



HOD

25. oktober 2012

Bemærkninger til budgetanalysen:

Generelt

I forlængelse af tidligere offentliggjorte analyser i relation til de nu igangværende forligsforhandlinger frigav Forsvarsministeriet mandag den 8. oktober de mange gange efterspurgte analyser; budgetanalysen og etablissemensanalysen. Samme dag, som forligspartierne holdt deres første møde.

Begge de nu offentliggjorte analyser er selvsagt vigtige for officerskorpset.

Etablissemensanalysen berører placeringen af et meget stort antal arbejdspladser for forsvarrets ansatte. Også HOD's medlemmer bliver berørt, idet ændringerne primært vil ske i forbindelse med flytning af enheder. I relation til det kommende forlig er HOD's grundsynspunkt, at forsvaret skal være relevant også i fremtiden. Derfor ønsker HOD at bevare operative kapaciteter frem for mursten eller stillinger. Der skal ikke bevares mursten blot for murstenenes skyld. For HOD er det heller ikke væsentligt, at der opretholdes flest mulige officersstillinger. Der skal i en fremtidig struktur være præcist det antal officersstillinger, der er nødvendige for forsvarrets drift og operative virke. Og som medfører relevante og passende arbejdsopgaver for officerer på alle niveauer. Med dette som udgangspunkt vil HOD ikke forholde sig til etablissemensanalysen, men blot monitorere udviklingen og naturligvis tilsikre, at HOD's medlemmer behandles korrekt og anstændigt ved en evt. forflyttelse. Generelt forventer HOD, at forsvaret vil optræde som en social ansvarsbevidst arbejdsplads og at politikerne i forsvarsforliget afsætter de fornødne midler til de omstillingsprojekter, forliget vil medføre.

Budgetanalysen hviler på to ben; en række effektiviseringer i FMT struktur, som, HOD bekendt, er langt fremme mod implementering, samt en række vilkår for ansættelsen som officer. Faktisk ændres helt grundlæggende på løn- og ansættelsesvilkårene for det fremtidige officerskorps.

Budgetanalysens personelrelaterede områder

Generelt

HOD har umiddelbart flg. generelle bemærkninger til denne del af budgetanalysen:

Budgetanalysen er ikke en analyse, men en samling postulater. Med baggrund i budgetanalysen kan ingen danne sig et indtryk af realismen i de postulerede provenuer, idet forudsætninger mv. er ukendte.

Hovedformålet med analyserne er besparelser og bestemt ikke at tilsikre en omstillingsparat personalestyrke, der dels kan rekrutteres, fastholdes eller videreudvikles. Ligeledes ses kun sjældent konsekvensvurdering af de foreslåede initiativer udover besparelspotential.

Budgetanalysen er generelt gennemsyret af holdninger frem for faktisk forståelse for problemstillingen, herunder forståelse af aftalesystemet, hvor der ses væsentlige fejlagtige antagelser om aftalers indhold kontra forsvarets bestemmelsesgrundlag, hvor sidstnævnte lægges til grund for analysens beregninger og udtalelser – på trods af, at bestemmelserne ikke afspejler aftalegrundlaget. Et eksempel på sidstnævnte er, at der i forbindelse med anvendelse af arbejdstidsincitament og arbejdstidsplanlægning tages udgangspunkt i, at der i alle tilfælde kan tages afsæt i en planlægningsperiode af op til 52 ugers varighed. Det er ikke korrekt. Af aftalegrundlaget fremgår, at perioden er 1 måned med mindre andet er aftalt. I forsvaret er der aftalt 3 måneder.

Fx fremgår af opsummeringen på side 14, at "serviceniveauet vedr. Sundhedsydelser ligger på et meget højt niveau for alle forsvarets ansatte uafhængigt af behov. Som eksempel har alle ansatte, herunder også civile og militært personel, der ikke står over for udsendelse, adgang til gratis tandlægebehandling." Det er simpelthen ikke korrekt, og man skal da også helt over i analysedelen for at se, at der rent faktisk tages forbehold for udsagnet, idet ovenstående udsagn her efterfølges af "hvis der er ledig kapacitet på tandlægeklinikkerne". Desværre oplyses ikke, hvor megen ledig kapacitet, der er ved forsvarets tandlæger. Og endeligt nævnes ikke, at selv ved ledig kapacitet, er det alene vedligeholdende tandlægebehandling, der kan ydes.

Ikke alt, der kan tælles, tæller, og ikke alt, der tæller, kan tælles. Einsteins ord kunne være en overskrift for budgetanalysen. Alene det der kan opgøres i kroner og ører er medtaget, men er der ikke andet af betydning for forsvarets løsning af opgaverne? Hvor er loyalitet? Korpsånd? Engagement? Sundt legeme? God fysik? Hvor er i det hele taget den række af bløde værdier, som kitter forsvarets ansatte sammen om løsningen af pålagte opgaver. Hvor er de bløde værdier, der får en soldat i 50 graders varme med 50 kg. på ryggen, dødhamrende udmattet, til at tage det næste skridt sammen med kollegaerne. Hvor er de bløde værdier, som får en sagsbehandler til måned efter måned at blive hængende over papirdyngerne, således ministeren, forsvarets ledelse, Forsvarsudvalget, medierne eller hvem der nu efterlyser et svar, analyse eller lign kan få det nu og her og ikke, når der er tid inden for de afsatte 37 timer om ugen. Alt dette er ikke med. Tværtimod fjernes noget af de bløde værdier. De kan ikke tælles og alene hvad der kan tælles er medtaget. Får vi bedre ansatte af det? Nej, det gør vi ikke! Får vi et bedre forsvar?

Hovedformålet med budgetanalysen er besparelser og kun det. Ydermere er bagtæppet for analysen den nuværende lavkonjunktur, hvor rekruttering og fastholdelse ikke er et stort problem for forsvaret. Men peger analyserne fremad mod en situation, hvor der er højkonjunktur i samfundet? Er der perspektiver i relation til rekruttering af tilstrækkelige, kvalificerede medarbejdere, der tillige er et spejl af samfundet, således forsvaret ikke bliver en speciel niche af samfundet. Går man blot fem år tilbage i tiden, udkom rapporten fra Arbejdsgruppen vedrørende justering af forsvarets personel- og uddannelsesstruktur (AG-PU). I 2008 udkom Beretning fra Forsvarskommissionen af 2008. I sidstnævnte indgår i kapitel fem en glimrende beskrivelse af forsvarets personelområde. Begge tegner et andet billede af personelområdet. AGPU udkom under højkonjunktoren, hvor forsvaret havde yderst vanskeligt ved at fastholde nøglepersonel, hvilket naturligt prægede rapporten.

Tankevækkende, at det kun er fem år siden forsvaret befandt sig i en helt anden rekrutterings- og fastholdelsesmæssig situation. Hvornår indfinder den situation sig atter og vil den foreliggende budgetanalyse dæmme op for virkningen?

Afsluttende skal generelt påpeges, at analyserne for så vidt angår de ansatte tegner et billede af en forkælet gruppe, hvor ledelsen har ladet stå til. Billedet tegnes bl.a. gennem bench mark analyser og værdiladede udtryk, hvor forskellen til andre organisationer/vilkårene i staten generelt påpeger forskelle, men desværre ikke tydeligt nok belyser baggrunde for de forskelle. En hovedkonklusion er, at udvalget bag analysen ser forsvarets opgaveløsning, som en hvilken som helst anden form for opgaveløsning inden for staten. Derfor skal forholdene ikke være anderledes i forsvaret end staten i øvrigt. Bevidst eller ubevidst kommer man ikke ind på forskellene mellem forsvaret og statens øvrige institutioner. Fx at man i det operative miljø kan blive slået ihjel eller blive lemlæstet. Eller man som soldat bliver stillet over for det moralske dilemma at tage et andet menneskes liv. Langvarige fravær fra familien både i forbindelse med den operative opgaveløsning, men også under forberedelserne til denne. Endvidere omtales ikke, at forsvarets ansatte i mange situationer er undtaget fra Arbejds miljølovgivningen med heraf afledte større risici for helbred.

Forsvarets ydelser på sundhedsområdet

Serviceniveauet vedr. sundhedsydelser ligger på et meget højt niveau for forsvarets ansatte uafhængigt af behov. Som eksempel har alle ansatte, herunder også civile og militært ansatte, der ikke står over for en udsendelse, adgang til gratis tandlægebehandling. Således fremgår af analysens resumé. Men det er ikke korrekt. Allerede senere i budgetanalysen tilføjes: "såfremt der er ledig kapacitet". Dog angives intet om, i hvilket omfang der er ledig kapacitet, således læseren kan danne sig et reelt indtryk af omfanget af denne gratis tandlægebehandling. Ej heller nævnes med et ord, at selv om der er ledig kapacitet har forsvaret fastsat grænser for omfanget af tandlægebehandlingen, som kun kan være af vedligeholdende karakter.

Sundhedstriaden blev søsat i efteråret 2006. De faglige organisationer var indledningvist noget negative over for dette indgreb i forhold til den enkelte. Men sandheden er jo, at de krævende opgaver internationalt stillede store krav til materiel, soldaternes uddannelse, men i lige så høj grad til den enkelte soldats fysiske formåen. Sundhedstriaden var et stort skridt i retning af at professionalisere soldaten. Yderligere understregede

Sundhedstriadens grundprincipper, at alt militært personel skulle være rede til international opgaveløsning. Ingen kunne vide, hvad behovet var i morgen. Så uanset tjenestested – operativ eller værnsmæssigt – skulle alle være klar til udsendelse. Forslagene i analysen er derfor et tilbageskridt i professionaliseringen af forsvaret. Endvidere forsvinder en del af den fleksibilitet, man har haft i og med, at alle kan udsendes. Forsvaret vil med sikkerhed – uanset det modsatte hævdes – komme i situationer, hvor personel udsendes uden fysisk, vaccinationsmæssigt eller helbredsmæssigt at være klar til det. Afsluttende må jeg trække på smilebåndet af analysens beregninger omkring fysisk træning i arbejdstiden.

Regnestykket er naturligvis korrekt, men for det første blev der ikke tilført ekstra normer, da Sundhedstriaden blev indført. For det andet er det langt fra alle, der benytter muligheden. Så regnestykket er da fint, men ubrugeligt. Vil der så blive præsteret mere arbejde ved at fjerne kravet? Ja, det tror regnedrengene! Det er imidlertid videnskabeligt bevist, at det kan betale sig at bruge arbejdstid på motion, fordi sunde medarbejdere arbejder mere effektivt. Flere undersøgelser viser, at fx en investering på 1 krone i sundhedsfremmende eller stress-forebyggende initiativer giver en besparelse på mellem 1,50 – 12 kroner i form af fald i sygefravær, øget produktivitet, kvalitet og arbejdsmoral, tværfagligt samarbejde m.m. Gælder det virkelig ikke i forsvaret?

Konsekvensen ved at undlade at gennemføre Sundhedstriadens periodiske krav fsva helbreds- og tandlægeundersøgelser for personel uden for den operative struktur hæmmer fleksibiliteten ved anvendelse af militært personel tjenstgørende i den operative opgaveløsning. HOD forventer, at alene personel, der tandlægefagligt, helbredsmæssigt eller på vaccineringsområdet er kvalificeret til at deltage i den operative opgaveløsning disponeres hertil. Ved forfald eller ved udstikning til værnssfælles myndigheders deltagelse i enkelmandsudsendelser kan der opstå situationer, hvor den umiddelbart udpegede ikke er klar, hvorefter en ny ansat bliver udpeget.

Centraliseret infirmeristruktur vil medføre øgede rejseomkostninger ifm. helbredsgodkendelse til internationale operationer. Omfanget vil afhænge af, om der også fremover vil være krav om årlige godkendelser, eller om godkendelser fremover kun skal indhentes før aktuel udsendelse.

Forsvarets HR-administration

Indledningsvis skal påpeges, at efter det for HOD foreliggende er Forsvarets Personeltjeneste (FPT) skabt efter en analyse af McKinsey. Efter få års levetid blev FPT på ny underkastet en analyse af McKinsey, hvorefter myndigheden blev tilført flere årsværk. Nu er myndigheden på ny underkastet en analyse af samme konsulentfirma, hvorefter myndigheden kraftig reduceres. Såfremt forløbet er korrekt, må man uundgåeligt stille sig selv det spørgsmål, om konklusionen var givet på forhånd. Hvorledes kan man gennem tre analyser i den grad lande på forskellige konklusioner?

Udvalgets udgangspunkt har tilsyneladende været undren over, at forsvarets ansatte skal tilbydes mere rådgivning end andre statsansatte. Sammenligningen med det øvrige statslige område har således dannet grundlag for provenuberegningerne. Den øgede "værdi", som den enkelte militære ansatte repræsenterer i form af forsvarets egen investering i uddannelse mv., har tilsyneladende ikke indgået i overvejelserne.

Forenkling af lønstrukturen: Udvalget anfører en uunderbygget vurdering af, at 50 % af besparelspotentialet kan realiseres inden for rammerne af nuværende OK og aftaler.

Omkring udstikningen lægges op til tre modeller. I model 1 opretholdes det nuværende udstikningskoncept, men rådgivningsindsatsen målrettes mod behov i relation til at kunne løse udstikningsopgaven. I model 2 målrettes både udstikningsopgaven og rådgivningsop-

gaven målrettes mod individer med særligt behov. I model 3 afskaffes udstikning til alle militære stillinger bortset fra INTOPS og erstatter udstikning med et ansøgningssystem. Analysen nævner, at dette er en væsentlig ændring af forsvarets interne rekruttering til militære stillinger, og modellen kræver en nærmere analyse af konsekvenserne. Punktet giver ikke HOD anledning til bekymring, men det skal dog understreges, at ændring af det nuværende udstikkerkoncept fordrer, at de lokale chefer er forberedt på opgaven, herunder bibragt de nødvendige kompetencer og bemyndigelser inden man gennemfører en ændring. En evt. overgang til et rent ansøgningssystem fordrer yderligere analyse, hvilket HOD kan tilslutte sig, idet et ansøgningssystem i forsvaret nødvendigvis må forholde sig til den kendsgerning, at officersgruppen kun uddannes i og anvendes internt i forsvaret.

Forsvarets dimensionering af støttestrukturen

Forudsætningen om at anvendelsen af militære i støttestrukturen er dimensionerende for optaget på forsvarets interne uddannelser forekommer for bred, grænsende til fejlagtig. Det årlige optag på OGU/GRO, VUT-I og -II er uforandret siden perioden før 2005, hvor forsvarets nuværende struktur med funktionelle tjenester blev skabt. Forsvarets grunduddannelser er dimensioneret mhp. at bemane de operative enheder. Mulighederne for at bemane de højere stabe og de funktionelle tjeneste med personale med militære kompetencer er en positiv sidegevinst.

Personelreduktions via militære stillinger i støttestrukturen bygger på de politiske beslutninger omkring forsvarsforliget 2005 og de mål omkring INTOPS, der blev fastsat i den sammenhæng. Rent empirisk viser det sig nu næsten 10 år senere, at der ikke har været politisk behov for at udsende danske styrker i den størrelsesorden, det blev overvejet på daværende tidspunkt. Dette betyder ikke, at forudsætningerne for den etablerede personelreduktion var forkerte, men det underbygger behovet for at fastsætte ambitioner og mål for fx INTOPS kapaciteter, inden man kaster barnet ud med badevandet.

I forbindelse med udsendelse af enkeltpersoner til tjeneste internationalt forudsættes de funktionelle tjenester at skulle besætte FPT – 4, FMT – 7, FBE – 2 og FKIT 2 – i alt 15 stillinger kontinuerligt.

Uden militært personel ved de funktionelle tjenester vil belastningen af den operative struktur blive forøget.

I analysen ses et skema over antal år mellem udsendelser fordelt på de militære grader. Af skemaet konkluderes, at belastningen generelt er så lav, at udsendelsesbyrden ikke i sig selv kan være dimensionerende for militære stillinger ved de funktionelle tjenester. Til skemaet skal dog bemærkes, at det ikke på retfærdigvis reflekterer den egentlige arbejdsmæssige belastning på de forskellige grupper. Fsva søvænet nævnes korrekt den manglende opgørelse af togter i Nordatlanten. Men sejlads nationalt af sammenlagt 6 måneders varighed er vel tilsvarende en belastning. I forbindelse med INTOPS udsendelser pågår en intensiv forberedelse forud for af 6 – 8 måneders varighed, som heller ikke er reflekteret i skemaet. Efter HOD opfattelse tegner skemaet et skønmaleri af den faktiske belastning af forsvarets personel.

Afsluttende skal bemærkes, at militært personel uden for den operative struktur kan betragtes som en operativ kapacitet, der kan dimensioneres om nødvendigt. Erstatte de fuldt ud af civile, mister forsvaret en del af sin operative kapacitet.

Ansættelses- og kontraktformer i forsvaret

De anvendte to kriterier for ”hensigtsmæssige ansættelses- og kontraktformer i forsvaret” underbygges af de statistiske opgørelser over ansættelsesformerne for personel i INTOPS. Rent numerisk er det ikke overraskende, at kortuddannede konstabler ansat på tidsbestemte kontrakter udgør langt hovedparten af Danmarks INTOPS bidrag, eftersom hæren – rent numerisk – udsender langt hovedparten af det udsendte personel. Denne opgørelsesform understøtter argumentationen for at afskaffe tjenestemandsansættelsen, men det statistiske grundlag ville have set helt anderledes ud, hvis opgørelserne havde indeholdt del-resultater for SVN og FLV, eller hvis man havde analyseret forskellen på at fungere som menig i en gruppe og delingsfører hhv. kompagnichef i INTOPS.

I de to figurer analyseres henholdsvis fordelingen af antal ansatte og udsendte på forskellige kontraktformer i 2010 og den relative fordeling af militært ansatte i forsvaret med den relative fordeling af udsendte militære årsværk fordelt på ansættelses- og kontraktformer i 2010. Af sidstnævnte opgørelse konkluderes, at faste ansættelser eller tjenestemandsansættelser ses ikke at være en nødvendig forudsætning for at sikre personel, der indgår i internationale operationer. Hertil skal bemærkes, at det står uklart, hvorledes en ”udsendt” defineres. Dernæst vil den relative fordeling se noget anderledes ud i fald man i stedet for snævert at fokusere på INTOPS med seks måneders udsendelse kigger på hele forsvarets operative virksomhed nationalt såvel som internationalt samt i tilknytning hertil forberedelserne til samme.

Beordringsretten til alt andet end INTOPS forsvinder sammen med tjenestemandsansættelsen. INTOPS beordringsretten er særskilt hjemlet i personellovens § 11. Henvisningerne til KFF B.4-33 og -34 som argument for, at alle militært ansatte har samme forflyttelsespligt som tjenestemænd er faktisk forkerte.

KFF B.4-33, Cirkulære om myndighed til at beordre personel ansat under FMN, er hjemlet i tjenestemandsløven og personelloven. Kundgørelsen udgør altså ikke en hjemmel i sig selv, men anfører alene den praktiske udmøntning af hjemlen i tjenestemandsløven, herunder fordeler den ansvaret for gennemførelse af personeldispositioner – beordringer – mellem FMN og underliggende myndigheder.

KFF B.4-34, Vejledning om beordring af forsvarets personel, henviser til B.4-33 og indeholder alene praktiske anvisninger til, hvordan en beordring skal formuleres, indhold, varsel mv. Det følger af kundgørelsens titel – vejledning – at den ikke udgør en selvstændig hjemmel til noget som helst.

HOD vil - i udgangspunktet - få strejkeret, når tjenestemandsansættelsen bortfalder, medmindre andet aftales. Med udgangspunkt i modellen for CS og HKKF vil der være behov for enten at indgå en særskilt hovedaftale/fællesoverenskomst for HOD (usandsynligt), hvor officerer er undtaget strejkeret, eller ændre i den eksisterende hovedaftale (fx AC-hovedaftalen), således at officerer ikke kan strejke.

Udvalget påpeger, at tjenestemandspensionen svarer til en bidragsprocent på mellem 40 og 50 % for den enkelte officer, men undlader at forholde sig til forsvarets omkostninger ved at overgå til overenskomstansættelse og arbejdsmarkedspension. Udvalget anbefaler udvidet brug af tidsbegrænset ansættelse, men forholder sig ikke til, at dette kan medføre større lønomkostninger, jf. principperne om åremålsansættelse. Se næste afsnit.

HOD skal understrege, at den nuværende ansættelsesform anses som en pakkøløsning med fordele og ulemper både for arbejdsgiveren og den ansatte. Forsvaret har i analysen påpeget nogle uhensigtsmæssigheder ved tjenstemandsansættelsen; manglende fleksibilitet ved omstillingsprojekter og en dyr pensionsordning. Fsva førstnævnte skal HOD blot påpege, at dette hviler på en teoretisk tilgang og ej konkrete oplevelser gennem de utallige forlig, der er indgået gennem årene. Faktisk mangler der pt. godt 300 officerer i strukturen, hvilket tilsiger, at der endnu en gang er luft til reduktion af officersstrukturen uden at skulle gribe til afskedigelser. Tjenestemandspensionen er ganske korrekt bedre end de kendte arbejdsmarkedspensioner. Som ansat indebærer tjenesten i forsvaret en række risici under de faktiske internationale operationer, hvor skader på krop eller sjæl er velkendte eller hvor mange har mistet livet. Herudover er forsvarets ansatte i mange situationer undtaget helt eller delvist fra Arbejds miljølovens beskyttelse under udførelse af arbejdet med de heraf afledte større risici for arbejdsrelaterede skader. Det har officerskorpset accepteret som et vilkår, idet man gennem tjenestemandspensionsloven tilgodeses ved tilskadekomst. Tillige er officerskorpset omfattet af en række arbejdstidsaftaler, som for forsvaret rummer dels en betydelig fleksibilitet, dels en markant besparelse. Også her har forsvarets ansatte accepteret disse aftaler, som en del af pakkøløsningen. Ønsker forsvaret at gøre op med dele af pakken – tjenestemandsansættelsen, må man være indstillet på at hele området skal aftales på ny. Fsva. arbejdstidsaftalerne vil det være nærliggende med budgetanalysens tendens til at sammenligne forsvaret med staten som helhed, at statens generelle arbejdstidsaftaler føres over på forsvaret med en meromkostning på mere en milliard til følge for forsvarets militære ansatte.

Endvidere skal HOD påpege, at opbygningen af tjenestemandspensionen indeholder et fastholdende element. Overgås til en ren arbejdsmarkedspension, må forsvaret forudse en større personaleomsætning med heraf afledte højere uddannelsesomkostninger til følge samt en reduceret erfaring i personelgruppen som helhed.

Afsluttende skal HOD påpege, at forsvaret i lighed med politiet og Kriminalforsorgens ansatte udøver magt på vegne af Staten. Dette fordrer dels et tættere bånd mellem disse grupper af ansatte og Staten, dels den beskyttelse/pligter som følger af tjenestemandslovens bestemmelser.

Tjenestemandspension

Der er foretaget nye og mere konkrete beregninger af tjenestemandspensionens værdi for de enkelte militære grader. Det påpeges, at der for staten vil være stigende omkostninger i begyndelsen af en overgang til 100 % overenskomstansættelsen, fordi man i starten både skal indbetale til § 36 og til arbejdsmarkedspensioner. På sigt vil der være en besparelse for staten, men altså forøgede omkostninger for forsvaret.

Det er uklart, hvorledes forventede afkast beregnes.

Værdien af tjenestemandspensionen for officerer reduceres fra 2019, hvor den pligtige afgangsalder stiger.

Skemaet på side 91 forstås ikke. Den røde linje repræsenterer den nuværende udgift til tjenestemandspensioner i forsvaret på 1400 mio kr. Er det statens samlede udgifter fsva. pensioneret militært personel eller er det forsvarets bidrag til § 36? I tilfælde af sidstnævnte må tjenestemændenes samlede lønsum udgøre 9,3 milliarder kr.? Der er nok snarere tale om statens samlede udbetalinger afledt af militære pensionerede tjenestemænd. Men i så fald giver det vel ikke mening i den blå kurve at sammenblende tjenestemandsområdet og bidrag til nyansatte på overenskomster?

For forsvaret vil en overgang fra tjenestemandsansættelse til overenskomstansættelse med fx en bidragsprocent på 18 medføre en meromkostning alene på officersområdet på 60 – 80 mio kr. årligt

Uddannelser i forsvaret

Anbefalingen fra udvalget vedr. SU undlader at forholde sig til risikoen for svigtende intern rekruttering. Mellem 60 – 75 % af eleverne på hærens officersskole er internt rekrutteret.

Anbefalingen vedr. bortfald af CU indeholder væsentlige uunderbyggede påstande:

Det er grundlæggende en rimelig anbefaling at vente med at udnævne personel til højere funktionsniveauer, til de har afsluttet den relevante uddannelse, ligesom det i øvrigt er i overensstemmelse med principperne i P83. Et af udvalgets argumenter holder imidlertid ikke: Udvalget nævner således, at udover den højere løn skyldes det beregnede provenu også, at kravene til indkvartering, bespisning mv. er højere for dette personel, end det havde været, såfremt de fortsat blev betragtet som elever. Den statslige tjenesterejseaftale har imidlertid som udgangspunkt samme satser og standarder for HODs medlemmer, hvorfor udvalgets argumenter er tvivlsomme.

Lønudvikling og faste tillæg

Der er enkelte faktuelle fejl i lønskemaet (tabel 16.1). Således er det anført, at kadetter (GRO2) oppebærer GRO-tillæg, hvilket ikke er korrekt. Til gengæld mangler GRO-tillægget for løjtnanter. Pgl. skema bærer i øvrigt præg af en række sjuskefejl, idet samtlige tillægsstørrelser er forkerte pga. fejlagtige afrundinger. Endelig er det ikke oplyst, hvilken stilling der lægges til grund for de anførte stigninger i basisløn og fald i faste tillæg for kadetter (GRO1).

Lønssystemet for den militære ledergruppe: Officerstillægget har fuldstændig samme karakter som basisløn. Uddannelsestillæggene er derimod kvalifikationstillæg, som alene udmøntes pba. gennemførte uddannelser eller merit herfor.

Lønudvikling: Billedet ændres dog, hvis den analyserede periode udvides til at omfatte 2011.

Afsnittet omkring sammenhæng mellem engangsvederlag og over-/merarbejdsbetaling er dybt usagligt. Udvalget påstår implicit, at forsvarrets lokale chefer ikke kan skelne mellem kvantitet og kvalitet, når man forhandler engangsvederlag, ligesom man ignorerer den kendsgerning, at emnet har været behandlet i lønstrategierne i adskillige år ("undgå dobbelthonorering"). Endelig anfører man begrebet "sammenlignelige stillinger" uden at redegøre for, hvad det indeholder. Hvis overenskomstgrundlaget og herunder merarbejdsreglerne er forskellige, hvordan kan de så være sammenlignelige?

Arbejdstid og midlertidig tjeneste i forsvaret

Tone og ordlyd i afsnittet bærer tydeligt præg af, at udvalget mener, at området har fungeret som et tag-selv-bord for forsvarrets ansatte. Chefer har brugt løs af arbejdstidsressourcen uden fokus og omkostningsbevidsthed og har efterfølgende bare udbetalt merarbejde. Ligeledes har FPT's udstikkere ladet personalet gå på tjenesterejseydelser i årevis – igen uden tanke på omkostningerne.

Udvalget går ikke ind i årsagen til det meget merarbejde i perioden, ligesom man ikke forholder sig til virkningerne af et beordringssystem og konsekvenserne af beordringer med kort varsel og/eller over store afstande, hvor pendling ikke er mulig. Udvalget peger selv på, at det kan være hensigtsmæssigt at udbetale merarbejde i stedet for at ansætte flere hænder. Det kan også ofte være nødvendigt pga. budget- eller bemandingsmæssige restriktioner. Tilsvarende kan det helt overordnet være mere driftsøkonomisk ansvarligt at benytte midlertidig tjeneste for at tilgodese den "ramte" medarbejder. I den yderste konsekvens kan alternativet være, at man ellers ikke har den pgl. medarbejder, hvorved forsvarrets investering i den pgl. går tabt. Forsvaret kan ikke rekruttere en officer fra "gaden". Gennem en undersøgelse har HOD klarlagt, at ægtefællers/samlevers arbejdsmæssige situation vejer tungere og tungere i familiens beslutninger. De tider, hvor officeren normalt havde den højeste indtægt, eksisterer ikke i samme grad i dag.

Særlige fastholdelsestiltag

Analysen fremlægger ikke resultaterne af den kortlægning af anvendelsen af arbejdsgiverbetalt idræt i støttestrukturen, der må forudsættes ligger til grund for anbefalingerne på området. Dog er der formuleringer og beregninger, der antyder, at der ikke er sket en egentlig kortlægning, men at provenuet alene er beregnet ud fra en forudsætning om, at alle ansatte dyrker 2 timers arbejdsgiverbetalt idræt om ugen. Udvalgets konklusion om, at en afvikling af ordningen vil "...bidrage til at reducere forsvarrets samlede årsværksbehov..." er selvfølgelig dybt underlødige, eftersom der hverken blev tilført årsværk eller fjernet opgaver, da ordningen blev indført.

Endvidere er det almindeligt kendt, at sundhedsfremmende ordninger på en virksom faktisk har et positivt afkast i form af større produktivitet m.m.