

TJENESTE I INTERNASJONALE OPERASJONER

# RAPPORT

Fra intern arbeidsgruppe etablert for å vurdere arbeidsgivers ansvar og nærmere hvilke rettigheter veteranene har og bør ha overfor Forsvaret som arbeidsgiver


Avgitt til Forsvarsdepartementet i august 2007.

## **RAPPORT**

**FRA INTERN ARBEIDSGRUPPE ETABLERT  
FOR Å VURDERE ARBEIDSGIVERS ANSVAR OG NÆRMERE  
HVILKE RETTIGHETER VETERANENE HAR OG BØR HA  
OVERFOR FORSVARET SOM ARBEIDSGIVER**

Oslo, 7. mai 2007


  
Mari Christiane Røsholt  
Forsvarsdepartementet  
(leder)

  
Bertil Møller Fyrileiv  
Forsvarsdepartementet  
(sekretær)

  
Målfrid Irene Krane  
Fornyings- og  
administrasjonsdepartementet

  
Geir Hagnes  
Forsvarsstaben

  
Erik Ola Myrøldhaug  
Forsvarets  
veteranadministrasjon

  
Knut Andreas Østbøll  
FN-veteranenes  
Landsforbund

## Innholdsfortegnelse

<b>1. Om utredningen.....</b>	<b>6</b>
1.1 Sammendrag .....	6
1.2 Bakgrunn for nedsettelse av arbeidsgruppen.....	6
1.3 Arbeidsgruppens sammensetning, mandat og arbeidsform .....	7
1.3.1 <i>Arbeidsgruppens sammensetning</i> .....	7
1.3.2 <i>Arbeidsgruppens mandat</i> .....	7
1.3.3 <i>Arbeidsform</i> .....	8
1.3.4 <i>Begrepsavklaring</i> .....	8
1.3.4.1 Forkortelser brukt i denne rapporten.....	8
<b>2. Norges deltakelse i internasjonale operasjoner.....</b>	<b>9</b>
2.1 Militære tjenestemenn og vervet personell .....	9
2.1.1 <i>Generelt</i> .....	9
2.1.2 <i>Dagens deltakelse</i> .....	9
2.1.3 <i>Utviklingstrekk</i> .....	10
<b>3. Statens arbeidsgiverrolle og ansvar .....</b>	<b>10</b>
3.1 Innledning.....	11
3.1.1 <i>Statens arbeidsgiverrolle</i> .....	11
3.1.2 <i>Statens arbeidsgiveransvar</i> .....	11
3.1.2.1 Generelt.....	11
3.1.2.2 Statens arbeidsgiveransvar ovenfor arbeidstakere mens ansettelsesforholdet består.....	12
3.1.2.2.1 Generelt.....	12
3.1.2.2.2 Særlig om arbeidsgivers forsikrings- og erstatningsansvar .....	12
3.1.2.2.3 Særlig om statens avtaleforpliktelser .....	14
3.1.2.3 Statens ansvar ovenfor arbeidstakere etter opphør av ansettelsesforholdet.....	15
<b>4. Institusjoner og ordninger som er særegne for Forsvaret .....</b>	<b>16</b>
4.1 Innledning.....	16
4.2 Etablering av Forsvarets veteranadministrasjon (FVA) .....	17
4.3 Etablering av Nasjonal militærmedisinsk poliklinikk (NMP) .....	17
4.4 Etablering av Nasjonalt kunnskapscenter om vold og traumatisk stress.....	18
4.5 Etablering av Forsvarets helseregister .....	18
4.6 Justering av seleksjonsgrunnlag for opptak.....	18
4.7 Kompetanseheving.....	18
4.8 Tiltak før avreise til internasjonale operasjoner.....	18
4.8.1 Test og seleksjon.....	19
4.8.2 Informasjon .....	19

4.8.3	Samtrening .....	19
4.8.4	Miljøkartlegging .....	19
4.8.5	Opplæring .....	19
4.9	Tiltak under internasjonal tjeneste .....	19
4.9.1	Støtte fra Forsvarets stressmestringsteam .....	19
4.9.2	HMS-tiltak .....	20
4.9.3	Kontakt med familie .....	20
4.9.4	Familiepolitikk .....	20
4.10	Tiltak knyttet til tiden etter avsluttet internasjonal tjeneste .....	20
4.10.1	Oppfølging av personell .....	20
4.10.1.1	Fast oppfølging .....	20
4.10.1.2	Oppfølging ved skade/sykdom .....	21
4.10.1.3	Repatriering/dramatiske hendelser .....	21
4.10.2	Kameratstøtte og gjensyntreff .....	21
4.11	Særlige forsikrings- og erstatningsordninger ved utenlandstjeneste .....	21
4.11.1	Forskrift om erstatning for psykiske belastningsskader .....	21
4.11.2	Forskrift om tjenestegjøring i internasjonale operasjoner .....	22
4.11.3	Protokoll mellom FAD og hovedsammenslutningene av 16. mai 2000 .....	22
4.11.4	Forskrift om billighetserstatning i Forsvaret .....	23
4.12	Sammenlignende lands ordninger .....	23
4.13	Oppsummering .....	24
<b>5.</b>	<b>Vurdering .....</b>	<b>25</b>
5.1	Innledning .....	25
5.2	Overordnede hensyn .....	25
5.3	Foreslåtte tiltak .....	26
5.3.1	Vurdere gjennomgang av etablerte ordninger for oppfølging av personell .....	26
5.3.2	Oppfølging av Sosial- og helsedirektoratets rapport .....	27
5.3.3	Etablering av sentral arbeidsgruppe .....	29
5.3.4	Vurdere justering av formålsbestemmelsen i forsvarspersonelloven .....	29
5.3.5	Økt forskning .....	30
5.3.6	Vurdere regelverkssamling for veteranerbestemmelser .....	31
5.3.7	Vurdere styrking av FVAs fagkompetanse .....	31
5.3.8	Kompetanseheving sivilt helsevesen .....	32
5.3.9	Vurdere gjeldende støtteordninger .....	32
5.3.10	Støtte til frivillige sivile organisasjoner .....	33
5.3.11	Vurdere heving av grensen for maksimal erstatning .....	33
5.3.12	Nedtegnelser av hendelser – dokumentasjon .....	34
5.3.13	Vurdere større synliggjøring av eget rapporteringsansvar .....	34
5.3.14	Anerkjennelse .....	35
5.3.15	Etablering av mestrings- og rekreasjonstilbud .....	35
5.4	Oppsummering .....	36

<b>6.</b>	<b>Arbeidsgruppens hovedanbefalinger .....</b>	<b>36</b>
6.1	Innledning .....	36
6.2	Hovedanbefaling .....	37
<b>7.</b>	<b>Økonomiske og administrative konsekvenser .....</b>	<b>38</b>

## 1. Om utredningen

### 1.1 Sammendrag

Regjeringen har sluttet seg til igangsettelsen av et arbeid for å se på rettighetene til veteraner som har deltatt i internasjonale operasjoner. Med bakgrunn i dette etablerte Forsvarsdepartementet høsten 2006 to arbeidsgrupper; en arbeidsgruppe med eksterne deltakere for å se på veteranenes økonomiske rettigheter, herunder deres rettigheter i forhold til folketrygdloven, og en intern arbeidsgruppe som skulle se på arbeidsgivers ansvar for personell som har deltatt i internasjonale operasjoner. Foreliggende rapport omhandler arbeidsgivers ansvar for denne gruppen.

I rapportens kapittel 1 redegjøres det blant annet for den videre bakgrunn for igangsettelsen av arbeidsgruppene samt en redegjørelse for mandat og sammensetning av den interne arbeidsgruppen. Kapittel 2 gir en oversikt over Norges deltakelse i internasjonale operasjoner. I kapittel 3 og 4 gis det en oversikt over henholdsvis statens, herunder Forsvarets arbeidsgiveransvar og en oversikt over Forsvarets særordninger. I pkt 4.12 gjøres det en sammenligning med andre lands ordninger. Innhenting av informasjon ble gjort i samarbeid med den eksterne arbeidsgruppen. I kapittel 5 foreslår arbeidsgruppen avslutningsvis en rekke tiltak som kan bidra til å styrke veteranenes rettigheter ytterligere overfor arbeidsgiver.

### 1.2 Bakgrunn for nedsettelse av arbeidsgruppen

Norge har siden 1947 deltatt med militært personell i over 40 militære operasjoner i utlandet, og over 100 000 norske statsborgere har tjenestgjort i disse operasjonene. I løpet av 2007 vil Forsvaret ha omtrent 1.500 kvinner og menn i tjeneste i militære operasjoner utenfor Norge, fordelt på ca 700 stillinger.

Erfaring viser at de fleste av de som tjenestegjør utenlands kommer hjem med positive erfaringer. Studier publisert av Forsvarets sanitet viser at 70 til 90 % av veteraner angir positive effekter som økt selvtillit og stresstoleranse etter tjenesten i internasjonale operasjoner. Samtidig viser erfaringer at deltagelse i internasjonale operasjoner kan medføre risiko for både fysiske og psykiske skader.

For å sikre en forsvarlig gjennomføring av utenlandsoperasjoner er det iverksatt en rekke tiltak for å ivareta personellet som enkeltindivider og som gruppe både før, under og etter tjeneste.

Forsvaret har et sterkt fokus på dette ikke bare av preventive hensyn overfor den enkelte soldat, men også fordi det må erkjennes at fysiske og psykiske skader kan inntre så lenge Norge har tjenestegjørende soldater i internasjonale operasjoner. Selv om antallet skadde i dag ikke er høyt sammenlignet med antall soldater som tjenestegjør ute, kan situasjonen endre seg i takt med operasjonenes intensitet og

karakter. Dette må samfunnet være forberedt på.

Til tross for at det allerede er iverksatt en rekke tiltak for å ivareta personellet som tjenestegjør for Forsvaret utenlands, ønsker regjeringen å styrke denne gruppens rettigheter ytterligere. Dette gjelder særlig for de soldater som i forbindelse med internasjonal tjeneste har pådratt seg eller pådrar seg fysisk og/eller psykisk skade eller sykdom. Det har derfor blant annet også vært nødvendig å vurdere sider av lovgivningen og arbeidsgivers ansvar for denne gruppen.

### 1.3 Arbeidsgruppens sammensetning, mandat og arbeidsform

#### 1.3.1 *Arbeidsgruppens sammensetning*

Arbeidsgruppen ble nedsatt 23. oktober 2006 med følgende sammensetning:

Seniorrådgiver i Forsvarsdepartementet (FD), Mari Christiane Røsholt (leder),  
Rådgiver i Forsvarsdepartementet, Bertil Møller Fyrileiv,  
Rådgiver i Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD), Målfrid Irene. Krane,  
Oberstløytnant i Forsvarsstaben (FST), Geir Hagnes,  
Major i Forsvarsstaben, Forsvarets veteranadministrasjon (FVA), Erik Ola Myroldhaug,  
og  
Leder kameratstøtte, FN-veteranenes landsforbund (FNVLF), Knut Andreas Østbøll.

Arbeidsgruppens sekretariat har vært lagt til Forsvarsdepartementet.

#### 1.3.2 *Arbeidsgruppens mandat*

Følgende mandat ble fremlagt og lagt til grunn for arbeidsgruppens arbeid:

*"Arbeidsgivers ansvar og nærmere hvilke rettigheter veteranene har og bør ha overfor Forsvaret som arbeidsgiver.*

*Arbeidsgruppen skal i denne forbindelse kartlegge arbeidsgivers ansvar og rolle i dag, herunder arbeidsgivers juridiske ansvar og etablert praksis for øvrig på området.*

*I arbeidet må videre veteranenes rettigheter kartlegges både for veteraner som fremdeles er tilsatt i Forsvaret og for de veteraner som har avsluttet sitt tilsetningsforhold i Forsvaret. Det skal også redegjøres for, samt gjøres en sammenligning med andre nordiske lands juridiske ansvar og praksis.*

*Arbeidsgruppen skal avslutningsvis komme med en begrunnet anbefaling for endringer og tiltak med hensyn til arbeidsgivers ansvar som kan bidra til å styrke gruppens rettigheter overfor arbeidsgiver ytterligere."*



### 1.3.3 Arbeidsform

Arbeidsgruppen har hatt totalt ti møter. Med bakgrunn i at det ble etablert to arbeidsgrupper er denne rapporten avgrenset mot den eksterne arbeidsgruppens arbeid. Det vises til deres rapport om "Tjeneste i internasjonale operasjoner – økonomiske rettigheter". Rapporten forventes ferdigstilt i løpet av våren 2007. Imidlertid vil rapportene i noen grad overlappe hverandre.

Et foreløpig utkast til arbeidsgruppens rapport kapittel 5 "Vurdering", har vært forelagt den eksterne arbeidsgruppens referansegruppe for kommentarer. Referansegruppen har bestått av representanter fra følgende interesseorganisasjoner; Befalets fellesorganisasjon (BFO), Norges offisersforbund (NOF), Krigsskoleutdannede offiserers landsforening (KOL), Personellforbundet (PEFO), Norsk tjenestemannslag (NTL), FN-veteranenes landsforbund (FNVLF) og Veteranforbundet SIOPS.

Arbeidsgruppen fikk tilbakemeldinger fra FNVLF, Personellforbundet og Norges offisersforbund. FNVLFs merknader er forutsatt ivaretatt gjennom deres representant i arbeidsgruppen. Personellforbundet ga i sitt innspill uttrykk for følgende: ".. vi ønsker at det også vurderes å lette dokumentasjonskravene og senke terskelen for senskader. Dette sett i sammenheng med at dokumentasjonen på hendelser og ajourføring av rulleblad fra tidligere operasjoner er mangelfulle". Denne problemstillingen er tatt opp under punkt 5.3.14. Norges offisersforbund hadde ingen merknader.

### 1.3.4 Begrepsavklaring

#### **Veteran**

Militært personell som har avsluttet en tids- og stedavgrenset skarp operasjon innenlands eller utenlands.<sup>1</sup>

#### **Internasjonale operasjoner**

Med internasjonale operasjoner menes enhver operasjon i utlandet som krever bruk av militære styrker, og som er godkjent av norske myndigheter.<sup>2</sup>

#### 1.3.4.1 Forkortelser brukt i denne rapporten

FAD – Fornyings- og administrasjonsdepartementet

FD – Forsvarsdepartementet

FIN – Finansdepartementet

FNVLF – FN veteranenes landsforbund

FST – Forsvarsstaben

FVA – Forsvarets veteranadministrasjon

---

<sup>1</sup> Definert av Forsvarssjefen, og basert på målgruppen for Forsvarets veteranadministrasjon.

<sup>2</sup> Definisjon fra lov om personell i Forsvaret 2. juli 2004 nr 59 § 3.

## 2. Norges deltakelse i internasjonale operasjoner

### 2.1 Militære tjenestemenn og vervet personell

#### 2.1.1 Generelt

I Forsvaret har man i dag i hovedsak seks personellkategorier; yrkesbefal, avdelingsbefal, kontraktsbefal, vervede mannskaper, vernepliktige og sivilt personell. Disse personellkategoriene forvaltes tildels etter ulike forvaltningsregimer. Lov om personell i Forsvaret 2. juli 2004 nr 59 (forsvarspersonelloven) regulerer forvaltning av tilsatt militært personell; det vil si yrkesbefal, avdelingsbefal, kontraktsbefal og vervede mannskaper. Loven henviser blant annet til at tilsetning skjer på vilkår fastsatt i lov om statens tjenestemenn av 4. mars 1983 nr 3 (tjenestemannsloven) med mindre annet er fastsatt i eller i medhold av forsvarspersonelloven. Sivilt personell forvaltes dels etter tjenestemannslovens bestemmelser og dels etter lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven).

Personellgruppene i Forsvaret er nærmere definert i forsvarspersonelloven § 3:

*Med militært personell menes befal, vervede mannskaper og vernepliktige.*

*Med befal menes yrkesbefal, avdelingsbefal og kontraktsbefal.*

*Med yrkesbefal menes befal som er fast tilsatt i Forsvaret.*

*Med avdelingsbefal menes befal som er gitt tilsetning i Forsvaret frem til fylte 35 år.*

*Med kontraktsbefal menes midlertidig tilsatt befal i Forsvaret som ikke er avdelingsbefal.*

*Med vervede mannskaper menes tilsatt militært personell som ikke er befal.”*

#### 2.1.2 Dagens deltakelse

Internasjonale operasjoner innebærer deltakelse i et bredt spekter av operasjoner, fra relativt rolige operasjonsområder som på Balkan til atskillig mer intensive områder i Afghanistan. I dag har Norge personell i operasjoner i Afghanistan, Midt-Østen, Balkan og Sudan samt noen enkeltoffiserer i andre afrikanske og asiatiske land.

Personell som i dag tjenestegjør i internasjonale operasjoner kommer i hovedsak fra annen tjenestegjøring i Forsvaret. Plikt til å la seg disponere til tjeneste utlands er regulert i forsvarspersonelloven kapittel 3, og kan enten være lovpålagt eller kontraktsfestet.

I de senere år har 1000-1500 personer tjenestegjort i internasjonale operasjoner for Forsvaret på årsbasis. Dette utgjør mellom 500 – 700 stillinger årlig. Deployeringsperioden varierer, men under normale forhold skal tjenestetiden ikke overstige seks måneder.

### 2.1.3 Utviklingstrekk

Norge har deltatt med militære styrker i utlandet gjennom flere tiår. Deltakelse i FN-operasjoner har tilført Norge nyttige erfaringer i blant annet felttjeneste under fremmede forhold og i samarbeid med andre land i multinasjonale styrker. Dette var imidlertid lenge rene fredsbevarende operasjoner som ikke direkte kan sammenliknes med de mer komplekse operasjonene som for eksempel i det tidligere Jugoslavia, Irak og nå i Afghanistan.

Tidligere ble det av mange sett som lite relevant å tjenestegjøre i FN-operasjoner med tanke på å opparbeide kompetanse for norske stridsforhold. Dette har endret seg, dels fordi nye FN-operasjoner har et utvidet mandat og formål, dels fordi norske styrker i FN-tjeneste inngår i et multilateralt samarbeid med en rekke andre land og dels fordi at oppdragene internasjonalt har et FN-mandat men hvor NATO eller EU har påtatt seg "operatøransvaret" og at vi derav får trent vår samarbeidsevne med våre allierte.

Selv om dagens operasjoner er definert som mer intensive og risikofylte enn mange av de tidligere fredsbevarende operasjonene, må ikke risikoen og intensiviteten i for eksempel UNIFIL undervurderes. Spesielt de første kontingentene til UNIFIL var under særdeles vanskelige og risikofylte forhold.

På personellsiden har Forsvaret gått fra et systemet hvor man baserte seg på å rekruttere personell til internasjonale operasjoner fra det sivile, til i større grad å benytte stadig tjenestegjørende militære tjenestemenn. Dette har sammenheng med krav til profesjonalitet og samtrening i dagens komplekse operasjoner.

Med virkning fra 1. januar 2005 ble militære tjenestemenn underlagt disponeringsplikt til internasjonale operasjoner. Disponeringsplikten ble gitt tilbakevirkende kraft for yrkesbefal. For øvrig personell gjelder overgangsbestemmelser etter forsvarspersonelloven § 19. Denne endringen innebærer at store deler av Forsvarets personell kan disponeres til tjeneste i internasjonale operasjoner uten forutgående søknad/villighetserklæring. Endringen innebærer at en større andel av personellet må belage seg på tjenestegjøre utenlands opp til flere ganger i løpet av karrieren i Forsvaret. Denne utviklingen gjør at et stadig større antall "veteraner" er stadig tjenestegjørende i Forsvaret og derav på mange måter følges opp internt i Forsvarets rekker.

### 3. Statens arbeidsgiverrolle og ansvar

Det fremgår av mandatet at arbeidsgruppen skal kartlegge arbeidsgivers ansvar og rolle i dag hva gjelder hvilke rettigheter veteranene har og bør ha. Forsvaret som statlig arbeidsgiver er underlagt de rammer for utøvelse og utvikling av arbeidsgiverfunksjonen som er gitt av FAD. Arbeidsgruppen har derfor funnet det hensiktsmessig først å redegjøre kort for hvilken arbeidsgiverrolle og ansvar staten har overfor sine arbeidstakere generelt. Forholdet til forsvarets personell spesielt er i hovedsak behandlet under punkt 4.

### 3.1 Innledning

FAD har det overordnede ansvaret for statens sentrale arbeidsgiverfunksjon. Dette ansvaret innebærer blant annet å gi rammer for utøvelsen og utviklingen av arbeidsgiverfunksjonen i statlige virksomheter. FAD inngår avtaler med hovedsammenslutningene for de tilsatte om lønns- og arbeidsvilkår, og forvalter lover på det statlige arbeidsrettslige feltet som gjelder hele statsforvaltningen, herunder tjenestemannsloven, lov om Statens Pensjonskasse, tjenestetvistloven og aldersgrenseloven. FAD har ansvaret for å utforme den overordnede personalpolitikken i staten, og skal legge til rette for at de personalpolitiske tiltakene blir iverksatt. Sentrale elementer i denne personalpolitikken er god og effektiv personalforvaltning, kompetanseutvikling og en karriere- og ledelsespolitikk som bidrar til at staten kan løse sine oppgaver til beste for innbyggerne. Videre har FAD som en del av sin oppgave en pådriver- og rådgiveroppgave i fornyelsen av forvaltningen, og utviklingen av personalpolitikk som gjøres i etatene.

#### 3.1.1 Statens arbeidsgiverrolle

Generelt defineres statens arbeidsgiverrolle både av hvilke oppgaver staten skal ivareta, hvilket omfang disse oppgavene har og innen hvilken struktur de skal organiseres. Videre kjennetegnes statens arbeidsgiverrolle av de oppgaver som skal ivaretas internt i statsforvaltningen.

#### 3.1.2 Statens arbeidsgiveransvar

##### 3.1.2.1 Generelt

Staten som arbeidsgiver har i utgangspunktet ikke noe større ansvar enn arbeidsgivere i privat og kommunal sektor. Arbeidsgivers ansvar er i hovedsak regulert gjennom lov og avtaleverk.

Arbeidsgiver utfører sine arbeidsoppgaver i kraft av styringsretten. Styringsretten bygger på et sedvanerettslig grunnlag og er en følge av arbeidsgivers alminnelige organiserings- og instruksjonsmyndighet. Arbeidsgivers styringsrett er stort sett den samme i statlig, kommunal og privat sektor. Den beskrives gjerne som retten til å tilsette og si opp sine arbeidstakere, og til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet. Det er flere forhold som griper inn i, og begrenser arbeidsgivers styringsrett. Styringsretten begrenses blant annet av lover som arbeidsmiljøloven, ferieloven, tjenestemannsloven, likestillingsloven, aldersgrenseloven, pensjonsloven, folketrygdloven, offentlighetsloven, forvaltningsloven, tjenestetvistloven og diskrimineringsloven for å nevne noen. Videre begrenses styringsretten av avtaler som tariffavtaler og personlige arbeidsavtaler. Tariffavtalene regulerer arbeids- og lønnsvilkår (hovedtariffavtaler) eller grunnleggende regler om forholdet mellom tariffpartene, herunder de tillitsvalgtes rettigheter og plikter (hovedavtaler).

Arbeidsgruppen har diskutert hvilket ansvar staten har ovenfor arbeidstakere mens arbeidsforholdet i staten består, og om staten har noe ansvar overfor sine arbeidstakere etter at arbeidsforholdet er avsluttet.

### 3.1.2.2 Statens arbeidsgiveransvar ovenfor arbeidstakere mens ansettelsesforholdet består

#### 3.1.2.2.1 Generelt

Arbeidsgiver har en rekke plikter overfor arbeidstakerne mens ansettelsesforholdet består. Arbeidsgruppen avgrensner oversikten mot å behandle hvilke forpliktelser og ansvar arbeidsgiver har overfor arbeidstaker i detalj med unntak av arbeidsgivers forsikrings- og erstatningsansvar og statens avtaleforpliktelser.

Generelt kan det nevnes at arbeidsgiver etter tjenestemannsloven blant annet har ansvar for å følge prosessreglene ved opphør av tjenesteforhold og for å finne alternativer til oppsigelse ved en omstillingsprosess hvor en tjenestemann står i fare for å bli sagt opp. Videre kan det nevnes at arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven eksempelvis har plikt til å utbetale lønn for utført arbeid, ansvar for driftsmessige forhold knyttet til bedriftshelsetjeneste, opprettelse av arbeidsmiljøutvalg, og ansvar for å overholde regler om arbeidstid med videre. Endelig kan det nevnes at arbeidsgiver også har ansvar for å sørge for at hele organisasjonen er seg bevisst de etiske kravene som stilles i virksomheten, og at det umiddelbart blir tatt opp i organisasjonen dersom det skjer brudd på lover eller regler eller det utvikler seg en uheldig sedvane og kultur.

#### 3.1.2.2.2 Særlig om arbeidsgivers forsikrings- og erstatningsansvar

For at staten kan bli holdt forsikrings- og erstatningsansvarlig forutsettes det at det foreligger et særskilt rettslig grunnlag som dette ansvaret kan bygges på. Et slikt grunnlag kan følge av lover, tariffavtaler, forskrifter og ulike instruksjoner.

#### Arbeidsgivers forsikringsansvar

Forsikring beskrives ofte som en overføring av risiko mot vederlag for det tilfelle at bestemte begivenheter inntreffer. Staten er i den enkelte lov fritatt for forsikringsplikten samtidig som den skadelidte faller inn under lovens virkeområde.

Når det gjelder forsikring av statens ansvar står staten som selvassurandør, dersom ikke annet er bestemt av FIN. Selvassurandørprinsippet er eldre enn opprettelsen av offentlige eller private forsikringsselskaper. Når det gjelder spørsmål om det rettslige grunnlaget for statens selvassurans, foreligger det ingen lovregel eller beslutning om innføring av prinsippet i norsk statsforvaltning. Ved behandling av Stortingsproposisjon nr. 54 (1950) ga Stortinget FIN myndighet til å avgjøre alle spørsmål om forsikring for statens regning. Selvassurandørprinsippet er fulgt opp i lovgivning, se eksempelvis bilansvarsloven § 16, yrkesskadeforsikringsloven § 3, sjøloven § 197 og atomenergilovent § 36.

Selvassurandørprinsippet innebærer nærmere at staten i alminnelighet ikke skal tegne forsikringer, men selv dekke utgifter i forbindelse med påført skade og oppstått ansvar, jf. statens økonomireglement § 20. Det vil si at staten tar risiko for ansvar på egen regning. FAD har fått delegert myndighet til å fastsette reiseforsikringer i de sentrale særavtalene om reiser innenlands og utenlands. I forhold til yrkesskadeforsikring (hvor staten er unntatt forsikringsplikten), har de statlig "sikrede" (ansatte) de samme rettighetene som private arbeidstakere. Ordningen er i statlig sektor premiefinansiert ved at arbeidsgivers ansvar pulveriseres i kraft av en årlig innbetalt premie per årsverk til Statens Pensjonskasse, som administrerer oppgjør på vege av staten. Det vil si at man har en type forsikringsordning med premiebetaling, men erstatningen bevilges over statsbudsjettet.

Det ble imidlertid tatt forbehold om at tegning av forsikringer blant annet ville kunne tillates i følgende tilfeller:

- tilfelle som forutsatte særlig kompliserte skadeoppgjør,
- tilfelle der valutamessige hensyn spilte inn,
- statens foretningsdrift, og
- hensynet til tjenestemenn.

Ut over dette finnes det ingen skriftlige nedfelte retningslinjer for når det kan eller bør gjøres unntak fra selvassurandørprinsippet. Det er derfor FINs praksis i søknader fra fagdepartement om unntak fra selvassurandørprinsippet som har vært avgjørende.

Oppsummert innebærer selvassurandørprinsippet at staten dekker utgifter hvor arbeidstaker er påført skade og det finnes et grunnlag som gjør staten ansvarlig.

#### Arbeidsgivers erstatningsansvar

Erstatningsansvar forutsetter at det foreligger et ansvarsgrunnlag, årsakssammenheng og økonomisk tap. Ansvarsgrunnlaget er det vilkår for erstatningsplikt som knytter seg til den skadevoldende handling eller virksomhet. Det alminnelige grunnlaget er cuplaansvar, det vil si skyldansvar. Ansvar på objektivt grunnlag inntreder derimot selv om det ikke er noe å bebreide skadevolder, og har snevrere rekkevidde enn cuplaansvaret. Det er imidlertid ikke helt klare grenser mellom disse ansvarsgrunnlagene.

For at staten kan bli holdt erstatningsansvarlig, forutsettes det som sagt at det foreligger et særskilt rettslig grunnlag som dette ansvaret kan bygges på. Et slikt grunnlag kan følge av lov, forskrift og tariffavtaler.

#### Arbeidsgivers erstatningsansvaretter skadeserstatningsloven § 2-1

Lov om 13. juli 1969 om skadeserstatning (skl) er et eksempel på et lovfestet hjemmelsgrunnlag, hvor staten kan holdes erstatningsansvarlig. Etter kapittel to fremgår det at arbeidsgiver på et objektivt grunnlag kan holdes erstatningsansvarlig for

skade som voldes forsettlig eller uaktsomt gjennom handlinger eller unnlater utført av arbeidstaker på vegne av arbeidsgiver. Staten kan således bli erstatningsansvarlig for skade eller tap som oppstår som følge av at en av statens tjenestemenn har handlet uaktsomt ved utførelsen av statens oppgaver. Etter skl § 2-1 nr. 3 regnes blant annet befal og menige under militærtjeneste og andre som er pålagt tjenestegjøring for det offentlige som arbeidstaker. Ved vurderingen av om det foreligger uaktsomhet, skal det tas hensyn til om de krav skadelidte med rimelighet kan stille til tjenesten, er tilsidesatt.

Arbeidsgruppen har sett på om andre yrkesgrupper tilsatt i statens tjeneste har satt fram krav om erstatning fra staten under henvisning til skadeserstatningsloven § 2-1. Pionerdykkerne i Nordsjøen er en yrkesgruppe som har satt fram krav om erstatning overfor staten. Disse var imidlertid ikke tilsatt i statens tjeneste. Vurderingstemaet her var derfor om staten som myndighetsutøver hadde et erstatningsansvar overfor denne yrkesgruppen. Det vises i denne forbindelse til NOU-2003-5 Pionerdykkerne i Nordsjøen, Justis- og politidepartementet, særlig punkt 8. Kommisjonen påpekte under punkt 8.3.1 at eventuelle erstatningskrav mot staten måtte vurderes konkret for den enkelte dykker. Se ellers punkt 3.1.2.3.

#### Arbeidsgivers erstatningsansvar på ulovfestet objektivt grunnlag

Når en skadevolder blir holdt erstatningssansvarlig uten hensyn til om det er påvist uaktsomhet fra hans side, betegnes dette som objektivt ansvar. Objektivt ansvar kan være fastsatt i lov, eller som følge av ulovfestet rett utviklet gjennom rettspraksis. I forhold til ulovfestet objektivt ansvar avgjøres ansvarsspørsmålet ut fra en helhetsvurdering av blant annet hva som fremstår som en rimelig risikoplassering, sett på bakgrunn av den aktuelle risikoens art og størrelse, hvem som har interessen av den skadevoldende virksomheten og skadevolderens og skadelidtes evne til å pulverisere tap.

Arbeidstakere som har fått skader, herunder psykiske skader må i første omgang kreve erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven (yfl). Dette følger av yfl. § 8 første ledd.

Også objektivt ansvaret etter ulovfestet rett kan gi rett til erstatning dersom en arbeidstaker har pådratt seg skade. Vilklårene for erstatning er som nevnt utviklet gjennom langvarig rettspraksis. Spørsmålet om ansvarsgrunnlag foreligger, beror på en konkret helhetsvurdering hvor det særlig legges vekt på om man har vært utsatt for en stadig, typisk og ekstraordinær risiko. Erfaringsvis skal det etter rettspraksis en del til før erstatning tilkjennes i medhold av dette ansvarsgrunnlaget.

#### **3.1.2.2.3 Særlig om statens avtaleforpliktelser**

Arbeidsgiver har et særskilt ansvar for å følge opp sine avtaleforpliktelser etter hovedavtaler, hovedtariffavtaler, særavtaler, tilpasningsavtaler osv. Det har i arbeidsgruppen vært reist spørsmål om hva som kan være gjenstand for en særavtale. I tjenestetvistloven § 11 første ledd sondres det mellom hovedtariffavtalen og særavtaler. Forhandlingssystemet i det statlige tariffområdet er basert på partenes frie valg med

hensyn til hva som skal reguleres i hovedtariffavtalen og hva som skal utskytes til særavtaler.

Etter gjeldende rett beror det på hovedtariffavtalen hva som kan være gjenstand for særavtale. Det vises i denne sammenheng til en dom i Arbeidsretten inntatt i ARD 1999 side 44. Retten la enstemmig til grunn at hva som er forhandlingsgjenstand i tariffperioden, og således kan undergis behandling etter lovens regler om særavtaler, vil bero på «hovedtariffavtalens omfang og hva som er regulert gjennom den». Når hovedtariffavtalen regulerer et spørsmål om lønns- og arbeidsvilkår, og den ikke uttrykkelig eller forutsetningsvis åpner for at den kan fravikes gjennom særskilte forhandlinger, har den enkelte tariffbundne part ikke krav på at interesselvstvistsspørsmål i tariffperioden blir behandlet etter lovens regler for særavtaler og heller ikke undergis voldgiftsbehandling. På grunnlag av ovennevnte arbeidsrettsdom legger FAD til grunn, at krav i tariffperioden om opprettelse av særavtale vedrørende kompensasjon for arbeidsplikter som tilligger vedkommende stilling, må ha særlig grunnlag eller hjemmel, med mindre hovedtariffavtalepartene er enige om å gjøre kravet til forhandlingsgjenstand.

Selv om hovedtariffavtalen tar sikte på å gi en helhetlig regulering av lønns- og arbeidsvilkårene i tariffperioden, må det i hvert enkelt tilfelle avgjøres konkret hva som er regulert i avtalen.

I hovedtariffavtalens fellesbestemmelser er det gitt regler om forsikring ved dødsfall (gruppelivsforsikring) og yrkesskade/yrkessykdom for arbeidstakere som er omfattet av denne avtalen. Hva gjelder Forsvarets personell spesielt, vises det til punkt 4.

Arbeidsgruppen har reist spørsmål om hvor langt den enkelte statlige virksomhet kan særregulere det statlige arbeidsgiveransvaret innenfor sitt område. Så lenge verken lovgivning eller kollektive avtaler legger skranker for virksomhetenes handlingsrom, står hver virksomhet i utgangspunktet fritt til å særregulere spesielle ordninger for sine ansatte. Arbeidsgruppen vil i denne forbindelse nevne at det er inngått en særskilt avtale mellom arbeidsgiver og de berørte arbeidstakerorganisasjoner, hva gjelder erstatnings- og forsikringsordninger for arbeidstakere som tjenestegjør i internasjonale operasjoner, jf. rapportens kapittel 4.

### 3.1.2.3 Statens ansvar ovenfor arbeidstakere etter opphør av ansettelsesforholdet

Det har i arbeidsgruppen vært reist spørsmål om arbeidsgiver har et ansvar for tidligere arbeidstakere etter at arbeidsforholdet til staten er opphørt.

Etter at ansettelsesforholdet er opphørt, har arbeidsgiver som hovedregel ikke lenger noe juridisk ansvar ovenfor arbeidstakere. Tidligere arbeidstakere er som hovedregel henvist til å søke å få dekket sine behov gjennom de offentlige ordningene som er etablert (trygd, sosialhjelp, offentlige helsetjenestetilbud etc.). Tidligere ansatte tjenestemenn kan imidlertid ha rett til uføre- eller alderspensjon fra Statens Pensjonskasse. Etterlatte etter tidligere ansatte tjenestemenn kan også ha rett til



etterlattepensjon fra Statens Pensjonskasse. Videre kan tidligere arbeidstakere ha rett til erstatning hvor man har vært utsatt for en yrkesskade dersom yrkesskaden er konstatert mens arbeidsforholdet bestod, jf. yrkesskadeforsikringsloven § 5.

Det har videre blitt reist spørsmål om det går noen grense for hvilke rettighetsordninger staten som arbeidsgiver har anledning for å etablere for personell som har avsluttet sitt arbeidsforhold til staten. Arbeidsgruppen har ønsket å kartlegge om det foreligger noen begrensinger for å etablere slike ordninger for forsvarspersonell som har avsluttet sitt ansettelsesforhold. Dette spørsmålet ble forelagt for FAD for prinsipiell uttalelse, som ga følgende tilbakemelding:

*”FAD er av den oppfatning at lovgivning, forskrifter, praksis og tariffavtaler i utgangspunktet ikke gir staten handlingsrom for å etablere ordninger gjeldende for statstjenestemenn som har avsluttet sitt ansettelsesforhold i statsforvaltningen. Tidligere ansatte tjenestemenn er som hovedregel henvist til å søke å få dekket sine behov gjennom de offentlige ordningene som er etablert.*

*Det kan vurderes nærmere om forswarets personell i helt spesielle tilfeller bør kunne omfattes av statlige ordninger også etter at arbeidsforholdet er opphørt. FAD vil likevel påpeke at de er av den klare prinsipielle oppfatning at arbeidsgiveransvaret opphører på det tidspunkt arbeidsforholdet opphører.*

*I Stortingsmelding nr. 47 (2002-2003) (Arbeids- og administrasjonsdepartementet) omtales granskingen av pionerdykkernes forhold i Nordsjøen. Stortingsmeldingen fastslår at det ikke foreligger et rettslig ansvar for staten, men regjeringen var av den oppfatning at staten har en politisk og moralsk forpliktelse overfor pionerdykkerne. På denne bakgrunn mente regjeringen at det burde etableres en individuell kompensasjonsordning for pionerdykkerne. Regjeringen ønsket også å gi en kollektiv anerkjennelse av pionerdykkerne i en egnet form.”*

#### **4. Institusjoner og ordninger som er særegne for Forsvaret**

##### **4.1 Innledning**

Forsvarets arbeidsgiveransvar er som utgangspunkt det samme som for andre statlige virksomheter. Dette innebærer blant annet at også Forsvaret som hovedregel kun har et arbeidsgiveransvar for personell som har et tilsetningsforhold i Forsvaret.

I motsetning til ordinære statstjenestemenn og embetsmenn, som tilsettes i en stilling/embete i virksomheten, gis yrkesbefal og avdelingsbefal i Forsvaret tilsetning i militær grad, og blir disponert inn i stilling. De spesielle tilsetnings- og forvaltningsregimer som gjelder for militært personell, er fastsatt gjennom forsvarspersonelloven og befalsordningen. Ordningen innebærer blant annet en utvidet styringsrett for Forsvaret, gjennom muligheten for nasjonal og internasjonal beordringsplikt etter forsvarspersonelloven § 7.

Forsvaret har en klar målsetning om å gi personellet en god og forsvarlig oppfølging når det gjelder fysisk og psykisk helse. Dette gjelder tiltak både av forebyggende og oppfølgende art. Det er iverksatt flere tiltak for å redusere sannsynligheten for at personellet skal pådra seg psykiske eller fysiske mén som følge av tjenestegjøring. Hvor skade inntreffer, skal personell gis profesjonell medisinsk oppfølging, samt en riktig økonomisk kompensasjon knyttet til skadens art og omfang i henhold til gjeldende rettsregler. Det vises her til yrkesskadeforsikringsloven som sikrer alle arbeidstakere erstatning for skader eller sykdom som skyldes yrkesskade fra dag en og under hele oppholdet. Rettighetene etter yrkesskadeerstatningsloven sees i sammenheng med reglene i hovedtariffavtalens fellesbestemmelser § 24 om ytelser ved yrkesskade og særavtale for tjenestegjøring i internasjonale operasjoner.

På grunn av at Forsvaret driver en særegen virksomhet som i stor utstrekning skiller seg fra annen statlig virksomhet, spesielt gjennom deltakelse i utenlandsoperasjoner av ulik karakter, har Forsvaret sett et klart behov for å følge opp sitt personell også etter endt tjenestegjøring. Særordninger som også omfatter oppfølging av personell som har avsluttet sitt tilsetningsforhold til Forsvaret, må anses som selvpålagte forpliktelser fra Forsvarets side. Slike særordninger er etablert på ulikt grunnlag, og med ulikt innhold. Særordninger kan for eksempel baseres på Forsvarets selvpålagte forpliktelser og generelle budsjettgjemmer, eller etter særlige fullmakter gitt av andre statlige virksomheter slik som FD, FIN eller FAD.

I det følgende gjengis enkelte særordninger som er etablert for en forsvarlig ivaretagelse av eget personell både før, under og etter tilsetning i Forsvaret.

#### **4.2 Etablering av Forsvarets veteranadministrasjon (FVA)**

FVA ble opprettet 1. februar i 2006, og har til formål å følge opp veteraner. FVA har primært ansvar for den delen av veterankorpset som ikke har et fast tilsetningsforhold i Forsvaret og for de som ikke er stadig tjenestegjørende i Forsvarets organisasjon.

Ved etableringen av FVA ble følgende forutsetninger lagt til grunn:

*”FVA skal være Forsvarssjefens rådgivende organ i alle spørsmål som angår veteraner. FVA skal på vegne av Forsvaret være det overordnede kontaktpunkt for veteraner som søker kontakt med Forsvaret. FVA skal ivareta og koordinere alle tiltak som berører veteraner og veteranvirksomheten og er på vegne av Forsvarsstaben koordinerende myndighet for bruk av Forsvarets samlede ressurser i behandling av veteransaker. FVA skal ha et nært samarbeid med de frivillige veteranorganisasjoner.”*

#### **4.3 Etablering av Nasjonal militærmedisinsk poliklinikk (NMP)**

NMP ble etablert i februar 2005 for å ivareta Forsvarets personell i forhold til helsespørsmål. Alt personell som tjenestegjør, eller har tjenestegjort i Forsvaret, og som har fått helseproblemer kan henvende seg til NMP. NMP er et sentralt

kontaktpunkt og de skal videreformidle oppfølgingen både i Forsvaret og i det sivile helsevesenet. NMP skal også gi tilbud om langtidsoppfølging innenfor helse-, forsikrings- og trygdespørsmål. NMP består av Allmennmedisinsk seksjon, HMS-seksjon, samt Militær Psykiatrisk Poliklinikk. Sistnevnte er underlagt Kontor for Psykiatri og Stressmestring (KPS). Militær Psykiatrisk Poliklinikk forestår den kliniske delen av KPS' tjenester ved NMP for vernepliktige, vervede, stadig tjenestegjørende offiserer og veteraner.

#### **4.4 Etablering av Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress**

Senteret ble etablert 1. januar 2004 og er et datterselskap av UNIRAND AS som igjen er heleid av Universitetet i Oslo. Senteret finansieres av FD sammen med Helse- og omsorgsdepartementet, Justis- og politidepartementet, og Barne- og likestillingsdepartementet. Senteret driver med forskning, utviklingsarbeid, undervisning, formidling og veiledning innen feltet vold og traumer.

#### **4.5 Etablering av Forsvarets helseregister**

Forsvarets helseregister ble etablert som en permanent ordning i 2005, fastsatt med hjemmel i lov av 18. mai 2001 nr. 24 om helseregistre og behandling av helseopplysninger (helseregisterloven). Ordningen åpner for sammenstilling av tjenestedata, helsedata og miljødata, og har blant annet til formål å føre tilsyn med helseutviklingen til personell for å kartlegge helserisiko til ulike tjenester. Registeret kan således bidra til å synliggjøre sammenhenger mellom belastninger i tjenesten og helsetilstand. Forsvarets helseregister kan etter sitt formål også kobles mot de sivile helseregistrene for utvidet helseforskning på Forsvarets personell.

#### **4.6 Justering av seleksjonsgrunnlag for opptak**

Forsvaret har innarbeidet særlige opptakskrav for opptak ved Forsvarets skoler. Opptakskravene speiler de krav som stilles til internasjonal tjeneste. Tilsvarende krav til seleksjonsgrunnlaget stilles også for ansettelse av avdelingsbefal og lærlinger.

#### **4.7 Kompetanseheving**

For å heve kompetansen knyttet til psykiske belastningsskader, har Forsvaret iverksatt særskilte utdanningstiltak for leger og psykologer i Forsvaret.

#### **4.8 Tiltak før avreise til internasjonale operasjoner**

For å redusere risikoen for at personell pådrar seg skader som følge av tjenestegjøring utenlands, har Forsvaret iverksatt følgende tiltak før personell deployeres til internasjonale operasjoner:

#### 4.8.1 Test og seleksjon

For å sikre at personell er godt egnet til tjenestegjøring i internasjonale operasjoner, gjennomgår alt forsvarspersonell grundige tester og seleksjonsprosedyrer før det evt. gis tilbud om kontrakt om internasjonal tjeneste. Tilsvarende gjelder for personell som gis beordring til slike operasjoner.

#### 4.8.2 Informasjon

I god tid før avreise skal det gis omfattende informasjon om forholdene i tjenesteområdet og hva personellet kan forvente å oppleve. Det gis blant annet opplæring i politiske, religiøse og etniske forhold.

#### 4.8.3 Samtrenting

Deployering av personell skal skje gjennom bruk av samtrente avdelinger. Dersom personellet kjenner hverandre fra før, har gjennomgått felles opptrening samt kommer hjem i samlet tropp, gir dette en mulighet til å bearbeide opplevelser sammen. De kan blant annet gi hverandre generell støtte, og det kameratskap som utvikles gjennom de felles opplevelsene kan videre være med på å bidra til å hindre utviklingen av psykiske belastninger hos den enkelte.

#### 4.8.4 Miljøkartlegging

I forkant av- og under operasjoner skal Forsvaret kartlegge miljøfaktorer med sikte på utdanning og utrustning av personell. I større operasjoner er det fagekspertise som fortløpende vurderer miljøsituasjonen og de medisinske og veterinærmedisinske forhold.

#### 4.8.5 Opplæring

Ledende militært personell gis opplæring av Forsvarets stressmestringsteam i hvordan de skal gi støtte til personell umiddelbart etter en traumatisk hendelse.

### 4.9 Tiltak under internasjonal tjeneste

Forsvaret har iverksatt følgende tiltak under selve tjenestegjøringen med sikte på å redusere sannsynligheten for at personell pådrar seg skader som følge av tjenestegjøring utenlands:

#### 4.9.1 Støtte fra Forsvarets stressmestringsteam

Ved spesielt dramatiske hendelser skal avdelingene gis ekstern støtte fra Forsvarets stressmestringsteam. Forsvarets stressmestringsteam går inn som et kriseteam for å hjelpe personellet til å få bearbeidet de opplevelser de har vært utsatt for. Dette er med på å redusere sannsynligheten for å utvikle psykiske følgeskader.

#### 4.9.2 HMS-tiltak

Omfattende helse-, miljø-, og sikkerhetstiltak gjennomføres for å øke personellets trygghet og er en viktig faktor for å hindre at personellet utvikler fysiske og psykiske skader og belastningsskader. Generelle sikkerhetstiltak som reduserer faren for fysisk sykdom vil også bidra til lavere forekomst av psykiske belastningsskader.

#### 4.9.3 Kontakt med familie

Det legges til rette for at personellet skal kunne opprettholde kontakten med familien hjemme, både gjennom telefonsamtaler og e-post. Dette bidrar til å minske stressbelastningen på familien hjemme og indirekte også på de forsvarsansatte.

#### 4.9.4 Familiepolitikk

Forsvaret har et kontinuerlig fokus på å inneha og videreutvikle en god familiepolitikk. At familien blir ivaretatt, har et sikkerhetsnett og støtte fra Forsvaret bidrar til at de forsvarsansatte får større trygghet med hensyn til familien når de er på utenlandsoppdrag.

### 4.10 Tiltak knyttet til tiden etter avsluttet internasjonal tjeneste

#### 4.10.1 Oppfølging av personell

##### 4.10.1.1 Fast oppfølging

Forsvaret har etablert rutiner for oppfølging av personell som tjenestegjør i internasjonale operasjoner. Ved hjemkomst skal det blant annet gjennomføres en oppfølging av personellet, som i praksis skjer i løpet av en dag. Denne omfatter blant annet:

- mottakssamtale med representant fra Forsvarets stressmestringsteam med eventuell oppfølging tre til seks måneder etter dimensjon dersom det er behov for dette,
- medisinsk kontroll av lege og eventuell henvisning til det sivile helsevesenet,
- informasjon om de støttetilbudene som finnes både i regi av FVA og FNVLF, og
- informasjon om Kameratstøttetelefonen (landsdekkende) i regi av FNVLF og Forsvarets krisetelefon som er et samarbeidsprosjekt med Kirkens SOS.

#### 4.10.1.2 Oppfølging ved skade/sykdom

Personell som hjemsendes på grunn av skade eller sykdom skal bli fulgt opp av Forsvarets medisinske fagpersonell. Personell som trenger spesialistbehandling utover det Forsvaret selv kan tilby, vil bli henvist til det sivile helsevesenet.

#### 4.10.1.3 Repatriering/dramatiske hendelser

Personell som blir repatriert, eller som opplever spesielt dramatiske situasjoner eller langvarig stress, er spesielt utsatt for psykiske belastningsskader og vil bli fulgt opp av Forsvarets stressmestringsteam spesielt for å begrense utviklingen av helseplager.

#### 4.10.2 Kameratstøtte og gjensyntreff

FNVLFF gis støtte over forsvarsbudsjettet for å drive kameratstøttearbeid og arrangere gjensyntreff for veteraner etter endt tjeneste. For 2006 utgjorde denne støtten fem millioner kroner. For 2007 er denne støtten økt til seks millioner kroner. FNVLFF organiserer også Kameratstøttetelefonen som er døgnbemannet og landsdekkende. FNVLFF mottok i 2006 også en tilleggsstøtte på kroner 300 000,- fra Forsvaret for å markedsføre Kameratstøttetelefonen blant annet i media rundt høytider. FNVLFF registrerte i 2006 vel 1 000 henvendelser fra veteraner. Tilbud fra FNVLFF er et viktig lavterskeltilbud for veteraner.

### 4.11 Særlige forsikrings- og erstatningsordninger ved utenlandstjeneste

#### 4.11.1 Forskrift om erstatning for psykiske belastningsskader

FD har etablert en egen forskrift som hjemler erstatning for psykiske belastningsskader som følge av tjenestegjøring i internasjonale operasjoner. Forskriften er fastsatt med hjemmel i Stortingets årlige budsjettvedtak. Forskriftens formål er å yte økonomisk støtte til personer som får psykiske belastningsskader som følge av tjenestegjøring i internasjonale operasjoner.

Ordnningen er etablert spesielt for Forsvarets personell, men den får også tilsvarende anvendelse for politipersonell som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner.

Forskriften trådte i kraft 1. januar 2005, og skisserer en erstatningsordning for personell som har fått varig psykiske belastningsskader som representerer en medisinsk invaliditet på minst 15 %, etter deltakelse i internasjonale operasjoner. Maksimal erstatning etter forskriften er seks ganger folketrygdens grunnbeløp (G) og utbetales ved 54 prosent varig medisinsk invaliditet eller mer. G pr. 1. mai 2006 utgjør kroner 62 892,-, og full erstatning utgjør således kroner 377 352,-. Eventuelle utbetalinger etter forskriften kommer i tillegg til trygdeytelser og private forsikringsordninger, men til fradrag i eventuelle utbetalinger fra andre erstatningsrettslige ansvarsgrunnlag som staten hefter etter. En konsekvens av dette

blir at en har ikke rett til erstatning etter denne forskriften dersom man har krav på høyere erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven.

Det presiseres i denne forbindelse at utbetaling etter forskriften ikke innebærer noen ansvarserkjennelse på annet grunnlag for staten.

Statens Pensjonskasse er saksbehandlende instans etter forskriften.

#### 4.11.2 Forskrift om tjenestegjøring i internasjonale operasjoner

Etter forskrift om tjenestegjøring i internasjonale operasjoner av 10. desember 2004 nr. 1643 § 28 forutsettes det at forsvaret har klare og forutsigbare forsikringsordninger for personell som tjenestegjør i en internasjonal operasjon. Personell som tjenestegjør i internasjonale operasjoner og som er omfattet av forsvarspersonelloven kapittel 3 er dekket etter denne forskriften.

*FAD vil i denne forbindelse bemerke at forskriftens § 28 fremstår som en plikt for FD til å gi tilstrekkelig informasjon vedrørende hvilke forsikringsordninger som gjelder for personell som tjenestegjør i internasjonale operasjoner. Bestemmelsen gir i seg selv ikke grunnlag for å utforme erstatnings- eller forsikringsordninger. Det vises til økonomireglementets § 25 som regulerer det forhold at statlig arbeidsgiver som hovedregel ikke skal tegne private forsikringer. FAD har kun fått kompetanse fra FIN til å lage avtalebaserte forsikringsordninger vedrørende reiser innen- og utenlands.*

#### 4.11.3 Protokoll mellom FAD og hovedsammenslutningene av 16. mai 2000

For å styrke det erstatnings- og forsikringsmessige vernet til personell som deltar i internasjonale operasjoner, er det etablert en særskilt kollektiv forsikringsordning fastsatt etter forhandlinger mellom FAD som sentral statlig arbeidsgiver og de sentrale arbeidstakerorganisasjonene i staten, se protokoll av 16. mai 2000 "Vedrørende forsikringsordningene ved tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner". Protokollen innebærer en utvidelse av virkningsområdet for enkelte av hovedtariffavtalens fellesbestemmelser, som i utgangspunktet kun gjelder i Norge og ikke i utlandet.

Protokollens reguleringer innebærer også en utvidelse av arbeidstakers rettigheter sammenlignet med de ordninger andre statstilsatte har. Nærmere innebærer endringene en utvidelse av virkningsområdet for dekning etter hovedtariffavtalens fellesbestemmelser, samt en utvidelse av fellesbestemmelsenes dekningsomfang. Det nevnes spesielt at man i et operasjonsområde er dekket i henhold til yrkesskadeforsikringsloven og hovedtariffavtalens fellesbestemmelser 24 timer i døgnet uavhengig av om skaden inntreffer mens man er i arbeid eller på fritiden. Videre angir særavtalen en maksimal erstatning etter hovedtariffavtalens fellesbestemmelser på 65 ganger G (G pr 1. mai 2006: 62 892), hvilket tilsvarer kroner 4 087 980,-.