



CS' forslag til løsninger på personelmæssige udfordringer i Forsvaret

På et møde med fungerende forsvarsminister Troels Lun Poulsen i slutningen af marts 2023 blev CS sammen med de øvrige personelorganisationer bedt om at komme med en række forslag til, hvad der kan gøres for at løse de store udfordringer med fastholdelse og rekruttering af soldater.

CS blev opfordret til både at komme med her-og-nu løsninger og mere langsigtede løsninger. På baggrund af dette har CS lavet en række konkrete forslag, som hver især beskrives på de følgende sider.

- **Lønpulje til forhøjelse af grundlønnen (kortsigtet løsning)**
- **Handlemuligheder inden for rammerne af det eksisterende lov- og aftalekompleks (kortsigtet løsning)**
- **Indførelse af kortere og fleksible kontraktformer indeholdende en civil uddannelsesordning (langsigtet løsning)**
- **Afskaffelse af SU for elever på Hærens Grundlæggende Sergentuddannelse (kortsigtet løsning)**

Bemandingsstatus i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen

CS har fået oplyst tal for bemanning fra de tre værn af arbejdsgiver. På Beredskabsstyrelsens område er der tale om en vurdering.

Bemandingsstatus i Søværnet: Pr. 15. marts 2023 er der 197 ledige stillinger på konstabel- og specialistniveau ud af 1249 strukturelle stillinger. For sergentgruppen er der 70 ledige stillinger ud af 523 strukturelle stillinger. I alt er der 262 ledige ud af 1772 stillinger på konstabel-, specialist og sergentniveau.

Bemandingsstatus i Hæren: Pr. 1. februar 2023 er der 539 ledige stillinger ud af 2345 strukturelle stillinger indenfor hærens sergentgruppe (M200).

Bemandingsstatus i Flyvevåbnet: Pr. 31. marts 2023 er der 280 ledige stillinger ud af 1290 normeringer på konstabel- og specialistniveauet. For sergentgruppen er der pr. samme dato 172 ledige stillinger ud af 987 normeringer. I alt er der 452 ledige stillinger ud af 2277 normeringer på konstabel- og specialistniveau samt sergentgruppen.

Bemandingsstatus i Beredskabsstyrelsen: Det vurderes, at der mangler omkring 90 uniformerede (ca. 35 %) i den operative struktur som direkte konsekvens af aftalen om 24 timers tjeneste. Derudover vurderes der at mangle omkring 40 medarbejdere på logistikområdet alene for at honorere FMI's krav til dokumentation og kvalitet.



Oprettelse af lønpulje til forhøjelse af grundlønnen (kortsigtet løsning)

Løn er en afgørende faktor for rekruttering og fastholdelse for forsvarrets medarbejdere. På det område adskiller soldaterne sig ikke fra sygeplejersker, pædagoger, SOSU-assistenten og fængselsbetjente.

I regeringsgrundlaget "Ansvar for Danmark" skriver regeringen, at man vil invitere arbejdsmarkedets parter til trepartsforhandlinger om udmøntning af en ekstraordinær ramme på 1 mia. kr. i 2024 stigende til 3 mia. kr. i 2030 til løn og arbejdsvilkår i den offentlige velfærd.

Regeringen anerkender i regeringsgrundlaget, at løn og arbejdsvilkår også har betydning for mulighederne for at fastholde og rekruttere dygtige og engagerede medarbejdere. Fg. Forsvarsminister Troels Lund Poulsen udtaler til TV 2 den 27. marts i forbindelse med forsvarrets krise, at løn kan være en del af løsningen på den korte bane.

CS anbefaler, at man opretter en særlig lønpulje i forbindelse med forsvarsforliget, som kan afsættes til lønforbedringer ved de kommende overenskomstforhandlinger i 2024.

Her følger en oversigt over de forskellige gruppers aflønning på CS' aftaleområde.

Nyt lønsystem - ved ansættelse <u>efter 1. april 2015</u> - stampersonel i forsvaret					
	1	2	3	4	I alt
Militære lærlinge, 1. uddannelsesår, provins	9.905,78	1.386,41			11.292,19
Militære lærlinge, 2. uddannelsesår, provins	11.924,74	1.386,41			13.311,14
Militære lærlinge, 3. uddannelsesår, provins	14.133,07	1.386,41			15.519,48
Militære lærlinge, 4. uddannelsesår, provins	15.647,33	1.386,41			17.033,74
Militære lærlinge, 5. uddannelsesår, provins	17.350,88	1.386,41			18.737,29
Militære lærlinge, 1. uddannelsesår, hovedstaden	10.095,06	1.386,41			11.481,47
Militære lærlinge, 2. uddannelsesår, hovedstaden	12.177,18	1.386,41			13.563,58
Militære lærlinge, 3. uddannelsesår, hovedstaden	14.511,64	1.386,41			15.898,04
Militære lærlinge, 4. uddannelsesår, hovedstaden	15.962,74	1.386,41			17.349,15
Militære lærlinge, 5. uddannelsesår, hovedstaden	17.666,29	1.386,41			19.052,70
Voksenelever (25 år eller ældre på ansættelsestidspunktet)	19.937,69	1.386,41			21.324,09
Konstabelelever, som gennemfører en militær uddannelse	19.609,67	1.386,41			20.996,07
Konstabler	21.643,35	1.386,41			23.029,76
Konstabler med 4 års anciennitet som konstabel	22.464,89	1.386,41			23.851,30
Korporaler	23.611,28	1.386,41			24.997,68
Sergenter	23.854,48	1.386,41	500,65		25.741,53
Oversergenter	25.290,08	1.386,41	760,60		27.437,09
Seniorsergenter	27.022,71	1.386,41	885,76		29.294,87
Chefsergenter	30.472,55	1.386,41	885,76		32.744,71

1) Basisløn 2) Militærtillæg 3) Uddannelsestillæg (SG) / Stillingsbestemt tillæg (øvrige)



Handlemuligheder indenfor rammerne af det eksisterende lov- og aftalekompleks (Kortsigtet løsning)

Der findes en række umiddelbare handlemuligheder for fastholdelse af soldater indenfor rammerne af det eksisterende lov- og aftalekompleks.

Harmonisering af militærtillæg (Speciel aftale for CS)

Historisk set har militærtillægget dækket mange af de samme ulemper som det almindelige rådighedstillæg til fuldmægtige i staten, hvor tillægget ydes med mindst 3.533,57 kr./måned. Militærtillægget anløber til sammenligning 1.386,41 kr./måned. En harmonisering af militær- beredskabstillægget vil ramme alle militært ansatte.

Forhøjelse af udetillægslignende tillæg (Lov om forsvarets personel)

CS anbefaler at man ensretter tillægget. For nuværende ydes stampersonel mellem 13.500-14.900 kr./måned, hvorimod oberster og generaler ydes mellem 21.500-25.200 kr./måned uagtet at merudgifterne er de samme for begge personelgrupper under udsendelsen.

Forhøjelse af FN-tillæg (Tværgående aftale for forsvaret)

Personellet er under udsendelse til rådighed for arbejdsgiver 24 timer i døgnet, men arbejdstidsneutrale på grund af tillæggets dækningsgrad - en betaling for merarbejde på 230 kr./døgn. Satsen for FN-tillægget er ikke blevet forhøjet siden 2005.

Forhøjelse af tillæg for døgntjeneste (Speciel aftale for CS)

Tillæggene for døgntjeneste (vagt- og øvelsestillæg) har ikke, ud over procentreguleringen, været forhøjet de sidste 20 år, og er ikke længere i tråd med de generelle kompensationsregler jf. statens arbejdstidsaftale.

Forhøjelse af tillæg for sejlads (Speciel aftale for CS)

I lighed med tillæggene for døgntjeneste er heller ikke tillægget for sejlads blevet forhøjet i en længere årrække, og afviger derfor væsentligt fra en kompensation, der kan sidestilles med de generelle arbejdstidsregler for staten.

Forhøjelse af tilkaldevagttillæg (Speciel aftale for CS)

Tilkaldevagttillægget har ligesom tillæggene for døgntjeneste og sejlads ikke været forhøjet i en længere årrække ud over den almindelige procentregulering.

Harmonisering af lærlingeløn (Speciel aftale for CS)

Som en konsekvens af budgetanalysen 2012 ligger de militære lærlinges løn lavere end tilsvarende civile elever. En løsning kunne være at løfte lønningerne for de militære lærlinge, så de som minimum svarer overens med civile elever.

Forhøjelse af natpenge og weekendtillæg (Statslig aftale)

Militært ansatte er, set i relation til mange andre ansatte på det statslige område, i langt højere grad belastet af arbejde på ubekvemme tidspunkter. En generel forhøjelse af natpenge og weekendtillæg vil derfor have en ikke ubetydelig effekt på de militært ansatte. Natpenge og weekendtillæg anløber sig i dag til henholdsvis 22,44 kr./time og 46,12 kr./time.



Genindførelse af kontraktformer med uddannelsesordning i forsvaret (langsigtet løsning)

Forsvaret har brug for at kunne lave kontrakter og ordninger, der både motiverer soldater til at blive i forsvaret i en årrække, samtidig med at soldaterne kan komme gnidningsfrit ud på det civile arbejdsmarked efter endt tjeneste. I takt med, at forsvarets opgaver ændrer sig, er der ikke længere samme behov for, at alle bliver i tjenesten helt frem til pensionsalderen, hvorfor det forventes, at flere skal ud og skabe sig en civil karriere, efter at uniformen er blevet lagt på hylden.

CS foreslår, at man laver korte og fleksible kontraktformer, der indeholder en civil uddannelsesordning (CU), hvor man økonomisk kan supplere SU eller lærlingeløn i en periode, så man får de bedst mulige forudsætninger for at komme videre i sin karriere. Med en kontraktform med uddannelsesordning kan en soldat trygt bruge en årrække i tjenesten, vel vidende at de kan komme videre i deres efterfølgende uddannelses- og arbejdsliv uden at lide et økonomisk tab. En kontraktform med uddannelsesordning står ikke i vejen for, at man efterfølgende kan lave langtidskontrakter for de soldater, der kan og vil fortsætte deres karriere i Forsvaret.

CS anbefaler en kontraktform, hvor man begynder at optjene uddannelse efter et bestemt antal år, hvorefter perioden stiger i takt med ansættelsens længde. En lignende model anvendes blandt andet i Tyskland, hvor man begynder at optjene uddannelse efter 4 års tjeneste. 4-5 års tjeneste giver ret til 12 måneders uddannelse og herefter stiger uddannelsesretten med seks måneder pr. år i tjenesten. Således, at en medarbejder efter tolv års tjeneste i det tyske forsvar har ret til fuld løn i 60 måneder, hvis vedkommende er i lære eller studerer i perioden.

En lang række lande har en form for bonus- eller uddannelsesordning tilknyttet deres militære kontrakter. Det kan være svært på forhånd at måle effekten af en uddannelsesordning i et cost-benefit perspektiv, men der er ingen tvivl om, at ordningerne har en effekt, hvis de benyttes rigtigt. En dansk undersøgelse viser, at den tidligere CU-ordning tilknyttet K35 kontrakterne fik soldaterne til at blive i Forsvaret i minimum tre år mere, end det er tilfældet med de nye kontrakter uden ordning. I Tyskland og Norge, hvor man har uddannelses- og bonusordninger tilknyttet kontrakterne, viser undersøgelser også, at disse har – eller kan have – en positiv effekt på, hvor længe soldater bliver i tjenesten.

Som det er nu, bliver der brugt rigtig mange penge på at uddanne soldater og specialister, der aldrig når at komme til gavn for forsvaret. Forsvaret har tidligere lavet beregninger på netop denne problemstilling, og det er CS' påstand, at det på længere sigt vil være mere rentabelt, hvis man kan lave en ordning, der kan fastholde soldaterne i en årrække.



Afskaffelse af SU for elever på Hærens Grundlæggende Sergentuddannelse (kortsigtet løsning)

Hærens grundlæggende sergentuddannelse har været SU-berettiget siden 2014, upåagtet at uddannelsen i meget vidt omfang består af øvelser og vagttjenester fremfor almindelig undervisning, som det ellers er genkendende for andre SU-berettigede uddannelser. Sergenteleverne er de eneste elever på Hærens sergentskole, der er på SU. Deres medstuderende på korporaluddannelsens modul II eller officerernes basisuddannelser, som har et tilsvarende fagligt og praktisk indhold, får løn under deres ophold på skolen.

I en tidligere panelundersøgelse på baggrund af den psykiske arbejdspladsvurdering peger sergenteleverne på, at aflønningen har en negativ indflydelse på motivationen, når eleverne er under uddannelse. Eleverne føler *"en udpræget frustration og oplevelse af at være mindre værd for forsvaret"*. På trods af, at sergentskolen har forsøgt at støtte eleverne, har mange oplevet *"en laverestående gruppe medarbejdere, der lever en tiggeragtig tilværelse, der suppleres med almisser"*. For at få økonomien til at hænge sammen, er eleverne ofte afhængige af forældrenes støtte eller deres egen opsparing, optagelse af studielån eller opsigelse af deres egne lejligheder. Andre forsøger at varetage et studiejob i weekender og ferie, men dette vanskeliggøres af deltagelse i vagttjeneste og rejsetid.

Aflønningen af sergenteleverne har konsekvens for optaget og gennemførelsen af uddannelsen. Eleverne angiver økonomi og mulighed for at for bedre aflønning i andre erhverv som en del af begrundelsen for afgang. Derudover er der flere eksempler på, at elever undgår at søge uddannelsen alene på baggrund af aflønningen. Det forhindrer et bredt optag på uddannelsen, hvis det kun er elever med en god opsparing eller ressourcestærke forældre, der kan gennemføre.

CS opfordrer på baggrund af dette til, at sergenteleverne ved indgangen til det nye forlig får samme lønvilkår som officerskadetter eller korporal elever. Der foreligger ingen saglige begrundelser for den forskellige "aflønning" af de beskrevne uddannelsesforløb, og der er derfor tale om en uretfærdig forskelsbehandling af eleverne på skolen, der har stor betydning for elevernes motivation samt for sammensætningen af befalingsmandsgruppen.

Uddannelser på Hærens Sergentskole:

<u>Uddannelse</u>	<u>Varighed</u>	<u>Aflønning under uddannelse</u>
Korporaluddannelsen modul II	3+3 uger	Løn – 22.800 kr. mdr. før skat (2023 sats)
Grundlæggende sergentuddannelse	7,5 måneder	SU – 6.598 kr. mdr. før skat (2023 sats)
Løjtnant basisuddannelse modul I	6 måneder	Løn – 22.200 kr. mdr. før skat (2018 sats)
Sprogofficersuddannelsen	4 måneder	Løn – 22.200 kr. mdr. før skat (2018 sats)
Officersforberedende uddannelse	10 måneder	Løn – 22.200 kr. mdr. før skat (2018 sats)