



DET KONGELIGE
FORSVARSDPARTEMENT

St.prp. nr. 75

(1999-2000)

Om visse organisasjonsendringer m.v. i Forsvaret

*Tilråding fra Forsvarsdepartementet av 2. juni 2000, godkjent
i statsråd samme dag.*

1 Innledning

I denne proposisjonen legger regjeringen frem forslag til endringer i Forsvarets lønnsadministrasjon og Luftforsvarets styrkestruktur.

Som et ledd i arbeidet med å effektivisere Forsvarets virksomhet og redusere driftsutgifter, er det nødvendig å fremme endringer i den administrative støttevirksomheten og fase ut materiell som nærmer seg slutten av sin tekniske levealder og som operativt sett har liten verdi.

Proposisjonen omhandler følgende forslag:

- Endringer i Forsvarets lønnsadministrasjon med nedleggelse av lønnskontorene i Forsvarets tele- og datatjeneste/Oslo, Distriktskommando Østlandet/Hamar og Distriktskommando Nord-Norge/Harstad
- utfasing av DHC-6/Twin Otter og nedleggelse av 719-skvadron.

Forslagene om endringer i Forsvarets militære organisasjon er i samsvar med de overordnede retningslinjer som er trukket opp gjennom Stortingets behandling av Innst. S. nr. 245 (1997-98), jfr. St. meld. nr. 22 (1997-98) *Hovedretningslinjer for Forsvarets virksomhet og utvikling i tiden 1999-2002*.

Drift og vedlikehold av materiell, eiendommer, bygg og anlegg utgjør sammen med personellkostnadene hoveddelen av Forsvarets driftsutgifter. For å nå de mål og få til de omprioriteringer som beskrives i langtidsmeldingen, er det viktig å oppnå driftsinnsparinger innenfor disse kategoriene. Det vil være nødvendig med nye tiltak som berører hele Forsvarets organisasjon for å kunne avstemme driftsutgiftene mot Forsvarets framtidige oppgaver og investeringsbehov.

Endringsforslagene som legges fram i proposisjonen har et samlet innsparepotensial over ti år på inntil 83 millioner kroner i nåverdi for Forsvaret.

Med begrepet «utfasing» forstås i denne proposisjonen at Forsvaret slutter å operere og/eller vedlikeholde flyene, i den hensikt at materiellet skal avhendes.

Arbeidstakerorganisasjonene er under forberedelsene til proposisjonen gitt medinnflytelse i henhold til hovedavtalene og Tilpasningsavtalen for Forsvaret. Tiltakene i proposisjonen vil bli gjennomført i nært samarbeid med de tilsatte og deres organisasjoner. Personellmessige konsekvenser vil bli behandlet i henhold til de prinsipper og retningslinjer som følger av Innst. S. nr. 182 (1993-94) til St. meld. nr. 31 (1993-94) *Om personellpolitikk for omstilling av Forsvaret*.

2 Endringer i Forsvarets militære organisasjon

2.1 Endringer i Forsvarets lønnsadministrasjon

Regjeringen foreslår å samle Forsvarets sentrale lønnsfunksjoner. Tre lønnskontorer legges ned innen 1. juli 2001. Forsvarets lønnsadministrasjon skal effektiviseres videre gjennom anvendelse av ny teknologi.

2.1.1 Bakgrunn

Forsvarets lønnsadministrasjon omfatter i dag totalt 72 årsverk. Disse fordeler seg med 49 årsverk ved Forsvarets overkommando/Økonomistaben i Oslo, 11 årsverk ved Distriktskommando Østlandet/Hamar, ti årsverk ved Distriktskommando Nord-Norge/Harstad og to årsverk ved Forsvarets tele- og datatjeneste/Oslo. I tillegg til Forsvarets lønnsadministrasjon er det lokale lønnsfunksjoner ved de selvstendige administrerte enheter. Forsvarets lønnsadministrasjon lønner ca. 25 000 tilsatte i Forsvaret. I tillegg kommer avlønning av ca. 34 000 personer som i løpet av året er inne til tjeneste av kortere eller lengre varighet - repetisjonstjeneste m.v.

Med utgangspunkt i målet om å forbedre kvaliteten på lønnsforvaltningen i Forsvaret gjennomførte Forsvarsdepartementet en effektstudie for å identifisere aktuelle satsningsområder. Studien avdekket blant annet svakheter ved kontrollrutiner og dagens organisering. På bakgrunn av disse funn fra effektstudien, er det lagt vekt på å utvikle effektiv internkontroll, lønnsrevisjon og overordnet forankring av myndighet og ansvar i lønns- og regulativsaker m.v. Ved omorganiseringen av Forsvarets overkommando i 1996 ble Forsvarets lønnsadministrasjon opprettet som en egen avdeling i Økonomistaben. Fra 1. januar 1997 ble de forsvarsgrensvis lønnskontorene integrert i lønnsadministrasjonen. De foreslåtte endringer i Forsvarets lønnsadministrasjon har ingen operative konsekvenser.

Antall og organisering av distriktskommandoene og de territoriale regimentene er under vurdering, jfr. Innst. S. nr. 245 (1997-98), St. meld. nr. 22 (1997-98). Videreføring og eventuelt etablering av lønnsfunksjoner i tilknytning til en distriktskommando kan således være beheftet med usikkerhet.

2.1.2 Vurdering

Siden opprettelsen av Forsvarets sentrale lønnsadministrasjon i Oslo har det pågått en løpende prosess for å oppnå en ytterligere forbedring av virksomheten. Det er allerede gjennomført flere tiltak i form av interne organisatoriske endringer, nye felles rutiner, etablering av felles blankettverk m.v. Dette har bidratt til en mer effektiv lønnsadministrasjon.

Ulik organisering og forskjellige administrative rutiner i de enkelte forsvarsgrener, både i saksgang og i delegering av fullmakter, har vanskeliggjort en overordnet forankring av myndighet og ansvar i lønns- og regulativsaker.

Dagens lønnsfunksjoner bærer preg av at de er etablert på sentralt, regionalt og lokalt nivå. Dette fører til at det er mange parter som tolker og behand-

ler saker om regulativlønn og aktivitetsbaserte tillegg. Ansvar og myndighet er ikke i nødvendig grad koordinert og avklart. På de forskjellige nivåer registreres det ofte flere aktører som avgjør samme typer saker. Totalt sett skaper for mange nivåer i lønnsadministrasjonen uklare ansvars- og myndighetsforhold og lite hensiktsmessige rutiner. Dette øker igjen muligheten for ulik tolkning og praktisering av lov- og avtaleverket.

Potensialet for rasjonalisering og effektivisering av dagens lønnsadministrasjon er utredet. Forsvarsdepartementet foreslår å legge ned lønnskontoene ved Forsvarets tele- og datatjeneste, Distriktskommando Østlandet og Distriktskommando Nord-Norge og å videreføre en sentral lønnsadministrasjon. Den nye lønnsadministrasjonen skal ivareta hensynet til en samlet utnyttelse av personellressursene og gi en fleksibel løsning i disponeringen av personellet. Hensikten er å bedre kvaliteten på lønnsadministrasjonen i Forsvaret. Dette oppnås gjennom en enhetlig ledelse og ensartet praktisering i utøvelsen av lønns- og regulativsaker, samtidig som styrings- og informasjonslinjene kun blir omfattet av to nivå - sentralt og lokalt. Det oppnås også en bedre utnyttelse av personellressursene ved valg av en sentral løsning. I tillegg vektlegges betydningen av et sterkt faglig miljø.

Etter en nedleggelse av lønnskontoene ved Forsvarets tele- og datatjeneste, Distriktskommando Østlandet og Distriktskommando Nord-Norge er det fortsatt behov for 49 årsverk ved en sentral lønnsadministrasjon. Dette innebærer et innsparingspotensial på 23 årsverk i forhold til dagens organisasjon. Denne måten å organisere seg på gir færrest antall nivåer, slik at styrings- og informasjonslinjene blir korte og effektive.

Endringene i lønnsadministrasjonen er planlagt gjennomført i to faser. Fase 1 omfatter nedleggelse av de enkelte lønnskantor og bibehold av en sentral lønnsadministrasjon. I denne fasen er det beregnet at størrelsen på det sentrale ledd er tilnærmet likt bemannet i gammel og ny organisasjon. Endring i bemanning er betinget av lokaliseringsvalg. Parallelt med organisasjonsutviklingen i fase 1 vil Forsvaret anskaffe nye lønns-, regnskaps- og personal-systemer. Etter at disse systemene er tatt i bruk iverksettes fase 2.

Fase 2 omfatter innføring av ny teknologi og gjennomføring av en organisasjonsutvikling som tar sikte på en betydelig rasjonalisering og effektivisering av lønnsadministrasjonen, uavhengig av fremtidig lokalisering. Fase 2 vil omfatte en antatt reduksjon fra 49 til 25-30 tilsatte på sentralt nivå. Fase 2 er planlagt å starte kort tid etter at de regionale lønnskantorer er lagt ned, og vil også naturlig omfatte det lokale nivået.

Det er en klar konklusjon at lønnsadministrasjonen uansett lokalisering vil være underlagt Forsvarets overkommando fordi oppgaver skal ivaretas for hele Forsvaret. Harstad, Oslo og Hamar er vurdert som mulige lokaliseringalternativer.

De faglige fordelene ved dagens organisering av økonomistaben i Oslo er verdifulle for alle berørte samarbeidspartnere. Geografisk plassering av Forsvarets lønnsadministrasjon utenfor Oslo vil kunne medføre at kravet om en fremtidig og bedret lønnsadministrasjon blir vanskeligere å oppnå. Dessuten vil kravet om etablering av effektiv internkontroll og lønnsrevisjon, med overordnet forankring av myndighet og ansvar i lønns- og regulativsaker, bli mindre funksjonelt.

Forholdet til følgende samarbeidspartnere er vurdert:

- Forsvarets overkommando (personellstaben og forsvarsgrenvise staber)
- Forsvarets tele- og datatjeneste
- Departementer og statlige etater (Arbeids- og administrasjonsdepartementet, Skattedirektoratet, Oslo ligningskontor, Statens sentrale tjenesteregister og Posten Norge)
- Forsvarets kompetansesenter for internasjonal virksomhet (FOKIV) og klargjøring av militære styrker for internasjonale oppdrag.

Utredningen viser at sentrale lønnsfunksjoner lokalisert til Oslo er mest effektivt og vil være minst ressurskrevende. Lønnskontoet i Oslo er i nær kontakt med de samarbeidende parter innen daglig tolkning og praktisering av lønnsrelaterte avtaler, praktisering og tolkning av lønns- og regelverk, utarbeidelse av FOs forhandlingsplattform, oppfølging av forsvarsgrensvise beordrings- og tilsettingsoppgjør, oppfølging av databeretning og -utkjøring, samarbeid med andre statlige etater m.v., og orienteringer og kompetanseoppbygging for militære enheter med internasjonale oppdrag.

En eventuell etablering av Forsvarets lønnsadministrasjon andre steder enn Oslo innebærer at en forholdsvis stor avdeling må opprettes i Hamar eller Harstad (ca. 50 årsverk) i forbindelse med nedlegging av lønnskontoene i fase 1. Hovedtyngden av dette personellet (ca. 40) må nyrekrutteres.

Nye lønns-, regnskaps- og personellsystemer vil innebære reduksjon i den sentrale lønnsadministrasjonen. En eventuell videreføring av regional virksomhet i Harstad eller Hamar på ovennevnte nivå kan således bli av kortvarig karakter. Gjennomføring av fase 2 vil innebære at et stort antall av de stillinger som eventuelt må nyopprettes i Hamar eller Harstad i fase 1, i løpet av kort tid vil bli nedlagt. Forsvaret har således hatt arbeid med å tilsette og gi tidkrevende opplæring til nytilsatte som relativt snart vil bli overtallige. Bl. a. ut fra et personellpolitisk perspektiv anses dette som en svært lite tilfredsstillende løsning. Det anses også som tvilsomt at den spisskompetanse man trenger i en etablerings- og nedbyggingsfase er tilgjengelig på grunn av de usikre/spezielle tilsettingsvilkårene. Kartlegging blant de tilsatte i Oslo har vist at personellet har liten vilje til å flytte. Dette er grunnen til at det må tilsettes og gis opplæring til et stort antall personer dersom lokalisering blir Hamar eller Harstad.

Ved en eventuell flytting av lønnsadministrasjonen til Hamar eller Harstad må i tillegg den nåværende organisasjonen i Oslo være operativ i en lengre overgangsperiode mens nytt personell læres opp på nytt sted. Dette for å sikre gjennomføringen av en forsvarlig lønnsadministrasjon. Dette innebærer at det i en periode blir behov for en viss dobbeltkjøring med virksomhet både i Oslo og Hamar eller Harstad. I en tid med knappe ressurser er ikke dette kostnads-effektivt. En midlertidig forlenget drift i Oslo kan også vise seg problematisk å gjennomføre. Tilsatte som får melding om overtallighet i Oslo vil snarest søke nye stillinger og dermed gjøre en midlertidig driftsforlengelse vanskelig.

Ved en lokalisering til Hamar eventuelt Harstad vil det være behov for å opprette et element i Oslo for å koordinere virksomheten mellom Forsvarets lønnsadministrasjon og Forsvarets overkommando/Økonomistaben. Det er beregnet at dette elementet vil utgjøre fire stillinger. Ved å lokalisere Forsvarets lønnsadministrasjon til Harstad eller Hamar blir det således en mindre innsparing i årsverk enn ved å velge Oslo. Opprinnelig innsparingspotensial

ved å lokalisere til Oslo i fase 1 er beregnet til 23 årsverk. Ved lokalisering til Hamar eller Harstad er innsparingspotensialet beregnet til 19 årsverk.

Omstillingstiltakene bør iverksettes så tidlig som mulig slik at øvrige omstillingstiltak kan ta hensyn til fase 1. En tidlig iverksetting gjør det mulig for de tilsatte å forholde seg til de konsekvenser omstillingen har for egne arbeidsplasser. Kostnadseffektiv omstilling tilsier at organisasjonen ikke bør være for stor, når nye system innføres. Fra arbeidstakerhold er det vist til at nye lønns-, regnskaps- og personellsystem bør komme på plass før den foreslåtte organisasjonsendringen gjennomføres. En slik teknologiløsning er under forberedelse, men vil tidligst kunne etableres i år 2003. I påvente av denne løsningen, er det etter Forsvarsdepartementets syn ikke tilrådelig å vente med å iverksette fase 1.

Etter en totalvurdering anses det hensiktsmessig å beholde inntil halvparten av bemanningen i Harstad og Hamar i gjennomføringen av fase 1 for å sikre lokal oppfølging av endringene i lønnsystemet. Dette innebærer at realisering av skissert innsparingspotensial kan bli skjøvet noe i tid.

Personellmessige konsekvenser

Etter en nedleggelse av lønnskantorene ved Forsvarets- tele og datatjeneste, Distriktskommando Østlandet og Distriktskommando Nord-Norge er det fortsatt behov for i størrelsesorden 49 årsverk ved en sentral lønnsadministrasjon. Dette innebærer et innsparingspotensial på i størrelsesorden 23 årsverk i forhold til dagens organisasjon.

Tabell 2.1: Årsverksreduksjoner

Bemanning	Totalt	FO/Ø/Oslo	Hamar	Harstad	FTD/Oslo
Nåværende	72	49	11	10	2
Etter fase 1	49	49	-	-	-
Etter fase 2	25 - 30	25 - 30	-	-	-

Bygg og anlegg

Lokalene lønnskantoret disponerer i Hamar vil bli frigjort og kan således omdisponeres eller avhendes.

Lønnskantoret i Harstad holder til i et delvis verneverdig bygg som inneholder en betydelig andel av Distriktskommando Nord-Norges samlede kontorareal. Etter en eventuell nedleggelse av lønnskantoret vil bygget bli benyttet som kontorlokaler for Forsvaret. Øvrig virksomhet fortsetter i bygget. Det er således ikke mulig å påvise innsparingspotensial ved at lønnskantoret nedlegges.

Lønnsavdelingen i Oslo er lokalisert i bygning 64, Akershus festning. Bygningen er vedtatt renoveret. Som et direkte resultat av planlagt renovering er lønnsavdelingen midlertidig lokalisert i leide lokaler. Renoveringen er vedtatt uavhengig av lønnsavdelingens behov for lokaler. Ved en eventuell nedleggelse av lønnsadministrasjonen i Oslo vil det bli frigjort arealer som kan benyttes av andre institusjoner i Forsvaret.

Økonomiske konsekvenser

I forbindelse med vurderingen av lokalisering har kostnadene ved videreføring i Oslo vært holdt opp mot lokalisering i Hamar eller Harstad. Nåverdiberegningene viser at det er høyere kostnader forbundet med etablering i Hamar eller Harstad enn i Oslo. Kostnaden på rehabilitering av den delen Forsvarets lønnsadministrasjon skal disponere i bygning 64 på Akershus festning er på ca. 15 mill kroner. Det er imidlertid vedtatt at bygget uansett skal pusses opp. Dersom en ser bort fra denne kostnaden er nåverdien for Oslo-alternativet ca. 110 mill kroner. Inkluderes kostnaden i vurderingen blir nåverdien for dette alternativet ca. 125 mill kroner.

Nåverdi for dagens virksomhet er på ca. 140 mill kr. Dette omfatter Forsvarets lønnsadministrasjon og lønnskontorene ved Forsvarets tele- og data-tjeneste, Distriktskommando Østlandet og Distriktskommando Nord-Norge. Den foreslåtte endring vil medføre en driftsreduksjon på ca. 30 mill kroner over 10 år etter en nåverdiberegning med en diskonteringsrente på 7 %. Beregningen forutsetter at Forsvarets lønnsadministrasjon videreføres i Oslo. Etablering andre steder representerer ikke en driftsreduksjon i forhold til dagens organisering.

Tabell 2.2: Sammenstilt nåverdiberegninger med forskjellige lokaliseringalternativ

Lokalisering	Nåverdi	Nåverdi i forhold til dagens organisasjon
Alt 1: Harstad	155	-15
Alt 2: Harstad	150	-10
Alt 3: Hamar	165	-25
Alt 4: Hamar	160	-20
Alt 5: Oslo	110/125	30/15

Til kolonnen «Nåverdi i forhold til dagens organisasjon»: Positiv nåverdi innebærer en besparelse. Negativ nåverdi innebærer en merkostnad. Nåverdiformodellen har en tidshorisont på 10 år og en diskonteringsrente på 7%. Modellen har tatt for seg de estimerte kostnadene for de aktuelle lokaliseringalternativene for plassering av fremtidig lønnsorganisasjonen i Forsvaret.

2.1.3 Konklusjon

Forsvarsdepartementet foreslår at all avregning av lønn i Forsvaret i fremtiden skal foregå ved en sentral lønnsadministrasjon. Som en følge av dette foreslås lønnskontorene i Forsvarets tele- og datatjeneste/Oslo, Distriktskommando Østlandet/Hamar og Distriktskommando Nord-Norge/Harstad lagt ned innen 1. juli 2001. Arbeidsoppgavene ivaretas av Forsvarets sentrale lønnsadministrasjon med fortsatt lokalisering til Oslo.

I gjennomføringen av fase 1 legger Forsvarsdepartementet opp til å beholde inntil halvparten av bemanningen i Harstad og Hamar for å sikre lokal oppfølging av endringene i lønnsystemet. Dette innebærer at realisering av skissert innsparingspotensial kan bli skjøvet noe i tid.

Etter at nye lønns-, regnskaps- og personalsystem er innført i Forsvarets organisasjon vil det bli gjennomført en ny organisasjonsutvikling der det kan

forventes betydelige personellreduksjoner i funksjoner knyttet til lønnsadministrasjon, både sentralt og lokalt.

2.2 Utfasing av lette transportfly DHC-6/Twin Otter og nedleggelse av 719-skvadron

Regjeringen foreslår å fase ut DHC-6/Twin Otter og legge ned 719-skvadron innen 31. desember 2000.

2.2.1 Bakgrunn

Utfasingen av DHC-6/Twin Otter og nedleggelse av 719-skvadron er et ledd i oppfølging av Innst. S. nr. 245 (1997-98), jfr St. meld. nr. 22 (1997-98).

St. meld. nr. 23 (1998-99) Forsvarets investeringsprofil peker på at mange av Forsvarets våpensystemer er modne for oppdatering eller utfasing. I flere tilfeller er den operative levealder forlenget passert, noe som klart begrenser systemenes nytteeffekt. Selv om det de senere år er foretatt betydelige investeringer i nytt og moderne utstyr, tilsier den totale materiellmessige status at Forsvaret har et betydelig investeringsbehov. Det er viktig at Forsvaret fokuserer på behovet for videre endring og utvikling, samt en rimelig balanse mellom driftsnivå og behov for nyinvesteringer.

719-skvadron er en lett transportflyskvadron. Primæroppgaven er transport av materiell og personell, herunder transportstøtte til F-16 operasjoner fra kortbanenettet og dropp av fallskjermjegere. Skvadronen er en bidragsyter til Forsvarskommando Nord-Norges operative planer i krise og krig. Beredskaps- og fredsmessige prioriterte oppdrag vil løses ved omprioriteringer og tilpasning av Forsvarets egne ressurser og virksomhet.

719-skvadron ble opprettet den 1. januar 1966 og har siden vært stasjonert ved Bodø hovedflystasjon. Skvadronens tre nåværende DHC-6/Twin Otter fly er lette tomotors transportfly uten bevæpning. Flyene er produsert i 1967.

På grunn av mangel på flyvere og teknikere i Luftforsvaret er driften ved 719-skvadron gradvis blitt redusert de siste årene. De knappe personellressursene har blitt disponert til andre prioriterte oppgaver.

2.2.2 Vurdering

I perioden 1990 til 1999 er flytiden for 719-skvadron redusert fra 2200 til 800 timer pr. år. Om DHC-6/Twin Otter skal driftes ut over 2002 må Forsvaret gjennomføre en større vedlikeholdsinspeksjon - Inspection & Repair as Necessary. Inspeksjonen er beregnet å koste ca. 5 mill kroner pr. fly. Dette kommer i tillegg til de rutinemessige inspeksjoner som foretas ved Bodø hovedflystasjon. Gjennomføres ikke inspeksjonen må det forventes reduksjon i flytilgjengeligheten grunnet økning i uforutsett vedlikehold.

Departementet legger vekt på at avdelinger som har marginal betydning for Forsvarets virksomhet bør nedlegges der dette er mulig for raskt å kunne realisere et eventuelt innsparingspotensial. Tilsvarende bør materiell utfases, avhendes eller langtidslagres. Forsvarets overkommando har foretatt en grundig analyse av fortsatt virksomhet ved 719-skvadron og anbefaler nedleggelse. Fortsatt drift av skvadronen vil medføre at knappe ressurser som flygere og

teknikere brukes på en oppgave som ikke gir tilsvarende effekt for Forsvarets som helhet. Det vil ikke være regningssvarende å tilføre skvadronen ressurser i form av personell/ kompetanse som vil gå på bekostning av andre oppgaver. Den forestående vedlikeholdsinspeksjonen til 5 mill kroner pr. fly er en betydelig kostnad for materiell med begrenset levetid og begrensede bruksområder. Sett opp mot salgspotensialet på om lag 2 mill kroner pr. fly finner departementet at en slik investering ikke er forsvarlig bruk av ressurser.

Personellmessige konsekvenser

Departementets forslag innebærer at 17 stillinger i organisasjonsplan fred legges ned ved 719-skvadron.

Det vil i tillegg kunne innspares tre stillinger i støtte/vedlikeholdsapparatet ved Bodø hovedflystasjon. Ved Luftforsvarets forsyningskommando vil det ikke kunne identifiseres innsparte stillinger som følge av nedleggelsen.

Driften av 719-skvadron krever i dag ti årsverk ved selve skvadronen, fem årsverk ved støtte-/vedlikeholdsapparatet/Bodø Hovedflystasjon og 200 timeverk pr. år ved Luftforsvarets forsyningskommando. Årsverkene og timeverkene utenfor 719-skvadron er såkalte desimalverk som fordeler seg på flere stillinger og fagfelt. Interne organisasjonutviklingsprosesser vil kunne gi reelle innsparinger ved de eksterne enhetene og det planlegges derfor med følgende nettoreduksjon i årsverk:

- 719-skvadron, Bodø hovedflystasjon - ca. ti årsverk.
- Vedlikeholdsgruppen, Bodø hovedflystasjon - ca. fem årsverk.
- Luftforsvarets forsyningskommando, Kjeller - ca. 200 timeverk/år.

Ved beslutning om utfasing av DHC-6/Twin Otter vil samtlige berørte yrkestilsatte bli erklært overtallige og vil ha fortrinn ved søknad til stillinger på samme nivå. Personell som eventuelt ikke vil få tilbud om nye stillinger vil bli overført til Ressursorganisasjonen. Personellsituasjonen i Luftforsvaret er anstrengt. Det er vakanser innenfor teknisk og flyoperativ bransje. Berørt personell vil søkes omskolert for å kunne dekke behov andre steder i organisasjonen, fortrinnsvis ved personellet sitt eget tjenestested. De ledige stillingene er reelle vakanser der Forsvaret uansett må sette inn betydelige ressurser for å skaffe kompetent personell. Departementet anser derfor at innsparingene ved nedleggelse av 719-skvadron er reelle selv om personellet vil bli innplassert i andre ledige stillinger i Luftforsvaret.

Engasjert befal og grenaderer har kontrakter som utløper før eller ved nedleggelse av skvadronen. Ingen sivilt tilsatte berøres direkte av nedleggelsen.

Økonomiske konsekvenser

Samlet innsparingspotensial for tiltaket av lønns-, drifts-, eiendom, bygg, anleggs- og materiellutgifter er beregnet til ca. 53 mill kr. Beregningene er basert på nåverdimodellen over 10 år og med 7 prosent diskonteringsrente. Dette innebærer en årlig innsparing på 6-7 mill kr i forhold til dagens driftskostnader.

2.2.3 Konklusjon

Utfasing av DHC-6/Twin Otter og nedleggelse av 719-skvadron er et ledd i oppfølging av Innst. S. nr. 245 (1997-98) og St. meld. nr. 22 (1997-98) for å avstemme de ulike deler av styrkestrukturen mot hverandre og mot de ulike delene av Forsvarets virksomhet. Utfasing av materiell og nedleggelse av enheter som har marginal betydning for Forsvarets virksomhet er viktige bidrag i arbeidet med driftsinnsparinger og effektivisering av Forsvarets aktiviteter. Dette arbeidet fremtvinger prioriteringer som har konsekvenser for tilgjengeligheten av materiell og virkemidler for å løse enkelte oppgaver.

Det foreslås at DHC-6/Twin Otter fases ut av krigsstrukturen og at 719-skvadron ved Bodø hovedflystasjon legges ned innen 31. desember 2000.

3 Økonomiske og administrative konsekvenser av forslagene i proposisjonen

Personellmessige konsekvenser

Forslagene innebærer samlet at Forsvarets organisasjonsplan fred (OPL/F) kan reduseres med ca. 40 stillinger. Gjennomføringen av behovs- og funksjonsanalyser vil bidra til å klargjøre detaljene med hensyn til de personellmessige konsekvensene, herunder eventuell overtallighet. Konsekvenser for personellet i Forsvaret vil bli behandlet i henhold til gjeldende regelverk og i samarbeid med de ansattes organisasjoner, Forsvarets personellforvaltning og Ressursorganisasjonen.

Økonomiske konsekvenser

Forslagene om endringer i Forsvarets militære organisasjon har et samlet innsparingspotensial på i størrelsesorden 83 millioner kroner over en tiårsperiode.

Distriktsmessige konsekvenser

Departementet har vurdert om forslagene har distriktsmessige konsekvenser som tilsier nærmere utredning og eventuelle avbøtende tiltak. Med utgangspunkt i øvrig militær virksomhet i berørte kommuner, er det departementets vurdering at forslagene ikke medfører betydelige distriktsmessige konsekvenser.

Utfasing av materiell

Flyene som fases ut, vil bli avhendet i henhold til gjeldende regler for avhending av forsvarsmateriell.

Forsvarsdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om visse organisasjonsendringer m.v. i Forsvaret.

Vi HARALD, Norges Konge,

s t a d f e s t e r:

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak om visse organisasjonsendringer m.v. i Forsvaret i samsvar med et framlagt forslag.

Tilråding fra Forsvarsdepartementet ligger ved.

Forslag til visse organisasjonsendringer m.v. i Forsvaret

Stortinget samtykker i at:

I

Lønnskantorene ved Distriktskommando Nord-Norge, Distriktskommando Østlandet og Forsvarets tele- og datatjeneste legges ned innen 1. juli 2001.

II

DHC-6/Twin Otter fases ut og 719-skvardron legges ned innen 31. desember 2000.

