

1. omtryk

BETÆNKNING
ANGÅENDE
FORSVARETS FREMTIDIGE
PERSONEL - OG UDDANNELSESSTRUKTUR
SAMT PERSONELLOVGIVNING

Afgivet af den af forsvarsministeriet den 31/1 1973 nedsatte styringsgruppe vedrørende nyordning af forswarets **personel**-forhold.

ex. 2

21.441 a

BETÆNKNING NR. 902

KØBENHAVN 1980



trykt på genbrugspapir

ISBN 87-503-3435-2
Forsvarsministeriets Trykkeri

<u>INDHOLDSFORTEGNELSE</u>	<u>Side</u>
INDLEDNING.	
Nedsættelse	3
Sammensætning	3
Supplerende opgaver	5
Styringsgruppens arbejde	5
Kapitel I. <u>STYRINGSGRUPPENS OVERVEJELSER.</u>	
1. Generelle overvejelser	7
a. Tilvejebringelse af arbejdsgrundlag	7
b. Problemer vedrørende den nuværende personelordning	7
c. Den fremtidige personelstruktur	8
d. Den fremtidige uddannelsesstruktur	12
e. Ansættelsesformer	15
2. Særlige overvejelser vedrørende den militære ledergruppe	19
3. Overgangsordning	28
4. Økonomiske vurderinger	29
Kapitel II. <u>FORSLAG TIL NYORDNING.</u>	
1. Personelstruktur	31
2. Uddannelsesstruktur	36
3. Overgangsordning	40
Kapitel III. <u>UDKAST TIL FORSLAG TIL LOV OM FORSVARETS PERSONEL.</u>	41

BILAG.

1. Kommissorium.
2. Styringsgruppens skrivelse til forsvarsministeren af 16/1 1979.
3. Forsvarsministerens skrivelse til styringsgruppen af 21/2 1979.
4. Oversigt over de indtil 1/6 1980 afgivne delrapporter fra de nedsatte arbejdsgrupper.
5. Forsvarskommandoens repræsentanternes særudtalelse angående uddannelsesstrukturen.

6. Særudtalelse angående lovudkastets § 7 fra Akademikernes Centralorganisation, Statstjenestemændenes Centralorganisation I, Statstjenestemændenes Centralorganisation II og Centralforeningen for Stampersonels repræsentanter.
7. Særudtalelse angående lovudkastets § 10 fra Akademikernes Centralorganisation, Statstjenestemændenes Centralorganisation I, Statstjenestemændenes Centralorganisation II og Centralforeningen for Stampersonels repræsentanter.
8. Forslag af 11/10 1979 fra Forsvarets Civil-Etat, Centralforeningen for fagorganiserede Arbejdere under Forsvarsministeriet, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark samt Centralforeningen for Stampersonel om, at det militære beredskab ikke vil kunne inddrages i arbejdskonflikter.

INDLEDNING.

Nedsættelse.

Ved skrivelse af 31/1 1973 bestemte forsvarsministeriet, at der skulle nedsættes en styringsgruppe med den opgave at foranledige gennemført de undersøgelser og overvejelser, der ansås for nødvendige for at tilrettelægge en fremtidig personel- og uddannelsesstruktur i forsvaret, der tilgodeser kravene om en smidig, enkel og økonomisk opbygning, og som løbende lader sig tilpasse samfundsudviklingen samt organisations- og aktivitetsændringer i forsvaret.

Styringsgruppens kommissorium er vedlagt som bilag 1.

Sammensætning.

Ministeriet anmodede forsvarskommandoenv om at udpege 1 medlem (senere udvidet til 2), værnscheferne om hver at udpege 1 medlem, Akademikernes Centralorganisation om at udpege 1 medlem, Statstjenestemændenes Centralorganisation I og Statstjenestemændenes Centralorganisation II efter indbyrdes aftale om at udpege 1 civilt og 1 militært medlem og Centralforeningen for Stampersonel om at udpege 1 medlem. På grundlag heraf blev berørte organisationer under forsvaret anmodet om gennem indbyrdes aftaler at lade sig repræsentere af et af ovennævnte medlemmer, således at der åbnedes mulighed for, at samtlige organisationer og personelgruppers synspunkter kunne fremføres og den videre orientering om gruppens arbejde kunne gives gennem disse medlemmer.

Styringsgruppen fik ved sin nedsættelse følgende sammensætning:

Afdelingschef, kommandør K.G.Konradsen,
forsvarsministeriet (formand),

kontorchef, major G.K.Kristensen, forsvarsministeriet,
kontorchef, kommandør kaptajn M.M.Telling,
forsvarsministeriet,

kontorchef, oberstløjtnant O.Østergaard,
forsvarsministeriet,

kommandør V.P.Heise, forsvarskommandoen,
oberstløjtnant J.C.J.R.Almar, chefen for hæren,
kommandør O.J.Kisum, chefen for søværnet,

\

oberst O.Grue, chefen for flyvevåbnet,
kaptajn A.C.Calundann, Statstjenestemændenes Central-
organisation I og Statstjenestemændenes Centralorgani-
sation II,

overværkmester K.Lundemann, Statstjenestemændenes
Centralorganisation I og Statstjenestemændenes Central-
organisation II,

oberstløjtnant J.J.Pedersen,
Akademikernes Centralorganisation, og

seniorsergent C.Sørensen,
Centralforeningen for Stampersonel.

Under arbejdet er der sket en del udskiftninger blandt
medlemmerne, således at styringsgruppen i juli 1980 er sam-
mensat således:

Afdelingschef, kommandør K.G.Konradsen,
forsvarsministeriet (formand),

kontorchef, oberstløjtnant E.M.Veisig,
forsvarsministeriet,

kst. kontorchef, major O.Buch, forsvarsministeriet,

kontorchef, major B.Frank, forsvarsministeriet,

kontreadmiral M.E.Michelsen, forsvarskommandoen,

oberst P.B.Krogen, forsvarskommandoen,

oberst N.-A.Rye Andersen, chefen for hæren,

kommandør S.S.v.F.Kieler, chefen for søværnet,

oberst B.E.Amled, chefen for flyvevåbnet,

orlogskaptajn A.Broberg, Statstjenestemændenes Cen-
tralorganisation I og Statstjenestemændenes Central-
organisation II,

værkmester P.Nielsen, Statstjenestemændenes Central-
organisation I og Statstjenestemændenes Centralorgani-
sation II,

oberstløjtnant T.K.Sørensen, Akademikernes Centralorga-
nisation, og

seniorsergent J.Kristensen,
Centralforeningen for Stampersonel.

Styringsgruppens sekretærer:

Major U.Andersen, forsvarsministeriet, og
orlogskaptajn B.L.Zittan, forsvarsministeriet.

Supplerende opgaver.

Det er ved forsvarsministeriets skrivelser af 8/11 1973 og 19/6 1975 pålagt styringsgruppen at undersøge forsvarrets højere skole- og uddannelsesvirksomhed og i de videre overvejelser at medtage spørgsmålet vedrørende ændret indordning af officerer af reserven til vedvarende tjeneste i militær rækkefølge.

Ved skrivelser af 14/5 1974, 18/9 1974 og 21/10 1975 har forsvarsministeriet endvidere henledt styringsgruppens opmærksomhed på de problemer, der var opstået i forbindelse med ansættelsesforhold og fremtidsudsigter for navigatører, piloter og mekanikere.

Styringsgruppens arbejde.

Styringsgruppen har afholdt 36 møder, og dens overvejelser og forslag fremgår af betænkningens kapitler I-III.

I efteråret 1978, da arbejdet vedrørende den militære ledergruppes fremtidige struktur og uddannelse konkretiserede sig, affødte de da fremlagte skitser behov for forsvarsministerens stillingtagen til det videre arbejde i styringsgruppen.

Styringsgruppen tilsendte derfor ved skrivelse af 16/1 1979 forsvarsministeren et forslag til hovedlinier i en ny personel- og uddannelsesstruktur i forsvaret, der er vedlagt som bilag 2, ledsaget af et særstandpunkt, afgivet af forsvarskommandoens repræsentanter i styringsgruppen. Nævnte særstandpunkt er vedlagt som underbilag til bilag 2. Ved skrivelse af 21/2 1979 besvarede forsvarsministeren styringsgruppens henvendelse og anførte herunder bl.a., at flertalsindstillingens forslag kunne godkendes som et materiale, styringsgruppen kunne arbejde videre efter, idet den militære ledergruppe dog naturligvis måtte vurderes i sammenhæng med øvrige grupper. Skrivelsen vedlægges som bilag 3.

Som følge af denne afgørelse har forsvarskommandoens repræsentanter derefter deltaget i styringsgruppens afsluttende arbejde i overensstemmelse med de af forsvarsministeren tiltrådte hovedlinier.

Som det fremgår af kapitel I, side 7, har styringsgruppen nedsat to arbejdsgrupper vedrørende henholdsvis

tjenesteområder og uddannelse. Arbejdsgrupperne har ikke endeligt afsluttet deres arbejde, men har løbende afgivet delrapporter til styringsgruppen. Oversigt over de indtil 1.juni 1980 afgivne rapporter vedlægges som bilag 4. På baggrund af det foreliggende materiale har styringsgruppen udarbejdet principper for en fremtidig personel- og uddannelsesstruktur samt udkast til forslag til lov om forsvarrets personel.

Styringsgruppen har ikke ladet fremsættelsen af udkast til ny personellov afvente resultatet af det resterende undersøgelsesarbejde, der ikke har betydning for lovens udformning. Foruden de igangværende undersøgelser resterer udarbejdelse af forslag vedrørende de foranstaltninger, der må iværksættes i tilslutning til loven, hvorfor gruppen fortsætter sit arbejde. I forbindelse hermed foreslås, at kommissoriet udvides til at omfatte en opfølgning af ordningens gennemførelse.

Forsvarskommandoens repræsentanter har fremsat en særudtalelse vedrørende uddannelsesstrukturen, der vedlægges som bilag 5.

Akademikernes Centralorganisation, Statstjenestemændenes Centralorganisation I, Statstjenestemændenes Centralorganisation II og Centralforeningen for Stampersonels repræsentanter har fremsat særudtalelser vedrørende lovudkastets §§ 7 og 10, der vedlægges som bilag 6 og 7.

Styringsgruppen afgiver hermed nærværende betænkning, der i kapitel III indeholder udkast til forslag til lov om forsvarrets personel med bemærkninger.

København, juli 1980.

B.E.AMLED

N.-A.RYE ANDERSEN

A.BROBERG

O.BUCH

B.FRANK

S.S.v.F.KIELER

K.G.KONRADSEN
(formand)

J.KRISTENSEN

P.B.KROGEN

M.E.MICHELSSEN

P.NIELSEN

T.K.SØRENSEN

E.M.VEISIG

U.ANDERSEN

B.L.ZITTAN

Kapitel I. STYRINGSGRUPPENS OVERVEJELSER.

1. Generelle overvejelser.

a. Tilvejebringelse af arbejdsgrundlag.

Med henblik på tilvejebringelse af materiale, der kunne anvendes som grundlag for udarbejdelse af en række fremtidige principper for personel- og uddannelsesstrukturen, blev to arbejdsgrupper vedrørende henholdsvis tjenestoområder og uddannelse nedsat. Arbejdsgrupperne har foretaget omfattende undersøgelser og analyser, idet der er

- foretaget en fordeling af forsvarets funktioner mellem militært og civilt personel og mellem personel- og faggrupper,
- fastsat kvalifikationskrav for bestridelse af stillingerne inden for funktionsniveauerne og tjenestoområderne,
- fastsat funktionelle aldersgrænser for militært personel, samt
- udarbejdet forslag til opbygning af den uddannelse, der skal tilgodese kvalifikationskravene for det militære personel.

Arbejdsgrupperne har løbende afgivet delrapporter til styringsgruppen bl.a. vedrørende de enkelte hovedniveauer. Disse har dannet grundlag for de foretagne overvejelser.

b. Problemer vedrørende den nuværende

Den gældende personellov fra juni 1969 blev udarbejdet på grundlag af de betænkninger vedrørende forsvarets personelforhold, der blev afgivet af det under forsvarsministeriet **den 14. januar 1964** nedsatte udvalg til undersøgelse af forsvarets personelforhold for så vidt angår forsvarets faste befalingsmandskorps ("14. januar udvalget"). Grundlaget for arbejdet var bl.a. loven om forsvarets organisation m.v. af **1960** og tjenestemandslovgivningen af 1958. Udvalgets arbejde omfattede ikke det kontraktansatte militære personel samt det civile personel i forsvaret.

Den **nævnte** personellovs gennemførelse medførte imidlertid **ikke** nogen forenkling i personelstrukturen, idet personel fra forskellige grupper og med forskellige uddannel-

ser og stillingsbetegnelser og dermed forskellige løn- og ansættelsesvilkår i vidt omfang fortsat har måttet pålægges ensartet arbejde. De nævnte forhold har været begrænsende for en rationel personelanvendelse med deraf følgende forøgede personeludgifter og mindre tilfredsstillende arbejdsklima.

Forsvarsordningen af 1973, der medførte en væsentlig udbygning af det faste personel i sergent- og konstabelgruppen, har endvidere gjort det ønskeligt at revurdere disse gruppers placering i det samlede system.

Yderligere har officersuddannelserne i søværnet og flyvevåbnet ikke i tilstrækkeligt omfang kunnet tiltrække personel inden for navigator- og pilotområderne, hvorfor det for at dække behovet inden for disse områder har været nødvendigt fortsat at ansætte reserveofficerer til såvel kort- som langtidstjeneste.

På grund af de fysiske krav, som må stilles til de fleste ansatte i militære stillinger, har det hidtil været nødvendigt at afskedige de pågældende i en yngre alder, medens de endnu er erhvervsaktive.

Endelig har der ikke hidtil været foretaget en opgørelse af forsvarets funktioner som enten militære eller civile ud fra rationelle retningslinier.

c. Den fremtidige personelstruktur.

Spørgsmålet om en fremtidig personelstruktur er overvejet ud fra en erkendelse af, at denne skal kunne løse ovennævnte problemer og muliggøre en enkel og sikker styring og koordinering af forsvarets personelmæssige sammensætning, samtidig med at strukturen bør være smidig for at kunne tilpasses ændringer såvel i forsvaret som i samfundet i øvrigt, således at der

- opnås den bedst mulige udnyttelse af personellet's evner, kvalifikationer og arbejdskraft med henblik på optimal effekt af de personelorienterede udgifter. Strukturen skal sikre en fornuftig personeløkonomi.
- til stadighed kan opretholdes en personelstyrke, der med hensyn til sammensætning, størrelse og kvalifikationer er afpasset efter ~~de~~ opgaver, der skal løses i fred og krig. Strukturen skal sikre tjenestens effektivitet.

- etableres sådanne forhold og arbejdsvilkår, materielt og menneskeligt, at der udvikles og opretholdes den størst mulige tilfredshed med og interesse for tjenesten. Strukturen skal sikre personellets arbejdsklima.

Den fremtidige personelstruktur bør fortsat opbygges på grundlag af funktionsniveauer med dertil sigtende uddannelse.

Forsvarets funktioner findes at kunne opdeles i følgende fire hovedniveauer for såvel militært som civilt personel.

Manuelt niveau: Personel, der alene har ansvaret for det arbejde, det selv udfører. Det bemærkes, at forhold som anciennitet, højt erfaringsniveau eller lejlighedsvis udøvelse af begrænsede ledelsesfunktioner over for et mindre antal personer ikke medfører henføring til højere hovedniveau. Niveauet omfatter menigt militært personel samt civilt personel inden for bl.a. grupperne faglærte og ufaglærte.

Mellemlederniveau: Personel, der efter nærmere anvisning udøver ledelsesfunktioner over for et antal personer, primært fra manuelt niveau, samt personel, der forretter tjeneste i funktioner, der alene bestrides efter forudgående tjeneste som mellemleder. Niveauet omfatter sergentgruppen samt en del af det civile personel inden for bl.a. kontorområdet og materielfunktionærområdet.

Lederniveau: Personel, der selvstændigt udøver ledelsesfunktioner, primært over for personel på mellemleder- og lederniveau. Endvidere personel, der forestår planlægning for og løsning af samlede opgaver eller dele af større opgaver. Niveauet omfatter militært personel af graderne major/orlogskaptajn og lavere officersgrader samt civilt personel inden for bl.a. værkmaster- og ingeniørområdet.

Chefniveau: Personel, der udøver chefsfunktioner, primært over for personel på lederniveau, og som selvstændigt forestår planlægningen og løsningen af større samlede opgaver. Endvidere personel, der har ansvaret for overordnet planlægning og styring. Niveauet omfatter militært personel af graderne oberstløjtnant/kommandørkaptajn og højere officersgrader samt civilt personel på tilsvarende niveau.

Som grundlag for opstilling af kvalifikationskrav er forsvarets funktioner opdelt som enten militære eller civile efter følgende kriterier:

En stilling betragtes som militær, når en eller flere af følgende funktioner er pålagt stillingens indehaver:

- At deltage i planlægning, tilrettelæggelse, gennemførelse og kontrol af militære aktiviteter i forbindelse med operationer med enheder, der skal kunne gennemføre, støtte eller skabe forudsætninger for kamp.
- At uddanne sig med henblik på varetagelse af en eller flere af ovennævnte opgaver.
- At deltage i uddannelsen af personel til varetagelse af en eller flere af ovennævnte opgaver.

eller når:

- Der af forsvaret er givet indehaveren en særlig militærfaglig uddannelse med henblik på besættelse af stillingen.

Øvrige stillinger betragtes principielt som civile.

Spørgsmålene om fastholdelse af forsvarets civile personel under skærpede beredskabssituationer og i krig samt om folkeretlig beskyttelse har været undersøgt, og det er fundet, at der ikke i disse forhold ligger hensyn, der kan begrunde andre kriterier for fordelingen af stillingerne på militære og civile. For så vidt angår fastholdelsesproblematikken vil en lovbestemmelse på området give forsvaret så megen sikkerhed for at kunne fastholde personalet, at der ikke af denne grund findes anledning til at begrænse antallet af civilt beskæftigede i forsvaret. Udstedelse og udlevering af identitetskort til civilt personel, der er ansat i forsvaret, skaber den tilknytning til de væbnede styrker, der ifølge Genevekonventionerne af 1949 er en forudsætning for krigsfangestatus og den hermed følgende beskyttelse i overensstemmelse med konventionernes regler.

En opdeling af samtlige stillinger efter ovennævnte kriterier må betragtes som en ideel opdeling, der på grund af forskellige praktiske forhold og for at tilgodese det militære behov må fraviges i et vist omfang. Årsagen her til er bl.a. følgende:

Eestridelsen af visse funktioner gør riet nødvendigt

af uddannelsesmæssige årsager at anvende militært personel i stillinger, der efter nævnte kriterier betragtes som civile.

Der er behov for, at militært personel, der skal beklæde nøglestillinger i mobiliseringsstyrken, allerede i fredstid er til fuld tjeneste i forsvaret. Det er derfor nødvendigt at placere et antal af disse i stillinger, der efter nævnte kriterier betragtes som civile.

Den endelige fordeling af forsvarets stillinger foretages derfor på baggrund af hver enkelt stillings indhold samt under hensyntagen til behovet for uddannelsesstillinger og for nøglepersonel i mobiliseringsstyrken.

Endvidere er en opdeling foretaget i 3 tjenesteområder, operation, teknik og forvaltning, idet sidstnævnte tillige omfatter sagsbehandling i stabe og lærervirksomhed på skoler.

Under henvisning hertil og på grundlag af en analyse af følgende 4 hovedområder:

- mobile, operative enheder og myndigheder,
- stationære enheder og myndigheder med overvejende operative funktioner,
- myndigheder med overvejende logistiske støttefunktioner og
- øvrige myndigheder

har det været muligt at fastsætte generelle og specielle kvalifikationskrav, der skal opfyldes inden for de enkelt stillingsgrupper.

Tjenesten i hærens stående styrke og uddannelsesstyrke, flådens skibe og flyvevåbnets kampenheder stiller sådanne fysiske krav, at det normalt kun er muligt at anvende militært ansatte i den første del af deres erhvervsaktive alder til denne tjeneste. For at kunne bevare ansættelse herudover må personellet derfor senere omskoles og omflyttes til militære stillinger indenfor områder, hvor der normalt stilles mindre fysiske krav. Af hensyn hertil er der foretaget en vurdering af de fysiske krav, der stilles for at kunne bestride de militære funktioner. På grundlag af erfaringsmateriale indhentet fra de militære bered-

nelforvaltninger er stillingerne henført til en række funktionelle aldersgrænser, hvor aldersgrænsen 35 år er den laveste i de fysisk mest krævende funktioner, og aldersgrænsen 60 år er den højeste i de fysisk mindst krævende funktioner. Der er herefter foretaget en vurdering af, i hvilket omfang det er muligt at bevare ansættelsesforholdet for det personel, der overføres fra de fysisk krævende funktioner til de fysisk mindre krævende. Denne vurdering har vist, at en del af det militære personel på manuelt niveau og mellemlederniveau må forlade forsvaret i en yngre alder, medens hele den militære chefs- og ledergruppe vil kunne ansættes med en afgangsalder på 60 år.

Til det civile personel stilles ikke de samme fysiske krav, og dette vil som hidtil kunne forblive ansat indtil det fyldte 70.år.

^d. Den fremtidige uddannelsesstruktur.

Forsvarets behov for personel med forskellige uddannelser bør i mulig udstrækning dækkes gennem ansættelse af personel, der har erhvervet uddannelse og kvalifikationer i samfundets almindelige uddannelsessystem.

Normalt er der ikke inden for forsvaret behov for oprettelse af en særlig uddannelsesvirksomhed som grundlag for opfyldelse af de kvalifikationskrav, der er nødvendige for bestridelsen af civile stillinger. Der bør dog overvejes etableret introduktionskursus, hvor nyansat civilt personel, der ikke i forvejen har erfaring fra tjeneste i forsvaret, kan blive orienteret om forsvarets forhold, ligesom personellet efter- og videreuddannelse fortsat skal tilgodeses.

(Ved efter uddannelse forstås en uddannelse, der vedligeholder, ajourfører, supplerer eller forbedrer tidligere erhvervet uddannelse på samme funktionsniveau.

Ved videreuddannelse forstås en uddannelse, der kvalificerer til at gøre fyldest på et højere niveau.)

Det er derimod nødvendigt at opretholde et militært uddannelsessystem for at kunne opfylde krav om militærfaglig uddannelse for alt militært personel. Styringsgruppen

finder, at der nødvendigvis må være en snæver sammenhæng mellem forsvarets personelstruktur og den uddannelse, der skal kvalificere personellet til at udfylde strukturen. Ændring af personelstrukturen vil derfor kræve ændring i uddannelsessystemet. Forsvarets uddannelsessystem må endvidere ses i sammenhæng med samfundets øvrige uddannelsessystem.

En samlet vurdering og revision af forsvarets uddannelsessystem bør derfor gennemføres i forbindelse med revisionen af personelstrukturen med henblik på opnåelse af **den** bedste økonomi, den største effektivitet og det bedste arbejdsklima.

De generelle krav for bestridelse af funktionerne i en fremtidig forsvarsstruktur må forudsættes ikke at være mindre end i den nuværende struktur. Da personellens kvalifikationsniveau, omfattende uddannelse, færdigheder og erfaring, ikke bør forringes, skal de krav, der stilles for at kunne bestride tilsvarende funktion i dag, kunne opfyldes.

For civilt personel vil uddannelsesstrukturen alene skulle tilgodese behovet for introduktion samt efter- og videreuddannelse.

Den militære uddannelse vil kunne opdeles i grunduddannelse samt efter- og videreuddannelse.

(Ved grunduddannelse forstås en uddannelse, der kvalificerer til at bestride stillinger på det laveste funktionsniveau inden for pågældende hovedniveau.)

Grunduddannelserne omfatter:

Til manuelt niveau:

- En grundlæggende militæruddannelse.
- En funktionsuddannelse.

Til mellemliderniveau:

Grundlæggende sergentuddannelse baseret på uddannelsen til manuelt niveau og bestående af:

- En specialuddannelse.
- En grundlæggende føreruddannelse.
- En almen militæruddannelse.

- En uddannelse i ledelse og samarbejde.
- En grundlæggende uddannelse i instruktørvirksomhed.
- En almen uddannelse, som dels har til formål at give nødvendige forudsætninger for undervisningen inden for de øvrige elementer, dels omfatter undervisning i samfundsforhold.

Til lederniveau:

Grundlæggende officersuddannelse baseret på uddannelse til mellemliderniveau og bestående af:

- En speciel militærfaglig uddannelse.
- En almen militærfaglig uddannelse.
- En uddannelse i ledelse, uddannelsesvirksomhed og samarbejde.
- En almen uddannelse, som dels har til formål at give forudsætninger for undervisningen inden for de øvrige elementer, dels omfatter undervisning i fremmede sprog og i samfundsforhold.

Til chefniveau:

For at kunne kvalificere sig til funktion på chefniveau forudsættes normalt, at den pågældende har gennemgået den videregående officersuddannelse baseret på uddannelse til lederniveau, suppleret med anden videreuddannelse. Den videregående officersuddannelse bør i særlige tilfælde kunne erstattes af anden videreuddannelse på lederniveau suppleret med erfaring fra dette niveau.

I den videregående officersuddannelse indgår:

- En speciel militærfaglig uddannelse.
- En almen militærfaglig uddannelse.
- En uddannelse i ledelse, uddannelsesvirksomhed og samarbejde.
- En almen uddannelse, som dels har til formål at give forudsætninger for undervisningen inden for de øvrige elementer, dels omfatter undervisning i fremmede sprog og i samfundsforhold.

Efteruddannelsen på de enkelte niveauer sammensættes på grundlag af det behov, den militære udvikling medfører, samt behovet for omskoling til andre funktioner eller andet tjenesteområde.

Videreuddannelse bør inden for de enkelte hovedni-

veauer opbygges således, at den enkelte sikres de kvalifikationer, der er nødvendige for de opgaver, der skal løses, og at den giver de egnede mulighed for overgang til mere krævende funktioner.

^e• Ansættelsesformer.

Ved ansættelse af personel i forsvaret anvendes tjenestemandsansættelse, overenskomstansættelse og kontraktansættelse.

Tjenestemandsgruppen, der omfatter personel aflønnet fra lønramme 2 til lønramme 40, har alene den særlige lov-hjemlede tjenestemandsansættelse som fællesnævner.

I henhold til tjenestemandslovens § 12 har en tjenestemand pligt til inden for sit ansættelsesområde at tåle ændringer i stillingens omfang og beskaffenhed eller til at overtage en anden stilling, forudsat at stillingen anses for passende for tjenestemanden. Ændringer i organisation eller arbejdsform medfører pligt til at overtage en passende stilling inden for tjenestemandens ansættelsesområde.

Indtil 1969 blev personellet ansat med et ansættelsesområde svarende til det enkelte værn. I tjenestemandsløven af 1969 var det forudsat, at de statslige ansættelsesområder skulle udvides betydeligt. Ved aftale af 15/8 1975 mellem finansministeriet og tjenestemændenes centralorganisationer er der sket en udvidelse af ansættelsesområdet, således at tjenestemænd under forsvarsministeriets område har et ansættelsesområde, der omfatter forsvarsministeriet med tilhørende myndigheder og institutioner. I forbindelse hermed blev det endvidere aftalt, at ansættelsesområdet for administrative tjenestemænd i hovedstadsområdet desuden skulle omfatte samtlige andre ministeriers departementer.

Det fremgår af betænkningen fra tjenestemandskommissionen af 1965, der danner grundlag for gældende tjenestemandsløvgivning, at hensigten bl.a. har været at skabe et mere åbent og fleksibelt system. Man har samtidig haft til hensigt, at det i større udstrækning skulle være muligt at tjenestemandsansætte allerede ansat personel, der gennem beskæftigelse hos staten i en vis periode har vist sig egnet til denne ansættelsesform. Denne mulighed er skabt ved fra den daværende lovgivning at fjerne eksisterende alders-

grænser for førstegangsansættelse.

Overenskomstgruppen, der omfatter såvel store som små grupper eller enkeltpersoner, er meget forskelligartet.

De pågældende er ansat og aflønnet efter de overenskomster, som staten har indgået med de respektive personelorganisationer. Personel, der er ansat ved myndigheder omfattet af civilarbejderlovens gyldighedsområde, er berettiget til pension i henhold til denne lov, idet der finder en lønafkortning sted for de pågældende.

Overenskomstgruppen har normalt et snæverere ansættelsesområde end det tjenestemandsansatte og det kontraktansatte personel, idet ansættelsesområdet ofte fastsættes til den antagende myndigheds ansvarsområde.

Personel ansat på kontrakt har normalt en tjenestemandslignende ansættelse, der i princippet følger tjenestemændenes regler med undtagelse af reglerne om pension, ventepenge, rådighedsløn, tjenestefrihed, opsigelsesvarsler og løsning af interessekonflikter.

Inden for forsvarsministeriets område er der for visse myndigheder, herunder det militære forsvar, gennemført en særlig lovgivning om pensionering, hvorved den pensionsmæssige stilling for tjenestemænd og det personel, der er omfattet af denne lov, er ens, bortset fra uansøgt afsked som følge af arbejdsmangel. I sådanne tilfælde har personel omfattet af civilarbejderloven alene adgang til opsat pension.

Kontraktansat personel har normalt et ansættelsesområde, der svarer til det, der ville blive fastsat, såfremt personellet havde været tjenestemandsansat.

Det er tidligere nævnt, at personel med forskellige ansættelsesformer og hermed forskellige ansættelsesvilkår har samme stillingsbetegnelse og sættes til at udføre ensartede funktioner. Dette er et resultat af mange forhold, herunder en følge af politiske og teknologiske faktorer.

For det første er tildelingen af ressourcer til forsvaret et resultat af politiske processer, der, bl.a. under hensyntagen til den indenlandske partipolitiske situation,

samt udenrigspolitiske og sikkerhedspolitiske forhold, har fastlagt forsvarrets styrkemål og materielsammensætning og et dertil hørende budget.

For det andet har den militærtekniske udvikling bevirket, at de bevilgede midler ikke har været tilstrækkelige til reinvestering og drift af det materiel, der må erstatte udslidt og teknologisk forældede våbensystemer m.v.

Disse to forhold har været medvirkende til, at forsvaret til stadighed har været under omstrukturering og rationalisering med det formål at skabe et fredstidsforsvar, der kræver et minimum af varsel til at imødegå krænkelser af dansk suverænitet. Dette har kun været muligt ved konstant at forsøge at effektivisere den faldende realværdi af forsvarrets andel af samfundets ressourcer.

Det er styringsgruppens opfattelse, at den tryghed i ansættelsen, der tidligere nøje var knyttet til de anvendte ansættelsesformer, fremtidigt tillige må basere sig på personellet's mulighed for medindflydelse og for personlig udvikling og dygtiggørelse.

Tryghed i ansættelsen vil således ikke kun være et spørgsmål om at beholde sit arbejde, men også, at arbejdet til stadighed kan være en medvirkende faktor til at udvikle og klarlægge de vilkår, hvorunder personellet fungerer bedst muligt.

I forbindelse med fastholdelsen af særligt kvalificeret og uddannet personel i forsvaret kan ansættelsesformen dog være af betydning. Dette gælder navnlig, hvor forsvaret har bekostet en længerevarende uddannelse, eller hvor forsvarrets effektivitet vil lide under en stadig udskiftning af nøglepersonel, samt i forbindelse med opretholdelse af beredskabet.

Af længerevarende uddannet personel, der er placeret i nøglefunktioner, har styringsgruppen særlig hæftet sig ved officersgruppen. Nuværende praksis, hvorefter størstedelen af officersgruppen ansættes som tjenestemænd, findes rigtig, men af hensyn til forsvarrets effektivitet må det anbefales, at alle faste officerer fremtidigt tjenestemandsansættes.

Der er i værnene ca. 350 vedvarende ansatte reserve-

officerer, heraf ca. 200 med 60-års aldersgrænse og ca. 150 med 52-års aldersgrænse. Styringsgruppen er opmærksom på, at en ændring af nævnte officerers ansættelsesform kræver finansministeriets tilslutning, men finder, at en ændring bør søges gennemført, således at disse officerer som en engangsforanstaltning tilbydes tjenestemandsansættelse. Det forudsættes, at den eventuelt hermed forbundne supplerende uddannelse bliver givet ved forsvarets foranstaltning.

Af hensyn til forsvarets behov for kontinuitet i særlige nøglefunktioner er der i værnene overenskomstansat ca. 1.830 konstabler og sergenter med aldersgrænse på 60 år og med kapitalpensionsordning. En eventuel ændring af denne ansættelsesform kræver ligeledes finansministeriets tilslutning.

Forsvarets Civil-Etat, Centralforeningen for fagorganiserede Arbejdere under Forsvarsministeriet, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark og Centralforeningen for Stampersonel har over for styringsgruppen skriftligt foreslået, at der i en kommende lovgivning om forsvarets personel bliver medtaget en bestemmelse om, at personel, ansat i stillinger inden for den del af forsvaret, som omfattes af begrebet "det militære beredskab", ikke vil kunne inddrages i arbejdskonflikter. Organisationerne forudsætter, at personel omfattet af en sådan bestemmelse ikke løn- og ansættelsesmæssigt m.v. stilles ringere end øvrige lønmodtagere, som de naturligt kan ligestilles med. Henvendelsen er vedlagt som bilag 8.

Et flertal i styringsgruppen er principielt enig med de nævnte organisationer i, at forsvarets særlige forhold gør det nødvendigt, at personallet ikke inddrages i generelle arbejdskonflikter m.v., og at det kan være hensigtsmæssigt at løse et sådant spørgsmål via lovgivning. Den særlige pensionslovgivning, der som nævnt findes inden for forsvaret, og som tidligere påpeget medfører, at ikke- tjenestemandsansat personel har vilkår, der i stor udstrækning svarer til tjenestemændenes, men hvor de pågældende ikke er omfattet af tjenestemændenes regler for løsning af interessekonflikter, understreger yderligere behovet for, at spørgsmålet løses generelt. Hensigten med en bestemmelse herom i per-

sonelloven må imidlertid være, at alt personel omfattes af bestemmelsen, idet spørgsmålet i modsat fald ikke hensigtsmæssigt vil kunne løses gennem lovgivning. Ikke alle de organisationer, der repræsenteres i styringsgruppen, har kunnet tilslutte sig forslaget. Der er ikke på arbejdsmarkedet i øvrigt tradition for, at sådanne spørgsmål løses gennem lovgivning, og en lovbestemmelse af nævnte art, hvorom der med det berørte personel ikke på forhånd er opnået enighed, mener styringsgruppen ikke at burde foreslå gennemført.

Styringsgruppen må på baggrund heraf overlade den endelige løsning af dette spørgsmål til forsvarsministeriet eventuelt gennem indgåelse af aftaler med berørte organisationer, således at nævnte personel herigennem omfattes af tjenestemændenes regler for løsning af interessekonflikter, eller ved at anvende tjenestemænd i disse funktioner.

2. Særlige overvejelser vedrørende den militære ledergruppe.

De væsentligste ændringer i den nuværende struktur vurderes at skulle ske i den militære ledergruppe, der omfatter officerer fra sekondløjtnant til major/orlogskaptajn, idet de nuværende uddannelser af de fastansatte officerer i 3 grupper bør ophøre, således at der i fremtiden kun bliver én grundlæggende officersuddannelse, hvis indhold og varighed afhænger af værn og funktionsområde, men som i mulig udstrækning er ens værnene imellem og tilrettelagt efter ensartede retningslinier, og således at uddannelsen fører frem til analoge kompetenceniveauer i de tre værn.

Som tidligere nævnt er der foretaget en opdeling i de tre tjenesteområder, operation, teknik og forvaltning. I tilslutning hertil har det været overvejet at fremsætte forslag om afskedigelse af en del af den militære ledergruppe i en yngre alder, f. eks. ved det 35.år, således som dette er tilfældet i flere vestlige lande, når de pågældende ikke længere kan anvendes i de fysisk krævende funktioner. En sådan anvendelse af ledergruppen ville imidlertid medføre et betragteligt ressourcespild, og det måtte forventes, at tilgangen af kvalificeret personel til lederniveauet

ville blive præget af, at de pågældende ikke kunne påregne ansættelse til det fyldte 60.år, ligesom det kunne befrygtes, at tilgangen som følge heraf ikke ville blive tilstrækkelig til at udfylde funktionerne i denne gruppe.

I forbindelse med overførelse af militære ledere, der i en årrække har gjort tjeneste i operativ-taktiske eller operativ-tekniske funktioner til fysisk mindre krævende forvaltningsfunktioner, vil den viden og erfaring bl.a. på ledelses- og samarbejdsområdet, der er indhøstet i de operative, mobile enheder, fortsat kunne finde anvendelse.

Med en indledende anvendelse i de første ca. 10 år af hele den militære ledergruppe i de fysisk krævende funktioner og en følgende overførelse til tjeneste i fysisk mindre krævende funktioner er det på grundlag af foretagne beregninger fundet muligt, at hele den militære ledergruppe vil kunne ansættes med en afskedigelsesalder på 60 år.

En generel 60-års afskedigelsesalder for alle i den militære ledergruppe har således som forudsætning, at personalet umiddelbart efter grunduddannelsen forretter praktisk operativ tjeneste i ca. 10 år. Indenfor denne periode vil efteruddannelse og videreuddannelse til højere funktionsniveauer dog kunne finde sted på grundlag af behov, egnethed og ønsker om forestående tjeneste m.v. Efter afslutningen af den praktiske operative tjeneste finder der for det personale, der skal overgå til forvaltningsfunktioner, en hertil svarende uddannelse sted. Også her vil behov, egnethed og ønsker om fremtidig tjeneste m.v. være styrende for så vidt angår efter- og videreuddannelse. Denne tjenesteomgang og uddannelse vil styrke de operative enheder i form af yngre ledere, færre forflytninger og længere samlede tjenesteperioder ved disse enheder.

Grunduddannelsen forudsættes at give kompetence til at forrette tjeneste på laveste funktionsniveau inden for ledergruppen. Efter tjeneste på et sådant niveau skal officerer efter behov, egnethed og interesse kunne videreuddannes til at bestride stillinger på højere funktionsniveauer inden for tjenesteområderne operation, teknik og forvaltning.

Til en videregående officersuddannelse vil elever efter egnethed og behov kunne optages fra følgende grupper:

- Officerer med nogle års erfaring fra praktisk operativ tjeneste,
- officerer, der efter praktisk operativ tjeneste skal overgå til visse forvaltningsfunktioner, samt
- officerer, der i nær fortsættelse af officersgrunduddannelsen må påbegynde den videregående officersuddannelse af hensyn til forsvarets behov for unge officerer med videregående uddannelse.

På grundlag af forsvarets organisation på de respektive opgørelsestidspunkter er følgende tilnærmelsesvis antal funktioner henført til den militære ledergruppe:

Hæren

Operative funktioner	1420
Tekniske funktioner	290
Forvaltningsfunktioner	480

Hvilket i en teoretisk rekrutteringsmodel, der svarer til den foreslåede struktur, forudsætter, at der årligt rekrutteres ca. 85 officerer.

Søværnet

Operative funktioner	480
Tekniske funktioner	230
Forvaltningsfunktioner	360

Hvilket teoretisk forudsætter en samlet årlig rekruttering på ca. 38 officerer.

Det bemærkes, at personel til den udvidede fiskeriinspektion samt til bemanning af miljøstyrelsens fartøjer ikke er inkluderet.

Flyvevåbnet

Operative funktioner	360
Tekniske funktioner	240
Forvaltningsfunktioner	320

Hvilket teoretisk forudsætter en samlet årlig rekruttering på ca. 33 officerer.

Ovennævnte rekrutteringsstørrelser til lederniveau er udregnet på grundlag af en teoretisk rekrutteringsmodel, der nok svarer til den foreslåede personelstruktur, men

som bygger på en anden aldersfordeling, end værnenes officerskorps i dag fremviser. Ved udregningen af rekrutteringen er der ikke taget hensyn til eventuelle fremtidige ændringer i aktivitetsniveau eller til nødvendige afgivelser af officerer i uddannelsesperioder. En egentlig behovsopgørelse vil kunne anvende de fra modellen fremkomne størrelser, men må tilpasses forsvarets fremtidige organisation og en fremtidig uddannelsesstruktur. Herudover må rekrutteringen endvidere tilpasses den til enhver tid værende afgang af officerer.

De fremtidige karrieremuligheder vil være en funktion af den årlige rekruttering og det aktuelle behov for personel på højere funktionsniveau i ledergruppen samt for tilgang til chefgruppen. Personeladministrationen vil have afgørende indflydelse på behovet for tilgang til funktion på højere funktionsniveau i ledergruppen og til chefgruppen gennem en regulering af den gennemsnitsalder, hvormed tilgangen finder sted.

Af hensyn til de mange ukendte faktorer finder styringsgruppen ikke at kunne beregne de fremtidige karrieremuligheder på indeværende tidspunkt. Styringsgruppen vil for at sikre rimelige karrieremuligheder, der kan tilgodese rekrutteringen og fastholdelsen af egnet personel såvel til leder- som til chefniveau, i sit fortsatte arbejde gennemføre analyser m.v. og på grundlag heraf foreslå de tilpasninger, der måtte anses for nødvendige.

For at sikre den enkelte større indflydelse på egen karriere, herunder egen uddannelse og tidspunktet for et eventuelt avancement, bør det nuværende beordringssystem i muligt omfang suppleres med en udvidet anvendelse af stillingsopslag og tjenesteplaner, således at ansøgningssystemet på længere sigt bliver det primært anvendte. Tjenesteplanerne kunne indeholde en beskrivelse af sådanne efteruddannelser, videreuddannelser, nødvendig erfaring fra tjenesteperioder m.v., der skal være gennemgået eller opnået, for at være kvalificeret til bestridelse af en funktion, og for at den pågældende kan opnå den til funktionsniveauet knyttede grad.

Det findes vigtigt, at det fremtidigt bliver den aktuelle viden og erfaring og ikke alene eksamensresulta-

ter, der er afgørende for, om ansøgere kan påbegynde grunduddannelsen. Det er ikke hensigten at slække på optagelseskravene, men at gøre det muligt for den enkelte at dokumentere sine forudsætninger på flere måder end hidtil, f.eks. gennem optagelsesprøve. Det bør tilsikres, at det erfaringsgrundlag og det lederpotentiel, der findes blandt det faste personel i sergentgruppen, udnyttes ved rekrutteringen til ledergruppen. Egnede personel, der ikke har de fornødne civile kundskaber for optagelse på officersgrunduddannelsen, bør gennem særlige civiluddannelsesordninger kunne opnå fornødent kundskabsniveau.

På grund af den foreslåede, ændrede personel- og uddannelsesstruktur for ledergruppen er det særligt vurderet, hvilke kundskabsmæssige minimumskrav der bør stilles for optagelse på officersgrunduddannelsen.

Det er fundet, at de kundskabsmæssige minimumskrav normalt bør udtrykkes som HF-eksamen med de for den enkelte uddannelsesretning relevante tilvalgsfag.

For fast ansat militært personel på mellemlederniveau, der har opnået erfaring gennem længere tids praktisk tjeneste, bør de kundskabsmæssige minimumskrav udtrykkes som et antal HF-enkeltfag på fællesfagniveau eller tilvalgsfagniveau bestemt af den enkelte uddannelsesretning.

Til de tekniske retninger, hvortil en faglig uddannelse (svendebrev eller EFG-bevis) er en forudsætning for optagelse, bør denne uddannelse sammen med enkelte HF-fag indtil videre være adgangsgivende. Kundskabskrav, som her ved ikke kan forventes opfyldt som minimumskrav forud for officersgrunduddannelsen, må tilgodeses gennem forkursus eller indbygges i uddannelsens indledende studietrin.

Der er ved fastsættelsen af ovennævnte minimumskrav taget hensyn til, at der fremtidigt kun vil være én grundlæggende officersuddannelse. Denne skal kvalificere til samme kompetenceniveau og give officererne lige muligheder for efterfølgende videreuddannelse. Endvidere er der taget hensyn til officersgrunduddannelsens indhold og varighed.

Hvor en civil kompetencegivende uddannelse indgår som en del af den militære uddannelse, bør sidstnævnte tilrettelægges således, at personel, som allerede har en sådan

civil uddannelse, kan godskrives denne ved en tilsvarende afkortning af den militære uddannelse.

Af hensyn til mobiliseringsstyrken bør en reserve-officersordning hertil opretholdes.

Uddannelsen til officer af reserven omfatter

- en grundlæggende militær uddannelse,
- en grunduddannelse til sergent og
- en grunduddannelse til reserveofficer, efterfulgt af
- en praktisk efteruddannelse i den resterende del af indkaldelsesperioden, der eventuelt suppleres med en kortvarig kontrakt.

De tre førstnævnte uddannelser gennemføres som et samlet uddannelsesforløb og integreres i det omfang, det er hensigtsmæssigt.

Egnet personel, der har gjort tjeneste som mellemleder, kan umiddelbart gennemgå grunduddannelsen til reserveofficer uden atter at skulle gennemgå den grundlæggende militære uddannelse og grunduddannelsen til sergent.

Grunduddannelsen til reserveofficer indeholder fire uddannelseselementer:

- En speciel militærfaglig uddannelse,
- en almen militærfaglig uddannelse,
- en uddannelse i ledelse, uddannelsesvirksomhed og samarbejde, og
- en almen uddannelse, som dels har til formål at give nødvendige forudsætninger for undervisningen inden for de øvrige elementer, dels omfatter undervisning i samfundsforhold.

Styringsgruppen er bekendt med, at der under hjemmevernskommandoen er nedsat en arbejdsgruppe til behandling af forholdene for hjemmevernets faste militære personel. Derfor er hjemmevernets personel ikke behandlet.

Styringsgruppen har endvidere ikke behandlet nedenævnte militære personelgrupper, da alle møder med den nødvendige grundlæggende faglige uddannelse inden ansættelsen i forsvaret.

Gejstligt personel.

Bestemmelserne for det gejstlige personel, herunder bl.a. den kirkelige betjening af forsvaret, ansættelse og aflønning af værnsprovster og af værnspæstere af reserven, der efter forhandling med bl.a. kirkeministeriet senest er fastlagt ved kundgørelse for forsvaret B.14-1978, har styringsgruppen ikke fundet behov eller grundlag for at foreslå ændret.

Musikerpersonel.

Bestemmelserne for musikerpersonellet, hvortil der 1/4 1973 er normeret 5 stillinger som musikdirigenter og 101 stillinger som musikere fordelt på 5 musikkorps, har styringsgruppen ikke fundet behov eller grundlag for at foreslå ændret.

Auditørpersonel.

Forholdene for auditørpersonellet har senest været behandlet af en af forsvarsministeriet i september 1976 nedsat arbejdsgruppe vedrørende en gennemgang af forsvarets auditørtjeneste. Arbejdsgruppen har i august 1978 fremsat forslag om, at antallet af auditører og auditørassistenter fastsættes til henholdsvis 6 og 12. Dette forslag samt auditørpersonellens hidtidige ansættelsesforhold m.v. har styringsgruppen ikke fundet behov eller grundlag for at foreslå ændret.

Forsvaret har imidlertid ved beredskabsforøgelse behov for ca. 50 auditører, incl. de 6 faste auditører. De resterende ca. 44 auditører er reserveauditører, som må tilvejebringes ved konstitution i forbindelse med nævnte beredskab.

Betingelserne for sådan konstitution er, at de pågældende har bestået juridisk kandidateksamen fra et dansk universitet, har gennemgået en elementær militær; grunduddannelse samt har modtaget en funktionsuddannelse som værnepligtig jurist ved et auditørembede. Det ville være ønskeligt, om uddannelsen tillige kunne udbygges efter hjemsendelsen gennem deltagelse i en vis øvelsesvirksomhed og gennem deltagelse i vedligeholdende efteruddannelse i form

af kortere kurser samt indkommandering i designeringsfunktionen under visse øvelser.

Der ses således et behov for i den fremtidige personelstruktur at supplere auditorkorpsets personel med et antal til observere auditorer, som efter endt grunduddannelse er til rådighed for forsvaret.

På tilsvarende måde bør der til de fl*te auditoromboder ved beredskabsforøgelse og i krigstid tilknyttes en auditorassistent. Ud over de 12 faste auditorassistenter kan behovet opgøres til ca. 35.

Der er ikke mulighed for, at forsvaret selv kan uddanne sådanne. Det bør derfor undersøges, om det fornødne antal kriminalassistenter kan designeres til forsvaret med henblik på besættelse af sådanne funktioner.

Styringsgruppen forudsætter, at auditorkorpsets funktion i en mobiliseringssituation tages over til nærmere behandling af forsvarets auditorkorps.

Læge- og tandlægepersonel.

Forholdene for værnepligtigt læge- og tandlægepersonel har senest været behandlet af en af forsvarsministeriet i december 1974 nedsat arbejdsgruppe vedrørende tjenesteomgang og uddannelse af værnepligtige læger og tandlæger. Arbejdsgruppen afgav rapport i april 1976 og i forbindelse hermed blev behovet for værnepligtige læger fastsat til 140 or. år med et særligt tjenesteforløb i henhold til gældende særordning, idet varigheden af den første samlede uddannelse er 13 måneder, og 15 værnepligtige tandlæger pr. år, der ligeledes forretter tjeneste i henhold til gældende særordning, og for hvem varigheden af den første samlede uddannelse er 14 måneder. Siden har forsvarsministeriet i samarbejde med bl. a. indenrigsministeriet gennemført en række foranstaltninger, der har til formål dels at sikre forsvaret den nødvendige tilgang af værnepligtige læger, dels at tilpasse indkaldelserne m.v. til ændringer i lægernes civile uddannelses- og turnussystem.

I 1977 blev der med Foreningen af Speciallæger indgået en aftale om ansættelsesvilkår m.v. for heltidsansatte for to militære læger, der baserede sig på en vurdering af behovet for faste læger i forsvarets fredssanitetstjeneste.

Behovet blev fastsat til 20 fuldtidsansatte og 22 deltidansatte læger.

Der er hertil normeret 1 stilling som generallæge, 5 stillinger som stabslæge af 1.grad, 5 stillinger som stabslæge af 2.grad samt 32 stillinger som overlæger. Hertil kommer et antal overlæger af reserven på kontrakt.

På tandlægeområdet er normeret 1 stilling som stabs-tandlæge samt ansat et antal reservetandlæger på kontrakt.

Der foregår løbende mindre justeringer af behov og normering under hensyntagen til ændringer i arbejdsopgavernes omfang og karakter.

Styringsgruppen har ikke fundet behov eller grundlag for at foreslå ændringer i forholdene for læge- og tandlægepersonellet henset til, at forsvarsministeriet løbende i samarbejde med bl.a. forsvarskommandoen og berørte organisationer søger at tilpasse forholdene for dette personel til udviklingen på området.

Dyrlægepersonel.

Dyrlægetjenestens fremtidige organisation har senest været behandlet af en arbejdsgruppe under forsvarskommandoen. Arbejdsgruppens forslag af januar 1979 om, at tjenesten organiseres med 1 stabsdyrlæge, 1 deltidansat dyrlæge samt et antal værnepligtige dyrlæger, har forsvarskommandoen ikke endeligt taget stilling til. Styringsgruppen har ikke fundet behov eller grundlag for at foreslå ændringer i dyrlægetjenesten, men forudsætter, at forholdene omkring nævnte tjeneste søges tilpasset i samarbejde med forsvarskommandoen og berørte organisationer, når forholdene m.v. for dette personel har været behandlet i forsvarsministeriet.

Supplerende opgaver.

De supplerende opgaver, forsvarsministeriet i 1973, 1974 og 1975 pålagde styringsgruppen angående forswarets højere skole- og uddannelsesvirksomhed, ændret indordning af officerer af reserven i militær rækkefølge samt ansættelsesforhold og fremtidsudsigter for navigatører, piloter og mekanikere, har været overvejet.

Forholdene omkring forswarets højere skole- og uddannelsesvirksomhed er vurderet i forbindelse med styrings-

gruppens overvejelser om den fremtidige uddannelsesstruktur.

Vedrørende en ændret indordning af officerer af reserven til vedvarende tjeneste i militær rækkefølge er det styringsgruppens opfattelse, at en sådan næppe kan gennemføres med et tilfredsstillende resultat, da den nuværende tredelte officersstruktur er en følge af gruppernes uensartede uddannelse, og fordi den fremtidige anvendelse fortsat må baseres på de pågældendes uddannelse og erfaring. En indordning i en fælles rækkefølge, således at den enkeltes placering afgøres af udnævnelsestidspunktet, findes kun mulig for de fremtidigt uddannede. En sådan placering regulerer forholdet foranstående - efterstående, hvorimod forholdene foresat - undergiven samt automatisk oprykning til kommando må fastsættes ved særlig bestemmelse. Der kan herudover være behov for særlige retningslinier for oprykning til kommando.

Spørgsmålene om nævnte personelkategoriers ansættelsesforhold og fremtidsudsigter blev af tidsmæssige hensyn i 1976 tilbageført til forsvarsministeriet, idet styringsgruppen forinden endelig afgørelse ønskede at blive medinddraget om principper m.v., for at disse kunne indgå som en del af den samlede løsning. På grundlag heraf har styringsgruppen i 1977 tilsluttet sig, at forsvarsministeriet kunne udsende reviderede bestemmelser for kontraktansatte officerer, samt at det nødvendige antal piloter kunne ansættes til langtidstjeneste. Styringsgruppen har endvidere i 1978 tiltrådt forelagte principper for tjenestemandsansættelse af pilotuddannet personel i hæren og flyvevåbnet som en midlertidig løsning på et aktuelt problem. Endelig løsning af nævnte personels forhold vil først finde sted i forbindelse med indførelsen af den foreslåede personel- og uddannelsesstruktur.

3. Overgangsordning.

Når en ny personel- og uddannelsesstruktur foreligger i godkendt form, vil de nødvendige ændringer i rekrutterings- og uddannelsessystemet umiddelbart kunne planlægges. De nødvendige ændringer i arbejdsområdefordelingen mellem militære og civile og mellem de fire hovedniveauer, manuelt niveau,

mellemleder-, leder- og chefniveau, samt de nødvendige ændringer af ansættelsesformerne, må derimod trinvis tilgodeses ved den løbende personelplanlægning.

Det nuværende officerspersonels overgang fra den hidtidige tredelte officerstruktur til den fremtidige enstrengede struktur, hvis funktioner henføres til en chefgruppe og en ledergruppe, har været drøftet.

Bl.a. på grund af den uensartede uddannelse, forskelle i løn- og ansættelsesvilkår samt i gradsavancementsforhold findes det ikke hensigtsmæssigt at gennemføre en egentlig indrangering af de nuværende tre officersgrupper (A, B og R) i én søjle.

Derimod forudsættes en større administrativ tilnærmelse end i dag mellem gruppernes grads- og anvendelsesmæssige forhold gennemført. Endvidere forudsættes, at der gives egnet personel i den eksisterende struktur mulighed for overgang til andre hoved- og funktionsniveauer samt eventuelt til nye funktionsområder efter fornøden efter- eller videreuddannelse.

Herved sikres også dette personel større indflydelse på egen karriere, herunder egen uddannelse og tidspunktet for et eventuelt avancement.

4. Økonomiske vurderinger.

En sammenligning mellem de økonomiske konsekvenser ved indførelse af en personelordning efter forannævnte principper sammenholdt med de samlede udgifter ved en fortsat udbygning af det nuværende system kan ikke nøjagtigt beregnes.

En opgørelse viser imidlertid, at den foretagne opdeling i de 4 hovedniveauer og fordeling mellem militære og civile stillinger vil medføre dels en væsentlig forskydning mellem militært og civilt lederpersonel, dels en henføring af stillinger fra lederniveau til mellemlederniveau. Antallet af militære fredstidsstillinger på lederniveau foreslås således i forhold til den nuværende personelstruktur reduceret med ca. 1.000, antallet af civile lederstillinger vil herved blive forøget med ca. 190, og en stor del af de resterende stillinger vil kunne overføres til mellemlederniveau. Nævnte forskydning mellem militært og civilt personel og mellem

hovedniveauer vil på længere sigt medføre besparelser på løn- og pensionsområdet samt besparelser på uddannelsessiden.

De i forbindelse med en overgangsordning nødvendige efteruddannelser og videreuddannelser af militært personel vil på kortere sigt betyde en omkostningsforøgelse på uddannelsessiden.

Beregninger foretaget på grundlag af den nuværende personelstruktur viser endvidere, at en ændring af aldersgrænsen til 60 år for de officerer, der har 52 henholdsvis 55 års afskedigelsesalder, vil medføre, at statens årlige løn- og pensionsudgifter reduceres med ca. 12 mill.kr. Merudgiften ved at ændre aldersgrænsen til 60 år for de officerer, der har 62 henholdsvis 65 års afskedigelsesalder, er tilsvarende beregnet til ca. 3 mill.kr. årligt. En fælles aldersgrænse på 60 år for alle officerer, bortset fra lægepersonel, vil således medføre, at statens løn- og pensionsudgifter reduceres med ca. 9 mill.kr. årligt. Grundlaget for beregningerne er lønniveau april 1979.

Overgang til den nye uddannelsesstruktur for militært personel, hvor uddannelsernes varighed afkortes under hensyntagen til elevernes erfaring og forudgående uddannelse, og hvor uddannelsen gives i naturlig sammenhæng med personellet's anvendelse, forventes at medføre en bedre overensstemmelse mellem personellet's uddannelse og funktion, der ikke kan opgøres økonomisk, men som må tillægges stor betydning.

Styringsgruppen skønner ikke, at den del af personellet, der konstant er fraværende fra den egentlige tjeneste på grund af efter- og videreuddannelse, og som i dag udgør ca. 8%, vil være mindre i den foreslåede uddannelsesstruktur. En opgørelse over de nødvendige personelnormer må således tage hensyn hertil.

En ændring af ansættelsesformerne for vedvarende ansatte reserveofficerer og eventuelt for langtidsansatte konstabler og sergenter således som tidligere anført vil næppe påføre staten større samlede løn- og pensionsudgifter.

Kapitel II. FORSLAG TIL NYORDNING.

På grundlag af de i kapitel I beskrevne overvejelser i styringsgruppen foreslås følgende ordning:

1. Personelstruktur.

Forsvarets fremtidige personelstruktur opbygges fortsat på grundlag af funktionsniveauer. En opdeling i fire hovedniveauer, manuelt niveau, mellemleder-, leder- og chef-niveau med dertil sigtende grunduddannelser og med en række mellemliggende funktionsniveauer med dertil svarende videreuddannelse eller erfaring, danner således grundlaget for strukturen. Funktionerne opdeles i militære og civile efter stillingernes indhold samt under hensyntagen til behovet for uddannelsesstillinger og for nøglepersonel i mobiliseringsstyrken. Samtidig opdeles i de tre tjenestoområder, operation, teknik og forvaltning. Dette arbejde videreføres af styringsgruppen på grundlag af den fremtidige organisation, således at samtlige forsvarets funktioner henføres til entydige funktionsniveauer med dertil svarende kvalifikationskrav. Dette arbejde bør løbende ajourføres, således at der til stadighed er bedst mulig overensstemmelse mellem forsvarets organisation og personelstruktur.

De generelle krav for at bestride funktionsniveauerne i den fremtidige organisation forventes ikke at være mindre end de krav, der stilles i den nuværende organisation.

Militært personel.

Følgende principper lægges til grund for udviklingen af det faste militære personel.

Ansæt militært personel på manuelt niveau (konstabelgruppen) anvendes fortrinsvis til tjeneste i de operative mobile enheder, hvor det kan udbygge faglig kunnen og indhøste erfaring. Personel, der ansættes til langtidstjeneste, kan herefter på grundlag af behov, egnethed, ønsker om fremtidig tjeneste m.v. omskoles i nødvendigt omfang med henblik på tjeneste i andre funktionsområder. Personel med de nødvendige forudsætninger bør efter behov have mulighed for

adgang til videreuddannelse til mellemlederniveau. En forudsætning for oprykning til mellemlederniveau er opfyldelse af de kvalifikationskrav, der er knyttet til dette niveau.

Militært personel på mellemlederniveau (sergentgruppen) bør anvendes i en indledende længere periode til tjeneste i de operative mobile enheder, hvor det kan udbygge faglig kunnen og indhøste erfaring. Det omskoles herefter i nødvendigt omfang på grundlag af behov, egnethed, ønsker om fremtidig tjeneste m.v. med henblik på tjeneste i andre funktionsområder. Videreuddannelse til højere funktionsniveau i mellemledergruppen meddeles efter behov, egnethed og ønsker om fremtidig tjeneste m.v. I den forudsatte længere periode med tjeneste i operative, mobile enheder bør videreuddannelse være rettet mod funktion i disse enheder. Personel med de nødvendige forudsætninger bør efter behov have mulighed for adgang til videreuddannelse til lederniveau.

Den nuværende opdeling af militært personel på lederniveau (fastansatte officerer til og med major/orlogskaptajn) i 3 grupper ophører, således at der fremtidigt kun bliver én gruppe, hvis anvendelse baserer sig på den enkeltes uddannelse og erfaring. Oprykning til lederniveau kræver forudgående tjeneste som mellemleder samt opfyldelse af de kvalifikationskrav, der er knyttet til laveste trin på lederniveau, og som i princippet består af krav til ledervirksomhed suppleret med krav om evne til at virke i en bestemt funktion eller flere beslægtede funktioner.

Efter tilfredsstillende afslutning af grunduddannelsen til lederniveau finder ansættelse sted med en aldersgrænse på 60 år. Denne aldersgrænse har som forudsætning, at det militære lederpersonel anvendes indledningsvis i ca. 10 år i de operative, mobile enheder. Personellet udbygger herunder faglig kunnen og indhøster erfaring på ledelses- og samarbejdsområdet. I denne periode vil en videreuddannelse til operativ-taktiske og operativ-tekniske funktioner på grundlag af behov, egnethed og ønsker om fremtidig tjeneste m.v. kunne finde sted. Efter den indledende operative tjeneste af ca. 10 års varighed kan der efter behov finde en omplacering sted til forvaltningsfunktioner efter forudgående uddannelse. Af hensyn til behovet for yngre

officerer til særlige forvaltnings- og økonomifunktioner vil videreuddannelse hertil i begrænset omfang kunne gennemføres på et tidligere tidspunkt.

De militære funktionsniveauer opbygges således, at der til hvert niveau fastsættes en indgangsværdi f.eks. krav om forudgående tjeneste på andre niveauer samt opfyldelse af de til funktionsniveauet opstillede kvalifikationskrav. Kravene til funktionsniveauerne bør i princippet være ensartede værnene imellem og således tilpassede, at der er en entydig sammenhæng mellem funktionsniveau og grad.

Der bør være vide tidsmæssige grænser for, hvornår overgang til et højere funktionsniveau finder sted, således at det i princippet er muligt at opnå adgang til et højere niveau både på et tidligt og et senere tidspunkt i karrieren. Den enkelte bør i betydelig udstrækning have indflydelse på tidspunkterne for overgang til et højere niveau, idet dog tilgangen til det enkelte niveau alene bør styres af behovskriterier.

For de militære funktioner på mellemleder-, leder- og chefniveau udarbejdes der funktionsbeskrivelser. Endvidere udarbejdes der tjenesteplaner til beskrivelse af tjenesteforløbet indenfor den enkelte uddannelsesretning. Anvendelsen af beordringssystemet suppleret bl.a. med en udvidet brug af stillingsopslag og på længere sigt overgang til et ansøgningssystem, idet dog beordringsmuligheden bevares, bør for den enkelte medføre større indflydelse på og dermed medansvar for eget karriereforløb. Af hensyn hertil må nævnte tjenesteplaner indeholde en beskrivelse af sådanne efteruddannelser, videreuddannelser, erfaring fra tjenesteperioder m.v., som må forudsættes for at bestride funktioner på et højere funktionsniveau, og dermed for at der kan ske udnævnelse til højere grad.

Følgende principper lægges til grund for udviklingen af reservens personel.

Af hensyn til mobiliseringsstyrkens enkadrering uddannes fortsat værnepligtige sergenter og reserveofficerer, der af hensyn til deres senere tjeneste i mobiliseringsstyrken forretter tjeneste i et nærmere fastsat tidsrum af kort varighed, og som herefter gennem rådighedspligt får mulighed for en vedligeholdende og videregående uddannelse.

Hjemsendt personel af konstabelgruppen, der i mobiliseringsstyrken besætter nøglestillinger, bør fremtidigt have tilsvarende mulighed for at indgå kontrakt om rådighedspligt.

Indenfor rammen af det militære personel udgør det værnepligtige personel en særlig gruppe, hvis generelle forpligtelser er fastsat i særlig lovgivning.

Værnepligtigt militært personel på manuelt niveau (værnepligtige menige) uddannes indenfor den til enhver **tid** fastsatte tjenestetid (første samlede uddannelse) til at varetage funktioner i mobiliseringsstyrken, hvortil det henføres efter hjemsendelse.

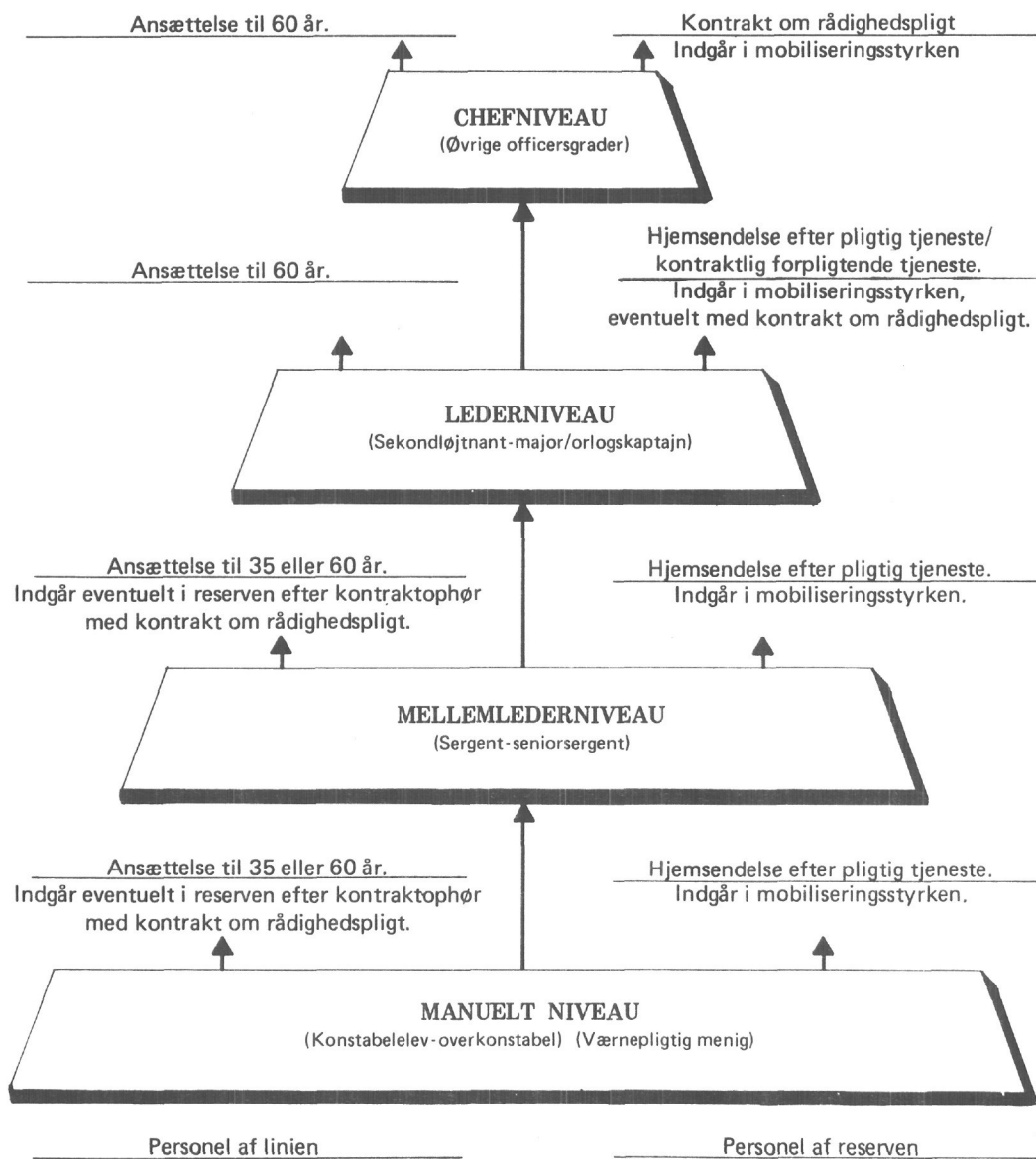
Værnepligtigt militært personel på mellemlederniveau (værnepligtige sergenter) uddannes, jfr. det foran anførte, efter en indledende militær uddannelse til sergenter på særlige skoler eller kursus med henblik på varetagelse af mellemlederfunktioner i mobiliseringsstyrken. I den afsluttende del af de pågældendes første samlede uddannelse videreuddannes sergenterne og opnår herigennem rutine og erfaring ved praktisk tjeneste i uddannelsesenheder og i andre relevante funktioner.

I et vist omfang kan værnepligtige menige med særlige uddannelser efter en kortere grundlæggende militær uddannelse anvendes i overensstemmelse med deres civile uddannelsesmæssige forudsætninger. Sådant personel kan videreuddannes til og anvendes i mellemleder- og lederfunktioner

Værnepligtigt personel kan gennemgå uddannelse til varetagelse af lederfunktioner i mobiliseringsstyrken, jfr. det foran anførte vedrørende behovet for officerer af reserven.

Hjemsendt værnepligtigt personel på alle tre niveauer kan genindkaldes til kortvarige efter- og videreuddannelser.

SKITSE OVER DEN MILITÆRE PERSONELSTRUKTUR



Civilt personel.

Det civile personel rekrutteres fortsat som hovedregel med de nødvendige kvalifikationer. Det bør sikres, at der ved de ansættende myndigheder gives den enkelte mulighed for efter behov at udvikle sig efter evner og ønsker. Personellet bør efter tjeneste, hvor det kan udbygge faglig kunnen, indhøste erfaring og udbygge samarbejdsevnen, have adgang til efter- og videreuddannelse på relevante kurser såvel udenfor som indenfor forsvaret. Der bør udarbejdes funktionsbeskrivelser, tjenesteplaner m.v., og den enkelte bør have mulighed for aktivt at medvirke til eget karriereforløb.

Ansættelsesformer.

For både militært og civilt personel bør tjenestemandsansættelse og andre ansættelsesformer anvendes tilpasset forsvarets behov og udviklingen i samfundet.

2. Uddannelsesstruktur.

Følgende principper lægges til grund for den uddannelsesstruktur, der må etableres for at kvalificere forsvarets personel til at forrette tjeneste i den skitserede personelstruktur.

Militært personel.

For det faste militære personel etableres der grunduddannelser til henholdsvis manuelt niveau, mellemleder- og lederniveau. Grunduddannelsernes indhold og varighed afhænger af værnsspecifikke og funktionsbestemte behov, men fører inden for samme hovedniveau hver især frem til samme kompetenceniveau.

Det anses for hensigtsmæssigt, at officersgrunduddannelsen får en varighed af ca. 2 1/2 år.

Kundskabsmæssige minimumskrav for optagelse på de respektive grunduddannelser, bør beskrives for den enkelte retning. De, der ikke har bevis for at have opnået denne kompetence, skal have mulighed for adgang til pågældende grunduddannelse efter en konkret vurdering af deres egnethed, bl.a. gennem en optagelsesprøve.

For optagelse på officersgrunduddannelsen bør de kundskabsmæssige minimumskrav normalt udtrykkes som HF-eksamen med de for den pågældende uddannelsesretning relevante tilvalgsfag.

Til fast personel af sergentgruppen, der har forrettet længere tids praktisk tjeneste, bør de kundskabsmæssige minimumskrav udtrykkes som et antal HF-enkeltfag på fællesfagniveau eller tilvalgsniveau i forhold til uddannelsesretningen.

Til tekniske retninger, hvortil der forudsættes en faglig uddannelse (svendebrev eller EFG-bevis), bør denne eventuelt suppleret med enkelte HF-fag være adgangsgivende. Kundskabskrav, som herved ikke kan forventes opfyldt inden indtræden på officersgrunduddannelsen, må tilgodeses før eller under uddannelsen.

Ved uddannelsernes udformning skal det sikres, at det erfaringsgrundlag og lederpotentiel, der findes blandt det faste personel i sergentgruppen, kan udnyttes ved rekruttering til ledergruppen. Egnede personel, der ikke har de fornødne civile kundskaber for optagelse på officersgrunduddannelsen, skal kunne opnå fornøden kompetence gennem særlige civiluddannelsesordninger.

Såvel grunduddannelserne som efter- og videreuddannelserne bør tilrettelægges således, at den enkeltes erfaring og forudgående uddannelse, såvel militær som civil, kan tages i betragtning, f.eks. gennem en forholdsmæssig afkortning i uddannelsernes varighed.

Den videregående officersuddannelse foreslås at få en varighed af ca. 1 1/2 år. Indtræden på den videregående officersuddannelse vil normalt finde sted nogle år efter afsluttet officersgrunduddannelse, men af hensyn til forsvarets behov for unge officerer med denne uddannelse vil optagelse dog kunne finde sted i nær fortsættelse af officersgrunduddannelsen.

Tjeneste på højere funktionsniveau inden for det enkelte hovedniveau forudsætter gennemgang af en videreuddannelse tilpasset erfaring og færdigheder erhvervet gennem forudgående tjeneste.

Forsvarets efter- og videreuddannelser må opbygges i overensstemmelse med behovet indenfor de enkelte funk-

tionsniveauer og tjenesteområder. Placering på højere funktionsniveau og dermed udnævnelse til højere grad vil som tidligere nævnt være betinget af opnåelse af den til funktionsniveauet hørende sum af uddannelse, færdigheder og erfaring, hvorfor videreuddannelsen må tilrettelægges herefter. Videreuddannelse og efteruddannelse placeres tidsmæssigt af forsvarskommandoen efter en behovsopgørelse og gives i naturlig sammenhæng med personellet's anvendelse.

Da personellet's kvalifikationsniveau forventes mindst at skulle svare til de krav, der stilles for at kunne bestride tilsvarende funktion i dag, må den foreslåede uddannelsesstruktur tilgodese samme uddannelsesmængde, men ikke nødvendigvis i en samlet uddannelsesperiode.

For reservens personel vil uddannelserne til sergent og til reserveofficer indeholde samme elementer, som tilsvarende uddannelser omfatter for det faste personel. Uddannelserne må imidlertid være væsentligt kortere, således at disse sammen med en vis erfaring fra funktion i graden kan rummes inden for den første samlede uddannelse.

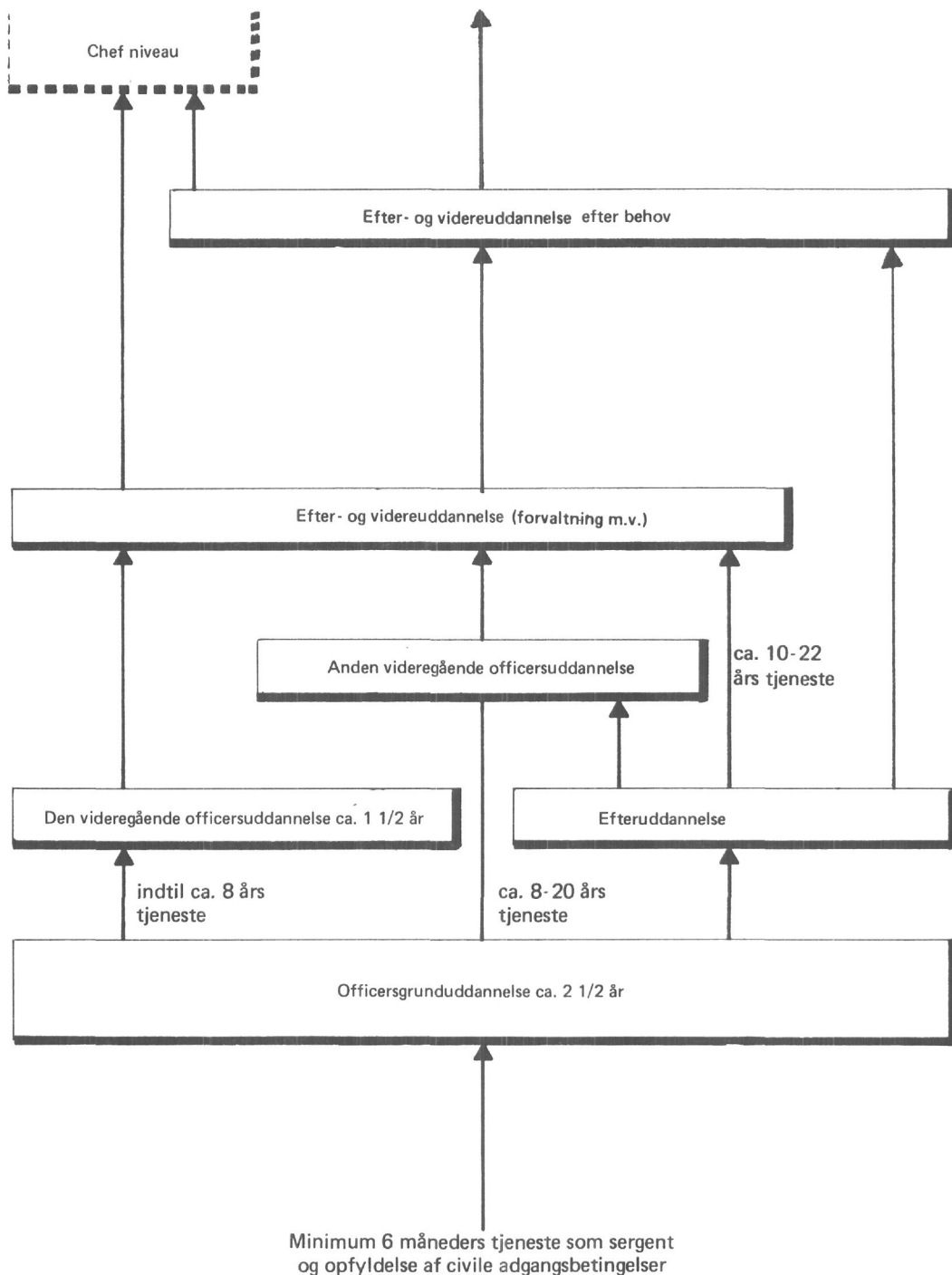
Der vil fortsat være behov for at kunne indgå kontrakt med nævnte personel om tjeneste af kortere varighed i forlængelse af den første samlede uddannelse samt kontrakt om rådighedspligt.

For hjemsendt personel af konstabelgruppen kan nødvendig vedligeholdende og videregående uddannelse for besættelse af nøglestillinger tilsvarende gives gennem rådighedspligt.

Civilt personel.

For civilt personel bør der etableres introduktionskursus af kortere varighed, hvor nyansat personel kan blive orienteret om forsvarets forhold i den udstrækning, den enkelte ikke i forvejen har erfaring fra tjeneste i forsvaret. Endvidere bør det civile personel have adgang til optagelse på relevante kurser inden for forsvarets uddannelsessystem efter samme retningslinier som for det militære personel, således at også det civile personels efter- og videreuddannelse kan tilgodeses efter behov.

SKITSE OVER UDDANNELSESSTRUKTUREN FOR
DET MILITÆRE LEDERNIVEAU



3. Overgangsordning.

De nødvendige ændringer i arbejdsområdefordelingen mellem militære og civile og imellem de fire hovedniveauer tilgodeses gennem den løbende personelplanlægning. Den foreslåede personelordning vil således først kunne finde sin endelige form efter en årrække. Ændringer i forsvarets organisation vil endvidere kunne bevirke, at de beskrevne strukturer vil nødvendiggøre en omlægning af personellet's ansættelsesformer og en justering af arbejdsområdefordelingen.

Især for den militære mellemleder- og ledergruppe vil en overgang til den fremtidige personelordning få uddannelsesmæssige konsekvenser. For mellemledergruppen vil den ændrede arbejdsområdefordeling, hvorefter et antal stillinger overtages fra den nuværende ledergruppe, nødvendiggøre, at den enkelte gennemgår en videreuddannelse.

For ledergruppen i den eksisterende struktur vil ændringen fra den trestrengede til den fremtidige enstrengede struktur medføre, at den enkeltes anvendelse fortsat må basere sig på uddannelse, egnethed og erfaring, men der bør efter behov være større mulighed end i dag for overgang mellem de forskellige niveauer og tjenesteområder. Herunder bør den enkelte sikres større indflydelse på egen karriere gennem en udvidet anvendelse af stillingsopslag.

Af hensyn til en mere smidig og effektiv anvendelse af den fremtidige enstrengede officersstruktur bør de ca. 350 vedvarende ansatte reserveofficerer tilbydes tjenestemandsansættelse og den eventuelt hermed forbundne supplerende uddannelse.

Den fremtidige personelstruktur og den ændrede anvendelse af officerspersonellet vil medføre, at hele officersgruppen efter en overgangsperiode vil kunne ansættes med en afskedigelsesalder på 60 år. I takt med indførelsen af den nye struktur og den ændrede anvendelse af officerspersonellet foreslås aldersgrænsen for allerede ansatte officerer, der efter gældende regler afskediges ved det 52. henholdsvis 55. år, efter ansøgning forhøjet til 60 år. Tilsvarende foreslås aldersgrænsen nedsat til 60 år for de officerer, der efter gældende regler har en aldersgrænse på 62 henholdsvis 65 år.

Kapitel III. UDKAST TIL FORSLAG TIL LOV OM FORSVARETS PERSONEL.

UDKAST TIL FORSLAG TIL Lov om forsvarets personel.

Kapitel 1.

Lovens område.

§ 1. Loven omfatter personel, der er ansat eller indkaldt til tjeneste i det militære forsvar bortset fra hjemmeværnet, samt afskediget eller hjemsendt militært personel.

Kapitel 2.

Inddeling, tilgang og afgang m.v.

§ 2. Militært personel omfatter:

- 1) Befalingsmænd og menige, der indordnes i en rækkefølge af militære grader efter forsvarsministerens nærmere bestemmelse,
- 2) **auditørpersonel**, gejstligt personel og musikerpersonel samt andet personel efter forsvarsministerens bestemmelse.

Stk.2. Befalingsmænd omfatter personel af officersgruppen og sergentgruppen af linien og reserven. Menige omfatter personel af konstabelgruppen af linien og reserven samt konstabelelever og værnepligtige menige.

§ 3. Civilt personel kan midlertidigt tillægges militær grad og kommandomæssige beføjelser.

§ 4. Af de værnepligtige, der er udskrevet på en session, fastsætter forsvarsministeren det antal, der årligt skal indkaldes til værnepligtstjeneste i forsvaret, og foranlediger de pågældende indkaldt.

Stk.2L Forsvarsministeren fastsætter bestemmelser for varigheden af henholdsvis første samlede og efterfølgende uddannelse for det i stk.1 nævnte personel, for dets udtagelse til befalingsmandsuddannelse samt for tjenestens

nærmere tilrettelæggelse.

Stk.3. Værnepligtige skal give vedkommende militære myndigheder oplysning om deres tidligere uddannelse. De pågældende kan under tjenesten anvendes i overensstemmelse med denne uddannelse.

Stk.4. Varigheden af den i stk.2 nævnte uddannelse kan ikke overstige i alt 24 måneder.

§ 5. Forsvarsministeren kan under krig eller andre ekstraordinære forhold foretage de nødvendige indkaldelser af personel.

§ 6. Militære tjenestemænd kan, såfremt tjenstlige grunde gør det ønskeligt, efter ansøgning afskediges med egenpension i henhold til lov om tjenestemandspension, når de samtidig ansættes i reserven.

§ 7. Bestemmelsen i § 27 i lov om tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken kan fraviges, når forholdene taler for det.

§ 8. Under krig eller andre ekstraordinære forhold kan ansatte i forsvaret ikke forlange ansættelsesforholdet bragt til ophør.

Stk.2. Personel af reserven samt personel, der er meddelt tjenestefrihed, eller hvis kontrakt er midlertidigt ophævet, har pligt til at forrette tjeneste, når det skønnes nødvendigt af hensyn til landets sikkerhed.

Stk.3. Pligten til at forrette tjeneste i forsvaret ophører for ikke-tjenstgørende befalingsmænd og menige ved udgangen af det år, hvori de pågældende fylder henholdsvis 60 og 50 år, jfr. dog stk.4.

Stk.4. Befalingsmænd, der er afskediget med pension, har ved forøgelse af forsvarets styrker pligt til at forrette tjeneste i forsvaret indtil det fyldte 65.år.

Stk.5. Hjemsendte værnepligtige kan overføres til hjemmevernet, hvis de ikke ved forøgelse af forsvarets styrker skal forrette tjeneste ved forsvarets andre myndigheder.

Kapitel 3.

Forskellige bestemmelser.

§ 9. Personellet har efter forsvarsministerens nærmere bestemmelse pligt til at forrette tjeneste uden for landets grænser.

§ 10. Personellet kan i forbindelse med deltagelse i uddannelse pålægges tjenestepligt efter forsvarsministerens nærmere bestemmelse.

§ 11. Tjenstgørende personel, der skal afskediges inden det fyldte 60.år, har under forudsætning af tilfredsstilende tjenstlige forhold fortrinsvis adgang til ansættelse ved myndigheder og institutioner m.v. under forsvarsministeriet i stillinger, der ikke efter normal praksis besættes som advancementsstillinger, og hvortil de pågældende efter deres uddannelse og tjeneste må anses for egnede.

§ 12. For tjenestemænd, der tilhører det militære personel, jfr. § 2, stk.1, finder bestemmelserne i lov om tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken § 20, stk. 2 og 3, samt §§ 21-24 kun anvendelse, når forseelsen ikke henhører under de sager, der efter gældende regler skal behandles som militære straffesager.

Kapitel 4.

Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser.

§ 13. Loven træder i kraft den 1.april 1981.

Stk.2. Samtidig ophæves lov nr.335 af 18.juni 1969 om forsvarets personel.

§ 14. Officerer, for hvilke der inden lovens ikrafttræden er fastsat en afskedigelsesalder under 60 år, bevarer adgangen til afskedigelse ved denne alder, hvis bindende ønske herom fremsættes senest den 1.juli 1981.

Stk.2. Officerer, for hvilke der inden lovens ikrafttræden er fastsat en afskedigelsesalder over 60 år, bevarer adgang

til afskedigelse ved denne alder, hvis bindende ønske herom fremsættes senest den 1.juli 1981.

Stk.3. De i stk.1 og 2 nævnte officerer vil, såfremt ønske om bevarelse af hidtidig afskedigelsesalder ikke er fremsat, efter ansøgning helt eller delvis kunne opnå henholdsvis forhøjelse eller nedsættelse af afskedigelsesalderen til den alder, der er fastsat ved aftale efter bestemmelserne i lov om tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken S 45, jfr. § 29.

Stk.4. Bestemmelsen i lov nr.174 af 16.maj 1962 om forsvarsrets personel § 24, stk.1, opretholdes.

Bemærkninger til lovforslaget.

Almindelige bemærkninger.

Lovforslaget tilsigter en afløsning af lov nr.335 af 18.juni 1969 om forsvarets personel med de ændringer, der følger af lov nr.215 af 26.april 1973.

Gældende lov blev udarbejdet på grundlag af betænkninger, afgivet af et udvalg til undersøgelse af forsvarets personelforhold for så vidt angår forsvarets faste befalingsmandskorps. Udvalgets arbejde omfattede ikke det kontraktansatte militære personel eller det civile personel i forsvaret.

Samfundsudviklingen og de løbende struktur- og aktivitetsændringer i forsvaret stiller stadig ændrede krav og nødvendiggør løbende tilpasninger af personel- og uddannelsesstrukturen, hvilket gældende lov ikke i fornødent omfang giver mulighed for.

Med henvisning til bl.a. disse forhold nedsatte forsvarsministeriet den 31.januar 1973 en styringsgruppe med den opgave at foranledige gennemført de undersøgelser og overvejelser, der var nødvendige for at tilrettelægge en fremtidig personel- og uddannelsesstruktur i forsvaret, således at nyordningen tilgodeser kravene om en smidig, enkel og økonomisk opbygning, og som løbende lader sig tilpasse samfundsudviklingen samt organisations- og aktivitetsændringer i forsvaret. Styringsgruppen skulle på grundlag heraf fremkomme med forslag om en personel- og uddannelsesstruktur samt forslag om personellovgivning.

I styringsgruppen indtrådte repræsentanter fra forsvarsministeriet, forsvarskommandoen og berørte personelorganisationer.

Styringsgruppen har på grundlag af sine undersøgelser i en betænkning fremsat forslag til ny personelordning, der indebærer en ændring af forsvarets personel- og uddannelsesstruktur.

Det foreslås, at samtlige forsvarets funktioner opdeles som enten militære eller civile efter stillingernes indhold samt efter uddannelses- og mobiliseringsbehov for

militært personel. Det foreslås endvidere, at funktionerne opdeles i fire hovedniveauer benævnt manuelt niveau, mellemleder-, leder- og chefniveau samt i de tre tjenesteområder, operation, teknik og forvaltning.

For at opnå en bedre udnyttelse af de samlede personelressourcer og for at fremme en løsning af konstaterede arbejdsklima- og rekrutteringsproblemer, der har indflydelse på effektiviteten, foreslås det, at den nuværende opdeling af det tjenstgørende officerspersonel i de tre grupper

officerer af A-linien,

officerer af B-linien og

officerer af reserven til vedvarende tjeneste

ændres, således at der fremtidig kun bliver én gruppe. Denne gruppes fremtidige anvendelses- og advancementsmuligheder m.v. må dels basere sig på de pågældendes uddannelse og øvrige kvalifikationer, dels på behovet inden for det tjenesteområde, de pågældende henføres til. Anvendelsen af beordringssystemet suppleret bl.a. med en udvidet brug af stillingsopslag og på længere sigt overgang til et ansøgningssystem, dog uden at beordringsmuligheden afskaffes, skulle betyde, at den enkelte får større indflydelse end hidtil på egen karriere, herunder egen uddannelse og tidspunktet for et eventuelt advancement, idet der efter behov og egnethed gives adgang til en mere fleksibel overgang mellem de forskellige funktionsniveauer og tjenesteområder, end der i dag er mulighed for.

Det er derfor foreslået at etablere én officersgrunduddannelse, hvis indhold og varighed afhænger af værnsspecifikke og funktionsbestemte behov, men som fører frem til analoge kompetenceniveauer i de tre værn. Den enkelte officer skal efter gennemgangen af grunduddannelsen, som foreslås givet en varighed af ca. 2 1/2 år, kunne bestride funktioner på laveste officersfunktionsniveau inden for tjenesteområderne operation og teknik. Kundskaabsmæssige minimumskrav, som kræves opfyldt før optagelsen på officersgrunduddannelsen, vil normalt være HF med uddannelsesrelevante tilvalgsfag. For personel af sergentgruppen, der har opnået praktisk erfaring gennem længere tids tjeneste, under hvilken dets egnethed, herunder studieegnethed har kunnet vurderes, vil

minimumskravet dog kunne udtrykkes som et antal HF-enkeltfag (fællesfagniveau eller tilvalgsniveau) - afhængig af den enkelte officersskole og -retning. For det personel, der ved indtræden på officersgrunduddannelsen skal have gennemgået en særlig faglig uddannelse, vil denne eventuelt suppleret med enkelte HF-fag være adgangsgivende. Minimumskrav, der ikke kan opfyldes gennem HF-systemet, forudsættes tilgodeset i de indledende studietrin eller gennem et forkursus. For at tilgodese ønsket om en smidig ordning, der løbende lader sig tilpasse udviklingen, findes det hensigtsmæssigt, at de nærmere bestemmelser vedrørende uddannelsens varighed m.v. ikke fastsættes ved lov, men overlades til forsvarsmi-nisterens afgørelse. Ved udformningen af bestemmelserne skal det sikres, at det erfaringsgrundlag og lederpotentiel, der findes blandt det faste personel i sergentgruppen, kan udnyttes ved rekrutteringen til officersgruppen.

Det er fundet hensigtsmæssigt, at den videregående officersuddannelse kan påbegyndes såvel i nær fortsættelse af officersgrunduddannelsen som på et senere tidspunkt. Tidspunktet for indtræden på den videregående officersuddannelse, som foreslås givet en varighed af ca. 1 1/2 år, bør baseres på forsvarets behov.

De generelle krav for bestridelse af sergentgrup-pens funktioner medfører, at principperne for uddannelse af officersgruppen tilsvarende skal anvendes for denne gruppe.

Forsvarets behov bør i mulig udstrækning dækkes gennem antagelse af personel, der - eventuelt ved forsvarets mellemkomst - har erhvervet, den krævede uddannelse indenfor samfundets almindelige uddannelsessystemer, således at forsvarets uddannelsesstruktur i det væsentlige skal tilgodese generelle og specielle militærfaglige områder samt personellets vedligeholdende og videregående uddan-nelse .

På grund af de fysiske krav, der stilles til offi-cerer ved besættelse af visse stillinger, er det foreslået, at alt officerspersonel i de yngre år anvendes i de fysisk mest krævende stillinger inden for de operative og tekni-ske områder samt for enkeltes vedkommende i forvaltnings-funktioner i operative mobile enheder for herefter succes-

sivt efter fornøden supplerende uddannelse at overgå til forvaltningsområdet, hvor der fysisk stilles mindre krav. Herved kan officersgruppen efter en overgangsperiode ansættes med en afskedigelsesalder på 60 år. Der bortses i den forbindelse fra lægepersonel, for hvilket der ikke ses at være behov for ændring af gældende afskedigelsesaldrer.

Beregninger foretaget på grundlag af den nuværende personelsammensætning og under forudsætning af, at alle udnytter den mulighed for ændring af hidtidig aldersgrænse, der er fastsat i overgangsbestemmelsen i lovforslagets § 14, stk.3, viser, at en gradvis forhøjelse af officerernes afskedigelsesalder fra 52 henholdsvis 55 år til 60 år medfører, at statens årlige løn- og pensionsudgifter, når ændringen er gennemført, vil kunne anslås til at blive ca. 12 mill.kr. mindre, end den tilsvarende udgift ville være med nuværende aldersgrænser. Den årlige merudgift ved at nedsætte afskedigelsesalderen fra 65 henholdsvis 62 år til 60 år er beregnet til at blive ca. 3 mill.kr. En fælles aldersgrænse på 60 år for alle officerer vil således medføre, at statens løn- og pensionsudgifter kan anslås til at ville blive ca. 9 mill.kr. mindre pr. år, end tilsvarende udgifter ville være med gældende aldersgrænser. Grundlaget for beregningerne er lønniveau april 1979.

For sergent- og konstabelgruppen foreslås, at personalet på tilsvarende måde efter tjeneste i de fysisk krævende funktioner overføres til tjeneste i fysisk mindre krævende funktioner. En betydelig del af personalet i disse grupper forventes fortsat at måtte forlade forsvaret i en ung alder.

Af hensyn til mobiliseringsstyrkens enkadrering påregnes værnepligtige fortsat uddannet til sergenter og reserveofficerer. De pågældende kan af hensyn til deres senere tjeneste i mobiliseringsstyrken forrette tjeneste i et nærmere fastsat tidsrum af kort varighed. Som det i dag er tilfældet for reserveofficerer og sergenter, er det hensigten også at lade hjemsendt personel af konstabelgruppen indgå kontrakt om rådighedspligt, idet udviklingen har vist, at der i nogle nøglestillinger i mobiliseringsstyrken er behov for en vedligeholdende og videregående uddannelse gennem rådighedspligt.

Befalingsmænd af reserven vil herefter omfatte:

1. Personel, der som værnepligtige har modtaget sergent- eller reserveofficersuddannelse.
2. Hjemsendte befalingsmænd af sergentgruppen med rådighedspligt.
3. Befalingsmænd af sergentgruppen, der inden hjemsendelse har gennemgået reserveofficersuddannelse.
4. Befalingsmænd, der afskediges inden opnåelse af den fastsatte afskedigelsesalder og derefter indtræder i reserven.

Menige af konstabelgruppen af reserven omfatter hjemsendte konstabler med rådighedspligt.

I gældende lov om forsvarets personel er optaget en række bestemmelser, som ikke er medtaget i lovforslaget, enten fordi der i overensstemmelse med gældende regler på det pågældende område er indgået aftale, eller fordi området kan reguleres gennem administrative bestemmelser. Dette gælder bl.a. bestemmelserne om de militære grader og deres indbyrdes placering, jfr. gældende lovs § 2, der herefter kan udgå. Herfor taler også, at udviklingen og specielt samarbejdet inden for NATO gør det hensigtsmæssigt, at der åbnes mulighed for uden lovændringer at kunne foretage justeringer af de militære grader. Der er ikke herved påtænkt nogen principiel ændring i det nuværende gradssystem.

I lovforslaget er medtaget enkelte bestemmelser, der hidtil har været optaget i lov om forsvarets organisation m.v., men som vedrører personelforhold. Det er fundet hensigtsmæssigt, at sådanne bestemmelser optages i lov om forsvarets personel. Tilsvarende er medtaget bestemmelser efter den tidligere statstjenestemandsløvgivning, der fortsat er gældende, og som alene vedrører forsvarets personel.

Om folketingets behandling af lov nr.335 af 18.juni 1969 om forsvarets personel henvises til folketingstidende 1968/69 spalte 2498-2502, 3689-3723, 7700-7710 og 8078 samt tillæg A spalte 2721-2764, tillæg B spalte 2625-2632 og tillæg C spalte 1345-1352.

Om folketingets behandling af lov nr.215 af 26.april 1973 om ændring af lov om forsvarets personel henvises til folketingstidende 1972/73 spalte 50-51, 617-652, 5403-5430 og 5547-5548 samt tillæg A spalte 91-94, tillæg B spalte 833-844 og tillæg C spalte 1243-1244.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser.

Til kapitel 1.

Til § 1.

Bestemmelsen, der er ny, fastlægger afgrænsningen af lovens område. Det bemærkes, at loven gælder for såvel militært som civilt personel. Det militære forsvar omfatter som hidtil alle under forsvarsministeriet hørende myndigheder, institutioner m.fl., bortset fra Meteorologisk Institut, Geodætisk Institut, Hirsholmene, Christiansø og Farvandsvæsenet.

Til kapitel 2.

Til § 2.

Bestemmelserne erstatter gældende lovs §§ 1-3. Der åbnes mulighed for at oprette yderligere militære personelgrupper, der som følge af særlig uddannelse og anvendelse ikke hensigtsmæssigt kan indordnes i sædvanlig rækkefølge med heraf følgende placering som foranstående - efterstående. Søværnets mekanikerpersonel er ikke nævnt i lovforslagets stk.1, nr.2, men det er hensigten, at den i henhold til samme punkt af forsvarsministeren givne bestemmelse indledningsvis vil omfatte dette personel. Der henvises i øvrigt til almindelige bemærkninger til lovforslaget vedrørende ændring af personelstrukturen i det militære forsvar

Til § 3.

Bestemmelsen svarer til gældende lovs § 25.

Til § 4.

Ad stk.1. Bestemmelsen svarer til gældende lovs § 4, stk.2.

Ad stk.2-4. Bestemmelserne afløser gældende lovs

§ 6f § 7, § 8, stk.1-4, samt § 9 i gældende lov om forsvarsorganisation m.v. Forslag til lov om forsvarsorganisation m.v. er udarbejdet i overensstemmelse hermed. I gældende bestemmelser er fastsat en højeste indledende tjenestetid for sergenter på 18 måneder og for korporaler på 15 måneder. Desuden er forsvarsministeren bemyndiget til at fastsætte varigheden af den første samlede uddannelse af værnepligtige samt til at genindkalde disse til efteruddannelse i sammenlagt 60 dage, befalingsmænd dog indtil 70 dage, og herudover til lejlighedsvis at gennemføre mønstringer af kort varighed. Den i stk.4 foreslåede bestemmelse sammenfatter varigheden af den samlede pligtige tjeneste (første samlede uddannelse, befalingsmandsuddannelse og efterfølgende uddannelse), der højst kan udgøre 24 måneder.

Til § 5.

Bestemmelsen svarer til § 12, stk.3, i gældende lov om forsvarsorganisation m.v. Forslag til ny lov om forsvarsorganisation m.v. er udarbejdet i overensstemmelse hermed.

Til § 6.

Bestemmelsen er identisk med gældende lovs § 15, stk.2.

Til § 7.

Bestemmelsen svarer til den i lov nr.5 af 7.juni 1958 om normering og klassificering af statstjenestemandstillinger, senest ved finansministeriets bekendtgørelse nr.489 af 2.oktober 1978 opretholdt § 274, stk.8, for så vidt angår afskedigelsesvarsel.

Til § 8.

Ad stk.1. Bestemmelsen svarer på dette område til gældende lovs §§ 21 og 26.

Ad stk. 2. Bestemmelsen svarer til gældende lovs § 19, for så vidt angår spørgsmålet om officerer af reservens pligt til at forrette tjeneste, men foreslås udvidet til at omfatte alt personel af reserven, samt til gældende lovs §§ 21 og 26, for så vidt angår tilbagekaldelse af meddelt tjenestefrihed.

Ad stk. 3. Bestemmelsen svarer til gældende lovs § 20, stk. 2, for så vidt angår ikke-tjenstgørende (hjemsendte), værnepligtige menige.

Ifølge lovforslaget foreslås pligten for ikke-tjenstgørende befalingsmænd - herunder hjemsendte værnepligtige - til at forrette tjeneste i forsvaret udvidet til udgangen af det år, hvori de pågældende fylder 60 år, jfr. dog nedenfor bemærkningerne til lovforslagets § 8, stk. 4.

Ad stk. 4. Bestemmelsen svarer til gældende lovs § 15, stk. 4, for så vidt angår officerer. Bestemmelsen foreslås udvidet til at omfatte alle befalingsmænd, der er afskediget med pension.

Ad stk. 5. Bestemmelsen svarer til gældende lovs § 20, stk. 1.

Til kapitel 3.

Til § 9.

Bestemmelsen svarer til gældende lovs §§ 22 og 26.

Til § 10.

Bestemmelsen svarer til gældende lovs § 14, stk. 2, og § 26, for så vidt angår den tjenestepligt, der kan pålægges i forbindelse med uddannelse.

Til § 11.

Bestemmelsen svarer til gældende lovs § 23, dog således at ansættelsesområdet udvides til alle myndigheder og institutioner under forsvarsministeriet, men samtidig indskrænkes til kun at omfatte stillinger, der ikke er advancementsstillinger. Endvidere udvides bestemmelsen fra

at omfatte ikke-tjenestemandsansat, militært personel til at omfatte alt personel. I overensstemmelse med hidtidig praksis bør fortrinsstillingen kun omfatte personel, der uansøgt afskediges inden det fyldte 60.år.

Til § 12.

Bestemmelsen svarer til den under bemærkningerne til § 7 nævnte § 274, stk.8, i klassificeringsloven, for så vidt angår disciplinærfølgning.

En tjenestemand kan fortsat forlange en undersøgelse vedrørende forseelser, der behandles som militær straffesag, henvist til retten, bortset fra tilfælde, hvor sagen afgøres med et disciplinarmiddel, jfr. militær retsplejeloys § 38, stk.1, og tilfælde, hvor den pågældende ikke kan nægte at modtage en arbitrært pålagt straf, jfr. samme loys § 34, stk.2.

Den i § 274, stk.8, opretholdte bestemmelse angående tidsbegrænsningen for tjenestefrihed uden løn findes ikke længere nødvendig.

Klassificeringslovens § 274, stk.8, kan herefter udgå af den i bemærkningerne til § 7 nævnte bekendtgørelse.

Til § 14.

Ad stk.1-3. Som det fremgår af almindelige bemærkninger til lovforslaget, vil den fremtidige personelstruktur og den ændrede anvendelse af officerspersonellet medføre, at hele officersgruppen efter en overgangsperiode vil kunne ansættes med en afskedigelsesalder på 60 år. I takt med indførelsen af den nye struktur og den ændrede anvendelse af officerspersonellet vil aldersgrænsen for allerede ansatte officerer, der efter gældende regler afskediges ved det 52. henholdsvis 55.år, således efter ansøgning kunne hæves til 60 år. Tilsvarende vil aldersgrænsen kunne nedsættes til 60 år for de officerer, der efter gældende regler har en aldersgrænse på 62 henholdsvis 65 år.

Ad sJtk_{JL}4. Bestemmelsen i § 24, stk.1, i lov nr. 174 af 16.maj 1962 om forsvarets personel er ved gældende loys § 31 opretholdt, indtil der måtte blive indgået en

aftale om et bredere ansættelsesområde for forsvarets personel.

Aftale om ansættelsesområder er for så vidt angår det tjenestemandsansatte personel indgået den 15. august 1975. Aftalen har virkning for ansættelser eller udnævnelser foretaget den 1. oktober 1975 eller senere. Af hensyn til tjenestemandsansat personel, ansat eller udnævnt inden nævnte dato, vil bestemmelsen være nødvendig i endnu en årrække.

Bilag

Kommissorium.

Styringsgruppens kommissorium er sålydende:

"Samfundsudviklingen og de løbende struktur- og aktivitetssændringer i forsvaret stiller stadig ændrede krav og nødvendiggør løbende tilpasninger af personel- og uddannelsesstrukturen.

Den nugældende lov om forsvarets personel (lov nr.335 af 18.juni 1969) blev udarbejdet på grundlag af de betænkninger vedrørende forsvarets personelforhold, der blev afgivet af det under Forsvarsministeriet den 14/1 1964 nedsatte udvalg til undersøgelse af forsvarets personelforhold for så vidt angår forsvarets faste befalingsmandskorps ("14.januarudvalget"). Udvalgets arbejde omfattede ikke det kontraktansatte militære personel samt det civile personel i forsvaret, og grundlaget for arbejdet var bl.a. loven om forsvarets organisation m.v. af 1960 og tjenestemandsløvgivningen af 1958.

Inden lovens vedtagelse blev lovforslaget, gennem ændringsforslag, i lovgivningsmæssig henseende koordineret med de fremsatte forslag til ny tjenestemandsløvgivning. Af tidsmæssige årsager var det imidlertid ikke muligt at foretage en mere gennemgribende gennemgang af personellovforslaget i relation til de principper vedrørende forhandlingsret, alderskrav, åremålsansættelse m.v., som Folketinget ønskede gennemført med tjenestemandstreformen.

Den nugældende personellov har derfor ikke i fornødent omfang givet grundlag for at tilpasse ansættelses- og uddannelsesvilkår m.v. for forsvarets personel til den udvikling, der efter 1969 har fundet sted inden for statens ansættelses- og uddannelsessystemer i øvrigt. Personelloven indeholder bl.a. en række formelle opdelinger, stillingsbetegnelser og krav til uddannelsen, herunder bl.a. til varigheden, som medfører, at det er vanskeligt til stadighed at tilvejebringe den nødvendige smidighed samt til at tilpasse udviklingen inden for forsvaret til den øvrige udvikling i samfundet. Den nævnte opdeling m.v. indebærer bl.a., at det ikke kan undgås, at personel fra forskellige¹grupper og med forskellige uddannelser og stillingsbetegnelser udfører ens-

artet arbejde, men med forskellige løn- og ansættelsesvilkår

De nævnte forhold medfører foruden forøgede personeludgifter klima- og trivselsproblemer, der har indflydelse på effektiviteten samt betydelige administrative problemer og vanskeliggør en opfyldelse af tjenestemandretormens krav om bedst mulig overensstemmelse mellem uddannelse, arbejde og løn. Erfaringerne fra den forløbne periode har således vist, at der på en række områder er vanskeligheder med at tilpasse personel- og uddannelsesstrukturen, bl.a. i forbindelse med

- fordeling af funktionsområderne mellem militært og civilt personel og mellem forskellige personel- og faggrupper, herunder anvendelse af stillings- og gradsbetegnelser,
- fastsættelse af uddannelses- og kvalifikationskrav for bestridelse af funktionsområderne og uddannelsens tilrettelæggelse og gennemførelse i overensstemmelse hermed,
- fastsættelse af lavere aldersgrænser på grund af de særlige fysiske krav i en række stillinger inden for forsvaret,
- anvendelse af de inden for staten gældende ansættelsesformer (kontraktansættelse/tjenestemandsansættelse).

Forsvarslovgivningen og den økonomiske ramme for forsvaret samt kravet til den offentlige sektor om personeløkonomi gør det yderligere nødvendigt at overveje ændringer i forsvarets personelforhold.

Forsvarsministeriet har i februar 1972 påbegyndt sådanne overvejelser, og i forbindelse hermed udarbejdedes en skitse til en nyordning. Skitsen blev i foråret 1972 forelagt for og udsendt til forsvarets myndigheder og personelorganisationer m.fl. med anmodning om at fremkomme med eventuelle bemærkninger til denne. I den mellemliggende periode er disse bemærkninger modtaget.

Forsvarsministeriet finder herefter, at det fortsatte arbejde med at udforme en ny personelordning bør baseres på de i skitsen fremførte tanker og principper, idet de modtagne bemærkninger fra Forsvarskommandoen, personelorganisationerne m.fl. bør indgå i vurderingerne.

Det er på dette grundlag styringsgruppens opgave at

foranledige gennemført de undersøgelser og overvejelser, der er nødvendige for at tilrettelægge en fremtidig personel- og uddannelsesstruktur i forsvaret, der tilgodeser kravene om en smidig, enkel og økonomisk opbygning, og som løbende lader sig tilpasse samfundsudviklingen samt organisations- og aktivitetsændringer i forsvaret.

Styringsgruppen skal på grundlag heraf fremkomme med forslag om en personel- og uddannelsesstruktur samt forslag om personellovgivning. Endvidere skal gruppen fremkomme med forslag vedrørende de foranstaltninger, der i tilslutning hertil må iværksættes.

I forbindelse med styringsgruppens arbejde skal der lægges vægt på følgende principper m.v.:

- Forsvarets behov for personel må i mulig udstrækning dækkes gennem ansættelse af personel, der har erhvervet den krævede uddannelse i de uddannelsessystemer, der er opbygget i samfundet uden for forsvaret.
- Den uddannelsesstruktur, som må opbygges i forsvaret for at kunne opfylde kravene om generelle og specielle militær faglige uddannelser, bør koordineres med og integreres i samfundets øvrige uddannelsesvirksomhed og i størst muligt omfang gennemføres på fællesværn basis. Strukturen bør indeholde trinvis opbyggede uddannelser, der kan tilsikre den enkelte netop de kvalifikationer, der er nødvendige for de opgaver, der skal løses, og som giver egnede mulighed for efter ønske at opnå den videreuddannelse, som er en forudsætning for overgang til andre arbejdsområder,

Uddannelsesvirksomheden bør endvidere tilrettelægges således, at det personel, der på grund af de fysiske krav, der stilles i en række af forsvarets poster, må forlade forsvaret i en tidlig alder, får mulighed for at erhverve en civil uddannelse, jf. hermed rapporten fra den af Forsvarsministeriet den 1/11 1971 nedsatte arbejdsgruppe til vurdering af de ansættelsesmæssige vilkår m.v. for stampersonel.

- De opgaver der skal løses på de forskellige niveauer samt de særlige fysiske krav og krav om militærfaglig uddannelse bør være afgørende for en opdeling i militære og civile stillinger.

Etablering af en sammenhængende og enkel personelstruktur med en grads- og gruppeinddeling opbygget på grundlag af uddannelse samt ansvars- og arbejdsområder. De ansattes muligheder for at øve indflydelse på egne forhold skal sikres."



FORSVARSMINISTERIET

Slotsholmsgade 10 - 1216 København K.

Telefon (01) 11 82 60

Bilag 2.

STYRINGSGRUPPEN VEDR. NYORDNING AF FORSVARETS PERSONELFORHOLD

Nr.:	64
Dato:	16. januar 1979

Bedes anført ved henvendelser

Til Forsvarsministeren.

Emne: Forsvarets fremtidige personelforhold.

- Bilag:
1. Forslag til hovedlinier i en ny personel- og uddannelsesstruktur i forsvaret.
 2. Særstandpunkt fra Forsvarskommandoens repræsentanter.

I skrivelse af 31/1 1973 nedsatte Forsvarsministeriet styringsgruppen med den opgave at foranledige gennemført de undersøgelser og overvejelser, der er nødvendige for at tilrettelægge en fremtidig personel- og uddannelsesstruktur i forsvaret.

Det blev pålagt styringsgruppen på dette grundlag at fremkomme med forslag om en personel- og uddannelsesstruktur, forslag om personellovgivning samt forslag vedrørende de foranstaltninger, der i tilslutning hertil må iværksættes.

Det er indenfor den militære ledergruppe (omfattende de nuværende grader fra sekondløjtnant til major/orlogskaptajn), at de væsentligste ændringer i forhold til nu forudses at skulle ske. Det drejer sig specielt om officersgrunduddannelserne, de videregående uddannelser til de forskellige kompetenceniveauer, anvendelsesområder, **aldersgrænser** m.v.

Drøftelserne herom har ført frem til nogle hovedlinier for denne gruppes struktur, som vil kunne accepteres af såvel personelorganisationernes som Forsvarsministeriets repræsentanter, hvorimod Forsvarskommandoens repræsentanter har afgivet et særstandpunkt.

Det er et almindeligt ønske blandt styringsgruppens medlemmer, at man søger indhentet Forsvarsministerens principielle stillingtagen til nævnte hovedlinier, inden arbejdet videreføres.

Der er i bilagene nærmere redegjort for de overvejelser og forslag, som man skal anmode Forsvarsministeren om at tage stilling til.

F.S.V.

FORSVARSMINISTERIET.

STYRINGSGRUPPEN VEDR. NYORDNING
AF FORSVARETS PERSONELFORHOLD

10.januar 1979.

FORSLAG TIL
HOVEDLINIER I EN NY PERSONEL- OG UDDANNELSESSTRUKTUR I FORSVARET,

1. STYRINGSGRUPPENS GRUNDLAG OG OPGAVER.

Den gældende personellov fra juni 1969 blev udarbejdet på grundlag af de betænkninger vedrørende forsvarets personelforhold, der blev afgivet af det under Forsvarsministeriet den 14. januar 1964 nedsatte udvalg til undersøgelse af forsvarets personelforhold for så vidt angår forsvarets faste befalingsraandskorps ("14. januar udvalget"). Grundlaget for arbejdet var bl.a. loven om forsvarets organisation m.v. af 1960 og tjenestemandsløvgivningen af 1958. Udvalgets arbejde omfattede imidlertid ikke det kontraktansatte militære personel samt det civile personel i forsvaret.

Efter lovens gennemførelse opstod der endvidere vanskeligheder med at tilpasse personel- og uddannelsesstrukturen, hvilket bl.a. har medført, at personel fra forskellige grupper og med forskellige uddannelser og stillingsbetegnelser udfører ensartet arbejde, men med forskellige løn- og ansættelsesvilkår. De nævnte forhold medfører forøgede personeludgifter og klima- og trivselsproblemer, der har indflydelse på effektiviteten, og som vanskeliggør administrationen.

Med henvisning til bl.a. disse forhold blev styringsgruppen nedsat i januar måned 1973 med den opgave at fremkomme med forslag til en personel- og uddannelsesstruktur for alt personel samt forslag om personellovgivning.

Den i 1973 gennemførte forsvarsordning og den i forbindelse hermed foretagne væsentlige udbygning af stampersonelgruppen gør det endvidere nødvendigt at revurdere denne gruppes placering i det samlede system.

Styringsgruppen har i den mellemliggende tid foretaget indgående undersøgelser og analyser bl.a. i nedsatte arbejdsgrupper, og der er tilvejebragt et betydeligt materiale, der er anvendt som grundlag for udarbejdelse af en række fremtidige principper for personel- og uddannelsesstrukturen. Materialet vil endvidere kunne anvendes i forbindelse med den endelige gennemførelse, herunder fastsættelse af behovstal, kvalifikationskrav m.v.

Grundlaget for dette arbejde har været styringsgruppens kommissorium, herunder de i 1972 fra Forsvarskommandoen, personelorganisationer m.v. fremkomne bemærkninger. Disse bemærkninger er i 1978 suppleret med yderligere forslag og bemærkninger på grundlag af den i mellemtiden stedfundne udvikling og det foretagne analysearbejde.

Vedrørende en fremtidig uddannelsesstruktur bemærkes, at det civile uddannelsessystem ikke har udviklet sig som påregnet først i 1970'erne, og der er senest gennem Det centrale Uddannelsesråds redegø-

reise, U-90, fremkommet nye tanker på uddannelsesområdet. Disse forhold samt de foretagne undersøgelser gør, at den fremtidige uddannelsesstruktur - som hidtil - i meget væsentligt omfang må bygge på uddannelser, der opbygges særskilt inden for Forsvarsministeriets område.

På grundlag af ovennævnte er i det følgende redegjort for styringsgruppens generelle overvejelser samt forslag til hovedlinier i en fremtidig personel- og uddannelsesstruktur for den militære ledergruppe.

2. GENERELLE OVERVEJELSER.

Spørgsmålet om en fremtidig personelstruktur er overvejet ud fra en erkendelse af, at denne på kort sigt skal kunne løse ovennævnte problemer, jñen samtidig skal muliggøre styring og koordinering af forsvarets personelmæssige sammensætning ud fra en formuleret politik og målsætning og efter så langsigtede udviklingslinier som muligt.

Forsvarets personelstruktur har altid måttet og vil fortsat skulle ændre sig under påvirkning af indre og ydre årsager. Ved personelstrukturens opbygning må det - som i al anden personelplanlægning og personelforvaltning - tilstræbes at styre udviklingen, således at der

- opnås den bedst mulige udnyttelse af personellet's evner, kvalifikationer og arbejdskraft, således at der opnås optimal effekt af de personelorienterede udgifter. Strukturen skal altså sikre tjenestens effektivitet.
- til stadighed kan opretholdes en personelstyrke, der med hensyn til sammensætning, størrelse og kvalifikationer er afpasset efter de opgaver, der skal løses i fred og krig. Strukturen skal altså sikre en fornuftig personeløkonomi.
- etableres sådanne forhold og arbejdsvilkår, materielt og menneskeligt, at der udvikles og opretholdes den størst mulige tilfredshed med og interesse for tjenesten. Strukturen skal altså sikre personellet's trivsel.

Som grundlag for opstilling af kvalifikationskrav har styringsgruppen foranlediget samtlige forsvarets funktioner klassificeret som enten civile eller militære efter stillingernes indhold samt efter uddannelses- og mobiliseringsbehov for militært personel.

Funktionerne er herudover listede i følgende fire niveauer:

- Manuelt niveau.
- Mellemleder niveau.
- Lederniveau.
- Chefniveau.

Niveauopdelingen gælder såvel civilt som militært personel. Som hovedregel rekrutteres det civile personel med de kvalifikationer, der er nødvendige til bestridelsen af den pågældende funktion, idet dog enkelte specialuddannelser alene vil kunne erhverves i forsvaret.

For at opnå en bedre udnyttelse af de samlede personelressourcer og for at sikre en løsning af de konstaterede klima- og trivselsproblemer, der har indflydelse på effektiviteten, forudsættes gennemført en ændring af den nuværende opdeling af det tjenstgørende officerspersonel i de tre grupper A, B og R således, at der i fremtiden kun bliver tale om én gruppe.

De væsentligste ændringer i den nuværende personelstruktur forudses derfor at skulle ske i den militære ledergruppe (fra sekondløjtnant til major/orlogskaptajn), og kun denne gruppe vil blive behandlet i det følgende.

3. OVERVEJELSER VEDR. DEN MILITÆRE LEDERGRUPPE.

Den fremtidige militære personelstruktur bør fortsat opbygges på grundlag af funktionsniveauer med dertil sigtende uddannelse.

De generelle krav for bestridelse af funktionerne i den fremtidige organisation forventes stort set at ville være de samme som i den nuværende organisation.

Som grundlag for opstilling af kvalifikationskrav har styringsgruppen foranlediget en opdeling foretaget i de tre tjenesteområder OPERATION, FORVALTNING og TEKNIK. På baggrund heraf er der fastsat en række kvalifikationskrav.

Der er gennemført en vurdering af de fysiske krav, der stilles til bestridelse af de forskellige funktioner.

I forbindelse hermed har det været overvejet at afskedige en del af den militære ledergruppe i en ung alder, f.eks. ved det 35.år, som anført i "Overvejelser vedr. forsvarets personelforhold, skitse til en nyordning", når de pågældende ikke længere kan anvendes i de fysisk krævende funktioner. En sådan anvendelse af ledergruppen vil medføre et betragteligt uddannelsesspild med heraf følgende økonomiske konsekvenser og må forventes at ville medføre, at tilgangen af kvalificeret personel til lederniveauet vil være præget af, at de pågældende ikke kan påregne en livsvarig ansættelse, ligesom det kan frygtes, at tilgangen som følge heraf ikke vil være tilstrækkelig til at udfylde funktionerne i denne gruppe.

Ved at overføre militære ledere, der i en årrække har gjort

tjeneste i operative-taktiske eller operative-tekniske funktioner til fysisk mindre krævende forvaltningsfunktioner (sagsbehandlere i stabe, lærere på skoler m.v.), vil den viden og erfaring bl.a. på ledelses- og samarbejdsområdet, der er indhøstet i de operative, mobile enheder, fortsat kunne finde anvendelse.

Med en indledende anvendelse af hele den militære ledergruppe i de fysisk krævende funktioner og en følgende overførsel til tjeneste i fysisk mindre krævende funktioner er det på grundlag af foretagne beregninger fundet muligt, at hele den militære ledergruppe vil kunne ansættes med en aldersgrænse på 60 år.

En generel 60 års aldersgrænse for alle i den militære ledergruppe forudsætter således, at personalet umiddelbart efter grunduddannelsen forretter indledende operativ tjeneste i ca. 10 år. I denne periode vil videreuddannelse til højere funktionsniveauer inden for operative-taktiske og operative-tekniske funktioner kunne finde sted på grundlag af behov, egnethed og ønsker om forestående fremtidig tjeneste m.v.

Efter den indledende operative tjeneste finder der for det personel, der skal overgå til forvaltningsfunktioner, en hertil svarende uddannelse sted. Også her vil behov, egnethed og ønsker om fremtidig tjeneste m.v. være styrende.

Spørgsmålene i forbindelse med en overgangsordning fra det tjenstgørende officerspersonels nuværende opdeling i de tre grupper A, B og R til den fremtidige struktur med kun én officersgruppe, hvis funktioner opdeles i en chefgruppe og en ledergruppe, har været drøftet.

Der er enighed om, at det, indtil styringsgruppen er færdig, kan blive nødvendigt at foretage delløsninger - foruden den der for øjeblikket er under udarbejdelse for piloter - for visse reserveofficersgrupper ved inkorporering i A- og B-linien.

Når styringsgruppens endelige forslag til en ny personelstruktur foreligger i godkendt form, vil de nødvendige ændringer i rekrutterings- og uddannelsessystemet umiddelbart kunne påbegyndes. De nødvendige ændringer i arbejdsområdefordelingen mellem militære og civile og imellem de fire niveauer (manuelt, mellemleder, leder og chef) samt de nødvendige ændringer af ansættelsesformerne må derimod trinvis tilgodeses ved den løbende personelplanlægning.

Forsvarets behov for personel med forskellige uddannelser bør i mulig udstrækning dækkes gennem ansættelse af personel, der har erhvervet uddannelse og kvalifikationer i det uddannelsessystem, som op-

bygges i samfundet med henblik på at dække såvel den private som den offentlige sektors behov.

Det er imidlertid nødvendigt, at forsvaret opbygger et uddannelsessystem for at opfylde kravene om militærfaglig uddannelse. Et sådant system skal dække behovet for generelle og specielle uddannelser på alle niveauer og områder.

Der må nødvendigvis være en snæver sammenhæng mellem forsvarrets personelstruktur og det uddannelsessystem, der skal kvalificere personalet til at udfylde strukturen. Ændring af personelstrukturen vil derfor nødvendiggøre en vis omlægning af uddannelsessystemet. Forsvarets uddannelsessystem må endvidere ses i nøje relation til de senere års udvikling i det civile uddannelsessystem.

Afløsningen af de nuværende officersgrupper af én ledergruppe forudsætter en grundlæggende officersuddannelse, hvis indhold og varighed afhænger af værn og funktionsområde, men som ikke er opdelt i en A- og B-linie. Efter gennemgang af denne grunduddannelse opnår alle samme kompetenceniveau (sekondløjtnant).

Da ledergruppen i sin helhed som tidligere nævnt anvendes indledningsvis i de operative, mobile enheder (kompagnier, skibe, eskadriller) inden for områderne operation eller teknik, skal der således ikke indledningsvis uddannes forvaltningspersonel, idet behovet herfor forudses dækket gennem en hertil sigtende uddannelse af officerer, der i nogle år har forrettet tjeneste ved de operative enheder. Denne tjenesteomgang og uddannelse vil styrke de operative enheder i form af yngre ledere, færre forflyttelser og længere samlede tjenesteperioder ved disse enheder.

Grunduddannelsen forudses at give kompetence til at forrette tjeneste på lavere funktionsniveauer inden for ledergruppen. Efter tjeneste som sådan skal man efter behov, egnethed og interesse kunne videreuddannes til at bestride højere funktionsniveauer, herunder inden for tekniske områder m.v., eller man kan senere gennemgå en forvaltningsuddannelse, instruktøruddannelse o.lign. med henblik på tjeneste i stab eller ved skoler. Man får således den relevante uddannelse umiddelbart, før den skal bruges; den er dermed også ajour.

Det findes vigtigt, at det fremtidigt bliver den faktiske kompetence (aktuel viden, erfaring m.v.) og ikke alene den formelle kompetence (eksamensresultater), der bliver afgørende for, om ansøgere kan optages på grunduddannelsen. Sigtet er ikke at slække på kravene, men at gøre det muligt at dokumentere kompetencen på flere måder end hidtil

f.eks. gennem optagelsesprøve. Det bør tilsikres, at det erfaringsgrundlag og det lederpotentiel, der findes i stampersonelgruppen, udnyttes ved rekrutteringen til ledergruppen. Egnede personer, der ikke har de fornødne civile kundskaber for optagelse på officersgrunduddannelsen, bør gennem særlige civiluddannelsesordninger kunne opnå fornødent kundskabsniveau.

Styringsgruppen finder, at en vis del af den grundlæggende lederuddannelse vil have samme indhold uanset værn, hvorfor en ensartet tilrettelæggelse af denne del af uddannelsen bør søges gennemført.

4. STYRINGSGRUPPENS FORSLAG.

a. Persdnelstruktur.

Følgende principper foreslås lagt til grund for det videre arbejde vedrørende den militære ledergruppe:

- Den nuværende opdeling af det tjenstgørende personel i de hidtidige tre grupper ophører, således at der kun bliver tale om én ledergruppe.
- Af hensyn til mobiliseringsstyrken opretholdes en ordning, hvorefter et antal mellemledere gennemgår en kortvarig lederuddannelse med henblik på ved hjemsendelse at indgå i denne styrke som ledere (officerer af reserven) kombineret med mulighed for en vedligeholdende og videregående uddannelse gennem rådighedspligt.
- Oprykning til lederniveau kræver uddannelse hertil samt forudgående tjeneste på mellemlederniveau og opfyldelse af de kvalifikationskrav, der er knyttet til laveste trin på lederniveau, der i princippet består af krav til ledervirksomhed på sekondløjtnantsniveau suppleret med krav om at kunne virke i en bestemt funktion eller flere beslægtede funktioner.
- Efter tilfredsstillende afslutning af grunduddannelsen og en efterfølgende praktisk tjeneste af 1 års varighed finder ansættelse sted med en aldersgrænse på 60 år.
- Personel på lederniveau besætter indledningsvis i ca. 10 år stillinger i de operative, mobile enheder, hvor de kan udbygge faglig kunnen og indhøste erfaring på ledelses- og samarbejdsområdet. I denne periode finder der på grundlag af behov, egnethed og ønsker om fremtidig tjeneste m.v. en videreuddannelse til operative-taktiske og operative-tekniske funktioner sted.

- Efter den indledende operative tjeneste finder der eventuelt en omplacering sted til forvaltningsfunktioner efter forudgående uddannelse.
- Lederniveauet sammensættes af funktionsniveauer med dertil svarende uddannelse.
- De generelle krav for at bestride funktionsniveauerne forventes stort set at ville være de samme som de krav, der stilles i den nuværende organisation.
- Det bør i princippet være muligt at opnå et højere funktionsniveau både på et tidligt og et senere tidspunkt i karrieren. Den enkelte bør herunder i betydelig udstrækning have indflydelse på tidspunkterne for overgang til højere niveau, idet dog omfanget af tilgangen til videreuddannelse bør styres af behovet.

b. Uddannelsesstruktur.

Følgende principper foreslås lagt til grund for det videre arbejde med den uddannelsesstruktur, der skal etableres for at kvalificere den militære ledergruppe til at forrette tjeneste i personelstrukturens lederfunktioner:

- Der etableres en officersgrunduddannelse, hvis indhold og varighed afhænger af værnsspecifikke og funktionsbestemte behov, men som fører frem til samme kompetenceniveau. Den enkelte officer skal efter gennemgangen af grunduddannelsen kunne bestride funktioner på laveste funktionsniveau i ledergruppen. Grunduddannelsens varighed anslås til ca. 2 år, dens indhold og varighed er dog under nærmere vurdering.
- Kundskaabsmæssige minimumskrav, som kræves opfyldt før optagelsen på officersgrunduddannelsen, udtrykkes som et antal HF-enkeltfag (fællesfagniveau eller tilvalgsfagniveau), gældende for den enkelte skole/retning. Minimumskrav, der ikke kan opfyldes gennem HF-systemet, må således direkte indbygges i de indledende studietrin. De, der ikke har bevis for at have gennemgået relevant HF-uddannelse eller dermed lige-stillet eller højere uddannelse, skal have mulighed for adgang til officersgrunduddannelse efter en konkret vurdering af deres studieeg-nethed bl.a. gennem en optagelsesprøve.
- Til det personel, der ved indtræden på officersgrunduddannelsen også skal have gennemgået en særlig faglig uddannelse (svendebrev m.v.), vil der - eventuelt kun i en overgangsperiode - ikke kunne stilles kundskaabsmæssige krav svarende til HF, såfremt behovet for tilgang

skal tilgodeses. Det bør nærmere vurderes, om ikke erhvervsfaglig grunduddannelse på længere sigt hensigtsmæssigt kan træde i stedet for nævnte kundskabsmæssige krav for dette personel.

- Ved uddannelsernes udformning skal tilsikres, at det erfaringsgrundlag og lederpotentiel, der findes i stampersonelgruppen, kan udnyttes ved rekrutteringen til ledergruppen. Egnede personel, der ikke har de fornødne civile kundskaber for optagelse på officersuddannelseslinierne, skal kunne opnå fornøden civil kompetence gennem særlige civiluddannelsesordninger.
- Forsvarets efter- og videreuddannelser for ledere opbygges i overensstemmelse med forsvarets behov.
- Ledernes kvalifikationsniveau (summen af uddannelse, færdigheder og erfaring) skal mindst svare til de krav, der stilles for at kunne bestride tilsvarende funktion i dag.
- Den enkelte fortsætter efter behov, egnethed og egne ønsker uddannelsen, når den indledende praktiske tjeneste er tilendebragt.
- De videregående uddannelser og efteruddannelserne for officerer placeres tidsmæssigt af Forsvarskommandoen efter en behovsanalyse og gives i naturlig sammenhæng med personellet's forventede anvendelse. Analysen af uddannelsesbehovet må basere sig på udfyldelse af de funktioner, der til sin tid placeres på de forskellige funktionsniveauer inden for ledergruppen. Gennemgang af videreuddannelse vil normalt være en forudsætning for oprykning til funktion i chefgruppen.
- Tjeneste på højere funktionsniveau inden for ledergruppen forudsætter enten gennemgang af en videregående officersuddannelse eller erfaring og færdigheder erhvervet gennem længere tids tjeneste. Varigheden af den videregående officersuddannelse anslås til ca. 1½ år. Indholdet og varigheden vil blive fastsat efter nærmere vurdering.

FORSVARSKOMMANDOEN

V e d b æ k.

Den 9 JAN 1979.

SÆRSTANDPUNKT

fra FORSVARSKOMMANDOENS repræsentanter
vedrørende

nv PERSONEL- OG UDDANNELSESSTRUKTUR i FORSVARET.

Forsvarskommandoens repræsentanter i styringsgruppen kan ikke tiltræde visse af de grundlæggende synspunkter i det foreliggende forslag.

Hovedindholdet omfatter forholdene for ledergruppen. Forsvarskommandoen finder imidlertid, at ledergruppen og chefsgruppen må ses som et samlet hele, idet sidstnævnte skal rekrutteres fra førstnævnte.

Det foreliggende forslag baserer sig på en fælles officersgrunduddannelse af 2 års varighed efterfulgt af ca. 1 års praktisk tjeneste, hvorefter der efter behov, egnethed og ønske kan fortsættes i en såkaldt videregående officersuddannelse af ca. 1½ års varighed.

Det er Forsvarskommandoens opfattelse, at en sådan ordning vil virke tilgangshæmmende for egnede aspiranter til chefsgruppen, fordi et sådant uddannelsesforløb - i modsætning til højere civile uddannelser - ikke fører direkte frem til en afsluttende kandidateksamen.

Det vil også virke hæmmende for tilgangen, at aspiranter først efter 2 års officersuddannelse og 1 års praktisk tjeneste kan få afgørelse om, hvorvidt de skønnes egnede til den videregående officersuddannelse. Aspiranter, der står over for et sådant uddannelsesforløb, vil være tilbøjelige til at vælge en mere målrettet civil højere uddannelse.

Forsvarskommandoen skønner, at en to-årig fælles officersuddannelse må være meget målrettet mod funktionerne i det lavere lederniveau og derfor alt for snævert til at være basis for den videre uddannelse, der er nødvendig for en senere anvendelse på chefsniveau.

Den mellemfaldende praktiske tjeneste, hvor de pågældende ikke ved, om de kan fortsætte på den videregående officersuddannelse, vil endvidere rive familiemæssige og andre personlige problemer, blandt andet om hvorvidt flytning til nyt tjenestested bør foretages.

Forsvarskommandoen skal derfor anbefale, at officersuddannelserne allerede fra starten opdeles i to linier, hvortil adgangskravene er lagt på hvert sit niveau, og hvor uddannelsernes indhold tilsvarende kan differentieres på

rationel måde.

Forsvarskommandoen finder det imidlertid hverken nødvendigt eller hensigtsmæssigt, at en fremtidig officersgruppe, hvortil der er adgang ad to uddannelsesveje, opretholder et skarpt skel mellem to linier. Det skal derfor foreslås, at der oprettes muligheder gennem passende videreuddannelser, for at officerer efter behov, lyst og evne kan erhverve sig de til den anden uddannelseslinie hørende kvalifikationer og derigennem få adgang til tilsvarende opgaver og tjenesteforløb.

I øvrigt finder Forsvarskommandoen, at selv om flere adgangsveje fører til en fremtidig ledergruppe, bør denne kun udgøre én gruppe, således at de nuværende begreber A- og B-linien kan afskaffes. Der vil for denne fælles ledergruppe fremdeles være opgaver, der kræver en højere uddannelse på de taktiske, tekniske og administrative arbejdsområder, såvel som mere praktisk betonedede officersopgaver. Der er af hensyn til den tekniske udvikling og samfundsudviklingen i øvrigt tungtvejende argumenter for, at forswarets officerer får den bedst mulige uddannelse, således at de kan varetage nævnte arbejdsområder.

For så vidt angår den foreslåede 60 års aldersgrænse for alt lederpersonel finder Forsvarskommandoens repræsentanter, at de igangværende undersøgelser bør fortsættes, før der træffes endelig afgørelse om aldersgrænsen, idet det ikke på nuværende tidspunkt ligger helt klart, om alt militært lederpersonel af hensyn til blandt andet den fysiske duellighed bør have en sådan aldersgrænse. Forsvarskommandoens repræsentanter må ligeledes befrygte, at den foreslåede aldersmæssige sammensætning af ledergruppen ikke vil tilgodese de stadige krav om kreativitet og fornyelse i forsvaret.

For så vidt angår spørgsmålet om tidspunktet for iværksættelse af en egentlig forvaltningsuddannelse er Forsvarskommandoens repræsentanter enige i, at denne i princippet først skal iværksettes omkring det 35. leveår. Imidlertid findes det også nødvendigt, at enkelte officerer på et tidligere tidspunkt meddeles en videregående forvaltningsuddannelse på det økonomiske område, specielt med henblik på anvendelse i forswarets højere stabe. Herudover har Chefen for Søværnets repræsentant specielt fremhævet, at søværnet erfaringsmæssigt har et behov for forvaltningsofficerer med en videregående specialuddannelse til at varetage tjenesten som forvaltningsofficerer på divisionsofficersplan i visse sejlene enheder m.v.. En sådan uddannelse har været - og vil efter Chefen for Søværnets opfattelse fortsat være - en betingelse for fyldestgørende tjeneste på forvaltningsområdet i større enheder og ved stabe og institutioner inden for søværnet. Chefen for Søværnet vil derfor stærkt anbefale, at en ny personel- og uddannelsesstruktur fortsat giver mulighed for at give et antal yngre officerer i søværnet en videregående forvaltningsuddannelse på et tidligt tidspunkt af deres officerskarriere.

Forsvarskommandoens repræsentanter skal i øvrigt henvise til Forsvarskommandoens notat af 17 FEB 1978, der er godkendt og tiltrådt af Forsvarsrådet på rådets møde den 17 FEB 1978 og fremsendt til Forsvarsministeren af Forsvarschefen den 10 MAR 1978.

København, den 21.februar 1979

Til Styringsgruppen vedr. nyordning af forsvarets
 personelforhold.

Ved skrivelse af 16/1 1979 har Styringsgruppen vedr. nyordning af forsvarets personelforhold anmodet om min principielle stillingtagen til de forslag til hovedlinier, som drøftelserne i styringsgruppen har ført frem til.

Det fremgår af "Forslag til hovedlinier i en ny personel- og uddannelsesstruktur i forsvaret", at styringsgruppen har foranlediget gennemført indgående undersøgelser og analyser, omfattende alt personel, og at arbejdet hermed er så vidt fremskredent, at forslag til hovedlinier for den militære ledergruppe nu kan skitseres, samt at de væsentligste ændringer i den nuværende personelstruktur netop forudses at skulle ske indenfor denne gruppe.

Bl.a. foranlediget af styringsgruppens henvendelse har jeg haft et møde med Forsvarsrådet, hvor forslaget til hovedlinier og det af Forsvarskommandoens repræsentanter i styringsgruppen afgivne særstandpunkt blev drøftet. Ved denne lejlighed blev bl.a. stampersonelgruppens placering i det samlede system omtalt, og det blev herunder oplyst, at et antal stillinger, der i dag besættes med officerer - efter en nærmere vurdering i en under styringsgruppen nedsat arbejdsgruppe - er foreslået overført til sergentgruppen. På grund af udviklingen i forsvaret - herunder den fra 1973 gennemførte udvikling inden for stampersonelgruppen - og i samfundet i øvrigt, finder jeg en sådan overførsel naturlig. Jeg skal derfor anmode om, at styringsgruppen ved det videre arbejde vil have opmærksomheden henledt herpå, således at sergentgruppen gives mulighed for at gennemgå den påkrævede uddannelse, og således at stillingerne kan overtages i takt med, at sergentgruppen opnår den fornødne erfaring og kompetence.

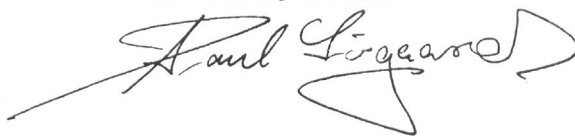
Jeg har hæftet mig ved, at forslaget til hovedlinier bygger på en grundlæggende officersuddannelse, hvis indhold og varighed nok afhænger af værn og funktionsområde, men som i en vis udstrækning er

ens værnene imellem og tilrettelagt efter ensartede retningslinier. En sådan grunduddannelse vil efter min mening kunne løse bl.a. visse af de klima- og trivselsproblemer, som den nuværende opdeling i flere officerslinier medfører. Jeg finder endvidere, at hovedlinierne indeholder muligheden for en mere smidig personelstruktur, der vil kunne fungere effektivt i forbindelse med en styring og koordinering af forsvarets personelmæssige sammensætning på baggrund af forsvarets behov og de til rådighed værende ressourcer. Af rekrutteringsmæssige årsager finder jeg også den valgte løsning rigtig, og jeg lægger vægt på, at uddannelserne tilrettelægges således, at erhvervet erfaring og kompetence, såvel civil som militær, tages i betragtning f.eks. gennem en forholdsmæssig afkortning i uddannelsernes varighed.

Grunduddannelsen og den skitserede anvendelse af officerspersonellet - der medfører efter det på nuværende tidspunkt foreliggende, at der vil kunne findes anvendelse for denne gruppe til det 60.år - opfatter jeg som nogle væsentlige hovedprincipper i det udarbejdede forslag. Jeg kan på denne baggrund godkende forslaget som et materiale, styringsgruppen kan arbejde videre efter, idet den militære ledergruppe dog naturligvis må vurderes i sammenhæng med øvrige grupper. I denne forbindelse vil jeg anmode om, at styringsgruppens arbejde afsluttes så betids, at materialet kan indgå i Forsvarsministeriets øvrige planlægning vedrørende forsvarsordningen fra 1981. Derfor ser jeg gerne, at den del af arbejdet, der nødvendiggør lovændringer, afsluttes først. Til brug for en koordinering af ministeriets planlægning skal jeg udbede mig en tidsramme for styringsgruppens videre arbejde, angivende bl.a. tidspunkter for afgivelse af delrapporter.

Jeg er bekendt med, at Forsvarets pædagogiske Råd løbende har fået materiale tilsendt fra styringsgruppen og har haft lejlighed til at behandle og afgive bemærkninger hertil. Jeg går ud fra, at dette fortsat vil finde sted.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Paul Løgner". The signature is fluid and stylized, with a long horizontal stroke extending to the left and a large loop at the end.

OVERSIGT

over

afgivne rapporter fra Arbejdsgruppen vedrørende Tjenestekområder (AGT)
og Arbejdsgruppen vedrørende Uddannelse (AGU).

1. Beskrivelse af forsvarets nuværende uddannelsessystem, afgivet af AGU i september 1975.
2. Rapport fra AGT afgivet i oktober 1975.
3. Delrapport vedrørende personel på lederniveau i søværnet, afgivet af AGT i november 1976.
4. Delrapport vedrørende grunduddannelse af personel på lederniveau i søværnet, afgivet af AGU i september 1977.
5. Delrapport vedrørende personel på lederniveau i flyvevåbnet, afgivet af AGT i juni 1977.
6. Delrapport vedrørende grunduddannelse af personel på lederniveau i flyvevåbnet, afgivet af AGU i oktober 1977.
7. Delrapport vedrørende personel på mellemliderniveau i søværnet, afgivet af AGT i august 1978.
8. Delrapport vedrørende personel på lederniveau i hæren, afgivet af AGT i februar 1979.
9. Delrapport vedrørende personel på manuelt niveau i søværnet, afgivet af AGT i april 1979.
10. Delrapport vedrørende grunduddannelse af personel på lederniveau i hæren, afgivet af AGU i juni 1979.

Den 22 JUL 1980

Særudtalelse til betænkning af Juli 1980 angående forsvarets fremtidige
personel- og uddannelsesstruktur samt personellovgivning.

I kommissoriet for Styringsgruppen vedrørende nyordning af forsvarets personelforhold er fremhævet, at en fremtidig personel- og uddannelsesstruktur skal være smidig/ enkel og økonomisk.

I det i betænkningen foreliggende forslag er de to første krav i stor udstrækning tilgodeset. Forslaget er derimod ikke særligt økonomisk, hvilket ej heller var at forvente, da smidigheden naturligt vil koste ressourcer i form af oprettelse af en række mere eller mindre parallelt løbende uddannelser, tilpasset den enkeltes kvalifikationer, forudsætninger og erfaring.

Endvidere vil de i forslaget angivne uddannelser, der skal meddeles de elever, der mangler de nødvendige civile kundskaber, beslaglægge yderligere ressourcer.

Under den nuværende ordning er der konstant **ca. 8%** af personellet fraværende fra den egentlige militære tjeneste på grund af uddannelse. Denne procent vil vokse, og tjenestetidsregler og lignende vil i årene fremover bevirke, at der - i modsætning til i dag - gennem øget personeltildeling og dermed større ressourceforbrug må gives kompensation for det til uddannelse konstant afgivne personel.

Forslaget indebærer en uddannelsesvirksomhed, som er betragteligt større end i dag, bl.a. fordi uddannelsesforløbet består af en række enkeltuddannelser, fordelt over en længere periode i den enkeltes tjenesteforløb.

Det skal herudover anføres, at de variable adgangskriterier til officersuddannelserne samt elevernes forskellige erfaringsniveau vil give en mere uhomogen elevsammensætning og mere varierende klassekvotient end for nærværende. Dette vil yderligere bevirke en forøgelse af de personelorienterede udgifter.

Forsvarskommandoens repræsentanter er opmærksom på, at den forudsete bedre overensstemmelse mellem personellet's uddannelse og anvendelse, som den foreslåede ordning tilsigter, ikke kan opgøres økonomisk, men må tillægges stor betydning.

På FK0 repræsentanters vegne

E B

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'M.E. Michelsen', written in a cursive style.

M.E. Michelsen
kontreadmiral
chef for Personelstaben

Akademikernes Centralorganisation
Statstjenestemændenes Centralorganisation I
Statstjenestemændenes Centralorganisation II
Centralforeningen for Stampersonel.

HOA nr. 31-8
n 16 7 1980

Til Styringsgruppen vedr. Nyordning af **Forsvarets**
Personel.

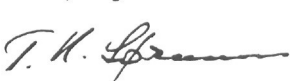
Ovennævnte centralorganisationer kan ikke tiltræde lovudkastets § 7 og foreslår at den udgår.

Som begrundelse herfor skal følgende anføres:

Paragraffen findes at medføre en helt urimelig stavnsbinding af de ansatte under normale fredsforhold. Under andre forhold foreligger i lovudkastets § 8 tilstrækkelig sikkerhed til at kunne bevare personalet uanset gældende opsigelsesvarsler.

Det bemærkes tillige, at tjenestemænd i almindelighed fra sin side har et i forvejen længere opsigelsesvarsel end de fleste andre ansættelsesformer, hvorfor en opretholdelse af omhandlede bestemmelse skaber usikkerhed hos personalet og i aktuelle situationer under normale fredsforhold virker direkte diskriminerende.

I henseende til opsigelsesvarsel bør de i forsvaret ansatte tjenestemænd i almindelighed ikke være underkastet andre vilkår end øvrige tjenestemænd, når bortses fra krig eller andre ekstraordinære forhold vedr. landets sikkerhed samt i de tilfælde, hvor evt. aftale om tjenestepligt efter uddannelse er indgået.

   
T.K.Sørensen Preben Nielsen Arne Breberg Jørn Kristensen

Akademikernes Centralorganisation
Statstjenestemændenes Centralorganisation I
Statstjenestemændenes Centralorganisation II
Centralforeningen for Stampersonel.

HOA nr. 31-8.
den 16.⁷.1980.

Til Styringsgruppen vedr. Nyordning af Forsvarets
 Personel forhold.

Ovennævnte centralorganisationer kan ikke tiltræde udformningen af lovudkastets § 10 og foreslår paragraffen udformet som følger:

"§ 10. Personellet kan i forbindelse med deltagelse i uddannelse pålægges tjenestepligt.

Bestemmelser fastsættes ved aftale".

Som begrundelse for standpunktet og den foreslåede ændring af formuleringen skal følgende anføres:

Trods principielle betænkeligheder ved i det hele taget at love faste krav om tjenestepligt i forbindelse med uddannelse vil man ikke afvise, at der kan være behov herfor på baggrund af de særlige forhold i forsvaret.

Og det anses dog for uomtvisteligt, at forhold som tjenestepligt i forbindelse med uddannelse henhører under ansættelsesvilkår, hvorfor eventuelle bestemmelser herom skal fastsættes ved aftale.

Der henvises herved til "Betænkning afgivet af Tjenestemandskommissionen af 1965", 1. del, bemærkningerne side 130, spalte 1 (til § 35), hvor er angivet følgende:

"Kommissionens forslag bygger på den opfattelse, at tjenestemændenes løn- og andre ansættelsesvilkår som hovedregel bør fastsættes ved aftale".

De i kommissionsbetænkningen angivne undtagelser fra hovedreglen ses ikke at kunne omfatte forhold som tjenestepligt. Ej heller nugældende tjenestemandsløvs § 45 anses at kunne indbefatte en undtagelse på dette område.

Når det i nugældende Lov om forsvarets personel, § 14, stk. 2, jf. § 26 alene er tillagt forsvarsministeren at fastsætte de nærmere regler vedr. tjenestepligt, hvorved der alene er givet organisationerne mulighed for forhandlinger på dette område, må dette dels tilskrives den omstændighed, at reglen uden væsentlige ændringer er overført fra tidligere til nugældende personellov dels og ikke mindst at nugældende personellov udarbejdedes på et tidspunkt, hvor samtidig tjenestemandsløven var under udarbejdelse og behandling. Det i den nugældende tjenestemandsløvs etablerede aftaleinstitut blev derfor - formentlig af tidsmæssige grunde og utilstrækkeligt overblik over konsekvenserne for og i andre love - ikke tilstrækkeligt tilgodeset i personellovens tekst.

I forbindelse med gennemførelse af ny personellovgivning for forsvaret må det derfor fastholdes, at bestemmelser vedrørende tjenestepligtsforhold - såfremt noget sådant fortsat findes at burde opret-

holdes - må henføres til aftaleområdet, hvorved der på dette punkt er tilvejebragt overensstemmelse mellem tjenestemandslov og personellov.



T.K. Sørensen



Preben Nielsen



Arne Broberg



Jørn Kristensen



FORSVARETS CIVIL-ETAT

DAG HAMMARSKJÖLDS ALLE 1 A,
TLF. (01) 382022

2100 KØBENHAVN Ø
GIRO 9074333

Forsvarets civil-etat

Ref.:

Dato: 11 oktober 1979

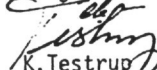
Centralforeningen for fagorganiserede
Arbejdere under Forsvarsministeriet
Handels- og Kontorfunktionærernes
Forbund i Danmark
Centralforeningen for Stampersonel

Til Styringsgruppen vedr. nyordning af forsvarets personelforhold

Styringsgruppen anmodes herved om at foranledige, at der i en kommende lovgivning om forsvarets personel medtages en bestemmelse om, at personel, der er ansat i stillinger inden for den del af forsvaret, som omfattes af begrebet "det militære beredskab", ikke kan inddrages i arbejdskonflikter.

Det forudsættes, at personer der bliver omfattet af en sådan bestemmelse ikke i henseende til løn- og ansættelsesvilkår m.v. herved stilles ringere end øvrige lønmodtagere, de naturligt kan ligestilles med.

Venlig hilsen


K. Testrup
Sekretær

Det administrative bibliotek

Slotsholmsgade 12
1216 København K
Tlf. (01)122517

