



FOLKETINGET

Folketingstidende
Tillæg A

Beslutningsforslag nr. **B 99**

Folketinget 2022-23 (2. samling)

Fremsat den 17. marts 2023 af Alex Ahrendtsen (DF), Mikkel Bjørn (DF), Pia Kjærsgaard (DF), Peter Kofod (DF), Morten Messerschmidt (DF), Mette Thiesen (DF) og Nick Zimmermann (DF)

Forslag til folketingsbeslutning **om principper for Forsvarets bemanning**

Folketinget pålægger regeringen af hensyn til Danmarks sikkerhed, at løse udfordringen med bemanning af Forsvaret ved at opstille egentlige militære enheder bemandede med værnepligtige, reservister og hjemmeværnsfolk.

Bemærkninger til forslaget

Forslagsstillerne ønsker en styrket bemanning af Forsvaret ved at forandre det fra et civilt orienteret ekspeditionsforsvar, der er beregnet til at udsende små enheder til fjerne lande, til et robust territorialforsvar, der passer til Danmarks og NATO's behov i den nuværende ustabile sikkerhedspolitiske situation.

Ved på linje med de andre skandinaviske lande at modernisere værnepligten, kan der skabes et folkeligt forankret og robust forsvar. Det opnås ved at indføre nogle klare principper for rekruttering og sammensætning af militært personel, så Forsvaret i langt højere grad end i dag gør brug af værnepligtige samt personel fra reserven og Hjemmeværnet.

Forsvarets bemanning

Forslaget bygger på syv bemandingsprincipper, som findes i de amerikanske, britiske, norske, svenske, finske og baltiske forsvar, og som også eksisterede i Danmark indtil 2005. Herunder bemærkes, at man i disse lande konsekvent og i betydeligt omfang anvender tidligere militært ansatte og/eller værnepligtige i fuldt operativt parate reserveenheder på højt beredskabsniveau(?).

Forsvarets bemanning bør således bestå af en kombination af fire typer enheder, som har forskellige egenskaber:

- Fastansatte stående enheder, der kan mestre særligt komplicerede militære opgaver og være på et meget højt beredskabsniveau(?). Disse enheder oplever typisk stor udskiftning og er særdeles dyre at opretholde.
- Værnepligtsenheder, som på 9-12 måneder kan samtrænes til robuste enheder, der kan løse vanskelige militære opgaver, men efter hjemsendelsen reelt er på lavt beredskabsniveau(?). De mister deres kompetencer(?) på få år, når de ikke genindkaldes og samtrænes. Målt over deres levetid er de særdeles prisbillige.
- Reserveenheder, der sammensættes af tidligere militært fuldt uddannet personel (fastansatte, værnepligtige eller personel fra Hjemmeværnet), som til daglig studerer eller har et civilt job. Når de er ansat på en forpligtende kontrakt og samtrænes 20-30 dage årligt, kan enheden have høj kvalitet og fleksibilitet til relativt lave omkostninger.
- Hjemmeværnsenheder, som, når de er godt øvede, kan opnå et højt kvalitetsniveau, der kombineret med deres lokalkendskab, lave omkostninger og et ofte højt lokalt beredskab kan give stor militær værdi for pengene.

Alle fire enhedstyper har fordele og ulemper. Kun en balanceret kombination af de forskellige typer sikrer kvalitet, robusthed og fleksibilitet inden for en realistisk økonomisk ramme. Derudover sikrer værnepligten, reserven og Hjemmeværnet, at Forsvaret og samfundet knyttes sammen til fordel for alle.

Forsvarets bemanning har de seneste 20 år altovervejende været baseret på fastansatte soldater med det resultat, at der er for få menige soldater (konstabelgruppen) i forhold til

antallet af sergenter og officerer, og at personellets gennemsnitsalder er høj og dermed meget dyr i lønomkostninger.

Det nuværende forældede bemanningssystem medfører, at der stort set ikke opstilles reserveenheder. Det giver et stort ressourcospild, da militært uddannedes kompetencer kun sjældent anvendes ved at tilknytte dem reserveenheder, når de forlader Forsvaret. Mange mister kontakten med Forsvaret helt, selv om de stadig har yderst relevante kompetencer og viljen til at tjene Forsvaret og Danmark.

Forsvaret er lykkedes med at rekruttere unge, men har en kritisk lav fastholdelsesprocent, (jf. f.eks. ritzau.com den 4. juni 2022: »Forsvaret kæmper med at fastholde unge soldater«). Forsvaret er desuden i konkurrence med det øvrige arbejdsmarked og kan kun i begrænset omfang øge antallet af korttids- eller fastansatte. Også derfor skal Forsvarets samlede bemanning – forstået som stående enheder og reserveenheder – sammensættes af en blanding af de ovenfor nævnte fire typer enheder.

Syv principper for bemanningen af Forsvaret:

Forslagsstillerne ønsker med dette afsæt at fremhæve syv principper for bemanningen af Forsvaret

1. Totalstyrkeprincippet.

Forslagsstillerne opfordrer til en robust, bred og økonomisk forsvarlig sammensætning af personellet. Forsvarets fastansatte enheder skal derfor suppleres med enheder der består af værnepligtige, reservister og i nogle tilfælde hjemmевærnsfolk, jf. det såkaldte »totalstyrkeprincip«. Alle enheder skal være fuldt uddannede og klar til indsættelse på et givet beredskab.

2. Modernisering af værnepligten skal skabe fuldt brugbare soldater.

Kun ved at færdiguddanne de værnepligtige får Danmark, Forsvaret og de værnepligtige det fulde udbytte af denne måde at bemane militære enheder på. Den nuværende værnepligt på blot 4 måneder er reelt en prøveperiode med henblik på at rekruttere til fastansættelse(?). Dette giver et betydeligt spild. Den danske erfaring fra de udsendte soldater i Afghanistan var, at komplicerede militære specialer forudsætter omkring et års uddannelse. Efter 11-12 måneders uddannelse(?) kan infanteri, panserværnsenheder og kampingeniører m.v. være klar til sikker indsættelse i krise, konflikt og krig. Også vagtjenesten ved de kongelige slotte forudsætter et års tjeneste. Visse kampstøtteenheder kan dog nøjes med 9-10 måneders tjeneste.

3. Kvalitetskontrol af værnepligtsenheder og reserveenheder.

Følgende otte krav stilles til operative enheder, som uddannes og hjemsendes:

- a. Enheden har relevante, klart beskrevne operative opgaver og målsætninger.
- b. Soldaterne bliver fuldt uddannede i brug af enhedens våben og materiel.

- c. Soldaterne er reelt samtrænede ved at have gennemført krævende øvelser sammen.
- d. Der gennemføres løbende en reel uddannelseskontrol.
- e. Enheden hjemsendes samlet og hovedsagelig med egne officerer og sergenter.
- f. Enhedens våben, krigsmmunition, mundering og udrustning er oplagt på depot.
- g. Personellet er på forpligtende kontraktformer eller mobiliseringsvilkår med et klart defineret beredskab.
- h. Reserveenheder gennemfører nogle ugers uddannelse årligt, og hjemsendte værnepligtsenheder holder et par ugers øvelse efter to til fire år, indtil de ikke længere lever op til det krævede beredskabsniveau(?).

Enheder, der ikke i hovedsagen lever op til disse krav, kan reelt ikke indsættes. De er udtryk for spild af tid og penge og i værste fald af personellets liv og førlighed, hvilket ikke gavner Danmark.

4. Totalforsvarsstyrken nedlægges.

Totalforsvarsstyrken på 12.000 tidligere 4-månedersværnepligtige, der blev udtænkt ved forsvarsforliget i 2018, lever ikke op til ét eneste af de ovenstående otte kvalitetskrav, hvorfor den nedlægges med det samme. At opretholde denne styrke giver et misvisende indtryk af Forsvarets militære formåen, hvilket underminerer både Danmarks sikkerhed og vores NATO-medlemsskab.

5. Fornyet personelstruktur og ret til civil uddannelse med fuld løn.

Den nuværende struktur er fra 1983 og er trods justeringer ikke længere tidssvarende, da den indebærer en militært uhensigtsmæssig alders- og gradfordeling og meget høje omkostninger. Nutidens sociale strukturer og arbejdsmarked har ændret sig siden 1983, og der er behov for udvikling af tidssvarende ansættelsesformer. Det kunne være 2- eller 5-årige kontrakter med en fastholdelsesbonus eller eksempelvis en 10-årig fastansættelse med mulighed for at få en civil uddannelse med løn efter endt tjeneste. En moderne struktur vil stærkt forbedre Forsvarets bemanning og økonomi.

Med andre ord skal det altså være muligt for en 18-årig at indgå en 5- eller 10-årig kontrakt, gøre tjeneste og derefter begynde på en civil uddannelse med eksempelvis ret til op til 5 års løn.

6. Militæret skal tilbage i Forsvaret, og civile HR-tiltag tilbagerulles.

I de seneste 2 årtier er der gennemført en række HR-tiltag inspireret af civile værdier og med det formål at få Forsvaret til at ligne en civil virksomhed med et internt arbejdsmarked. En række af disse tiltag har forvoldt skade på Forsvaret som samfundsinstitution og på den militære professionsfaglighed. Den militære faglighed skal igen i højsædet, og

de militære videreuddannelser skal fagfællebedømmes af kvalificerede internationale militære fagfæller snarere end af civile akademikere.

Også Forsvarets videregående sergentuddannelser skal reableres som krævende militære etatsuddannelser. Den nuværende su-betalte grunduddannelse for sergenter, der reelt indebærer, at sergentelever betaler for egen uddannelse, skal igen gøres lønnet for at sikre tilstrækkelig og bred rekruttering til sergentgruppen.

7. Lønssystemets mange ydelser og tillæg m.v. foresimples eller afskaffes.

Blandt de skadelige HR-tiltag er en uforståelig labyrint af forskellige arbejdstider, ydelser, tillæg, midlertidige udnævnelser og resultatløse m.v. Disse incitament er en kilde til frustration og fjerner fokus fra opgaven og professionen. Der spildes for meget tid og for mange kræfter i labyrinten.

Løn- og arbejdstidssystemet skal derfor forenkles, om muligt til egentlig jobløse. Personellets vilkår, hvad angår tjeneste og uddannelse på tværs af landet, skal fremmes, så varieret tjeneste og uddannelse igen kommer i fokus.

Hvad ville effekten være af at indføre de syv principper?

Viser vi det nødvendige mod og gennemfører de syv principper, vil Danmark stå med et styrket Forsvar. Principperne vil flytte betydelige midler fra lønninger til materiel og drift, samtidig med at der bliver flere og yngre soldater. Dette vil fremme personellets trivsel og forsvarets kapacitet og robusthed.

Principperne vil sikre et folkeligt forankret Forsvar, som almindelige danskere – mænd som kvinder – kan genkende sig selv i og have lyst til at gøre tjeneste i. Det gælder, uanset om de er fastansatte, eller om de er tilknyttet en reserveenhed.

Tiltagene vil give Forsvarets personel bedre uddannelser med fokus på den militære profession og faglighed. Ved at højne den militære faglighed styrker vi fastholdelse, kultur og korpsånd. En gennemsigtig og letforståelig bemandings- og lønstruktur vil skabe motiverede og dygtige soldater.

Der vil tilmed være attraktive muligheder for bl.a. civil uddannelse og løn under uddannelse for sergenteleverne.

Helt afgørende er det, at det danske forsvar vil være bedre i stand til at løse dets to vigtigste opgaver, nemlig at forsvare det danske kongeriges territorium, jf. NATO-traktatens artikel 3, samt at kunne levere langsigtede, stabiliserende udsendelser til de mest truede NATO-lande, jf. NATO-traktatens artikel 5.

Skriftlig fremsættelse

Alex Ahrendtsen (DF):

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

Forslag til folketingsbeslutning om principper for Forsvarets bemanning.

(Beslutningsforslag nr. B 99)

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager forslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.