementet at det kan vurderes å tilstå et høyere sluttvederlag, begrenset oppad til 20 G, som i dag tilsvarer i omlag 2,5 mill. kroner.

5.4.3 Høringsinstansenes syn

Majoriteten av høringsinstansene har ikke gitt noen merknader til forslaget om avvikling av ARL og etablering av Forsvarets sluttvederlag. Av høringsinstansene som har uttalt seg om forslaget, uttrykker noen støtte til forslaget, flere fremstår nøytrale og noen er imot.

Forsvaret støtter prinsipielt høringsutkastets forslag om at ordningen med ARL er moden for revidering, basert på endrede forutsetninger siden opprinnelsen og innføringen av ny personellordning i Forsvaret. Hovedlinjene i innretningen som foreslås, med sluttvederlag fremfor redusert lønn frem til pensjon, fremstår som formålstjenlig og mer sammenlignbart med øvrig norsk arbeidsliv. *Forsvaret* mener imidlertid at virkemiddelet i større grad bør innrettes mot kompetanse og til dels geografi fremfor den ansattes alder. Det påpekes at høringsutkastet ikke signaliserer om sluttvederlaget skal utbetales som lønn eller pensjon, eller hvilke kriterier som skal gjelde for dem som kan få tilbud om sluttvederlag. *Forsvaret* mener at det foreslåtte nivået på sluttvederlag synes å være i overkant optimistisk, hvis alternativet til sluttvederlag er full lønn. *Forsvaret* henstiller til at revidert ARL utvikles og videreutvikles som et virkemiddel internt i Forsvaret, snarere enn at praksis og innretning lovfestes. *Forsvaret* viser til punkt 6.2 i høringsnotatet og vurderer at den nye teksten i § 1 vil bidra til at denne ordningen blir mindre aktuell for militært tilsatte fremover «da de ansatte som innvilges avskjed med redusert lønn etter xx ikke lengre kan opprettholde innskuddsbetalende medlemskap i Statens pensjonskasse (SPK)».

Forsvarets seniorforbund anser det som fornuftig å opprettholde avskjed med redusert lønn

(ARL) i en overgangsperiode for å sikre en balansert aldersstruktur uten at personellet taper for mye i pensjonssammenheng.

Krigsskoleutdannede offiserers landsforening viser til at ARL-ordningen siden innføring har vært et svært nyttig verktøy for å løse spesielle personellutfordringer utenomrettslig. *Krigsskoleutdannede offiserers landsforening* mener ARL er et av de få virkemidler etatene har for å avvikle personell hvor avgangen ellers ikke kan rettsliggjøres. Slik forslaget i høringsnotatet er utformet, ser *Krigsskoleutdannede offiserers landsforening* vanskelig at de vil anbefale et medlem med en uoppsigelig arbeidsavtale å akseptere fratreden på forslagens betingelser.

FMA skriver at hensikten med insentivene bør være at de stimulerer til å tiltrekke, utvikle, anvende, beholde og avvikle militær kompetanse basert på forsvarssektorens behov. Utover dette har etaten ingen kommentarer til forslaget om avvikling av ARL og etablering av Forsvarets sluttvederlag.

LO og *LO Stat* mener at Forsvarsdepartementets forslag om avgangspakker hvor man kjøper seg fri fra pensjonsforpliktelsene er problematisk. Dette vil stor grad innebære en individualisering av avgangsbetingelsene som også åpner for stor grad av ulik behandling på individuelt grunnlag. *Norges offisers- og spesialistforbund* mener det vil være urimelig overfor personellet med avgangspakker eller oppsigelser dersom personell ikke møter kravene til stillingen.

Befalets fellesorganisasjon mener ARL må videreføres i nåværende form, og foreslår derfor at man ikke gjør endringer i loven. *Befalets fellesorganisasjon* mener avskjed med redusert lønn aldri har vært så aktuelt som nå. Det vektlegges at ved bortfall av plikten til å fratse, vil ARL bli betydelig mer aktuell dersom personell i det norske Forsvaret skal ha tilsvarende vilkår som i andre land vi sammenligner oss med. *Befalets fellesorganisasjon* mener at ARL burde videreutvikles snarere enn avvikles: «Istedenfor å innskrenke bruken av ARL, burde FD videreutvikle ARL til beste for Forsvaret og personellet.» *Befalets fellesorganisasjon* betviler at den samlede kostnaden utgjør i overkant av 9 millioner kroner for en gjennomsnittlig offiser på 50 år som får ARL. Videre er *Befalets fellesorganisasjon* uenig med Forsvarsdepartementets beskrivelse av ARL som førtidspensjonering, selv om lovteksten skulle tilsi noe annet. *Befalets fellesorganisasjon* er ikke enig i at ARL-ordningen er i strid med pensjonsreformen slik Forsvarsdepartementet beskriver. *Befalets fellesorganisasjon* mener at det

Endringer i forsvarsloven mv. (fjerning av plikten til å fratre ved særaldersgrense og innføring av åremål) og endring i ordningen for militært tilsatte (omlegging av avskjed med redusert lønn til Forsvarets sluttvederlag)

ikke er samsvar mellom hva Forsvarsdepartementet skriver om å videreføre ordningen midlertidig og forslaget til endring i lovtekst. Til forslaget om ny modell for sluttvederlag, skriver *Befalets fellesorganisasjon* at Forsvarets sluttvederlag må forbedres betydelig og få en innretning som sikrer en livslønn. Det gis uttrykk for at satsene er for små, særlig når man skal bruke virkemiddelet fra fylte 45 år. Slik forslaget er formulert vil mye av sluttvederlaget gå bort i skatt. *Befalets fellesorganisasjon* mener derfor Forsvarsdepartementet bør øke størrelsen på virkemiddelet, dersom dette blir valgt løsning, fra 15 inntil 30 G og fra 20 til inntil 40 G for de som tjener mest. *Befalets fellesorganisasjon* mener det er uklart om de som får innvilget ARL er garantert å ha det frem til fylte 60 år. Slik *Befalets fellesorganisasjon* leser forslaget blir ordningen terminert fra en gitt dato.

5.4.4 Departementets vurdering

Departementet fastholder forslaget i høringsnotatet om at ARL avvikles og erstattes av Forsvarets sluttvederlag.

Forsvaret har pekt på at Forsvarets sluttvederlag i større grad bør innrettes mot kompetanse og til dels geografi fremfor den ansattes alder. Departementet vil i den sammenheng påpeke at det vil være flere faktorer i vurderingsgrunnlaget for hvem som får et slikt sluttvederlag, herunder også kompetanse. Samtidig er det i de øvre aldersgruppene det blir mer krevende å omplassere personell og at det derfor er hensiktsmessig å avgrense virkemiddelet til å gjelde fra og med en viss aldersgruppe. Departementet står derfor fast ved at målgruppen bør være fast tilsatte fra 45 år og oppover som ikke tilfredsstillt krav til stilling og som det er vanskelig å omplassere.

Forsvaret har videre påpekt at departementet i høringsutkastet ikke er tydelig på om sluttvederlaget skal utbetales som lønn eller pensjon. Departementet vil i den sammenheng understreke at sluttvederlaget ikke er en pensjonsytelse.

Flere høringsinstanser har vært kritiske til den foreslåtte størrelsen på sluttvederlaget. Departementet påpeker at Forsvarets sluttvederlag ikke har til hensikt å representere livslønn eller fungere som en førtidspensjonering. Departementet vurderer det som sannsynlig at enkelte arbeidstakere vil oppleve sluttvederlaget som mindre attraktivt enn å fortsette som militært tilsatt. Sluttvederlaget vil etter departementets mening like fullt være et relevant tilbud til enkelte

militært tilsatte – enten alene eller i kombinasjon med karriereskiftprogram og/eller utløp av åremål. Departementet står fast ved at den foreslåtte størrelsen på Forsvarets sluttvederlag på en god måte balanserer arbeidsgivers og arbeidstakers behov, og at virkemiddelet fremstår rimelig gitt de øvrige foreslåtte virkemidler i høringsnotatet. Størrelsen på sluttvederlaget er også i stor grad samstemt mot tilsvarende virkemidler i offentlig sektor for øvrig.

LO og *LO Stat* gir uttrykk for at Forsvarets sluttvederlag vil innebære en individualisering av avgangsbetingelsene som åpner for stor grad av ulik behandling på individuelt grunnlag. Departementet kan ikke se at det foreslåtte sluttvederlaget skiller seg vesentlig fra dagens ARL på dette området. Departementet vurderer at Forsvarets sluttvederlag ikke legger opp til noen urimelig individualisering.

Høringsnotatet beskriver overgangen fra et mobiliseringsforsvar til et innsatsforsvar som et argument for hvorfor ARL ikke lenger er et relevant virkemiddel. Det er i denne sammenheng verdt å påpeke at ny langtidsplan for forsvarssektoren, jf. Prop. 87 S (2023–2024), legger opp til en styrking av Forsvarets styrkestruktur sammenlignet med hva som var tilfelle i innsatsforsvaret. Med et fornyet bemanningskonsept som bedre utnytter verneplikten, er det like fullt departementets vurdering at trening og øving av den aktive reserven kan ivaretas gjennom verneplikten og kontrakter om tjenesteplikt. ARL vurderes ikke som en nødvendig mekanisme for å opprettholde tjenesteplikt i styrkestrukturen i dag.

Departementets overordnede vurdering er at en omlegging av ARL til et sluttvederlag vil gi et mer tidsriktig virkemiddel som øker Forsvarets muligheter til å styre kompetansebeholdningen. Etter dette fastholdes forslaget i høringsnotatet.

Departementet viser med dette til forslag til vedtak om endringer i ordningen for militært tilsatte.

Som en følge av at ARL avvikles, er det nødvendig å foreta en justering av ordlyden i lov 3. mai 1957 om pensjonering av militært tilsatte som etter søknad gis avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt § 1. Endringen er kun ment å avspeile at ARL avvikles.

Forslaget om å avvike ARL har ikke tilbakevirkende kraft for dem som allerede har fått innvilget ordningen. Departementet mener den foreslåtte ordlyden i lov om pensjonering av militært tilsatte som etter søknad gis avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt § 1, er klar på dette punktet.

Endringer i forsvarsloven mv. (fjerning av plikten til å fratre ved særaldersgrense og innføring av åremål) og endring i ordningen for militært tilsatte (omlegging av avskjed med redusert lønn til Forsvarets sluttvederlag)

Departementet har likevel kommet til at angivelsen av dato for opphør av ARL, slik det ble foreslått i høringsnotatet, er overflødig. Datoangivelsen er derfor fjernet i lovforslaget.

Departementet viser til lovforslaget om endring i lov om pensjonering av militært tilsatte som etter søknad gis avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt i lovens tittel og § 1.

5.4.5 Overordnede rammer for Forsvarets sluttvederlag og avskjed med redusert lønn

Regjeringen foreslår følgende overordnede ramme for Forsvarets sluttvederlag:

- Sluttvederlaget omfatter militært tilsatte,

- tilsettingsmyndigheten avgjør søknader om Forsvarets sluttvederlag. Ingen har krav på å få slik sluttvederlag,
- for å kunne vurderes for Forsvarets sluttvederlag må det militære personellet være fast tilsatt og normalt være fylt 45 år,
- sluttvederlaget kan som hovedregel være inntil 15 G, og
- for særskilte grupper med høy avlønning kan sluttvederlag inntil 20 G vurderes.

Regjeringen foreslår følgende overordnede ramme for avskjed med redusert lønn:

- Avskjed med redusert lønn avvikles; og
- de som allerede har fått innvilget avskjed med redusert lønn beholder sine rettigheter.

6 Økonomiske og administrative konsekvenser

Dersom flere i offentlig sektor står lenger i arbeid, vil det kunne ha store samfunnsøkonomiske gevinster. At flere står lenger i arbeid, vil gi høyere verdiskaping og det vil redusere utgiftene til skattefinansiert tidligpensjon i offentlig tjenestepensjon. Videre vil økt yrkesdeltaking gi økt skatteinngang, og dette vil styrke offentlige finanser.

Å fjerne plikten til å fratruke for militært personell gjør at Forsvaret får beholde verdifull kompetanse lenger, og det vil i noen grad redusere behovet for nyansettelser. Konsekvensene for Forsvaret som arbeidsgiver vil avhenge av hvor mange militært tilsatte med særaldersgrense som fortsetter i jobb etter aldersgrensen. Gitt tidligpensjonsordningens betingelser for avgang ved særaldersgrensen, forventes det på kort sikt ikke at en veldig stor andel av personellet velger å bli stående i jobb som militære etter nådd aldersgrense.

For etatene i forsvarssektoren vil lengre tilsettingsforhold for militært personell kunne øke personellkostnadene. Dette skyldes blant annet at ansatte normalt har et høyere lønnsnivå mot slutten av karrieren enn i begynnelsen. Konsekvensene vil også avhenge av utviklingen i produktiviteten til den enkelte arbeidstaker og hvorvidt arbeidsgiver prioriterer kompetansetiltak for å sikre livslang læring. Videre har eldre arbeidstakere i dag også visse særrettigheter i lovgivningen, for eksempel en ekstra ferieuke for ansatte over 60 år og rett til redusert arbeidstid for ansatte over 62 år. Samtidig vil en fjerning av plikten til å fratruke redusere kostnadene til pensjon for etatene i forsvarssektoren dersom arbeidstakerne velger å fortsette i jobb utover aldersgrensen. For arbeidstaker gir forslaget om å fjerne

plikten en rett til å stå i stillingen, men ingen plikt til å stå lenger.

De økte personellkostnadene ved fjerningen av plikten til å fratruke kan overgå reduksjonene i pensjonskostnader ved at flere står utover aldersgrensen. Denne økonomiske konsekvensen må imidlertid betraktes opp mot muligheten til å beholde kompetanse lenger. Dette fremstår spesielt viktig i lys av Forsvarets personell- og kompetanseløft og de lange ledetidene det er på den militære profesjonskompetansen som sektoren produserer selv.

Omlegging av ARL til Forsvarets sluttvederlag innebærer gir Forsvaret et avgangs-stimulerende tiltak som er mindre kostbar for virksomheten. De økonomiske konsekvensene av omleggingen avhenger imidlertid av bruken av Forsvarets sluttvederlag. ARL er i dag, blant annet på grunn av kostnaden, en ordning som i liten grad anvendes i praksis. Det er mulig at Forsvarets sluttvederlag vil tilbys i mer utstrakt grad enn ARL. Samtidig er det like fullt mulig at sluttvederlaget, i lys av Forsvarets kommende personell- og kompetanseløft, i liten grad vil være et nødvendig virkemiddel for avgangsstimulering på kort sikt.

Å fjerne plikten til å fratruke kan gi økte administrative kostnader for etatene i forsvarssektoren gjennom økt behov for tilrettelegging av arbeidsoppgaver. Departementet legger til grunn at dette vil være håndterbart i de fleste tilfeller. Det har i etterkant av avtalen mellom partene av 13. januar 2025 pågått en prosess mellom de lokale partene i Forsvaret for å finne gode løsninger for personellforvaltningen etter opphevelse av plikten til å fratruke. Departementet legger til grunn at det gode partssamarbeidet fortsetter.

7 Merknader til de enkelte bestemmelsene

7.1 Endringer i forsvarsloven

Til § 44

Andre ledd endres slik at det fastsettes at militært personell på gradsnivå generalmajor, kontre-admiral eller høyere skal tilsettes på åremål. Lengden på åremålet og mulighet for gjenutnevneelse reguleres i forskrift, jf. forslag til nytt niende ledd.

Som en følge av endringen i andre ledd, blir nåværende andre til syvende ledd til *tredje til åttende ledd*.

Nytt *niende ledd* gir hjemmel for kongen til å fastsette nærmere regler om åremål i forskrift, herunder regler om åremålets lengde og mulighet for gjenutnevneelse.

Til § 45

Første ledd endres slik at plikten til å fratre ved første månedsskifte etter fylte 60 år, fjernes. Pliktig fratreden for dem som er tilsatt til 60 år inntreer etter dette først når den alminnelige aldersgrensen for statsansatte er nådd.

Endringen medfører en rettighet, men ingen plikt for personellet. De vil fortsatt kunne velge å fratre ved oppnådd særaldersgrense. Utgangspunktet er derfor fremdeles at militært personell som skal tilsettes til pensjonsalder, tilsettes fast til 60 år.

Den foreslåtte lovendringen innebærer at plikten til å fratre fjernes. Endringen får virkning for alle som har tilsettingsforhold ved ikrafttredelsen av lovendringen. Noen personer vil på tidspunktet for ikrafttredelse av lovendringen ha passert aldersgrensen, men fortsatt være tilsatt

som følge av å ha fått forlenget tilsettingsforholdet sitt med hjemmel i forsvarsloven § 45 tredje ledd. Heller ikke disse vil etter lovendringen ha plikt til å fratre.

Nåværende *tredje ledd* gir departementet på visse vilkår adgang til å forlenge tilsettingsperioden inntil ett år om gangen for militært personell som har nådd aldersgrensen på 60 år. Som en følge av at plikten til å fratre etter første ledd blir fjernet, blir bestemmelsen om forlengelse overflødig, og oppheves. Nåværende fjerde ledd blir *tredje ledd*.

7.2 Endringer i lov 3. mai 1957 om pensjonering av militært tilsatte som etter søknad gis avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt

Til § 1

Endringen reflekterer at ordningen med avskjed med redusert lønn er avvirket. Endringen medfører ikke endringer i rettigheter til de personer som allerede er tilkjent avskjed med redusert lønn.

Til ikrafttredelse- og overgangsbestemmelsen

Det er gitt hjemmel til å fastsette overgangsregler i forskrift. Departementet kommer ikke til å gi overgangsregler knyttet til den foreslåtte regelen i forsvarsloven § 45 første ledd om at de som er fast tilsatt til 60 år, plikter å fratre stillingen ved første månedsskifte etter at den alminnelige aldersgrensen i lov 21. desember 1956 nr. 1 om aldersgrenser for statsansatte m.fl. er nådd.

Endringer i forsvarsloven mv. (fjerning av plikten til å fratre ved særaldersgrense og innføring av åremål) og endring i ordningen for militært tilsatte (omlegging av avskjed med redusert lønn til Forsvarets sluttvederlag)

Forsvarsdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om endringer i forsvarsloven mv. (fjerning av plikten til å fratre ved særaldersgrense og innføring av åremål) og endring i ordningen for militært tilsatte (omlegging av avskjed med redusert lønn til Forsvarets sluttvederlag).

Vi **HARALD**, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i forsvarsloven mv. (fjerning av plikten til å fratre ved særaldersgrense og innføring av åremål) og vedtak om endring i ordningen for militært tilsatte (omlegging av avskjed med redusert lønn til Forsvarets sluttvederlag) i samsvar med et vedlagt forslag.

A

Forslag

til lov om endringer i forsvarsloven mv. (fjerning av plikten til å fratre ved særaldersgrense og innføring av åremål)

I

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

§ 44 andre ledd skal lyde:

Generalmajor, kontreadmiral eller høyere utnevnes som embetsmenn på åremål.

§ 44 nåværende andre til syvende ledd blir tredje til åttende ledd.

§ 44 nytt niende ledd skal lyde:

Kongen kan i forskrift gi nærmere regler om utnevning av embetsmenn i åremålsstillinger.

§ 45 første ledd skal lyde:

Offiserer, befal, grenaderer og konstabler kan tilsettes *i midlertidig stilling, i fast stilling* til de fyller 35 år eller *i fast stilling* til de fyller 60 år. De som er fast tilsatt *til 35 år*, plikter å fratre stillingen ved første månedsskifte etter at de har fylt 35 år. *De som er fast tilsatt til 60 år, plikter å fratre stillingen ved første månedsskifte etter at den alminnelige aldersgrensen i lov 21. desember 1956 nr. 1 om aldersgrenser for statsansatte m.fl. er oppnådd.*

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

II

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

Lovens tittel skal lyde:

Lov om pensjonering av militært tilsatte som etter søknad *er gitt* avskjed med redusert lønn og tjenesteplikt

§ 1 første ledd første punktum skal lyde:

Militært tilsatte som etter søknad *tidligere er gitt* avskjed med redusert lønn og *tjenesteplikt, skal* ha adgang til å opprettholde innskottsbetalende medlemskap i Statens pensjonskasse inntil aldersgrensen for den stilling vedkommende innehadde ved avskjeden.

III

1. Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer. De ulike bestemmelsene kan settes i kraft til forskjellig tid.
2. Kongen kan gi nærmere overgangsregler.

Endringer i forsvarsloven mv. (fjerning av plikten til å fratre ved særaldersgrense og innføring av åremål) og endring i ordningen for militært tilsatte (omlegging av avskjed med redusert lønn til Forsvarets sluttvederlag)

B

Forslag

til vedtak om endring i ordningen for militært tilsatte (omlegging av avskjed med redusert lønn til Forsvarets sluttvederlag)

Det fastsettes endringer i ordningen for militært tilsatte i tråd med de overordnede rammene som beskrives i denne proposisjonen.
